

CİLT: 2 ÖZEL SAYI: I

TİSK AKADEMİ

GENÇ İŞSİZLİĞİ SEMPOZYUMU
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Gazi Üniversitesi
13 Mart 2007

Murat Başesgioğlu
Tuğrul Kudatgobilik
Prof. Dr. Kadri Yamaç
Prof. Dr. Muhteşem Kaynak
Prof. Dr. Tuba Ongun
Doç. Dr. Hakan Ercan
Prof. Dr. Ömer Faruk Çolak
Gülay Aslantepe
Prof. Dr. Kadir Arıcı
Doç. Dr. İlkay Savcı
Namık Ata
Enis Yeter
Prof. Dr. Nahit Töre
Doç. Dr. Aziz Konukman
Bülent Pirlir



2007 / ÖZEL SAYI - I



Tuğrul KUDATGOBİLİK

Küreselleşen dünyanın en belirgin özelliği, sermaye akışkanlığının neredeyse tam olması; sınır tanımamasıdır. Sermaye farklı ülkelere doğrudan ya da dolaylı olarak giderken, akışkanlığı çok zayıf olan ve sınır ötesi dolaşımı ulusal tedbirlerle engellenen işgücünün, bir anlamda yerinde küreselleşme etkisinde kalmasına da neden olmaktadır. Bu süreç, ülkelerin işgücü piyasalarını farklılaştırmakta ve başta işsizlik gibi bazı sorunların öne çıkmasına neden olmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte hacmi çok büyüyen doğrudan yabancı yatırımlar, sermaye yoğun nitelik göstermektedir. Bu tür yatırım yapanlar yüksek beşeri sermayeye sahip işgücü talep etmekte ve reel ücret – işgücü verimliliği ilişkisini artan rekabet ortamı nedeni ile sürekli göz önünde bulundurmaktadır.

İşgücü piyasasındaki bu durum, gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorununu özellikle de genç işsizliği sorununu ağırlaştırmaktadır. Hiç şüphesiz, bu gelişmeden sanayileşmiş

ülkeler de paylarını almaktadır. Bir anlamda söz konusu ülkeler grubu aynı sorunla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Ülkemizde, genç nüfus yapısı genç işsizliği sorununu daha da ağırlaştırmakta, kadın istihdamı açmazı ile birlikte işsizlik sorununun en önemli paydasını oluşturmaktadır.

TİSK, birçok konuda yüklendiği ilk olma misyonunu burada da göstermiş ve 13 Mart 2007 tarihinde Gazi Üniversitesi ile birlikte genç işsizliği sorununu bilimsel bir ortamda tartışmaya açmak amacıyla “Genç İşsizliği Sempozyumu” düzenlemiştir. Sorunun tüm boyutları ile tartışıldığı Sempozyum’da sunulan tebliğlerin basılı hale getirilmesini ise akademik dünyada saygınlığı her geçen gün artan TİSK AKADEMİ Dergisi üstlenmiştir.

İlk özel sayısını “Genç İşsizliği Sempozyumu”na ayıran TİSK AKADEMİ’ nin, bu konuya kamuoyunun ve bilimsel çevrelerin ilgisinin yoğunlaşmasını sağlayacağını ümit ediyorum.

TİSK AKADEMİ

CİLT:2 ÖZEL SAYI: I

Sahibi

Türkiye İşveren Sendikaları
Konfederasyonu Adına
Tuğrul KUDATGOBİLİK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Bülent PİRLER

Editör

Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK

Yayın Kurulu Sekreterleri

Emel ÇOPUR
Sibel TUĞ

İdare Yeri

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Hoşdere Caddesi Reşat Nuri Sokak
No : 108 06540 Çankaya - ANKARA
Tel : (+90 312) 439 77 17 (pbx)
Faks :(+90 312) 439 75 92-93-94
Web : www.tisk.org.tr
E-posta : akademi@tisk.org.tr

Baskı Tarihi

31 Mayıs 2007

Tasarım ve Baskı

AJANS-TÜRK BASIN ve BASIM A.Ş.
İstanbul Yolu 7. km. Necdet Evliyagil Cad. No: 24
Batıkent - ANKARA
Tel : (+90 312) 278 08 24 • Faks : (+90 312) 278 18 95

ISSN:1306-6757

Yayın İlkeleri

TİSK AKADEMİ, yılda iki kez Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından yayınlanan hakemli bir dergidir. Bu dergide yayınlanan makalelerin bilim ve dil bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz. Dergide yayınlanan makalelerin yayın hakkı Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na aittir ve yayıncının izni olmadan hiçbir şekilde yeniden çoğaltılamaz.

DANIşMA KURULU

Prof. Dr. Asaf Savaş AKAT	Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Teoman AKÜNAL	Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Tuğrul ARAT	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARICI	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut CENTEL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Emin ÇARIKÇI	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Hüsni ERKAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz ESEN	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Yüksel İNAN	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Muhteşem KAYNAK	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KIZILOT	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan MORGİL	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer MÜFTÜOĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Selami SARGUT	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Nur SERTER	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Polat SOYER	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nurhan SÜRAL	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Sarper SÜZEK	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sübidey TOGAN	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. İlter TURAN	Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Sadi UZUNOĞLU	Trakya Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

AÇILIŞ KONUŞMALARI

- Prof. Dr. Muhteşem Kaynak5
Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı
- Prof. Dr. Kadri Yamaç.....6
Gazi Üniversitesi Rektörü
- Tuğrul Kudatgobilik8
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı
- Murat Başesgioğlu12
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

I. OTURUM

“Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizliği”

- Oturum Başkanı: Prof Dr. Tuba Ogun19
Gazi Üniversitesi Rektör Yardımcısı
- Avrupa İstihdam Stratejisi ve Gençlerin İstihdamı
Doç. Dr. Hakan Ercan.....23
Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizlik
Prof. Dr. Ömer Faruk Çolak37
Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Küresel İstihdam Eğilimleri ve Gençlerin İşsizliği
Gülray Aslantepe53
ILO Türkiye Direktörü
- Genel Görüşme59

II. OTURUM

“Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizliği”

- Oturum Başkanı: Prof. Dr. Kadir Arıcı65
Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- İşsizlik ve Emek Kalitesi
Prof. Dr. Muhteşem Kaynak67
Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları
Doç. Dr. İlkay Savcı.....87
Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
- Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik
Namık Ata.....109
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü
- Genel Görüşme119

PANEL

“Genç İşsizliği Sorununu Çözmeye Yönelik Politikalar”

- Panel Başkanı: Enis Yeter127
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı
- Prof. Dr. Nahit Töre129
Çankaya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Doç. Dr. Aziz Konukman135
Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Bülent Pirlar.....147
TİSK Genel Sekreteri
- Genel Görüşme157

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU
ve GAZİ ÜNİVERSİTESİ TARAFINDAN DÜZENLENEN
“GENÇ İŞSİZLİĞİ SEMPOZYUMU”

13 Mart 2007

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

100. Yıl Kültür Merkezi / ANKARA

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Prof. Dr. Muhteşem KAYNAK :
(Gazi Üniversitesi İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi Dekanı)

Sayın Bakanım,
Sayın TİSK Başkanım,
Sayın Rektörüm,
Sayın Rektör Yardımcılarıım,
ILO’nun Değerli Yöneticileri,
Sayın Genel Müdürlerim,
Sayın Öğretim Üyeleri,
Sevgili Öğrenciler ve
Değerli Basın Mensupları,

Bugün, biraz sonra başlayacak olan Genç İşsizliği Sempozyumunu onurlandırdığınız için, buraya teşrif ettiğiniz için hepinize çok teşekkür ediyoruz. Üniversitemize, Fakül-

temize onur verdiniz.

Bugün bu salonda, gerek sabahki oturumlarda, gerek öğleden sonraki oturumlarda, dünyamızın ve Türkiyemizin çok önemli bir konusunu, “genç işsizliği”ni tartışacağız. Bu konu, öğrencilerimizi de derinden etkileyen bir konu.

Ülke ekonomilerini yöneten idarecilerin, iktisat politikası olarak temelde dört veya beş hedefi vardır: Bunlardan bir tanesi, ülke ekonomisinin büyümesini, kalkınmasını hızlandırmak, çabuklaştırmak ve dünya ölçeğinde rekabet edebilir bir konuma getir-

mek; ikincisi, gelir dağılımını iyileştirmek; üçüncüsü, dış ticaret dengeleri bakımından ülke konumunu iyileştirmek ve tabii ki, istihdam düzeyini artırmaktır.

Son yıllarda gerek dünyamızdaki, gerek ülkemizdeki gelişmelere baktığımızda, “işsizlik” ciddi bir sorun olmaya devam etmektedir. Örneğin ILO’nun 2007’de yayınlanan çok taze bir raporuna göre, 2006 yılı itibarıyla 1 milyar 300 milyonu aşan bir işsizlik vardır. Bu işsizlik içerisinde, genç işsizlerin durumu çok ciddi. Dünyada 3 milyar 100 milyon işgücü vardır; aşağı yukarı 195 milyon kişi işsizdir. Genç işsiz sayılarına baktığımızda, bunun miktarının 86 milyonu bulunduğunu saptamaktayız. Bu, genç işsizlerin genel işsizlik içerisindeki payına baktığımızda, bunun %44'lere ulaştığını görmekteyiz. Dünyada işsizlik çok ciddi bir sorun; bir başka deyişle, işsizlik gençleri vurmakta. Üstelik, çalışan genç işçilerin %56'sı da yoksuldu.

Son yıllarda kullanılan bir kavram, “çalışan yoksulluğu” kavramı; yani günde 1 veya 2 doların altında ücret kazanan kişiler. Bu itibarla, genç işsizlerin de, çalışan işçilerin de durumu hiç de iyi değil.

Gerek sabahki oturumlarda, gerekse bugün öğleden sonraki oturumlarda bunlar tartışılacak, işsizlik konusu tartışılacak ve bunlar tartışılırken, yine son yıllarda ortaya çıkan bir durum, “istihdamsız büyüme” konuları da bu tartışmalar içerisinde yerini alacaktır.

Böylesine önemli konuda çeşitli üniversitelerden, örneğin Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden, Ankara Üniversitesi'nden ve Gazi Üniversitesi'nden öğretim üyeleri katkıda bulunacaklardır ve yine ILO'dan, İŞKUR'dan katkıda bulunacak değerli uzmanlarımız olacaktır. Ben şimdiden onlara çok teşekkür ediyorum.

Bugünkü sempozyumun başarılı geçmesi dileğiyle tekrar saygılar sunuyorum.

Prof. Dr. Kadri YAMAÇ (Gazi Üniversitesi Rektörü)

Sayın Bakanım,

Sayın TİSK Başkanı,

Değerli Konuklarımız,

Bugün, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ile Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin düzenlemiş olduğu Sempozyumun başlığının “işsizlik” değil de, “genç işsizliği”ne vurgu yapmasını bir akademisyen ve bir Üniversite yöneticisi olarak nasıl algıladığımla ilgili birkaç görüşümü paylaşarak açılışa hoş geldiniz konuşmasını yapmak istiyorum.

Değerli Konuklar,

Gazi Üniversitesi bir süredir tüm birimlerinde, çok egemen ve belki de fazlasıyla üzerinde duruyor diye zaman zaman eleştiriler aldığı bir konuyu vurguluyor; “Bologna Süreci”.

Bologna Süreci ve bununla bağlantılı ola-

rak, kalite geliştirme çabaları, Üniversitemizin çok önemli bir etkinlik alanı haline geldi. Acaba bu nereden kaynaklandı? Avrupa ülkelerinin ulusal eğitim bakanları, önceki süreçleri de var, ama önce Sorbonne’da, ardından Bolonya’da 1999’da, 2001’de Prag’da çeşitli toplantılar yapıyorlar. 1999’da Bolonya’daki toplantılarında bir deklarasyon yayınlanıyor. Türkiye 2001’de bu deklarasyona imza atmıştır. Öne sürdükleri, belirttikleri ve düşünce birliği içerisine girdikleri konunun temelini şu oluşturuyor: Avrupa Birliği ülkeleri, Avrupa ülkeleri, -ki Bologna süreci sadece AB üyelerini değil, aday ve aday olmayanları da içine alan başka bir yapılanmadır- diyorlar ki, “Biz, Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya ile artık rekabet edebilirliğimizi kaybettik. Biz, AR-GE’den yenilenme süreçlerine kadar geride kaldık, bunun için kendimize bir çekidüzen vermeliyiz”. Ayrıntılarını, Üniversitemizin çeşitli birimleriyle giderek artan bir şekilde paylaştığımız şekilde, diplomaların karşılıklı tanınırlılığından, Avrupa kredi transfer sistemine kadar -ki hocalarımızı yoran pek çok boyutları olan- bir dizi süreçler içerisine giriliyor. Bu süreçlerin biraz daha gerisine gidildiğinde, konuyla ilgili iktisatçıların ve konuyla doğrudan uğraşanların çok iyi bildiği başka boyutlar da vardır. Avrupa Komisyonu’nun 1993’ten itibaren yayınlanmaya başladığı, rekabet edebilirlikle ilgili raporlarında çok önemli noktalara vurgulamalar yapılır.

Bahsettiğim Bologna süreci, Avrupa Komisyonu’nun 1993’ten itibaren gençlik, işsizlik, üniversite ve istihdam bağlantısı konusunda yayınlanan birçok raporu bulunmaktadır. İstihdamın “ekonomik büyüme” boyutu doğrusu, benim akademik uğraş alanımın dışındadır, ayrı bir konudur. İstihdamın çok önemli bir boyutunu, istihdam edilebilirlikle ilgili nitelikler oluşturmaktadır ve üniversitenin bu kısımda yer almaktadır.

İstihdam edilebilirliğin artırılması, -burada kastedilen şeyin bir örtük, bir açık kısmı vardır- nitelikli işgücü yetiştirilmesi anlamına gelmektedir.

Ülkemizin şu anda istihdama sunduğu kişilere baktığımızda, bunların %11’i okumaz-yazmaz, %47’si de 8 yıllık değil, 5 yıllık zorunlu eğitim üzerinden konuştuğumuzda, ilkokul mezunudur. Biz, böyle bir kitleyi istihdama sunuyoruz.

Burada, örtük planda olduğunu söylediğim nokta şudur: Peki, ekonomik büyüme olmaksızın biz istediğimiz kadar eğitilmiş, nitelikli işgücü yetiştirelim, neyi değiştirebiliriz? Bazı şeyler değişebilmektedir.

“Sektörel dağılım”ın klasik tanımı, -iktisatçı değilim, ama artık tarım sanayi, hizmet sektörlerinin genel kültür olması bakımından, tabii ki, değinebilirim- günümüzde, kendi içerisinde sektörel çeşitlilik de önem kazanmaktadır. Örneğin hizmet sektörü, bildiğiniz hizmet sektörü olmak niteliğinin çok ötesine geçmiştir. Hizmet sektör-

ründeki bu değişiklik nedeniyle, -gene he-yetteki pek çok hocamız, katılımcımız çok daha iyi biliyordur- bugün Avrupa ülkele-rinde çalışanların, iş görenlerin ciddi bir şe-kilde Hint kökenlilere doğru kaymakta ol-duğunu görüyoruz. Bu da, sektör çeşitliliği-nin artırılmasından Hintlilerin katkısından kaynaklanmaktadır; çünkü Hintliler, bili-şim sektöründe çok büyük atılım yapmış-lardır. “mavi yakalı”nın “beyaz yakalı”ya kayması konusunda yakaladıkları başarı büyükür.

Eğitilmiş, nitelikli kişi yetiştirerek istih-dam alanı çeşitlendirilmesi ve sektörel çe-şitlilik yaratılabilir mi? Yaratılabilir. Bunun yine çok klasik örneği; Hindistan’ın “Ban-galore Eyaleti”dir. Bangalore Eyaleti bu-gün, Amerika Birleşik Devletleri işverenle-rinin 100 bini aşan kısmının vergi beyanna-melerini internet üzerinden gönderip yaz-dıkları bir alan olmuştur. Demek ki, yeti-ş-tirdiğimiz elemanların biz niteliğini artırarak, sektör farklılaşmasıyla yeni istihdam alanları oluşturulmasına, sanki görünmek-sizin gibi ciddi katkıda bulunabiliyoruz.

Bu bağlamda sözlerimi, hoş geldiniz dü-şüncelerimi daha fazla uzatmaksızın, istih-dam alanları ve özellikle genç işsizliğine açılacak yollar konusunda üniversitelere ciddi, ama çok ciddi görevlerin de düştüğü kanısındayım.

Üniversitelerin, geleneksel üniversite ya-pılanmasının dışında, değişen koşullara uy-gun olarak, kendilerini bir şeyin karşısı ve-

ya yandaşı olarak kategorize edip tanımla-malara değil, esnek ve rekabet koşulları içe-risinde nasıl bir eğitim politikası yürütebili-riz sorusuna kafa yormaları gerektiği dü-şüncesindeyim.

Hepinize hoş geldiniz diyorum. Toplantı-nın başarılı geçmesini diliyorum. Bu vesi-leyle kısa birkaç görüşümü de sizinle pay-laşma fırsatı bana tanınmış oldu. Hepinize teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Tuğrul KUDATGOBİLİK (Türkiye İş-veren Sendikaları Konfederasyonu Yö-netim Kurulu Başkanı)

Sayın Bakanım,
Sayın Rektörüm,
Sayın Dekanım,
Değerli Akademisyenler,
Değerli Gençler,

Konfederasyonumuz ile Gazi Üniversite-si’nin işbirliği sonucu düzenlenen “Genç İşsizliği Sempozyumu”na hoş geldiniz, onur verdiniz. Sizleri şahsım ve TİSK Yö-netim Kurulu adına saygıyla selamlıyorum.

Dünyanın ve ülkemizin en temel prob-lemlerinden biri olan genç işsizliği konu-su-nun bütün boyutlarıyla tartışılacağı bu Sempozyuma katılarak görüşlerini paylaşa-cak konuklarımıza teşekkür ediyorum.

Değerli Konuklar,

İşsizlik ülkemizin en önemli sorunudur.

İşletmeler üzerindeki vergi ve prim yük-

leri ile sosyal şarjların aşırı ölçülerde olması; Türk Ekonomisinin iç ve dış piyasalarındaki rekabet gücünün artırılmasında başarı kaydedilememesi ve nitelikli istidam artışının tüm alanlarda uygulanan politikalarda ana öncelik haline getirilmemesi işsizliğin gündemdeki yerini korumasına yol açmıştır.

Eksik istihdamdakiler, yani gizli işsizler ve çalışmaya hazır olduğu halde iş aramayanlarla birlikte ülkemizde yaklaşık 5 milyon 400 bin işsiz vardır. Bugün gerçek işsizlik %20 düzeyindedir. Ülkemizde çalışmaya hazır olup umudu olmadığı için iş aramayanların sayısı giderek büyümekte; gençler bu kitlenin göz ardı edilemeyecek bir bölümünü oluşturmaktadır. Her yıl, çalışabilir nüfus 1 milyon kişi civarında artmakta ve işgücü piyasasına 600 bin genç girmektedir.

İşsizlik baskısı gelecek on yılda şiddetlenecektir.

Türkiye'deki çalışabilir nüfus yaklaşık 30 yıl daha hızlı bir artış temposu sürdürecektir. Tarımsal işgücünün hızla tarım dışı kesime kayışı ve eğitim düzeyi giderek yükselcek kadın işgücünün istihdam edilme isteği, işgücü arzını büyük ölçüde artırarak, işgücü piyasası üzerindeki baskıyı büyütecektir.

Buna karşılık, Türkiye'nin istihdam yaratma performansı zayıftır.

Son 5 yılda, yani 2002-2006 yıllarını kap-

sayan dönemde, gayri safi milli hasıla reel artışı yılda ortalama %7,4'e ulaşırken, toplam istihdam yılda ortalama %0,7 oranında artırılabilmiştir. Çalışabilir nüfustaki yıllık ortalama artış oranı ise, istihdam artışının yaklaşık iki katı, %1,8'dir.

Bir diğer dikkat çekici gösterge de istihdam oranının son 5 yıl içinde giderek azalmış ve %45,6'dan %43,2'ye inmiş olmasıdır.

Gençler açısından tablo daha da kötüdür. 2000 yılında ortalama %13,1 seviyesinde olan genç işsizliği oranı 2006 ortalamasında %18,7'ye yükselmiştir. Kentsel kesimde eksik istihdamla birlikte gençlikte atıl işgücü oranı %24,6'ya çıkmaktadır. Bugün her dört gençten biri atıl durumdadır. Özellikle yüksek öğrenim mezunu gençler arasında işsizlik %31,1 ile son derece yaygındır; her üç eğitimli gençten biri işsizdir.

Öte yandan, önü alınamayan kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı istihdamdan en çok gençler zarar görmektedir. Gençlerimizin çoğu, özellikle yeterli nitelik, mesleki bilgi ve beceriden yoksun iseler, işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları ilk çalışma ortamı kayıtdışı sektör olmaktadır. Halbuki toplum olarak müşterek görevimiz gençlere ILO'nun tanımlamasıyla "düzgün iş-decent work" sağlamaktır.

Sayın Konuklar,

Bu şartlar altında Ülkemizin önünde duran en önemli ödev ise ekonominin istih-

dam yaratma performansını artırmaktır. Bu ödevin başarılması, hem verimli bir eğitim sistemiyle bireylere işgücü piyasasının talep ettiği evrensel mesleki nitelikleri kazandırmaya, hem de girişimci ve işverenlerin yeterli sayıda iş alanı yaratmaları için elverişli ortamın sağlanmasına bağlıdır. Bu iki unsurdan biri tek başına yeterli olmayacaktır.

İşsizlikle mücadelede temel araçlarımız da şüphesiz isabetle düzenlenmiş, çağdaş nitelikte ulusal politikalar olmalıdır. Büyüme, ekonomi, istihdam, eğitim, bilim-teknoloji, sanayi, vergi, teşvik vs. politikalarının birbirleri ile uyumlu olmaları; katma değer ve istihdam yaratmaya odaklanmalarını vazgeçilmez görülmelidir.

İşsizlikle mücadelenin temel yöntemine gelince, bunun sosyal diyalog ve işbirliği olması gerektiği açıktır. Toplumsal işbirliğine, özellikle hükümet, işçi, işveren ve bilim kurumlarının ortaklığına dayanmaksızın işsizlikle mücadele etmeye çalışmak adeta nafi bir gayrettir.

Biz TİSK olarak kadınların ve gençlerin istihdam oranlarının artırılmasını kurumsal önceliklerimizin başına yerleştirdik.

Konfederasyonumuz 10-11 Şubat 2006 tarihlerinde İstanbul'da ilgili tüm tarafların geniş katılımıyla "Kadın İstihdamı Zirvesi"ni gerçekleştirmiştir. Zirve'nin Sonuç Bildirisinde ortaya konulan yol haritasının bir benzerini bu Sempozyum'da genç işsiz-

liği konusunda gündeme getirmek istiyorum.

Genç işsizliği ile mücadeleye ait yol haritasının ana unsurları şunlar olmalıdır:

1. Ulusal İstihdam Strateji ve Politikaları biran önce oluşturulup, uygulanmalıdır. Mevcut durum bize, ekonomik büyüme ile işsizliğin kendiliğinden çözülmeyeceğini; uzun vadeli, ekonomik ve sosyal hayatın, hukuki altyapının tüm alanlarını kapsayan, hükümet-işveren-işçi işbirliğine dayalı, yıllık eylem planları ile işletilen "Ulusal İstihdam Strateji ve Politikaları"na ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Genç işsizliği ile mücadele de bu altyapıya bağlı olarak planlanmalıdır.

2. Yeterli iş alanı yaratılması sanayinin ekonomideki lokomotiflik gücüne bağlıdır. Bunun için de büyümeye vizyon kazandırılması şarttır. İşletmelerin küresel piyasada gelecekte hangi sektör ve ürünlerde rekabetçi olacağı, büyüme ve sanayi politikaları yeniden dizayn edilerek belirlenmelidir. Biyoteknolojiler, nanoteknoloji, nükleer teknoloji, enformasyon, uzay teknolojisi gibi öncü ve ileri teknolojilere yönelerek geleceği inşa etmeliyiz. Eğitim, AR-GE, teşvik politikaları ile sosyal politikalar buna göre yeniden düzenlenmelidir.

3. İstihdam politikasının ana ekseninde işletmeleri gençlerin istihdamına özendirerek ve gençlerin girişimciliğini teşvik etmek olmalıdır. Örneğin, ilk kez işe girecek

gençlerin çalıştırılması halinde vergi, SSK primi gibi yükler hafifletilmelidir. Her Avrupa ülkesinde gençlerin işe girişi bu tür kolaylaştırıcı yöntemlerle özendirilmekte, hatta bazılarında ücretleri belirli bir süre devletçe üstlenilmektedir.

Kota-ceza sistemine dayalı zorunlu istihdam uygulamaları, teşvikli istihdama dönüştürülmelidir.

4. Gençlerin işe girişte en büyük zorluklarından biri, deneyim eksikliği nedeniyle reddedilmektir. “Özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici istihdam” sistemi, gençlerin firmalarla tanışması ve piyasaya girişleri bakımından önemli bir fırsat olarak bütün Avrupa ülkelerinde başarıyla uygulanmaktadır. Türkiye’de de yasal değişikliğe gidilerek özel istihdam bürolarının devlet denetimi altında bu sistemi uygulaması sağlanmalıdır.

5. Yetersiz düzeyde olan özel sektör-üniversite işbirliğinin geliştirilmesi gençlerin iş bulma olanaklarının artırılması konusunda da başarıyı artıracaktır. Üniversiteler öğrencilerine özel sektörle erkenden tanışmaları için ortam sağlamalı; özel kesim de konuya daha çok ilgi göstermeli, staj ve burs olanaklarını ve firma/sektör tanıma programlarını artırmalıdır.

6. Üniversite-sanayi işbirliğinin, gençleri çok yakından ilgilendiren bir alanı da inovasyon ve AR-GE’dir. Fikri ve sınai hakların korunmasına önem verilerek, söz konu-

su işbirliği geliştirilmeli; bilimsel fikir ve buluşların ticarileştirilmesi konusunda yaşadığımız kısırlık hızla giderilmelidir.

7. Genç bilim insanlarına ve uzmanlara rakip ülkelerin sağladığı elverişli ortamı vatanlarında temin etmeli, beyin gücünü tersine çevirmeliyiz.

8. Eğitim sistemi işletmelerin personel ihtiyaçlarına göre düzenlenmelidir. Artık gençlerimiz mesleklerinde sadece Türkiye’de değil, dünyadaki emsalleriyle rekabet etmektedir. Ülke ve il bazında işgücü piyasası ihtiyaç analizleri İŞKUR’ca tamamlanmalı, geleceğe ilişkin projeksiyonlar da dikkate alınarak eğitim programları yeniden düzenlenmelidir. İşsiz yetiştiren bir eğitim düzeninden, mesleki eğitimin ağırlıkta olduğu, yaratıcılığa dayalı bir sisteme geçmeliyiz.

9. İşletmelerin ağır kıdem tazminatı yükü ve katı iş güvencesi düzenlemesi en çok gençleri etkilemektedir. İşten çıkarmanın zorluğu, işe girişin zorluğu demektir. Bu durum aynı zamanda ekonominin hızla değişen teknolojiye zamanında uyum göstermesini engelleyen faktörlerden biridir. Rekabet gücünü zayıflatan söz konusu yük ve kısıtların yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

10. Genç işsizliğinin azaltılması ve gençlerin işgücüne katılım oranlarının artırılması için esnek istihdam türlerinin yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Bu çer-

çevrede, 4857 sayılı Kanunla getirilen güvenceli esnek çalışma düzenlemeleri işçi ve işveren kesimlerinin diyalogu temelinde uygulanmalı, İş Kanunumuz çağdaş ülkelerin güvenceli esneklik yöntemleri benimsecek biçimde geliştirilmelidir.

11. Gençlerimizi önemli riskler altında tutan kayıtdışı ekonominin ve istihdamın küçültülmesi için işletmeler üzerindeki mali ve idari yüklerin, özellikle SSK işveren primlerinin ödenebilir düzeylere indirilmesi şarttır.

Değerli Konuklar,

Konfederasyonumuzun Gazi Üniversitesi ile işbirliği içinde düzenlediği “Genç İşsizliği Sempozyumu”na katıldığımız için teşekkür ediyor, Sempozyumla elde edilen görüşlerin bu alandaki çalışmalara katkıda bulunmasını diliyorum.

Murat BAŞESGİOĞLU (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı)

Sayın TİSK Başkanım,

Değerli Rektörüm,

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültemizin Değerli Dekanı,

Öğretim Görevlileri,

Gazi Üniversitemizin Çok Değerli Mensupları,

Değerli Çalışma Arkadaşlarım,

Kıymetli Gençler ve

Değerli Basın Mensupları

Öncelikle, böyle bir Sempozyum tertip

ettikleri için TİSK’e ve Gazi Üniversitesi’ne çok teşekkür ediyorum. Gerçekten, toplumumuzun önündeki en önemli sosyo ekonomik sorunlardan biri olan, genel anlamda işsizliğin ve onun bir alt bölümü olan genç işsizliğin tartışılmasına bir platform sağladıkları için kendilerine çok teşekkür ediyorum.

Umuyorum, bu Sempozyum neticesinde hem Bakanlık olarak bizlere, hem de bu konuya ilgi duyan herkese yeni ufuklar gösterecek ve bu doğrultuda yeni politika üretmemize imkân sağlanacaktır.

Biraz evvel Sayın Dekanımız burada bazı rakamlar verdiler. Dünyadaki genel işsizlik rakamlarında büyük bir artış olduğu doğrudur. Yaklaşık 195 milyon işsiz %44’ü genç işsizlerden oluşmaktadır. Dünyadaki genç nüfus %13,2 artmışken, çalışan gençlerin oranı sadece %3,8 artmış bulunmaktadır. “Genç işsizliği” konusu, bizim olduğu kadar dünyanın da uğraştığı, çözüm üretmeye çalıştığı önemli bir sorundur.

Peki, Türkiye’deki rakamlar nasıl? Bildiğiniz rakamları tekrar sizin dikkatlerinize sunmak istiyorum. 2006 yılındaki nüfusumuzun yaklaşık %25,5’ini 0-14 yaş grubu, %16,5’ini ise 15-24 yaş grubu oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle, nüfusumuzun yaklaşık %42’si 24 yaşın altındadır.

Her yıl işgücü piyasamıza yaklaşık 600 bin civarında gencimiz girmektedir. Okulu bitirmiş, askerliğini bitirmiş, iş arayan,

istihdama kavuşmak için sabırsızlanan 600 bin gencimiz işgücü piyasasına girmektedir.

İşsizlikle mücadele noktasında çok cüzi de olsa bir başarı sağladığımız son istatistik rakamlarından görülmektedir. Son istatistik verileri, 2006 yılı genel işsizlik oranının %9,9'a düştüğünü bize göstermektedir. Bu, son 5 beş yılın en düşük rakamıdır, yani %10'un altına düştüğünü ilk defa görmekteyiz. Önceki yıl %10,3'tü; daha önce %10,5'ti. İlk defa %9,9'a inmiş bulunmaktadır; ancak, bu da yüksek bir orandır. Bu, genel işsizlik oranımızdır.

Genç işsizlik oranımıza baktığımız zaman, maalesef, buradaki rakamların daha da dikkatle okunması gerektiğini bize göstermektedir. Genç nüfustaki işsizlik oranımız maalesef %18,7'dir. Bu, Avrupa ülkelerinde de yaklaşık aynı orandaki genç işsizlik oranına eşittir. Avrupa ülkelerinde de yaklaşık %18,5 civarında bir genç işsizlik oranı söz konusudur. Gençlerin işgücüne katılma oranı %37,9, istihdam oranı ise, %30,8'dir.

Değerli katılımcılar,

Türkiye'de genç işsizliğin nedenleri nelerdir diye kısaca bir bakmamız gerekirse şunları söyleyebiliriz:

- 15-24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk kez giriş yaşı olması,
- Bilgi ve teknolojinin esas unsur olduğu

yeni ekonominin, işgücünün nitelikli olmasını gerektirmesi,

- Daha önce bir iş tecrübesine sahip olmaları nedeniyle ek maliyet yaratacakları kaygısıyla işverenler tarafından tercih edilmemeleri,
- Gençlerin işgücü piyasasını yeterince tanımamaları,
- Kendini tanımama, aile sorumluluğu taşıma gibi nedenlerle işi çabuk terk etme eğilimleri,
- Eğitim sistemiyle işgücü piyasası arasında etkin bir bağın kurulmaması,

gibi nedenler, Türkiye'de genç işsizlik oranını tetikleyen ve bu yüksek oranlarda kalmasını sağlayan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Değerli vakitlerinizi almamak için bu genç işsizliğin rakamları, nedenleri üzerinde durmayacağım. Neler yapabiliriz; kısaca onları sizlerle paylaşmak istiyorum.

Tuğrul Bey'in de söylediği gibi, değerli katılımcılar, bir ülkede sadece ekonomik büyüme işsizliği alt etmeye yetmiyor veya hut da, ekonomik büyüme performansınız birebir istihdama yansımıyor.

Türkiye ekonomisi son 4 yıldır, gerçekten, dost-düşman herkesin gıptayla izlediği bir büyüme performansı gösterdi. Bu şekilde büyüyen ülke sayısı çok az; Çin, Hindistan gibi bazı Asya kökenli ülkeler var. Av-

rupa Birliği ülkelerindeki büyüme oranları çok düşük. Bu, tabii, ekonomimiz için, bizim sevinç duyduğumuz bir konu.

Ekonomideki bir büyümenin istihdama da aynı oranda yansımış olmasını canı gönülden arzu ederdik. Tabii, bu konuda, ekonomik büyümenin birdenbire yansımamasının haklı gerekçeleri var. Dünyada bunun örnekleri var. Bir ülkede işsizliği de makul seviyelere çekebilmek için mutlaka ekonomik büyümenizin belli bir oranda gerçekleşmesi gerekiyor. Eğer ekonomik büyüme yoksa, eksiye, sürdürülebilir değilse, başka enstrümanlardan bahsederek genel anlamda işsizliği ve genç işsizliğini yenmeniz mümkün değil.

Ülkemizde bazı konular var ki, çok sahibi varmış gibi gözükmeye rağmen sahipsizler. Mesela “trafik” konusu vardır. Trafik konusuyla herkes ilgilidir; ama trafik konusu bir anlamda sahipsizdir. İşgücü ve istihdam piyasaları da buna benzer bir kaderi yaşamıştır. Aslında, bence bu sorunun temelinde, her şeyden önce bir kere, herkesin, yani bu alanda sorumluluk taşıdığına inanan herkesin bu soruna odaklanması gerekiyor. Hükümetin, sosyal tarafların ve üniversitelerin, işgücü ve istihdam piyasasının analizinden tutun, politika üretilmesine kadarki bütün süreçlerinde bir rolümüzün olduğuna inanmamız ve bu konuyu sahipsiz bırakmamamız gerekiyor. Bir kere, Türkiye’de işgücü ve istihdam piyasalarına sahip çıkacağız, odaklanacağız.

Her zaman söylüyorum, severek söylemiyorum, Türkiye’de para piyasalarına gösterdiğimiz özeni işgücü piyasalarına göstermiyoruz. Her sabah kaçtan açıldı, akşam ne getirdi diye bakıyoruz ama işgücü piyasalarındaki parametrelerin değişikliğini okumuyoruz, bunlara dikkat etmiyoruz. Oysa, işgücü piyasasının girdisi de insan, çıktısı da insan. Onun için, Bakanlık olarak bu konuda bir hassasiyet yaratmaya çalışıyoruz yani, Türkiye’de de bir işgücü ve istihdam piyasası vardır. Bunun mutlaka dikkatli bir şekilde takip edilmesi ve bunun çıktılarından politika üretilmesi gerekir diye düşünüyoruz. Bu anlamda da ilk önce kendimizi sorguladık, Çalışma Bakanlığı’nı sorguladık ve misyonumuzun değişmesi gerektiğine karar verdik. Çalışma Bakanlığı 1945’lerde kurulmuş, iş hukukunun koruyucu hükümleriyle donatılmış; doğrudur, buna itirazımız yoktur. Bugün de iş hukukunun koruyucu misyonunu Çalışma Bakanlığı yürütecektir. Ama bir yerde de, istihdamı ve işi koruma konusunda da bugün Çalışma Bakanlığı’nın misyonu vardır. Onun için biz, kendi rolümüzü yeniden tanımladık ve bu alanda bir adım daha öne çıkmaya karar verdik. Bunun için Türkiye İş Kurumumuzu, kamu istihdam kurumumuzu daha etkin hâle getirmenin gayreti içerisindeyiz. Yine, Bakanlığımızın merkez birimlerindeki istihdam birimlerimizi daha etkin bir şekilde geleceğe hazırlamanın gayreti içerisindeyiz.

Tabii, sorun komplike, sadece bir nokta-

dan kaynaklanmıyor. İşsizliği konuştuğumuz zaman, birçok sorunu da beraberinde tartışmamız lazım. Kısa vadeli atmamız gereken adımlar var, uzun vadeli atmamız gereken adımlar var.

Bir kere, büyümeden sonra söyleyebileceğim ikinci şey, eğitim-istihdam ilişkisi- dir. Maalesef, Türkiye’de eğitim ve istihdam ilişkisi sağlıklı değildir. Okuldan işe yerleştirme konusunda sistemimiz başarılı değildir. Girişimcilik konusunda sistemimiz başarılı değildir. Hiç kimseyi sorgulamak adına söylemiyorum. Bu bir vakadır. Bu konuda zafiyetlerimiz var. Bunun hızla giderilmesi lazım. Bunu nasıl gidereceğiz? İş dönüp dolaşıp, insan kaynaklarını yönetmemize geliyor.

Şimdi Tuğrul Bey çok güzel söyledi. Türkiye’nin, diğer ülkelerle kıyasladığımız zaman, bazı noktalarda daha az zengin olduğumuz hususlar var. Zengin olduğumuz bir tek şey var: insan kaynakları. Türkiye, yakın coğrafyasının insan kaynakları açısından en zengin ülkesi. Bu zenginlik öyle bir şey ki, kullanabilirseniz, sizi muhteşem noktalara ulaştırabilecek büyük bir zenginlik, kullanamazsanız, tersine dönecek ve ülkemizde birtakım sosyo-ekonomik sorunları da beraberinde getirecek bıçak sırtında bir konu.

Değerli gençler, bizim genç nüfus oranımızın toplam nüfusa oranı %16,6; bu, Avrupa Birliği ülkelerinde %10. Genç nüfusun toplam nüfusa oranı açısından 6,6 puanlık bir zenginliğimiz var. Ancak, bu da eriyen

bir süreç. 4 yıl evvel bu %18’di. 4 yılın sonunda genç nüfusumuzun toplam nüfusa oranı %16’ya düştü; yani 2 puanlık bir düşüş var. Bütün demografik bilgiler, bizim de, diğer Avrupa toplumları gibi, yüzyılın ortalarına doğru, 2040’lara doğru bir yaşlanma olgusuyla karşı karşıya kalacağımızı göstermektedir.

“65 yaş ve üstü nüfus” diye tabir ettiğimiz yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı şu anda 6 veya 7 civarındadır. Bu, 2030’larda %13’e, %14’e çıkacaktır. Çok kısa bir geçiş süreci var, 65 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfus içerisindeki ağırlığı açısından. Bu, başka ülkelerde çok uzun sürede gerçekleşmiş. Amerika’da yaşlılık süreci 125 yılda gerçekleşmiş, Fransa’da 75 yılda gerçekleşmiş; ama bizde 25-30 yıllık çok kısa bir süre var.

Lafın kısıası, Türkiye, genç nüfusuna dayalı politikalarını bir an önce hayata geçirmek zorunda; işsizlikte de böyle, sosyal güvencilikte de böyle, diğer bütün sosyal politika alanlarında da bu şekilde. Elimizi çabuk tutmak zorundayız ve politikalarımızı bir an önce kararlaştırıp hayata geçirmek zorundayız.

Peki, bu kadar kıymetli bir hazinemiz var ve bunu nasıl yöneteceğiz? İnsan kaynaklarına yatırım yapacağız, hiçbir cimriliğe düşmeden. Belki bazı alanlardaki önceliklerimizi bir tarafa bırakacağız, insan kaynaklarımıza yatırım yapacağız.

Şimdi bizim sorunumuz şu: Evet, genç bir nüfusa, genç bir işgücüne sahibiz; ama maalesef, üzülererek belirteyim, nitelikli olma konusunda çok geriyiz. Bir kere, işgücümüzün genel eğitim düzeyi çok düşük, Avrupa ülkeleriyle kıyasladığımız zaman çok düşük. Mesleki eğitim konusunda çok büyük sorunlarımız var.

Yapmamız gereken ne? Yapmamız gereken, insan kaynakları stratejimizi geliştireceğiz, bir işgücü planlaması ve eğitim planlaması yapacağız. Sanayi olarak diyeceğiz ki, “önümüzdeki 10 yıl, 20 yıl, 30 yıl içerisinde Türkiye’de yükselecek meslekler, sektörler bunlardır”. Bizim aracılığımızla iş âlemimiz üniversitelere dönüp diyecek ki, “Gazi Üniversitesi, ben, önümüzdeki dönemde şu sektörlerde, bu nitelikte eleman istiyorum, benim sektörümün dinamikleri bunu gerektiriyor”. Artık, piyasada karşılığı olmayan bölümlere öğrenci almaktan geçeceğiz. Buna bir an önce akademi dünyasının, hepimizin karar vermesi lazım. Bugün, birçok mesleklerde, fazlalığı ve çekilen sıkıntıyı biliyoruz. İşte, bu konuda bir eşleştirme yapmaya ihtiyacımız var. İşgücü planlaması, eğitim planlaması; yani, bu konuda tek bir ferdimizi dahi israf etmeyecek bir hassas politika izlemek zorundayız. Bu anlamda yeni kurmuş olduğumuz “Mesleki Yeterlilikler Kurumu” çok önemli bir Kurumdur. Bu Kurum, bu “eşleştirme” konusundaki fonksiyonda yardımcı olacak bir Kurumdur. Burada, sanayiden, sivil toplumdan, meslek kuruluşlarından

temsilciler vardır ve onların sektörlerinde ihtiyaç duydukları elemanları ve personeli eğitim kurumlarımıza yönlendirecek bir mekanizma orada söz konusudur. Bir kere, bu eğitim-istihdam ilişkisini, üniversite-sanayi ilişkisini bizim sağlıklı bir şekilde kurmamız gerekmektedir.

Bunun dışında takip ettiğimiz, uygulamaya çalıştığımız stratejiler var. Nedir? Bunlardan bir tanesi, Avrupa İstihdam Stratejisi’ne uygun ulusal istihdam stratejimizi geliştirme çalışmalarımız 2003 yılından beri devam ediyor. “Ortak Değerlendirme Raporu” yazıldı. Önümüzdeki günlerde, bizim de, ulusal istihdam stratejimizin hangi öncelikleri ve hangi dinamikleri ön plana çıkaracağını gösteren, tüm istihdam piyasamızın analizinin yapıldığı derli toplu bir stratejiyi ortaya koyacağız.

Yine, Topluluk programları çerçevesinde, İnsan Kaynaklarını Geliştirme Stratejimiz de bütün yoğunluğuyla devam etmektedir. Bunu da çok önemsiyoruz. Bu da bize, işgücümüzün nitelikli hâle getirilmesi, insan kaynaklarımızın değerlendirilmesi konusunda önemli yol haritası olacaktır.

Bütün bunların dışında, kısa vadede yapmamız gereken hususlar var. Sayın Başkanım söyledi; iş dünyamızın, istihdam piyasasının katılıkları, istihdam maliyetlerinin makul seviyelere çekilmesi konusunda talepleri söz konusu. Hükümet olarak bu konuda da çalışıyoruz. Çalışma

Bakanlığımızın koordinesinde ilgili bakanlıklarda oluşturduğumuz bir Komisyon var. Bu Komisyonda, istihdam maliyetlerini, makroekonomik istikrarı bozmadan hangi seviyelere çekebileceğimizin çalışmasını yapıyoruz. Bunun dışında, işgücü piyasamızdaki yasal ve idari katılıkları giderme konusunda yine bir çalışma içerisindeyiz. Bunun içerisinde, zorunlu istihdam konusu var, özürlü ve hükümlü çalıştırma konusunu değerlendiriyoruz. Şu anda büyük bir fon varlığı olan İşsizlik Sigortası Fonunu, asıl amacının dışına çıkmadan en etkili bir şekilde nasıl değerlendirebiliriz; bunun üzerinde çalışıyoruz. Şu günlerde İşsizlik Sigortası Fonu çok konuşuluyor; deniyor ki, “burada çok fazla para var.” Olsun. Fazla paranın kimseyi rahatsız etmemesi lazım. Bu, ülkemizin bir yerde itibarıdır. Keşke Türkiye’nin, İşsizlik Sigortası Fonu gibi dört-beş tane daha fonu olsa. Biz, bu fonun, amacı dışında kullanılmasına izin vermeyeceğiz. Türkiye’de işsizliğin azaltılması ve eğitim verilmesi konularına ağırlık vereceğiz. Bu konuda da bu paket içerisinde bir düzenleme düşünüyoruz. Bunun dışında, işverene yüklenmiş bazı yükümlülükler var. Onları da, sosyal sorumlulukları da tamamen ortadan kaldırmadan ne yapabiliriz, bunlar üzerinde çalışıyoruz.

Hülasa, iş dünyasından gelen bu sese kayıtsız değiliz. Ekonominin ve uygulamış olduğumuz programın da bazı çerçeveleri var. Bu çerçeveleri de aşmamak kaydıyla

bir değişiklik yapma iradesi Hükümetimizde vardır. Bunu tartışacağız, konuşacağız; en makul olanı inşallah yapacağız, yapmamız lazım. İşletmelerimizin uluslararası rekabette diğer firmalarla yarışabilmesi için üzerindeki böyle yüklerin alınması gerektiğine inanıyoruz. Bunu yaptıktan sonra, hepimizin şikâyetçi olduğu “kayıt dışı istihdam” ve “kayıt dışı ekonomi” ile birlikte ele almamız lazım. Zaten şu anda bu konuda ilgili denetim birimlerimizin çalışması devam ediyor. KADİM adıyla başlattığımız “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Proje”miz bütün etkinliğiyle devam ediyor. Daha köklü bir anlayışla, Türkiye’de kayıt dışı istihdamı da en düşük seviyelere indirmek önemli hedeflerimiz arasındadır. Bunu da Türkiye’nin başarması lazım. Hem ahlaki yönden, hem devletin prim ve gelir vergisi açısından kayıplarını kesmek durumundayız. İşletmelerimizin bu anlamdaki taleplerini de çok haklı ve yerinde buluyoruz.

Burada sözlerimi tamamlayayım. İkinci Bölümde konu daha ayrıntılarıyla değerli panelistler tarafından tartışılacak. Ben bir kez daha, böyle bir Sempozyumu düzenledikleri için Gazi Üniversitemize ve TİSK’e çok teşekkür ediyorum.

Sözlerimin başında söylediğim gibi, soruna sahip çıkmak en önemli önceliklerden biridir. Gerek genel anlamdaki işsizliğin çözümü, gerekse genç işsizliğinin çözümü konusunda sadece kamu değil, sosyal taraflar, üniversitelerimiz, herkesin

sorumluluğu olduğuna inanıyorum. Bazı ülkelerde işgücü piyasalarının izlenmesi tamamen üniversitelere bırakılmış durumda. Oradaki yerel üniversitelerin yahut da meslek yüksekokullarının bulunduğu yörelerde işgücü piyasalarını analiz etmek, eşleştirmek, bütün aktif istihdam politikalarının yürütülmesini bakanlıkla birlikte meslek yüksekokulları veyahut da üniversitelerin ilgili bölümleri üstlenmiş. Belki Türkiye bir gün bu noktaya da gelecek. Bu anlamda üniversitelerimizin önemli rolleri olacağına yürekten inanıyorum.

Genç kardeşlerime de şunu söylüyorum: Türkiye'deki genç işsizlik oranının yüksek olması sizin gözünüzü korkutmasın. Bu, dünyanın da karşı karşıya olduğu bir sorundur. Üstesinden gelinmeyecek bir sorun değildir. Tek şartı: Çok donanımlı olacağız; hem kendimizi, üniversitemizin, kamunun sağlamış olduğu imkânlardan yararlanarak

donatacağız, hem de, bireysel girişimlerimizle kendimizi çok güçlü kılacağız. Bunun başka yolu yok. Sadece bir lisans diploması almaya yönelik gayretleriniz, sizin işgücü piyasasında öne geçmenize yetmez. Evet, bu zor bir yarış, zorlu bir yarış, çok enerji harcanması gereken bir yarış ama bunu yapacağız. Bundan başka çaremiz yok.

Size bu yolda başarılar diliyorum. Bu sorunlarda hiç yalnız olmadığınızı bilmenizi istiyorum. Devlet olarak, Hükümet olarak, üniversite olarak, hem bugününüzün, hem de yarınınızın güvenesi, güvence sağlanması konusunda büyük sorumluluk altında olduğumuzu biliyoruz ve bu sorumluluğumuzun gereğini yerine getirmeye çalışıyoruz.

Tekrar hepinize teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

I. OTURUM

Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizliği

Oturum Başkanı	Prof. Dr. Tuba ONGUN	Gazi Üniversitesi Rektör Yardımcısı
Konuşmacılar	Doç. Dr. Hakan ERCAN	ODTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü Öğretim Üyesi
	Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK	Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü Öğretim Üyesi
	Gülay ASLANTEPE	ILO Türkiye Direktörü

OTURUM BAŞKANI:

**Prof. Dr. Tuba ONGUN (Gazi
Üniversitesi Rektör Yardımcısı)**

Sayın TİSK Başkanı,

Değerli Konuklar,

Sayın Dekan,

Fakültemizin, Üniversitemizin Değerli
Öğretim Üyeleri,

Sevgili Öğrenciler,

Sempozyumumuzun “Avrupa İstihdam
Stratejisi ve Genç İşsizliği” konulu ilk Oturumunu başlatıyorum. Katılımcılarımızı
buraya çağıracağım:

ODTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü’nden Doçent Doktor Hakan Ercan’ı önce rica edeceğim. Buyurun Sayın Ercan.

İkinci katılımcımız, bir Birleşmiş
Milletler Kurulu olan ILO’nun Türkiye
Temsilcisi Sayın Gülay Aslantepe.
Buyurun Sayın Aslantepe...

Oturumumuzun üçüncü katılımcısı, Fakültemizin İktisat Bölümü Öğretim Üyesi ve aynı zamanda Üniversitemizin Genel Sekreterliği görevini yürüten Profesör Doktor Ömer Faruk Çolak. Hocamızı da buraya rica ediyorum...

Değerli Konuklar,

Değerli Dinleyiciler,

Konumuz, belirttiğim gibi, Avrupa
İstihdam Stratejisi. Bütün konuşmacılara
20’şer dakika konuşma süresi vermeyi ve
yarım saati bulabilecek bir tartışma süresini
de ondan sonra tanımayı uygun görüyorum.
Tabii, o tartışma süresinde konuşmacıları-

mız daha önce değinemedikleri hususlara da değinebilirler; bu imkân da onlara böylece sağlanmış olacak.

İzninizle, konuşmacılarımıza söz vermeden önce, oturum başlığının çağrıştırdığı birkaç önemli nokta üzerinde kendi saptamalarımı sunmak istiyorum. Avrupa İstihdam Stratejisi gibi bir strateji hangi ihtiyacın ürünü? Demek ki, bugün Avrupa’da ciddi bir istihdam sorunu var, işsizlik sorunu var. Aslında, tabii, işsizlik sorunu bugünün sorunu değil. Avrupa, 19’uncu yüzyıldan beri “işsizlik” denen olguyla sık sık karşılaşılıyor.

İşsizlik, tabii, tarımsal yapıların, kapalı ekonomilerin sorunu değil; işsizlik, sanayileşmiş ya da sanayileşme yolunda önemli mesafe almış, tarımsal yapıların ağırlığının azaldığı toplumların sorunu. Dolayısıyla, Avrupa’da da sanayi devriminden sonra işsizlik diye bir sorun ortaya çıktı. Bu işsizlik sorunu, zaman zaman teknolojik gelişmelerin yarattığı işsizlik biçimini alıyordu, zaman zaman, konjonktür hareketleri denen, -şimdi “çevrim hareketleri” olarak Türkçeye çevriliyor- ekonomik dalgalanmaların bir sonucu olarak kendini gösteriyordu. Avrupa 19’uncu yüzyılın son çeyreğinde, bildiğiniz gibi, “neoteknik devrim” adı verilen ikinci sanayi devrimi yaşadı. Avrupa, ikinci sanayi devriminin hemen öncesinde, 1860’larda ciddi bir işsizlik sorunuyla karşılaştı. Bu aynı zamanda,

tarımda büyük bir buhranla birlikte ortaya çıktı, gerçekleşti.

1870’ten 20’nci yüzyılın başlarına kadar baktığımızda şunu görüyoruz: Avrupa’da teknolojik işsizlik ve konjonktürel işsizlik önemli bir sorun olmakla birlikte, özellikle teknolojik işsizlik, neoteknik devrimden sonra önem kazanmakla birlikte, ekonomik gelişmenin ivmesi, üretim ve istihdam artışı yaratarak, teknolojik işsizliğin yol açtığı istihdam kaybını telafi ediyor. Sanıyorum, bugünle 19’uncu yüzyılın son çeyreği arasındaki en önemli farklılık bu noktada.

Günümüzde, ekonomik gelişme ritmi, - gelişmiş ülkelerden söz ediyorum- teknolojik işsizliğin yol açtığı istihdam kaybını telafi etmeye yetmiyor.

Tabii, Avrupa’nın işsizlik sorunuyla çok ciddi bir biçimde tanıştığı yıllar, 1929 buhranı yıllarıdır. Bu, yaklaşık 1935 yılına kadar devam etmiştir. Bu buhran, bildiğiniz gibi, “Keynezyen” para ve maliye politikalarıyla aşılmıştır.

İkinci Dünya Savaşı’ndan 1970’lerin sonlarına kadar tüm OECD ülkelerinde, tabii, bunların önemli bir parçasını meydana getiren Avrupa ülkelerinde makroekonomik politikaların iki temel hedefi olmuştur: İstikrarlı büyüme ve tam istihdam. 1970’lerin sonunda bu hedeflerden vazgeçilmiştir. Neden? 1970’lerin sonunda “enflasyonla mücadele” birinci hedef olmuş, öncelik kazanmış, dolayısıyla, yakla-

şık 1946'dan beri izlenen politikalar bir tarafta bırakılmıştır.

Enflasyon sorunu 80'lerin ikinci yarısında gelişmiş ülkelerde büyük ölçüde tarihe karışmıştır. 1986-87, bir dönüm noktasıdır.

İşsizlik sorunu Avrupa'nın gündeminde 1975'ten sonra ciddi bir biçimde yer almaya başlamıştır. İstatistiklere baktığımızda, 1960-1973 arasında Avrupa Birliği ülkelerinde yıllık ortalama işsizlik oranı yüzde 2.4; 1960-80 döneminde yüzde 4.7; 80-95 döneminde yüzde 9.8. Böyle yükselen bir trend var. Diyeceksiniz ki, "Avrupa Birliği 6'lardı, sonra 9'lar oldu, 12'ler oldu, sonra katılan ülkeler işsizlik oranını yükseltti." Pek öyle değil. Fransa, Almanya gibi ülkelere baktığımızda da, işsizlik oranının ciddi bir biçimde yükseldiğini görüyoruz. Tabii, bunun nedenleri çok uzun. Burada bir irdelemeye girmek istemiyorum.

Şöyle bir olgu var: Kapitalizmin altın çağı denen, 1947'de başlayan ve 1973'ün sonuna kadar devam eden çağ, 1974 petrol şokundan sonra son buldu. Bu altın çağ boyunca dünya ciddi bir ekonomik daralma, "resession", buhranla karşılaşmadı. Bir de 74'ten sonraya bakalım.

1974-1975 bunalımı, daralması, 1980-1982 resession'u, 1990-1991 resession'u ve nihayet 2001-2002 resession'u; bunlar, dünya ekonomik sisteminin yapısal

sorunlarından kaynaklanan ve giderek sıklaşan krizlerdir. Bu konuya bu oturum öncesinde uzun boylu girmeyi doğru bulmuyorum. Başlı başına bir konudur.

Ortaya çıkan olgu şu: 1980-1994 arasında yüzde 9.8'lik bir orana ulaştığını söylediğim işsizlik, Batı Avrupa'da bugün de o platoya oturmuş durumdadır; yüzde 9-11 arasında seyretmektedir. Dolayısıyla, Avrupa'nın bugün bir numaralı sosyal sorunudur; uzun zamandır bu durumdadır. Bu nedenle de, Avrupa Birliği, bu sorunla baş edebilmek için, kurumlar oluşturmak, fonlar yaratmak, mekânizmalar meydana getirmek gibi işlevleri üstlenmek zorunda kalmıştır. Sanıyorum sayın konuşmacılar bunu bütün yönleriyle ortaya koyacaklar ve bizim, tabii, bunlardan çıkarabileceğimiz dersler, yararlanabileceğimiz hususlar bu oturumun sonunda belirginleşmiş olacak.

Ben sözlerimi burada tamamlarken, birinci katılımcımız olan Sayın Doçent Doktor Hakan Ercan'a sözü bırakıyorum.

Söylediğim gibi, net olarak kendilerine ilk 20 dakikalık bir süre tanıyacağız. Bu yeterli olmadığı takdirde, sorular-yanıtlar bölümünde de konuşmacılarımıza, görüşlerini ifade etmeleri için ek süreler tanınabileceğini düşünüyorum. Buyurun Sayın Ercan...

Avrupa İstihdam Stratejisi ve Gençlerin İstihdamı



Doç. Dr. Hakan ERCAN

GİRİŞ
Küresel rekabetin kızıştığı ve küresel üretim ilişkilerinin değişime uğradığı 1980’ler ve 1990’larda, genel istihdam göstergeleri açısından bakıldığında ‘başarılı’ olan ülkenin A.B.D. (ve Thatcher sonrası İngiltere) olduğu görüldü. Bu ‘esnek’, rekabetçi ve uluslararası üretim modeli, Fordist üretim modelinin kalıntısı olan ‘katı’ (aynı işteki kıdem süresinin uzun, yani işten çıkarmaların zor olduğu) Batı Avrupa ülkelerinin işgücü piyasalarını vurdu.

Son yıllarda, bu durumdan en fazla etkilenen kesim Avrupa Birliği’nin genç işgücü oldu. AB ülkelerinin, A.B.D. modeline kar-

şı yükseltmeye çalıştıkları ‘güvenceli esneklik’ modelinin ‘esneklik’ kısmı genç çalışanların üzerine düştü. Genç yaştaki çalışanların ortalama istihdam süreleri kısaldı (Auer, 2006, s. 25).¹

EUROSTAT verilerine göre, 2002 yılı için, A.B.D.’nde ortalama kıdem 6.5 yıl, Yunanistan’da ise 13 yıldır. Kıdem konusuna ideolojik olarak yaklaşıldığında, iş güvenciliğinin çalışan için ‘iyi’ olduğu varsayılır. Halbuki, örneğin katı bir kıdem tazminatı uygulaması ile, hareketliliği kısıtlanan çalışan da tazminatı yanmasın diye iş değiş-

¹ Bir yandan da, AB ülkelerinde kadınların yarı zamanlı olarak işgücüne katılım oranları, ülkesine göre değişen oranlarda olmakla birlikte, arttı. Esasen, AB ülkelerindeki alışılmış istihdam ilişkisini sarsan en önemli etken de bu oldu.

tiremez (yukarı hareketlilik engellenmiş olur). Durgun sular gibi, durgun işgücü piyasaları da sağlıklı değildir.

OECD ülkeleri için yapılan araştırmalarda, kıdem ve 'iş güvensizliği hissi' arasında belirgin bir ilişkiye rastlanmamıştır (European Commission, 2001). En yüksek ortalama kıdem süresine sahip olan Portekiz ve Yunanistan'da 'iş güvensizliği' hissi yüksektir.² Çalışanların algılamasına göre, OECD'deki en 'kaliteli' işler Danimarka'dadır (Auer, 2006, Çizelge 1). A.B.D. ve İngiltere'den sonra en kısa kıdem süresi de Danimarka'dadır! Çalışanların kendilerini en 'güvende' hissettikleri ülke de (Norveç'ten sonra) Danimarka'dır. Geçici işlerden kalıcı işlere geçiş oranı, AB'de kıdem süreleri en kısa olan İngiltere ve Danimarka'da en yüksek olup, %60'ın üzerindedir. Yani bu ülkelerde işini kaybedenler, toplumun alt katmanlarına sürüklenip orada takılıp kalmamaktadır. Aynı geçiş oranı, ortalama kıdem süresi en uzun AB ülkesi olan Yunanistan'da %32'dir.³ 'Daha iyi' işe geçiş oranı da Danimarka'da en yüksek, Fransa ve Yunanistan'da en düşüktür.

Anlaşılan birden fazla 'Avrupa' vardır (nitekim öyledir, bkz. Sapir, 2006). EC (2006, baskıda) kaynağında da, istatistiksel kümeleme yöntemiyle beş 'Avrupa' belirlenmiştir. İlk grup, A.B.D.'ne benzer biçimde, daha esnek olan Hollanda, İngiltere ve İrlanda'dan oluşan kuzeybatı grubudur. İkinci grup ise 'güvenceli esnek' olan İs-

kandinav ülkeleridir. Üçüncü grup 'güvencesiz' esnek olan Doğu Avrupa geçiş ekonomileridir. Dördüncü grup ise 'katı' olan merkez ülkeleridir (Almanya, Fransa ve İtalya). Nihayet, kağıt üzerinde katı, ancak uygulamada esnek olan (kayıtdışı istihdamı yüksek olan) Akdeniz ülkeleri son grubu oluşturmaktadır.⁴

EUROSTAT verilerine dayanarak, kimi istihdam göstergelerinin en yüksek değerleri şöyledir. En yüksek genel istihdam oranları Norveç, Danimarka ve İsveç'tedir, sırasıyla %75, %76 ve %77 (2005) ve kadın istihdam oranı Danimarka'da (%73 ve %72), gençlerde en yüksek istihdam oranı Hollanda'da (%70 – yarı zamanlı çalışma oranı Hollanda'da %42 ile en yüksektir), daha yaşlı çalışanlarda en yüksek istihdam oranı ise İsveç'tedir (%67). Her ne kadar Finlandiya, Hollanda ve Danimarka'da toplam işlerin %22'si bir yıldan daha kısa süreli olmakta ise de, geçici anlaşma ile çalışılan işlerin en yüksek olduğu ülke İspanya'dır: %32! İspanya, 1990'larda yaşadığı büyük işsizlik krizini geçici işlerle çözmüştür. On yıldan uzun süren işlerin toplam işlere olan oranının %53 olduğu Yunanistan'daki gibi, İspanya'da da korunan uzun

² Anket sorusuna olumsuz yanıt verenlerin toplama oranı olarak ölçülmüştür.

³ Aynı işte en uzun süre çalışanların ülkesi olan Yunanistan'da iş güvenliği duygusu bu yüzden düşüktür. Eğer bir kere çalışılan iş kaybedilirse, yeniden işe girmek zor olmaktadır.

⁴ Türkiye bu çalışmalarda değerlendirilmemiştir. Ancak, herhalde Akdeniz grubunda yer alırdı.

kıdem süreli işler - on yıldan uzun süren işlerin toplam işlere oranı %39'dur - ve yeni işleri gençlere geçici süreli anlaşmalarla açan Akdeniz işgücü piyasası modeli gözlenmektedir. Yine de 2001 yılında İspanya'da işsizlik oranı %11 idi.

Türkiye'nin önünde de anlaşılan iki yol vardır: Kuzeybatı AB ülkelerinin esnek modeli ile, kağıt üzerinde güvenli ve katı, uygulamada işgücü piyasasını kayıtlı-kayıtsız olarak katmanlaştıran ve gençlerine iş yaratamayan Akdeniz modeli.⁵ İtalya ve Yunanistan'da gençlerin işsizlik oranı 2001 yılında %28 ile AB içindeki en yüksek oran idi. Anlaşılan AB üyeliği işsizlik sorununu ortadan kaldıramıyor. Geçmişte kaldırmamış olduğu gibi, herhalde bundan sonra üye olacaklar için de kaldıramayacaktır.

Türkiye'nin iş yaratma sorunu esnek çalışma modelini uygulaması ile bitmez. Çünkü nüfusunun büyük bir bölümü işlendirilebilir niteliklere sahip değildir. Bu kesim için büyük miktarda işgücü piyasası harcaması (aktif veya pasif işgücü piyasası politikaları, eğitim seferberliği, toplumsal refah – transfer – harcamaları) gerekmektedir. Bu kalemlere ayıracak fonu olmayan Türkiye, Fransa'da olduğu gibi, hem katı işgücü düzenlemeleri, ama aynı zamanda da yüksek işgücü piyasası harcamaları modelini uygulayamaz. Sonuçta Akdeniz ülkeleri grubunda kalır: çatışmalı işçi-işveren geleneği olan, katı düzenlemelere sahip ve işgücü piyasası harcamaları düşük olan ülkeler. Bu-
raya kadar örnek gösterilen esnek piyasalı

küçük ülkelerde de, esasen, yüksek işgücü piyasası harcamaları yapılmaktadır (Auer, 2006, Çizelge 3). Açıkçası, 'güvenceli esneklik' henüz yalnızca (kavramı da ortaya çıkartan) Danimarka ve istihdam oranları ile vergi oranları yüksek olan az sayıda ülke için söz konusudur. A.B.D. ve İngiltere'de ne istihdamı koruma düzenlemeleri vardır, ne de kişi başına yüksek düzeyde işgücü politikası harcaması yapılır.

Bu sunumun ikinci bölümünde, söz edilen bu değişik Avrupa'ların büyüme ve istihdam stratejilerini birleştirme iddiasında olan Avrupa İstihdam Stratejisi tanıtılacaktır. Türkiye de, AB'ye olan yükümlülükleri gereği, AİS'nin hedefleri ile uyumlu politikalar izleyecektir (ya da izlemiş gibi davranacaktır).

1. Avrupa İstihdam Stratejisi

Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde, aday ülkelerin hazırlamak ve uygulamakla yükümlü olduğu politika belgelerinden biri de Avrupa İstihdam Stratejisi'ne (AİS) uyumlu, Ulusal Reform Programı'dır. Bu nedenle, AİS hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Türkiye, aynı zamanda, küresel boyutta istihdam üzerine çalışan ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ile imzalanan uluslararası sözleşmelere de taraftır.⁶

⁵ Gençlerine iş yaratamayan ülkeler yalnızca Akdeniz ülkeleri değildir. Örneğin Belçika ve Fransa'da da aynı sorun fazlasıyla vardır.

⁶ ILO'nun istihdam çerçevesini, bu sunumdan sonraki konuşmacı olan, ILO-Türkiye Direktörü Sn. Gülay Aslantepesunacaktır.

Küresel ölçekte ve AB perspektifinde Türkiye'nin istihdam konusundaki yükümlülükleri esasen böylece belirlenmiş olmaktadır. Gençlerin istihdamı konusu da bu çerçevede içinde yer alır.

Başka konularda strateji belgesi olmayan AB'nde, "Avrupa İstihdam Stratejisi" hazırlanmıştır. Bu strateji, 2006 yılında "Avrupa Büyüme ve İstihdam Stratejisi" olarak yeniden düzenlenmiştir. AB'nde ekonomik gündemin öncelikli maddesi olan istihdam, makroekonomik istikrarını görece olarak sağlayıp, enflasyon oranını %10 civarına düşüren Türkiye'de de nihayet öncelikli ekonomik gündem maddesi haline gelebilmiştir. Türkiye'nin bu konuda acilen yapmak zorunda olduğu bir dizi eylem vardır. Aciliyet ise nüfusun yapısından kaynaklanmaktadır.

Yaşlanmakta olan Avrupa'da AB üyesi ülkelerin istihdam politikalarının eşgüdümü için AİS hazırlanmıştır. İstihdam yaratma konusunda, ülkelerin popülist uygulamalarının önünü kesebilmek amacıyla ortak bir çerçeve belirlenmiştir. Bu süreç, görece olarak yeni olup, on yıllık bir geçmişi vardır. Lüksemburg'da yapılan Avrupa Konseyi, Kasım 1997'de AİS uygulamasını başlatmıştır. Bu günkü durumuyla, işsizlikle mücadele etmek amacıyla, yıllık olarak hazırlanan ulusal reform programlarında kayda geçirilen taahhütler yıl sonunda değerlendirilmektedir. Her yıl, "ulusal reform programı" üye ülkeler tarafından hazırlanmakta,

bu belgede kimi hedefler belirlenmektedir (Türkiye de aslında bu yükümlüğe tabiidir, henüz bu belgeyi hazırlamamıştır). Her yıl sonunda, Avrupa Komisyonu, ilgili ülkeyi, konulan hedeflere ulaşma açısından değerlendirmektedir. Her ne kadar ölçülebilir hedeflere ulaşamaması durumunda bir yaptırım yoksa da, her ülkenin anlamlı ve belirgin bir çaba içinde olması gerekmektedir.⁷

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin dört bileşeni vardır. Bir tanesi, "istihdam yönergesi"dir (employment guidelines). Diğer, yukarıda bahsedilen "ulusal reform programları"dır. Bu belgeler yakın zamana kadar "ulusal eylem planı" olarak adlandırılıyordu. Üçüncü bileşen, 27 üye ülke için hazırlanan "ortak istihdam raporu"dur (Joint Employment Report). Nihayet, son bileşen olarak, Avrupa Konseyi üye ülkelerin her birine yazılı "öneri"lerde bulunmaktadır. Bu dört bileşenli yıllık döngüye Türkiye de yakın zamanda katılacaktır.

1997'de Lüksemburg'daki stratejik girişimden sonra, 2005'teki Lizbon Avrupa Konseyi, "güçlü ve sürdürülebilir büyüme" ile daha fazla sayıda ve daha iyi iş yaratmak için AİS'ni odakladı.⁸ Bu odaklamada da

⁷ AB'nin benimsediği bu yönetime Türkiye de uymak durumundadır. Bu satırların yazarı, istihdam konusundaki en iyi yaklaşımın mutlaka bir plan ya da strateji belgesi hazırlamaktan geçtiğini savunmamaktadır. Karşılaştırmalarda mihenk taşı olarak kullanılan A.B.D.'nin böyle bir planı ya da strateji belgesi yoktur.

⁸ AB ülkeleri Lizbon hedeflerini tutturamadılar. Türkiye de bu hedeflerin çok uzağındadır (örneğin %70 oranında işgücüne katılım oranı hedefinde Türkiye %50'nin altındadır).

yine dört bileşen korundu. Ancak, bu kez “büyüme ve istihdam için tümleşik yönerge”de (integrated guidelines for growth and jobs) ” konulan hedefler üçer yıllık dönemler için hazırlandı (2005 yılı sonunda hazırlandığı için ilk dönem 2005-2008 olarak tarihlenmiştir). Yönerge istihdam ağırlıklıdır. “Büyüme” bölümünde tek madde olarak sürdürülebilir büyüme (sustainable development), yani çevreye zarar vermeden büyüme kavramı vardır.

Ulusal reform programından önce Türkiye’nin hazırlaması gereken bir belge “ortak değerlendirme belgesi”dir (joint assessment paper). Bu belge, Türkiye’nin işgücü piyasalarını değerlendirme belgesidir. Bir süreçtir hazır, ancak kimi diplomatik pürüzler nedeniyle henüz yayınlanmamıştır. Her iki tarafın üzerinde uzlaştığı resmi metin olarak ortaya çıktıktan sonra, “ulusal reform programı” hazırlanacaktır. Bu programın önemli bir boyutu gençlerin istihdamı olacaktır.

1.1. AİS’nin öncelikleri

Her ne kadar bu sunumda AB üzerinde durulmakta ise de, küresel istihdam sorunlarıyla ilgilenen önemli uluslararası kuruluşlar vardır. Bunların başında ILO gelmekte, OECD, UNDP ve Dünya Bankası da sık sık rapor yayınlamaktadır. Özellikle “yoksulluk” konusu, AB’nin de önemli bir sıkıntısı olan genç işsizliği ve sosyal içermek konuları ile sıkı sıkıya ilintilidir. Uluslararası kuruluşların istihdam ile ilgili tes-

pitleri ve getirdikleri öneriler birbiri ile gelişmemektedir. Tüm raporlarda, işlendirilebilmenin önemli koşulu da “eğitim” olarak ortaya çıkmaktadır.

İşgücü piyasasının arz tarafında, beşeri sermaye, yani eğitim ve iş deneyimi unsurları vardır. Beşeri sermaye tek başına istihdam garantisi değildir. Talebin, yani büyümenin varlığı gerekir. Ne var ki, çağın gereklerine uygun donanımı olmayan bireyler büyüme dönemlerinde de işlendirilemezler.

Uluslararası kuruluşların işlendirme için getirdikleri öneriler Türkiye için de geçerlidir. Türkiye’nin, dünyanın geri kalanı ile paylaştığı sorunların üzerine, kendi demografik yapısından, yüksek orandaki tarımsal istihdam ile genç ama eğitimsiz nüfusundan kaynaklanan acil ve önemli sorunları da vardır. Tarımdaki istihdamın yüksekliği konusunda benzeştığımız Romanya’da tarımın istihdamdaki payı %10’un altına inmiştir. Türkiye uzun yıllar Mısır’ın bile üzerinde bir tarım istihdamı payına sahiptir. Bu durumun tek nedeni, artık nihayet kaldırılmış olan sübvansiyonlardı. İktisat anlayışında teşvik ya fiyat ya da miktar üzerinden verilir. Türkiye hem fiyat hem miktar teşviğini uygulayarak (siyasi olarak belirlenen baş fiyatlarla miktar kısıtsız alım yaparak) nüfusunun önemli bir bölümünü on yıllar boyunca düşük katma değerli, düşük verimlilikli bir ekonomik faaliyet olan tarımda tutmuş, insan kaynağını akılsızca kullanmıştır. Tarım istihdamında daha çoğu ge-

rekmediği için de zorunlu eğitim on yıllar boyunca beş yıl olarak kalmıştır.

AB üyeliği, istihdam konusundaki sorunları çözemez (çözebilseydi AİS'ne gerek olmazdı). AB'nin bürokratik merkezi olan Belçika'da işsizlik oranı %14'tür. Türkiye'de de kentsel işsizlik oranı bu düzeydedir. AB'ne aday ülke olduktan sonra artan doğrudan yabancı yatırımların istihdama katkısı elbette ki vardır. Ne var ki bu katkı yılda 600 ila 700 bin yeni iş yaratmamıza yetemez.⁹

Bir önceki bölümde, AB ülkeleri beş gruba ayrılmıştı. Her gruptaki ülkelerin istihdam konusundaki stratejileri ve Avrupa Komisyonu'nun ilgili ülkelere yapacağı öneriler farklı olacaktır. Türkiye uygulamalarında da, kendi yapımızı bilmek önem taşımaktadır. Yani, diğer ülke örneklerinden 'iyi uygulamaları' seçerken gerçekçi ve uygulanabilir hedefler koyup proje geliştirebilmek için ülkemizin kurumsal yapısını bilmek, daha önemlisi 'iyi uygulamanın' gözlendiği ülkenin kurumsal yapısının farkında olmak gerekmektedir. Herhalde, başarılı bir Portekiz eğitim ve istihdam uygulamasının Türkiye'de yapılabilirliği, başarılı bir Danimarka istihdam uygulamasınınkinden daha fazla olacaktır.

Politika yapıcılarının dış gezilerde gördükleri uygulamalardan bir seçki biçiminde oluşturulacak bir strateji yaşayamayacaktır. Bütünlüklü, tutarlıklı bir istihdam strateji belgesine uyumlu hedefler konulmalı, aşı-

ğıda öncelikleri belirtilen AİS'ne uyumlu öneri ve projeler geliştirilmelidir.

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin öncelikleri aşağıdaki gibidir.

- İstihdama daha fazla kişiyi çekmek ve istihdamda tutmak.
- Çalışanların ve işyerlerinin uyum yeteneğini artırmak; yani güvenceli esneklik (bu konuda sadece Türkiye'de değil, Avrupa'da da büyük bir direnç vardır).
- Beşeri sermaye yatırımını daha iyi eğitim vererek ve yetenek kazandırma yoluyla artırmak.
- Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri.

Son bölümde Türkiye için getirilecek olan on öneri, tamamen yukarıdaki çerçeveye uygun düşmektedir.

2. Türkiye'nin istihdam göstergeleri

Türkiye'nin istihdam konusu ile ilgili olan sorununu, IMF uzmanlarının hazırladıkları bir sunumda gösterdikleri aşağıdaki çizim özetlemektedir.¹⁰ Çizimde, 1999 yılından başlayarak istihdamdaki toplam değişim gösterilmektedir. Tarım dışı istihdamdaki artış ancak tarımsal istihdamdaki azalma kadardır. Bu durumda, genç yaştaki nüfusun, nüfus momentumu ile artmakta olduğu göz önüne alındığında, aslında iş-

⁹ Türkiye, bugünkü işsizlik oranını koruyabilmek için her yıl bu kadar iş yaratmak zorundadır (bkz. Ercan, yayınlanacak).

¹⁰ Ercan (2006) yayınında konu tartışılmıştır.

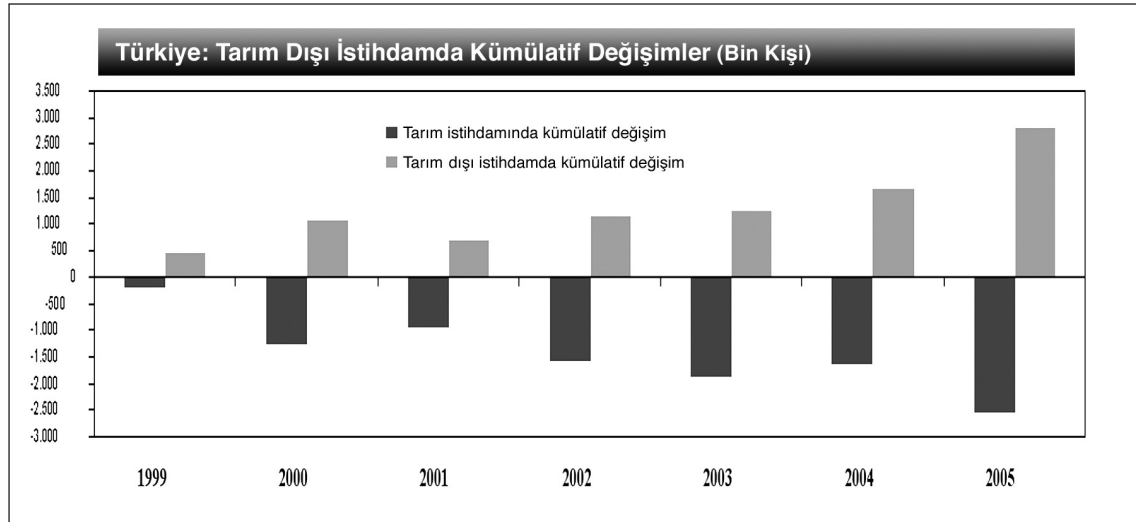
sizlik oranının son beş yılda %10 civarında sabitlenmesi değil, artıyor olması gerekirdi. Bu olgunun gözlenmesinin önündeki tek engel, kırdan kente göçten sonra, göçenlerin, özellikle de kadınların işgücüne katılım oranlarında gözlenen düşüştür. Son beş yılda kaydedilen kesintisiz ekonomik büyüme, yaşanan bu yapısal dönüşüm nedeniyle istihdam artışına dönüşmemiştir. Türkiye, düşük verimlilikli tarımdan çıkışı, daha yüksek katma değerli istihdamda değerlendirilememektedir.

Bir önceki bölümde, Türkiye'nin genç yaştaki nüfus artışı nedeniyle, her yıl yaklaşık 600 ila 700 bin yeni iş yaratmak durumunda olduğu belirtilmişti. Bu performansın gösterilememesine rağmen işsizlik oranının artmamasını ise düşen işgücüne katılım oranlarına borçluyuz (bu istatistikler,

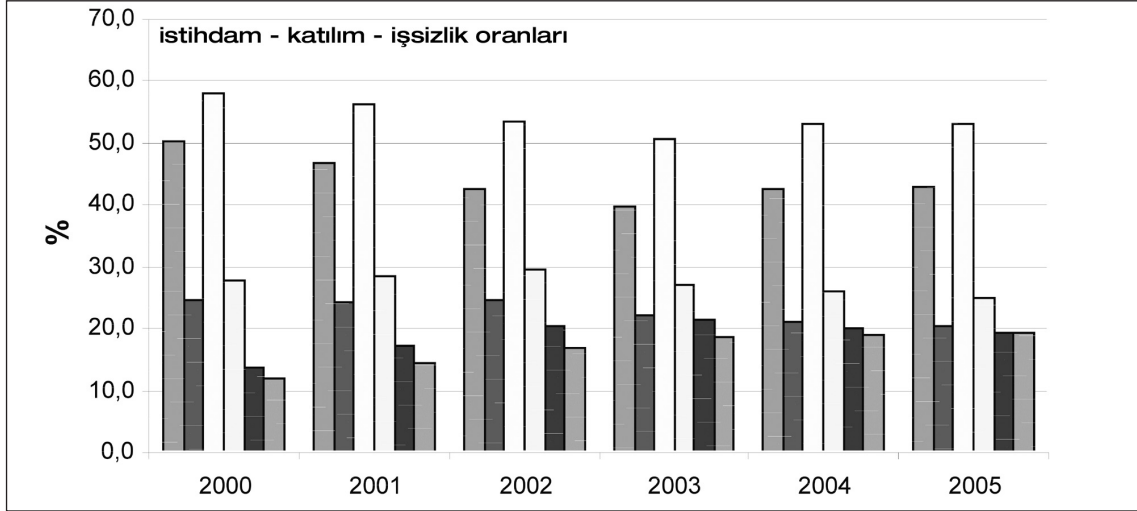
bu sempozyumdaki diğer konuşmacıların sunumlarında yer almaktadır). Ne var ki, Çizim 1, Türkiye'nin eğitimsiz ve niteliksiz genç işgücü sorununu şu anda bıçak sırtında taşıdığını göstermektedir. Çıkacak ilk ciddi ekonomik krizde, tarımdan çıkanların toplamı işe girebilenlerin toplamını geçecektir.

TÜİK verilerine göre, Türkiye'de 2005 yılında 15-24 yaş grubunun istihdam oranı %32, 25-54 yaş grubunun istihdam oranı %54'tür. Türkiye'de 2005 yılında 15-24 yaş grubunun işgücüne katılım oranı %38, 25-54 yaş grubunun işgücüne katılım oranı %59'dur. Türkiye'de 2005 yılında 15-24 yaş grubunun işsizlik oranı %18, 25-54 yaş grubunun işsizlik oranı %11'dir. Bütün göstergeler gençlerin aleyhinedir. Gençlerin içinde de bütün göstergeler genç kadın-

Çizim 1: Türkiye'de Tarım ve Tarım Dışı İstihdamdaki Toplam Değişim



Kaynak: IMF sunumu (Ocak 2007).

Çizim 2: Genç Erkek-Genç Kadın İstihdam, İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri

ların aleyhinedir (Çizim 2).

Çizim 2’de her yıl için birinci sütun genç erkek istihdam oranını, ikinci sütun genç kadın istihdam oranını, üçüncü sütun genç erkek işgücüne katılım oranını, dördüncü sütun genç kadın işgücüne katılım oranını, beşinci sütun genç erkek işsizlik oranını, altıncı sütun genç kadın işsizlik oranını göstermektedir. Türkiye’de 2005 yılında genç erkek istihdam oranı %43, genç kadın istihdam oranı %20, genç erkek işgücüne katılım oranı %53, genç kadın işgücüne katılım oranı %25, genç erkek işsizlik oranı %19, genç kadın işsizlik oranı da %19’dur. Bu tablo, Türkiye’nin gurur duyabileceği bir tablo değildir.

AB ile uyum içinde olduğumuz tek gösterge genç nüfus işsizlik oranıdır. Tüm Türkiye için olanı değil de, yalnızca kentsel is-

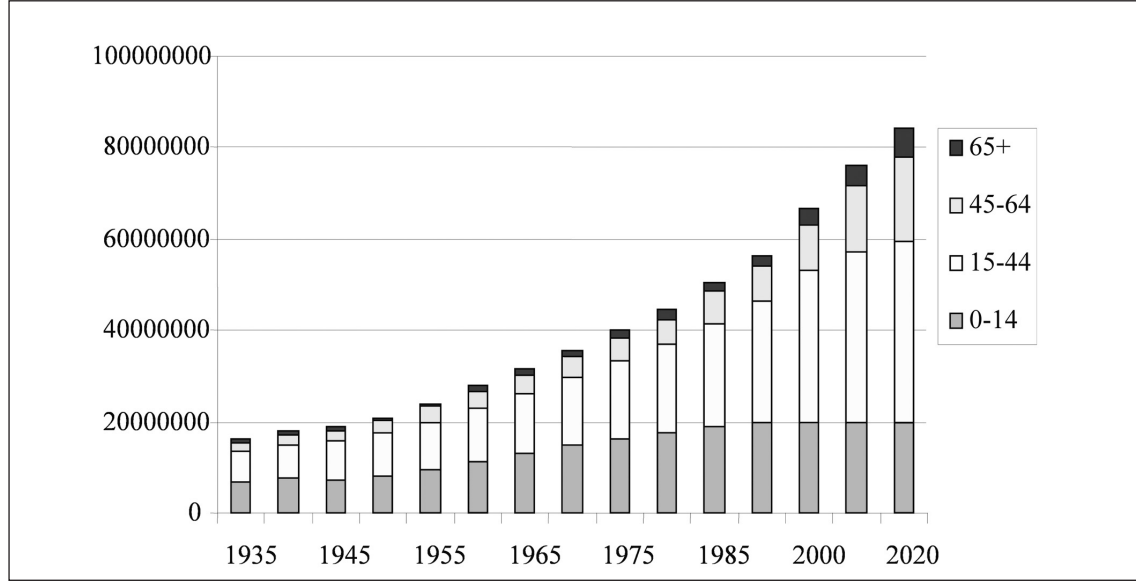
tihtam göstergelerini ele alırsak (ki AB ile anlamlı karşılaştırmalar böyle yapılabilir) durum AB üyelerinininkinden daha vahimdir. Kente gelen genç kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır (Çizelge 1). İş bulamadıkları ölçüde de işsizlik oranları artmaktadır. Türkiye, nüfusunun çok önemli bir bölümünü, milyonlarca genç kadını üretimde kullanmamak lüksüne sahip değildir (yalnızca sosyal güvenlik açığını düşünmek yeterlidir).

Çizelge 1. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları (%)

	Erkek	Kadın
Liseden az	72	24
Lise	74	31
Üniversite	85	68

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anket sonuçları (2005)

Çizim 3’te, TÜİK kestirimine dayanarak

Çizim 3: Yaş Gruplarına Göre Türkiye Nüfusu

Kaynak: TÜİK

Türkiye'nin 2020'ye kadar olan nüfusu gösterilmiştir. Ayrıca, Türkiye'nin üçte ikisi kentlerde yaşamakta, bu oran da artmaktadır. Kırsal kesimden çıkanları önce beşeri sermaye ile donatmak, daha sonra da iş bulmak zorunluluğu vardır.

Çizim 3'te görüldüğü gibi, 65 ve üzeri yaştaki nüfusun oranı 2020'de bugünkünün iki misline çıkarak %14'e ulaşacaktır. Küçük yaştaki nüfus (0-14 yaş grubu) yirmi milyon civarında sabitlenmiştir. Asal çalışma çağındaki nüfusun sayısı da (25-54 yaş) 2020 ile 2030 arasında sabitlenecektir. Daha sonraki yıllarda bağımlı nüfusumuz artacaktır.

Görüldüğü gibi, istihdam ve sosyal güvenlik konularında Türkiye'nin çok kısa bir

zamanı, bir nesilden daha az bir zamanı kalmıştır. "Demografik fırsat penceresi" olgumuzu maalesef zıyan etmiş durumdayız. Zira eğitim yatırımının sonucunu alacağımız süre içinde bağımlılık oranımız da artıyor olacak; 'kazanılmış hak' nedeniyle sosyal güvenlik sisteminde yapamadığımız (ve muhakkak yapmış olmamız gereken) düzeltmeleri de zaten 2040 sonrasında (bugün işe girenlerin geçerli yasaya göre emekli olacağı dönem sonrasında) etkisini gösterecek biçimde düzenlemiş durumdayız. Türkiye'ye yazık olmuştur.

3. Acilen yapılması gerekenler

Yukarıdaki değerlendirmelerin ışığında ivedilikle yapılabilecekler on madde halinde aşağıda sıralanmıştır.¹¹ İlk dört öneri eği-

tim, sonraki iki öneri istihdam ile ilgilidir. Bunlardan sonraki üç öneri yasal düzenlemelerle ilgilidir. Son öneri ise sosyal yardımlar içindir.

- “12 yıllık eğitim”: Hemen şimdi ve mutlaka.

Portekiz, zorunlu eğitim süresini 6 yıldan 9 yıla, Avrupa Birliği’ne üye olduktan sonra, 1986’da çıkarmıştır. Aradan geçen yirmi yıldan sonra, Portekiz’deki ortalama eğitim seviyesi, Malta’yla beraber hâlâ Avrupa’nın en düşüğüdür. Türkiye de, 8 yıldan 11 veya 12 yıllık zorunlu eğitime geçişini Avrupa Birliği’ne üyelikten sonrasına planlarsa, (yirmi yılda üye olabileceğimizi düşündüğümüzde) daha kırk yıl Avrupa Birliği’nin en düşük eğitim düzeyine sahip ülkesi olacağız. Beş yıllık zorunlu eğitimden sekiz yıllık zorunlu eğitime geçişin maliyeti yılda üç milyar dolar kadar olmuştur. Şu anda yüzde elli civarında olan çağ nüfusunun okullaşma oranını on yıl içinde %95’e çekmenin maliyeti de herhalde 25-30 milyar dolar kadar olacaktır. Bu fonların bir bölümü AB ve Dünya Bankası kaynaklarından temin edilebilir, ne var ki büyük kısmını Türkiye karşılamak zorundadır. Türkiye’nin tek önceliği olacaksa, o da eğitim olmalıdır.

- 3-6 yaş için “kreş ve anasınıfı”: Yedi çok geç.

Toplumsal yaşamın her kademesinde olumlu katkısı gözlenebilecek olan az sayı-

da temel kavram (başkalarının hakkına saygı göstermek, paylaşmayı öğrenmek, ortaklaşa üretmek, temel görgü kuralları gibi) altı yaşına kadar öğrenilmektedir. Üç altı yaş arası okul öncesi eğitim almış olmanın farkı çalışma çağındaki nüfus için yapılan ekonometrik ücret çalışmalarında istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır. İlkokul öğretmenleri de farkı gözleyebilmektedir. Türkiye’nin önceliği eğitim, eğitimdeki önceliği ise üç altı yaş arasındaki eğitim olmasıdır.

- “Teknik eğitim”de, piyasada talep edilen öğrenci yetiştirilmesi:

Genç meslek okulu mezunlarının işsizlik oranı, aynı yaş grubundaki genel lise mezunlarınınkinden fazladır. Piyasa ‘bu’ meslek lisesi mezunlarını istememektedir. Sorun kapsamlı ve çok boyutludur. Diğer konuşmacılar tarafından tartışılacaktır.

- Yetişkinler için “temel eğitim” seferberliği:

Türkiye şu anda eğitimde çağ nüfusu dışında olanlar için ne yapmalıdır? Yetişkinler için temel eğitim programları düzenlenmelidir. Aktif işgücü piyasası politikaları ancak bundan sonra uygulanabilir. Okuma-yazma bilmeyen veya ancak okur-yazar olan kişilere verilebilecek hiçbir işlendirme eğitimi yoktur.

II Yapılan öneriler ILO Türkiye için hazırlanmakta olan raporda gerekçelendirilmekte ve dayanan kaynaklar verilmektedir.

- Büyük ölçekli istihdam projelerine girişmeden önce mutlaka, uluslararası kuruluşlardan alınacak desteklerle yapılabilecek olan “pilot projeler” gerçekleştirilmelidir. Başarılı olanlar yaygınlaştırılmalıdır.

- “İŞKUR” güçlendirilmeli, gerçek bir istihdam kurumu olabilmesi için finansman ve insan kaynağı desteği verilmelidir.

- “Teşvikler”: Göç veren, nüfusu azalan illere değil, göçü alan, nüfusu artan bölgesel çekim merkezi olan illere verilmelidir.

İstihdam teşvikleri Antalya’ya, Bursa’ya, Çorum’a, Denizli’ye, Gaziantep’e, Mersin’e, Urfa’ya ve benzeri bölgesel çekim merkezlerine, genel değil, sektörel olarak tasarlanarak verilmelidir. Yapılacak hiç bir teşvik uygulaması, örneğin Doğu Karadeniz’den çıkmakta olan nüfusu yerinde tutamayacaktır. Hiçbir ülkenin tarihinde, geriye çevrilebilmiş böyle bir akım gözlenmemiştir. Kalkınma iktisadında örneği yoktur. İnsanların zaten akmakta oldukları merkezlerde eğitim ve kentsel altyapı yatırımlarına öncelik verilmeli ve sektörel istihdam teşvikleri verilmelidir. Aksi takdirde, uygulandığı dönem boyunca, bölgeler arası gelir eşitsizliğinin giderilmesinde hiç bir katkısı olmamış olan ‘kalkınmada öncelikli yöreler’ uygulamasıyla (ODTÜ Gelişme Dergisi Haziran 2007 sayısında bu konuyu inceleyen ekonometrik bir çalışmaya yer verecektir) kaynak israfı ve ilgili

ilin milletvekillerinin rant paylaşırması uygulaması sürüp gidecektir. Eğitimli insana verilen işlendirme eğitimindeki verimin daha fazla olduğu gibi, ‘soğurma’ (absorption) kapasitesi yüksek olan daha gelişmiş illere verilen teşviklerin de ülkeye katkısı daha fazla olacaktır.

- “Yasal düzenlemeler”: İşçi sendikalarının muhalefetine rağmen, İş Yasası işi değil, çalışanı korumalıdır.

İşini kaybeden birey, iyi çalışan bir işsizlik sigortası sisteminden yararlanabilmeli ve işsiz kaldığı dönemde gerekiyorsa yeniden eğitim alabilmelidir. Giriş bölümünde, bu konu yeterince örneklenmiş ve tartışılmıştır. İşçi sendikalarının bu konudaki direnci, kaybedilen sendikalı işten sonra girilen yeni işin belki de sendikalı olmayacak olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumda kendisini ve örgütlenme biçimini yenilemesi gereken sendikadır. İşgücü hareketliliğini kısıtlayan kıdem tazminatının bugünkü uygulaması sadece işveren açısından değil, çalışan için de sakıncalıdır. ‘Yukarı hareketlilik’ kıdem tazminatını yakmamak için engellenebilmektedir. Türkiye’deki işletmelerin çoğunda da kıdem tazminatı uygulamasından bir biçimde zaten kaçınılabilmektedir.

- “Kıdem tazminatı reformu”:

Avusturya yeni bir uygulamaya geçmiş, çalışanların iş değiştirdiğinde yeni işverene aktarabildikleri, isterlerse de tazminatlarını

alabildikleri bir kıdem tazminatı havuzu sistemi oluşturmuştur. Avusturya’da bu yasaya sendikal bir direnç olmamıştır; çünkü Avusturya’da yasa gereği herkes sendikalıdır (yani, bir anlamda hiç kimse sendikalı değildir, çünkü sendikalı olmak bir ayrıcalık değildir). Zaten yasa değişikliğini sosyal taraflar birlikte hazırlamış, hükümet de aynen kabul etmiştir.

- Nihayet, işgücü piyasasında dezavantajlı olan gruplar için de, yapılan katkıya

göre değil (emekli maaşı gibi), belirlenen ihtiyaca göre (yoksulluk gibi) verilen “resmi sosyal refah programları” artık Türkiye’de başlamalıdır:

Sosyal refah yardımları, örneğin, küçük kızların okula gitmesini sağlamanın iyi bir yoludur ve büyük kaynaklar da gerektirmemektedir. Türkiye’nin Ramazan çadırı kurmak adeti çok iyidir ama artık yerini kayıtlı kurallı bir sisteme bırakmalıdır.

Teşekkür ederim.



KAYNAKÇA

Auer, Peter (2006), “Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalized World,” *Journal of Industrial Relations*, 48(1), s. 21-40.

Ercan, Hakan (2006), “İstihdamsız Büyüme: Verimlilik Artışı mı, Yeni İş Yasası mı? Bir Ön Değerlendirme.” Türkiye Ekonomi Kurumu Mersin Sempozyumu Bildiriler Kitabı İçinde, Ankara.

Ercan, Hakan (yayınlanacak), *Youth Employment in Turkey*. Ankara: ILO yayını.

European Commission (2001, 2002, 2003) *Employment in Europe*, Brussels.

European Commission (2006, baskıda), *Employment in Europe*, Brussels.

Sapir, André (2006), “Globalization and the Reform of European Social Models,” *Journal of Common Market Studies*, 44(2), s. 369-390.

Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizlik



Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK



İRİŞ

A. Smith'den günümüze tüm iktisat okullarının üzerinde tartıştığı işsizlik olgusu makro iktisat teorisinin de en önemli çalışma alanını oluşturmaktadır. Tam istihdam varsayımı üzerine oturan Klasik Okulun bu kabulü, 1929 krizi ile en azından iktisat politikaları temelinde önemini yitirmiş ve iktisatçıları yeni arayışlara itmiştir. 1929 Krizinin sosyal yapılanma üzerinde yarattığı etki nedeni ile işsizlik sadece iktisat politikaları çerçevesinde ele alınmakla kalınmamış kurumsal yapılanmalara da yansımıştır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu yapılanmanın en üst örgütlenmesi olarak kurulmuştur. Yakın dönemde bu yapılanmanın en aktif olanı,

Avrupa Birliği'nin İstihdam Stratejisi çerçevesinde 25 ülkenin oluşturduğu yapılanmadır diyebiliriz.

Bu çalışmada ilk olarak küreselleşmenin sarmaladığı dünyada gittikçe farklılaşan ve bir anlamda kimlik değiştiren ve "Küresel İşsizlik" olarak tanımlayabileceğimiz işsizlik olgusu, genç işsizliği çerçevesinde ele alınacak daha sonra da Avrupa Birliği'nin genç işsizliğini azaltmaya yönelik izlediği strateji incelenecektir. Son olarak da, Avrupa Birliği ile tam üyelik görüşmelerine başlayan Türkiye'de genç işsizliği olgusu mevcut yapılanma çerçevesinde irdelenecektir.

I - AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ VE İŞSİZLİK

Batı Avrupa Ülkeleri 1973 Petrol Krizi sonrası Avrupa'nın içine düştüğü stagflasyonist bunalımın işgücü bacağına çözmek

için farklı uygulamalara gitmiştir. Bunun sonucunda İngiltere ile Kıta Avrupası arasında bu konuda önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır.

İngiltere, işgücü piyasasında esnekliği öne çıkartan piyasa ekonomisi mekanizmalarını 1980'lerin başında Başbakan M. Thatcher ile uygulamaya başladığında, AB sosyal politikalardan taviz vermez bir duruş sergiliyordu. Ancak, Avrupa Birliği'nin birçok ülkesi ABD, Japonya ve İngiltere'ye karşı rekabetçi ekonomiler olma özelliklerini yitirmeye başlayınca, belli ölçülerde esnek işgücü piyasalarını, sosyal unsurları da içerecek bir şekilde oluşturmanın yollarını aramaya başladılar.

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) bu arayışın bir sonucudur. Bu amaçla kurgulanan Avrupa İstihdam Stratejisi, yeni gelişmeler karşısında sürekli kendini yenilemektedir. Bundan dolayı Avrupa İstihdam Stratejisini dinamik bir süreç olarak algılamak gerekmektedir.

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin tarihsel olarak oluşumu Roma Antlaşması'na kadar uzatılabilir. Ancak, somut adımlar 1992 yılında kabul edilen Maastricht Antlaşması ile atılmıştır. Avrupa Birliği'nde istihdam sorununun incelenmesi Jacques Delors önderliğindeki çalışma gurubunun 1993 yılında yayınladığı "Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam" başlıklı Beyaz Kitap ile başlamıştır. Beyaz Kitap, istihdam konusunda eşgüdümle çalışan bir Avrupa bakış açısı-

nın egemen olduğu ideolojik, politik ve analitik bir temel üzerine oturmuştur. Bunun bir sonucu olarak Maastricht'de kabul edilen ek protokol, daha sonra 1997 yılında Amsterdam Antlaşması'nda kendine yer bulmuştur. 1997 yılı sonunda toplanan Lüksemburg Konseyi, ise ilk AB istihdam zirvesidir. Lüksemburg zirvesinde AB'nin bu konudaki temel hedefinin, istihdamın sürekli olarak artırılması ve işsizlikle mücadele olduğu karara bağlanmıştır. 2000 yılında toplanan Lizbon Avrupa Konseyinde ise istihdam, ekonomik reform ve sosyal uyumu güçlendirmeye dayanan bir strateji belirlenerek, Avrupa için daha fazla ve daha iyi iş olanaklarının yaratılması için sosyal korumanın esnekleştirilmesi ve sosyal dışlanmayı önlemeye yönelik kararlar alınmıştır.

Lizbon kararları, Avrupa Birliği'nin 2010 yılına kadar, daha fazla istihdam ve sosyal uyum yoluyla, sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip rekabetçi ve dinamik bir bilgi ekonomisi olmasını hedeflemiştir. Bu hedefler somuta indirgenmiş ve 2010 yılında ortalama istihdam oranının %70'e, kadın istihdam oranının %60'a ve 55-64 yaş arasında bulunan yaşlı kişilerin istihdam oranının da %50'ye çıkarılması hedeflenmiştir. Lizbon'a gelinceye kadar 1997-2001 yılları arasında işgücü piyasasında önemli iyileşmeler kaydedilmiştir. Buna göre 1997 yılından 2001'e kadar istihdam oranı %6.5 artarak 10 milyon yeni iş yaratılmıştır. Yaratılan bu istihdamın 6

milyonu kadın istihdamıdır. Bu gelişimin bir yansıması olarak da işsizlik %25 oranında bir düşüşle 4 milyon kişi azalmıştır. Diğer yandan işgücüne 5 milyon kişi katılmış, bunun da büyük bölümü kadın işgücü kaynaklı olmuştur. Kadınların işgücüne katılım oranının artması cinsiyet farklılıklarını, istihdam oranlarında %20'den %18'e, işsizlik oranlarında %12'den %9'a gerilemesini sağlamıştır (EC, 2002).

Komisyon, bu nihai hedeflere ulaşılabilmesi için özetle şu önceliklere odaklanılmasını önermektedir (EU, 2003):

- İşsizler ve aktif durumda bulunmayan kişiler için aktif ve koruyucu önlemler alınmalıdır.
- Daha çok ve iyi işler yaratmak için girişimcilik desteklenmelidir.
- Kayıtdışı istihdam kayıt altına alınmalıdır.
- Aktif yaşlanma geliştirilmelidir.
- İşgücü piyasasında uyum sağlanmalıdır.
- İnsan sermayesine yatırım ve yaşam boyu öğrenme stratejileri geliştirilmelidir.
- İşgücü piyasasında cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır.
- İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplara karşı ayrımcılıkla mücadele ve bu grupların uyumu sağlanmalıdır.
- Bölgesel istihdam farklılıkları giderilmelidir.

Geliştirilen bu politikalara rağmen AB'de büyüme yavaşlamış ve ortalama büyüme

oranı %2,4 düzeyinde kalmıştır. AB Üyesi Ülkeler arasında en yüksek büyüme hızı %8,3 ile Letonya, %7,8 ile Estonya ve %7,0 ile Litvanya'da gerçekleşmiştir. AB'nin zenginler gurubunu oluşturan AB 15'te 2005 yılında reel GSYİH %1,6 oranında artmıştır. 2005 yılında AB 25'te toplam 202 milyon 291 bin, AB 15'te ise 173 milyon 731 bin kişi istihdam edilirken ortalama istihdam oranı % 63,3 düzeyine ulaşmıştır (DPT: 2007). 2006 yılında işsizlik oranı ise AB 25'te % 7,9, AB 15'te ise % 7,3'tür. Üye Ülkeler arasında 2004 yılında en yüksek istihdam oranları Danimarka'da %75,7, Hollanda'da %73,1 ve İsveç'de %72,1; en düşük istihdam oranları Polonya'da %51,7 ve Malta'da %54,1 ve aday ülke Türkiye'de % 46,1 düzeyinde gerçekleşmiştir (ILO, 2005).

Lizbon Stratejisinin başlatıldığı 2000 yılından 2004 yılı sonuna kadar toplam istihdam oranlarında en fazla gelişme kaydeden ülkeler sırasıyla İspanya ve Letonya % 4,8, İtalya %3,9 ve Güney Kıbrıs Rum Kesimi % 3,4 olmuştur. 2000-2004 yılları arasında toplam istihdam oranlarında en fazla düşüş kaydeden ülkeler ise sırasıyla Polonya %3,3, Lüksemburg %1,1, İsveç %0,9 ve Çek Cumhuriyeti %0,8 'dir (ILO, 2005).

Avrupa Birliği istihdam paketi, istihdam yaratmanın yolunun istikrarlı büyüme ve beşeri sermayedeki artışa bağlamaktadır. Bu mekanizma klasik iktisadın işsizliğin uzun dönemde toplam arz fonksiyonunca

belirlendiği yönlü yargısını örtük olarak kabul ettiğini de ifade etmektedir (Layard, 1994:23). Bundan dolayı Avrupa İstihdam Stratejisi'nin 2010 yılına ilişkin hedeflerin tutmaması, politikaların yanlışlığını ifade etmeyecektir. Avrupa Birliği de küresel dünyanın bir parçasıdır. Bundan dolayı AB İstihdam Komisyonu işsizlik sorununun küresel boyutta algılanarak bu bağlamda uzun erimli politikalar üretilmesi ile ortadan kalkacağını savunmaktadır. Nitekim AB ülkeleri 2006 yılında niceliksel bu hedeflerden çok genel eğilimler üzerinde odaklaşmaya karar vermiştir.

II- KÜRESEL İŞSİZLİKTEN GENÇ İŞSİZLİĞİNE

İşgücü piyasasını değerlendirmede başvurulan işsizlik ve istihdam kavramları oldukça kaba ölçütlerdir. İşgücü analizi yapılırken sadece bu değişkenlere değil, örneğin, A. Smith'in tanımlaması ile istihdam edilenlerin geçimlik düzeyde ücretle istihdam edilip edilmediğinin de göz önüne alınması gerekmektedir. Bu noktada rahatlıkla ifade edilebiliriz ki, dünyada istihdam edilenler arasında önemli bir kitle işsiz kalmanın getirdiği yüksek alternatif maliyet nedeni ile çok düşük ücretlere razı gelerek çalışmaktadır. ILO bu konumdakileri “çalışan yoksullar” olarak tanımlamaktadır. ILO'nun Ocak 2006 ve 2007 “Global Employment Trends” başlıklı raporlarına göre dünyada istihdam edilen 2.85 milyar işçinin 1.4 milyarı günde 2 ABD Doları kadar bir

ücret ile yaşamaya çalışırken, 520 milyon kişi ise günde 1 ABD Doların altında bir gelir elde etmektedir (ILO, 2006:2).

Son yıllarda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ve benzeri kurumların yayınladığı raporlar incelendiğinde açık ya da örtük olarak işsizliğin küresel boyutta bir tehdit olarak algılandığını görmekteyiz. Tehdidin ilk muhatapları kadınlar ve gençlerdir. Kadınlar ve gençler sadece işsiz kalmamakta, aynı zaman da çalışanlarda ayrımcılığa uğramakta ve önemli bir kısmı kayıtdışı çalışmaktadırlar. Özellikle gençlere yönelik olarak yaratılan işlerin Afrika'da %93'ü, Latin Amerika'da neredeyse tamamı kayıtdışıdır (ILO, 2005:4).

Dünya işgücü piyasası 1993-2003 yılları arasındaki on yıllık dönemde istihdam edilenler ve işsizlik açısından başarılı bir performans sergileyememiştir. Nitekim istihdam oranı 1995 yılında %62.8'den, 2005'de bu oran %61.4'e düşmüştür. İşsizlik oranı 1995 yılında %6.0'dan, 2005 yılında %6.3'e yükselmiştir. Kadınlarla erkekler arasındaki istihdam açığı son on yılda bir ölçüde kapansa bile gene de büyüktür. İstihdam edilen yetişkin yaşlardaki kadınların oranı 1995 yılında yüzde 51.7 iken bu oran 2005 yılında yüzde 52.2'ye çıkmıştır. 2005 yılında dünyadaki toplam işgücünün yaklaşık yüzde 40'ını kadınlar oluşturmaktadır (ILO, 2006).

İşsizlikte en büyük artış Latin Amerika ve Karayipler'de görülmüş, 2004 ile 2005 yıl-

ları arasında işsiz sayısı 1.3 milyon artarken işsizlik oranı da 0.3 oranında artarak yüzde 7.7'ye yükselmiştir. Orta ve Doğu Avrupa (AB dışı) ile BDT'de ise işsizlik oranı 2004'te yüzde 9.5 iken 2005'te yüzde 9.7'ye çıkmıştır. Gelişmiş ekonomiler ve AB'de ise 2004 yılında yüzde 7.1 olan işsizlik oranı 2005 yılında yüzde 6.7'ye inmiştir. İşsizlik oranları Asya'nın alt bölgelerinde önemli bir değişiklik göstermemiştir. Doğu Asya'da işsizlik oranı yüzde 3.8 ile dünyadaki en düşük düzeydedir. İşsizlik oranı Güney Asya'da yüzde 4.7, Güney Doğu Asya ve Pasifik'te ise yüzde 6.1'dir. Dünya'da işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge 2005 yılındaki yüzde 13.2'lik oranla Orta Doğu ve Kuzey Afrika'dır. Bu bölgeyi yüzde 9.7'lik işsizlik oranı ile Sahra Güneyi Afrika izlemektedir (ILO, 2007).

Yüksek enerji maliyetlerinin yoksulluk ve işsizlik üzerindeki etkileri de bölgelere göre değişmektedir. 2015 yılına kadar yoksulluğun yarı yarıya azaltılmasını öngören Binyıl Kalkınma Hedefine ulaşabilecek durumdaki bir bölge olarak Asya'da bu etki ancak yüksek enerji maliyetlerinin sürmesi durumunda önemli boyutlara ulaşabilecektir. Sahra Güneyi Afrika'da ise yükselen enerji maliyetlerinin olası kısa dönem etkileri önemli boyutlara ulaşacak ve daha uzun dönemde kimi ülkelerde görülen umut verici gelişmelerin önüne kesebilecektir (ILO, 2006).

Dünya ekonomisi 2005 yılında her ne kadar 2004 yılındaki %5.1'lik büyüme oranı-

na göre kayba uğrasa da, 2005 yılında da %4.3 büyüyerek istikrarlı büyümeye devam etmiştir (ILO, 2006:2). Yine benzer biçimde istihdam düzeyi de artmış fakat işsizlik oranı azalmamıştır. Küresel boyutta işsizlik 2005 yılında işsizlik oranı yüzde 6.3'te aynı kalmıştır. Toplam işsiz sayısı 2005 yılı sonuna gelindiğinde 191.8 milyondur. Bu, 2004 yılına göre 2.2 milyon, 1995 yılına göre ise 34.4 milyonluk bir artış anlamına gelmektedir. Dünya ölçeğinde 2005 yılı sonu itibariyle 15 yaş ve üzerinde 2.85 milyar kişi istihdam edilmektedir. Bu rakam bir önceki yılın istihdam edilenlerin %1.5, 1995 yılında istihdam edilenlerin %16.5 üzerindedir. Buna karşın aynı yaş gurubunda yer alıp istihdam edilenlerin dünya nüfusuna oranı %61.4 düzeyinde kalmakta ve 10 yıl öncesine göre bu oranın %1.4 azaldığını görmekteyiz. Bu çarpık oluşum genç nüfus açısından daha da kötüdür. ILO'ya göre, tüm dünyada çalışabilecek yaştaki nüfusun yüzde 25'ini gençler oluşturmaktadır. 15-24 yaş gurubunda yer alıp istihdam edilenlerin aynı yaş gurubundaki nüfusa oranı 1995 yılında %51.7 iken 2005 yılında %46.7 düzeyine inmiştir. Dünyadaki işsizlerin yarısını 15 ile 24 yaş arası gençler oluşturmaktadır ve gençler arasında işsiz kalma olasılığı yetişkinlere göre üç kat daha fazladır. Diğer yandan cinsiyete göre istihdama baktığımızda 2005 yılında 1995'e göre istihdam edilen erkek işgücünün %1.3 azalarak %80.5'e düştüğünü, kadın istihdamının aynı dönemler için %51.5'den

%52.2'ye yükseldiğini görmekteyiz. Cinsiyete göre istihdamın toplam nüfusa oranı içindeki payına ilişkin aralık (gap) daralmış ancak dünya ölçeğinde kendini muhafaza etmiştir. 1995-2005 yılları arasında küresel işgücü 438 milyon kişi yani % 16.8 artmıştır. Bu dönemde 15-24 yaş (genç işgücü) %4 artmış buna karşın bu gurubun işgücüne katılım oranı %4.8 azalarak %54.1 düzeyine inmiştir. Bu gelişimin nedeni gençlerin daha uzun süre eğitimde kalmasıdır (ILO, 2006:1-3).

ILO tarafından yeni yayınlanan Gençlik İçin Küresel İstihdam Eğilimleri başlıklı araştırma raporuna göre 15-24 yaş grubundaki işsiz gençlerin sayısı, 1995 ile 2005 yılları arasında %14.8'lik bir artış göstererek 85 milyona ulaşmıştı. Dünyadaki genç nüfusun yaklaşık %25'i olan bu 300 milyon genç günde 2 dolar kazanç olarak belirlenmiş yoksulluk sınırının altında yaşamaktaydı (ILO, 2006).

Rapordaki tahminlere göre, gençliğin ve rimli potansiyelinin tam olarak gerçekleştirilmesi için en az 400 milyon "insana yakıştır iş" - yeni ve daha iyi işlere - ihtiyaç vardır. Gençlerin işsiz kalma olasılıkları yetişkinlere göre üç kat daha fazladır. Ayrıca, gençlerin işsizlik yüzünden uğrayacakları mağduriyet gelişmekte olan ülkelerde görece daha belirgindir çünkü bu ülkelerde gençler toplam işgücü içinde daha yüksek bir paya sahiptir.

Rapordaki başlıca bulgular şunlardır:

- Dünyada 15 ile 24 yaş arasındaki 1.1 milyar gencin, her üç kişisinden biri ya iş arayıp bulamamakta ya iş aramaktan vazgeçmiş ya da çalıştığı halde günde 2 dolar-dan az kazanmaktadır.

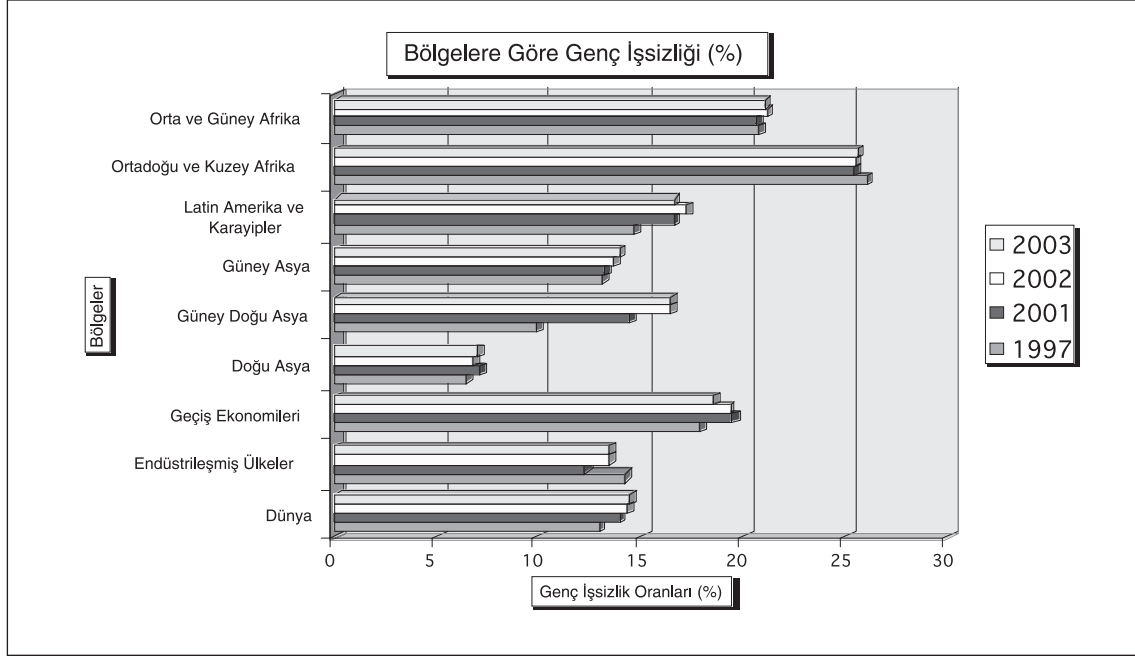
- Genç nüfus 1995 ile 2005 arasında %13.2 artmış olmasına rağmen, istihdam ancak %3.8 artarak 548 milyona ulaşmıştır.

- Genç nüfusun çalışabilir yaşlardaki toplam nüfus içindeki payı yalnızca %25 olmasına rağmen dünyadaki toplam işsizlerin %44 'ü gençlerdir (ILO, 2006:1-3).

2005 yılı için gençler arasında işsizlik oranı olan %13.5 (1995 yılında %12.3) yetişkinler arasında işsizlik oranı olan %4.6'nın çok üzerindedir. Bölgeler bazında bakıldığında genç işsizlik oranları şöyledir: Orta Doğu ve Kuzey Afrika %25.7; Orta ve Doğu Avrupa (AB ülkeleri hariç) ve Bağımsız Devletler Topluluğu %19.9; Sahra Güneyi Afrika %18.1; Latin Amerika ve Karayipler %16.6; Güney Asya ve Pasifik %15.8; Gelişmiş ekonomiler ve Avrupa Birliği %13.1; Güney Asya'da %10; ve Doğu Asya'da %7.8.

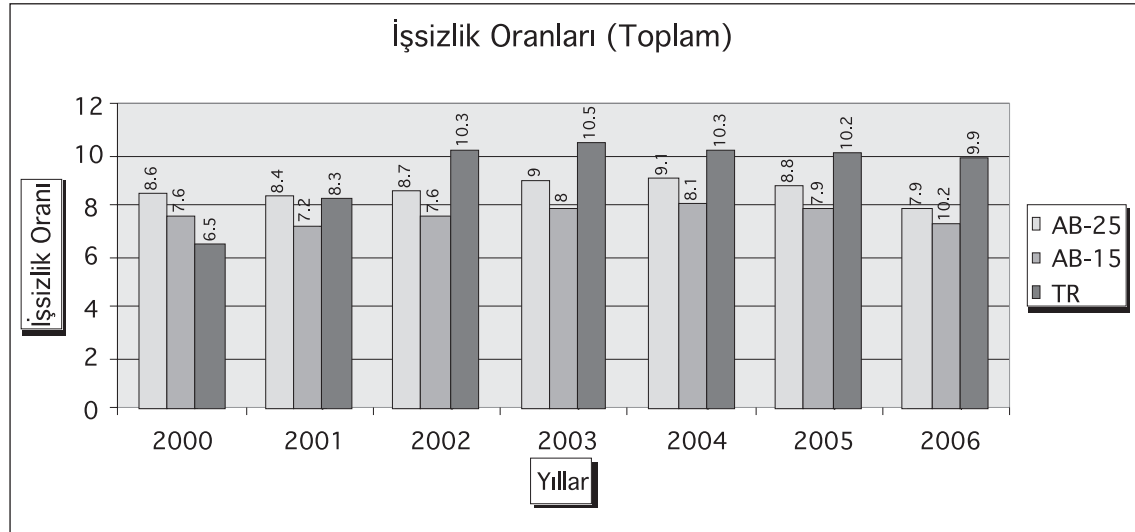
Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesi son 10 yıl içinde genç işsizliğinde önemli düşüş sağlanan tek bölgelerdir. Bunu sağlayan, işgücü içindeki genç nüfusun görece azlığı ve uygulanan başarılı istihdam stratejileridir. Genç kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki açıklık gelişmekte olan bölgelerde daha büyüktür. Bu açıklık

Grafik 1: Dünyada Genç İşsizliği



Kaynak: ILO, Global Employment Trend, 2007

Grafik 2: Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik Oranları



Kaynak: Eurostat, (Erişim: Şubat, 2007).

kültürel geleneklerden, kadınların iş ve ev sorumluluklarını bağdaştırmalarına yardımcı olacak imkânların yokluğundan ve işler azaldığında işgücü piyasalarının erkeklere göre kadınların daha hızlı biçimde dışarıda bırakmasından kaynaklanmaktadır.

Öte yandan çalışıyor olmak bile genç bir kişinin gelecekteki ekonomik durumu açısından güvence oluşturmamaktadır. Genç çalışanlar arasında yoksulluk oranının %56 gibi yüksek bir oranda olması, bir işte çalışmanın her zaman insana yakışır bir işte çalışma anlamına gelmediğinin göstergesidir.

III- TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ

2002-2005 yılları arasında Türkiye ekonomisi uzun yıllardır sağlayamadığı istikrarlı bir büyüme süreci yakalamıştır. 2004 yılında Türkiye'de GSYİH %9.9, 2005 yılında %7.4, 2006 yılında %6 büyümüştür. Bu hızlı büyüme trendine karşın Türkiye aynı hızla istihdam yaratamamış ve işsizlik

oranı kriz sonrası düşürülememiş ve 2006 yılını %10'luk bir işsizlik oranı ile kapatmıştır. 2006 yılında Türkiye'de 22 milyon 333 bin kişi istihdam edilmiş, %43.2'lik istihdam oranı ile AB Üye ve aday ülkeleri arasında oldukça gerisinde kalmıştır.

Türkiye'de işgücü piyasasının yapısal değişkeni olarak görülen işgücüne katılım oranı 2006 yılı itibariyle %48'dir. Bu oran erkeklerde %71.5, kadınlarda %24.9 düzeyindedir. Bu oranlara kentsel ve kırsal işgücüne katılım oranları düzeyine bakıldığında farklılaşmalar ortaya çıkmaktadır. Nitekim 2006 yılı verilerine göre; kentsel kesimde işgücüne katılma oranı %45.5, kırsal kesimde %52.2'dir.

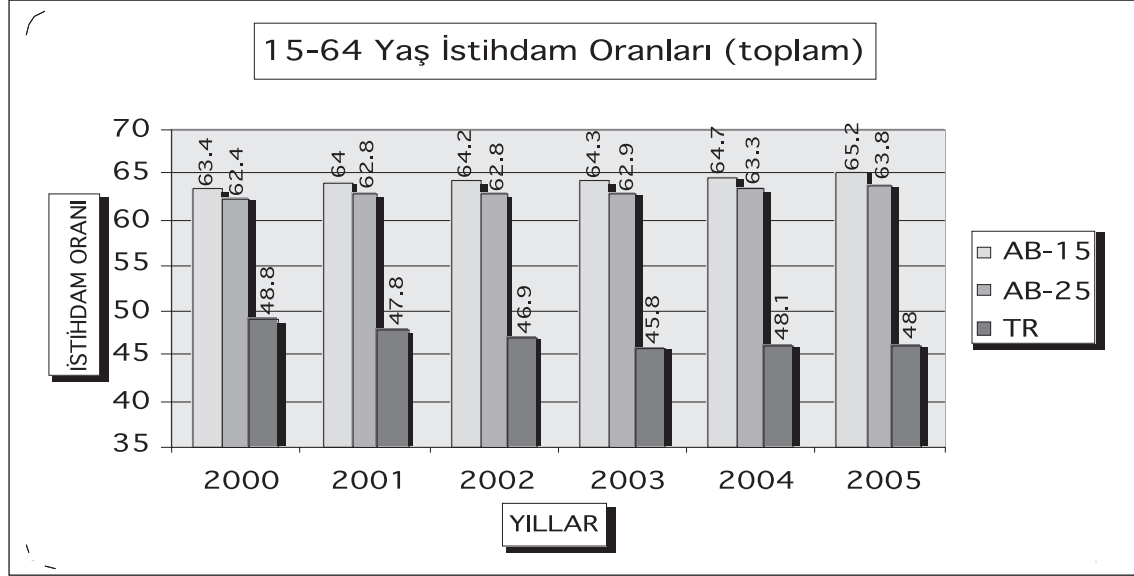
Kentsel-kırsal kesimde işgücüne katılma oranında cinsiyetlere göre ortaya çıkan bu çarpıklığın ana nedeni ekonomide kayıtdışı sektörün ve ücretsiz aile işçiliği ile kendi hesabına çalışanların toplam işgücü içeri-

Tablo 1: Türkiye'de İşgücü Temel Göstergeleri

	2000	2001	2002	2003	2004	2005*	2006*
İşgücü (Bin Kişi)	23,078	23,491	23,818	23,640	24,289	24,565	24,776
İstihdam (Bin Kişi)	21,581	21,524	21,354	21,147	21,791	22,046	22,330
İstihdam Kent (%)	48,1	51,5	52,0	51,5	54,3	39,7	40,0
İstihdam Kır (%)	48,5	48,5	48,0	48,5	45,6	49,5	48,8
İşsiz Sayısı (Bin Kişi)	1497	1967	2464	2493	2498	2520	2446
İşsizlik Oranı (%)	6,5	8,4	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9
Kent (%)	8,8	11,6	14,2	13,8	13,6	12,7	12,1
Kır (%)	3,9	4,7	5,7	5,7	5,9	6,8	6,5

Kaynak: DİE Hanehalkı İşgücü Anketleri , 1994-2002 ve Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları 2003-2004, Haber Bültenleri.

* TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2006 Yıllık Sonuçları, 06 Mart 2007, Sayı: 33 Haber Bülteni

Grafik 3: Avrupa Birliği ve Türkiye’de İstihdam Oranları

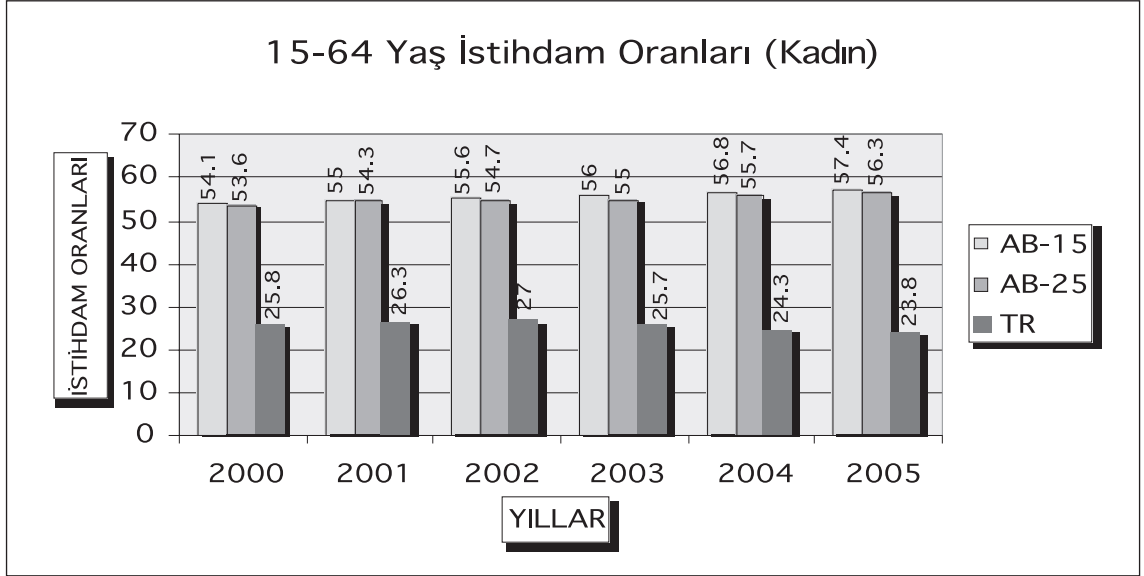
Kaynak: Eurostat (Erişim: Şubat, 2007)

sindeki payının yüksek olmasıdır. Kadınların özellikle kırsal kesimde ücretiz aile işçisi olarak hanehalkı bütçesine katkı sağlamasına karşın kentsel kesimde çoğunlukla “ev kadını” konumunda olmaları ve kentsel alanda çalışmak için gerekli olan beşeri sermayeye sahip olmamaları kentsel alanda kadının çalışmasının önündeki temel engellerdir (Çınar,1994:377).

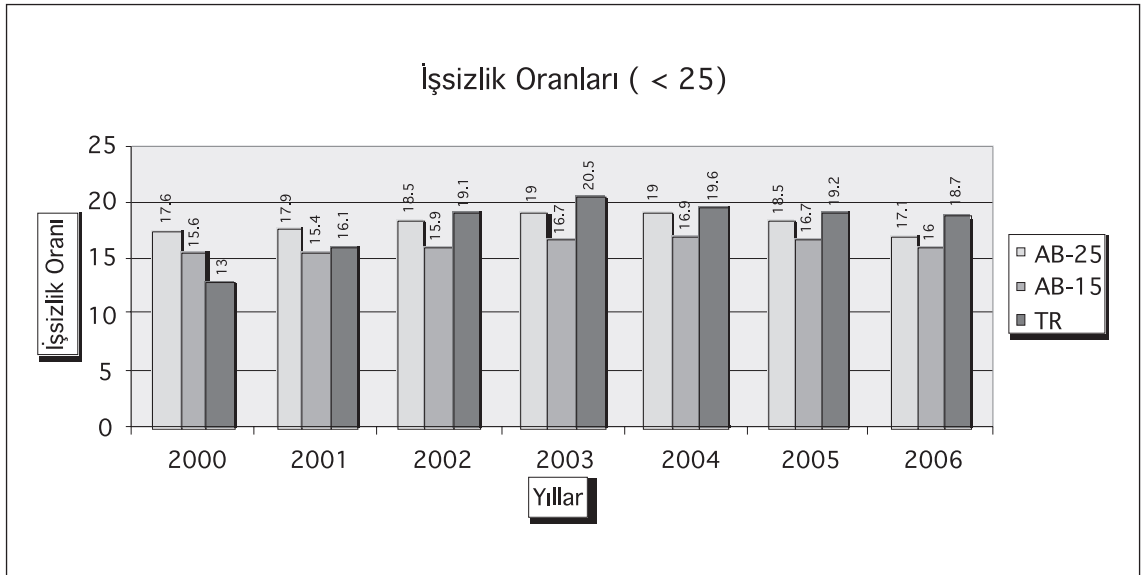
Kadın istihdamında %24.9 ile AB üye ve aday ülkeleri arasında en düşük seviyede bulunan Türkiye’de 2006 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki kadınların işsizlik oranı ise 17.9 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Aralık 2006 itibariyle kentsel alanda istihdam oranı %40.0, işsizlik oranı %12.1, kırsal alanda istihdam oranı %52.2, işsizlik ora-

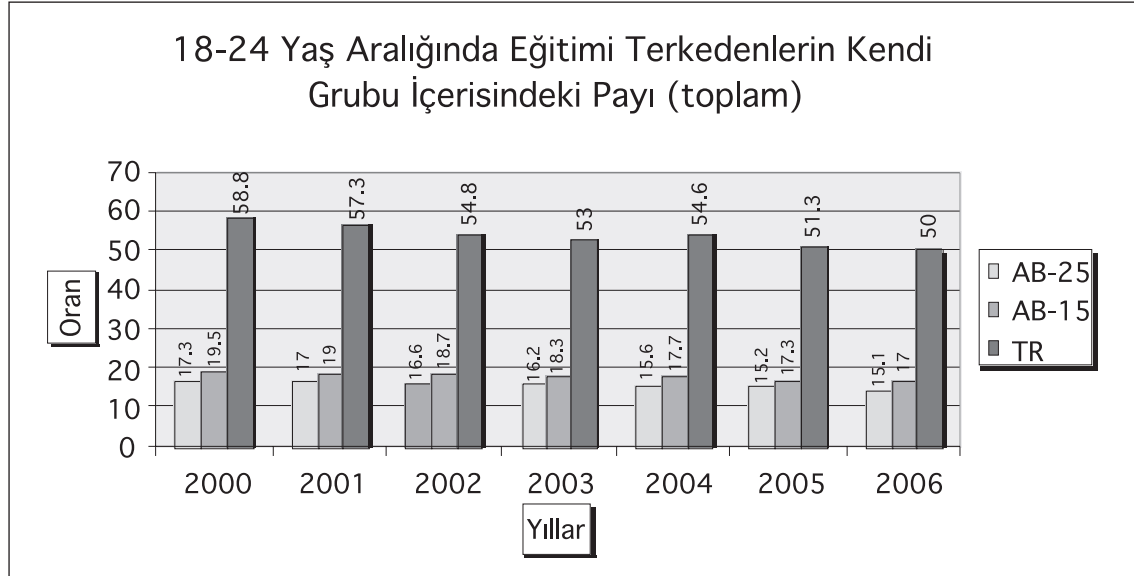
nı %6.5’dir. Türkiye’de kentlerde, kırdakinin yaklaşık iki katı oranda işsiz bulunmaktadır. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı %25.8, sanayi sektöründe çalışanların oranı %20.7 ve hizmetler ile inşaat sektöründe çalışanların oranı ise %53.6 düzeyindedir. Bu veriler Türkiye’deki işgücü piyasasındaki dönüşümün neden yavaş işlediğinin de göstergesi niteliğindedir. AB ile Türkiye’yi karşılaştırdığımızda Türkiye kadın istihdamı konusunda oldukça sorunludur. AB 15 ülke gurubunda kadın istihdamı oranı %57.4, AB 25 ülke gurubunda %56.3 iken Ülkemizde bu oran %23.6 düzeyinde kalmaktadır. Türkiye’nin 2010 yılı kadar bu oranı %50’ye çıkartma hedefi koyulduğu göz önüne alındığında, yasal ve iktisadi temel de yapılacak çok şeyin olduğu açıktır.

Grafik 4: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın İstihdamı

Kaynak: Eurostat (Erişim: Şubat, 2007)

Grafik 5: Avrupa Birliği ve Türkiye’de 25 Yaş Altı İşsizlik Oranları

Kaynak: Eurostat (Erişim: Şubat, 2007)

Grafik 6: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Eğitimi Terk Edenler

Kaynak: Eurostat (Erişim: Şubat, 2007).

Diğer yandan Ülkemizde nitelsiz işgücünün hakim olduğu tarım sektöründeki çözümler hızlanmış olsa da halen ağırlığını korumakta ve kırsal alandan kentsel alana kayan (göç eden) bu işgücü sanayi sektöründe istihdam edilememekte ve ekonomideki kayıtdışılığı artırmaktadır. Nitekim kayıtdışı istihdam oranı %48 dolayındadır. Nüfusun büyük bir oranının kentlerde toplanması, kentsel nüfusun hızla artması ve kentsel işsizliğin de kırsal alanla artış göstermesi; iç göç olgusunun Türkiye için devam ettiğini göstermektedir.

Bölgesel kalkınmışlıkların düşük düzeyde olduğu ve ekonomik gelişmenin yavaş olduğu bölgelerde iş olanaklarının az olması, kırdan kente, kentten kente göç olgusuna neden olan etkenlerden biri olarak kentsel

nüfusun ve bununla birlikte metropol kent nüfusun hızlı artmasına neden olmaktadır.

Türkiye’de genç işsizlik oranı %21.5 düzeyindedir. İşgücünün %77.8’i, istihdamın %79.1’i orta okul ve ilkokuldan mezun olan veya herhangi bir okuldan mezun olmayanlar ile okuma yazma bilmeyenlerden oluşmaktadır. 18-24 yaş aralığında eğitimi terk edenlerin oranı AB 25 ülke grubunda sadece %15.7 iken bu oran Ülkemizde %50’dir. Bu veri genç işsizliğin en önemli kaynaklarından birisinin eğitimsizlik olduğunu bize açıkça göstermektedir.

IV- SONUÇ

Yeni yüzyıla girilirken ülkelerin aşmakta zorlandığı iktisadi ve aynı zamanda sosyal sorun işsizliktir. İşsizlik olgusu, Dünya,

Avrupa Birliği veya Türkiye ölçeğinde düşünüldüğünde, sorunun küresel bir sorun olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar küreselleşme işgücü hareketliliğini sağlamamış ise de mal ve sermaye hareketlerinin serbest olması bir anlamda işgücünü yerinde küreselleştirmektedir. Bundan dolayı da politikaların belirlenmesinde ilk öncelik istihdam, istikrarlı büyüme ve eğitim üçlüsünün birlikte ele alınmasını gerekmektedir. Bu üçlünün alt başlıkları olan, cinsiyet ayrımcılığı, gençlerin işsizliği ve yaşlıların işgücü piyasasında daha fazla tutulmaması sorunlarına da çözüm bulunması gerekmektedir.

“Bu eğilimlere bakıldığında, kalkınma ve büyüme stratejilerinin yeniden belirlenmesi gerekecektir. Birçok ülkede tarım kesimindekiler kırsal yoksulluk içindedirler ve kentlerde daha iyi bir iş bulma umudu taşımaktadırlar; ne var ki fiilen buldukları, eski durumlarına göre bir iyileşme sağladığı söylenemeyecek olan gelip geçici işler ve küçük ticaretten ibarettir. Kalkınma sürecinin yoksullukta azalma sağlaması isteniyorsa politikaları belirleyenlerin bu tür konuları da ele almaları gerekecektir” (ILO, 2006).

Türkiye’de işsizlik sorunu aşabilmek için küresel işsizlik olgusu veri alınarak Avrupa İstihdam Stratejisi temelli bir ulusal istihdam stratejisi geliştirilmesi gerekmektedir. Bu stratejinin ana unsurlar şunlardır:

- İşsizliği azaltmaya yönelik politikalar

Ulusal İstihdam Stratejisi ve Politikaları oluşturularak uygulanmalıdır. Bu strateji Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu ve “girişimci odaklı” olmalıdır.

- Kayıtlı sektörün maliyetlerini artırarak Türkiye’nin rekabet gücünü azaltan kayıtdışı ekonomi konusunda politik kaygılardan uzak önlemler alınmalıdır.
- İşgücü piyasasında katılıklar en aza indirgenmeli ve esnek çalışma biçimlerinin etkinlik kazanmasını sağlayan süreçler ivedilikle uygulamaya koyulmalıdır.
- Eğitim-istihdam ilişkisi, işgücü talebi göz önüne alınarak yeniden biçimlendirilmelidir. Bu bağlamda zorunlu eğitim kısa sürede 12 yıla çıkarılmalıdır. Mesleki eğitime politik kaygılarla yapılan müdahalelere son verilerek işgücü talebine göre bir mesleki eğitim modeli kurgulanmalıdır.
- Bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla yaşam boyu eğitim özendirilmelidir.
- Kadınların iyi eğitim almaları sağlanmalıdır. Formel eğitim dışında kadınlara yönelik mesleki eğitim ve aktif istihdam tedbirlerinin uygulanması da kadınların işgücüne katılımını artıracaktır. İşgücü piyasalarının yeniden yapılandırılması ile öncelikle yarı zamanlı çalışma olmak üzere esnek çalışma biçimlerinin uygulanması, kadınların işgücüne katılımını ve istihdam olanaklarını artırmada çö-

zümleyici politikalar olabilir.

- AB Ülkeleri'nde olduğu gibi dezavantajlı grupların istihdamı özel politikalarla teşvik edilmelidir. Genç işsizlere yönelik olarak getirilecek “çalışma karşılığı devlet yardımları”, “vergi ve sigorta işveren oranlarında indirim” uygulamaları, bu gurubunda yer alanlara yönelik eğitim çalışmaları yoluyla istihdam edilebilirliklerinin sağlanması şeklinde tedbirler uygulanmalıdır.
- Genç işsizliğinin yaygın olduğu Türki-

ye'de, özellikle gençlere iş yaratma konusunda girişimciliğin desteklenmesi önemli bir araçtır. Gençlere yönelik eğitim; yaratıcılık ve girişimcilik temelinde verilmeli, gençlerin yöneticilik yetenekleri geliştirilmelidir.

- Tarım sektöründe verimlilik artırılmalıdır. Tarım sektöründeki düşük verimlilik sorunu ele alınmalı; tarım sektörünün dünya pazarlarındaki rekabet gücü artırılmalıdır. Bu şekilde kırsal alandan kentsel alana yönelik genç nüfusun önü alınabilir.



KAYNAKÇA

Çınar, Mine E.(1994),“Unskilled Urban Migrant Women and Disguished Employment:Home-Working Women in İstanbul, Turkey”, World Development, Vol:22.

DİE, (2005), Türkiye İstatistik Yıllığı 2004.

DPT, (2007), AB Üyesi Ülkelerde ve Aday Ülkelerde Ekonomik Gelişmeler, Şubat, Ankara.

European Commission, (2002), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: “Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy”, Brussels.

European Commission, (2003), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: The Future of the European Employment Strategy (EES) “A Strategy for Full Employment and Better Jobs for All”, Brussels.

European Commission, Employment in Europe (2005, Brussels.

European Commission, Employment in Europe (2006), Brussels.

European Commission, The New Lisbon Strategy, January (2006) Brussels.

European Commission, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Changing Europe: Better Work Better Life, Four year work programme 2004-2008, Luxembourg, 2004.

Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>. (Erişim: Şubat, 2007).

Gros, Daniel (2005), Prospects for the Lisbon Strategy, How to Increase the Competitiveness of the European Economy?, CEPS Working Document No.224/July 2005, www.ceps.be.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/en/backgr/situat.htm.

İktisadi Kalkınma Vakfı, (2003), 15 Soruda 15 AB Politikası No.12, Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası, İstanbul.

ILO, (2007), Global Employment Trends, Geneva.

ILO, (2006), Global Employment Trends, Geneva.

ILO, (2005), World Employment Report 2004-05, Geneva.

ILO, (2004), Promoting Employment, Geneva.

Layard, R., S. Nickell, R. Jackman (1994), The Unemployment Crisis, Oxford Univer-

sity Pres, Oxford.

TİSK, 2005, AB Sosyal Gündemi 2005-2010, Ankara.

TİSK, (2002), Avrupa Birliği İstihdam Paketi, Ankara.

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, Farklı Tarihler

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Aralık 2005-2006 Sonuçları, Ankara.

Küresel İstihdam Eğilimleri ve Gençlerin İşsizliği



Gülray ASLANTEPE

Gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkeler, her yıl iş piyasasına katılan gençlere düzgün, insan onuruna yakışır iş yaratma sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorun, uluslararası kalkınma gündeminin başında yer almaktadır ve Bin Yıl Kalkınma Hedefleri ve 2006 ECOSOC toplantısının ana konusunu oluşturmıştır.

Gençlerin iş piyasasına başarılı bir şekilde entegre edilememeleri, ülkenin gelecekteki refah ve kalkınma beklentilerine ciddi bir tehdit oluşturmaktadır.

ILO'nun Ekim 2006'da yayınladığı "Gençlerin İstihdamına İlişkin Küresel Eğilimler" raporuna göre son 10 yılda 15-24 yaş arası işsiz gençlerin sayısı 1995'de 74 milyon iken, 2005'te bu sayı 85 milyona

ulaştı. %14.8'lik bir artış gözlemlendi. 300 milyondan fazla genç, yaklaşık dünya genç nüfusunun %25'i günlük 2 USD'lik bir yoksulluk sınırının altında yaşıyor.

ILO raporuna göre, küresel boyutta bugünün gençliğine iş bulabilmek için, en azından yaklaşık 400 milyon düzgün iş yaratılması gerekiyor.

Yine rapora göre özellikle gelişmekte olan ülkelerde gençlerin işsiz kalması ihtimali yetişkinlere göre 3 kat daha fazla, çünkü bu ülkelerde gençler iş gücünün büyük bir oranını oluşturuyorlar.

Yine raporun bulgularına göre, 15-24 yaş arası 1.1 milyon gencin 1/3'ü ya iş arıyor bulamıyor, ya iş aramaktan vazgeçmiş ya da günde 2 USD altında koşullarda çalışıyor.

1995-2005 yılları arasında dünya genç nüfusunda %13.2 artış olmasına rağmen, genç istihdamı aynı dönemde sadece %3.8 kadar arttı ve 548 milyona ulaştı.

15 yaş üstü, küresel iş gücünün %25'ini oluşturmasına rağmen, küresel işsizliğin %44'ünü genç işsizler oluşturuyor.

Genç işsizliği gençleri doğrudan etkilediği gibi, içinde yaşadıkları toplumlara kalkınma süreçlerinde ciddi sosyal ve ekonomik kayıplar yaratmakta.

Aslında günümüz dünyasında bir işte çalışıyor olmak genç insanlar için gelecekteki sürdürülebilir ekonomik olanaklar için bir garanti oluşturmuyor. Gençlerin %56'sı yoksulluk sınırında düzgün olmayan işlerde çalışıyorlar.

Raporda endişe verici bir başka bulgu da, ülkeler düzeyinde mevcut sınırlı verilere göre, Orta ve Doğu Avrupa'daki gençlerin %34'ü, ne istihdam edilmekte, ne de eğitim sürecinde bulunuyor.

Bu grup gençlerin gelişmiş ekonomilerde ve AB bünyesindeki oranı %13.

Pek çok gelişmekte olan ülke için eğitim olanaklarına ulaşmak gençler için bir sorun. Yüksek öğrenim de pek çok ülkede gençlere “düzgün bir iş” bulma garantisi sağlamıyor.

Türkiye'deki gençlerin durumuna baktığımızda, 15-24 yaş arası nüfusun 12 milyon

olduğunu görüyoruz. Bu yaş grubu işgücünün %19'unu oluşturuyor. Gençlerde işgücüne katılım oranı %31.8. Kentlerde bu oran %37.2. 15-24 yaş grubu gençlerde işsizlik oranı %18.8 (892.000); kentlerde bu oran %21.4. Kentli genç kızlarda işsizlik oranı %25'i geçiyor. TÜİK Ekim 2005 verilerine göre eğitilmiş gençlerde işsizlik oranı %23.4. Sayılar işsizliğin, eğitilmiş gençler için çok ciddi bir sorun olduğunu gösteriyor.

2001 krizinden sonra istikrar kazanan ekonomik ortama ve 2002-2006 döneminde yıllık büyüme hızı %7 olmasına rağmen, gerek işsizlik (%9.6) gerek genç işsizliği (%17-18) oranları ısrarla aynı.

Her yıl 2 milyon genç üniversite giriş sınavlarına katılıyor. %70'ı normal lise mezunu, mesleki becerileri yok.

Temel eğitimin 8 yıla çıkmasına rağmen, çocuk işçiliği geride bıraktığımız 10 yıla oranla önemli ölçüde azalmış dahi olsa, hala bir sorun ve kırsaldan kente göç devam ettikçe kentlerde gözlenecek bir olgu.

TÜİK'le yaptığımız 3. çocuk işçiliği anketinin sonuçlarını Nisan ayı içinde almayı umuyoruz. 1999 anketine göre 6-14 yaş grubu 510 000, 15-17 yaş grubu 1.1 milyondur.

NE YAPILABİLİR?

Temel misyonu sosyal adaletin yer kürede sağlanması olan ILO, bu amaca ulaşmanın

yolunun insan onuruna yakışır iş yaratmaktan geçtiği gerçeğiyle, istihdamın artırılması için, üye ülkeler bir dizi enstrümanlar önermiştir. Bunlardan en önemlisi, Türkiye'nin de onayladığı 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesidir. Sözleşme üye ülkelere ekonomik büyüme ve kalkınma, yaşam standartlarının yükseltilmesi, iş gücü taleplerinin karşılanması, işsizlik ve eksik istihdamla mücadeleyle hedefleyen özgürce seçilmiş verimli ve tam istihdama ulaşmada etkin bir istihdam politikası önermektedir. Burada vurgulamak isterim ki, ILO'nun tüm enstrümanları toplumsal cinsiyet eşitliğini içerir.

2000 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 24. Özel Oturumunda, yoksullukla mücadelede ve sosyal dışlanmayı önlemede, istihdamın temel çözüm olduğu inancıyla, üye ülkeler yerkürede verimli istihdamın artırılması için ILO'dan uluslararası bir strateji belirlemesi talebinde bulundular. Bu taleplere cevap olarak, ILO 18 ay süren yoğun çalışmalar sonucu Mart 2003 Yönetim Kurulu toplantısında üçlü yapının görüş birliği ile, küresel boyutta insana yakışır iş yaratmada ekonomik ve sosyal politikaların temelini istihdam olarak belirleyen "Küresel İstihdam Ajandası"nı kabul etti.

Küresel İstihdam Ajandası'nın 10 temel unsuru var;

1. Ticaretin, yerli ve yabancı yatırımların verimli istihdamın artmasını sağlayacak şekilde desteklenmesi.
2. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin daha yüksek verimlilik sağlayacak, iş yaratacak ve insanların hayat standartlarını yükseltecek şekilde kullanılmasının yaygınlaştırılması. Bunun için gerekli olan fiziki ve sosyal alt yapının geliştirilmesi ki; bu çaba bile istihdamın gelişmesine katkı sağlar.
3. 2002 yılı Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde vurgulandığı üzere çevrenin korunmasıyla istihdam arasında mutlak bir bağ bulunmaktadır. Yoksullukla mücadelede ve sürdürülebilir kalkınmada tek çare istihdamın artırılmasıdır.
4. Makroekonomik politikaların büyüme ve istihdam odaklı olarak şekillendirilmesi, uluslararası finans kuruluşlarıyla finans politikaları belirlenirken, yapısal reformlar yapılırken, bunların istihdam üzerindeki etkilerini de gözönünde bulundurarak Ekonomik ve Sosyal Politikaların uyumlu, entegre bir biçimde uygulanması.
5. Eğitim sisteminden ve sürecinden başlayarak girişimciliğin özendirilmesi. Girişimciliğin önündeki mali ve bürokratik engellerin kaldırılması.
6. İşgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması. Yine eğitim sisteminden başlayan ve aktif iş piyasası politikalarıyla geliştirilebilecek olan bir stratejiyle iş gücünün iş piyasası taleple-

rini karşılayabilmesi mümkün olabilecektir.

7. İstihdamı geliştirmede aktif iş piyasası politikalarının uygulanması, işçiler ve işletmeler için önemli olan esneklik ve güvence dengesini sağlayacak politikalar, eşitlik ve yoksulluğun azaltılması.
8. Verimlilik unsuru olarak sosyal koruma. Sosyal korumanın varlığı, verimliliğin artmasında çok önemli bir faktör. Ayrıca sosyal korumanın mevcudiyeti, durgunluk dönemlerinde ekonomiyi stabilize eden unsur. İş piyasası politikaları gibi sosyal koruma da ekonominin dinamizmini ve işgücü mobilitesini destekleyen önemli bir düzenleme aracı.
9. İş güvenliği ve sağlığı ve verimlilik. ILO ve Dünya Sağlık Örgütü, çalışanlara temel koruyucu önlemlerle iş risklerinden ve kazalardan arınmış bir çalışma ortamının sağlanmasının verimliliği çok önemli ölçüde arttırdığını kanıtlamışlardır.
10. Yoksullukla mücadele ve kalkınma için verimli istihdam, bunun için ulusal ve uluslararası güç birlikleri oluşturmak.

Küresel İstihdam Ajandası'nın ülke düzeyinde uygulanması, insana yakışır iş ülke programı çerçevesinde gerçekleşecektir.

Hükümetler, sosyal ortaklarla beraber ulusal istihdam stratejisini oluşturacaklardır.

Türkiye Şubat 2006'da 2000 yılı Birleşmiş Milletler Bin Yıl Zirvesi'nde, o dönemin Genel Sekreteri Kofi Annan'ın girişimiyle oluşturulan ve sekreteryasını ILO ve Dünya Bankası'nın birlikte yürüttükleri Genç İstihdam Ağı (YEN)'na dahil oldu. Böylece gençlerin istihdamına yönelik ulusal politika stratejilerini belirlemeyi ve ulusal eylem planını hazırlamayı taahhüt etti.

ILO olarak bu alanda her türlü desteği sunmaya hazırız. Nisan ayı başında Sayın Ercan'ın hazırlayacağı durum raporunu kamuoyu ile paylaşacağız. Sosyal ortakların ve akademiadan gelen öneriler ışığında, genç istihdamına ilişkin ulusal stratejiler ve eylem planı oluşturmada İŞKUR'a her türlü teknik destek sağlanacak.

Ocak 2007'de Türkiye, öncelikli konuları olan, çocuk işçiliği, gençlerin istihdamı sosyal diyalog, kayıtdışı istihdam ve kadın istihdamı konularında ortaklık yapmak üzere ILO'nun "İnsana Yakışır İş Ülke Programı" na dahil oldu.

Bu yıl önümüzdeki bütçe dönemi, sosyal ortaklarımızla bu alanlarda çalışmalarımızı sürdüreceğiz.

Türkiye'nin "İnsana Yakışır İş Ülke Programı"na dahil olması, Birleşmiş Milletler reformu çerçevesinde Türkiye'nin Avrupa'da reformun uygulanacağı pilot ülkeler-

den biri olması sonucunu doğurdu. Reform çerçevesinde Türkiye’de ILO ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı kaynaklarını birleştirip sosyal ortaklarla birlikte hem Bin Yıl Kalkınma Hedeflerinin hem de

ILO’nun Küresel İstihdam Ajanda’sının yol göstericiliğinde insana yakışır iş ülke programının gerçekleştirilmesine çalışacaklardır.



I. OTURUM

Genel Görüşme

Prof. Dr. Tuba ONGUN: Şimdi, oturumumuzun sorular ve yanıtlar bölümüne geçiyoruz. Yöneltilen soruları konuşmacılara göre tasnif ettik. Bazı sorular alternatifli olarak geliyor; onları da, konuşmacıların görüşünü alarak dağıtıyoruz.

Kendisine yöneltilen soruları cevaplandırmak üzere önce sözü Sayın Hakan Ercan'a veriyorum.

Buyurun Sayın Ercan.

Doç. Dr. Hakan ERCAN: Aslında, Ömer Faruk Hocamda da bir soru var; belki giriş için genelini ona bırakayım. İstihdamsız büyümeyle ilgili sorular var ve genel olarak cevaplandırılabilir.

Sayın Gülsüm Ertaş'ın, **“Güney Kore de 97-98 krizini yaşadı, ondan sonra çabukça onlar istihdamı düzelttiler, Türkiye**

niye yapamıyor?” gibi bir sorusu var.

Şöyle: Basit bir sebeple yapamıyoruz. Güney Kore, krizden sonra devalüasyon yaparak ihracatını hızlıca artırdı. Türkiye'nin de ihraç mallarına Avrupa'dan ve Amerika'dan, yani gelişmiş ülkelere, - çünkü, açıkçası, ihraç edeceğimiz başka bir yer yok- talep, Güney Kore kadar olsa, yani Güney Kore gibi ihracat ülkesi olsak, biz de aynı süratle kalkınırız. Cari açığımızın gösterdiği gibi, Türkiye henüz bu konumda değil. Düşük katma değerli tekstilden, -hem istihdam, hem ihracattaki payı olarak hâlâ çok önemli- çıkıp, yine Tuğrul Bey'in konuşmasında belirttiği, örneğin otomotiv, beyaz eşya gibi yüksek katma değerli ürünlere geçtikçe ve bunlardan daha fazla Avrupa'ya sattıkça bizim de krizlerden toparlanma süremiz kısılacak. Bu sorunun cevabı bu.

“İstihdam için eski ekonomi-yeni ekonomi ayrımı var mı?” diye Yusuf Kaynak Bey’den bir soru var. Herhâlde “yatırım” kastediliyor.

Elbette var. “Eski ekonomi” ile eğer imalat sanayiini kastediyorsak, bunun belli bir yüzdesi her zaman için muhafaza edilecek: burada da yüksek teknoloji kullanılıyor. Elbette ki, hizmet sektöründe, finans sektöründe belli altyapıları kurmanın maliyeti daha düşük.

“Bangalore örneği veriliyor; biz Türkiye’de böyle bir şeyi yapabilir miyiz?”

Bu daha kapsamlı bir soru. Hem “evet”, hem “hayır”; ama galiba “hayır” ve yapmak zorunda da herhâlde değiliz, çünkü başka açılımlarımız var bizim. Hindistan’ın yazılım sektöründe başarısı büyük.

Şu kadarını söyleyeyim: Bizim OD-TÜ’ümüz, İTÜ’ümüz, “teknik üniversite” adlarında geçtiği için söylüyorum, örneğin Yıldız Teknik, yetiştirdiği üç üniversiteden, diyelim bilişim sektörüne mühendis yetiştiriyoruz, -birkaç tane daha fazla- Hindistan’da bu sistemde 40 üniversite var. Hiçbir şekilde zaten onların arzıyla başa çıkamayacağız. Belki o yüzden başka açılımlar aramalıyız.

Aziz Yıldız Bey’in sorusu: **“İstihdamın üzerindeki vergilerin düzenlenmesiyle ilgili bunlar Türkiye’de yapılabilir mi?”**

Vallahi, hem yapılabilir, hem yapılamaz.

Yapılır, belki de yapılmaz. “Beş Avrupa” örneğini ondan verdim. Fransa, Almanya’da yapılmıyor örneğin. Bir seçim yılında hiç yapılamaz; onu söyleyeyim. Kısa vadede bu konuda bir gelişme beklemek çok gerçekçi değil.

Son soru Özdemir Bey’den. İstihdam ve işgücü verimliliği arasında doğru orantılı bir ilişkinin var olduğu düşünülürse, istihdam ve işgücü verimliliği arasında doğru orantılı uzun vadede bir ilişki var, kısa vadede ters yönde çalışabilirler.

Yine aynı konu. Verimlilik artışının yoğun olduğu, yani kişi başına örneğin makine teçhizat yatırımının, -2002-2003’te Türkiye’de bu oldu- çok arttığı dönemlerde, aynı sayıda işçiden daha fazla verim aldığınız dönemlerde istihdam artmayacaktır. Ancak, verimlilik nedeniyle daha büyük bir pasta üretiyor olduğunuz için, daha sonra, artan talep nedeniyle, daha fazla kişiyi işe alıyorsunuz. Onlar ücret alıyorlar, onların talebi oluyor. Bunlar, genel pastanın büyümesiyle ilişkili doğru orantılı ve mutlaka böyle bir ilişki vardır. Aksi takdirde, her teknoloji devriminden sonra dünyada büyük sosyal krizler, olandan daha fazla kalıcı sosyal krizler olurdu.

Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Tuba ONGUN: Teşekkür ederiz. Şimdi, soruları yanıtlamak için sözü Sayın Ömer Faruk Çolak’a veriyorum.

Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK: Ben

soruları gruplandırarak yanıtlamak istiyorum.

Sorulardan ikisi projelerle ilişkili; **“Acaba daha verimli projeler nasıl yapılır? Bu projelerle ilgili, kayıt dışı ekonomi ve işsizlikle ilgili neler geliştirilebilir?”**

Açıkçası, projelerin hayata geçirilmesi için Türkiye’de siyasi güç de gerekiyor. Bir projeyi yaptınız, bir kuruma verdiniz; bunun uygulanması siyasi erkin elinde. Örneğin İŞKUR’un elinde, yanılmıyorsa, “Türkiye’deki istihdam nasıl artırılır, işsizlik nasıl azaltılır?” diye epeyce bir rapor vardır. Bunların ne kadarı uygulandı diye baktığımızda, herhâlde çok azı uygulanmıştır. Dolayısıyla, herhâlde daha az sayıda rapor, ama daha ayakları yere basan ve tarafları birlikte biraraya getiren raporlar olması gerekir. Bunlar yapılırken de kısıtlara da dikkat etmek gerekir; çünkü hepimiz birer kısıt fonksiyonu içerisinde işlem yapıyoruz. Nedir onlar? Türkiye’deki bütçe olanakları belliyken, siz eğer tutup, “her işsizse ayda 350 milyon lira işsizlik yardımı yapacağım” diyorsanız, İşsizlik Fonunda biriken 20 küsur milyar YTL’yi herhâlde birkaç yılda ya da bir yıl bile olmadan tüketirsiniz. Bunun maliyetlerinin olduğunu bilmeliyiz.

“Eğitim süresiyle kalkınma arasında ilişki var mı? Var, evet. Biz, “kalkınma göstergeleri” dediğimiz zaman, Muhteşem Hoca karşımda oturuyor, O kalkınmacı, fazla bir şey de söylemek istemiyorum, ama

ilk göstergelerden bir tanesi eğitim göstergeleri, sağlık göstergeleri. Dolayısıyla, elbette ki, eğitim düzeyi yüksek olan ülkeler kalkınmış ülkelerdir. Kalkınabilmek için de eğitim gerekiyor. Böyle bir oto korelasyon da var. Burada da bizim ciddi eksikliklerimiz var. Herhâlde bu seneki bütçe belki ilk defa ciddi biçimde eğitime kaynak aktaran bütçelerden birisi oldu. O da belki bir avantaj yaratır.

Bir de, **“Avrupa Birliği’ndeki işsizliğin nedenleriyle Türkiye’deki işsizliğin nedenleri aynı mı?”** diye bir soru var.

Hayır, aynı değil. Öğleden sonra yanılmıyorsa değişilecektir. Burada kısaca söylemekte fayda var. Türkiye’de hizmet ve sanayi sektörü ciddi biçimde bir işgücü yaratıyor ama tarım sektöründen kentsel alana çok daha yüksek miktarda bir kitle, işgücü arzı olarak ortaya çıktığı için, Türkiye’de işsizlik maalesef düşmüyor ya da çok küçük oranda düşüyor.

Burada, tabii, belki kuramsal bir oturum olmadığı için fazla bir şey de söylemek mümkün değil ama şunu da konuşmakta fayda var: Biz hep, işgücü arzı derken sadece reel ücrete bakarak bir fonksiyon yazarız öğrencilerimize. Halbuki, günümüzde birazcık daha farklı fonksiyonlar yazmak gerekir. O işgücü arzına sanki, “bireysel işgücü arzı” değil de, “hane halkı işgücü arzı” gibi düşünüp, hane halkı gelirin bakmak gerekir; yani kadın-erkek ücret ve ücret dışı gelirlere. Böyle baktığımızda da, açıkça-

sı, ücret üzerindeki esnekliğin artacağını ve bunun da istihdamı artırabileceğini düşünüyorum. Bunun ciddi bir çözücü etkisi olacağı kanısındayım. Biz bir grup olarak bunun üzerinde çalışıyoruz. Bakalım ne bulacağız? Bu da yeni bir soluk getirebilir diye düşünüyoruz.

Sabrınız için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Tuba ONGUN: Teşekkür ederiz. Şimdi son sözü Sayın Gülay Aslantepe'ye bırakıyorum; buyurun.

Gülay ASLANTEPE: Teşekkür ediyorum.

Bana iki tane soru var: Sorulardan bir tanesi, **“İşverenin ve iş piyasasının taleplerini karşılayamayan üniversitelerde de mi kabahat var, yoksa 1000 kişi içinden 1 kişi alan işverende mi kabahat var ya da üniversiteyi bitiren kişide mi, öğrencide mi kabahat var?”** diye bir soru sorulmuş.

Aslında, herhâlde en az kabahat öğrencide. Tabii, şöyle bir olay var: hepimizin beklentileri farklı. Bizim, genelde bir istihdam-eğitim ilişkisini kurduğumuzda ve istihdam politikalarımızı ve eğitim politikalarımızı oluştururken, ne tür elemana ihtiyacımız olacağıyla ilgili öncelikle bir teşhiste bulunmamız, bunu tespit etmemiz gerekiyor. Ondan sonra da, ne kadar üniversite mezunu, hangi bölümlerden ya da üniversite mezunu mu, yoksa meslek okulu mezunu mu, buna da karar vermemiz gerekiyor.

Hatırlayacaksınız; yanılmıyorsam Aralık ayında Koç Grubu gazetelere birer sayfa ilan verdi, “Meslek Lisesi Memleket Meslesi” diye; aynı şekilde “TÜRKONFED” meslek liselerinin önemine işaret etti. Biz belki de, toplumdaki değer yargılarını yeniden oluşturmak, yeni bir kültür oluşturmak durumundayız. Size bir örnek vereceğim. Japonya’da “işletme”den mezun bir kişi, büyük bir alışveriş merkezinde çalışmak istiyorsa önce kapıdan gelen müşterileri karşılamakla işe başlıyor; onları alıyor, asansöre bindiriyor. Bir süre sonra, oradaki reyonlarında satış elemanı oluyor ve orada da kendini kanıtladıktan sonra ancak büroya geçiyor ve büroda ondan sonra sektör veya bölüm sorumlusu olarak görev yapıyor. Bizde, belirli üniversitelerinin belirli bölümlerinden mezun olan gençlerimiz nerede iş bulacağını dahi bilemeden mezun oluyorlar. Eğitim sistemimizde de çok ciddi hatalar var ve eğitim sistemimize verdiğimiz değer yargılarında da belki hatalar var. Meslek lisesi mezunu olan belki, yani iyi bir meslek lisesinden geçerli bir mesleği seçmişse, üniversite mezunundan daha kolay iş bulma şansına sahip olabiliyor. Hatırladığım kadarıyla, Koç Grubu, bu meslek lisesi öğrencilerine, belirli meslekler için önümüzdeki dönemde uzunca bir süre de burs veriyor. Demek ki, iş piyasasının ihtiyaçlarına göre eğitimimizi bir şekilde şekillendirmemiz gerekiyor.

İkinci olarak, **“Eğitimin kalitesi önemli değil mi? ‘Haydi Kızlar Okula’ diyor-**

nuz, kızlar okula gitmiyor, ama eğitimin kalitesi önemli değil mi ve kızların kıyafeti eğitimi engellemiyor mu?” diye bir soru gelmiş.

Kızların kıyafeti, eğitimde belirli bir noktaya geldiklerinde karşılarına bir engel olarak çıkabiliyor ama onun öncesinde de biz kadınlarımızı, kızlarımızı okullaştıramıyoruz ki. Yüzde 87’yse kız çocuklarımızın ilkokuldaki okullaşma durumu, o zaman, demek ki, kızların önünde çok başka engeller var. Sadece belirli bir noktada karşılarına çıkan kıyafet engelinin ötesinde, kafaların içinde de bazı engeller var ki, kız çocukla-

rımız okullara ulaşamıyorlar, eğitim fırsatlarından yararlanamıyorlar. İşte, bunları ortadan kaldırmak durumundayız. Onun dışında, eğitimi belirli bir noktaya kadar getirmiş olan kız çocukları ya da kızlarımız, genç kızlarımız, fırsat eşitliğine ulaştıktan sonra ancak ve işgücünün taleplerine, iş piyasasının taleplerine uygun mesleklerdeyseler ancak iş bulabiliyorlar. Böyle bir tablo karşısında, kıyafete gelene kadar aşmamız gereken pek çok başka konu var diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

II. OTURUM

Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizliği

Oturum Başkanı	Prof. Dr. Kadir Arıcı	Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi
Konuşmacılar	Prof. Dr. Muhteşem Kaynak	Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı
	Doç. Dr. İlkay Savcı	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi
	Namık Ata	İŞKUR Genel Müdürü

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Kadir ARICI (Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı)

Çok kıymetli misafirlerimiz ve kıymetli katılımcılar; Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizliği başlıklı İkinci Oturumda sizlerle birlikte olacağız. Öncelikle oturumun tebliğ sahiplerini tebliğlerini sunmak üzere davetiyedeki sıraya göre davet etmek istiyorum. Dekanımız Prof. Dr. Muhteşem Kaynak; Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinden meslektaşımız Doç. Dr. İlkay Savcı; İŞKUR’umuzun Sayın Genel Müdürü Namık Ata. Buyurun efendim.

rumda sizlerle birlikte olacağız. Öncelikle oturumun tebliğ sahiplerini tebliğlerini sunmak üzere davetiyedeki sıraya göre davet etmek istiyorum. Dekanımız Prof. Dr. Muhteşem Kaynak; Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinden meslektaşımız Doç. Dr. İlkay Savcı; İŞKUR’umuzun Sayın Genel Müdürü Namık Ata. Buyurun efendim.

Sabahleyin burada “genç işsizliği” konusunda tebliğler sunuldu. İzin verirsiniz tebliğ sahiplerine söz vermeden önce oturum başkanı olarak kısa bir giriş konuşması yapmak istiyorum. “İşsizlik”, iş yokluğu demektir. İş yokluğu, kişinin niteliğine ya da isteğine uygun çalışacak iş bulamaması anlamına da gelir. İşsizlik farklı boyutlarda ele alınabilir. Sosyal güvenlik açısından bakıldığında iş yokluğu, açlık demektir. Büyük İngiliz iktisatçısı Henry Beveridge diyor ki, “Açlık, nefret doğurur.” İşsizlik öncelikle sosyal yabancılaşılmaya giderek de kişilerin mensubu bulunduğu topluma nefret duyguları geliştirmesine yol açabilecek bir önemli sosyal meseledir. İşsizliğe yalnızca bir ekonomik mesele olarak bakılamaz. İşsizlik ekonomik, sosyal hatta siyasi yönü ve sonuçları olan bir meseledir.

Halbuki, toplumda, sosyal barışın, sosyal dayanışmanın sağlanabilmesi için, öncelikle sosyal dayanışma ve barışa zarar veren meseleleri tespit ve çözüme konusuna öncelik vermeliyiz. Bu anlamda işsizlik ve sonucu olarak ortaya çıkan açlık birinci derecede üzerinde durmamız gereken bir meseledir.

Konumuz “genç işsizliği”dir. Bizce genç işsizliği işsizliğin üzerinde en fazla durulması gereken bir çeşiddir. Bir düşünür diyor ki, “İşsiz gençler, toplumda ihtilallerin lokomotifliğini yapar.” Dolayısıyla, genç işsizliği, işsizliğin en tehlikeli türüdür. Hayatının baharında, her türlü eğitimini almış,

çok güzel ümitlerle hayata atılma durumuna gelmiş gençlere eğer biz iş yaratamaz ve onları kısa bir zaman içerisinde iş sahibi kılamaz isek o gençlerin umutlarını kırar, yaşama sevinçlerini azaltır hatta yok ederiz. Uzun zaman işsiz kalan gençler ise “ umudu kırılmış işsizler” kervanına katılırlar ki bu hal bizce meselenin en vahim, en kritik hale gelmesi demektir.

Bu nedenle toplum olarak, devlet olarak gençliğin her türlü problemine mutlaka sahip çıkılması gerekir. Gençlik gelecek demektir. Gençliğe yapılacak yatırım, geleceğe yapılacak yatırımdır. Geleceğimizi emanet edeceğimiz gençlerin bugünden hayallerini kırmak istemiyorsak, öncelikle, iş bulma şansını öldürmeyen bir ekonomiyi onlara bırakmak zorundayız.

Genç işsizliği önemlidir. Okumuş, aydın genç işsizliği ise çok daha önemli bir konu olarak değerlendirilmelidir.

Türkiye’de işsizlik problemini iyi tespit etmek, sebeplerini iyi irdeleyebilmek için önce mevcut durumu bir görmek gerekiyor. Bu İkinci Oturumun konusu da bu bakımdan çok güzel seçilmiş. Türkiye’de işgücü piyasasının yapısını çok iyi bilmemiz gerekiyor. Bu yapı içerisinde genç işsizliğin yeri, konusu bu oturumda ele alınacaktır.

Korsan tebliğci konumuna düşmemek için ilk sözü Sayın Dekanımız Prof. Dr. Muhteşem Kaynak’a vermek istiyorum. Buyurun Hocam.

İşsizlik ve Emek Kalitesi



Prof. Dr. Muhteşem KAYNAK

Toplam İşsizlik ve Genç İşsizliği
Günümüz gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ekonomilerinin en önemli sorunlarının başında işsizlik ve istihdam gelmektedir. Özellikle, enformasyon ve iletişim çağının değişen teknolojik ve ekonomik yapıları içerisinde globalleşme süreci ile birlikte işsizlik, tüm toplumlarda hızla yayılmaktadır. Bugün 6,5 milyar civarında olan dünya nüfusunun (dünya nüfusunun gelişimini saniye saniye izlemek için bkz. <http://opr.princeton.edu/popclock/>) yaklaşık 3,1 milyarı işgücüdür. Ancak, bu büyüklük içerisinde 195 milyon kişi işsiz durumdadır (ILO 2007). Bunun anlamı ise, dünya ölçeğinde işsizlik oranının % 6,3 olmasıdır¹.

Küresel işsizlik son yıllarda yaşanan yüksek ekonomik performansa rağmen artış göstermiştir. Bunun önemli nedenlerinden biri, son 10 yılda işgücü verimliliğinde meydana gelen artışın işgücü arzındaki artıştan fazla olmasıdır. Artan küresel rekabet ve dünya ticaret hacmi ile birlikte teknolojik gelişmeler, maliyetler üzerinde baskı yaratarak küresel işgücü verimliliğini artırmıştır. Dünyada bir bakıma “istihdamsız

Yapmış olduğu yardımlar nedeniyle Gazi Üniversitesi İİBF Araştırma Görevlisi Merter Mert’e teşekkür ederim. 1 2005 yılı itibarıyla, işsizlik, Belçika (% 8,4), Finlandiya (% 8,4), Fransa (% 9,6), Almanya (% 9,5), Yunanistan (% 9,8), İtalya (% 7,7), İspanya (% 9,2), Portekiz (% 7,6) ve İsveç’te (% 7,5) düzeylerinde seyretmektedir. Çoğu Avrupa ülkesinde işsizlik, 35 yıldır ABD’nin üzerinde gerçekleşmektedir. 2005 yılı itibarıyla, ABD’deki işsizlik oranı % 5,1’dir. (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em071)

Tablo 1: Toplam İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları

Bölgeler	TİO (%) (2006)	GİO (%) (2005)
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	6,2	13,1
Doğu Asya	3,6	7,8
Güney Asya	5,2	10,0
Güneydoğu Asya ve Pasifik	6,6	15,8
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	12,2	25,7
Sahra Altı Afrika	9,8	18,1
Türkiye (2006)	9,9	18,2

Kaynak: ILO (2007) : **Global Employment Trends 2007**, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2007/2.htm>, (Erişim Tarihi:01.03.2007), ILO (2006) : **Global Employment Trends for Youth**, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/get06en.pdf> (Erişim Tarihi: 01.03.2007).

büyüme” süreci yaşanmaktadır. Son 10 yıl içinde meydana gelen ekonomik büyüme, verimlilik artışı üzerinde oldukça önemli sayılabilecek olumlu etkiler yaratırken, istihdam genişlemesi üzerinde çok sınırlı bir biçimde etkili olabilmektedir. Dünya ölçeğinde verimlilik, son 10 yılda % 26 düzeyinde artarken, istihdam kapsamındaki toplam nüfus sayısındaki artış ancak % 16 olarak gerçekleşmiştir (ILO 2007). 1994-2004 döneminde dünya ekonomisi 430 milyon yeni iş yaratmasına rağmen dünya işgücünün 475 milyon kişi artması, işsiz sayısını toplamda 45 milyon kişi artırmıştır (DPT 2006 : 5).

İşsizlik, asıl olarak gençliği vurmaktadır. İşsizliğin en ağır etkilediği kesim, 15-24 yaş arasındaki genç nüfustur. Tablo 1’den de görüleceği gibi, her bölgedeki genç iş-

sizlik oranı, toplam işsizlik oranının yaklaşık 2 katıdır. Gençler, yetişkinlere göre işgücü piyasasında daha fazla güçlüklerle karşılaşmaktadır. 2006 yılında 86,3 milyona ulaşan genç işsizler, toplam işsizlerin % 44’ünü oluşturmaktadır (ILO 2007).

Öte yandan, çalışıyor olmak bile genç bir kişinin gelecekteki ekonomik durumu açısından bir güvence oluşturmamaktadır. Genç işsizler arasında yoksulluk oranının, yani, günde en fazla 2 dolar kazanan gençlerin toplam çalışan genç nüfus içindeki payının, % 56 gibi yüksek bir oranda olması bunun göstergesidir. 2005 yılı itibariyle, çalışan 308,5 milyon genç insan, günde 2 dolar veya daha azını kazanmaktadır (ILO 2006 : 26).

EİT (Enformasyon ve İletişim Teknolojileri) ve Emek Kalitesi

Biraz önce de değindiğimiz gibi dünyanın hemen hemen her ülkesinin boğuştuğu işsizlik ve genç işsizliği sorunlarını çözebilmenin sağlam yolu hızlı büyüme ve emek kalitesini yükseltmekten geçmektedir. Ancak, hızlı büyüme sonucunda üretim kapasitelerinin genişletilmesi işsizliğin azaltılmasına yetmeyecektir; çünkü günümüz koşullarında değişmekte olan üretim sistemlerinin aradığı emek türü ya da türleri farklılaşmaktadır. Eskiye göre, daha kaliteli emek aranmaktadır. Artık, emek kalitesi kavramı, yalnızca işini doğru bir şekilde yapmak ve düzgün davranış özelliklerine, kısaca, iyi bir iş disiplini ve iş ahlakına sahip olmak anlamına gelmemektedir. Bunla-

rın yanı sıra, hakim olunan bilgi miktarı (ve derinliği), taşınan liderlik özelliği, yönetsel beceri, yaratıcılık (ve buluşçuluk), öğrenme (ve sorun çözme) yeteneği ve değişen çevresel koşullara uyum sağlayabilme özellikleri (Heskett 2006) anlamına da gelmektedir. Bu bakımdan, emek kalitesi, statik değil, dinamik bir kavramdır.

Üretimde enformasyon ve iletişim teknolojilerinin başta ABD gibi gelişmiş ülkeler olmak üzere gittikçe yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanması (bkz Tablo 2), emek kalitesinin de yükseltilmesini gerekli kılmaktadır. Aaronson ve Sullivan (2001)’e göre, ABD’de 1965’ten bu yana gerçekleşen % 2,7’lik verimlilik artışının 0,22’lik kısmı emek kalitesindeki artıştan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, ister genel anlam-

Tablo 2: Almanya, Fransa, İtalya ve ABD’de EİT’nin Büyümeye Katkısı (%)

Ülkeler	Dönemler		
	1980-85	1985-90	1990-96
Almanya	0,12	0,17	0,19
Fransa	0,17	0,23	0,17
İtalya	0,13	0,18	0,21
ABD	0,28	0,34	0,42

Kaynak: Schreyer, P. (2000) : **The Contribution of Information and Communication Technology to Output Growth : A Study of the G7 Countries**, OECD, Director for Science, Technology and Industry, STI Working Paper 2000/2, <http://www.oecd.org/dataoecd/25/38/1826375.pdf> (Erişim Tarihi : 01.02.2007).

da, isterse genç işsizliği anlamında işsizlik sorunlarının aşılmasında emek kalitesinin yükseltilmesi son derece önem kazanmaktadır. 1980'lerden itibaren ekonomik büyüme ve teknolojik gelişme bakımından ABD'nin gerisine düşmeye başlayan Avrupa Birliği ülkeleri de, bir taraftan ABD ile aralarındaki büyüme ve teknolojik gelişme açığını kapama yönünde çeşitli çabalar içinde bulunurken, diğer yandan da söz konusu ileri teknolojilerde kullanabilecekleri nitelikli işgücü arzını genişletme yönünde emek kalitelerini yükseltmeye uğraşmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından 1993'te çıkarılan "Growth, Competitiveness and Employment : The Challenges and Ways Forward into the 21st Century" başlıklı "Beyaz Kitap" ta da kaliteli emek gücünün önemi vurgulanmaktadır. Anılan kitapta,

AB'nin diğer gelişmiş ülkelerle sürdürdüğü teknolojik yarışta üstün gelebilmesinin yüksek derecede becerikli işgücüne sahip olmakla mümkün olabileceği ileri sürülmektedir.

Tablo 3, 1984-2004 döneminde, Avro alanında emek kalitesinin her yıl ortalama % 0,6 düzeyinde yükseldiğini göstermektedir. Avro alanındaki emek kalitesinde 1990'lı yıllarda meydana gelen artışın, 1980'li yıllarda ortaya çıkan artıştan çok daha güçlü olmasının nedeni, 1990'lı yıllarda emek gücünde görülen yüksek okul ve üniversite mezunu ile 35-54 yaş arasındaki dinç ve olgun işçi sayısında, bir bakıma, emek kalitesinde ortaya çıkan dönemsel yükselmedir. Bu yükselmenin 1990'lı yılların sonuna doğru görece düşmesinin nedeni ise, o yıllarda istihdam edilmeye başlanan

Tablo 3: Almanya, Fransa ve İtalya'da Emek Kalitesinin Gelişimi (%)

	1984-89	1990-94	1995-99	2000-04	1984-2004	1984-2001
Avro Alanı	0,56	0,90	0,46	0,57	v.y.	0,62
Almanya	0,13	0,44	0,15	0,33	0,26	0,24
Fransa	1,25	1,35	0,63	0,48	0,94	1,03
İtalya	0,32	0,35	0,69	0,54	0,47	0,44
Jorgenson (2003)						
Almanya	0,58	0,62	0,46	v.y.	v.y.	0,52
Fransa	0,65	1,44	1,09	v.y.	v.y.	0,86
İtalya	0,32	0,65	0,71	v.y.	v.y.	0,51

Kaynak: G. Schwerdt ve J. Trunen (2006) : **Growth in Euro Area Labour Quality**, European Central Bank, Working Paper Series, No. 575, www.oecd.org/dataoecd/7/23/37503969.pdf (Erişim Tarihi : 09.02.2007) ve D. Jorgenson (2003) : "Information Technology and the G7 Economies", **World Economics**, Vol.4, No.4.

işçilerin görece düşük donanımlılardan oluşmaya başlamasıdır (Schwerdt ve Tru-nen 2006: 4-6).

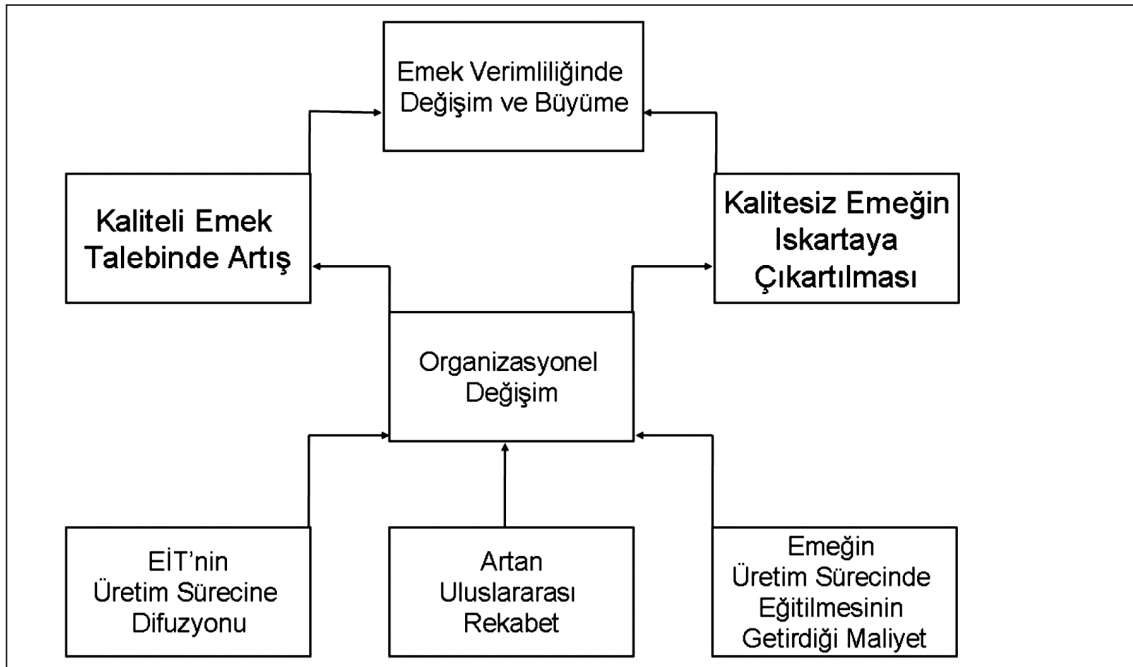
İşgücü Verimliliği, Eğitim ve Emek Kalitesi

İşgücünün yüksek niteliklere sahip olma-sını belirleyen birincil etken eğitim, ikincil etken iş deneyimidir. Melka ve Nayman’ın (2004) Fransa ve ABD ile ilgili olarak yaş ve cinsiyet yönünden yapmış oldukları ça-lışmada da, emek kalitesini belirleyen temel etkenin eğitim olduğu saptanmıştır.

Kaliteli emek oluşumunun altında, ülke-lerin uyguladıkları eğitim sürecinin yattığı açıktır. Bu bakımdan, kaliteli emek oluşu-munun ülkelerin sahip oldukları eğitim sis-

temleri tarafından yönlendirilmeleri gere-kir. Aaronson ve Sullivan (2001), ABD’de işgücünün eğitim durumunun ve deneyim düzeyinin işgücü verimliliğindeki büyüme-nin önemli bir kısmını açıkladığını belirt-mektedir. Eğitimli işgücü, verimliliğin art-ması bakımından önem taşıdığı kadar, özel-likle gelişmekte olan ülkelerin ihtiyaç duy-dukları teknolojik gelişme bakımından da büyük önem taşımaktadır. Eğitimli işgücü-nün teknolojik gelişme bakımından ülke ekonomisi üzerinde yaratacağı önemli etki, gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan yeni tekno-lojilere erişimi kolaylaştırması ve teknoloji transferi ile dışarıdan elde edilebilecek açık bilgilerin algılanması, özümsemesi ve ge-liştirilmelerinin ötesinde, örtük bilgilerin deşifre edilmelerinde ve yeni yaratıcı fikir-

Şema 1



lerle buluşların ortaya çıkarılmalarında oynayacağı olumlu rollerdir (Kaynak 2007 : 309). Eğitim sürecine katılımın artması, işgücünün eğitilmesi ve bu süreç sonunda işgücünün belirli bir düzeye ulaştırılması, gelişen teknolojiyi edinip kullanabilmede bir çeşit “eşik atlama etkisi” yaratan bir unsurdur (Wolff 2000).

Diğer taraftan, ekonomide yer alan üretimle ilgili aktörler eğitilmiş kaliteli emek için bir ihtiyaç hissetmelidir. Ülke ekonomisinde kaliteli emeğe sahip olma ihtiyacını ya da zorunluluğunu yaratan temel neden organizasyonel yönden değişim ihtiyacıdır. Kuşkusuz, organizasyonel değişim, yani üretim organizasyonunun değişimi de kendiliğinden oluşan bir süreç değildir. Organizasyonel değişim yönünde baskı yapan unsurlar vardır. Bunlar ise, enformasyon ve iletişim teknolojilerinin üretim sürecine difüzyonu, artan uluslararası rekabet, enformasyon ve iletişim teknolojilerinin üretim sürecine giderek daha yoğun dahil olması sonucunda işgücünün üretim sürecinde eğitilmesi zorunluluğunun getirdiği maliyettir. Tüm bu süreç, Şekil 4’te şematize edilmeye çalışılmıştır.

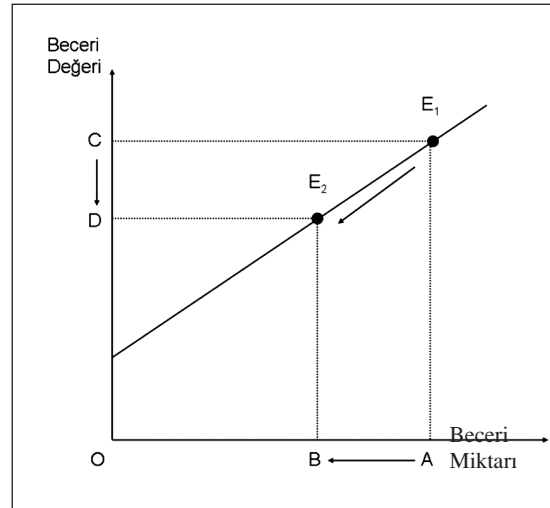
1993-1995 dönemi için organizasyonel değişimlerin ve yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri kullanımının 1389 Alman firmasının istihdam beklentileri üzerindeki etkilerini inceleyen Falk (2002), organizasyonel değişimlerin, nitelikli işgücü türlerinin istihdamı üzerinde önemli ölçülerde ve

pozitif yönde etkide bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan, ülke ekonomisine gelecek özellikle yüksek teknolojiyle çalışan doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının da nitelikli işgücüne ihtiyaç duyacağı açıktır. Bir başka deyişle, kaliteli emek, doğrudan yabancı yatırımların çekilmesinde olumlu roller oynamaktadır (Gao 2002 : 1, 19-20). Bu arada, gelen yabancı sermayenin yaratacağı pozitif dışsallıklar da kaliteli emeğin daha da kaliteli hale gelmesine yol açabileceği eklenmelidir.

Beşeri Sermayenin Iskartaya Çıkartılması

Diğer taraftan işgücü piyasalarında, beceri düzeylerinin yükseltilmesinin talep edilmesinin ötesinde, talep edilen beceri düzeyi türlerinin de kendi içinde ayıklanması ve

Şekil 1



Kaynak: Van Loo, J, A. De Grip ve M. De Steur (2001) : “Skills Obsolescence: Causes and Cures”, **Research Centre for Education and the Labour Market**, ROA-RM-2001/3E, April 2001, [http:// www.roa.unimaas.nl/pdf%20publications/2001/roa-rm-2001_3E.pdf](http://www.roa.unimaas.nl/pdf%20publications/2001/roa-rm-2001_3E.pdf) (Erişim Tarihi : 11.02.2007).

geliştirilmesi gerekmektedir (De Grip ve Zwick 2005). Bir başka deyişle, sorun çözme becerileri, iletişim becerileri, sosyal beceriler ve özellikle hesaplama becerileri birçok iş kolunda giderek artan ölçülerde önemli hale gelirken, yüksek becerili olsa da becerinin eski teknolojiye mi yoksa yeni teknolojiye mi uyumlu olduğu konusu kritik öneme sahip olmaya başlamıştır. Yüksek becerili bir işgücü bile, hızlı teknolojik ve organizasyonel değişimler sonucunda ıskartaya çıkartılmakla, atıl kalmakla karşı karşıya kalabilmektedir. Arkadan gelen daha yeni ve donanımlı işgücü, öncenin yüksek becerili işgücünü ıskartaya çıkartabilmektedir. Eski teknolojik bilgiye sahip ve bu anlamda “eski moda beşeri sermayeye sahip” yaşı ilerlemiş işgücü de her an ıskartaya çıkartılmakla karşı karşıyadır.

De Grip ve Van Loo (2002), beşeri sermayenin ıskartaya çıkartılmasını, yani, hurdaya ayrılmasını, aşağıda olduğu gibi ikiye ayırmaktadır :

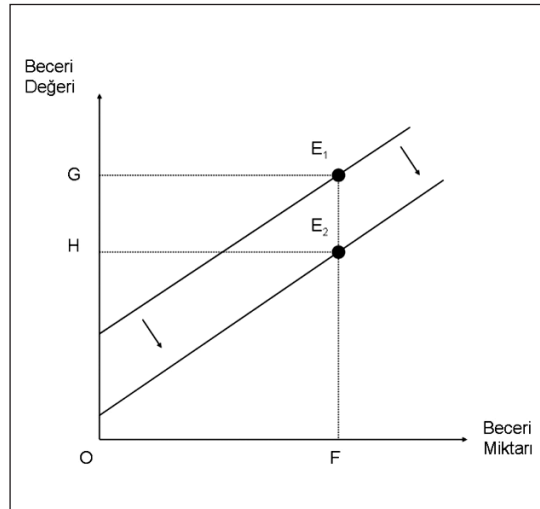
1. Teknik anlamda ıskartaya çıkartılmak,
2. Ekonomik anlamda ıskartaya çıkartılmak.

Beşeri sermayenin teknik anlamda ıskartaya çıkartılması, işgücü becerilerinin, a) yaşı ilerlemesi, sakatlanma veya hastalık nedeniyle yıpranması ve b) kariyer ilerlemesinin kesilmesi vb. nedenlerle yetersiz kullanımıyla körelmesi sonucunda meydana gelirken; ekonomik anlamda ıskartaya

çıkartılması, işe/mesleğe özgü talebin azalması (örneğin, örücülere eskisi kadar talep olmaması), sektöre özgü çalışma alanının daralması (örneğin, mahalle dondurmacılarının ve bakkallarının, kısaca, esnafın çalışma alanlarının daralması) ve firmaya ilişkin ekonomik koşulların bozulması sonucunda ortaya çıkmaktadır (De Grip 2004).

Şekil 1 ve 2’de beşeri sermayenin, teknik ve ekonomik anlamda ıskartaya çıkartılması anlatılmaktadır. Buna göre, Şekil 1, beşeri sermayenin, örneğin, yaşlanma ya da sakatlanma nedeniyle becerilerinin azalarak E1 noktasından E2 noktasına düşmesi sonucunda teknik olarak ıskartaya çıkartılmasını göstermektedir. Yaş ilerlemesine ya da sakatlanmaya bağlı olarak, işgücü bazı el

Şekil 2



Kaynak: Van Loo, J, A. De Grip ve M. De Steur (2001) : “Skills Obsolescence: Causes and Cures”, **Research Centre for Education and the Labour Market**, ROA-RM-2001/3E, April, http://www.roa.unima-as.nl/pdf%20publications/2001/roa-rm-2001_3E.pdf (Erişim Tarihi : 11.02.2007)

becerilerini kaybedebilir. İşte, beceri miktarındaki bu değişiklik Şekil 1’de A’dan B’ye geçiş olarak gösterilmiştir. Beceri değerinin düşmesi de C’den D’ye geçişle gösterilmiştir.

Beşeri sermayenin ekonomik anlamda ıskartaya çıkartılmasının gösterildiği Şekil 2’de, F değerinde beceri miktarına sahip olan işgücünün bu beceri değerinin, üretim sürecinde örneğin bilgisayar kullanımının artması sonucunda düşmesi gösterilmektedir. Burada işgücünün beceri miktarı aynı kalsa da güncelliğini kaybetmesi nedeniyle değeri düşmektedir. Bunun nedeni, işgücünün gelişen üretim teknolojisine uyum sağlayarak becerilerini yükseltip ekonomik değerini artıramaması, aynı beceri düzeyinde kalmasıdır. Şekil 2’de bu durum doğrunun sağa kaymasıyla gösterilmiştir; F beceri miktarında sahip olunan beceri değeri G’den H’ye düşmüştür.

Spitz (2003), bilgisayar kullanımının, ele/kuvvete dayalı ve özellikle tekrarlanan becerilere olan talebi azalttığı, bununla birlikte analitik, etkileşimsel ve hesaplama dayanan becerileri arttırdığını bulmuştur. Birçok iş türünde talep edilen beceride meydana gelen bu değişim, enformasyon ve iletişim teknolojilerinin difuzyonunun eşlik ettiği organizasyonel değişimlerle ilişkilidir. Dolayısıyla, kavramsal ve insan odaklı becerilere sahip, esnek ve birden çok (multi) beceriye sahip işgücüne olan talep giderek artmaktadır (Lindbeck ve Snower

2000). Çünkü günümüz koşullarında bu türden becerilere sahip işgücünün, verimliliği daha yüksektir. Gill (1988), yüksek toplam faktör verimliliği ile çalışan sanayilerin görece yüksek oranda eğitilmiş işçi çalıştırdıklarını saptamıştır (Krueger 2007 : 11’den Gill, I. (1988) : Technological Change, Education and Obsolescence of Human Capital: Some Evidence for the U.S., Doktora Tezi, The University of Chicago). İnsan sermayesi stokunun, yeni teknolojilerin adaptasyon hızını etkilediğini belirleyen Benhabib ve Spiegel (2002)’ye göre, ülkeler ve firmalar, ne kadar iyi eğitilmiş yüksek donanımlı insan sermayesi stokuna sahipse yeni teknolojilere de adaptasyonu o kadar kolay ve hızlı olabilmektedir.

Diğer taraftan, Murnane, Willett ve Levy (1995) ve Borgans, Marey ve ter Weel (2006)’da; temel matematik bilgisinin daha önemli hale geldiği vurgulanmakta, enformasyon ve iletişim teknolojilerinin difuzyonunun analitik becerilerin değerini yükselttiği, buna karşılık takım çalışması ve liderlik değerini azalttığı, birlikte çalışmaya ve düşük beceriye dayalı işleri ikame ettiği; buna karşılık yüksek analitik beceri gerektiren işleri tamamladığı/desteklediği ifade edilmektedir. Söz konusu yazarlara göre, analitikliğe, sorun çözmeye ve hesaplama dayalı beceriler, işgücünün eğitim düzeyi ile pozitif ilişkili olduğundan, yetersiz eğitilmiş ve düşük kaliteli işgücü, emek piyasasında giderek daha çok talep edilen becerilere yanıt verememektedir. Smits ve

Zwick (2004) ise, enformasyon ve iletişim teknolojilerine dayalı beceri ve yabancı dil eksikliğini, düşük eğitimli işgücünün istihdam edilmesindeki isteksizliğin nedeni olarak göstermektedir.

Genel-Mesleki Eğitim ve Emek Kalitesi

Avrupa ülkeleri ile ABD arasındaki teknolojik gelişme ve büyüme açığının önemli nedenlerinden birinin, emek kalitesi ile ilişkili olarak, bu ülkelerde var olan eğitim sisteminin olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda, Krueger ve Kumar (2003), ABD’nin kaydettiği teknolojik ilerleme ve büyümede, sahip olduğu genel nitelikli eğitim sisteminin önemli payı olduğunu ileri sürmektedir. ABD’deki eğitim sistemi, Avrupa’daki beceri odaklı ve uzmanlaşmaya önem veren mesleki eğitime yönelik olmaktan ziyade genel nitelikli bir eğitim sistemidir. Krueger ve Kumar (2003)’a göre, sadece genel eğitim almış işgücü, yeni ve kullanımı riskli teknolojilere kolaylıkla uyum sağlayıp onları kullanabilirken; beceri odaklı eğitim almış işgücü, eskinin bilindik üretim teknolojisini kullanmada daha etkin olmaktadır.

Avrupa’da mesleki eğitime önem veren sistem, teknolojik gelişmenin görece durağan olduğu 1960’lar ve 1970’lerde, ekonomik büyümesine olumlu katkıda bulunsa da, 1980’ler ve 1990’lardan itibaren hızlı teknolojik gelişme ile birlikte Avrupa’nın ABD’ye kıyasla daha yavaş büyümesine ve aralarındaki büyüme açığının ABD lehine devam etmesine neden olmuştur. Avru-

pa’nın mesleki eğitimde odaklaşması, 1980’lerden itibaren yeni teknolojilere adaptasyonunu ve ekonomik büyümesini engeller hale gelmiştir (Krueger 2007 : 1-2). Avrupa ile ABD arasındaki büyüme açığının ve yavaş ekonomik büyümenin nedeni, işgücü piyasasına ilişkin yasaların esnek olmaması ve işsizlik sigortası gibi diğer unsurların yanı sıra genel eğitim sisteminden farklı olarak beceri odaklı mesleki eğitim sisteminde odaklaşması olmuştur.

1995 yılı itibariyle, AB’de lise çağındaki öğrencilerin % 57,6’sı mesleki eğitime kaydolmuşken, ancak % 42,4’ü genel liseye kaydolmuştur. Bu bakımdan en çarpıcı örnekler, Almanya ile İtalya’daki lise çağındaki öğrencilere ilişkin 1995 yılındaki okula kayıt oranlarıdır. 1995 yılı itibariyle, Almanya’da lise çağındaki öğrencilerin % 77’si meslek liselerine kaydolmuşken, İtalya’da aynı yaş grubu öğrencilerin % 72’si meslek liselerine ya da çıraklık okullarına kaydolmuştur. ABD’de orta ve lise düzeyinde meslek okulu yoktur. ABD’de mesleki eğitim ağırlıklı 2 yıllık yerel kolejlere kaydolan 18 yaş üstü lise sonrası öğrenci oranı 1991’de yalnızca % 13,8 iken, 1994’de daha da azalarak % 10,5’a düşmüştür (Krueger 2007 : 6-7).

Üniversitelere net giriş oranları, ABD, Almanya, Fransa ve Avusturya’da, sırasıyla, % 52, % 27, % 33 ve % 26’dır. Görüldüğü gibi, ABD’ye kıyasla Avrupa ülkelerinde üniversitelere net giriş oranları da oldukça

ça düşüktür. Bu düşüklük üniversitelerden mezun olan yetişkin oranlarına da yansımaktadır. Örneğin, 1995 yılı itibariyle, ABD’de yetişkinlerin % 25’i üniversite mezunuyken, Almanya’daki yetişkinlerin ancak % 13’ü üniversite eğitimini tamamlayabilmiştir (Krueger 2007 : 6-7).

Sonuç olarak, Avrupa, bir yandan üretim sistemlerinde gittikçe daha fazla kullanılmaya başlanan enformasyon ve iletişim teknolojileri nedeniyle ihtiyaç duyduğu kaliteli emek arzını yetiştirmeye çalışırken, diğer yandan da geleneksel istihdam sorunlarına çözüm bulmaya çalışmaktadır. Bu arada, birçok politikacı ve uzman, düşük becerili işgücünün, eğitim almaları halinde meydana gelen talep değişikliğinden yararlanabileceğini belirtmektedir. Bu açıdan bakıldığında, Avrupa Konseyi’nin Lizbon toplantısındaki fikirlerden yola çıkılarak oluşturulan Avrupa Komisyonu’nun 2003 İstihdam Rehberi de düşük becerili işgücünün, söz konusu talep değişikliklerine uyumunu ve eğitim sürecine katılımını hedeflemektedir.

Türkiye’de Genç İşsizliği

Türkiye’nin özellikle Avrupa ülkeleri karşısındaki en önemli avantajı sahip olduğu genç nüfus kitlesidir. Ancak, bunlara yeterince iş sağlanamadığından genç işsiz sayısı 2006 yılında 857,8 bin olarak gerçekleşirken, toplam işsizler içindeki genç işsizliği oranı da % 36,1 gibi yüksek bir rakama ulaşmıştır (bkz. Tablo 4). İşsizlik, dünyada

olduğu gibi Türkiye’de de en fazla gençleri vurmaktadır. Oysa, gençler için istihdam olanaklarının genişletilmesi, hem bunların birer “dinamik” üretim faktörü olarak ülke ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunmalarını sağlayacak, hem de işsizlik nedeniyle oluşan önemli toplumsal sorunların önüne geçilebilecektir.

Öte yandan, genç nüfus kitlesini de ne kadar iyi yetiştirdiğimiz oldukça tartışmalıdır (bkz. Kaynak 2005). Genç nüfus avantajının dezavantaja dönüşmemesi için, doğru yönlendirilmeleri ve yetiştirilmeleri gerekmektedir. Ters durumda, 2006 yılı itibariyle, toplam işsizlik ve genç işsizliği oranlarının % 10 ve % 18 düzeyinde seyrettiği Türkiye’de (bkz. Tablo 4), kalitesiz işgücünün yaratacağı büyük bir işsiz kitlesiyle karşılaşılması kaçınılmaz olacaktır.

Diğer taraftan, çarpıcı bir gerçek ise, binlerce gencin işsizlikle mücadele ettiği bu ortamda işverenlerin de iyi yetişmiş, kaliteli işçi sıkıntısı çekmekte oluşudur. Aslında, Türkiye’de durum şudur : Kalitesiz işgücü bakımından işgücü arzı fazlalığı mevcutken, kaliteli işgücü bakımından arz kıtlığı vardır. Türkiye, en az bir dil bilen, alanında gerçekten donanımlı, enformasyon ve iletişim teknolojileriyle yakından ilişkili ve dünyadaki gelişmeleri günü gününe izleyen iyi yetişmiş kaliteli emek bakımından sıkıntılı bir ülkedir. Bir başka deyişle, çeşitli işyerleri ister yüksek donanım, isterse mesleki eğitim gerektiren bir çok açık pozisyon

Tablo 4: İşsizlik Göstergeleri (2006)

Ülkeler/ Bölgeler	Toplam İşsiz Sayısı (Bin Kişi)	Genç İşsiz Sayısı (Bin Kişi)	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Genç İşsizlik Oranı (%)	Toplam İşsizler İçindeki Genç İşsiz Oranı (%)
Almanya	3431,8	823,2	8,4	14,2	22,2
Fransa	2499,2	626,4	9,0	22,4	24,9
İtalya (2005)	1.888,6	489,7	7,7	24,0	25,9
ABD	7000,5	2352,9	4,6	10,5	33,2
AB-15	13565,3	3617,9	7,3	16,0	26,3
AB-25	17292,2	4498,7	7,9	17,1	25,8
AB-27	18345,7	4774,3	7,9	17,3	25,8
Türkiye	2442,8	857,8	9,9	18,2	36,1

Kaynak: EUROSTAT : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/popul/labour/employ/lfsi/une&language=en&product=EU_MAIN_TREE&root=EU_MAIN_TREE&scrollto=252 (Erişim Tarihi: 15.02.2007), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/popul/labour/employ/lfsi/lfsi_emp&language=en&product=EU_MAIN_TREE&root=EU_MAIN_TREE&scrollto=255 (Erişim Tarihi: 15.02.2007).

için, iş tanımlarına uygun yeterli miktarda işgücünü bulamamaktadır. Türkiye ekonomisinin önemli sorunlarından biri, bilinen teknolojilerle çalışacak meslek lisesi mezunlarına yeterince sahip olmaması iken, diğeri de yaratıcı özelliklere sahip, çağdaş teknolojilerle hemen uyum sağlayabilecek ve risk üstlenmesini bilen çok nitelikli emek gücünün yetiştirilmesine gerektiği kadar önem vermemesidir. Bu bakımdan, Türkiye ekonomisi ikili bir açmazla karşı karşıyadır.

Türkiye’de Emek Kalitesi

Diğer taraftan, Türkiye, eğitilmiş ve dolaşısıyla nitelikli işgücü sayısında yaşanan artışa rağmen hala birçok ülkenin gerisinde yer almaktadır. Örneğin, Tablo 5a’da da gösterildiği gibi, 2003 yılı itibarıyla Türkiye’de okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 11,7’dir ve bu yüzde ile 61 ülke arasında yapılan sıralamada 56. dır. Yüksek öğretim brüt kayıt oranları bakımından da alt sıralarda yer almaktadır. Yüksek öğretim başa-rısı bakımından ise, 57 ülke arasında 51. sı-

rada yer almaktadır.

Türkiye'deki eğitim sistemi, ekonominin ihtiyaçlarını karşılayacak bilgi ve beceriye sahip işgücü yetiştirilmesinde yetersiz kalmaktadır. Nitekim, Tablo 5b'de yer alan Türkiye ile ilgili emek kalitesi bakımından rekabet göstergeleri de bu durumu teyit etmektedir. Örneğin, Tablo 5b'ye göre, rekabetçi ekonominin ihtiyaçlarını karşılama yönünden Türkiye'deki üniversite eğitiminin ve genel olarak eğitim sisteminin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. 2006 yılı itibarıyla, ne üniversite eğitim sistemi, ne de genel olarak eğitim sistemi rekabetçi ekonominin ihtiyaçlarını yeterince karşılayabilmektedir. Rekabetçi ekonominin ihtiyaçlarını karşılama yönünden Türkiye'deki üniversite eğitimi, 61 ülke arasında yapılan sıralamada sahip olduğu 4,51 puanla 46. sırada yer alırken, eğitim sistemi bakımından yine 61 ülke arasında yapılan sıralamada 3,65 puanla 47. sırada yer almaktadır. O yüzden, nitelikli işgücü arandığında öyle kolaylıkla bulunamamaktadır; çünkü Türkiye'nin 61 ülke arasındaki yeri 29. sıradır (IMD 2006 : 405, 408, 476 ve 477). Nitekim, nitelikli işgücünü bulmakta zorlanan özel sektör, bu işgücünü kimi zaman kendi imkanları ile yetiştirmektedir. Ancak, işgücünün yetiştirilmesine firmaların gereken önemi verdiklerini de söylemek mümkün değildir. Öyle olsaydı, firmaların işgücünün yetiştirilmesine verdiği önem yönünden Türkiye, 61 ülke arasında yapılan sıralamada 57. sırada bulunmazdı. Dolayısıyla,

ekonominin ihtiyaç duyduğu ve geleceğin rekabetçi alanlarında istihdam edilecek işgücünün bir an önce yetiştirilmesinde kamuya olduğu kadar, özel sektöre de iş düşmektedir. Böylece, yeterli sayıda ve nitelikte yetiştirilecek işgücünün de katkısıyla, ekonomik kalkınma daha kolay hızlanabilecek, işsizlik daha kolay azaltılabilecek ve Türk sanayinin rekabet edebilirliği daha kolay yükseldebilecektir.

Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Genç İşsizliği

Kuşkusuz, emek gücünün, gençlerin, temel bir mesleki ve teknik eğitim programları çerçevesinde beceri ve yeteneklerini arttıracak şekilde yetiştirilmeleri ve bu nitelik artışının istihdama yansıtılması önemlidir. Sanayi ve hizmet sektörlerinin ara elemanı ihtiyaçlarının karşılanması bakımından, elbette, meslek okullarına ve teknik okullara gidecek öğrenci sayılarının artırılmasının ekonomiye ciddi katkıları olacaktır. Örneğin, meslek liselerinden, teknik liselerden, endüstri meslek liselerinden, ticaret meslek liselerinden ve turizm meslek liselerinden geçerek eğitim almış gençlerin üretim hayatına katılmalarından Türkiye ekonomisi büyük yararlar sağlayacaktır.

Bu konuda Avrupa ülkeleri Türkiye için iyi örnekler olarak sunulmaktadır. Ancak, daha önce de belirttiğimiz gibi, meslek liselerinden ve devamı meslek yüksek okullarından mezun olup gelen beceri sahibi gençlerin temel özelliği, bilindik üretim

Tablo 5a: Seçilmiş Ülkeler ve Türkiye İçin Emek Kalitesi Bakımından Rekabet Göstergele-

Ülkeler	Okuma - Yazma Bilmeyenlerin Oranları ^a (2003)	İlkokul Net Kayıt Oranları (2004)	Ortaokul ve Lise Net Kayıt Oranları ^b (2004)	Yüksek Öğretim Brüt Kayıt Oranları (2004)	Yüksek Öğretim Başarı ^c (2003)
Fransa	1,0	99	96	56	37,0
Almanya	1,0	100	100	...	22,0
Hindistan	39,0	90	62,5	12	9,5
İsrail	3,1	98	89	56	42,0
Japonya	1,0	100	100	54	52,2
G.Kore	2,1	100	88	89	47,0
ABD	1,0	92	90	82	39,0
Türkiye	11,7 (61 ülke içinde 56 ncı)	89	79	29	11,0 (57 ülke içinde 51 inci)

Kaynak: UNDP (2006) : **Human Development Report 2006**, Printed by Hoechstetter Printing Co., Washington, D.C., IMD (2006) : **IMD World Competitiveness Yearbook**, http://www.uis.unesco.org/profiles/EN/EDU/countryProfile_en.aspx?code=7920 (2760, 3920, 4070, 3760, 3560, 2500) (Erişim Tarihi : 03.03.2007).

Notlar:

a : 15 yaş üstü nüfusun toplam nüfusa oranı.

b : Ortaokul ve lisede tam zamanlı eğitim alanların ilgili yaş aralığındaki yüzdesi.

c : (Yüksek öğretim+yüksek öğretim sonrası) eğitimi almış 25-34 yaş aralığındaki kişilerin toplam nüfusa oranı.

teknolojilerinde uzmanlaşmış ve ustalaşmış olmalarıdır. Türkiye’nin bu türden işgücü bakımından ciddi bir açığı vardır ve bunda da kimsenin bir kuşkusu yoktur. Dolayısıyla, meslek liselerinin ve teknik okulların ve buralara gidecek öğrenci sayılarının çoğaltılmalarına itiraz etmek mümkün değildir. Üstelik, gerek okul dağılımı, gerekse öğrenci dağılımı yönünden meslek ve teknik okulların programlarında sanayi ve hizmet sektörlerinin ihtiyaçları dikkate alınmak suretiyle yeniden düzenlenmeleri düşünülmelidir. Çünkü meslek lisesi mezunları arasın-

daki işsizlik oranı (% 15,8), ortalamanın (% 10,3) üstündedir ve düz lise mezunlarının işsizlik oranı (% 14,6) ile hemen hemen aynıdır (bkz. Tablo 6). Oysa, meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranının, düz lise mezunlarının işsizlik oranından anlamlı bir şekilde düşük olması beklenir. Bu da göstermektedir ki, meslek liselerinin miktar yetersizliği bir yana, eğitim sisteminde de büyük aksaklıklar vardır. Meslek liselerinden mezun olan işçilerin sahip olduğu özelliklerle, işyerlerinin aradığı nitelikler arasında ciddi bir uyumsuzluk vardır.

Tablo 5b: Seçilmiş Ülkeler ve Türkiye İçin Emek Kalitesi Bakımından Rekabet Göstergeleri

Ülkeler	Üniversite Eğitimi ^d (2006)	Eğitim Sistemi ^e (2006)	İşgücünün Yetiştirilmesi ^f (2006)	Nitelikli İşgücü ^g (2006)
Fransa	5,01	5,48	6,24	6,56
Almanya	5,93	5,03	6,95	6,85
Hindistan	6,56	6,52	5,80	7,17
İsrail	7,20	5,56	6,04	7,16
Japonya	4,39	4,79	7,44	6,74
G.Kore	4,29	4,47	5,38	5,12
ABD	7,84	5,65	7,01	6,89
Türkiye	4,51 (61 ülke içinde 46 ncı)	3,65 (61 ülke içinde 47 inci)	4,75 (61 ülke içinde 51 inci)	6,08 (61 ülke içinde 29 uncu)

Kaynak: UNDP (2006) : **Human Development Report 2006**, Printed by Hoechstetter Printing Co., Washington, D.C., IMD (2006) : **IMD World Competitiveness Yearbook**,

http://www.uis.unesco.org/profiles/EN/EDU/countryProfile_en.aspx?code=7920 (2760, 3920, 4070, 3760, 3560, 2500) (Erişim Tarihi : 03.03.2007).

Notlar:

d : Veri ne kadar yüksekse, üniversite eğitimi de o kadar rekabetçi ekonominin ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

e : Veri ne kadar yüksekse, eğitim sistemi de o kadar rekabetçi ekonominin ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

f : Veri ne kadar yüksekse, firmalar da o kadar işgücünün yetiştirilmesine önem vermektedir.

g : Veri ne kadar yüksekse, nitelikli işgücü de o kadar kolaylıkla bulunmaktadır.

Düz Lise ve Emek Kalitesi

Demografik geçiş dönemini yaşayan ve aynı zamanda kalkınma sürecini henüz tamamlamamış Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde büyük miktarlarda iş yaratmanın en önemli yolu, yeni üretim kapasitelerini geliştirmekten, kısacası, hızlı büyümekten geçer. Kuşkusuz, ortaya çıkacak büyümenin de “istihdam dostu” olması gerekir. Bu gerçekleşmediği takdirde, işsizliğin düşmesi şöyle dursun, daha da artar. “İstihdam dostu” büyümenin yaratılabilme-

si için de mutlaka işgücü yapısının istihdam artışını engelleyen özelliklerinin belirlenmesi ve ardından bu tür engellerin aşılmasına yardımcı olacak iktisat politikalarının tasarlanması ve uygulanması gerekir.

Ancak, “istihdam dostu” büyümenin yalnızca mevcut ekonomik yapının ihtiyaçlarını karşılayacak bir anlayıştan hareketle gerçekleştirilmemesi, istihdam yapısının gelecekteki şekillenmesiyle ilgili olması zorunludur. Türkiye’nin gerek dünyada yarışabilirliğini artırabilmesi, gerekse de bölgesin-

Tablo 6: Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (1990-2004) (%)

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Genel	8,0	7,6	6,5	8,4	10,3	10,5	10,3
Okuryazar Değil	4,4	2,8	3,5	3,1	4,6	7,0	3,7
Lise Altı	7,6	7,0	5,7	7,8	9,6	10,1	9,1
Genel Lise	18,2	14,5	10,5	13,4	14,6	13,2	14,6
Meslek Lisesi	12,7	14,7	10,9	13,1	14,9	12,3	15,8
Üniversite ve Yüksek Öğretim	7,0	6,3	7,0	7,8	11,1	11,1	12,4

Kaynak: DİE : Aile İşgücü Anketleri.

de etkili bir aktör olarak yer alabilmesi için, insan gücünün niteliklerini çağın teknolojik gereklerini yerine getirecek biçimde geliştirmesi gerekmektedir. Bunun için Türkiye’de eğitilmiş işgücünü hem nicelik, hem de nitelik bakımından yükseltmek zorundadır. Bu işe, yalnızca mevcut teknolojilerin etkin kullanımını sağlayacak, örneğin, meslek okullarından mezun olacak işgücünün yetiştirilmesiyle yetinilmemesini, geleceğin işçilerinin de yetiştirilmesini gerektirir. Meslek liseleri önemlidir, ancak, buluşçu ve yaratıcı bireylerin yetiştirildiği esas kuşağa merkezlerinin düz liseler olduğu geçi vurgulanmalıdır. Çağın enformasyon ve iletişim teknolojileriyle uyum içinde olabilecek, bu teknolojileri içselleştirip daha da geliştirilmelerine katkı sağlayacak kaliteli emek gücünün yetiştirilmesinde düz liselerin oluşturacağı zeminin ne kadar önemli olduğunun farkına varılmalıdır.

Yeni yatırımlarda ve dolayısıyla yeni makinalarda içkin olan “içerilmiş teknolojik

gelişme” (“embodied technological progress”) haddi yavaş oldukça, teknik ve mesleki eğitim üzerinde odaklanmak pek sorun yaratmaz. Ancak, yeni ve ileri teknolojilere sahip olmak ve ekonomide bu tip gelişmeye hız verilmek istendiğinde, bilindik teknolojilerle haşır neşir olmuş, bir bakıma el ve akıl becerileri bu tür teknolojilerle akrabalık tesis etmiş teknik ve meslek eğitimi mezunları işçilere, eski alışkanlıklarını bırakarak yeniyi öğretmek ve çağdaş teknolojileri verimli ve etkin olarak kullanmalarını sağlamak görüldüğü kadar kolay olmasa gerektir.

Enformasyon ve iletişim teknolojilerinin üretim sürecine difuzyonu, artan uluslararası rekabet ve bunların değişmeye zorladığı üretim organizasyonu emeği giderek kaliteli ve kalitesiz ayrımında daha “seçici” olarak talep etmektedir. Bunda meydana gelen teknolojik değişimlerin beceri sapmalı, bir başka deyişle, yüksek düzeyde becerikli işgücüne talebi artırırken düşük becerili eme-

ği ikame etmesinin (Kelleci 2003 : 24-25) önemli bir payı vardır. Türkiye imalat sanayisindeki verimlilik ve teknolojik gelişme ile ilgili olarak yapılan son çalışmalardan birinde, teknolojik yeniliklerin içselleştirilerek büyüme artışlarının sağlanabilmesinde beşeri sermayenin son derece önemli olduğu, dolayısıyla, beşeri sermayede, özellikle yaratıcı beyinleri yetiştirecek eğitim politikalarında kapsamlı, hızlı, ciddi ve köklü iyileşmelere gidilmesi ve bunun toplumun her kesimine içselleştirilmesi; çünkü ekonominin can damarı imalat sanayisinin bazı ana ve alt sektörlerinde beşeri sermaye noksanlıkları olduğunun saptandığı, ithal teknolojilerin yeterince içselleştirilemediği ve büyümede emek faktörünün payının çok düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Saraçoğlu ve Suiçmez 2006 : 93-93). Bu nedenle, Türkiye de tüm öğrencileri kapsayacak şekilde yüksek kaliteli eğitim olanakları oluşturmaya ve bu eğitim sürecinden yine yüksek kaliteli sonuçlar (kaliteli emek) elde etmeye yönelik politikalar üretmeli, bir başka deyişle, yüksek kaliteli eğitim odaklı bir paradigma değişikliğine gitmelidir. Ayrıca, bu paradigma değişikliğinde “yaşam boyu eğitim” (life-long-learning), “yeni-den eğitim” (re-education) gibi çağdaş anlayışlara da yer verilmelidir.

Meslek lisesi ağırlıklı bir eğitim sisteminin, işgücü verimliliğini etkilemesi açısından tartışmalı olduğu ve düz liselerin, özellikle uzun dönemli etkiler bakımından işgücü verimliliği üzerinde daha olumlu sonuç-

lar yarattığı vurgulanmalıdır. Bunun altında yatan neden, mesleki eğitim programlarını bitirmiş işgücüne kıyasla genel eğitim programlarını bitirmiş işgücünün; çağdaş yeni teknolojileri daha hızlı öğrenebilmesi, kullanması, işletmesi ve dolayısıyla ona daha hızlı uyum sağlayabilmesidir. Firma düzeyinde yapılan bir çalışmada, yüksek beceri sahibi işgücünün, bilişim teknolojilerinin kullanımı, yeni iş organizasyonları ve yeni mal ve hizmetler gibi üç farklı teknolojik yenilik alanıyla tamamlayıcılık ilişkisi içinde olduğu sonucuna varılmıştır (Bresnahan et al 2002). Mesleki ağırlıklı eğitim almış işgücü ise güncelliğini yitirmekte olan bilindik teknolojilerle yüksek verimlilikte çalışsa da, hızla değişen ve esnek olmayı gerektiren günümüz ileri üretim teknolojilerine uyum sağlamakta zorluk çekecek ve yeni teknolojilerle tamamlayıcılık ilişkisine de kolaylıkla giremeyeceğinden düşük verimlilikte çalışmakla karşı karşıya kalacaktır. Dolayısıyla, meslek liseleriyle ilgili tartışmalarda konunun bu boyutunun asla ihmal edilmemesi gerekir.

Sonuç

Türkiye’nin en büyük hazinesi sahip olduğu genç nüfustur. Ancak, bu hazineden gereğince yararlanılamamaktadır; çünkü Türkiye’de 1 milyona yakın genç işsiz vardır. Türkiye, hiçbir Avrupa ülkesinin sahip olmadığı kadar genç işsiz kitlesine sahiptir. Büyük bir üretici genç nüfus kitlesi ziyan edilmekte, hiçbir üretim faaliyetine katkıda

bulunamamaktadır. Diğer taraftan, birçok işyeri de aradığı işçiyi bulamamaktadır; çünkü gençlerin büyük bir bölümü mesleksizdir. Bu nedenle, firmalar, meslek okullarının artırılmasını talep etmektedirler. Ancak, meslek okullarından mezun olanların da önemli bir bölümü işsizdir. Firmalar istihdam etmek istedikleri nitelikte ara elemanlarını bulmakta sıkıntı çekmektedir. Dolayısıyla, Türkiye, hem meslek okullarını artırmak, hem de bu okullarda ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda ve nitelikte öğrenci yetiştirmek zorundadır. Ancak, bu, bilindik üretim teknolojilerinin etkin bir şekilde kullanılması için gerek duyulan meslekli gençlerin yetiştirilmesi yönünde atılmış geçerli ve yararlı bir yoldur. Bir anlamda, bugünün sorunlarını çözmeye yönelik ve kısa dönem için geçerli olabilecek bir yoldur.

Diğer taraftan, eğer, Türkiye, yaşlanmakta olan Avrupa ülkeleri karşısında iddialı bir ülke konumuna gelmek, bulunduğu bölgenin güçlü bir aktörü olmak istiyorsa uzun dönemli çıkarlarını düşünmek ve bunun için de geleceğin yaratıcı ve buluşçu gençlerinin yetiştirilmesinde temel zeminini oluşturacak düz lise eğitimi odaklı bir yaklaşımı benimsemelidir. Çünkü enformasyon ve iletişim teknolojilerinin gittikçe yaygınlaştığı günümüz dünyasında, bilindik teknolojilerle çalışan işçiler yerine, yaratıcı ve buluşçu yeteneklere sahip kaliteli emek önem kazanmaktadır. Kaliteli emek, yüksek katma değer yaratan emek demek-

tir. Ve kaliteli emeğin yetiştirildiği asıl fi-danlıklar da düz liselerdir. Gelecek derdi olan bir Türkiye’nin üretim teknolojilerinde meydana gelen bu gelişmeleri dikkate alması ve bu teknolojilerin tamamlayıcısı kaliteli emeğin yetiştirilmesine daha fazla önem vermesi gerekmektedir. Bu bağlamda, Türkiye, meslek liseleriyle ilgili ezberini bozmak zorundadır. Ancak, bu, meslek liselerinin gözden çıkarılması, onlara gereken önemin verilmemesi anlamına gelmemektedir. Yalnızca gelecekle ilgili olarak oluşturulacak bir stratejinin ikincil eğitim² politikasının belkemiğinin düz lise olması yönünde bir politika önerisidir. Düz liselerin odak noktası alındığı bu yaklaşımda, liselerin de öğretmen, ders müfredatı, kütüphane, laboratuvar, sosyal etkinlik alanları, vb. donanımlar açısından bugünkünden çok farklı bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir. Gelecek, gençlerle inşa edilecektir. Türkiye, gençlerine verdiği önem kadar geleceğine önem vermiş olacaktır. Ne kadar kaliteli genç yetiştirmeye önem verirse, o kadar da kaliteli bir geleceği olacaktır.



² İkincil eğitim, “Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması” na (International Standard Classification of Education-ISCED) göre, ortaokul (lower secondary education) ve liseyi (upper secondary education) kapsamaktadır (bkz. <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=5385> (5450) (Erişim Tarihi: 03.03.2007)).

KAYNAKÇA

- Aaronson, D. ve D. Sullivan (2001), “Growth in Worker Quality”, **Economic Perspectives**, Federal Reserve Bank of Chicago. <http://www.chicagofed.org/publications/economicperspectives/2001/4qepart5.pdf> (Erişim Tarihi:09.02.2007).
- Benhabib, J. Ve M.M. Spiegel (2002), **Human Capital and Technology Diffusion**, Development Research Institute, Working Paper Series No. 2003-03, <http://www.nyu.edu/fas/institute/dri/DRIWP/DRIWP03.pdf> (Erişim Tarihi : 03.03.2007)
- Borgans, L., Marey, P.S. ve B. ter Weel (2006), **Information Technology and the Labor-Market Value of Skills : Evidence from Europe**, ROA, Maastricht University, January, <http://www.roa.unimaas.nl/cv/Borghans/pdfp/regions.pdf> (Erişim Tarihi : 04.03.2007).
- Bresnahan, T., E. Brynjolfsson ve L.M. Hitt (2002), “Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor : Firm-Level Evidence”, **Quarterly Journal of Economics**, Vol. 117, No.1.
- De Grip, A. (2004), **Evaluating Human Capital Obsolescence**, EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance, Brussels, December 8, <http://www.oecd.org/data-oecd/3/40/34932083.pdf> (Erişim Tarihi:11.02.2007).
- De Grip, A. ve T. Zwick (2005), “The Employability of Low-Skilled Workers in the Knowledge Economy”, September. <http://www.roa.unimaas.nl/cv/degrip/De%20Grip%20%20Zwick%20Sep23.pdf> (Erişim Tarihi: 11.02.2007).
- De Grip, A. ve J. Van Loo (2002), “The Economics of Skills Obsolescence : A Review”, içinde De Grip, A., J. Van Loo, ve K. Mayhew (eds.), **The Economics of Skills Obsolescence : Theoretical Innovations and Empirical Applications**, Research in Labor Economics, Vol 21, Amsterdam, JAI Press.
- DPT (2006), **İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, 9. Kalkınma Planı Hazırlık Çalışmaları, (Ankara).
- European Comission (1993), **White Paper on Growth, Competitiveness and Employment : The Challenges and Ways Forward into the 21st Century**, COM (93) 700 Final, Brussels.
- EUROSTAT: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_page-id=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcome-ref&open=/popul/labour/employ/lfsi/une&language=en&product=EU_MAIN_TREE&root=EU_MA

IN_TREE&scrollto=252 (Erişim Tarihi: 15.02.2007),

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/popul/labour/employ/lfsi/lfsi_emp&language=en&product=EU_MAIN_TREE&root=EU_MAIN_TREE&scrollto=255 (Erişim Tarihi: 15.02.2007).

Falk, M. (2002), “Endogenous Organizational Change And The Expected Demand For Different Skill Groups”, **Applied Economics Letters**, Vol. 9, <http://martin.falk.wifo.ac.at/Falk%20A-EL%202002.pdf> (Erişim Tarihi : 09.02.2006).

Gao, T. (2002), **Labor Quality and the Location of Foreign Direct Investment, Evidence from FDI in China by Investing Country**, <http://www.bm.ust.hk/~ced/Ting%20GAO.pdf> (Erişim Tarihi : 04.03.2007).

Heskett, J. (2006), “How Important Is Quality of Labor ? And How Is It Achieved ?”, **Working Knowledge for Business Leaders**, Harvard Business School, 2006, <http://hbswk.hbs.edu/item/5570.html> (Erişim Tarihi : 01.03.2007).

<http://opr.princeton.edu/popclock/> (Erişim Tarihi : 01.02.2007).

http://www.uis.unesco.org/profiles/EN/EDU/countryProfile_en.aspx?co-

[de=7920](http://www.uis.unesco.org/profiles/EN/EDU/countryProfile_en.aspx?code=7920) (2760, 3920, 4070, 3760, 3560, 2500) (Erişim Tarihi : 03.03.2007).

ILO (2006), **Global Employment Trends for Youth**, Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/gety06en.pdf>. (Erişim Tarihi : 04.03.2007).

ILO (2007), **Global Employment Trends**, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2007/2.htm> (Erişim Tarihi : 14.02.2007).

IMD (2006), **IMD World Competitiveness Yearbook**, Lausanne.

Jorgenson, D. (2003), “Information Technology and the G7 Economies”, **World Economics**, Vol. 4, No. 4, October-December.

Kaynak, M. (2005), **Kalkınma İktisadı**, Gazi Kitabevi, Ankara.

Kaynak, M. (2007), “Türkiye’de Emek Kalitesi”, **TİSK Akademi**, Ankara.

Kelleci, M. A. (2003), **Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik : Eğilimler, Roller ve Riskler**, DPT, Yayın No. DPT : 2674, Ankara.

Krueger, D. (2007), **US-Europe Growth Differences : The Role of Education**, University of Pennsylvania, CEPR ve NBER, www.oenb.at/de/img/paper_krueger_tcm14-10448.pdf (Erişim Tarihi : 09.02.2007).

Krueger, D. ve K.B. Kumar (2003), “Skill-

Specific Rather Than General Education: A reason for US-Europe Growth Differences?”, **Journal of Economic Growth**, Vol. 9, No.2 , <http://www.econ.upnn.edu/~krueger/research/edueur.pdf> (Erişim Tarihi: 09.02.2007).

Lindbeck, A. ve D. Snower (1999), **Multi-Task Learning and the Reorganization of Work, From Tayloristic to Holistic Organization**, Institute for the Study of Labor, Bonn, Discussion Paper, No. 39, <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp39.pdf> (Erişim Tarihi : 09.02.2007).

Murnane, R.J., Willet, J.B. ve F. Levy (1995), “The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination”, **NBER Working Paper Series**, No. 5076, <http://www.nber.org/papers/w5076.pdf> (Erişim Tarihi : 04.03.2007).

Saraçoğlu, B. ve H. Suiçmez (2006), **Türkiye İmalat Sanayinde Verimlilik, Teknolojik Gelişme, Yapısal Özellikler ve 2001 Krizi Sonrası Reel Değişimler (1980-2005)**, Milli Prodüktivite Merkezi, Ankara.

Schreyer, P. (2000), **The Contribution of Information and Communication Technology to Output Growth : A Study of the G7 Countries**, OECD, Director for Science, Technology and Industry, STI Working Paper 2000/2, <http://www.oecd.org/data-oecd/25/38/1826375.pdf> (Erişim Tarihi :

01.02.2007).

Schwerdt, G. ve J. Turunen (2006), **Growth in Euro Area Labour Quality**, Working Paper Series, No. 575, January, <http://www.oecd.org/data-oecd/7/23/37503969.pdf> (Erişim Tarihi: 09.02.2007).

Smits, W. ve T. Zwick (2004), “Why Do Business Service Firms Employ Fewer Apprentices? A Comparison Between Germany and the Netherlands”, **International Journal of Manpower**, Vol. 25, No.1.

Spitz, A. (2003), **IT Capital, Job Content and Educational Attainment**, ZEW Discussion Paper 03-04, Mannheim, ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp_0304.pdf (Erişim Tarihi : 03.03.2007).

UNDP (2006), **Human Development Report 2006**, Printed by Hoechstetter Printing Co., Washington, D.C..

Van Loo, J, A. De Grip ve M. De Steur (2001), “Skills Obsolescence: Causes and Cures”, **Research Centre for Education and the Labour Market**, ROA-RM-2001/3E, April, http://www.roa.unima-as.nl/pdf%20publications/2001/roa-rm-2001_3E.pdf (Erişim Tarihi : 11.02.2007).

Wolff E. N. (2000), **Productivity Convergence and Education : Evidence from OECD Countries**, September, Draft, <http://professormurmann.net/nelson-fest/wolffp.doc> (Erişim Tarihi: 11.02.2007).

Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları



Doç. Dr. İlkay SAVCI



İRİŞ

1990'lerden bu yana tüm dünyada işsizliğin giderek arttığı gözlenmektedir. Genel işsizlik oranlarının çok üstünde olan genç (15-24 yaş grubu) işsizliği hükümetlerin, politikacıların acil önlemler almasını gerektirecek boyutlara ulaşmıştır. Genç işsizliği sadece gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sorunu olmaktan çıkarak küresel hale gelmiştir. İşsiz insanları sayılarla betimlemek kuşkusuz sorunun büyüklüğünü ve önemini göstermektedir. Ancak rakamların ötesinde işsizliği yaşayanların deneyimleri ve başa çıkma stratejileri sorunun gerçek boyutlarını göz-

ler önüne sermektedir. Bu tablonun bir diğer çarpıcı yönü işsizliğin bir yaşam biçimine dönüşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Kısaca genç işsizliğinin toplumsal ve ekonomik maliyetinin çok yüksek olduğu söylenebilir. Bu nedenle son yıllarda genç işsizliği üzerine raporlar hazırlanmakta, çeşitli politikalar geliştirilerek uygulamaya konulmaktadır. Hükümetler sorunun önemini kavramış gibi görünseler de, mesleki bilgi ve becerinin artırılması yönünde değişik programlar yürütseler de esas çözüm yeni işler yaratmaktan, istihdam olanakları sunmaktan geçmektedir.

Genç nüfusu fazla olan diğer ülkeler gibi Türkiye de işsizlik sorununa çare bulmaya çalışmaktadır. İşgücü piyasasının durumuna bakıldığında, işgücü planlamasını yap-

mamış bir toplum resmi ortaya çıkmaktadır. Bu makalede işsizliği yaşamanın nasıl bir deneyim olduğu üzerinde odaklanılarak, devletin ve işsizlerin bu sorunla başa çıkabilmek için izledikleri yollardan söz edilecektir.

I. Rakamlarla Genç İşsizliği:

I.1. Dünyada Genç İşsizliği

Son yıllarda genç işsizliğinin (15-24 yaş grubu) ulaştığı boyutlara ilişkin uyarılar arka arkaya yayınlanan raporlarda dile getirilmekte ve acil çözüm arayışlarına gidilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (ILO, 2004; 2006b; World Bank, 2007). Küresel genç nüfusun işgücüne katılım oranının giderek düştüğü, 1995-2005 döneminde % 58,9'dan % 54,1'e gerilediği görülmektedir (ILO, 2006a:10). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün genç istihdamında küresel eğilimleri açıklayan 2004 Raporu dünyada çalışma çağındaki nüfusun (15-64 yaş grubu) % 25'ini gençlerin (15-24 yaş grubu) oluşturduğunu belirtmektedir. Rapor küresel genç işsizliği oranını %14,4 olarak (2003) belirlemekte ve 10 yılı aşkın süredir işsiz gençlerin toplam sayısının %26,8 oranında artmış olduğunu ifade etmektedir. Rapor aynı zamanda bu gençlerin tüm dünyadaki çalışan ama kendisini ve ailesini geçindirmekten aciz günlük 1\$'lık yoksulluk sınırının altında bulunan 550 milyon yoksulun 186 milyonunu temsil ettiğini belirtmektedir. Aynı raporun 2006'da yayınlanan yeni versiyonunda, genç işsizlerin dünya işsiz

nüfusunun yaklaşık yarısını (%43,7) oluşturduğu, 1995-2005 yılları arasında toplam genç işsiz sayısının %14,8'lik bir artışla yaklaşık 74 milyondan 85 milyona çıktığı belirtilmektedir. Son dünya Bankası Raporu'nda da 12-24 yaş grubunda yer alan genç nüfusun 2007 yılı itibariyle 1.5 milyar olduğu ve ne yazık ki bunların 1.3 milyarının gelişmekte olan ülkelerde bulunduğu belirtilmektedir (World Bank, 2007). Buradan da bu gençlerin çoğunun aynı zamanda yoksulluk içinde yaşadıkları sonucunu çıkarmak mümkündür.

Genç işsizliğinin hemen hemen tüm dünyanın sorunu olduğu söylene de, bölgeler itibariyle genç işsizliği incelendiğinde, Sahra-altı, Güneydoğu Asya ve Pasifik, Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde genç işsizliğinin diğer bölgelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Genç işsizliği ABD ve AB ülkelerinde ise en düşük oranlardadır (ILO, 2006b). Gelecek için yeni işler yaratılmasının önemi bütün raporlarda vurgulanmakta, bunun ekonomik ve toplumsal getirisine dikkat çekilmektedir. Örneğin Genç İstihdamı Küresel Eğilimler Raporu'nda (2004) dünya genç işsizliği oranını yarıya indirmenin küresel GSYİH'ya en az 2.2 trilyon dolar ekleyeceği, bunun da 2003 yılının küresel GSYİH değerinin yuvarlak hesap % 4'üne eşdeğer olacağı belirtilmektedir. Bu işin çok zor olduğu ancak şimdi harekete geçilmezse yakın gelecekte olumlu sonuç almanın mümkün olmayacağı ifade edilmektedir. Örne-

ğin Ortadoğu ve Kuzey Afrika’nın tek başına 2020’ye kadar 100 milyon iş yaratması gerekmektedir. Zaman içinde dünya genç nüfusunun daha da artacağı ama tüm dünyada göreceli olarak doğurganlık oranlarında düşme olduğu için, bugün geline sayının çok da üzerine çıkılmayacağı ileri sürülmektedir. Bu nedenle tedbirlerin alınacaksa bu günün gençleri için alınması gerektiği üzerinde önemle durulmaktadır (ILO, 2004; World Bank, 2007).

Aslında genç ve dinamik bir nüfusa sahip olmanın çoğu ülke için iyi bir gelecek umudu anlamına geldiğini söylemek mümkündür. Ne var ki son 25 yıla baktığımızda tüm dünyada yeni ekonomi politikaları ve uygulamaları istenmeyen sonuçları da beraberinde getirmiştir. Bunların başında yoksulluk ve işsizlik gelmektedir. Bir toplumun geleceğini oluşturan genç nüfusun, hatta vasıflı insan kaynağının bile işsizlikle yüz yüze geldiği görülmektedir. Daha da kötüsü içinde bulundukları durumdan kurtulma çabasında olan gençleri bekleyen birçok tehlike vardır: Uyuşturucu kullanma ve/veya satma, istihdam arayışlarının “yeni kölelik” olarak tabir edilen çeşitli zorla çalıştırma biçimleri altında son bulması (Bales, 2002), suç ekonomisinin işçileri olmak gibi.

Dünya çapında artan genç işsizliğinin öncelikle istihdama katılmak açısından zaten türlü güçlüklerle karşılaşmakta olan genç kadınları vurduğu belirlenmiştir. Gençler daha mütevazı koşullarda işlere razı olsalar da, iş bulabilenler ekseri uzun çalışma saat-

leriyle, kısa süreli veya enformel sözleşmelerle ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu da sosyal koruma açısından ya az ya da hiç sosyal güvenliğe veya diğer sosyal faydalara ulaşamama anlamına gelmektedir. Böylece gençlerin giderek artan biçimde ailelerine daha bağımlı ve yasa dışı etkinliklere daha açık ve yatkın hale geldikleri belirtilmektedir. Bu gençler hayatta kalmaya çalışırken aynı zamanda enformel ekonomide uygun olmayan çalışma koşullarının yarattığı sağlık sorunlarıyla da boğuşmaktadırlar. Nitekim Doğu Asya, Doğu Avrupa ve Merkezi Asya’da gençlerle yapılan araştırmalar bu gençlerin en fazla fiziksel riski olmayan işlere ilgi duyduğunu göstermektedir (ILO, 2004).

Çalışma yaşamına iyi bir başlangıç yapmış olan gençler daha sonra muhtemelen daha az süreli işsizlik deneyimine sahip olacaklardır. ILO genel müdürü Juan SOMAVIA “Dünyanın şimdiye kadar hiç görmediği düzeyde eğitilmiş gençlerin çoğunun enerji ve yeteneğinin büyük bir kısmını heba ediyoruz” demektedir (ILO, 2004). Gençlerin insan onuruna yakışır iş bulmaları ve bunu korumaları şansını artırmak, ülkelerin “BM Milenyum Kalkınma Hedefleri”¹ ne ulaşmaları ile sağlanabilir (UN,

¹ Milenyum Kalkınma Hedefleri, tüm dünyada açlık ve yoksulluğu yok etmek, temel eğitimi yaymak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınları güçlendirmek, çocuk ölümlerini önlemek, AIDS ve benzeri hastalıklarla mücadele etmek, anne-çocuk sağlığını korumak, çevresel sürdürülebilirlik ve kalkınma için küresel ortaklık geliştirmek biçiminde sekiz ölçütten oluşmaktadır (UN, 2006)

2006). Ancak bu hedeflere ulaşmak hiç de kolay değildir. Örneğin çocukların eğitim sistemi içine tamamen katılmaları sağlansa bile, bu sistem içinde öğrenmeleri gerektiği kadar öğrenemedikleri saptanmıştır. İlkokulu bitirenlerin daha sonraki eğitim basamaklarına geçemedikleri anlaşılmakta, yeterli kaynak ya da okul olmaması ya da küçük yaş hamilelikleri (ya da bu üç neden bir arada) nedeniyle eğitimden erken çekildikleri belirtilmektedir. Oysa küresel ekonomiler ve yeni teknolojiler, temel becerilerin ötesinde işgücünden gittikçe daha fazla vasıf talep etmektedirler. Burada temel sorunun sadece kaynak yetersizlikleri değil, aynı zamanda niteliksiz eğitim ve yetersiz okul çevresi olduğu görülmektedir (World Bank, 2007:6-7).

I. 2. Türkiye’de Genç İşsizliği

Türkiye işgücü piyasasının genel özellikleri arasında, oldukça yüksek nüfus artış hızı, vasıf düzeyi yetersiz bir işgücü, giderek genişleyen enformel sektör, çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu % 52’yi bulan kayıt dışılık, ekonomide ağırlığı giderek azalan ve verimliliği düşük tarım sektörü, yüksek işsizlik oranları, işgücüne katılımı oldukça düşük kadın nüfus sayılabilir (Bulutay, 1995:61). Türkiye özellikle son yıllarda yüksek işsizlik oranları gösteren bir ülke konumundadır. Çalışma çağındaki nüfus içinde işsizlik oranı 2006 (Ağustos)’da % 9,1 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2007). Ancak bu oranlara eksik istihdam, iş bulmak-

tan umudunu kesenler, mevsimlik çalışanlar eklendiğinde oranın % 18,6’ya yükseleceği ileri sürülmektedir (Tes-İş 2006). Genç işsizliği oranı ülke işsizlik oranının çok çok üzerindedir: 2005’de % 19,6 olan genç işsizlik oranı 2006’da % 18,7’de kalmıştır. Kentsel-kırsal yerleşim açısından bakıldığında, doğal olarak kentsel alanlarda genç işsizlerin oransal fazlalığı ile karşılaşmaktadır. Kentlerde 2005’de % 21,9 olan genç işsizliği 2006’da % 21,6’ya düşmüştür. Kırsal kesimde ise genç işsizliği oranları % 15,8 (2005) ve % 14,8 (2006)’dır (TÜİK, 2007). Genç nüfusun işgücüne katılım oranının 2000-2005 yılları arasında % 42,5’den % 38,7’ye düştüğü görülmektedir (TÜİK, 2007). Bu oran 2005’de toplamda % 39,3, erkeklerde % 53,1 kadınlarda % 26,1’dir (World Bank, 2005). Genç işsizliğinin özellikle 20-24 yaş grubunda yer alan eğitilmiş gençlerde daha yüksek olduğu (% 38,5), yetişkinlerin gençlere oranla eğitim düzeylerinden bağımsız olarak daha kolay iş buldukları belirtilmektedir (World Bank, 2005:iii).

Bir ülkenin yetişmiş insan gücü en önemli sermayesidir. Bu nedenle Türkiye örgün eğitim sistemi içindeki genç nüfusun okullaşma oranlarını yükseltmeye çalışmaktadır. Cumhuriyetin kurulduğu yıllarda başlayan eğitim hamlesinin zaman içinde hız kaybettiği bilinmektedir. Daha o yıllarda ülke kalkınmasında mesleki teknik eğitimin rolünün ne denli önemli olduğu görülmektedir. 1923-24 eğitim-öğretim yılında mes-

lek lisesi öğrencileri tüm lise öğrencilerinin % 67’sini oluşturmaktaydı. 1943-44 eğitim-öğretim yılında bu sayının % 23’e düştüğü görülmektedir. Bu oran 1983-1984 döneminde tekrar artarak % 40’a ulaşmıştır. 2005-2006 eğitim-öğretim yılında ise meslek lisesi öğrencilerinin oranı ancak % 32’yi bulmaktadır (YÖK, 2006:212).

1997 yılından bu yana temel eğitim süresi 8 yıl olmuştur. Türkiye geldiği noktada nüfusunun tamamı en az temel eğitim almış bir ülke olması gerekirken, hala eğitim seferberlikleri ile uğraşmaktadır. Diğer yandan hem müfredatın hem de alt yapının geliştirilmesinde sorunlar vardır. Örneğin eğitimde bilgisayar ve internet kullanımı yeterli düzeyde değildir. 15 yaş grubunda 5 yılı aşkın süredir bilgisayar kullanan gençlerin oranı % 14,8 olup okulların ancak % 40’ında internete erişim sağlanabilmektedir. Yine 15 yaş grubundaki Türk öğrencilerin okuma ve fen bilimleri becerisinde Avrupalı gençler arasında sonuncu sırada oldukları belirlenmiştir. Ailelerde bilgisayar sahipliği oranı ise % 10’larda kalmaktadır (TİSK, 2006).

Örgün eğitim kapsamındaki genel liseleri seçen gençlerin eğitimlerini genel olarak üniversite eğitimi ile tamamlayacakları ve meslek sahibi olacakları planlanmıştı. Mesleki teknik eğitimi tercih eden gençlerin ise ara işgücü olarak mezuniyet sonrası hemen işgücü piyasasına girmeleri beklenmekteydi. Ancak bu planlamanın uygulamada ba-

şarılı olduğunu söylemek mümkün değildir. Örneğin sadece 2000 yılında meslek ve teknik liselerden mezun olan her 7 öğrenciden 1’i istihdama katılabiliştir (Tunalı, 2006). Dolayısıyla bu gençler için yüksek öğretime yönelmekten başka bir yol kalmamaktadır. Sonuç olarak, artan genç nüfusun üniversite kapılarına yığılması, meslek liseleri mezunlarının da istihdama katılamaması sistemin tıkanmasına, gençlerin uzun süreler işsiz kalmasına yol açmaktadır (YÖK, 2006).

Doğal olarak genel lise mezunlarının istihdam beklentisi üniversite bitirme umudu ile bağlantılıdır. İzlenen politikalar bugün üniversite sınavlarına giren öğrenci sayısını 2 milyona yaklaştıırken, ne yazık ki bunların çok azı üniversiteli olabilmektedir. 1980-2005 yılları arasında üniversite sınavlarına giren öğrenci sayısı yaklaşık üç kat artmış, aynı dönem içinde dört yıllık lisans programını kazanan öğrenci sayısı sadece 1.9 kat artabilmiştir. Açık öğretim programlarının alternatif olarak talebi karşıladığını da burada söylemek gerekir (YÖK, 2006:216). Üniversiteye olan talebin yarattığı bir uygulama özel dershaneler olmuştur. Örgün eğitim öğrencilerine destek olarak ortaya çıkan bu sistem, zaman içinde örgün eğitim kurumlarının işlevini üstlenen kuruluşlara dönüşmüşlerdir. 1975-76 öğretim yılında 157 adet olan dershane sayısının, 2005-2006 döneminde tam 22 kat artmış olduğu görülmektedir. Bu kuruluşlarda eğitim gören öğrenci sayısı da bu dönem

içinde yaklaşık 20 kat artarak 2005-2006 öğretim yılında 941.000'e ulaşmıştır. Örgün eğitim kurumlarının gençleri üniversitelere hazırlayamadığı inancı dersane sistemini güçlendirmektedir.

Genel ve meslek lisesi mezunlarının üniversiteye giriş durumunu değerlendirdiğimizde, meslek liselerinin üniversite hedefli programlar olmamaları ve mezunları için katsayı puanı uygulanması nedeniyle 4 yıllık lisans programlarına yerleşmelerinin çok düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Kuşkusuz bu uygulama üniversiteden başka şansı olmayan genel lise mezunlarını korumak ve meslek lisesi mezunlarını ara işgücü olarak istihdama yöneltmek amaçlıdır. Bu eğilimi bir örnekle göstermek gerekirse, 2005 yılında üniversite sınavlarına başvuran genel lise mezunu gençlerin sadece % 13,9'u 4 yıllık lisans programına, % 5,1'i ön lisans ve % 11,3'ü açık öğretim olmak

üzere toplam % 30,3'ü bir programa yerleşebilmiştir. Meslek liselerinden başvuran gençlerin de ancak % 1,9'u dört yıllık lisans programına, % 22'si ön lisansa ve % 5,4'ü açık öğretim olmak üzere toplam % 39,3'ü bir programa yerleşebilmiştir. Kısaca 2005 yılı sınava girenlerin sadece toplam % 32,8'i başarılı olmuş görünmektedir (YÖK, 2006:218). Bu durumda başarılı olamayan öğrenciler (toplam % 67,2) ya işsizler ordusuna katılacak ya da bir sonraki sınavda şansını denemek üzere bekleyecektir.

Üniversiteyi kazanmak için adaylar birden çok deneme yapabilmektedir. Bu durumu gösteren bir örnek Tablo 1'de verilmektedir. Sınav tekrarı arttıkça öğrenci oranının düştüğü görülmektedir. Buna rağmen sınav şansını 10 kez ve daha fazla kullanan öğrenci sayısının 10.422 olması durumun boyutlarını çarpıcı biçimde göstermektedir.

Üniversite eğitimi olanağına kavuşmak

Tablo 1: 2005 yılında ÖSYS'ye Başvuranların Kaçınıcı Başvurusu Olduğu

ÖSYS'ye kaçınıcı kez başvurduğu	Aday Sayısı	(%)	Yığılmalı (%)
1	728 343	39.34	39.34
2	533 148	28.79	68.13
3	257 923	13.93	82.06
4	147 838	7.98	90.04
5	83 997	4.54	94.58
6	46 044	2.49	97.07
7	24 047	1.30	98.36
8	12 565	0.68	99.04
9	7 291	0.39	99.44
10 ve daha fazla	10 422	0.56	100.00
Toplam	1 851.618	-	-

çok zor olmakla birlikte, sınavda başarılı olduğunu kabul ettiğimiz öğrencilerin büyük çoğunluğu çok istedikleri mesleklere yönelmek yerine 3., 4. hatta çok daha aşağıdaki sıralarda yer alan seçimlerini kazanmakta, bu da istemediği dalda eğitim yapanlar için kariyer ve mesleki doyum sorunu yaratmaktadır. Bu gençler içinde hayal ettikleri meslekleri seçebilme şansına çok küçük bir yüzde ulaşabilmektedir. Bu durum mezuniyet sonrası seçtiği mesleği yapmayan ya da istediği işi bulamayan gençler yaratmakta, edinilen vasfın kaybolması ya da yeni vasıf kazanma arayışlarını ortaya çıkarmaktadır.

İşsiz gençlere beceri kazandırmak amaçlı bir eğitim programı MEB tarafından yürütülen çıraklık eğitimidir. İlköğretimi tamamlayan ve liseye devam etmeyen gençler tarafından tercih edilen bu program iş yaşamına vasıf kazanarak geçişi sağlamaktadır. Ancak meslek lisesi eğitimi yerine bu yolla işgücü piyasasına giriş olanağı, gençlerin temel eğitimden sonra daha yüksek eğitime yönelmelerini olumsuz etkileyebilmektedir.

II. İşsizliği Yaşamak: Gençlerin Sorunları ve Başa Çıkma Stratejileri

İşin ne anlama geldiğini işsizlik yaşantısı kadar iyi anlatan başka bir durum yoktur. İnsan yaşamının önemli rollerinden biri olarak çalışma rolü eğer yaşamda anahtar rol -bireyin zaman ve enerjisinin çoğunu ayırdığı rol- konumundaysa, bireyin tüm

yaşamını, yakın çevresiyle ilişkilerini etkileyebilecek özelliğe sahiptir. Bu rolün öneminin göstergesi, bu role hazırlanmak için beslenen arzu, belirli bir işe ilgi duyma ve ulaşmak için harcanan enerjidir. Ayrıca küçük yaşlardan itibaren geçen hazırlık dönemi ve harcanan emek, yetişkinlikte iş bulamama veya işsiz kalma korkusu, işte başarılı olduğunda hissedilen mutluluk ve emekli olduğunda duyulan üzüntü bu rolün ne denli önemli olduğunun göstergesidir (Ergin, 1992:72). İş sahibi olmanın bireye kimlik sağlayacağı, başarı duygusu, özgüven, bağımsızlık ve kendine yeterlik duyguları yaşatacağı bilinmektedir. Dolayısıyla işsizlik ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutlarıyla yaşamsal bir sorun olarak ortaya çıkmakta, gençler bu dönemde birçok yönden desteğe gereksinim duymaktadır.

İşsizlik sürecinde gençlere ilk destek ailelerinden gelmektedir. Aile zaten bireyin yetişmesinde başat bir rol oynadığı için gençin yaşadığı sorunla başa çıkmasında maddi ve manevi destek olması doğal karşılanmalıdır. Oysa işsiz gençlerin bakımlarının, sağlık giderlerinin aileleri tarafından karşılanması, zamanla bu gençlerin alacakları kararlarda onlara destek veren ailelerine bağlı olması sonucunu getirmektedir. Bu durum giderek gençlerin çaresizliğini ve umutsuzluğunu artırmaktadır. Özellikle yoksulluk ve işsizlik bir arada yaşandığında sorunla başa çıkmak güçleşmekte, gençlerin kötü çalışma koşullarına razı olma ola-

sılıkları artmaktadır.

İşsizlik birey için kuşkusuz her şeyden önce gelir kaybı demektir. Genç işini kaybetmiş ya da hiç işe girememiş olabilir. Her iki durumda da gelir yokluğu söz konusudur. Bu açıdan tüm dünyada ailelerin işsiz gençlere desteği giderek artmaktadır. Ancak işsiz gencin bir sorunu vardır ve ailesi yanındadır derken, işsizliğin uzaması durumunda işsizlik sorun olmaktan çıkarak “işsiz genç” sorun olarak görülmeye başlanabilmektedir (Savcı, 2001). Çelik’in (2005;2006) 18-24 yaş grubu işsiz gençler ve aileleriyle yapmış olduğu araştırmanın sonuçları, gençlerin işsizlikleri boyunca maddi ve manevi açıdan (beslenme barınma, sağlık, eğitim) ailelerine bağımlı olduklarını, aileleri tarafından desteklendiklerini, iş arama sürecinde şehir içi yol ve sigara masrafları için ailelerinden cep harçlığı aldıklarını göstermektedir. Ailelerin tüm sosyal çevrelerini uyararak aktif iş arama davranışına girdikleri, bu denli bağımlılığın gençleri aile değerlerini kabul etmeye ve itaate zorladığı belirtilmektedir. Hatta aileler gençlerin ne tür işte çalışmaları gerektiği, iş için başka bir şehre gidip gidemeyecekleri gibi birçok hareketlerine karışmaktadır. Görüldüğü gibi işsiz olmanın sosyal çevrenin de etkisiyle genci sıkıntı içine soktuğu anlaşılmaktadır. Bu tür baskıların daha çok erkek çocuklarına yöneltildiği belirlenmiştir (Yüksel, 2003). Burada çevrenin en hatalı yaklaşımı, “işsiz olmanın gencin seçimi olduğu” biçiminde davranışlar sergile-

mesidir. Nitekim işsiz gençler ailelerinin işsiz olmalarının nedeni olarak bizzat kendilerini suçladıklarına inanmaktadırlar. Üstelik ailelerinin iş arama konusunda kendilerini yeterince aktif olmadıkları yönünde suçladıklarını düşünmektedirler (Çelik, 2006).

Çalışma yaşamına giriş aslında gencin toplum içinde bağımsızlığını ilan etmesi anlamına gelir. Bu ancak iş yapabilme yaşını doldurmuş ve iradi olmak kaydıyla geçerlidir. Aile bütçesine katkı yapması amacıyla eğitimden erken yaşta alınan çocuklar için geçerli değildir. Ailelerin çocuklarını temel becerileri kazanmadan okuldan erken çekip almaları kuşkusuz yoksullukla bağlantılıdır. Bu çocukların çocuk işçiler olarak düşük ücretle, uygun olmayan çalışma koşulları altında, düzensiz çalıştıkları bilinen gerçektir (Gökbayrak, 2003).

İşsizliği yaşamının başlangıçta çok zor olduğu, işsiz kalınan süreler uzadıkça kabullenmenin daha kolay hale geldiği ve işsizlerin bu durumu giderek içselleştirdiği görülmektedir. Sonuçta varılan noktada, işsiz geçirilen bir yaşamın yeknesaklığına alışmış olmak gençleri her şeye karşı ilgisiz hale getirmektedir (Savcı, 2001). Bu aşamada gencin sadece kendisi ve ailesi için değil, toplum için de daha fazla sorun haline gelmesi olasıdır. İşsizliğe tepki, içinde yaşanan toplumsal kültüre, işsiz kalınan süreye, yaşanan işsizlik sayısına ve son olarak da işsiz kişinin kişiliğine göre değişebilmektedir.

Yaşamın gençlik basamağı kimliğin kazanıldığı, gencin sosyal ve ruhsal açıdan en hassas dönemi olarak kabul edildiği için işsizlik gibi bir sorunla başa çıkma daha da zordur.

Gençlerin işsizlikle mücadelelerinde izledikleri bireysel stratejileri iki grupta toplayabiliriz: Birincisi doğrudan işsizliği ortadan kaldırmaya, diğeri ise işsizliğin yarattığı etkiyi ortadan kaldırmaya yönelik çabalarlardır. Birçok durumda bu çabalar örtüşmektedir.

- Gençler bir yandan iş ararken, diğer yandan iş bulma kabiliyetini artırmaya yönelik çabalar içinde olmaktadır. Bir başka deyişle, gençler sahip oldukları vasıf düzeyini geliştirmeye yönelebilir ya da yeni vasıf edinme arayışlarına girebilirler. Örneğin ailelerinin maddi durumuna bağlı olarak yurt dışına çeşitli eğitim programlarına katılabilir ya da ülke içindeki özel kuruluşlar tarafından verilen değişik mesleki beceri kurslarına devam edebilirler. Diğer bir seçenek aktif işgücü programlarına katılmaktır. Buna ilişkin örnekler aşağıda verilmiştir.

Üniversiteyi kazanmak gençler için yaşamın sonrasını garantiye almak anlamı taşımamaktadır. Nitekim genç işsizlerin bir bölümü üniversite mezunudur. İşsiz kalma süresi uzadıkça meslek sahibi olmak ile iş bulamamak arasındaki boşlukta yaşanan bilişsel çelişkinin yarattığı huzursuzluk artmaktadır. İş bulamamanın nedeni olarak sahip

oldukları niteliğin yetersiz olduğunu düşünen gençler yüksek lisans programlarına yönelmektedir. Bu programlara kayıtlı olmakla “işsizliği öteleme” diye tabir edebileceğimiz bir davranış içine girilmekte, hem kendilerine hem de yakın sosyal çevrelerine işe girmemiş olmalarını açıklayabilecek bir neden yaratmaktadırlar. Gençler burada kendilerini işsiz değil, kurslardan ya da yüksek lisans eğitimini tamamlar tamamlamaz işe girecek olan profesyoneller olarak kategorize etmektedirler. Pratikte bu eğitimler gençlerin geleceklerine iyimser bakmalarına neden olmaktadır (Ersoy-Kart/Erdost, 2007). Kuşkusuz bu davranışı gösterenlerin belirli bir yüzdesini askerliği erteleme niyetinde olanlar da oluşturmaktadır. Tablo.3 son 5 yıla ait ÖSYM İstatistiklerinde yüksek lisans programlarına katılımın giderek artışı göstermektedir.

2004-05 döneminde öğrenci sayılarındaki azalma, programların ve öğrencilerin kalitesini yükseltmek amacıyla program kontenjanlarının sınırlandırılması ve daha yüksek Lisansüstü Eğitim Sınavı (LES) puanları talebiyle açıklanabilir. Ancak öğrenciler LES puanlarını yükseltme yoluna giderek giriş şanslarını artırırken, özel üniversite enstitülerinin kontenjanlarının da eklenmesiyle bu sayılar giderek artma eğilimindedir. Nitekim birçok üniversite tezsiz yüksek lisans programı uygulamasına geçerek artan talebi karşılamaya çalışmaktadır. Bu eğitim devam ederken bir yandan iş arama etkinliği devam etmektedir. Yüksek lisans programı-

Tablo 2: Yüksek Eğitim Kurumlarında Yüksek Lisans ve Doktora Programları Öğrenci Sayısı

Türkiye Toplamı	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	5 yıllık artış oranı
Yeni kayıt	33 477	41 786	44 676	43 483	54 405	62.5
Y.Lisans	28 703	36 295	38 293	36 738	45 957	
Doktora	4 774	5 491	6 383	6 745	8 448	
Kayıtlı toplam öğrenci	96 098	105 712	115 224	120 255	144 664	50.5
Y.Lisans	73 533	82 484	90 333	92 862	112 89	
Doktora	22 565	23 228	24 891	27 393	32 575	
Mezun toplam öğrenci	11 541	16 191	19 246	24 530	26 847	132
Y.Lisans	9 556	13 719	16 433	21 850	24 009	
Doktora	1 985	2 472	2 815	2 680	2 838	

Kaynak: ÖSYM İstatistikleri, (2001-02, 2002-03, 2003-04,2004-05,2004-06)

nı yarım bırakan birçok öğrencinin iş bulduğu için programı bıraktığını gözlemlerimiz içinde yer almaktadır.

- Gençlerin bir kısmı ise öncelikle askere gitmeye özen göstermektedir. Bu strateji hem iş aramayı erteleme, hem de işe girmek için “askerliğini yapmış olma” ön koşulunu sağlama amacını taşımaktadır (Ersoy-Kart/Erdost, 2007).

- Bazı gençler işsizliğin itici etkisiyle ülkeden kaçıp uzaklaşma çabası içinde olmaktadır. İş bulamamış olmayı genç hem kendisini hem de yakın sosyal çevresini ikna etmek için kullanabilir. Daha iyi iş olanağı ve gelecek beklentisi ile göç gerçekleştirebilmekte, başlangıçta geri dönme niyeti orada kalıcı olmaya dönüşmektedir. Bu durum kuşkusuz göç veren ülke için değer kaybıdır (Gökbayrak, 2006).

- İşsizliğin yarattığı bunalımdan kurtulmanın bir yolu da gençlerin eski sosyal çevrelerinden uzaklaşmalarıdır. Bu çevreler genellikle eski okul ve iş arkadaşlarıdır. İşe girmiş okul arkadaşları ile işten çıkarılmamış eski arkadaşlardan uzaklaşılır. Arkadaşlarının kendisine sürekli içinde bulunduğu durumu hatırlatacağı endişesiyle genç, önceki sosyal yaşamı ile bağlarını kesmektedir. Nitekim bazı işsiz gençler yeterince iş aramadığı için arkadaşlarının kendilerini suçladığını ifade etmişlerdir (Çelik, 2006). Bunun yerine aynı sorunu paylaşan arkadaşlar ile bu arkadaşların bulunduğu mekânlar tercih edilir (Savcı, 2001).

- Gençlerin sıklıkla başvurduğu stratejilerden biri de içinde bulunulan durumu düşünmeyecek kadar kendini unutmak arzusudur. Çünkü diğer insanların “tembel ol-

dukları için işsiz kaldıklarına” inandıklarını düşünmektedirler. Kendilerine olan güveni ve sağlıklarını kaybettikleri inancındadırlar. Hatta bazı durumlarda gençler bu dönemde intihar eğilimlerinin güçlenebileceğini ifade etmektedirler (Çelik, 2006). Yine bu dönemde aşırı uyku hali, internet salonları müdavimliği, alkol, sigara, uyuşturucu, ilaç gibi madde bağımlılığında artış gözlenebilir. Bu tür bağımlılıkların aile ilişkilerini zedeleyeceği, çeşitli sıkıntılara ve şiddet kullanımına yol açacağı söylenebilir (Savcı, 2001).

- Kaybedilen kimlik yerine yeni kimlik arayışları, çeşitli grup ve cemaatlara katılma, bu yerlerde sosyal kabul görme bir diğer başa çıkma stratejisidir. Bu durum aileden uzaklaşmaya ve aile içi sorunlara sebep olabilir (Çelik, 2006). Bir iş yapma ve başarma duygusunun yerine geçen bu meşguliyetlerin hem gençlere hem de topluma zarar vermesi mümkündür.

- İşsizlik çok uzadığında, gençler eğitim ve becerilerine uygun özellikte olmayan düşük vasıflı ve düşük ücretli, tehlikeli ya da çok kötü koşullardaki işlere razı olabilirler. Örneğin bir biyolog, iki kimya mühendisi işsiz gençler, Ocak-Şubat döneminde “vergi iadesi zarfı kontrolörlüğü” için iki aylık iş olanağı olduğunu duyduklarını ifade ederek, kendilerini bu işe yerleştirmeleri için bir özel istihdam bürosuna başvurabilmektedir. Bunun yanında vasıfsız gençlerin de çaresizlikle razı oldukları

bazı işlerin, “daha sonra daha iyi işlere girmelerini engelleyecek” türde işler olması durumunda gelecekleri olumsuz etkilenebilmektedir.

- Gençler işsizlikten duydukları çaresizlikle, bazen de duyulan öfkenin sonucu olarak suç ekonomisinin işçilerine dönüşebilmektedirler. Bu tür işler risk almayı gerektiren ancak yüksek gelir temin eden işlerdir. İşsizlik ile suç arasında nedensel bir ilişki olduğunu gösteren çok fazla çalışma olmasına karşın, tüm dünyada özellikle ekonomik amaçlı suçların artışı düşündürücüdür. Örneğin, Türkiye’de bir önceki yıla oranla 2006 yılında gasp (% 69,7 artış), hırsızlık (% 68 artış) gibi mala karşı suçlarda toplam % 60’lık bir artış olduğu belirlenmiştir (www.emg.gov.tr; Radikal, 23.02.07:7). Nitekim Çelik (2006)’in araştırmasında işsiz gençlerin yarıdan fazlası işsizlikle suç arasında ilişki olduğuna inanmaktadır.

Sonuç olarak, gençlerin mümkün olduğunca eğitim sistemi içinde kalmaya özen göstererek, rekabetçi bir dünyada yaşamak zorunda olduklarını unutmadan, sistemin edilgen bireyleri olmak yerine koşulları zorlayan aktif bireylere dönüşmeleri gerekir.

III. Genç İşsizliği ile Başa Çıkma Kamusal Politikaları Uygulamaları

İşsizlikle mücadele hemen hemen tüm dünyada devletin görevi olarak kabul edil-

mektedir (Dorenbos vd., 2002). Özellikle genç işsizliği ile mücadele genel ve mesleki eğitimle ilgili olarak ayrı bir öneme sahiptir. Son Dünya Bankası Raporu, gençlik sorunlarını yaşam çevrimi içinde “öğrenme (eğitim)”, “çalışma”, “sağlık”, “aile” ve “yurttaşlık”la ilgili geçişler olarak tanımlamakta ve bu dönemlerin insan sermayesinin geliştirilmesindeki önemine değinmektedir. Bu değerlendirmeye bağlantılı olarak toplumun geleceği olan gençlerin işgücü piyasasında konumlarını güçlendirmenin ve istihdam edilmelerini sağlamanın iki nedenle çok önemli olduğu da eklenmektedir (World Bank, 2007:4-5):

- Nedenlerden birincisi genç insanların öğrenme kapasitelerinin yetişkinlere göre daha yüksek olmasıdır.
- İkincisi ise insan sermayesi çıktısı olarak önlerinde uzun bir yaşam olan gençlere yön vermek gerektiğidir. Özellikle kendilerine bağımlı olanlara destek çıkabilmeleri ve en önemlisi çocuklarının yaşamlarını etkileyebilmeleri için gençlere yapılan yatırım çok önemlidir.

Bu nedenlerle gençlerin istihdama katılmadan önce en azından temel eğitimi almalarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarının yerinde olmasını, sağlıklı beslenmelerini ve uygun psiko-sosyal çevrede bulunmalarını sağlamak gerekir. Aralarında Türkiye’nin de bulunduğu ABD, Filipinler gibi bazı ülkelerde hem aileler hem de çocuklar için zenginleştirilmiş çocuk bakımı ile ebeveyn-

lik vasıflarını geliştirmeye yönelik programların yürütüldüğü belirtilmektedir (World Bank 2007:12). Bu tür uygulamaların toplumsal ve ekonomik geri dönüşünün çok verimli olacağını unutmamak gerekir.

Genç işsizliğini azaltacak politikaları belirlerken, insan sermayesini biçimlendirmek için öncelikle ekonomik politikaları ve kurumları var etmek gerekir. Bir başka deyişle sırasıyla makro dengeleri korumak, yatırım ortamı sağlamak, yönetim ve işgücü piyasası düzenlemeleri yapmak, genel ve mesleki eğitim politikaları hazırlamak ve yürütmek, sağlık hizmetlerini düzenlemek, refah ve aile destek hizmetlerini hayata geçirmek ve altyapıyı geliştirmek gerekmektedir. OECD İstihdam Raporu (2006) da aynı noktaları vurgularken, iş aramanın yanı sıra işgücü pazarına girmenin önündeki engellerin kaldırılmasını istemekte, özellikle “sosyal yardım seviyeleri” ve “sürelerinin” olumsuz etkisine dikkat çekmektedir. Bu temel üzerine inşa edilmesi gereken politikalar aşağıda sıralanmıştır (World Bank, 2007:10-11):

- Öncelikle gençlerin vasıf elde etmelerini ve bu vasıfları geliştirebilmelerini sağlamak gerekir.
- İkinci olarak gençlerin neyi yapabilecekleri üzerine odaklanılmalıdır ve uygun fırsatlar arasından seçim yapabilmeleri sağlanmalıdır. Diğer yandan gençlerin “doğru kararları” vermeleri için teşvik edilmeleri çok önemlidir.

- Son olarak da vasıf kazanma süreci içinde istenmeyen sonuçların yetişkinlere oranla daha fazla ortaya çıkma riskini azaltmak ve gençlerin karşılaştıkları ikinci şansın elerinden alınarak yollarından alıkonulmalarını önlemek gerekir.

Yapılması gerekenler belirlendikten sonra nasıl yapılmalı sorusuna sıra gelmektedir. Bu konuda ulusal, bölgesel ve küresel tüm aktörlere rol düşmektedir. Bu bağlamda, küresel genç işsizliğini azaltmak ve istihdamı sağlamak için;

- ulusal teşvikleri,
- uluslararası örgütler tarafından yerleştirilmiş/tahsis edilmiş küresel ve bölgesel teşvikleri,
- etkili uluslararası ve bölgesel hükümet dışı kuruluşların çabalarını,
- aktif işgücü programları için durum tespitini, en iyi pratikleri ve öğrenilmiş dersler ile farklı yaklaşımları gözden geçirmek gerekir (Dorenbos vd., 2002:iv).

Avrupa’da Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu olarak, özellikle Belçika’da genç işsizliğine çare olarak uygulandığında olumlu sonuçlar elde edilen Rosetta planına da bu noktada değinmek gerekir. Planın dört boyutu vardır (Baştaymaz/Serdar, 2007):

- İstihdam edilebilirliği artırmak (istihdam olanaklarını artırmak ve genç nüfusun vasıf düzeyini yükseltmek),
- Girişimciliği özendirmek (gençlerin kendi işlerini kurabilmeleri amacıyla mali

teşvikler, vergi düzenlemeleri ve bürokratik düzenlemelerin azaltılması, kayıt dışının önlenmesi),

- Uyum sağlama yeteneğini artırmak (sürekli değişen ve esnekleşen piyasa koşullarına işletmelerin ve gençlerin uyum sağlaması, yaşam boyu öğrenme kültürünün yerleştirilmesi),
- Fırsat eşitliği sağlamak (kadın ve erkek istihdamının gerçekleşmesinde fırsatları eşitlemek ve adil yaklaşmak).

Türkiye genel olarak istihdam yaratma çabalarında “AB istihdam stratejisi” ile “yoksulluk ve dışlanma ile mücadele stratejisini” benimsemiştir. Ancak AB komisyonu işsizliği kalıcı hale getirecek, diğer bir deyişle yoksulluğun içselleştirilmesine yol açacak pasif politikaların sonuçlarına dikkat çekmektedir (Selamoğlu/Lordoğlu, 2006). BM Beşeri Sermeye Endeksinde 96. sırada olan Türkiye’nin öncelikle mevcut insan kaynağının niteliğini yükseltmesi gerekmektedir. Bu bağlamda genç işsizliği ile mücadelede kamu politikaları iki noktadan hareketle yürütülmektedir: Bunlardan birincisi mevcut örgün ve yaygın eğitim sistemi üzerinden yeni politikaları hayata geçirmek, ikincisi aktif işgücü programları yürütmek.

III.1. Genel ve Mesleki-Teknik Eğitimde Kamu Politikaları Uygulamaları

Eğitim alanında yeniden yapılanma çalışmalarında AB 1995’lerde orta eğitimi “ör-

güt yapısı”, “rehberlik hizmeti” ve “öğretim yöntemleri” açısından yeniden yapılandırılmıştır. Mesleki ve teknik eğitimi daha etkin hale getirme ve okul ile iş piyasası arasındaki ilişkinin geliştirilmesi, meslek danışmanlığı ve genç girişimciliğini desteklemesi biçimindeki bu uygulamalar (Gündoğan, 1999), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)’nin yeniden yapılanma çalışmalarına örnek teşkil etmektedir. Bu bağlamda bakanlık, bilgi teknolojilerine yatırım yapmak, eğitim hizmetleri bilgi sistemine internet üzerinden erişim sağlamak, e-mezun ve e-okul, kariyer danışma, AB eğitim programlarıyla bütünleşmek, Avrupa Dil Gelişim Dosyası projesi gibi etkinlikleri yaşama geçirmiştir. Ayrıca okullaşma oranlarını artırmak ve eğitim fırsatından yararlanılmayan kız çocuklarını içermek amaçlı “Haydi Kızlar Okula” kampanyası yürütülmektedir.

Bu tür değişimlerin mutlaka bilimsel düşünmeye, bilimsel gelişmeye ve teknoloji kullanımına açık bir ders içeriğine yansıtılması gerekir. Dünya Bankası ve Açık Toplum Enstitüsü tarafından desteklenen “Eski Köye Yeni Adet Getirin” projesi bu anlamda ilkokul çocuklarına yönelik hazırlanmıştır. Bu eğitimle çocukların yaratıcı ve inovasyona yatkın bireyler haline getirilmesi amaçlanmıştır (Ekin, 2007). İlkokuldan itibaren “eski köye yeni adet getirebilen”, yaratıcı ve eleştirel düşünceye sahip bir gençlik için dersler ve işleniş biçimleri değiştirilmelidir. Bu tür bir eğitim sisteminin üni-

versiteye giriş ve üniversitelerdeki eğitimle bağlantılı yapılması kaçınılmazdır.

Mesleki ve teknik orta eğitime gelince, bu kurumların iş dünyasının taleplerini karşılayacak nitelikte olmadığı, 612 meslek okulundan sadece 485’inin faal olduğu belirtilmektedir (Balcı, 2006). Bakanlığın bu konuda da yeniden yapılanma çabaları vardır. Mesleki Yeterlik Kurumu Kanunu (2006) mesleki alanlarda ulusal yeterlik esaslarını belirlemek, denetim, ölçme ve sertifikalandırma amacıyla çıkarılmıştır. Bu düzenleme ile çalışma yaşamının gereklilikleri ile ilişki sağlanması umulmaktadır. Mesleki teknik eğitimde yenilenme, işgücü tabanlı olmayı, yaşam boyu öğrenmeyi, kaliteli eğitimi, girişimciliği özendirmeyi, mesleki rehberliği, mevcut teknolojileri güncellemeyi hedeflemektedir. Yüksek eğitim ile bağlantı sağlamak üzere Yükseköğretim Kurulu içinde Meslek Yüksekokulları Planlama ve Koordinasyon Kurulu oluşturulması planlanmaktadır (Balcı, 2006). MEB mesleki teknik eğitimde okullaşma oranlarını artıracak bir projeyi hayata geçirmeye hazırlanmaktadır. AB finansal desteği ile Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi (MEGEP), AB’de de geçerli olabilecek alan ve dal esasına dayalı olarak eğitime katılan gençleri sertifikalandıracaktır. Bu eğitimle birlikte çıraklık, ustalık ve kalfalık yeniden tanımlanmaktadır (İşveren, 2006).

Bakanlık mesleki teknik orta öğretimle ilgili projelerde sanayiciler ve hükümet dışı

kuruluşlarla da işbirliğine gitmektedir. Bu projelerden biri Koç Holding-MEB işbirliği ile yürütülen “Mesleki Teknik Eğitime Özendirme Programı” “Meslek Lisesi Memleket Meselesi” projesidir. Program dört yıl boyunca her yıl 2 bin öğrenci olmak üzere toplam 8 bin öğrenciye burs vermeyi amaçlamaktadır. Koç Holding, bu öğrencilere bünyesindeki işyerlerinde staj olanağı yanında istihdam önceliği de sağlayacaktır. Projede AB istihdam stratejileriyle uyumlu olarak kız öğrencilere özel kontenjan ayrılmıştır (MEB, 2006; Koç, 2006). Yapılanlar kuşkusuz çok önemlidir. Ancak hükümet dışı kuruluşların katkısı mevcut sistemin ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli değildir. Mesleki teknik eğitime yapılan yatırımlar bu okulları bitiren gençlere istihdam olarak dönmedikçe bu okulların cazibesi giderek azalacaktır (Kenar, 2006).

Yükseköğretim sistemi içinde de yeniden yapılanma hazırlıkları vardır. Bu çerçevede YÖK tarafından hazırlanan yüksek öğretim sisteminin mevcut durumu ve diğer ülkelerle karşılaştırılmasını gösteren ve sorunlara işaret eden taslak rapor, üniversitelere gönderilerek görüş istenmiştir. Raporda özellikle üniversiteye girişteki yığılmaya dikkat çekilmektedir.

Eğitim sistemindeki bütün çabalar, sorunların farkında olduğunu göstermektedir. Ancak sorunlar nasıl zaman içinde büyüyse, çözüm çabaları da zaman içinde sonuç verecektir. Bu tür yatırımların hemen

mucizelere dönüşmeyeceği açıktır.

III.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Uygulamaları

Aktif işgücü programları genç işsizler için vasıf geliştirme ve iş deneyimi edinme açısından işlev görmektedir. Bu yönüyle de genel ve mesleki teknik eğitimle yakından bağlantılıdır. Bu nedenle gençler için yürütülecek bu programların tipi o ülkenin genel ve mesleki eğitim özelliklerine bağlı olarak değişmektedir. Genel olarak aktif işgücü piyasası politikaları dört kategoride toplanmaktadır (Dorenbos vd., 2002):

- Eğitim programları
- İş sübvansiyonları
- Doğrudan iş yaratma (kamu işleri)
- İş arama /kariyer danışmanlığı

Bu programlar işsizlikle mücadelede oldukça maliyetlidir ve yapılan yatırımın istihdama yansımaları beklenir. Ancak aktif işgücü programlarının birçok ülkede çok da başarılı olmadıkları ileri sürülmektedir (Dorenbos, vd., 2002). Hatta AB ülkelerinde genç işsizliğinin son on yılda azaltılmasının yürütülen programlardan çok, genç nüfusun azalmasıyla bağlantılı ifade edilmektedir (ILO, 2007). Asya ve Pasifik bölgesinde yer alan ülkelerde genç işsizliği ile mücadelede yürütülen birçok programın başarılı olmadığı ifade edilmiştir. Bu ülkelerde genç işsizliği ile mücadele programlarına bakıldığında aktif rolü devletin üstlen-

diği, biri Vietnam'da diğeri Kore'de olmak üzere başarılı iki program olduğundan sözü edilmektedir (Dorenbos vd., 2002:vi).

Çalışma çağındaki nüfus artarken iş yaratmanın yetersiz olduğu ve verimliliği geliştirmeden sürdürülebilir iş yaratmanın mümkün olmadığı vurgulanmaktadır. Türkiye'de kısmi zamanlı çalışma anlayışının tam olarak yerleşemediği, işverenler ve çalışanların 2003 te yürürlüğe giren İş Kanununun kısmi çalışma konusunda getirdiği değişikliklerin avantajını kullanamadıkları dile getirilmektedir (World Bank, 2005). İşsizlik sigortası, çalışma yaşamını esnek düzenlemeler açısından cesaretlendiren yeni İş Kanunu, emeklilik yaşını aşağı çekmek gibi pasif işgücü piyasası düzenlemeleri yanında yoksullukla mücadele stratejisi olarak mikro finans uygulamalarına, aktif işgücü piyasası programlarına (AİPP) ağırlık verilmiştir.

Mikro kredi uygulamasının kredilerin geri dönüş oranlarını başarılı olma ölçütü kabul etmiş olması, programın ne denli başarılı olduğu konusunda karar vermeyi zorlaştırmaktadır. Ancak bilinen gerçek, mikro kredi uygulamasının devlet tarafından yoksullara sunulan yardım gibi algılanmasının yoksulluğu içselleştirmede, kredi kullananların iane beklemek ve bunu hak olarak görmek gibi istenmeyen tutumlar geliştirmelerine yol açtığını vurgulamak gerekir (Varçın/Gülçubuk, 2005). Bu tutumun en sakıncalı yanı ebeveynlerinin “yardımla”

yaşadığını gören gençlerin, beceri kazanmak ve çalışma arzusu göstermek yerine bu tutumu benimsemeleridir. Nitekim bazı gençlerin çalışma arzusunda olmadıkları halde ailelerinin bu gençler adına mikro kredi alma girişiminde bulundukları gözlenmiştir.

Türkiye'de aktif işgücü programlarını İŞKUR yürütmektedir. Bu programlar İŞKUR'u sadece istihdam kurumu olmak yerine aynı zamanda iş piyasasının taleplerine uygun vasıfta eleman yetiştirmeyi amaçlayan bir kuruma dönüştürmektedir. Kurum, istihdam amaçlı işgücü yetiştirme kursları, meslek geliştirme, kendi işini kurmak isteyenlere, dezavantajlı gruplara yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon kursları düzenlenmektedir. Bugüne kadar bu programlarda toplam 191.247 kişinin eğitim aldığı belirtilmektedir. Tablo.3'de 2000 yılından bu yana kurs ve katılımcı sayıları gösterilmektedir (İŞKUR, 2006).

Kurslara katılanlar arasında genç işsizler önemli yer tutmaktadır. Programların yürütülmesinde Dünya Bankası ve AB mali desteği bulunmaktadır. Ancak bu rakamlar aynı zamanda İŞKUR tarafından harcanan kaynak, zaman ve emeği de göstermektedir. Önemli olan bu yatırımların istihdama dönüşüp dönüşmediğidir. İstihdama dönüşse bile, kursiyerlerin istihdam kalmaya devam edip etmediği ya da ne kadar kaldığı önemlidir. Sürdürülebilirlik açısından sağlıklı izlemenin yapılabilmesi çok önemli olmakla

Tablo 3: İŞKUR Tarafından Yürütülen İşgücü Yetiştirme Kursları

Kursun Adı	Kurs Dönemi	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
İstihdam garantili işgücü yetiştirme kursları	2000-2006	499	9347
Kendi işini kuracaklara yönelik kurslar	2000-2006	200	3368
Hükümlülere yönelik kurslar	2002-2006	274	4363
Özürtlülere yönelik kurslar	2002-2006	236	6082
İşsizlik sigortası kapsamında açılan kurslar	2002-2006	244	3768
Toplam	-	1453	26928

Kaynak: www.iskur.gov.tr/mydocu/veriler.html sayfasındaki verilerden tablolastırılmıştır.

birlikte, bu izlemenin yapılması, yeterli personel ile sağlıklı bir veri tabanını gerekli kılmaktadır.

Türkiye’de aktif işgücü programlarının genç işsizler üzerindeki etkilerini “Yeni Fırsatlar Programı”(YFP)’na katılan genç işsizlerle yapılan bir araştırmanın bazı bulgularını değerlendirerek yapmak mümkündür (Varçın vd., 2007). YFP, AB desteği ile İŞKUR tarafından yürütülen 241 projeyi kapsamaktadır. Araştırmada örneklem olarak 50 proje seçilmiş ve bu projelerde yer alan kursiyerlerden 271’i ile görüşülmüştür. Projelerin hedef grubunu uzun ve kısa dönem işsizler oluşturmuştur. Gençlerin eğitim düzeylerine göre dağılımına bakıldığında, % 29,9’unun genel lise, % 14,8’inin meslek lisesi, % 13,7’sinin yüksekokul, % 18’inin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Geri kalanı ilköğretim mezunudur. Burada dikkat çekici nokta, gençlerin % 75’inin lise ve yüksek eğitim mezunla-

rından oluşmasıdır. Hatta yüksekokul ve üniversite mezunları toplam % 31,7 gibi yüksek bir orana sahiptir. Bu durum işgücü piyasasında eğitilmiş gençlerin işsizliği açısından oldukça düşündürücüdür. Üstelik bu gençlerin bir kısmı sahip oldukları vasfı yetersiz bulduklarını, ya da yeni vasfı arayışında olduklarını “kurslar bilgi düzeyimizi artırdı (% 96)”, “işimizde uzmanlaştırdı (% 85,7)” ifadeleri ile açıklamışlardır. Bu gençlerin % 60,5’i ilk kez bu tür bir eğitim programına katılmaktadır. Gençler katıldıkları bu program sayesinde daha iyi kariyer fırsatına sahip olduklarını (% 73,3), daha iyi gelir olanaklarına kavuşacaklarını düşünmektedirler (% 58,2). Diğer yandan kendine güven, özsaygı kazandıklarını (% 80,6) ve sosyal ilişki ağlarının genişlediğini (% 90,2) ifade etmişlerdir. Yüz yüze görüşmelerde gençlerin heyecanı, her şeyden önce kendilerine yapılan bu hizmetten ve yatırımdan ne denli memnun olduklarını yan-

sıtmaktadır. Kendileri için bir şeyler yapılmış olmasından duydukları memnuniyet ölçüsünde iş bulma beklentileri de yüksektir.

Ancak projelerin % 74'ünün istihdam amaçlı olduğu düşünülürse, iş yaratma kapasitelerinin ve istihdam sağlama düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkün değildir. Gençlerin toplam % 47,2'si iş bulunduğunu ya da istihdam ümidinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Araştırma yapıldığı sırada bazı projeler henüz tamamlanmış olduğu için istihdam yaratıcı sonuçların tam da ortaya çıkamadığı belirlenmiştir. O nedenle zaman içinde olumlu sonuçların artması beklenebilir. Buna rağmen programın başarılı olduğunu düşündüren birçok neden vardır. Öncelikle bu tür bir eğitim projesini üstlenen kurum ve kuruluşların % 69,3'ü ilk kez bir AB hibe programında proje yürüttüklerini ifade etmektedirler. Tüm deneyimsizliklerine karşın bu kuruluşların % 85'i proje hedeflerine ulaştıklarını belirtmekte ve % 77'si de ileride benzer bir projede yer almayı düşünmektedir.

Bu projeleri genel olarak işveren kuruluşları, yerel yönetimler, ticaret odaları, yerel yönetimler, mülki idare amirlikleri vb. kuruluşlar yürütmüşlerdir. İçlerinde eğitim ve istihdam yaratmada çok başarılı olanlar, hatta yeni işler yaratanlar olmuştur. Örneğin bazı illerde işveren kuruluşlarının kendi mesleki eğitim merkezlerini kurdukları, daha sertifika törenlerinde başarılı gençlere çok iyi ücretlerle iş teklif ettikleri belirlen-

miştir. Mekatronik, podiatri, bilgisayar destekli tasarım vb. kursların piyasada talebi olan işlere yönelik olduğu, bu kurslara katılanların çoğunlukla istihdam edildikleri ve giderek bu işleri bilenlere talebin artacağı gözlenmiştir.

Bu deneyim göstermektedir ki, hükümet dışı kuruluşlar özellikle işveren kuruluşları, ticaret ve meslek odaları talep ettikleri işgücünü kendilerinin yetiştirmesi anlamında işsizliğin azaltılmasında giderek daha aktif rol oynayacaklardır. Bu kuruluşların verdiği desteğin ara işgücünün arzı konusunda örgün eğitim veren mesleki teknik eğitim kurumlarının iş piyasasının talep ettiği vasıfta işgücü arz edememesi ile bağlantılı olduğu düşünülebilir.

İşgücü piyasasında istihdam amaçlı aktif rol alan aktörlerden biri de özel istihdam kurumlarıdır. İşverenlerin giderek daha fazla esneklik talepleri hem işsizlikle ilgili yeni uygulamaları hem de çalışma yaşamının yakın gelecekteki örgütlenmesi açısından ilginç değişimleri gündeme getirmektedir. Bu noktada işsizlikle mücadele aktörlerinden biri olarak özel istihdam kurumları devreye girmektedir. Özellikle genç işsizliği için çözüm "geçici işlerde çalışma" olarak lanse edilmekte, gençlerin geçici işlerden devamlı çalışma biçimine bu yolla atlayabileceği ileri sürülmektedir. Özel istihdam kurumlarının çalışanlarının işgücü piyasasında aranan çalışanlar olduğu, buradan tam zamanlı çalışma şansı yakalayabil-

dikleri belirtilmektedir (CIETT, 2000:6). Türkiye’de de özel istihdam kurumları da benzer etkinlikler üstlenmektedirler.

SONUÇ

Kuşkusuz gençlerin niteliklerini artırarak istihdama katılabilecekleri düşüncesi işgücü piyasasında istihdam edilecekleri anlamına gelmemektedir. İş yaratma ve yaratılan işe uygun eleman yetiştirebilme konusu bu noktada önemle ortaya çıkmaktadır. Sistemde var olan eğitim programlarıyla piyasada talep edilen vasıflara uygun eleman yetiştirilememesi ve sağlıklı bir işgücü planlamasının yapılamıyor olması işsizliği artıran nedenler arasındadır. Bu nedenleri ortadan kaldırmanın çok da kolay olmadığı bir gerçektir. Eğitim konusunda yapılan tüm yenilikler içerik, yaklaşım ve yöntem açısından değişim getirmediği kaliteli insan kaynağına sahip olmak zor görünmektedir.

İster genç ister yetişkin işsizliği olsun mücadelede yapılması gereken, istihdam

sağlayacak yatırımların gerçekleştirilmesidir. Bunun için yabancı sermaye girişi olması gerektiği ileri sürülse de, sermaye girişinin her zaman istihdam yaratamadığını gözden kaçırmamak gerekir. Türkiye’nin son yıllarda beklenen ekonomik gelişmeyi göstermiş olduğu ileri sürülse de istihdam yaratamayan ekonomik gelişmenin kalıcı olacağı kuşkuludur.

Yukarıda sözü edilen bütün önlemlerin alınması durumunda bile kısa dönemde yeni işler yaratmanın kolay olmayacağı görülmektedir. Bu gerçeğe rağmen, mevcut genç nüfusun bugünün koşullarında istenen vasıf düzeyine ulaştırılması, yaşam boyu öğrenme anlayışının benimsetilmesi çok önemli bir yatırım olarak kabul edilmelidir. Bu yatırımın geri dönüşü uzun vadeli de olsa, insan kaynağının kalitesinin yükseltilmesi istihdam yaratmaya ilişkin duyarlılığı olan bir toplumun oluşmasını sağlayacaktır. Böyle bir toplumun da kendisini var edecek koşulları yaratacağı açıktır.



KAYNAKÇA

- Balcı, S. (2006), “Rekabetçi Bir Ekonomi Oluşturmada Ülkemizdeki Mesleki ve Teknik Eğitimin Önemi, Temel Sorunlar ve Öneriler”, *İşveren*, 2, 44-51.
- Bales, K. (2002), *Kullanılıp Atılanlar: Yeni Kölelik*, (Çev. P. Öğünç), İstanbul: Çitlenbik.
- Baştaymaz, T. ve Serdar, A., “Rosetta Planı: Türkiye Değerlendirme Raporu”.
<http://ab.calisma.org.gov.tr/belgeler/Rosetta-PlanıRapor-UludagUniversitesi.doc>
- Bulutay, T. (1995), *Employment, Unemployment and Wages in Turkey*, Ankara: ILO/SIS.
- CIETT (2000), *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies Towards a Stronger Society*, Brussels: CIETT.
- Çelik, K. (2005), “Docile and Understandable Unemployed Youth: Unemployment Family Dynamics”, *Innovations and Reproductions in Cultures and Societies*, Vienna: 9-11 December 2005.
- Çelik, K. (2006), *Possibility of Becoming A Citizen Without Work: Unemployment Experience of Youth in Ankara and Şanlıurfa*, Ankara: ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi.
- Dorenbos, R., Tanzer, D. ve Vossen, I. (2002), “Active Labor Market Policies for Youth Employment in Asia and Pacific: Traditional Approaches and Innovative Programmes Report”, *Meeting of Youth Employment in Asia and Pacific*, Bangkok: 27th Febr-1st March 2002.
- EGM, Suç İstatistikleri, www.egm.gov.tr (22.02.2007).
- Ekin, “Eski Köye Yeni Adet Getirin”, <http://www.projeekin.org>, (24.02.2007).
- Ergin, C. (1992), “Çalışmanın Anlamı: Cinsiyet ve Meslek Değişkenlerine Göre Bir İnceleme”.
- H.Ü. Edebiyat Fakültesi Dergisi, 9, 1-2.
- Ersoy-Kart, M. ve Erdost, H.E. (2007?), “Unemployment Worries Among Turkish University Students”, *Social Behavior and Personality*, (hakemlik sürecinde).
- Gökbayrak, Ş. (2003), “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Gruplarına Yönelik Sosyal Politikalar”, *Çalışma Ortamı*, 71, 11-13.
- Gökbayrak, Ş. (2006), *Gelişmekte Olan Ülkelerden Gelişmiş Ülkelere Nitelikli İşgücü Göçü ve Politikalar Türk Mühendislerinin Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme*, A.Ü SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi., Ankara .

- Gündoğan, N. (1999), “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdamı Politikaları”, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 54, 63-79.
- ILO (2004), “Global Employment Trends for Youth Report 2004”, www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getyen.pdf.
- ILO (2006a), “Global Employment Trends Brief” www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getb07en.pdf
- ILO (2006b), “Global Employment Trends for Youth Report 2006”, www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/gety06en.pdf.
- ILO (2007), Global Employment Trends Brief www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getb07en.pdf
- İŞKUR www.iskur.gov.tr/mydocu/veriler.html (23.02.2007).
- İŞVEREN (2006), “Mesleki Eğitimde İşkoç Modeli”, 45/1, 11.
- OECD, (2006), Employment Outlook-2006:Boosting Jobs and Incomes, www.oecd.org/dataoecd/56/39/36917723.pdf
- Kenar, N. (2006), “Mesleki Eğitimin Ekonomik ve Sosyal Faydası Artırılmalı”, İşveren, 2, 41-43.
- Koç, M (2006), Meslek Lisesi, Memleket Meselesi”, İşveren, 24-31.
- MEB, www.meb.gov.tr (24.02.2007)
- ÖSYM, Yükseköğretim İstatistikleri 2001-2002, Ankara:
- ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri 2002-2003, Ankara:
- ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri 2003-2004, Ankara:
- ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri 2004-2005, Ankara:
- ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri 2005-2006, Ankara:
- RADİKAL, “40 saniyede bir Asayiş Suçu İşlendi” (23.02.2007), 7.
- Selamoğlu, A. ve Lordoğlu, K. (2006), Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Savcı, İ. (2001), “İşsizliğin Sosyal Psikolojik Boyutları”, İşsizlik Özel Sayısı, Ankara :Tes-İş Yayını, 47-52 tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=997
- Varçın, R. Gülçubuk, B. (2005), Akdeniz Bölgesinde (Maraş, Osmaniye, İçel, Burdur, Isparta) Mikro Proje Geliştirme ve Hazırlama Projesi Raporu, Ankara: SYDGM (yayınlanmamış belge).
- Varçın, R. Gülçubuk, B., Savcı, İ., Ergun, G. ve Atakan-Dumun, Ş. (2007), Active Labour Market Programmes, New Opportunities Programme, Torino:ETF (baskıda)

TİSK (2006), Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde AB Ülkeleri ve Diğer Aday Ülkeler Karşısında Türkiye'nin Durumu (2), Ankara: TİSK Yayınları: 274.

TES-İŞ (2006), "Sokaktaki İşsizlik 18.6", Ankara, TES-İŞ, 28.

Tunalı, İ. (2006), "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması", www.iskur.gov.tr (21.12.2006)

TÜİK, (2007), "Hane Halkı İşgücü Araştırması Kasım 2006 Dönemi", www.tuik.gov.tr/prehaberbultenleri.do?id=449 ve 443.

UN (2006) The Millenium Development Goals Report 2006, <http://unstats.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2006/MDGReport2006.pdf>

World Bank (2005), Turkey Labor Market

Study, Report No:33254-TR

World Bank (2007), World Development Report 2007: Development and the Next Generation, www.siteresources.worldbank.org/INTWDR2007/Resources/1489782-115810797655/overview.pdf.

Varçın, R., Gülçubuk, B. Savcı, I., Ergun, G. ve Atakan Ş. D. (2007), ALMP Evaluation Report of New Opportunuties Programme Turkey, (basımda).

Yüksel, İ. (2003), "İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi: Ankara Örneği", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4/2, 21-38

YÖK, (2006)Türkiye'nin Yüksek Eğitim Stratejisi-Taslak Rapor <http://www.yok.gov.tr/duyuru/2006/turkiyeninyuksekogretimstratejisi.pdf>

Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik



Namık ATA

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI- NIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Ülkemiz işgücü piyasası, bugün hemen bütün dünyada kendini gösteren genel sosyo-ekonomik sorunların yanı sıra, kendine özgü tarihsel-güncel dinamiklerden kaynaklanan özel birtakım sorunları da içinde barındırmaktadır. Bugün dünya ekonomilerinin karşı karşıya bulunduğu en önemli sorunlardan biri, şüphesiz işsizliktir. Diğer ekonomik sorunlarla birlikte işsizlik, hala dünya genelinde yüksek seviyelerde seyreden ve tüm dünyada önemi giderek artan bir sorun olarak varlığını korumaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından açıklanan “Küresel İstihdam Eğilimle-

ri-2007”¹ raporuna göre tüm dünyadaki işsizlerin sayısının 2006 yılında daha da artarak “tarihteki en yüksek seviyeye geldiği” belirtilmektedir.

Resmi tahminlere göre, dünyada toplam işsiz sayısı 2005 yılı sonunda 191.8 milyon iken 2006 yılında bu sayı 195.2 milyon gibi rekor bir seviyeye çıkmıştır. 2006 yılında yüzde 6,3 olarak belirlenen küresel işsizlik oranı, dünya ekonomisinin büyümeyi sürdürdüğü 2006 yılında da büyüme istenilen düzeyde yansımamıştır. AB genelinde işsizlik oranı yüzde 9,2; OECD’de ise yüzde 6,9’dur. Bu veriler, önümüzdeki 10 yıl içinde, küresel düzeyde

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü
namik.ata@iskur.gov.tr

1 Küresel İstihdam Eğilimleri Özeti 2007, Uluslararası Çalışma Ofisi-ILO (www.ilo.org/trends).

1 milyar kişiye yeni iş yaratılması zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

Rapordaki diğer bir çarpıcı veriye göre, işsizliğin en ağır etkilediği kesimi gençler (15-24 yaş) oluşturmaktadır. 86.3 milyona ulaşan genç işsizler, 2006 yılında dünyadaki toplam işsizlerin yüzde 44'ünü oluşturmuştur. ILO raporuna göre dünyadaki işsizlerin hemen hemen yarısını 15 ile 24 yaş arası gençler oluşturmaktadır ve gençler arasında işsiz kalma olasılığı yetişkinlere göre üç kat daha fazladır. Tüm dünyada çalışabilecek yaştaki nüfusun yüzde 25'ini gençlerin oluşturduğu gerçeği dikkate alınırsa, işsizlik sorununun önemi ve taşıdığı potansiyel tehlike bir kez daha açığa çıkacaktır.

Küresel düzeyde bu denli önemli olan bu sorun, ülkemiz için, kendine özgü pek çok sorun da dikkate aldığımızda, daha bir önem kazanmaktadır. Türkiye işgücü piyasasının gerek küresel eğilimlerden, gerek kendi iç dinamiklerinden kaynaklanan sorunları, ülkemizde işsizliği ve özellikle genç işsizliğini başlıca sorunlardan biri haline getirmektedir.

Ülkemiz, pek çok açıdan bir “geçiş dönemi” aşamasındadır. Bu, kendini en çok toplum ve ekonomi alanında göstermektedir. Toplumsal açıdan, geleneksel-kırsal toplumdan kentli-sanayi/bilgi toplumuna doğru bir hareket görülmektedir. “Demografik geçiş dönemi” olarak adlandırılan bu süreçte, nüfus artmaktadır; ancak nüfus artış hızı sü-

rekli düşmektedir. Ekonomik açıdan da ülkemiz, “ekonomik geçiş toplumu” niteliği taşımaktadır. Bu ise, geleneksel-tarımsal ekonomi altyapısının, sanayi ve –giderek-bilgi ekonomisiyle birlikte hizmetler sektörüne doğru kayması şeklinde kendini göstermektedir. Ülkemizde, sanayileşme aşaması henüz tamamlanmadan, küresel ekonomik eğilim, sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru bir gelişme göstermiş; bu ise, ülkemizdeki geçiş sürecinin sancılarını biraz daha artırmıştır. Bugün, ülkemizin yaşadığı pek çok ekonomik ve toplumsal sorunun altında bu zorunlu olarak hızlandırılmış “geçiş süreci”nin yattığını söyleyebiliriz.

Türkiye’de, işgücü piyasasına ve istihdama yönelik sorunları ele aldığımızda, temelde iki ana başlıktan hareket edebiliriz:

- Yapısal Sorunlar
- Ekonomik Geçiş Sürecinin Etkileri

Yapısal sorunlar, genel olarak daha önce de vurguladığımız nüfus yapısıyla ilgili sorunlardır. Buna göre;

✓ Nüfus artış hızımız son yıllarda azalmakla birlikte, ülkemiz nüfusu sürekli artmaktadır. “Demografik geçiş sürecini” yaşayan ülkemizde, toplam nüfusun büyük kısmını gençler oluşturmaktadır.

✓ 2006 yılında yaklaşık 73 milyon olarak tahmin edilen toplam nüfusun yaklaşık yüzde 25,5’ini 0-14 yaş grubu; yüzde 16,5’ini ise 15-24 yaş grubu oluşturmaktadır.

✓ Her yıl işgücü piyasasına dahil olan yüzbinlerce gencimiz bulunmaktadır. 2006 yılında nüfusun 73 milyon kişiye ulaşması, nüfus artış hızının da yine yüzde 1,3 oranında gerçekleşmesi beklenmektedir.

✓ Özetle, mevcut dinamik nüfusu ve nüfus artışına bağlı olarak sürekli artan genç işgücünün istihdam edebilmek ekonomi açısından ciddi bir sorun olarak kendini göstermektedir.

“**Ekonomik geçiş süreci**”, ülkemizde sanayileşme süreci henüz tamamlanmadan, tarım toplumundan bilgi toplumuna doğru geçişi ifade etmektedir. Bu sürecin en temel etkileri; Kırdan kente göç olgusu ve bu göçle birlikte yaşanan tarımda çözülmeye rağmen tarımda istihdam oranının hala yüksek seyretmesidir.

Sonuç olarak ülkemiz işgücü piyasasının niteliklerine bakarsak;

İşgücünün genel olarak eğitim düzeyi ve niteliği düşüktür. Mesleki eğitim yetersizdir. Eğitim-istihdam ilişkisi zayıf olup, mesleki eğitim işgücü piyasasının gereksinimlerini karşılamaktan uzaktır. Küreselleşmenin ve rekabet koşullarının giderek yoğunlaştığı günümüzde, kişinin tek bir alanda eğitimi artık yeterli olmamaktadır. Sürekli istihdamda kalmanın yolu sürekli ve yenilenen eğitimle mümkün hale gelmektedir. Hem sanayileşme ve kentleşme, hem de son dönemde hızla gelişen bilgi ve enformasyon teknolojileri alanındaki geliş-

meler, nitelikli işgücüne olan ihtiyacı giderek artırmaktadır. İşgücü piyasasında yapısal ve ciddi bir işsizlik söz konusu iken, işletmelerin nitelikli işgücü talebi eğitim-istihdam dengesinin kurulamaması nedeniyle karşılanamamaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı düşüktür. Çalışabilir çağıdaki nüfusun yaklaşık yarısının üretime katılması, rekabet koşullarının zorlaştığı, küreselleşmenin hız kazandığı ve tam üyelik müzakerelerinin başlayacağı AB’ye katılım sürecinde, ekonomik kalkınma ve gelişme yolundaki en önemli engellerden birini oluşturmaktadır.

Bütün bu özelliklerin doğrudan sonucu, yapısal ve ciddi bir “**işsizlik**” olgusudur. TÜİK’in yayımladığı son istatistiklere göre², ülkemizde işsiz sayısı 2 milyon 415 bin kişi; işsizlik oranı ise yüzde 9,6’dır. Bu rakamlar geçen yılın aynı dönemine göre düşüktür ancak yine de istenen düzeyde değildir. Son üç yıldır ekonomide bir büyüme yakalansa da, bu, tek başına işsizlik sorununun çözümü için yeterli olmamıştır.

Kısaca belirtmek gerekirse, ülkemizde işsizlik, sürekli nüfus artışı, çalışma çağındaki nüfusun ve her yıl bu nüfusa eklenen yüzbinlerce gencimizin istihdamının güçlüğü, istihdam yaratıcı iç ve dış kaynaklı yatırımların azlığı, küresel ekonominin getirdiği sorunlar, geçiş ekonomisi olmaktan kaynaklanan sorunlar ve işgücünün niteliği-

2 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (2006 Kasım dönemi), 15.02 2007.

nin görece düşük olması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır.

GENÇ İŞSİZLİĞİ VE TÜRKİYE AÇISINDAN ETKİLERİ

Tanım ve Göstergeler

Bilgi toplumuna geçişle birlikte, geleneksel üretim modelleri yerini bilgi ve teknoloji ağırlıklı modellere terk etmektedir. Bu ise, mevcut ve ihtiyaç duyulan işgücünün donanımlı, nitelikli olmasını zorunlu kılmaktadır. Gelişmiş ülkeler istihdamda bilgi toplumunun ihtiyaçlarına yönelik işgücü yetiştirme sorunları ile uğraşırken, gelişmekte olan ya da bizim gibi henüz sanayileşmesini tamamlamadan yeni bir toplumsal aşamaya geçmekte olan ülkeler, bu değişim sürecinin genel sorunları yanında bilgi toplumunun ihtiyaçlarından doğan yeni sorunlarla da uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Bu noktada, deneyimsizlik ya da işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikleri karşılayamama gibi sebeplerle istihdama kolay katılmayan “dezavantajlı grupların”, bunlar içinde de işsizlik oranları önemli seviyelerde seyreden “gençlerin” istihdamı apayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmanın ana temasını oluşturan “genç işsizliği”, genel işsizlik sorununun yanısıra, genç-dinamik nüfusun ağırlıklı olduğu ülkemizde, başlı başına bir sorun ve ilgi alanı niteliği taşımaktadır. Gerçekten de ülkemiz, oldukça genç bir nüfusa sahiptir. Daha önce de belirtildiği gibi, 0-14 yaş grubu toplam nüfusun yüzde 25’inden; 15-

64 yaş grubu ise yüzde 65’inden fazlasını oluşturmaktadır. 1990 yılında % 44 olan 20-54 yaş grubundaki insan sayısının 2010 yılında % 52’ye çıkacağı; önümüzdeki dönem için de 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içindeki payının düşerken, çalışma çağındaki nüfusun payının artacağı tahmin edilmektedir³. Nüfus artış hızının giderek düştüğü ülkemizde, 21. yüzyıl ortalarında nüfusun 95-98 milyonda istikrara kavuşacağı ve bunun büyük kısmını genç-çalışma çağındaki insanların oluşturacağı dikkate alındığında, ülkemiz nüfusunun gelecek için bir “demografik fırsat” potansiyeli taşıdığı; bu nedenle bu “genç-dinamik” nüfusun eğitiminin ve istihdamının büyük önem arz ettiği söylenebilir.

“Genç”, farklı ulusal ya da uluslararası kuruluşların yayınlarında, bilimsel ya da hukuki literatürde çeşitli biçimlerde tanımlanan bir kavramdır.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü’ne (UNESCO) göre, “Genç, öğrenim yapan, hayatını kazanmak için çalışmayan, kendine ait konutu bulunmayan kişidir. Gençlik bir toplumun en dinamik, en akışkan, en hareketli kesimidir.” Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından çocuk işgücü tanımında benimsenen yaş sınırı 15’tir. ILO’nun 138 sayılı Sözleşmesine göre, 15-24 yaşları arasında çalışanlar “genç işçi” olarak kabul edilmektedir.

3 Türkiye İş Kurumu II. Genel Kurul Çalışma Raporu; 2006 Yıllık Program-DPT

Tablo 1: Toplamda ve Genç Nüfusta Yıl Ortası Nüfus Projeksiyonları-Türkiye⁴

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Toplam	67.420	76.505	84.301	90.806	95.060	96.498
15-19	6.645	6.746	6.558	6.451	6.408	6.035
20-24	6.811	6.229	7.061	6.554	6.426	6.246

(bin kişi)

Tablo 2: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun (Genç Nüfus) Yıllara Göre İşgücü Durumu-Türkiye

Yıllar	15-24 yaşları arasındaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	Eksik istihdam	İşsiz	İşgücüne katılma oranı(%)	İşsizlik oranı(%)	Tanım dışı işsizlik oranı(%)	İstihdam oranı(%)	Eksik istihdam oranı(%)	İşgücüne dahil olmayan nüfus
2000	12.703	5.401	4.696	454	705	42.5	13.1	19.0	37.0	8.4	7.302
2001	12.641	5.323	4.460	394	862	42.1	16.2	24.4	35.3	7.4	7.318
2002	12.520	5.116	4.135	331	980	40.9	19.2	26.6	33.0	6.5	7.404
2003	12.379	4.753	3.777	308	975	38.4	20.5	26.0	30.5	6.5	7.626
2004	12.238	4.806	3.862	241	945	39.3	19.7	27.0	31.6	5.0	7.431
2005	12.176	4.710	3.800	201	910	38.7	19.3	24.5	31.2	4.3	7.466
2006*	12.077	4.694	3.800	158	893	38.9	19.0	23.0	31.5	3.4	7.383

(bin kişi)

Kaynak: TÜİK, Hanhalkı İşgücü Araştırması, Kasım 2006.

Türkiye’nin de imzaladığı Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin 1. maddesinde, 18 yaşına kadar her insanın çocuk sayılması ifadesine yer verilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. maddesinde “on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır” denilerek çalıştırma yaşında 15 yaş altı sınır olarak kabul edilmektedir. 3.ve 4. Beş Yıllık Kalkınma Planları’nda **12 -24** yaş; 5. Beş Yıllık Kalkınma Planından itibaren **15 -24** yaş “genç” tanımı için kullanılan yaş aralığı olarak kabul edilmektedir.

Özetle, ulusal ve uluslararası mevzuatta “genç” tanımı, 15-24 yaş arasında bulunan kimseler için kullanılmaktadır. Buradan hareketle, **genç işsiz**, “15-24 yaşları arasında bulunan, referans döneminde bir saatten fazla çalışmamış, çalışmaya hazır olan, cari

ücret düzeyinden iş bulamayan, aktif olarak iş arayan kişi” olarak tanımlanabilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)’nün Ocak ayı sonunda açıkladığı Küresel İstihdam Eğilimleri 2007 Raporu, “genç işsizliği”nin dünyada geldiği noktada çarpıcı gerçeklere ışık tutmaktadır. Rapora göre, dünyada yaşları 15-24 arası değişen 1,1 milyar gencin üçte biri iş arayıp bulamamakta ve iş aramayı tamamen bırakmakta ya da günlük 2 doların altında bir ücretle çalışmaktadır. 1995-2005 yılları arasında dünyada genç nüfus %13,2 artmışken çalışan gençlerin oranı sadece %3,8 artmıştır. Gençlerin toplam işsizlikteki oranı % 44 gibi yüksek bir değerdedir. Genç işsizlik oranı 2005’te %12,3 iken 2006 yılında %13,5’e yüksel-

⁴ TÜİK(www.tuik.gov.tr)

Tablo 3: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusta İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri-Türkiye (bin kişi)

Yıllar	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar		Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Öğrenci	Çalışamaz halde	Diğer
		İş bulma ümidi olmayanlar	diğer					
2002	7.404	35	366	217	2.339	3.124	148	1.176
2003	7.626	39	345	194	2.277	3.365	138	1.269
2004	7.431	172	323	113	2.434	3.211	167	1.011
2005	7.466	240	393	123	2.297	3.320	176	918
2006	7.383	257	386	109	2.241	3.421	189	780

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, Kasım 2006

miştir. Geçen sene yetişkin işsizlerin oranı ise % 4,6 idi. Yani, genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranının üç katına çıkmıştır. En yüksek genç işsizlik oranı Orta Doğuda ve Kuzey Afrika’da % 25,7 ile görülmektedir. AB dışı Merkezi ve Doğu Avrupa’da ise ikinci büyük oran olan % 19,9’la karşılaşmıştır. %18,1’lik Merkezi Afrikayı % 16,6 ile Latin Amerika ve Karayipler, % 15,8 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik izlemektedir. Gelişmiş ekonomilerde ve AB’de bu oran %13,1 iken Güney Asya’da %10 ve Doğu Asya’da %7,8’dir.

Ülkemiz açısından da durum çok farklı değildir. Türkiye’de 15-24 yaş grubuna istihdam açısından baktığımızda Tablo 2 ile karşılaşırız.

Tablo’dan da görüldüğü üzere, Türkiye’de 15-24 arası genç nüfus 12 milyon 77 bin, genç işgücü sayısı 4 milyon 694 bindir. Toplam işgücü içinde gençlerin oranı yüzde 18,7; gençlerin işgücüne katılma oranı yüz-

de 38,9; genç istihdam oranı ise yüzde 31,5’tir. Genel işsiz sayısı 2 milyon 415 bin kişi, genç işsiz sayısı ise 893 bin kişidir. Genel işsizlik oranı yüzde 9,6 iken genç işsizlik oranı yüzde 19’dur. İşsizler içinde gençlerin oranı yüzde 37 civarındadır. Gençler arasında işgücüne katılma oranı yüzde 28,9, eksik istihdam oranı yüzde 3,4; tarım dışı işsizlik oranı yüzde 23 seviyesindedir. 15-24 yaş grubu içinde işgücüne dahil olmayan nüfus 7 milyon 383 bin kişi iken genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının hemen hemen iki katıdır. Bu da sorunun ciddiyetini bir kez daha göz önüne sermektedir.

Gençlerin işgücüne dahil olmama nedenlerini incelediğimizde, ilk sıranın “öğrencilik” olduğunu görürüz. İşgücüne dahil olmayan 7 milyon 383 bin kişinin hemen hemen yarısı, toplam 3 milyon 421 bin genç bu gerekçeyle istihdama katılmamaktadır. İkinci sırada “ev işleriyle meşgul olma” yer alır. Bu neden, daha çok kadınlar açısından

öne sürülmektedir. İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, çalışmaz halde olanlar ve diğer grupların toplamı işgücüne dahil olmayan nüfusun yaklaşık dörtte birine denk gelmektedir.

Genç İşsizliğin Nedenleri

Genç işsizliği, gerek küreselleşme, bilgi ve teknoloji çağının getirdiği genel sorunlar, gerekse ülkemiz işgücü piyasasının kendi iç dinamiklerinin yarattığı sorunlardan kaynaklanabilir. Çok genel olarak bakıldığında, genç işsizliği yaratan nedenler şöyle sıralanabilir:

- 15-24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk kez giriş yaşı olması,
- bilgi ve teknolojinin esas unsur olduğu yeni ekonominin, işgücünün nitelikli olmasını gerektirmesi,
- daha önce bir iş tecrübesine sahip olmamaları nedeniyle gençlerin işverenler tarafından ek maliyet yaratmaları yüzünden tercih edilmemeleri,
- gençlerin işgücü piyasasını yeterince tanımamaları,
- kendini tanımama, aile sorumluluğu taşımama gibi nedenlerle işi çabuk terk,
- eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında etkin bir bağın kurulamaması⁵

Genç İşsizliğin Yaratacağı Sonuçlar

Genel işsizlik sorunu gibi, genç işsizliği de toplumsal ve ekonomik açıdan ciddi so-

nuçları olan bir sorundur. Gençlerin toplumun dinamik kanadını oluşturması, ülkelerin geleceğinin genç nüfus gücüne ve bu nüfusun niteliğine bağlı olması ise işgücü piyasasına girişte zaten dezavantajlı durumda bulunan gençler açısından istihdam edilebilirliği artıran politikaların önemini biraz daha artırmaktadır.

Çünkü genç işsizlik;

- toplumun verimliliğini ve üretim kapasitesini etkilemekte,
- yetişmiş işgücü istihdam edilerek üretime katılmadığından, topluma ek maliyet olarak geri dönmekte,
- özellikle eğitilmiş işgücünün istihdam dışı kalmasıyla kendi alanındaki gelişmeleri takip edememesine neden olmakta,
- gençlerin kendi başlarına sorumluluk üstlenerek yetişkinliğe geçmelerini geciktirmekte,
- iş bulma beklentisinin azalmasıyla psikolojik ve ailevi sorunlar yaratmakta; bu da işgücünde yetenek kaybına, toplumda huzursuzluğa yol açmakta,
- işsizlikten kaynaklanan ekonomik ve toplumsal huzursuzluğun etkisiyle toplumsal ve demokratik süreçlere tepki doğurmakta,

⁵ Prof. Dr. Yücel UYANIK, Dr. Eyüp BEDİR: “Rosetta Planı’nın Analizi ve Türkiye’nin Sosyo-Ekonomik Şartlarında Uygulanabilirliği” Çalışması, Ank. 2006.

➤ suçu, topluma yabancılaşmayı ve tepkiselliği artırmakta,

kısaca, işsiz gençten başlayarak, aile, toplum ve giderek ülke düzeyine yayılan, ekonomik, toplumsal, kültürel birtakım sorunlar ve huzursuzluklar zincirini ortaya çıkarmaktadır.

Genç İşsizliği Önlemeye Dair Çözüm Önerileri ve İŞKUR'un Katkısı

Bu çalışmada ana hatlarıyla vermeye çalıştığımız “genç işsizliği” sorununun çözümü, şüphesiz ki kısa vadede ve gününbirlik önlemlerle mümkün değildir. Sorunun büyüklüğü ve önemi, uygulanacak politikaların da kapsamını ve ciddiyetini belirlemektedir. Bu sorun da genel işsizlik sorunu gibi, uzun vadeli plan, program, politika ve stratejilerle aşılabilir.

Bugün, tüm dünyada “dezavantajlı gruplar” arasında sayılan gençlerin işgücü piyasasına ilk girişte yaşadığı sorunları ortadan kaldırmaya ve gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik politikalara önem verilmektedir. AB düzleminde, Yenilenen Lizbon Stratejisi ile, “gençlerin ekonomik ve sosyal entegrasyonlarının, eğitimlerinin ve hareketliliklerinin geliştirilmesi” temeline dayalı Avrupa Gençlik Paketi kabul edilmiş; böylece gençler AB Büyüme ve İstihdam Stratejisi’nin merkezine yerleştirilmiştir. Yine, Dezavantajlı Gençlik hakkındaki Tematik Politika Önlemleri Çalışması’nda⁶ ‘gençliğin geçiş sürecindeki deza-

vantajlar dizisi’ tanımlanarak, bu dezavantajların ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler belirlenmiştir. En genel olarak “yapısal ve bireysel önlemler” ile “önleyici ve tamamlayıcı önlemler” üstbaşlıkları altında belirlenen bu politikalar arasında, okul bağlantılı önlemler(okulu erken bırakmayı önleme, eğitim reformu vs.), ikinci şans ve akşam okulları, mesleki eğitim, emek piyasasında staj eğitimi, aktif emek piyasası politikaları sayılabilir.

Ülkemizde de genç işsizliği üzerine sürdürülen politikaların benzer noktalara yoğunlaşması, ayrıca ülkemiz işgücü piyasasına özgü sorunların da dikkate alınması gerekmektedir. bu noktadan hareketle, Türkiye’de genç işsizliğinin çözümü açısından şu önlemlerin öncelikli olduğunu söyleyebiliriz:

- İşgücünün eğitim düzeyi ve niteliğinin artırılması,
- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- Mesleki eğitimin kalitesinin yükselti- lerek mesleki eğitim mezunlarının tercih edilebilirliğinin artırılması,
- Aktif işgücü uygulamalarında gençlerin öncelikli hedef kitle arasında yer alması ve bu programların yoğun

⁶ Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü tarafından “Sosyal Dışlanma İle Mücadele 2002-2006 kapsamında hazırlanmıştır(Rapor özetinin çev.: Prof. Dr. Nurhan YENTÜRK-editör /İnanç MISIRLIOĞLU)

olarak uygulanması,

- Gençlerin iş piyasası hakkındaki bilgilerini artırmak amacıyla mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine ağırlık verilmesi,
- Gençlerin mesleki yeterlilikler hakkında bilgilendirilerek kendi yetenek ve mesleki bilgileriyle ilgili farkındalık yaratılması,
- Tecrübe yetersizliğinin giderilmesi ve gençlerin mesleki bütünleşmelerinin sağlanması amacıyla meslek okullarında okuyan öğrencilerin staj imkanlarının arttırılması,
- Kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik tedbirler alınması.

Ülkemiz kamu istihdam kurumu olan İŞKUR da, işsizliğin önlenerek istihdamın artırılması ve işsizliğin toplumda yaratacağı tahribatın azaltılmasına yönelik olarak yürüttüğü diğer faaliyetler yanında, gençlerin işgücü piyasasına girişte yaşadığı sorunları ortadan kaldırmaya ve genç istihdamını arttırmaya yönelik özel birtakım çalışmalara da imza atmaktadır.

Kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslek ile ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesine yö-

nelik İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri; Ekonomik ve sosyal yoksunluk içinde bulunan lise ve/veya meslek lisesi mezunu gençler bilgi teknolojileri konusunda eğitilerek kapasitelerinin yükseltilmesi ve ihracatçı KOBİ’lerde istihdamlarının sağlanması amacıyla, Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM), KOSGEB, Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) ve Kurumumuz işbirliği ile “Bilişim Çırakları Projesi”; Avrupa İstihdam Stratejisi(AİS)’nin en iyi uygulamalarından biri olan Belçika’daki Rosetta Planı’nın analizi ve Türkiye’deki genç işsizlerin oranının azaltılması amacıyla bu politikanın Türkiye’de uygulanabilirliğinin araştırılması ve Türkiye’de bir seminer düzenlenmesini amaçlayan ve Kurumumuz ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Koordinatörlüğünde ve Kurumumuz tarafından yürütülmekte olan “Gençler İçin Başlama Vuruşu: Rosetta Planı Projesi”, gençlere yönelik olarak yürütülen proje ve faaliyetlerden birkaçıdır.

Bütün bu önlemlerin tek yanlı politik karar ve uygulamalarla hayata geçmesi zordur. Bu nedenle, gençlerle ilgili atılacak adımlarda, özel ya da kamu, ilgili bütün kurumların işbirliği ve ortak hareketi şarttır. Bu anlamda, üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının, işverenlerin, özel istihdam bürolarının, ülkemiz kamu istihdam kurumu İŞKUR’un ve diğer kamu kurumlarının genç işsizliği sorununda ilgili paydaşlar

olarak ortak projeler hazırlayarak yürütme-leri, işbirliği halinde bu sorunun çözümüne katkıda bulunmaya çalışmaları ve her birinin sorumluluk duygusuyla ellerini taşın altına koymaları bugünün öncelikli ihtiyacı olarak önümüzde durmaktadır. Ülkenin geleceği ve toplumun canlılık teminatı olan gençlerimizin sağlıklı bir şekilde istihdama

katılarak toplumla entegrasyonlarının sağlanması, hem onların geleceğe güvenle bakmaları, hem ekonominin bu önemli ve dinamik potansiyelden yararlanarak güçlenmesi, hem de toplumun geleceğini güvende görmesi açısından şüphesiz büyük önem taşımaktadır. 

II. OTURUM

Genel Görüşme

Prof. Dr. Kadir ARICI: Çok kıymetli katılımcılar, üç tebliğ sahibi hocamız da tebliğlerini sundular. Şimdi, gelen soruları cevaplayacaklar. İki tebliğ sahibine soru geldi. Biz misafirlerden başlamak istiyoruz.

İlkay Hocam, buyurun.

Doç. Dr. İlkay SAVCI: Ben öncelikle Sedat Beyin sorusuna yanıt vereceğim. Çok haklı bir eleştirisi var; diyor ki, **“Oranları verirken neden ‘virgül’ kullanmadınız?”** Çok doğru. Bu bir alışkanlık, yanlış bir alışkanlık. Aslında virgül kullanılması gerekiyor. Özellikle birçok yabancı kaynaklarla çalışırken böyle bir alışkanlık ediniyoruz, sonra da onu düzeltmekte ihmalkâr davranıyoruz. Eleştirisini kabul ediyorum, doğrudur.

Şu soru da herhâlde bana soruldu diye düşünüyorum: **“Eğitimde akademik kariyer ve mesleki eğitim çatışması yaşandığı anlaşıyor. Bu çatışmanın nedenleri ve çözüm yolları konusunda bizi aydınlatırsanız sevinirim”.**

Burada, “akademik kariyer” derken, genel lise eğitimi ve mesleki eğitim kastediliyor diye düşünüyorum. Burada, sistem kurulanırken baştan temel kabulleri var. Lise eğitiminin ancak ve ancak üniversite eğitimiyle tamamlanırsa bir anlam ifade edeceği ve genel lise eğitimi alan gençlerin bir genel kültür zenginliği ve üniversiteye hazırlık için bir vizyon kazanması planlanmıştır. Oysa mesleki eğitim, ara işgücü yetiştirmeye yöneliktir; yani lise sonrası eğitime katılmaları, daha yüksek eğitime geç-

meleri planlanmamıştır. Ara işgücü olarak işgücü piyasasının talep ettiği vasıflarla donanımlıdırlar ve eşit koşullarda piyasaya çıkmazlar. Bir lise mezunuyla bir meslek lisesi mezunu, daha üst düzey vasıflara geçmedikçe meslek lisesi vasıf açısından lise mezununa göre daha zengindir. Dolayısıyla, çatışma buradan kaynaklanıyor; benim kişisel görüşüm. Bu anlamda meslek liselelerini üniversiteye yönlendirmenin çok adil olmadığı kanısındayım, kurgunun amacı değişmedikçe.

Bana yöneltilmiş bir başka soru daha var. **“Başvuru yapanlardan istediği vasıflar çoğunlukla söz konusu işle alakalı olmuyor, mesela mübaşırlardan bile yabancı dil gibi artı vasıflar isteniyor. Bu durumda, iş arayan kişinin iş arama azminin kırılması onları kayıt dışına itmez mi?”** diye soruluyor.

Burada da, tabir yerindeyse, acul bir toplumuz; yani bir şeylere karar verdiğimizde hemen yapılmasını istiyoruz. Mesela karar alıyoruz; diyoruz ki, işgücünün niteliğini yükseltelim. Bunun da, birdenbire, bir sihirli değnekle dokunmuşçasına hemen değişeceğini varsayıyoruz; eğer kriterleri koyarsak, işgücünün vasfının da kendi kendine değişeceğini planlanıyoruz. Böyle bir hata yapıyoruz. Bu her kademede var; üniversitelerde de yaşanıyor. Mesela akademik yükseltme kriterleri getirilmiştir üniversite akademik personeline; ama bunun için, bir-iki yılda birdenbire, olağanüstü bir gelişim

göstereceği ve bu skorları tutturabileceği kâğıt üzerinde planlanmıştır. Oysa hayat başka türlü akar gider. Nitelikler öyle bir birdenbire, sihirli dokunuşla gelişmez. Dolayısıyla, dinleyicimin cevabı şöyle: Bunları talep ediyoruz; daha sonraki nesillerin neler yapacağına ilişkin bir ipucu veriyor bu beklentiler. Kuşkusuz azim kırıcı; ama şunu işaret ediyor: Yaşam boyu öğrenme fikrine alışmamız gerekiyor. Eğer bu dünyada yaşayacaksak, bu dünya giderek daha küresel hâle gelecekse, sürekli gelişmeye ve eğitime açık olacağız.

“Türkiye’de gerek ortaöğretimde, gerekse yükseköğretimde hangi eğitimlerin verilmesi hâlinde genç işsizliğin düşebileceğini düşünüyorsunuz?”

Bence, öğretim açısından oldukça geniş bir yelpazede eğitim veriliyor, özellikle orta eğitim sisteminde. Biz aslında her şeyi öğretiyoruz. Bunların ne ölçüde gerekli olduğunu öğretmeyi unutuyoruz diye düşünüyorum. Hayatta kullanılacak beceriler ve yaklaşımlar genel akademik bilgilerle birleştirilmezse, kuru ve unutilan bilgiler hâline geliyor. Biz, iş yapma becerileri kazanmadan ve o güveni kazanmadan mezun ediyoruz. Bu, yükseköğretim için de geçerli. Sadece teorik bilgiyle mesleki beceri kazanmak mümkün değil. Bunun da, daha çok öğrenci katılımlı, sorgulayan, eleştiren, yaratabilen, “sen haklı değilsin, ben haklı olabilirim” diyen ve bunu annesine, babasına, öğretmenine diyebilen bir gençlik yarattığı-

mızda belki birazcık daha farklı boyutlara ulaşmış olacağız diye düşünüyorum.

“Ankara’daki 9 lise, 2004, 2005 ve 2006 yıllarında üniversiteye tek bir öğrenci bile gönderememiş, yorumunuz nedir?”

Tabii, bu çok acı. Sadece Ankara’da değil, Türkiye’nin birçok gelişmiş bölgesindeki liselerde bu tür, sıfır öğrenci çıkabilmektedir.

“Gençlerin öğretim sürecinden kopuşu” diyebileceğimiz bir kavramla açıklayabiliriz. Ortaöğrenim çağı; kimlik kurma, hayatı öğrenme ve kişinin kendini gerçekleştirmek için araçlar aradığı bir çağ. Biz öğrencilere araçlar sunamıyoruz. Okumayan, gazetelere ilgi duymayan, son derece popüler bir kültürün sunduğu ortam içerisinde sosyalleşen gençler, doğal olarak aradaki boşluğu kapatamıyorlar ve lise eğitiminde başarısız oluyorlar. Bunda tabii, lise eğitimini sunan kurumun da hatası var. Örneğin, lise son sınıfta neredeyse ders yapılmamakta. Öğretmenler, öğrencilerin üniversiteye girme becerisini, doğrudan dershanelerin becerisine bağlamış durumdalar. Dolayısıyla, bu da, öğrencilerin iki sistem arasında başarısız olmasına neden oluyor diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Kadir ARICI: Biz de çok teşekkür ediyoruz. Namık Bey, söz sizde.

Namık ATA: Teşekkür ediyorum. Bana, **“Genç işsizliğin düşmesini hedeflediğiniz**

bir oran var mı, bu oranı hangi zaman zarfında ne kadar gerçekleştirebilirsiniz” şeklinde bir soru var.

Efendim, veriler açıklandı. Bildiğiniz gibi, en son genç işsizlik oranımız yüzde 18,7. Tabii, çok yüksek bir oran; diğer Avrupa Birliği ortalamalarıyla da kıyasladığımızda çok yüksek. Bu oranın aşağıya çekilmesi için, tabii ki, bizim yapmış olduğumuz stratejik planlarda veya eylem planlarında ya da diğer uygulamaya koyacağımız projelerde hedef grup olarak öncelikle yer alan gruplarımızdan bir tanesi genç işsizlerin sorunu. Bunu yüzde 15’in altına düşürme, kısa vadede, önümüzdeki özellikle 5 yıllık süre içerisinde yüzde 12’lere düşürme gibi bir plan hedefimiz tabii ki var. Gerçekleştirmek, doğrusunu söylemek gerekirse, gerçekten çok zor ve önemli ölçüde katılım gerektiren bir konu.

“TÜİK verileri yeterli midir veya da, açıklanan TÜİK işsizlik verilerine ne kadar itibar ediyorsunuz, toplumda neden itibar görmüyor?” şeklinde bir soru var.

Tabii, Türkiye İstatistik Kurumu, bana göre, ülkemizin en önemli, en ciddi kurumlarından bir tanesi arkadaşlar; çok bilimsel bir şekilde de çalışmalarını sürdürüyorlar. Kayıtdışı istihdamın, bu verilerin değerlendirilmesinde çok önemli etkisi var.

Türkiye İstatistik Kurumu, 3’er aylık periyotlarda, ama aylık açıklamak suretiyle,

hane halkı işgücü anketlerinden yola çıkarak işgücü istatistiklerini yayınlıyor.

Bana göre, burada, belki önümüzdeki sürede Türkiye İş Kurumu'na, demin konuşmamda bahsettiğim, internet aracılığıyla iş arayanların tüm kayıtlarını girmesini sağladığımızda sanıyorum rakamlar daha kayda dayalı, daha belki çarpıcı bir şekilde ortaya çıkmış olacak.

İşsizlik sigortasıyla ilgili yararlanma şartlarını soruyorlar; daha doğrusu, Türkiye gereklerine uygun olup olmadığı soruluyor.

Arkadaşlar, işsizlik sigortası, belirttim, çok pasif bir politika. Bunun çok cazip olmaması gerekiyor. Türkiye şartlarına uygun olması konusunda, geçtiğimiz 5 yıllık uygulama sürecini de dikkate alarak birtakım esnemeler, gevşetmeler, genişlemeler yapmayı planladık; tasarı taslağımızı hazırladık.

“YÖK’le birlikte çalışıyor musunuz?” diye bir ilave soru var.

Evet, Kurumun organlarında, hem Kurumun Genel Kurulunda, hem illerde oluşturulan İl İstihdam Kurullarında, YÖK üyeleri tarafından belirlenen kişiler tarafından temsil ediliyor. Dolayısıyla, hem yerel istihdam politikalarının belirlenmesinde, hem de ulusal politikaların oluşturulmasında katkıları alınıyor.

Burada en önemli nokta: Eğitim kurumlarıyla istihdam kurumlarının proje bazında

da, stratejileri belirlemede de çok yakın temaslarını, çalışmalarını sürdürmeleri gerekir diye düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Kadir ARICI: Çok teşekkür ediyoruz.

Şimdi son sözü, -son soruyu kendime bırakacağım - Muhteşem Hocama veriyorum. Ona çok soru geldi.

Prof. Dr. Muhteşem KAYNAK: Sayın Başkan, teşekkür ediyorum.

Önce Sayın Hocamıza gelen soruya bir katkıda bulunmak üzere soruları cevaplandırmaya çalışacağım.

Birisi sormuş; “Ankara’daki 9 lise, 2004...” Acaba bu doğru mu; bilmiyorum. Emek kalitesiyle ilgilenirken ben ilk yazımı bir yere yazdım. TİSK, “Akademi” diye bir dergi çıkarıyor; orada net rakamları görebilirler, benim “Türkiye’de Emek Kalitesi” başlıklı yazımda. Orada rakamlar şunu söylüyor: Çeşitli ülkelerle üç alanda test yapılıyor. Kimilerinde 35 ülke var, kiminde 40 ülke var. “PISA Testi”, “TIMS”, bir test daha var; o testlerde Türkiye’nin durumu vahim denebilecek bir durumda. O uluslararası PISA Testi, TIMS, ötekini şu anda hatırlamıyorum, testlerine giren öğrencilerimizin (lise öğrencileri, bir kısmı ortaokul, 15 yaş altı), durumları çok vahim. Bu da normal.

Soruları çabuk geçmek istiyorum. Bizim öğrenciler, işte, **“Yıllar itibarıyla kaç me-**

zun vermiş, nerelere girmiş?” babında sorular var.

Hemen söyleyeyim. Şu anda bizim Mezunlar Derneğimiz, doğru dürüst çalışmıyordu, yeniden canlandırıldı. Düşünebiliyor musunuz; bir Üniversitenin Mezunlar Derneği yoktu. Ben Dekan olduğumda buradan mezun olanları toplamaya çalışıyoruz, bir veri tabanı oluşturmaya çalışıyoruz. Şu anda 6000 öğrencimize ulaştık. Fakültemizin internet sayfasına girenler orada kendilerini de kaydedebilirler. Şu anda, bizde kayıtlı olan 2500-3000 civarındaki mezunlarımızı izleyebiliyoruz.

Özellikle son yıllarda mezunlarımızın çok yerde işe girdiklerini ben biliyorum. Bugün Sayıştay’da çok fazla bizden mezun öğrencimiz vardır, Danıştay’da vardır. Son idare hâkimliği sınavında çok başarılı olduk, müfettişlik sınavlarında hakeza çok başarılı olduk. Zannediyorum, şu anda 6’yı geçmiştir, 10 civarında diye duydum, zannediyorum bizden mezun 10 tane hanım kaymakamımız var. Rezervli söylüyorum bunu yalnız; net rakam değil. Bizden mezun olan kaymakamlarımız var.

İran, Irak’la ilgili soru gelmiş. Deniyor ki, **“Irak’la ilgili ders, Suriye’yle ilgili ders”**, Fakültemizle ilgili soru, **“Bu konuda çalışma yapılıyor mu?”** O konuda bir şeyler sorulmuş.

O konudaki düşüncelerimi anlatırken şu nu söylemeye çalışacağım: Dünyadaki ge-

lişmeleri de izleyecek şekilde kimi derslerin üniversitelerde konulabileceğini düşünüyorum. Bu bakımdan ben, kendi payıma da aynı şeyleri söylüyorum; tembel davranıyoruz, biraz daha eksikliğimiz var gibi. Amerika Birleşik Devletleri’nde bulunan çok hocalarımız var burada. Orada da bulunmaya gerek yok, Amerikan üniversitelere internetten girin bakın; çok değişik dersler vardır. Bakın, ben iktisatla ilgili bir tane söylüyorum; “Sağlık İktisadı” vardır. Bizde yok. “Ekonomi İktisadı” yok. “Suç İktisadı” bizde yok. “Enerji İktisadı”, buna benzer birçok iktisat bizde yok. Faruk Hoca karşımda; Genel Sekreter. Daha geçen konuştuk; “rekabet” çok önemli, mesela “Rekabet” dersi yok. Bunları, bizler de dahil, gözden geçirmemiz gerekir diye düşünüyorum.

Sorunun detayına girmeyeceğim. İşsizlik sorunu, yerel düzeylerde de çözüm önerileri, politikalar geliştirilerek, yerel çözüm önerleriyle yerel sorunlar çözülebilir diye düşünüyorum. İşsizlik sorunu yerel eksenlerde çözülebileceği gibi, kısa, orta, uzun vadeli önlemlerle de çözülebilir. Bu ayrımın bilincine varmak gerekir diyorum.

Sayın Başkan, benim konuşmamdan sonra, bildirimin, sanki mesleki eğitim karşıtı bir manifestoymuş gibi olduğunu söyledi. Öyle algılanmaz. Bizim öğrencilerimiz çok zekidir; siz de biliyorsunuz.

Şunu söylemeye çalıştım: Bakınız, Türkiye’de hep “mesleki eğitim” vurgulanıyor,

hep. Bakınız, tamam, Koç ailesinin ihtiyacı vardır; mesleki eğitimler açılabilir, açılmalıdır. Kaynakçıya, yer döşemecisine, birçok alanlarda, bilemiyorum, ihtiyaç olabilir. Ben, bunlara önem vermeyelim demiyorum. Acaba bizim ufkumuzun sınırlayıcısı, Koç Holdingin veya birtakım işyerlerinin kaynakçı ihtiyacı tarafından mı belirlenmeli, yoksa dünyadaki gelişmelerle mi belirlenmeli? Ben diyorum ki, mesleki eğitim, bilindik teknolojileri öğreten liseler, okullar, mevcut, gelişimi kilitleme tehlikesi olan. Benim sözlerimden şu çıkmaz... Mesleki eğitimleri geliştirelim, programları, onlar olsun. Bilelim ki, bunlar ne öğretiyor? Bilindik; bu nasıl yapılır, o nasıl yapılır, şu nasıl yapılır. Adeta, basit yeniden üretim modeli gibi düşünüyorum ben bunu. Habire etrafından dönüyor. Olmasın değil. Ama bu, ileri teknolojileri atlamaya, sınıf atlamada yetmez gibi geliyor bana. Genel lise de, iyi verildiği sürece, teknolojileri algılama, adaptasyonu içselleştirecek, daha ufuklu öğrenciyi daha rahat yetiştirir. Yeni teknolojiler, riskli teknolojilerdir, analitik düşünmeyi gerektiren teknolojilerdir. Bakınız, sabahleyin de söylendi; “Computer Aided Design”, “Computer Aided Manufacturing”, bilgisayara dayalı imalat, bilgisayara dayalı tasarım, bütünleşik üretim sistemi, nanoteknoloji. Allah aşkına, nanoteknolojiyle uğraşacak öğrenciyi meslek okullarında mı daha iyi yetiştirebilirsiniz, yoksa genel lise programından mı? Amerika’nın hiç aklı yok, mesleki eğitim yok

efendim. Sizin gözünüz nereye dikili? Bakın, bir daha, bir daha söyleyeyim; Mesleki eğitim tamam, olsun. Şimdi enformasyon, iletişim çağında yaşıyoruz. Bilginin okunması, anlaşılması, depolanması, işlenmesi, düzeltilmesi, modellenmesi; bunu, hangi öğrenciyi nerede yetiştireceksiniz? Bu fidanlıkları meslek okullarında mı, genel liselerde mi kurabilirsiniz? Ben yalnızca bunun altını çizmeye çalıştım.

Yapılan bir sürü çalışma var; literatür ortada. Toplam faktör verimliliği yüksek olan firmalar görece yüksek oranda kalitelerini kullanan firmalar. Siz, kum üreten, cam üreten firmalar mı üretmek, bulundurmak, çoğaltmak istiyorsunuz, hangisini? Bakın, birçok yerde anlatıyorum bunu; dikkatle dinleyin, özellikle genç öğrencilere söylemek istiyorum, 1 kilo kumun bedeli 0.07 dolar. Biliyorsunuz, “cam”, kumdan yapılıyor. 1 kilo camın bedeli 1,03 dolar; ama 1 kilo “Pentium 3”ün çipi 27 bin 778 dolar. Siz, cam işi yapacak kişiler mi yetiştirmek istiyorsunuz, yoksa 1 kilosu 27 bin 778 dolar olan Pentium 3 mü? Biliyoruz; “Pentium 4” de var. “Pentium 5” yolda. Hangisini üretecek? Ben bunun altını çizmeye çalışıyorum. Ama ben literatüre bir girdiğimde, “skill optional” diyor. Şaşıp kaldım. Bunu da nasıl öğrendim? Ömer Faruk Hocaya da, Sayın Tuba’ya da söyledim. Tesadüfen, “beşeri sermayenin hurdaya çıkarılması” dedim. Kendi kendimle dalga geçtim. “Google”den bir taradım. Aman Allahım. Benim için yepyeni şeydi bu. Bunu söylemeye

çalışıyorum, çalıştım.

Toparlıyorum. Toplamamın sonucunda bir kere, bir kere daha vurgulamaya çalışıyorum: Ya kaliteli emek, ya kaliteli emek, ya küresel rekabette ileriye hedeflemek, ya küresel rekabette ileriye hedeflemek.

Teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Kadir ARICI: Efendim şimdi, son soruyu ben cevaplayacağım.

Gerçekten ilginç bir soru geldi. **“Genç işsizliğinin, Belçika’da uygulanan ‘Rosetta Planı’ çerçevesinde zorunlu istihdam yöntemiyle çözülebilmesi ülkemiz açısından olanaklı mıdır?”** İkincisi; **“Genç işsizlere istihdam yaratmak için emeklilik sonrası çalışma olanaklarının zorlaştırılması, sonuçları açısından nasıl bir etki yaratır?”**

Bakın, bu Rosetta Planı’nı uzun uzun anlatmak mümkün.

Bu soruya cevap verme çerçevesi içerisinde bir-iki şey söylemek istiyorum; o da şu: Bir defa, biz, gençlerin ilk işe girmelerini teşvik edecek sistemler geliştirmeliyiz. Bu Rosetta Planını, açıklamayacağım. Onu söyleyeyim, yeter. İki gençlerin evlenmelerini ertelememeleri için her türlü desteği sağlamamız lazım. Üç, bu arada, okullarını bitiren gençlerin, babalarından harçlık beklemekten kurtulmalarını sağlamamız lazım. Bunun için de, şimdi işsizlik sigortası çıktı ama tek ayaklı oldu. Türkiye’de işsizlik si-

gortasıyla işsizlik yardım sistemini biz birlikte kurmalıydık. Devlet şu anda işi varken, işini kaybetmiş olan kişiye sosyal güvenlik sağlamak için yüzde 1 katkıda bulunuyor, hiç olmayan, iş bekleyen, açlıkla karşı karşıya olan kişiye hiçbir katkıda bulunmuyor durumda.

Burada İlkay Hocam, işsiz gençlerin tavırları konusunda çok güzel sınırlama yaptı. Onu dikkate aldığımızda, gerçekten çok güzel okulları bitirmesine rağmen işsiz kalan gençlerimiz var, özellikle üniversite mezunu gençlerimiz. Bunların, baba eline bakmaları intihara doğru götürüyor. Benim bildiğim şeyler de var. Onun için, “en iyi”, “iyi”nin düşmanı. Biz, bu üçlüyü birlikte düşünmek zorundayız.

Sayın Dekanım, “öğretmen olmasını ister misiniz?” diye bir şey söyledi. Bu biraz bana dokundu. Şunun için söylüyorum: Bakın, biz gerçekten özü kaybettik ve üçüncü dünya mantığına itildik. Siz bize böyle güzel binalar vermeyin, salonlar vermeyin; bize çadır kurun, ama adam gibi öğretmen verin. Hep Almanya örneğini veriyoruz. Almanya’da, profesöre verdikleri aylığı ilköğretmenine de veriyorlar.

Biz, ilkokula, ortaöğretime ve üniversiteye, “hiçbir şey olamazsa bir hoca olsun, hiçbir şey olamazsa öğretmen olsun, hiçbir şey olamazsa, bir yerde iş bulamazsa öğretmen yapalım” mantığıyla Türkiye’de milli eğitimi mahvettik. Tek saat eğitim dersi almamış mühendisi okullarımıza öğretmen

olarak aldık. Bence bu cinayettir. Eğitim psikolojisi almamış, eğitim konusunda hiçbir eğitim almamış adamları hoca diye sınıflara doldurduk. Böylece Türkiye, üçüncü dünya mantığına yuvarlandı.

Ben, bütün bu işsizlik problemlerinin, eğitimde, Hocamın çok güzel vurguladığı o “kaliteli emek” meselesinin ilk adımının, adam gibi eğitimciden, hoca gibi hocadan, geçtiğine inanıyorum. Bizim başlangıç noktamız burası olmalıdır. Mesela bilgisayar hocasını yetiştirmeden okulları bilgisayarla donattık. Bu mantıkla yalnızca bilgisayar firmalarına para kazandırmış olmaktadır. Son yıllarda Türkiye’nin temel yanlı-

şı: Maalesef, devleti yönetenler hocayı ihmal etti, ilkokulda hocayı ihmal etti, orta öğretimde hocayı ihmal etti; zaten üniversiteyi bütünüyle unuttu. Hâlbuki kaliteli öğretmen yetiştirilmesi ve kaliteli eğitim, bütün problemlerin çözümünde ilk adım olmalıdır.

“Korsan tebliğ sunuyorsun” diye bir uyarı var. Başkanlığın da bu kadar hakkı olmasıdır değil mi?

Bütün tebliğ sahibi hocalarıma ve katılımcılara teşekkür ediyorum. Şeref verdiler.

Bu oturumu kapatırken siz saygıdeğer katılımcılara da çok teşekkür ediyor; hepinize saygılar sunuyorum.

PANEL

Genç İşsizliği Sorununu Çözmeye Yönelik Politikalar

Panel Başkanı	Enis YETER	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı
Konuşmacılar	Prof. Dr. Nahit TÖRE	Çankaya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret Bölümü Öğretim Üyesi
	Doç. Dr. Aziz KONUKMAN	Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü Öğretim Üyesi
	Bülent PİRLER	TİSK Genel Sekreteri

PANEL BAŞKANI: Enis YETER (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı)

Değerli katılımcılar, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Gazi Üniversitesi tarafından düzenlenen Genç İşsizliği Sempozyumu’nun, “Genç İşsizliği Sorununu Çözmeye Yönelik Politikalar” başlıklı oturumunu açıyorum.

“Genç istihdamı” ya da “genç işsizliği” diye gördüğümüz sorun aslında, ülkemizin insan kaynağının değerlendirilmesi sorunudur.

Ülkemizin, demografik fırsat penceresi olarak ifade edilen bir genç nüfus avantajı bulunmaktadır. Nüfusumuzun 3’te 1’inden daha fazlası 15-35 yaş aralığındadır. Tabii, bu fırsat penceremiz, genç ve dinamik nüfusumuza istihdam olanağı sağladığımız takdirde fırsat olacak, aksi takdirde dezavantaja dönüşecektir.

Hepinizin bildiği gibi, yapılan perspektif-

lerde, 2030’dan sonra Türkiye, şimdi Avrupa’nın yaşadığı “yaşlı nüfus” olayıyla karşı karşıya kalacaktır. Dolayısıyla, bugünkü avantajlı durumumuz gittikçe de bir anlamda dezavantajlı duruma gelecektir.

İşsizlik oranımıza baktığımızda, 2005 yılında yüzde 10,3 olan oranın 2006 yılında yüzde 9,9’a düştüğünü görüyoruz; genç nüfusta işsizlik oranı, yani 15-24 yaş arasındaki genç nüfusta ise, 2005’te yüzde 19,3 iken, 2006’da yüzde 18,7. Bir düşüş var. Ancak her halükârda halen yüksek. Tabii, Türkiye’de önemli bir husus da, genel olarak işgücüne katılma oranının yüzde 48 ve istihdam oranının da yüzde 43,2 gibi son derece düşük cereyan etmesi.

Eğitimle bağlantılı olarak işgücüne katılım ve istihdam oranlarının ilişkileri bariz bir şekilde karşımıza çıkıyor. Eğitim ne kadar kaliteli olursa işgücüne katılım oranı da o derece yüksek oluyor.

Bir diğer çarpık gösterge de, mesleki eğitimle genel eğitim arasındaki yüzde 35-65 oranının Avrupa'dakinin tam tersine olması, yani genel eğitim oranı yüzde 65, mesleki eğitim oranının yüzde 35 olması, ki bu, gelişmiş ülkelerde tam tersi.

Mesleki eğitimle işgücü piyasası arasında ya da geniş anlamıyla eğitim ve işgücü piyasasının gereksinmesi arasında bir korelasyon, sağlıklı bir bağ olduğunu söylemek de mümkün değil. Gerek lise düzeyinde, gerekse yüksekokul, fakülte düzeyinde verilen eğitimlerin, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu, nitelikli insan ve işgücünü karşılamadığı, dolayısıyla ikisi arasında bir farklılık olduğu ortaya çıkıyor.

Diğer taraftan genç işsizlik oranımızın genelde yüzde 18,7 olmasına rağmen, büyük kentlerde yüzde 21,5, yani daha yüksek ortaya çıkıyor. Bütün bunlar hep, eğitimdeki aksaklıklar olarak gözümüze çarpıyor.

Burada, "Avrupa İstihdam Stratejisi"ne değinmek gerekir. Avrupa İstihdam Stratejisi, devamlı gelişen ve kendisini yenileyen bir yapıya sahiptir. Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi, daha çok, entegrasyona dayalı yapısıyla, kadınlar, özürlüler, yaşlılar yanında gençlerin de işgücü piyasasına entegrasyonuna büyük önem vermektedir.

Avrupa İstihdam Stratejisinin dayandığı üç temel unsur şunlardır: Birincisi, tam istihdam; ikincisi, işte verimlilik ve kalite; üçüncüsü de, sosyal ve bölgesel uyum ve bütünleşmenin sağlanmasıdır. Sosyal uyum ve bütünleşme bileşeninin en önemli unsurlarından birisi de, gençlerin istihdama etkin katkı

lımıyla işgücü piyasasıyla bütünleşmelerinin sağlanmasıdır.

Bu anlamda, bu stratejide, gençlerin istihdamına önem verecek şekilde, "işte yaşam" döngüsü yaklaşımının geliştirilmesinin, 2005 yılının ortalarından itibaren etkili olmaya başladığı görülmektedir. Bu yaklaşım çerçevesindeki önlemler, özellikle gençlerin ilk defa işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak eksenli olarak birçok Avrupa ülkesinde yürütülmektedir.

İnsan kaynağımızın ve onun gelişiminin çok iyi planlanması önemli sorunlarımızdan birisi ve belki de en önemlisi olarak karşımızdadır. Bu anlayışla, Bakanlığımız, "Ulusal İstihdam Strateji"imizi hazırlamaya başlamış ve bunun son aşamasına gelmiştir. Şu anda imza safhasında olup, son rötuşları yapılmaktadır. Diğer taraftan, "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Stratejisi" de hazırlanmaktadır. O da keza, işgücü piyasası düzenlenmesi açısından önemli bir çalışmadır.

Bu arada belirtmek istediğim bir konu da, "katılım öncesi mali araçlar" (IPA) kapsamında, insan kaynakları bileşenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız tarafından yürütülmektedir; bu konudaki çalışmalar da sistematik bir şekilde sürdürülmektedir. 7 yıllık süreç ve 2007-2013 arasında 500 milyon Euro civarında bir kaynağın insan kaynakları için kullanılması öngörülmektedir.

Bir giriş ve çerçeve çizme anlamındaki açıklamalardan sonra şimdi, programdaki sıraya göre ilk sözü değerli Hocamız Sayın Nahit Töre'ye veriyorum.

Buyurun Sayın Hocam.

Türkiye’de İşgücü Piyasası’nın Yapısı ve Genç İşsizlik



Prof. Dr. Nahit TÖRE

Değerli konuklar, değerli meslektaşlarım, sevgili öğrenciler; Genç İşsizliği Sempozyumunun bu ilerlemiş saatinde sizlere neler söyleyebilirim diye görev bana ilk kez teklif edildiğinde düşündüm. Şimdiye kadar söylenebilecek, verilebilecek olan her türlü sözel ve sayısal bilgi verilmiştir diye varsayıyorum. “Niye varsayıyorsun” dersiniz, bendeniz toplantıya yeni gelebildim; bir başka seminerde görevliydim. Bu varsayım çerçevesinde, ben 43 yıllık üniversite hocasıyım, ömrüm gençlerle geçti, özellikle dünkü ve bugünkü gençler arasında bir karşılaştırma yaparak, bugünkü gençlerimize daha fazla ve daha kolay iş bulabilme yolları acaba nelerdir, bu konuda bir-iki somut öneride bulunabilir

miyim dedim. Bir-iki öneride bulunacağım. Bir de, Sayın Müsteşarım biraz sorun olarak gördüğünü söyledi, bir fırsat olarak gördüğüm, Avrupa Birliği ve Türkiye demografik trendlerine, hiç olmazsa orta vadede, -uzun dönemde bizim de aynı sorunlar başımıza gelecek- değinerek, gençlerimizi biraz teselli etmeye ve belli koşulları yerine getirirlerse, sadece Avrupa Birliği ülkelerinde değil, dünyanın herhangi bir yerinde iş bulabileceklerini söylemeye çalışacağım. Derslerimde de böyle söylüyorum, özellikle son sınıf öğrencilerine ders verdiğimde; Türkiye’de dünyaya geldiniz, okuyorsunuz, fakat Türkiye’de çalışmak zorunda da değilsiniz, bu küresel çağda, küresel çağın gereklerini yerine getirdiğiniz takdirde başka ülkelerde, kıtalarda da pekâlâ işler bulma-

* Çankaya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret Bölümü Öğretim Üyesi
ntore@cankaya.edu.tr

* Bu konuşma metni Prof. Dr. Nahit Töre tarafından gözden geçirilmiş ve nihai hali verilmiştir.

nız mümkündür demektedir uzunca bir süredir.

Konuşmamı bu çerçevede üç kısa bölümden oluşturmak istiyorum. Biz iktisatçılar, biliyorsunuz, “maliyet” kavramına pek düşkünüzdür. Sabit ve değişken maliyetten sonra “alternatif maliyeti” veya “fırsat maliyetini” de icat etmişizdir. Önce, “acaba üniversitede okuyan bir gencin ailesine ve topluma bu maliyetlerinin toplamı nedir”, bu konuda bir meslektaşımın yeni yaptığı çalışmadan da, onun izniyle, bahsederek dikkatlerinizi çekeceğim. İkinci kısımda, genç işsizliği sorununu çözmeye yönelik politikalara fazla değinmeden, bu konuda bir-iki somut önerime izninizle yer vermek istiyorum. Üçüncü ve son kısımda ise, yukarıda dediğim gibi, AB ve Türkiye demografik trendlerini, yine bir-iki rakam ışığında, çok kısa olarak karşılaştırmak istiyorum.

Elimde, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Aylık İstatistik Bülteni var. Kasım 2006 tarihini taşıyor¹. İnternette baktım; daha yenisi çıkmamış. Burada, -bir rakamla söze başlayayım- 15-19, 20-24, 25-29 yaş grupları arasındaki işsizlerin oranı veriliyor. Bunları topladım; yüzde 44,31. Gençlerimizin, -artık, 29 yaşına kadar olan insanı da herhalde “genç” saymak durumunda- yız- yüzde 44,31’i Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Aylık İstatistik Bültenine göre, işsiz. Çok yüksek bir rakam; ama başka ülkelerde de benzerlerine rastladığımız bir rakam. Birçok değerli konuşmacı söyledi; “genç işsizliği” bugün Türkiye’ye özgü

bir kavram değil, dünyada hemen her yerde görülüyor. Küreselleşme bu konuda katkı sahibi, bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan devrimler katkı sahibi, eğitim sistemlerinin işgücü piyasasının isteklerine cevap veremeyişi gibi etkenler var. Bunların hepsini bu saate kadar dinlemiş olmalısınız.

Şimdi gelelim maliyete. Bir gencimizin üniversiteden diploma alması acaba topluma kaçaya maloluyor; buna bir bakalım. Bir üniversite diploması kaçaya alınıyor? Üniversitelerimiz, biliyorsunuz, bugün ikiye ayrılıyor: Vakıf üniversiteleri ve devlet üniversiteleri. Devlet üniversitelerini, maliyeti sıfır veya ödenen ufak paralarla sınırlı saymıyoruz; devletin yaptığı masraflar var. Onlardan bir-iki örnek vereceğim.

Vakıf üniversitelerinde acaba durum ne? Çankaya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyelerinden değerli meslektaşım Profesör Doktor Emin Çarıkçı geçenlerde bu konuda bir çalışma yaptı ve kendi web sitesine de koydu². Bu rakamları onun izniyle ben de biraz burada kısaca kullanacağım.

Burada durum şöyle: vakıf üniversitelerinde öğretim ücreti, yani öğrencinin üniversiteye yıllık olarak veya yılda iki taksit şeklinde yatırmak durumunda olduğu para, 11 bin YTL ile 15 bin YTL arasında değişiyor. Üniversitelerin, öğretim ücretlerinde

¹ Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Aylık İstatistik Bülteni, Kasım 2006 (www.iskur.gov.tr).

² Emin Çarıkçı, Öğrencilere Ekonomik Tavsiyeler (24 Kasım 2006). (<http://carikci.cankaya.edu.tr>).

farklılıklar var. Buna, öğrencinin aylık 400 ila 800 milyon, -kusura bakmazsanız bazen eski Türk Lirasından da bahsedeceğim- arasında tutan, -ailesinin yanında kalışına veya taşradan gelmiş olmasına göre değişen-masraflarını 10 ay süreyle, (burada kaldığı süre varsayımında) toplarsak veya 10 ayla çarparsak, 4000 ila 8000 YTL bir geçim giderini de yukarıdaki rakama dahil edebiliriz. Öğrenci üniversiteye girmeseydi de, 400-500 YTL'lik, asgari ücret civarında bir işe girseydi, ayda 400 ila 500 YTL, yılda 4800 ila 6000 YTL arasında bir gelir elde edecekti. Şimdi bundan da vazgeçiyor. Bunu da alternatif maliyet olarak yazarsak, bir yılda toplam maliyet 19.8 ila 24 bin YTL olmaktadır. Bunu, -fazla vaktinizi de almak istemiyorum- Yüksek Öğretim Kurulu'nun Şubat 2007'de yayınladığı (ve web sitesine koyduğu) "Türkiye Yüksek Öğretim Stratejisi Raporu"ndan aldığım rakamlarla değerlendirmeye çalıştım. Türkiye'de halen vakıf üniversitelerinde 81 bin 794 öğrenci öğrenim görmekte. Bu bulduğumuz bir yıllık maliyet rakamını bu öğrenci sayısı ile çarparsak, onu da 4'le çarparsanız, -günün bu saatinde artık rakamlara girmeyim, ben birtakım hesaplamalar yapmaya çalıştım- vakıf öğrencilerinin bu topluma 1 milyar 619 milyon YTL ile 1 milyon 963 milyar YTL arasında bir maliyetinin olduğunu görürsünüz. Buna, 4 yıllık eğitim sonunda alınması gereken veya alınabilen diplomanın maliyeti diye de bakmak gerekebilir.

Tabii, işin içinde bir de devlet üniversite-

leri var. Devlet üniversitelerinde okuyan öğrenci sayımız vakıf üniversitelerinin çok üzerinde. Yine, YÖK'ün demin değindiğim yayınına göre, 1 milyon 163 bin 662 kişi. Yalnız, burada öğretim ücreti olmadığından işin maliyetini hesaplamak biraz daha zor. Tabii, öğrencinin yine 400 ila 800 milyon aylık masrafı olduğunu varsayabilirsiniz ve oradan yola çıkabilirsiniz. Daha ilginç, devlet üniversitelerinde bir öğrencinin, fakültelere göre yıllık devlete maliyetinin farklı rakamlarla ifade edildiğini göreceksiniz. Bu rakamları da her fakültenin veya fakültelerin toplam öğrenci sayısı ile çarpmak durumundayız. Örneğin Tıp Fakültesinde bir öğrenci yılda devlete 12 bin 710 YTL'ye maloluyor. Devlet konservatuvarında bu maliyet 6979 YTL'ye, Mesleki Teknoloji Yüksekokulunda 3145'e, Dış Hekimliği ve Eczacılıkta 4585'e, lisansüstü öğretimde 1255'e kadar inmekte. Bu arada, öğrencilerin katkısı var. Bunu da maliyet hesabında nazara almak gerekir. Tıp fakültelerinde öğrenci harcı 483 YTL, devlet konservatuvarında 481, mühendislik-mimarlık ve ziraat fakültelerinde 317 diye gidiyor. Bu rakamlardan da, -ben öğrenci sayılarını tam bulamadığım için- devlet üniversitelerinde okuyan öğrencilerin topluma (devlet + aileler şeklinde), kaçta malolduğunu hesaplamak mümkündür diye düşünüyorum.

Bu kadar parayı harcayacaksınız, ondan sonra genciniz boş dolaşacak. Bu olmaz tabii değil mi?

Bunun önüne geçmek için, tabii, pek çok yol, yöntem var. Bugün de bu, seminerlerde tartışıldı. Bunlara değinecek değilim. 43 yıllık hocalığın verdiği bazı deneyim ve anı birikimlerinden de yararlanarak bazı şeyler ifade etmek istiyorum. Bugün ülkemizde yükseköğretimin öğrencilere verdikleri veya vermeye çalıştıkları ile işgücü piyasasının istedikleri arasında mevcut uçuruma bir defa daha değinmek ve bu uçurumu bütün boyutlarıyla gözler önüne sermek gerekiyor. Tabii, burada konu, “acaba bu uçurumu nasıl kapatabiliriz, gençlerimizi işgücü piyasasının istekleri doğrultusunda nasıl donatabiliriz” konusu. Bu bağlamda da pek çok şey gündeme geliyor. Dolayısıyla, burada belki her şeyden önce, ülkeyi de bırakıp, “küresel çağ bizden ne tür, ne nitelikte insanlar yetiştirmemizi istiyor” sorusuyla başlayabiliriz.

Bu isteklerin başında, hepinizin bildiği gibi, bir defa, çok iyi İngilizce dilbilgisi geliyor. “İngilizce” dünya dili olmuştur. Hiçbir şekilde itiraz edilemez. Tabii, o da yetmeyecek. Gençlerimize, İngilizce yanında, Çince, Rusça, belki Avrupa dillerinden, Almanca, Fransızca gibi dilleri de öğreteceğiz. Birtakım üniversitelerde örneğin halen benim çalıştığım Çankaya Üniversitesi’nde bunlar seçimlik olarak öğrencilere sunuluyor, ama gençler üniversitede maalesef iyi yabancı dil öğrenemiyorlar; bunu da hepimiz biliyoruz. Hatta, yabancı dilde eğitim yapan üniversitelerde bile durum böyle.

Bu doğrultuda gençlerimize bakıyoruz,

özellikle ben bakıyorum, her konuda gençlerimizde bir motivasyon eksikliği var. Gençlerimize, - isterseniz buna “heves” diyelim - herhangi bir konuda heves aşılayamıyoruz. Motivasyonsuz gençler yetiştiriyoruz. Dolayısıyla, evet, biraz bilgisayar bilgileri, bilgi iletişim teknolojisi öğretiyorsunuz. Bakıyorsunuz, çocuk oturuyor, internette “Chat” yapıyor. Bilgi toplama, bilgi iletme, bilgi işleme, bilgi saklama işlevlerinden çoğu zaman haberdar değil. Birtakım basit programlar dışında programları bilmiyorlar. Bugünkü gençlerimizin okuma alışkanlıkları yok. Bizim zamanımızda Türkiye böyle değildi. Benim yaşında olan hocaların, arkadaşların çoğu hatırlarlar. Belli kitapların belli dönemlerde okunması âdeta mecburiyetti. Fransa’da, o zaman ünlü gazeteci ve politikacı “Jean-Jacques Servan Schreiber” isimli düşünür, “Le Défi Américain- Amerika Meydan Okuyor” diye bir kitap yazmış. Benim İngiltere’de o kitaptan haberim olmadı. O kitap burada Türkçeye çevrilmiş, herkes tarafından okunmuş. Bir-iki yere girdim. Ben kitabı okumadım. Konuşmacıların böyle yüzlerine bakıyorum. Sessiz kaldım. Utandım. Hemen Kızılay’a gittim, kitabı aldım ve bir gecede okudum. Ondan sonra ben de biraz kitabı okumuşların düzeyine geldim ve tartışmalara karışmaya başladım. Bugün böyle bir şey yok. Gençlerimiz günlük gazete dahi okumuyorlar, spor sayfaları dışında diye düşünebiliriz.

Tabii, daha pek çok konu var. Basit olarak değineyim.

Gençlerimizi bu işgücü piyasasının isteklerine uygun yetiştirebilmek için yapılacak şeylerin başında, bir defa, gençlere, daha mezun olmadan işgücü piyasasıyla ilgili pratik bilgiler verilmesi geliyor. Bu bilgileri vermenin de iki yolu var: Bir, staj; iki, firma veya kamu kurumu temsilcilerinin üniversiteleri ziyaret edip, gençlere, kuruluşlarındaki istihdam olanakları, kuruluşlarında işe başlayabilmek için öğrencilerin sahip olması gerekli nitelikler konusunda bilgi vermeleri. Bunlar yapılıyor; ama, çok bölük pörçük nitelikte. Örneğin staj konusunda, kamu kuruluşları biraz bu işe -belki haklı olarak,- angarya olarak bakıyorlar, çok dar kontenjanları var; özel sektör ciddiye almak istese bile, birtakım güçlüklerle karşılaşılıyor. Geçen gün Ankara’da kurulu bir büyük dayanıklı tüketim malları fabrikasının üst düzey bir yöneticisiyle konuşuyorduk, şu staj işi üzerinde daha etkili dursanız yollu düşünceler ifade ettim. Dedi ki, “Hocam, biz çok önem vermek istiyoruz, hatta belli nitelikler, dil seviyesi falan da istedik, belli gençleri seçmeye çalışırken. Fakat bir telefon, falanca bakan, filanca genel müdür, ‘yahu, şu genci de alır mısınız, yakınimdir’ türünden ricalarla bu çabalarımızı baltalıyor”. Dolayısıyla, bu konu, ciddi olarak herkesin üzerinde durması, sistematize edilmesi gerekli bir konu. Aynı şekilde, firma, kurum, kuruluş ziyaretlerinin de belli esaslara bağlanması gerekir diyorum. Bugün bu işler biraz dekanların, bölüm başkanlarının, bazı hocaların çabalarıyla olu-

yor, telefon edip, “yahu, bizim üniversiteye de bir gelsenize, öğrencileri mavi salonda toplayalım, onlara da firmanızdaki durumu biraz anlatın” filan şeklinde. Bunları kesinlikle düzeltmek durumundayız; belli ilkelere bağlamak, sistematize etmek, bütün öğrencileri belli sürelerde stajlardan geçirerek çalışma hayatını, -çalışma hayatını çocuk başka nerede tanıyacak?- tanımalarına vesile olmak zorundayız.

Sayın Başkan, izin verirsiniz çok kısa, iki cümleyle AB’deki durumu söyleyeyim. Avrupalılar yaşılanıyor, Avrupa’da nüfus azalıyor. Bizde henüz böyle bir şey yok. Çok önemli nüfus yaşlanma ve azalmalarıyla karşı karşıyalar. Daha sonra bir-iki rakam da takdim etmeye çalışırım. Yaşlıları biraz daha çalışma hayatında tutarak, çekecek verimliliği artırarak, eğitimi biraz daha yaygınlaştırıp, yaşam boyu yöntemlere filan çevirerek gidermeye çalışsalar da, gideremeyecekler. Muhtaç olacakları işgücü, göçmen işgücüdür. Gözlerini, 50 yıl önce olduğu gibi, yine etrafa çevirecekler ve görecekları ilk ülke de, hiç kuşunuz olmasın, Türkiye’dir, Türk gençleridir. Bunu özetle söyleyecektim; daha doğrusu şimdi söyledim ve biraz ayrıntılı anlatacaktım. Gençlerimizi bu konuda yetiştirmemiz gerekir. Tabii, bu aynı zamanda, Türkiye ekonomisinin de bir ihtiyacı, isteği. Eskiden olduğu gibi, 50 sene önce olduğu gibi, Sivas’ın bir köyünden vatandaşımız, Ankara’yı, İstanbul’u bile görmeden kalkıp Almanya’ya çalışmaya gitmeyecek artık. Belli niteliklere

sahip olması, yazılım, donatım işlerinden anlaması, biraz dil bilmesi, onun için de, eğitimden geçirilmesi, çok ciddi programlar çerçevesinde bu işlerin yapılması gerekiyor. Hatta, bazı nüfus projeksiyonlarına göre, önümüzdeki iki yüzyıl içinde Avrupa'da Avrupalı kalmayacak, mesela İtalyan bulamayacaksınız. Bir yerde, Avrupalılar, “dinozor” gibi müzelere iskelet halinde konacaklar. Türk gençliği ve biz Türkler, öyle zannediyorum ki, bu boşluğu yine doldurmaya adayız. Bu sefer daha akıllı olalım. Herhâlde orada artık birtakım temizlik işlerini falan yapmaya gitmeyeceğiz.³

Çok teşekkür ediyorum.

Enis YETER Teşekkür ederiz.

Ben bir düzeltme yapmak istiyorum. Ben de, genç nüfusu bir fırsat penceresi olarak gördüğümü ifade ettim, ancak, gerektiği düzeyde eğitim aldıkları takdirde, “aksi takdirde bu fırsat olmayacak” demiştim. Bir de, Sayın Töre “daha önce çok kitap okunuyordu, şimdi okunmuyor” dedi. Herhâlde bunun yasaklarla ilgisi var. Daha önce genelde bazı kitapları okumak yasaktı, bu nedenle yasaktı, ilgi duyuyordu insanlar; şimdi serbest oldu, acaba ondan mı okumaya karşı bir ilgisizlik var?

Şunu da eklemek istiyorum. Mesleki eğitimin yapılandırılmasında stajdan daha ileri gitmek lazım. Bunun için Almanya'daki “dual- ikili sistem” ya da Japonya'daki eğitim sistemini örnek almak mümkün. Japonya'da, örneğin Toyota Firmasının 5 yıllık

periyotta 50 tane elektronik mühendise ihtiyacı varsa, yüzde 20 de fazla koyarak, 60 öğrenci için ilgili fakültelere dönem başında mektup yazıyor; diyor ki, “benim, elektronik mühendisliği okuluna yeni kayıt yaptıran 60 tane öğrenciye ihtiyacım var, bunların adresini, isimlerini bana bildirin.” Onlar bildiriliyor. Fabrikanın insan kaynakları bölümü o öğrencilere doğrudan mektup gönderiyor; diyor ki, “sizinle tanışmak istiyoruz.” Çocuklar gidiyorlar. Fabrika yöneticisi diyor ki, “ilk sömestr haftada 1 saat, fabrikaya davet ediyoruz sizi, gelin, fabrikayı gezin, hiçbir şey yapmayacaksınız, gezacaksınız, çayınız kahvenizi içeceksiniz, insanları tanıyacaksınız.” İkinci sömestrde bu 2 saat, ikinci yılın ilk sömestrinde 3 saat oluyor; ikinci-üçüncü sınıflarda birer-ikişer gün olarak onlara belirli işler veriliyor. Sonuç da, o kişi okulu bitirdiğinde, mühendis diplomasını aldığı anda fabrikayı sahipleniyor, tanıyor, ve de tabii, iş tanımlamasını yapabiliyor. Çok büyük avantajları var. Gelişmişliğin ya da zenginleşmenin herhâlde arkasındaki en önemli neden, bu, eğitimle işgücü arasındaki bağı güçlendirmek diye insan düşünüyor...

Şimdi sözü değerli Hocamız Sayın Aziz Konukman'a veriyorum.

³ Bu konuda bkz. “Yaşlı” Avrupa'ya İlaç: “Genç” Türkiye (Avrupa Birliği'nin “yaşlanma” sorunu, muhtemel etkileri, çözüm yolları ve bu konuda Türkiye'nin yapabileceği katkılar), ASOMEDYA, Ekim 2006.

Genç İşsizliği Sorununun Çözümü İstihdam Stratejisinden Geçiyor



Doç. Dr. Aziz KONUKMAN

Ben 3 dakikamı şu ana kadarki oturumlarla ilgili iki tespitime yer ayırarak tebliğime geçmek istiyorum. Böyle bir tartışmayı açmazsak, salonu biraz provoke etmezsek bu toplantı amacına ulaşmış olmaz. Sabah böyle bir zemin bulunamadı; çünkü verilen süre, her konuşmacıya yeteri kadar tartışma imkânı yaratmadı. Hatta burada da bir tartışma bölümü konmamış. Sayın Dekanım onu nasıl unuttu bilmiyorum. Sanırım konulacak.

Sayın Başkanım, 3 dakika; fazla da değil. Bir yandan süreye bakıyorum.

Şu ana kadar yapılan oturumlarda beni çok heyecanlandıran ve şaşırtan bir şey ol-

du. Konuşmacılar Türkiye değil de sanki başka bir ülkeden söz ediyor gibiydiler. Konuşmalarda ülkemizde uygulanan IMF programına bir gönderme yapılmaması çok şaşırtıcıydı. Oysa hepimizin bildiği gibi, Türkiye 1998 Temmuz'unda Yakın İzleme Anlaşması ile başlayan ve ardından kesintisiz bir şekilde sürdürülen Stand-by'larla IMF gözetiminde ve denetiminde olan bir ülkedir. Son Stand-by'ın süresi ise 2008 Mayıs'ında sona eriyor. Aslında sürenin 2014'e kadar uzatıldığını söylemek daha doğru bir tespit olur. Çünkü yedi yıllık 9'uncu Kalkınma Planı, resmen bir stand-by anlaşması niteliğinde 2014'e kadar iste-

*Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü Öğretim Üyesi
azizkonukman@gmail.com*

** Bu konuşma metni Doç. Dr. Aziz Konukman tarafından gözden geçirilmiş ve nihai hali verilmiştir.*

diğiniz seçimi yapın, hangi hükümeti getirirseniz getirin, hiç önemli değil, adına “milliyetçi” deyin, adına “sol” deyin, “sosyalist” deyin, “sosyal demokrat” deyin, bu Plan belgesi geçerli olduğu sürece, uygulanan mevcut IMF programı fazla bir değişikliğe uğramayacaktır. Ben müneccim miyim? Hayır. Geçmişte bunları gördük; milliyetçilerini de gördük, solcularını da gördük, İslamcılarını da gördük, her türlü hükümeti, iktidarı gördük. Her şey değişirken, bir şeyin hiç değişmediğini farkettiler. Bütün iktidarlar farklı isimlerle geldiler; ama programlar aynıydı. Onun için, benim de üyesi bulunduğum Bağımsız Sosyal Bilimciler (BSB) bir yayın yaptı: Yayının başlığı “IMF Gözetiminde On Uzun Yıl, 1998-2008, Farklı Hükümetler, Tek Siyaset.” Ne yazık ki, konuşmalarda IMF programından söz edilmediği gibi bu programa eleştiriler yapan bu çalışmaya da değinilmedi. Çok üzülüm. Bu ülkenin bağımsız iktisatçıları, bakın, “biz filanız, şuyuz buyuz” demiyorlar, bu ülkenin bağımsız, yurtsever iktisatçıları bir araya geldiler, ağ sayfalarına bu çalışmayı yerleştirdiler. DİSK de bunu bastı; Türkiye’nin her yerine dağıttı. Ben istedim ki, -bu grubun üyesi olduğum için söylemiyorum, hiç ilgisi yok- yahu, bu ülkede birileri de bir şey demiş, bir şeyler söylemiş... Bunu bilimsel etik açısından söylüyorum; kesinlikle buradan politik bir yarar kazanayım anlamında söylemiyorum. Bunu Sayın Dekanıma da söylüyorum, ILO temsilcisine de söylüyorum, diğer arkadaşları-

mıza da söylüyorum. Rahatsız olduğumu saklayamazdım. Ne deyim şimdi burada, bunu yok mu sayayım, böyle bir şey olmadığı mı ifade edeyim? Onun için, bunu söyleme ihtiyacını duydum.

Sözünü ettiğim çalışmaya ve buna benzer çalışmaları önemsiyorum. Çünkü bunlar, burada geliştirilen dile itiraz niteliğinde çalışmalardır. Sabahtan beri gördüm ki, konuşmacıların çoğu aynı dile ve söyleme sahip. Piyasayı kutsayan bu söylemin adı neo-liberalizm. Bir tek ILO temsilcisi bu söylemin biraz dışındaydı. Tümüyle dışındaydı diyemiyorum. Çünkü temsilcisi olduğu ILO da neo-liberal söylemin egemen olduğu yeni dünya sisteminin bir parçası. Zaman zaman bu kuruluştan aykırı sesler geliyor ama onun da bir sınırı var. IMF’nin eski başkanlarından Camdessus bir konuşmasında bu sınırı çok net bir şekilde saptıyordu. Söylediği şeydi: “Arkadaş dünyada izlenecek İktisat Politikalarını IMF saptar, Dünya Bankası bu politikaların yaratacağı sosyal riskleri izler ve önlemini alır. ILO, UNCTAD, UNIDO ve diğer örgütler ise tanımlanan görev sınırları içinde bize tabi olarak çalışırlar”. Ben bunu biraz esprili şekilde şöyle yorumluyorum: IMF ve Dünya Bankası (DB) Birleşmiş Milletler’in öz, diğerleri ise üvey evlatlarıdır. Yani, bu yeni dünya düzeninde aslolan bu öz evlatların ne dediğidir. Ne yazık ki, bunların geliştirdiği neo-liberal söylem insani olan her şeyi piyasalaştırıyor. Önceki oturumlarda, bu söylemden hareketle “İstihdam” gibi son dere-

ce önemli bir sosyal sorunun dahi piyasa temelli çözülmeye çalışılması açıkçası beni rahatsız etti. “Emek”, elma değil, armut değil. ILO, “insan onuruna yakışır iş (düzgün iş)” tanımını getirdi. Eğer emek piyasası, elma, armut piyasası olarak algılandığı, ILO böyle bir kavramı geliştirme ihtiyacını duymazdı. Bir tek insan örgütlenebiliyor; örgütlenebilen biricik güç insan. Hatta bazı tanımlarda insan şöyle tarif ediliyor. “Örgütlenebilen hayvan.” Bana ait değil bu; büyük sözlüklerde yapılan tanımlardan biri.

Bu serzenişten sonra artık süremi çalıştırabilirsiniz. Sürem içerisinde, tabii ki bu açıklamayı yaptıktan sonra, sabahki tutumlarla hesaplaşmam kaçınılmaz. İki konuda hesaplaşacağım: Birincisi işgücü istatistikleri. Bunlarda çok ciddi sorunlar var.

Ne yazık ki, konuşmacılar bu sorunlu resmi istatistikleri hiç sorgulamadan aynen kullanmışlardır. Oysa ki, bu veriler yanıltıcıdır. Gerçek işsizlik oranı, açıklanan resmi rakamın bir hayli üzerindedir. Gerçek rakama ulaşmak isteniliyorsa, resmi rakama bazı eklemeler yapmak gerekiyor. Nedir bunlar? Sırasıyla belirtelim:

- Eksik istihdam oranı: Cari ücret düzeyinde kısmi statüde çalışanlar ile arzu etmediği bir işte geçim derdi nedeniyle zorunlu olarak çalışanlardan gidilerek hesaplanan oran. Aslında bu kesimin işsiz olarak değerlendirilmesi gerekiyor. Bu oran yüzde 3-4’ler düzeyindedir.

- Cesareti kırılmış işçilerin oranı: Referans döneminde iş aramayanlar işgücüne dahil edilmiyor. Oysa ki bunlar aslında işsiz ancak umutlarını yitirdikleri için iş aramaktan vazgeçmiş kişiler. Batı’da bunların işgücüne dahil olmaması son derece normal, ancak ülkemizde bu yaklaşım doğru ve gerçekçi değil. Sık sık krizlerin yaşanması umutları kırmıştır. Eskiden iyi kötü milletvekilinden aldığı arkası “hamili kart sahibi yakınımıdır” yazılı kartla iş bulabilenler artık bu olanağa sahip değildir.

Bizde ve birçok ülkede bu kesimdekilerin büyük bir çoğunluğu gençlerden oluşuyor. ILO’nun son “Genç İşsizliğin İstihdamında Küresel Eğilimler” başlıklı Raporu’nun “Yanlış Bilinenler” bölümünde yapılan şu saptama çok çarpıcı: “Genç işsizlik oranları tek başına anlamlı değil. Çünkü, çalışan yoksullarla, cesareti kırılmış genç işçilerin sayısı genç işsizlerden daha yüksek” (Rapor için ILO’nun ağ sayfasına bakılabilir). Sabahki oturumda bu noktaya tek dikkat çeken konuşmacı ILO Temsilcisi Gülay Hanım oldu.

Bu işçilerin sayısı yaklaşık 2 milyon civarındadır. İşsiz olarak değerlendirildiklerinde rakam yüzde 10’a yaklaşıyor. Bu iki rakam mevcut yüzde 10’luk işsizlik rakamına eklendiğinde gerçek işsizlik rakamı yaklaşık yüzde 20’lere ulaşılıyor. Bazıları buna mevsimlik istihdam rakamını da ekliyor. O

zaman rakam biraz daha yukarı çıkıyor. Daha bitmedi. Ev kadınları da işgücüne dahil edilmiyor. Kadın köyden kente göç edince işgücünün bir parçası olmaktan çıkartılıyor. Zaten işgücüne katılma oranının düşmesinin temel nedeni de budur. Bu kısım da eklendiğinde işsizlik rakamı daha da yükseliyor. Ulaştığımız rakam açık işsizlik oranını gösteriyor. Bir de buna tarımdaki gizli işsizler eklendiğinde tablo daha da korkunçlaşıyor.

Ulaştığımız rakamları ayrıca yaş ya da eğitim grupları itibarıyla tanımlarsak, film tümüyle kopuyor. Dolayısıyla, sabahki sunuşlarda bu tür sorunlara gönderme yapılmaması, bu resmi istatistiklerle hesaplaşılması bunların sorgulanmadan kabul edilmesi daha işin başında teşhisin yanlış yapılmasına neden oluyor. Doğru teşhis için doğru istatistiklerin üretilmesi gerekiyor. Doğru politikalar izlenebilmesi ve çözümler üretilebilmesi için bu olmazsa olmaz bir koşuldur. Teşhis yanlış olunca (bizim işsiz kabul ettiklerimiz resmi istatistiklerin dikkate alınması nedeniyle yok sayılınca) kaçınılmaz olarak çözümler de ya eksik kalıyor ya da yanlış olabiliyor.

Şimdi gelelim, hesaplaşacağımız ikinci konuya. İkinci konu, işsizliği yaratan, genç işsizliğini bugünkü boyutlara taşıyan mevcut IMF-DB patentli programın sabahki oturumlarda görmezden gelinmesi. Biraz sonra bunun ayrıntısına gireceğim, ama öncesinde başkaları bu tür bir hesaplaşmayı

nasıl yapmışlar, onu bir görelim ve değerlendirelim. Sözünü edeceğim hesaplaşma, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Genel Sekreteri ve Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) Genel Sekreteri (hatırlatmakta yarar var, bu iki konfederasyon 1-3 Kasım 2006'da Viyana'da yapılan kongre ile birleşerek Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) adı altında yeni bir oluşuma gittiler) ile Dünya Bankası'nın "Kalkınma ve Gelecek Nasıl" başlıklı 2007 Kalkınma Raporu arasında ICFTU Genel Sekreteri Ryder'in DB'ye yönelttiği eleştiri yenilir yutulur değil. Eleştiri aynen şöyle: "Dünya Bankası giderek artan sayıda genç kadın ve erkeğin işsiz kaldığını ya da olması gereken ücretten daha düşük düzeyde ve sömürü koşullarında çalıştığını kabul etmektedir. Ancak Dünya Bankası bu sorunun üzerinde yeterince durmamakta ve sorunun çözümü için yanlış reçete önermektedir. Gerçekten de Dünya Bankası önerileri gençler için daha büyük sorunlar yaratacaktır". Ryder ardından ekliyor "Genç işsizler sorununu çözmek için atılacak ilk adım, Dünya Bankası gibi kurumların da sorumlu olduğu küresel ekonomideki kötü işleyişin onarılması olmalıdır".

WCL Genel Sekreteri Thys'ın eleştirisi daha da sert. Eleştiri aynen şöyle: "Gençler arasında artan yoksulluk gibi sorunlar ile gençlerin ve özellikle de genç kalanların yalnızca kayıt dışı ekonomide iş bulabildikleri gibi raporda ele alınan olguların çoğunu yaratan, Dünya Bankası'nın istikrar

önemleri, düzenleyici kuralların kaldırılması (deregülasyon), özelleştirme, liberalizasyon vb. standart politikaları ve koşullarıdır. Dünya Bankası'nın çözümlemeleri ve önerileri tek yanlı ve dar görüşlüdür. Banka'nın araştırma kapasitesini gösterecek en iyi yanının yanlı olması ve özellikle seçilmiş kanıtlara yer vermesi utanılacak bir durumdur. Yazında yalnızca Banka'nın düzenleyici kuralların kaldırılması ve liberalizasyon gündemini destekleyen kaynaklara her seferinde gönderme yapılırken, farklı sonuçları ortaya koyan kaynaklar göz ardı edilmektedir. 2007 Dünya Kalkınma Raporu'nda söylenenlerin tam tersini ortaya koyan birkaç Dünya Bankası çalışmasının da göz ardı edilmiş olması bir ironidir"(Bu eleştirilerin ayrıntısı için ICFTU'nun ağ sayfasına bakılabilir).

Ne dersiniz, Türkiye'deki genç işsizliği sorununu uygulamakta olan IMF-DB patentli programdan bağımsız tartışabilir miyiz? Ne yazık ki, sabahki oturumlarda böyle tartıştık. Yani, 1998'den 2006'ya kadar devam eden ve daha da devam ettirileceği anlaşılan bir programı masaya yatırmadık ve bu programla bir hesaplaşmaya gitmedik. Oysa ki, bu tür bir tartışmanın akademik düzeyde yapılabileceği en iyi zemin burasıydı.

Üzülmeyiniz, size bu tür bir hesaplaşmanın yapıldığı ve benim de katkı sunduğum bir çalışmanın sonuçlarını sizinle paylaşacağım. Hatırlanacaktır, konuşmamın başın-

da bu çalışmadan söz etmiştim. O çalışmanın 9. Bölümünün başlığı "Alternatif Makroekonomik Politika Arayışları" adını taşıyor. Söz konusu bölümde iki temel senaryo üretiliyor. İlkinde mevcut IMF programının sürdürülmesi durumunda 2006-2010 arasında işsizlik oranının olası gelişimi tahmin ediliyor. Tahmin sonuçları, işsizlik oranında 2.4 puanlık bir düşüş olacağını ortaya koyuyor. İşsizlik yüzde 10.5'den 8.1'e geriliyor. Ardından ikinci senaryoda, önerilen alternatif bir kamu maliyesi ve istihdam politikasının sınanması yapılıyor. Bu kapsamda, önce istihdam vergilerinin mevcut yüzde 19'luk düzeyi 5 puan geri çekilerek, bunun işsizlik üzerindeki etkisi tahmin ediliyor. Tahmin sonuçları, işsizlik oranında dönem sonunda 4.4 puanlık bir düşüş olacağını ortaya koyuyor. İşsizlik yüzde 10.5'den 6.1'e geriliyor. Yani, mevcut programın ulaşacağı işsizlik oranından 2 puan daha düşük. Daha sonra, aynı temel senaryo altında bir yandan işsizlikle mücadele araçları geliştirilirken, diğer yandan da kamu kesimi üzerine aşırı yük getirip kamu hizmetlerinin geriletilmemesi sağlanıyor. Bu temel yaklaşımdan hareketle, ilk aşamadaki istihdam vergi yükünün azaltılmasına ek olarak kamu kesimi faiz dışı fazla hedefinin (FDF) yüzde 6.5'den 3.5'e çekilmesi, kamu yatırımlarının milli gelirin yüzde 7'sine çıkartılması ve istihdam vergilerindeki gelir kaybını ve artan kamu yatırımlarını finanse etmek için doğrudan gelir vergilerinin artırılması sağlanıyor. Bu koşullar altında tah-

min sonuçları, işsizlik oranında 6.3 puanlık bir düşüş olacağını ortaya koyuyor. İşsizlik yüzde 10.5’den 3.8’e geriliyor. Özetle, model sonuçları mevcut IMF-DB patentli programa göre alternatif stratejinin istihdam kazanımlarının daha yüksek çıktığını gösteriyor.

Anlaşıyor ki, mevcut IMF-DB patentli programdan, neo-liberal koşullanmalardan ve sistemin genel işleyişinden kaynaklanan kısıtlar altında dahi, istihdam düzeyini görelili olarak iyileştirecek politika seçenekleri geliştirebilmek mümkün olabiliyor.

Bu tür politikaları geliştirebilmek için Amerika’yı yeniden keşfetmeye gerek yok. Mart 2004’de Brezilya ve Arjantin tarafından açıklanan Copacabana Deklarasyonu bu tür bir açılım için çok öğretici (Deklarasyonun ayrıntılı bir analizi için Türk-İş Dergisi’nin Eylül-Kasım 2004 tarihli 363. sayısında yayımlanan “Mevcuttan Farklı Bir Faiz Dışı Fazla Yöntemi (Yönetimi) Mümkün mü?” başlıklı çalışmamıza bakılabilir). Bu iki ülke, IMF programının kendileri için biçmekte olduğu FDF tanımını kabul etmeyerek kamunun sosyal altyapı yatırım harcamalarını, bu tanımın dışında tutacaklarını açıklamışlardı. Yapılan sıkı pazarlıklarla, bu alternatif tanım IMF’ye kabul ettirilmişti. Hikâyenin sonrasını anlatmaya gerek yok; herkesce malum. Bu iki ülke borçlarını vadesinden önce tıkr tıkr ödeyerek IMF ile yollarını ayırmışlardır. Görüldüğü gibi, çözüm hiç de zor değil. Yeter ki,

alternatif çözüm yönünde siyasi bir irade oluşturulabilmiş olsun. Ama onun öncesinde, kamu yatırımlarına bakış açısı da mutlaka değiştirilmelidir. Ne yazık ki, uzun bir süredir hem FDF kısıtı hem de “kamu yatırımları özel sektör yatırımlarını dışlar” (iktisat yazınında buna “dışlama etkisi” denilir) anlayışının hükümet nezdinde büyük bir kabul görmesi nedeniyle kamu yatırımlarına gerekli ve yeterli kaynak aktarılmamaktadır. Oysa dışlama etkisinin geçerli olduğu dönem iç borç faizlerindeki ciddi gerileme sonucu artık geride kalmıştır, eşik aşılmıştır. Kamu yatırımların ikame etkisi gibi, aynı zamanda tamamlayıcılık etkisi de vardır. Bu ikinci etki ihmal edildiğinde, özel sektör yatırımları bundan büyük zarar görmektedir. Özellikle sosyal alt yapı yatırımlarının (eğitim, sağlık gibi) geriletilmesi ilerisi için büyüme açısından çok büyük zafiyetlere yol açabilir. Çünkü bu gerileme, büyümenin dönemde kalıcı olmasını sağlayan beşeri sermayede erozyona neden oluyor. Hatırlanacaktır, Muhteşem Hoca bu noktaya dikkat çekmişti. İktisatın “içsel büyüme” yazınında bu değerlendirmemizi destekleyen çok sayıda çalışma bulunuyor (Ayrıntısı için BSB’nin sözünü ettiğimiz raporuna bakılabilir). Ancak ilginçtir, sosyal altyapı yatırımlarına özel bir vurgu yapılmamış olsa da kamu yatırımlarının öneminin kavranması açısından önemli ve sevindirici bir gelişme var. Geç de olsa resmi bir belgede sözünü ettiğimiz bu gerçeğe dikkat çekiliyor. Bu resmi belgenin adı “Türkiye’de İşsizli-

ğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması”. Söz konusu çalışma 2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmış ve aynı yıl içerisinde toplanan 9. Çalışma Meclisi’ne sunulmuş (Çalışma, Bakanlığın ağ sayfasında verilmiş). Çalışmanın “Kamu Yatırımlarının Azalması” alt başlığı altında şu çarpıcı tespit yapılıyor. Aynen aktarıyorum: “Özel sektörde üretim ve yatırım eğiliminin azalması yanında, kamu kesiminin altyapı yatırımlarında da son yıllarda büyük oranlarda azaltılması ve ödeneklerin sınırlandırılması, bunlarla bağlantılı özel sektör faaliyet alanlarını da durgunluğa itmiş ve bu alanlarda işsizlik artmıştır” (s.116). Ama ne yazık ki, bu tespitler kağıt üzerinde kalmış ve gereği yapılmamış ya da yapılamamıştır. Son yılların bütçe uygulama sonuçları incelendiğinde, bu durum çok açık bir şekilde görülebiliyor (Ayrıntısı için Birgün gazetesindeki köşemizde yayımlanan bütçe yazılarımıza bakılabilir).

Tüm bu tespitler şunu gösteriyor, işsizlik ve genç işsizlik sorununu görebilmek için öncelikli olarak makro düzeyde alternatif bir stratejiye ihtiyaç var. Bugün eksikliği hissedilen şey budur. Ne yazık ki, hükümetin görünürde böyle bir stratejisi yok. Ortada dolaşan işsizliği çözüme yönelik önerilerin yer aldığı resmi belgeler bölük pörçük ve bütünlükten yoksun. Öneriler temenniden öteye gitmiyor ve uygulanmakta olan mevcut IMF-DB patentli programı sabahki sunuşlarda olduğu gibi görmezden geliyor. Bunlardan birisi sözünü ettiğimiz Bakanlık

çalışması, diğeri ise Türkiye İş Kurumu’nun ağ sayfasında bulunan ulusal istihdam politika önerilerinin yer aldığı belgeler demeti (bu önerilerin belirlenmesine ilişkin II.Genel Kurul Kararları ve bununla bağlantılı eylem planı dahil diğer belgeler). Nitekim sözünü ettiğimiz Çalışma Meclisi’nin Sonuç Bildirgesi’nde, bu çalışmalar yeterli görülmemiş olmalı ki, bir stratejiye ihtiyaç duyulduğu açıkça dile getiriliyor ve itiraf ediliyor. Bildirge’den aynen aktarıyorum: “Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu bir Ulusal İstihdam Stratejisi; hükümet-işçi-işveren kesimlerinin ortak çalışmasıyla belirlenip uygulanmalıdır” (Ayrıntısı için Bakanlığın ağ sayfasına bakılabilir).

Bu Bildirge’nin ardından bugüne kadar geçen süre içerisinde bilebildiğimiz kadarıyla sözü edilen Strateji çalışmaları henüz tamamlanmamıştır. Nitekim, Kurumun Müdürü Namık Bey’in sunumu da bu durumu tespit ediyor. Arada geçen süre içerisinde hiçbir şey yapılmamış değil. Ulusal İstihdam Politikaları ve İşsizlik Sorunu’na çözüm önerileri Kurumun III. Genel Kurulu’nda da tartışılmış ve karara bağlanmıştır. Ancak bu çalışmalar öncekilerini tekrarlamaktan öteye gidememiştir. Strateji çalışmalarının tamamlanamadığı bu Kararlarda da itiraf ediliyor.

Bunu sadece biz tespit etmiş değiliz; Hakan Hoca da sunumunda bu eksikliği açıkça ifade etmiştir. Hoca dedi ki, “ben çözüm önerilerinin yer aldığı belgelerdeki şu ifa-

delerden gına geldim”: ‘Cek’, ‘cak’, şunlar olacaktır, etkili politikalar uygulanacaktır”. Ardından “Strateji ne” diye sordu. Ben hemen yanıt vereyim, hükümetten strateji beklemeye gerek yok. İşte strateji, BSB çalışmasında çok net bir şekilde ortaya konuluyor. Böyle bir Strateji olmadan işe başlayamazsınız. Ama öncesinde mal piyasasında önünüzü görmelisiniz. Mal piyasasındaki önünüzü göremezseniz, işgücüne talep-arz ilişkisi çalışmaz, çünkü işgücü piyasaları mal piyasalarının türev piyasalarıdır. Bu birinci ön koşul. İkincisi çok daha önemli. İşgücü piyasasındaki eski alışkanlıklarımızı bırakmamız gerekiyor. Türk-İş’in üyesi bulunduğum, benim de Türk-İş adına temsilcisi olduğum OECD bünyesindeki Sendikalar Danışma Komitesi (TUAC)’nin “Genç İstihdamı: Eski Bir Soruna Yeni Çözümler” başlıklı bir tartışma raporunda deniliyor ki: “Eski bir sorunu eski yöntemlerle çözemezsiniz”. Bu eski yöntemlerden en çok bilineni, genç işçilerin işgücü piyasasına giriş ücretlerini ve asgari ücret düzeyini aşağıya çekmektir. Bu yapıldığında, genç istihdam düzeyinde önemli bir artış gerçekleşeceği ileri sürülüyor. Yani istihdam ile ücretler arasında ters bir ilişki olduğu varsayılır. Raporda, bu ücretlerde OECD ülkelerinin çoğunda hem mutlak hem de göreceli olarak son 20 yılda önemli düşüşler kaydedilmesine rağmen, genç istihdamında beklenen artışın sağlanamadığı ifade ediliyor (Rapora ilgili kuruluşun ağ sayfasından ulaşılabilir). Bu eski yöntemi savunanlar aynı

gerekçeyle asgari ücret artışlarına da itiraz ediyorlar. Çünkü onlara göre, bu tür bir artış istihdamı olumsuz etkiliyor. Sözünü ettiğimiz 2007 Dünya Kalkınma Bankası Raporu’nda Brezilya’daki asgari ücret-istihdam ilişkisinin ampirik olarak sınıadığı bir çalışmanın bulgusu bu tezin bir kanıtı olarak sunuluyor. Oysa, Mayıs 2006’da DB’nin de katılımıyla Berlin’de düzenlenen istihdam ve Kalkınma Konferansı’na sunulan bir bildiride, Brezilya’daki asgari ücret artışının gerek kayıt içi gerekse kayıt dışı kesimlerde yoksul işçilerin gelir düzeyinin yükselmesini sağladığı, ancak asgari ücret artışının her iki kesimde de istihdamı olumsuz yönde etkilediğine ilişkin herhangisi bir kanıt bulunmadığına dikkat çekiliyor. DB’nin tezinin tam tersini gösteren bu çalışmanın söz konusu Rapor’da göz ardı edilmiş olması WCL Genel Sekreteri Thy’sın da haklı olarak vurguladığı gibi tam bir ironidir. Bir diğer eski yöntem, işçileri koruyucu düzenleyici kuralları kaldırmaktır. Bu yapıldığında, gençlerin işgücü piyasasında daha iyi sonuçlar alacağı ileri sürülüyor. Bu amaçla, sözü edilen 2007 Dünya Kalkınma Raporu’nda işçileri koruyucu mevzuatın olumsuz etkilerini ortaya koyan iki çalışmaya atıfta bulunuluyor. Oysa, tersi kanıtların da olduğu çok sayıda çalışma var (Bunların ayrıntısı için ICF-TU’nun ağ sayfasına bakılabilir).

Bu örnekler de gösteriyor ki, bu eski sorunun çözümü eski yöntemlerle olmuyor, yeni yöntemler geliştirmek gerekiyor. Ama

bunun için öncelikli olarak mevcut istihdamsız büyüme stratejisinin terk edilmesi kaçınılmaz gözüktüyor. Sabahki sunuşlarda da vurgu yapıldı. Hemen herkes hem fikir: “Türkiye’de istihdamsız büyüme var”, resmen rakamlar bunu gösteriyor. Halit Suiçmez ve Bedriye Saraçoğlu’nun “Türkiye İmalat Sanayinde Verimlilik, Teknolojik Gelişme, Yapısal Özellikler ve 2001 Krizi Sonrası Reel Değişimler (1980-2005)” başlıklı çalışmasıyla (bu çalışma MPM tarafından Aralık 2006’da yayımlanmış) istihdamsız büyüme süreci bir kez daha çok net bir şekilde ve ayrıntısıyla ortaya konuluyor. Çalışmanın 4.1 no’lu tablosundan, istihdamsız büyümenin verimlilik artışından kaynaklandığı anlaşılıyor. Liberal yazarların aksine, araştırmacılar bu durumu olumlu bir gelişme olarak değerlendirmiyorlar. Çalışmadan aynen aktarıyorum:

“Ülkenin bir numaralı ekonomik sorunun işsizlik olduğu ve bu sorunun giderek ağırlaştığı bir ortamda istihdamı baskı altında tutucu ve işsizlik yaratıcı sonuçları olan bir iktisat politikası ile sağlanan bir verimlilik artışının ekonomiye ve topluma ne derece hizmet ettiği tartışma konusudur”. Ayrıca aynı tablodan, reel ücret artışlarının verimlilik artışlarının oldukça gerisinde kaldığı açıkça görülebiliyor.

Çalışmanın bir diğer bulgusu, verimliliğin fazla mesai sayesinde arttığıdır. Sanırım Ömer Faruk, sabahki oturumda, işçiler günde 10 saat çalışıyor dedi. O, ortalama

saat. Bazı sektörlerde bu rakam daha yüksek, işçiler inanılmaz ağır koşullarda çalışıyorlar. Adeta 19’uncu yüzyılın çalışma koşullarındayız. Marx bu durumu görseydi kemikleri sızlardı. Görülüyor ki, çalışma saatleri uzatılarak verimlilik yükselmiş. Yani artık değer, mutlak olarak artmış.

Bazı liberal yazarlar ise, burada ileri sürülenin tam tersine verimlilik artışını tümüyle yeni teknolojik yatırımlara bağlıyor. Doğrudur, teknolojik yatırımlar yapılmaktadır. Ancak bu yatırımların etkinlik katsayısı, ne yazık ki düşük. Bu katsayının düşük olduğunu, sözünü ettiğimiz MPM çalışmasından öğreniyoruz. Aslında FDF kısıtından kaynaklı beşeri sermaye erozyonu nedeniyle, bu sonuca şaşmamak gerekiyor. Çünkü çalışanların beceri düzeyi, bu düzeyi geliştirici kaynakların yetersizliği nedeniyle bu yeni teknolojileri kullanabilecek konumda değil.

MPM çalışması sonuç olarak bize, verimlilik artışının çalışanların yoksulluğu pahasına gerçekleştiğini gösteriyor. Ekonometrik çalışmalar yoksulluğu çalışma hayatının dışında kalmanın, dışlanmanın bir sonucu olduğunu ileri süren tezlerin geçerli olduğunu kanıtlardı. Ancak görülüyor ki, insanlar çalışırken de yoksullaşabiliyor. Hem kayıtlı hem de kayıt dışı kesimde çalışan yoksulların sayısı dünyada olduğu gibi Türkiye’de de her geçen gün giderek artıyor (Bu konuya farklı açılardan yaklaşan ve dikkat çeken bir çalışma için, Naci Gündoğan’ın

Anadolu Üniversitesi yayınları arasından çıkan ve 2007 yılında yayımlanan “Yoksulluğun Değişen Yüzü Çalışan Yoksullar” başlıklı kitabına bakılabilir. Hemen belirtelim, aynı yazarın yine aynı Üniversitenin yayınları arasından çıkan ve 2001 yılında yayımlanan “Genç İşsizliği” başlıklı kitabı da genç işsizliği sorununun kavranması ve çözümüne önemli açılımlar sağlıyor).

Yeni Stratejinin Kalkınma Planı’yla ilişkisine değinmek istiyorum. Strateji, kesinlikle Kalkınma Planı’ndan bağımsız bir şekilde geliştirilmemelidir; Strateji-Plan bütünlüğü ve tutarlığı mutlaka sağlanmalıdır. Bu yapılırken, sektörel öncelikler belirlenmeli ve bunu bütünleyen projeler demeti ayrıntılarıyla saptanarak somutlaştırılmalıdır. Ne yazık ki, Türkiye’de bu süreç tersinden işliyor. Ortalık projeden geçilmiyor ama bu projeleri merkezden düzenleyecek ve maddi dengelerini gözetecek Kalkınma Planı’yla bağlantıları kurulmuş bir Strateji ise ufukta gözüküyor.

Bu projelerden en önemlisi (sivil toplum örgütleri ve özel sektörcü geliştirilen ve uygulamaya sokulan çok sayıda irili ufaklı projesi bulunuyor) adı Plan olmakla birlikte Rosetta Projesi’dir. Rosetta, Belçika’daki yoksul bir kızın iş arama mücadelesini anlatan, sosyal dışlanma üzerine dokunaklı bir filmin adıdır. Bu filminden esinlenerek Belçika Hükümetince 24 Aralık 1999 tarihinde genç işsizliği sorununu çözüm amacıyla bu adı taşıyan bir Plan devreye sokul-

muştur. Plan’ın temel amacı, belli bir yaş aralığı tespit etmek suretiyle, lise ve üzeri eğitim alan gençlerin belli sayının üzerinde işçi çalıştıran işletmelerde, işçi sayısının yüzde 3-6’sı gibi bir oranda istihdam edilmesi zorunluluğunu tesis etmek ve bu uygulamayı bir takım finansal düzenlemeler yolu ile teşvik ederek gençler arasındaki işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmaktır. Bu çerçevede 2001 yılında 50 binden fazla iş sözleşmesi imzalanmış; bu kapsamda kadınların yüzde 42’si ve nitelik düzeyi düşük gençlerin yüzde 40’ı istihdam edilmiştir. Bu Plan başarılı bulunmuş olmalı ki, “Gençler İçin Başlama Vuruşu-Rosetta Planı” adıyla Türkiye’ye taşınmış. AB İstihdam Teşvik Tedbirleri Topluluk Program çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünce ortaklaşa yürütülmekte olan Proje Belçika Hükümeti ve sosyal tarafların desteği ile 2005 yılı sonu itibarıyla başlatılmış. Yapılan çalışmalar sonucu Ekim 2006 tarihi itibarıyla bir Eylem Planı hazırlanmış (Proje kapsamındaki toplantılarda yapılan sunuşlar, projenin Türkiye açısından uygunluğuna ilişkin çalışmalar ve Eylem Planı için Türkiye İş Kurumu’nun ağ sayfasına bakılabilir). Ancak Eylem Planı’ndan anlaşılıyor ki, orijinal Planın içinde yer alan zorunlu istihdam koşulu kaldırılmış. Bu son derece yanlış olmuştur. Ne yazık ki, Proje daha doğarken ölmüştür. Umarız, bu yanlıştan geri dönülür.

Sonuç olarak şu söylenebilir: Genç işsizliği sorununun çözülebilmesi için Kalkınma Planı'yla uyumlu bir İstihdam Stratejisi hazırlanmalı ve ardından bu Strateji geliştirilerek Proje demetleriyle donatılmalıdır. Strateji ve onunla ilişkili Projeler geliştirilirken istihdamın niceliği kadar niteliğine de önem verilmelidir. Bu çerçevede gençlerin istihdam edileceği iş, ILO'nun "insan onuruna yakın iş" tanımına uygun olmalıdır. Ancak bu asgari ve gerekli bir koşul olarak değerlendirilmelidir. Yeterli koşul için, buna ek olarak iş güvencesi sağlanması ve sendikalara üyelik yönündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.

Sabrınız için teşekkürler. Saygılar sunarım.

Enis YETER: Teşekkür ederiz.

Aslında, Türk kamuoyunda yanlış bir algılama var. "İşsizlik" denince ya da "istihdamda daralma" denilince hep kamudan beklentiler oluyor. Halbuki, meslek odaları, sendikalar, sivil toplum kuruluşlarının da en az kamu kadar sorumluluğunun olduğu bilincinde olmak gerekir diye düşünüyorum. Bu bakımdan, Sayın Başbakanın, TOBB Başkanına, "her işletmede bir işçi alınsın" şeklindeki sözünü aslında, "bizatihi her işletme bir kişiyi alacak" olarak algılamamak gerekir. Bunu nasıl algılamak gerekir? TOBB'un kendi elindeki kaynağını toplantı süresince söylenen, nitelsiz olan işgücünü nitelikli hâle getirerek, sanayinin ya da diğer sektörlerin gereksinme duyduğu

kaliteli işgücünü yaratmasını temin etmek olarak algılamak lazım. Bundan birkaç ay önce İstanbul Sanayi Odasının "Sektörler Toplantısı"na katıldım. O toplantıda Deniz Odası Başkanı dedi ki, "benim şu anda gemi tersanelerinde on bin tane teknik elemana ihtiyacım var, ama nitelikli kişi bulamıyorum." Keza Ankara Sanayi Odası Başkanı dinleriz: "benim belirli mesleklerde işgücüne ihtiyacım var, ama bulamıyorum" diye TOBB'a düşen ya da diğer kuruluşlarımıza, buna sendikalar da dahil, ellerindeki kaynakların en azından bir kısmını, bu gibi, aktif işgücü, yeni meslekler edindirme ya da sahip oldukları meslekleri ilerletme yönünde kurslara, eğitim çalışmalarına ayırarak, yine kendi sektörünün gereksinme duyduğu kişileri eğitmesi, yetiştirmesi ve ondan sonra da istihdam yolunu açması şeklinde algılamak gerekir. Birinci belirtmek istediğim husus bu.

İkincisi de, kamu yatırımları konusunda, Hocamın söylediklerine, açıkçası, ben katılamıyorum. Anadolu'yu gezin, -ben hem Kaymakamlık, hem Vali Yardımcılığı, hem de Vali olarak Anadolu'nun birçok köşesinde çalıştım- birçok yatırım atıl durumda duruyor. Koca yatılı bölge okulları yapılmış. Öğrenci yok. Hastaneler, sağlık ocakları yapılmış personel yok, kapalı duruyor. Baraj yapılmış, sulanacak yer yok ya da kanalı yok.

Dolayısıyla kamu yatırımı denilince beton bina anlamamak lazım. Hizmetin bizzat

kendisini anlamak lazım.

Doç. Dr. Aziz KONUKMAN: “Yanlış Yatırımlar Kongremiz” var. Ben onu kastetmedim, yanlış yatırımları kastetmedim.

Enis YETER: Şunu demek istiyorum: Kamu yatırımının niteliği çok önemli. Önümüzde bir İrlanda örneği var. 1990’lı yıllara kadar Avrupa’nın en fakir ülkesi, en fazla göç veren ülkesi. “Kelt Aslanı” diye bir proje başlatıyorlar. Kaynaklarını, ne altyapı yatırımı, ne üstyapı yatırımı, ne kamu binası, ne lojman, ne vesaire, onlara harcamıyorlar. İki şeye ağırlıklı olarak harcıyorlar: Birisi eğitim, mesleki eğitim, aktif işgücü programları; ikincisi de, araştırma-geliştirme. Ben 2 yıl önce Avrupa Birliği Dönem Başkanırken Dublin’e gitmiştim. Daha yeni yeni yolları yapıyorlardı; kamu binaları yapıyorlardı. Hatta bir örnek vereyim. Tür-

kiye Büyükelçisi “Residence”de bir akşam yemek verdi. Hanımı dedi ki, “çocuğu Dublin’deki okula kayıt için götürdüm, şaşır-dım, çünkü fiziki olarak güzel bir okul, en azından binası iyi durumda bir bina bekliyordum, baktım ki, hiç öyle bir okul değil, nispeten yıpranmış bir okul, bunu müdüre söyledim, dedim ki, bu kadar gelişmişsiniz”, şu anda Avrupa Birliği’nin, Lüksembourg’dan sonra en fazla milli geliri olan ülkesi, fert başına düşen milli geliri 32 bin dolar, “müdür bana, ‘biz öncelikle eğitimin içeriğiyle ilgileniyoruz, binasıyla değil, bizim eğitimimiz Amerika ve Japonya eğitimiyle yarışıyor’ dedi” dedi. Kamu yatırımı-nı bu bakımdan iyi tanımlamak gerekir diye düşünüyorum.

Şimdi son sözü Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Sayın Bülent Pirler’e veriyorum. Buyurun.



Genç İşsizliği Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar



Bülent PİRLER



İRİŞ

Genç işsizliği bugün tüm dünyanın karşı karşıya olduğu en temel problemlerden biridir. Günümüzde hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkeler, her geçen yıl işgücü piyasasına giren önemli sayıdaki gence düzgün ve sürdürülebilir işler yaratmak için büyük kaynaklar ayırmaktadır.

Gençler kalkınmada en önemli değeri ortaya koymaktadırlar. Öyle ki, günümüzde tüm dünya ülkelerinin öncelikli konularından biri rekabet gücünün sağlanması ve bu gücün rakip ülkelere nazaran daha yüksek seviyelere taşınmasıdır. İyi yetişmiş, nitelikli bir genç nüfus sadece bugün değil, gelecekte de ülkenin rekabet gücünü ifade etmektedir.

ILO'nun 2004 yılında yaptığı araştırmaya göre, genç işsizliği oranının yarı yarıya azaltılması küresel düzeyde GSYİH'nin %4,4 ila %7,0 oranında artmasını sağlayacaktır.

Yine ILO, günümüzde gençlerin potansiyelinin tam olarak kullanılması için 400 milyon düzgün istihdamın yaratılması gerektiğini ifade etmektedir.

“Bilgi çağı” olarak nitelendirdiğimiz bu yeni dönemde bilgi ve beceri seviyesi yüksek, değişikliklere hızla adapte olabilen, yaratıcı, öngörü ve inisiyatif sahibi gençler hiç kuşkusuz ülkemizin geleceğinin yaratılmasında giderek daha önemli bir güç haline gelmektedir.

Ancak son yıllarda küresel planda istihdam artışında görülen yavaşlama ile işsizlik

ve eksik istihdam oranlarındaki artış en fazla genç nüfusu olumsuz yönde etkilemiştir. Bugün dünyanın birçok yerindekilere benzer biçimde ülkemizde de gençler, düzgün iş olanaklarından yoksun kalmakta ve ekonomik ve sosyal açılardan belirsizliklere sürüklenmektedir.

1. Genç İşsizliğinin Yarattığı Sorunlar

Tüm dünyadaki gençler gibi ülkemizdeki gençlerin de bugün karşılaştıkları temel problemlerden biri, eğitim dönemini tamamlayıp işgücü piyasasına ilk girişlerinde ortaya çıkmaktadır. İş arama konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmama, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinden yararlanamama ya da bu hizmetlerin ülkemizde yeterince gelişmemiş olması ve tecrübe eksikliği gibi nedenlerle gençler iş bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadır.

İşsizlikle erken yaşta ve kimi zaman uzun süreli olarak karşılaşılması, özgüven kaybına ve bazı yeterliliklerin yitirilmesine yol açmaktadır. Uzunca bir dönem işsiz kalan gençler, ya kayıtdışı sektörde sosyal haklardan yoksun biçimde düşük gelirle çalışmakta ya da iş aramaktan vazgeçerek kendilerini ilerleyen yıllarda ciddi sorunlarla karşı karşıya bulmaktadırlar.

Nitekim Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) verileri iş aramaktan vazgeçen gençlerin sayısının tüm dünyada giderek arttığını ortaya koymaktadır. OECD verilerine göre, ülkemizde 15-19 yaş grubu kızların

%44,3'ü, erkeklerin %22,6'sı ne okula gitmekte, ne de çalışmaktadır. Ülkemiz gençlikte atalet oranında ortalaması kızlarda %8,2, erkeklerde %8,1 olan OECD ülkeleri arasında ne yazık ki ilk sırada gelmektedir.

Genç işsizliği ülkeler açısından yüksek maliyetli bir sorundur. Her şeyden önce gençlerin eğitimleri için ayrılan kaynakların israfı söz konusudur. Öte yandan, ekonomik hayata dahil olup değer üretimine katkıda bulunmak yerine işsiz durumdaki gençler, aileleri tarafından finanse edilmektedir. Makro ekonomik dengeler açısından genç işsizliği, tasarrufların azalmasına, sosyal güvenlik gelirlerinde kayba ve sağlık harcamalarında artışa neden olmaktadır. Dahası ülke teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmakta küresel ekonomide rekabet gücünü hem bugün hem de gelecekte kaybetmektedir.

Ancak genç işsizliği nedeniyle toplumların ödediği en ağır bedel, gençlerin kendisini gerçekleştirmelerine ve üretime katkıda bulunmalarına olanak tanımayan topluma duydukları tepkidir. Topluma ve demokratik süreçlere yabancılaşan gençler, suça yönelmektedir.

2. Dünyada ve Türkiye’de Genç İşsizliği Konusunda Durum

ILO’nun “Gençlerin İstihdamında Küresel Eğilimler 2006” başlığını taşıyan yayını, 1995-2005 yılları arasında dünyada genç istihdamı konusunda yaşanan eğilim-

ler hakkında çarpıcı veriler sunmaktadır.

Araştırmaya göre, 1995-2005 yılları arasında tüm dünyada genç işgücü %5,2 oranında artarak 602 milyondan 633 milyona ulaşmıştır. 2015 yılına kadar olan dönemde 24 milyon kişilik bir artışla 657 milyona ulaşması öngörülmektedir.

Ancak aynı dönemde gençlerin işgücüne katılma oranı, yine tüm dünyada %58,9'dan %54,7'ye gerilemiştir.

Genç istihdamı 2005 yılında 1995'e göre 20,1 milyon kişi artarak 548 milyona ulaşmış olsa da istihdam artışı genç nüfusun artış hızının altında kalmış ve genç istihdamının genç nüfusa oranı %51,6'dan %47,3'e gerilemiştir.

Diğer taraftan, işsiz gençlerin sayısı %14,8 artarak, 74 milyondan 85 milyona yükselmiştir.

%13,5 seviyesinde olan genç işsizliği oranı tüm dünyada %4,5 seviyesindeki yetişkin nüfusun işsizlik oranının oldukça üzerindedir. Genç işsizler, tüm dünyadaki toplam işsizlerin neredeyse yarısını oluşturmaktadır.

Ülkemizde de durum dünyadaki eğilimlerle benzerlik içindedir. Nitekim, TÜİK verilerine göre genç işsizliği oranı 2006 yılı ortalamasında %18,7 olup, genç nüfusta atıl işgücü oranı ise %4,0'dır. Kentlerde genç işsizliği oranı %21,5'e yükselmekte eksik istihdamla birlikte gençlikte atıl işgü-

cü oranı %24,6'ya çıkmaktadır. Ülkemizde her dört gençten biri işsiz durumdadır.

Ülkemizde genç işsizliğinin temel nedenlerinden biri, eğitim sisteminin işletmelerin işgücü ihtiyaçlarını karşılayacak nitelik ve yapıda olmamasıdır. OECD tarafından yapılan PISA testi sonuçları Türkiye'deki eğitim sisteminin halen önemli sorunlarla yüz yüze olduğunu, ülkemizde nitelikli elemana ulaşmanın zorluğunu göstermektedir.

Öğrencilerin matematik, fen bilimleri, okuma ve problem çözme becerilerini ortaya koyan PISA anketinin 2003 yılı sonuçlarına göre Türkiye'deki 15 yaşındaki öğrencilerin %50'sinden fazlası temel becerilerin ötesine geçememektedir. Diğer bir ifadeyle, Türkiye'deki eğitim sistemi, çağdaş dünya ile uluslararası standartlarda rekabet eden işletmelerin ihtiyaçlarına uygun işgücünü henüz yetiştirememektedir. Nitekim ülkemizde yüksek öğrenim mezunu gençler arasında işsizlik oranı %31,1 ile son derece yüksek bir seviyededir. Her üç eğitimli gençten biri işsizdir.

Genç işsizliğinin ikinci önemli kaynağı, yeterli sayıda istihdam ve iş alanı yaratılmamasıdır. Ülkemizdeki yatırım ve iş yapma ortamı işverenler ve girişimciler için başta vergilerin yüksekliği, ağır kıdem tazminatı ve SSK prim yükleri, çetrefil bürokrasi ve çalışma mevzuatının güvenceli esneklik yöntemlerini yeterli düzeyde öngörmemesi gibi önemli zorluklarla doludur.

3. Genç İşsizliği Sorununa Uluslararası Yaklaşımlar

Sorun tüm dünyanın geleceğine ilişkin endişelerin temel kaynağını teşkil ettiğinden bugün uluslararası ve uluslararası kuruluşlar da gündemlerine genç istihdamının artırılmasına yönelik stratejileri yoğun biçimde dahil etmişlerdir.

Nitekim, genç istihdamı oranının 2005 yılı itibarıyla %36,8, genç işsizliği oranının ise %18,5 seviyesinde bulunduğu Avrupa Birliği de Mart 2005'te yapılan Avrupa Konseyi toplantısında "Avrupa Gençlik Paketi"ni kabul etmiştir.

Avrupa Gençlik Pakti'nin amacı, Avrupalı gençlerin eğitim, öğretim, mobilité, mesleki uyum ve sosyal hayata dahil olmalarını geliştirmek ve aynı zamanda iş ve aile hayatı arasındaki dengenin kurulmasını kolaylaştırmaktır. Konsey, üye ülkeleri gençlerin istihdamını artırmak amacıyla aşağıdaki tedbirleri almaya çağırmaktadır:

- İstihdam alanında karşılıklı öğrenme programı çerçevesinde gençlerin işgücü piyasasına sürdürülebilir biçimde dahil olmalarını sağlamak amacıyla politikaların izlenmesi;
- Genç istihdamının artırılması yönündeki çabaların güçlendirilmesi;
- Özellikle yoksul gençler gibi dezavantajlı durumda bulunan gençlerin durumlarının iyileştirilmesine ulusal

sosyal içme politikalarında öncelik verilmesi ve gençlerin eğitim hayatından ayrılmalarını önleyecek tedbirlerin alınması;

- Gençlerin girişimcilik yeteneklerinin artırılması ve genç girişimcilerin desteklenmesi.

İstihdama yönelik bu tedbirlerin yanı sıra Pakt, eğitimin kalitesinin yükseltilmesi ve işgücü piyasasının talepleri ile eğitim arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi gibi önlemleri de içermektedir.

Öte yandan, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC) 5 Temmuz 2006 tarihinde gerçekleştirdiği toplantısında "gençlere verimli ve düzgün iş bulmaları konusunda her yerde eşit fırsatların sağlanması için strateji geliştirilmesi ve uygulanması" kararına varmıştır. Öyle ki, genç istihdamı sorununun ulusal kalkınma strateji ve gündemlerine alınması, gençlerin işgücü piyasasının gerekliliklerine uyum sağlamaları için eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenme yoluyla istihdam edilebilirliğini artıracak politika ve programların geliştirilmesi, gençlerin düzgün işlere girişini kolaylaştıracak eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinde bulunulması da söz konusu kararda yer alan unsurlardır.

4. Genç İşsizliği Sorununu Çözmeye Yönelik Politikalar

Ülkemizin en önemli eksikliği, işsizlikle mücadele ve nitelikli istihdamın artırılması

konusunda bir yol haritası özelliği taşıyacak olan Ulusal İstihdam Strateji ve Politikaları'nın olmayışıdır.

Türkiye bir an önce üçlü diyalog ve işbirliği yöntemiyle AB İstihdam Stratejisi ile uyumlu “Ulusal İstihdam Strateji ve Politikaları”nı belirleyip, uygulamaya koymalıdır. Kadın ve genç işsizliği ile mücadele de bu stratejiye bağlı olarak planlanmalı ve yıllık eylem planlarıyla hayata geçirilmelidir.

Gençlerimizin istihdam edilebilirliğinin artırılabilmesi her şeyden önce işgücü piyasasının gerekliliklerine uygun niteliklere kavuşmaları sağlanmalıdır. İleri teknolojiye dayalı bilgi toplumunda, eğitim, yeniden eğitim, yaşam boyu eğitim ve ileri eğitim süreçleri rekabet gücünü geliştirme ve istihdamı korumada en önemli araçlardır. Yeni ekonomik şartlarda artık hiçbir ülkede “yaşam boyu istihdam garantisi” kalmamış; “yaşam boyu eğitim” ve “istihdam edilebilirlik” kavramları geçerlilik kazanmıştır. Çağımızda en önemli istihdam güvencesi, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmaktır.

Yüksek nitelikli gençlerimiz yaşlanan Avrupa için de önemli bir potansiyeli ifade etmektedir.

Genç işsizliği ile mücadelede benimsenmesi gereken en temel politikalardan biri gençlerin girişimci olmaları yönünde teşvik edilmeleri ve genç girişimcilerin desteklen-

mesidir. Girişimciliği seçen gençler sadece kendilerine değil, başka gençlere de istihdam olanakları yaratacaktır.

Bu çerçevede genç girişimciler, eğitim, vergi, kredi, finansman, teknoloji, işletme ve pazarlama konularında desteklenmeli ve gelişmeleri sağlanmalıdır. KOBİ'lere yönelik kredilerin miktarı ve limitleri artırılmalı, krediler çeşitlendirilmeli ve kolaylaştırılmalıdır.

AB ülkelerinde mikro işletmelere uygulanan, istihdam başına bir yıl faizsiz kredi ve sigorta primi desteği, iş değiştirme teşviki, AR-GE yardımı vb. çağdaş destekleme modelleri ülkemizce de benimsenmelidir. Ayrıca, genç girişimcilere yönelik danışmanlık hizmetleri geliştirilmelidir.

Günümüzde birçok AB ülkesinde hükümetler Birliğin genç işsizliğinin azaltılması yönündeki politikası ile uyumlu olarak, işverenleri, gençlerin eğitim ve istihdamına katkıda bulunmaya teşvik etmek için çeşitli tedbirler uygulamaktadır. Bu tedbirler, mali teşvikler, sübvansiyonlar, vergi indirimleri ya da sosyal güvenlik primlerine ve ücret giderlerine katkı şeklinde olmaktadır. Üstelik bazı ülkeler eğitim yerleri sağlanması için üst düzey stratejik anlaşmalar imzalamakta ya da işletmelerde daha geniş kapsamlı bir işe yerleştirme planını teşvik etmektedirler.

Avusturya'da staj sistemi reformunun bir parçası olarak işverenlere daha fazla stajyer

ve çırak istihdam etmeleri için sübvansiyon verilmektedir.

Ekim 2005'te imzalanan "Kuşak Anlaşması"nın bir parçası olarak Belçika hükümeti, düşük nitelikli gençleri istihdam eden işverenlere sosyal sigorta prim indirimleri yapmaktadır.

Danimarka, küçük ve orta ölçekli işletmeleri yeni mezunları işe almaya özendirmek için kampanya başlatarak işverenlere ücret sübvansiyonları vermektedir.

Estonya'da, 2006 yılında kabul edilen İşgücü Piyasası Hizmetleri ve Hakları Kanunu, iş deneyimi az olduğundan istihdama girişleri kısıtlanan işsizleri hedef alan çeşitli planlar öngörmektedir. Birçok genç bu kategoriye girmektedir. Özel sektör ve kamu sektörü işverenleri bu plana katılan gençlere nezaret edecekler ve karşılığında mali teşvik alacaklardır. Stajlar 4 aya kadar sürebilmekte olup günde 8, haftada 40 saatle kısıtlı bulunmaktadır.

Fransa'da hükümet 2002 yılında bir "İşte Gençlik Sözleşmesi" hazırlamıştır. Yeterlilik seviyeleri düşük gençleri işe yerleştiren işletmelere devlet yardımıyla birlikte vergi indirimleri getirilmiştir. Ancak, plan öncelikle yeterlilik düzeyi yüksek gençlere fayda sağladığından, 2005 yılında yeterlilik düzeyi daha düşük adaylar için daha fazla teşvik sağlanması amacıyla yenilenmiştir. Bir kereye mahsus yapılan maddi yardım planı yeterlilik düzeylerine göre düzenlen-

miş ve plan 16-25 yaş arası gençlere açılmıştır.

Almanya'da işveren örgütleri 2004 yılında, Ekonomi ve Çalışma Federal Bakanlığı, Eğitim ve Araştırma Federal Bakanlığı ve Federal Çalışma Ajansı ile birlikte bir ulusal eğitim anlaşması imzalamışlardır. İşverenler 2006 yılına kadar her yıl 30.000 çırak kontenjanı sağlamaya ve ayrıca 25.000 kişiye işe giriş seviyesinde beceri eğitimi kontenjanı sunmaya söz vermişlerdir. 2005 Eylül ayında, eğitim yeri arayan stajyer sayısının önceki yıla nazaran önemli oranda arttığı açıklanmıştır.

Macaristan'da 2005 yılında yapılan yasal değişiklikler işgücü piyasasına yeni girenlerin istihdam imkanlarını artırmak için vergi yükünü azaltmayı hedeflemiştir. 25 yaşın altında daha önce çalışmamış olup işgücü piyasasına yeni girecek gençleri istihdam eden işverenler iki yıl için vergi indirim almaktadır. Eğer işveren, işe yeni giren genci yeterliliklerine uygun bir işte istihdam ediyorsa, devlet azami 360 gün boyunca bu kişinin ücretinin %50-100'nü ödemektedir. Daha önce işletmesinde staj yapmış ve işgücü piyasasına yeni giren birini işe alan işveren asgari ücretin yarısına kadar sübvansiyon alabilmektedir.

Yunanistan genç işsizlere yönelik bir sübvansiyon programı uygulamaktadır. Plan, 30 yaşına kadar olan 7.800 genci hedef almaktadır. Bu gençleri işe alan firmalara 21 aya kadar çeşitli sübvansiyonlar verilmek-

tedir. İşverenler, ilgili genci sübvansiyonların sona ermesini takiben en az üç ay daha çalıştırmakla yükümlüdürler. Sübvansiyon programının sonuçlarına ilişkin olarak yapılan değerlendirmeler, katılımcıların %46'sının sübvansiyon sürecinin sona ermesinden sonra da aynı işverenle çalışmaya devam ettiğini göstermiştir.

Yunanistan'da uygulanan bir diğer politika tedbiri de özel sektör ve kamu sektörü işletmelerine yönelik personel yerleştirme programıdır. Özel sektörde program, 30 yaşın altındaki 5.000 genç işsize iş deneyimi kazanmalarında yardımcı olmayı hedeflemektedir. Pozisyonların çoğu genç işsiz kadınlar için ayrılmıştır. İşte kalma süresi en az 6 aydır ve işverenler sübvansiyon alırlar.

İtalya, dezavantajlı kişileri istihdam eden işletmelere vergi indirimleri ve sosyal destek indirimleri sağlamaktadır. Bu teşviklerden kısmi süreli istihdam yaratan ve iş sözleşmelerinde eğitime de yer veren işverenler yararlanmaktadır. Ayrıca, 15-24 yaş arası gençlerin istihdam ihtiyaçlarına cevap verebilecek bölgeye özel teşvikler de bulunmaktadır.

Hollanda'da Bilgi Merkezleri, staj ve staj yerleri hakkında gençleri ve ailelerini hedef almaktadır. Staj yeri sağlayan işverenlere yönelik mali teşvikler bulunmaktadır. Nitekişsiz ve işsiz birini eğitim vermek şartıyla işe alan işverene 1.500 Euro teşvik verilmektedir. "Gençlik Modeli" işsiz gençleri

staj yapacakları yer için hazırlarken iş garantisi de vermektedir.

Portekiz'de genç işsizleri işe almaları için işletmelere yönelik sosyal sigorta muafiyetleri ve ücret sübvansiyonlarını da içeren çok geniş teşvikler bulunmaktadır. Yeni staj programları ('Inov- Jovem' ve 'Inov-Teması') içinde yüksek nitelikli genç işçileri düşük maliyetle işe almaları için sübvansiyonlar bulunmaktadır.

İspanya'da sosyal taraflar arasında 9 Mayıs 2006'da, imzalanan "İstihdam ve Büyümenin Geliştirilmesi Anlaşması" da genç istihdamını artırmaya yönelik tedbirler içermektedir. Anlaşmaya göre 16-30 yaş arası gençleri belirsiz süreli iş akdi ile istihdam eden işverenler 4 yıl süreyle yılda 800 Euro düzeyine sosyal güvenlik prim indiriminden faydalanmaktadır.

Romanya'da genç mezunları işe almaları için işverenlere yönelik istihdam sübvansiyonları bulunmaktadır. 2002 yılında kabul edilen İşsizlik Sigortası Kanunu, 15-24 yaş arası gençleri odak noktasına alarak aktif işgücü piyasası programları yoluyla istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedeflemektedir. Yeni mezunları, dezavantajlı gençleri ya da askerliklerini tamamlamış gençleri istihdam eden işverenlere yönelik sübvansiyonlar bulunmaktadır.

AB Üyesi ülkelerde görüldüğü gibi genç istihdamını artırmak üzere uygulanacak politikalar temelde teşvik sistemlerine dayalı

olmalıdır. Zorunlu istihdam uygulamaları, teşvikli de olsa istenen sonucu vermemektedir. Bunun yerine zorunluluk getirilmeden işverenleri genç istihdamına özendir-mek gereklidir.

Bu nedenle, ülkemizde kota-ceza sistemi-nin kaldırılarak, genç işsizler, kadınlar, özür-lüler gibi işgücü piyasasında dezavan-tajlı gruplara yönelik AB ülkelerinde ör-nekleri görülen “istihdam karşılığı devlet yardımları”, “vergi ve işveren sigorta prim oranlarında indirim” gibi uygulamalara ge-çilmelidir. Örneğin ilk kez işe girecek genç-lerin çalıştırılması halinde istihdama bağlı yükler (vergi, SSK primi, vb) hafifletilme-lidir.

Küreselleşmenin getirdiği zorlu rekabet şartları esnek istihdam türlerinin ve çalışma sürelerinde esnekliğin uygulanmasını ge-rekli kılmaktadır. Daha da önemlisi, ancak esneklik hükümleri yeterli uygulama alanı bulabildiği takdirde ülkemizde işsizliğin azalması, kayıtlı sektörde istihdamın artma-sı beklenebilir.

Genç işsizliğinin azaltılması bakımından da esnek istihdam türlerinin yaygınlaştırıl-ması büyük önem taşımaktadır. Günümüz-de gençlerin bir bölümü üniversite lisans öğrenimi sonrasında da eğitimlerine devam ettiklerinden işgücü piyasasına daha geç yaşlarda girmektedir. Esnek istihdam ola-nakları bu gençlerimizin bir taraftan çalışıp diğer taraftan da eğitimlerini sürdürmelerine olanak tanıyacaktır.

Bu nedenle, 4857 sayılı Kanunla getirilen güvenceli esnek çalışma düzenlemeleri işçi ve işveren kesimlerinin diyalogu temelinde uygulanmalı; İş Kanunu çağdaş ülkelerin esneklik yöntemleri benimsenecek biçimde geliştirilmelidir.

Yeni İş Kanunumuz gereğince çıkarılan yönetmelikler yeniden ele alınarak uygula-mayı kolaylaştıracak niteliğe kavuşturul-malı; Sosyal Sigorta Mevzuatı’nda esnek çalışma şekillerinin uygulanmasına imkân verecek düzenlemelere gidilmelidir.

Yeni İş Kanunu ile faaliyette bulunmala-rına izin verilen Özel İstihdam Büroları, za-man içinde verebilecekleri mesleki eğitim, yeniden eğitim, işe adaptasyon eğitimleri ve sağlayacakları danışmanlık hizmetleri ile Türkiye’de aktif işgücü politikalarının uygulanmasında önemli bir rol üstlenerek işgücü piyasasının dinamizminin ve etkinli-ğinin geliştirilmesine önemli katkılarda bu-lunacaktır.

Ayrıca bu bürolar vasıtasıyla, işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün hızla karşılanması, kayıtdışı istihdamın azaltıl-ması çabalarının desteklenmesi, gençlerin ve kadınların işgücü piyasasına katılımları-nın artırılması sağlanmış olacaktır.

Türkiye İş Kurumu ile özel istihdam büro-larının işe yerleştirmeye aracılık hizmetleri konusunda sıkı işbirliği yapmaları ve istih-dam hizmetlerinde birbirlerini tamamlayıcı roller üstlenmeleri önem taşımaktadır.

Öte yandan, gençlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırması yönüyle bütün AB ülkelerinde yaygın biçimde uygulanan “özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici istihdam” sistemi ülkemizde de benimsenmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde değişikliğe gidilerek bu sistem hayata geçirilmelidir. Gençlerin işgücü piyasasına girişinde engel yaratan tecrübe eksikliği, bu sistemle büyük ölçüde ortadan kalkarak, gençlerin işletmelerle tanışması mümkün olmaktadır.

Gençlerimizin istihdama kazandırılması ve çalışma isteğinin gelire dönüştürülmesi için yerel olanaklar kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları (STK)’nın işbirliğiyle projelendirilerek değerlendirilmelidir.

Avrupa Birliği kaynaklı projelerden azami ölçüde yararlanmak için sivil toplum kuruluşlarının bunlara ulaşma ve kendi aralarında işbirlikleri geliştirme imkanları artırılmalıdır. İşçi ve işveren kesimleri genç istihdamının artırılması için sosyal diyalog ortamında birlikte çalışmalıdır.

Öte yandan, genç işgücünde artan işsizliği engellemek ve gençlerin istihdamını kolaylaştırmak için asgari ücrette, dünyadaki yaygın uygulama paralelinde, 16 yaş yerine 20 yaş esas alınarak farklılaştırma yapılmalıdır. Bunun için Yönetmelikte gerekli değişiklik sağlanmalıdır. Ayrıca, söz konusu sınırın altına ve üstüne uygulanan tutarlar

arasındaki oran, yeniden makul bir seviyeye getirilmelidir.

5. Sonuç

Genç işgücü ülkeler açısından önemli bir kaynaktır. Ancak, bu kaynak işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak, nitelikli, bilgi ve beceri düzeyi yüksek bir yapıya kavuşturulabildiği takdirde ülkeler açısından avantaj yaratacak bir değer haline gelecektir. Aksi halde ekonomik ve sosyal problemlerin kaynağı haline dönüşmektedir.

Biz Türk işverenleri olarak sahip olduğumuz genç ve dinamik nüfusun yarının Türkiye’sinin küresel bir oyuncu haline gelmesinde oynayacağı önemli rolün bilincindeyiz. Bu bilinçle ülkemizin, sahip oldukları niteliklerle dünyadaki akranlarıyla rekabet edebilecek genç zihinlerin rakip ülkelerin rekabet güçlerini artırmak yerine Türkiye’nin geleceğine hizmet etmelerini sağlamanın önemli bir devlet politikası olması gerektiğine inanıyoruz. Türk Özel Sektörü de giderek artan biçimde staj ve burs olanaklarını seferber etmektedir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu olarak Gazi Üniversitesi ile işbirliği içinde düzenlediğimiz “Genç İşsizliği Sempozyumu”nun ve Sempozyumun hemen ertesinde yayınlanacak ve burada sunulan tebliğlerden oluşacak yayının ülkemizde gençlerin istihdamı alanında geliştirilecek politikalara rehber olmasını diliyoruz.



KAYNAKÇA

ILO, Global Employment Trends for Youth 2004.

ILO, Global Employment Trends for Youth 2006.

European Commission, European Employment Observatory Review, Autumn 2005, December 2006.

European Commission, Employment in Europe 2005.

European Commission, Employment in Eu-

rope 2006.

UIMM, Social International, Haziran 2006.

UIMM, Social International, Temmuz 2006.

OECD Factbook, 2006..

TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Prof. Dr. Tahir Baştaymaz, Dr. Aysu Serdar, Rosetta Planı Değerlendirme Raporu.

İŞKUR, Aylık İstatistik Bülteni, Kasım 2006.

PANEL

Genel Görüşme

Enis YETER: Teşekkür ederiz. Aslında saat 18 oldu; ama sorular da var. Sorulara geçmeden önce ben bir-iki hususu belirtip, daha sonra soruları alarak cevaplamak üzere panelistlerimize söz vereceğim.

Türkiye, tabii, çok zengin bir ülke. Ben sizlere bir soru sormak istiyorum.

Almanya'nın başkenti Berlin'de "Pergamon Museum- Bergama Müzesi" var, 1860'larda Padişah fermanıyla Bergama antik kentinden götürülen bir Müze. Bu Müzeyi gezen lütfen elini kaldırsın, ben de dahil... Birkaç kişi; ama sonuçta var.

Bu Müzeyi 2006 yılında tam 1 milyon insan gezdi. Bergama Müzesi içinde heykelticiklerin konuşlandığı bir müze niteliğinde değil, büyük bir Tapınak (Atlar Tapınağı) (mermer işlemler, "Zeus" ve diğer savaş figürlerini sembolize eden mermer yontmalar), Berlin'e taşınmış ve üzerine Müze da-

ha sonra inşa edilmiş. Bunu şunun için söylüyorum. Anadolu'da bunun gibi onlarca değil, yüzlerce antik kent var. Bir kısmı yerüstüne çıkmaya çabalıyor; yani çıkmış diyemeyeceğim. Diğerleri yeraltında mışıl mışıl uyuyor. İşte, buyurun, size istihdamla ilgili güzel bir alan. Eğer biz, mermercilik, taş oymacılığı vesaire, arkeologlarla beraber bir çalışma grubu oluşturabilirsek, bunları ayağa kaldırdığımızda, her biri en az 1 milyon, -kaldı ki, yerinde görecektir insanlar, gidip de taşınmış hâlini değil, belki her biri 2 milyon turist getirecek. Diyeceksiniz ki, "Sayın Müsteşarın dile getirdiği çok uçuk bir fikir." Değil. Ben Valiliğimde bunu yaptım, başka bir konseptte. 1997 yılında Kastamonu Valiliğine atandım; 6 yıl müddetle görev yaptım. Şehri ilk defa görüyordum. 350 civarında tarihi bir konak, çeşitli hanlar, hamamlar. Vali olarak görevlerimden birinin bunları ayağa kaldırmak oldu-

ğunu düşündüm. İl Özel İdaresi bünyesinde Restorasyon Merkezi kurduk. Genç restoratorleri işe aldık, projeleri çizdirdik; ayrıca, köy ustalarını topladık, onların yanına gençleri verdik, yapım ekipleri oluşturduk. Çok sayıda tarihi konağı, tarihi binayı onardık. Bir taraftan kültüre hizmet, bir taraftan, kültür yoluyla turizme ve ekonomiye hizmet, diğer taraftan da, en az onlar kadar önemlisi, istihdama hizmet. Yüksekokul mezunu çocuklar geldi, orada el sanatlarını öğrendiler ve çok güzel sonuçlar aldık. Daha sonra, bizim o çalışmalar, Tarihi Kentler Birliğinin Kuruluşuna gitti ve ülke genelinde kültürel değerleri sahiplenme konusunda bir ivme kazandırdı. Bunun gibi diğer alanlar var. İşte, “bilişim” konusunda çok büyük açık var, hem ülkemizde var, hem dünyada. Onun yanında, örneğin “yaşlı bakım hizmeti”; halen Moldovya ’dan, Filipinler’den, Uzak Doğu’dan insanlar geliyor, burada evde bakım hizmeti görüyor. Dolayısıyla, aslında birçok alan var, bir anlamda bakir alanlar. Bu bakımdan, hepimize görev düşüyor.

Bana yöneltilen sorular var. Ben kısaca bunları cevapladıktan sonra sözü Aziz Hoca vereceğim.

Veli Kara arkadaşımız, **emekli olanların tekrar çalıştığını, böylece gençlerin önünün kapandığını söylüyor**, ki aynı konuda Üstün arkadaşımızın da sorusu var.

İnsanlar çalışmış, emekli olmuş ama tekrar iş piyasasına giriyorlar. Tabii bu, Türki-

ye’deki sosyal güvenlik yapısının da ne kadar çarpık olduğunu ortaya koyuyor. “Niye” diyeceksiniz. Bu ülkede 38-39 yaşında insanlar emekli oldu. 20 sene prim yatırıp, 40 sene devletten emekli maaşı aldılar. Üstelik de, çalışır durumda iken emekli oldular. “Sosyal güvenlik reformu”, biliyorsunuz bazı maddeleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildi, bir kısmının yürütmesi durduruldu. Hükümette tüm reformun yürürlüğünü erteledi. Burada bir yüzde 35 civarında sosyal destek primi getiriliyor. Emekli olan bir kişi yine çalışırsa yüzde 35 civarında bir prim kesintisi söz konusuydu, ki bir anlamda tekrar çalışmayı engellemiş olacaktı. Bu, önemli bir konu, bu kadar genç işsiz olduğu bir yerde insanların, emeklilerin tekrar çalışması. Ancak bir de şu yönüyle baktığınız zaman, onlar da sonuçta üretim yapıyor. Dolayısıyla, karşımızda bir dilemma, bir çelişki var. Üzerinde düşünülmesi gereken bir konu.

Bergü Kılınç, **ÇASGEM tarafından yürütülen iş güvenliği uzmanlığının açılması ve “orman endüstri mühendisliği”nin de buna dahil edilmesini** söylüyor.

Danıştay tarafından söz konusu yönetmelik iptal edildiği için, 1 yıldır bu gibi eğitim uzmanlığı çalışmaları yapılamıyor. İşyeri ve Sağlığı Güvenliği Yasa Tasarısı hazırlığımız var. Bu tasarı kanunlaştığı takdirde tekrar işyeri güvenliği uzmanlığı programları başlayacak ve “orman endüstrisi mühendisliği” de buna dahil edilecektir.

“İstatistikler ve literatür konusunda çok şey söylendi, somut olarak, önümüzdeki yıllarda neler yapılacak, iş bulabilme açısından, iş bulabilir nitelikleri kazandırma yönünden hangi projeler var?” diyor Yusuf Kaymaz arkadaşımız.

Şimdi İŞKUR Genel Müdürümüz de burada. Gerek “Özelleştirme Sosyal Destek Projesi”, gerek Avrupa Birliği projelerinden aktif işgücü programları uygulandı; ama bunların yeterli olduğunu söylemek mümkün değil. Bizim yine bir tasarımız var; bu da, İşsizlik Sigortası Fonunda biriken paranın belli bir bölümünü meslek eğitimine ayırmak, aktif işgücü programlarına ayırmak. Bu ciddi bir kaynak şeklinde. Gerçekten büyük fayda sağlayacak diye düşünüyoruz. Dolayısıyla, bu açığı böyle kapatacağız.

Diğer taraftan, konuşmamın başında, oturumu açarken söylediğim gibi, insan kaynakları bileşeni kapsamında da, yine, nitelikli insanlara yönelik “IPA” mali araçlarını da kullanma düşüncesindeyiz.

Şimdi sözü Sayın Aziz Hoca’ya veriyorum. Buyurun.

Doç. Dr. Aziz KONUKMAN: Sayın Başkanım, sorunun biri şöyle: **“İşsizlik oranlarındaki bu eksiklikler, çarpıtmalar ya da eksik işsizlik oranları geçmiş yıllarda da böyle miydi, yoksa bu Hükümet dönemine mi ait?”**

Daha önceki yıllarda da var, 57’nci Hükümet döneminde de var. ILO’nun yeni tanımından sonra istatistikler bu hâle geldi ve kötü değil; onu söyleyeyim. Mesela “umutsuz işçi”yi biz bilmezdik. Cesareti kırılmış işçi ne kadardır; onları hiç bilmiyorduk. Böyle bir klasifikasyonun gelmesi kötü bir şey değil. Ben sadece, bu verileri yorumlar-ken kendi kendimize bu istatistikleri bir daha düzeltelim... Mesela Boratav, “İşsizliğin Seyri Üzerine” diye 11 Mart 2007’de bir yazı yazmış. Kendisine göre, bu rakamları da katarak yeni bir “işsiz tanımı” yapmış; “iş arayan işsizler, iş aramayan işsizler, toplam işsizler” demiş. Böyle enteresan bir şey. Bu yine, ILO’nun, o sınıflandırmaya göre yapılmış verilerden yapıyor. Dikkat edin yani. Onun için, biz bu verilere dua edelim.

“İTO Başkanı geçenlerde demiş ki, ‘Hükümet, istihdam vergilerini azaltacak, seçimlerden önce çıkaracak’, siz de bunu daha önceden öngörmüştünüz çalışmanızda, bunu nasıl yorumluyorsunuz” diyor.

Onunla ilgili bir şey söyleyeyim. Sayın Pirlar burada, -slaytlarda gördünüz- emekçilerin şeyinden bahsetmedi hiç, vergi yüklerinden. Anlaşıyoruz o konuda da, ifade etmemesi beni şaşırttı. Arkadaşlar, brüt olarak emek maliyetlerinde, emekçinin ödediği vergi de onun muhasebesinde gözüktüyor. Dolayısıyla, orada öyle bir ifade var ki, sadece işverenin primleri aşağı çekilsin diye; slaytta öyle yazıyor. Bence hepsi bir pa-

kettir. Kayıt dışındaki adamı da düşüneceğiz. Kayıt dışındaki adam, net ele geçen rakamın yüksek olduğunu görürse, “aa, bu kayıtlı iş fena değilmiş” demeye başlayacak. Onun cazibesini de orada unutmayalım. Bunun sonuçlarını aşama aşama yapmakta yarar var. Hiçbir yanlışlık yok. Kürestekileri kaybetmemek kaydıyla, sonuçlarını göre göre bence yanlış bir şey değil. Buradaki kayıplarımızı nasıl finanse edeceğimizi de bu masanın etrafından konuşmalıyız. Ne yapacağız; Gelir Vergisinden kimlere yükleneceğiz, emekçiye mi yükleneceğiz, sermayeye mi yükleneceğiz, “pamuk eller cebe” mi diyeceğiz, servet vergilerini seslendirdiğimiz zaman birileri bize şunu mu diyecek?

Sayın Müsteşarım, bir televizyon canlı yayınında, bu öneriyi yaptım. Arkadaş aynen şöyle söyledi: İstanbul tarafından, stüdyodan geliyor, “bu komünisti nereden bulmuşlar” diye bağıyor. Meğerse, eski 68’liymiş bunu diyen. Ben de dedim ki, o ahlaksıza söyleyin dedim, televizyondaki o yöneticiye, ben, servetlere el konulsun demedim, bir kez vergi dedim. Ben, revizyonist oldum, reformist oldum. 12 Eylül öncesinde olsaydım, servetlere el koysun da diyebilirdim. Ne yazık ki, bu yumuşak önerim bile bu liberal yazarlar tarafından böyle olumsuz yorumlandı.

Arkadaşımızın sorusu: “İşsizliğin tanımı, cari düzeyde çalışmak isteyip de çalışamayanlar var, bunları katınca, o de-

minki söylediğiniz, cesareti kırılmış işçileri katınca bu rakam yükseliyor, peki, bunlar niye vurdum duymaz”, çok hoş, “isteksizliklerinin nedenlerini yorumlayabilir misiniz?” diyor.

Arkadaş şunu söylüyor: Yahu, kardeşim, bu rakamları niye bu hâle düşürdünüz; gidin oraya yurttaşlık bilinciyle başvurun, rakamları şişirin, gerçek rakamı yakalayın” diyor. Tabii, onun da nedenlerini koymak lazım. Kadir Hoca’nın dediği gibi, biz ne yazık ki, istatistikleri yayınlıyoruz, ama neden öyle olduğunu çok fazla sorgulayamıyoruz. Çocuklar niye gitmiyor? Gülay Hanım çok güzel açıkladı; sadece “başörtüsü” meselesi olsa, o zaman, ilkokuldaki çocukların gitmemesini açıklayamazsınız, hadi üniversiteyi bir derece, ama ilkokulu açıklayamazsınız. Ben arkadaş’a böyle değerlendireyim.

Diğeri ise, Rusya’yla ilgili. Oraya girersek çıkamayız. Eski sorunlarım depreşir. Sovyetlerin hâline çok acıyorum, çok üzülüyorum; onun için, beni oralara götürme kardeşim diyorum. Saygılar sunuyorum.

Bülent PİRLER: Hocamıza çok teşekkür ediyoruz. İsmi yazmayan bir dinleyicimiz şu soruyu sormuş: “**Günümüz Türkiye’inde iş başvurularında en az dört-beş yıllık iş tecrübesi aranmasının istihdama etkilerinin azaltılması için önerileriniz nelerdir? İşletmelere devlet tarafından sağlanabilecek sübvansiyonların hangilerinin Türkiye’de uygulanabilir**

olduğunu düşünüyorsunuz?”

Az evvel açıklamaya çalıştım. İşyerleri dört-beş yıllık tecrübeyi şunun için arıyor. Konuşmamda bahsettiğim mesleki nitelikleri bilmiyor. İşyerleri, dört-beş yıl çalışmış olmayı âdeta bir mesleki yeterlilik belgesi gibi görüyor ve bunun için istiyor. Gayet açık. İşgücü piyasasının ön araçlarını, mesleki yeterlilik ve bu belgelerin niteliklerini iyi oturtursanız sistem içerisinde böyle bir şeye ihtiyaç dahi kalmaz. Hatta şunu açıklıklıkla söyleyeyim; özel sektör işyerleri, üniversiteden çıkmış arkadaşları daha fazla tercih ediyorlar. Çünkü kendi oryantasyon eğitimleri var. O oryantasyon eğitimleri içerisinde de bu kişileri, kendi stillerine uygun, yönetim, üretim v.s modellerine uygun yetiştirme imkanına sahip oluyorlar. Ham bir ağacı işlemek yahut ham bir taşı işlemek çok daha kolay olduğundan özel sektör işyerleri bunu tercih ediyor ama taşın niteliğini bilemediğinden dört-beş yıl, birazcık aşınmış, etrafından alınmış, birazcık daha fazla işlenmiş taşları tercih ediyor şu anda. Bu sistemin yetersizliğinden kaynaklanan bir unsur.

Devlet tarafından uygulanabilecek sübvansiyonlar neler? Dört tane çağdaş destekleme metodu var. Hatta buna birçoğunu daha ekleyebiliriz. İstihdam başına faizsiz kredi veriliyor belli süreler için, 1 yıl oluyor, 2 yıl oluyor. Gençler için konuşuyorum. Sigorta primi desteği uygulanıyor ki bunların Türkiye’de uygulanmaması için

hiçbir neden yok. Gençlere belli bir süre sonra iş değiştirme teşvikleri veriliyor. Adeta, iş değiştirmeyi ve mobilitayı hızlandırmak gibi bir şey fakat Türkiye’de bunu uygulamak mümkün değil. Onu da söyleyeyim. Türk mevzuatı nedeniyle uygulamak mümkün değil. Dediğim gibi, işe giriş kolay, çıkış zor o nedenle bu Türkiye’de pek mümkün değil. AR-GE yardımı yapıyor.

Türkiye’de, gençlerin yine sisteme zor girmelerinin bir nedeni de staj müessesesinin Türkiye’de işletilememesi. Bakın, çok basit bir örnek vereceğim. Konfederasyon açısından söyleyeceğim bunu. Stajyer olarak aldığımız hemen hemen her arkadaşı bir süre sonra daimi elemana çevirdik, bir-iki istisna hariç. Onu da takdir edersiniz. Gayet doğal bir şeydir bu. Yüzdeye vurursam, yüzde 50 olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim. Staj müessesesini Türkiye’de işyerlerinde iyi çalıştırmıyoruz. Bunlara yönelik olarak teşvikler getirmiyoruz. Tabii, bunun karşılığında stajyer olarak alınan arkadaşların üretim hatlarında kullanıldığı da söyleniyor. Bu da bir gerçek. Eğer sistemi, demin söylediğim gibi, teşvikler üzerine oturtursanız, bu işyerlerine yönelik teşvik getirirseniz, emin olun, bunun da ciddi şekilde önüne geçersiniz diye düşünüyorum.

Bizim sistemimiz cezalandırma üzerine, bütün sistemlerimiz; unutmayın bunu. Teşvik sistemlerini getirdiğimiz sürece bu tip sorunları çok daha rahat aşarız diye düşün-

nüyorum.

Teşekkür ediyorum.

Enis YETER: Teşekkür ederiz. 18.30'da bitirmek durumundayız. Naci Bey'e söz veriyorum. Buyurun.

NACİ SULKALAR (Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Genel Sekreteri/Vergi Konseyi Üyesi): Sayın Müsteşarım, teşekkür ediyorum. Size, sırasıyla Nahi Hoca, değerli arkadaşım Aziz Bey'e ve meslektaşım Bülent Bey'e, bizleri bildirdikleri için teşekkür ediyorum.

Sabahki oturumda bulunamadım. Özelikle son bölüme katılmayı planlamıştım. Daha önce bahsedildi mi bilmiyorum ama Devlet Planlama Teşkilatı'nın raporlarında ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın belgelerinde, Türkiye'de mesleki eğitiminin bir temenni olarak, yüzde 65 olması, genel eğitimin de yüzde 35 olması öngörülüyor. Bu hepinizin de bildiği gibi, tersine gerçekleşiyor. Genel eğitim, mesleki eğitime baskın çıkıyor, dominant konumda oluyor.

Elbette, mesleki teknik eğitimin altyapısını hazırlamak son derece zor. Özellikle az gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde kaynak yetersizliği nedeniyle pahalı bir iş olarak görülüyor hükümetlerce. Burada, kaynakları iyi kullanmak gerekiyor. Az gelişmiş ülkelerde bir başka konu karşımıza çıkıyor; bu az kaynakları etik kurallara göre nasıl kullanacağız? Buradan bir soruya gitmek istiyorum.

Bizim ülkemizde yasama dokunulmazlığı var. Yasama dokunulmazlığının kürsü dokunulmazlığıyla sınırlandırılmasını Türkiye tartışıyor. Bugüne kadar herhangi bir noktaya ulaşamadı. Diğer taraftan da, vergi yasaları uyarınca, hiç hak etmeden, alın teri dökmeden, akıl teri dökmeden servete ulaşanlar bunun hesabını vermiyorlar; yani etik kurallar ortaya çıkmıyor. Bu kıt kaynakları, az kaynakları, bu iki konuyu da halletmeden Türkiye, mesleki eğitimi geliştirmek istese bile çözebilir mi? Sorum bu.

İkinci sorum Sayın Müsteşarıma olacak. "Meslek kuruluşlarına, sendikalara, sivil topluma da görev düşüyor" dendi. Ben bu kuruluşların, özellikle kamu idareleriyle çok işbirliği ve koordinasyon içerisinde çalıştığını düşünmüyorum. 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin çalışmalarını düzenleyen kanunun 102'nci maddesinde, "Ticaret Siciline kayıtlı olanlarda usul belgesi aranmaz" diye bir hüküm var ve bu hüküm gece yarısı önergesiyle bu kanuna girdi. Yani elektrik dükkânı açacaksınız, ehliyetiniz olmayacak; marangoz dükkânı açacaksınız, ehliyetiniz olmayacak; yapı ustası olacaksınız, ehliyetiniz olmayacak; depremde eviniz yıkılacak, dükkânınız, işyeriniz yanacak, eviniz yanacak, zarar göreceksiniz, bunu da işverenler isteyecekler. Bu çelişki değildir de nedir? Eğer biz mesleki eğitimi artırmak istiyorsak, Milli Eğitim Bakanlığı'nın Mesleki Eğitim Kanunu'nda kapsama dahil 130 mesleği

belgesiz çalıştırmamalıyız. Bu ülkede insanlar, mutlaka o mesleği bilen insanlardan hizmet alabilmeliler. Bunun da yolu buradan geçmektedir, böyle mesleki eğitimi baltalayarak değil. Üniversiteler açarak, üniversitelerden çocuklarımızı mezun ederek, çıkışta da girişte de onları kapıda bekleterek mesleki eğitimi düzeltemeyiz.

Bir katkı olarak bunu ifade etmek istiyorum; eğer Türkiye, “Nereden Buldun Yasası”nı hayata bir şekilde geçirmezse ve “kürsü dokunulmazlığı” olayını da Parlamento’ya mal edemezse, mesleki eğitiminin geleceği tıpkı bugünkü gibi olur ve bunun üzerinde konuşuruz, ama yol alamayız.

Bülent Bey’e bir sorum olacak. IMF politikalarının sosyal boyutu olmadığını söyledi; İşveren Kuruluşu olarak bu sosyal boyut eksikliğine her zaman dikkat çektiklerini ve bunu tespit ettiklerini söyledi. Ben, pek çok işveren kuruluşundan, emeğin yanında politikalar görmüyorum. Asgari ücretin azaltılmasını isteyen onlar. İnsanlar Türkiye’de 562 YTL’yle geçinecekler, bunu bölgelere göre biraz daha da azaltacaksınız ve bunu da istihdam için bir çözüm olarak öngöreceksiniz; kıdem tazminatını kaldırmak isteyeceksiniz... Hayır, TİSK için söylemiyorum; genel olarak işveren kuruluşları için söylüyorum. Bunu böyle düşüneceksiniz ve doğru sonuçlara varacaksınız, sonuçta da diyeceksiniz ki, “işveren kuruluşları olarak biz emeğin yanında değiliz.” Çok teşekkür ederim Sayın Müsteşarım.

Enis YETER: Teşekkür ederiz. Naci Bey’in söyledikleriyle ilgili bir hususu ifade etmek istiyorum. 2006 yılında çok önemli bir yasa yürürlüğe girdi. Mesleki Yeterlilikler Kurumu Yasası. Bu aslında, çok gecikmiş, uzun da bir hazırlık dönemi olan, yani 1990’lardan beri hazırlanan, çeşitli komisyonlarda görüşülen, hatta birkaç defa kadük olan bir yasa tasarısıydı. En son yasalaştı. Bu aslında istihdam açısından da çok önemli. Çetin Altan çok güzel karikatürize eder; “Türk toplumu mesleksiz” der.

“- Ne işi yaparsın?

- Her işi yaparım.”

Değil. Bir işi yap, iyi yap ve onu belgele; Mesleki Yeterlilikler Kurumu Yasası bunu sağlayacak. Standartlar belirlenecek, mesleki standartlar. Bir kısmı, zannediyorum 250 civarında yapılmış geçmişteki çalışmalarda; ama genel olarak yok. Bu belirlenen meslek standartlarına uygun olarak eğitimler verilecek ve eğitimlerin sonunda sınav gerçekleştirilecek. Sınavda başarılı olan kişiler de bir anlamda akredite edilecek; denilecek ki, “evet, sen bu mesleği yapabilirsin”, “sen makine teknikerisin”, “sen fayansçısın” vesaire. Bu bir eksiklikti. Bu yasa yürürlüğe girdi, Kurum oluştu ve son, 28 Şubat 2007 tarihinde İkinci Genel Kurulu’nu yaparak bütçesini de oluşturmuş oldu. En güzel tarafı da, bu bir kamu kurumu niteliğinde oluşturulmadı. Yönetim Kurulu, yarı yarıya kamu ve sosyal tarafların temsilcilerinden oluşuyor. Hatta Başkanını da

kendi içlerinden seçiyorlar; herhangi bir atama şeklinde değil. Ben inanıyorum ki, bu Kurum, Türk istihdam hayatına, çalışma hayatına, endüstriyel ilişkiler alanına çok büyük katkılar sağlayacaktır.

Şimdi, çok kısa olarak üç panelistimize sözü verip, daha sonra da oturumu kapatacağım. Aziz Hocamdan başlıyorum. Buyurun.

Doç. Dr. Aziz KONUKMAN: Sevgili Başkanım bana soru yöneltmedi. Güzel tespitler yaptı; ben katılıyorum kendisine. TİSK'e yöneltilen soruya zaten Bülent Pirler cevap verecek.

Bölgesel ücret konusunda, Ankara Sanayi Odası biraz bunu seslendirdi. Ama 9'uncu Plana bölgesel ücret girdi; onu söyleyeyim. OECD geçenlerde seslendirdi. Böyle, artık, Birleşmiş Milletlerin has evlatları sürekli bunları söyler; üvey evlatları da, bunların yanlış olduğu yönünde çaba sarf ediyorlar.

Sayın Müsteşarıma demin söyledim. Polemik olsun diye söylemiyorum; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması raporunda, -bu benim tespitim değil- kamu yatırımlarının azaltılmasının istihdam üzerinde çok ciddi bir engel olduğu söyleniyor. İfadeyi aynen okuyorum: "Son yıllarda kamu yatırımlarının büyük oranda azaltılması ve ödeneklerin sınırlandırılması, bunlarla bağlantılı özel sektör faaliyet alanlarını da durgunluğa itmiş ve bu alan-

larda işsizlik artmıştır" diyor. Bana ait değil su sözcük; Hükümetin resmi görüşü. Altına da imza atarım. Fakat, gereğini yapmıyor diyorum; eleştirim o. Bu tespiti yapıyor; ama, 6.5 faiz dışı fazla yüzünden sıkıntısı var. Bilmiyorum. Yapamıyor. Niye yapamıyor; onu bilmiyorum. Teşekkür ederim.

Enis YETER: Teşekkür ederiz. Sayın Nahit Hocam, buyurun.

Prof. Dr. Nahit TÖRE: Sayın Müsteşarım, bana soru gelmedi. Galiba, daha önce 4 saatlik bir eğitim programından geldiğimi söylememin faydası oldu.

Ben, 20 dakikalık sürem dolduğu için söylediklerimle ilgili bir örnek veremedim. İzin verirsiniz çok kısa onu vereyim; bir de, sizin sözünüzden yararlanarak bir şey daha ilave edeceğim.

Konuşmamda çok kısa olarak, kariyer planlaması çalışmaları çerçevesinde üniversitede staj ve tanıtım faaliyetlerinin önemi-ne değindim. Bunu tasarlarken, Pazar günkü Hürriyet Gazetesi İnsan Kaynakları ekinde; "mezun olmadan iş bulan sınıf: İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesi öğrencileri, son sınıfa geldiklerinde nerelerde çalışacakları belli oluyor, örneğin 'BP' ve 'Cevron', en iyi 6 öğrenciyi alıyor" diye bir haber vardı. Nereden alıyor? Tanındığı için okula geliyor. "Gemicilik şirketleri okula gelerek öğrencilerle tanışıyor, anlaşıyor, geleceğin uzak yol vardiya mühendisleri, en düşük 2000 dolar ücret alacak"

gibi ilginç bir haber az evvel ifade etmeye çalıştıklarımı teyit eder nitelikteydi.

Sayın Müsteşarım, Berlin’deki ünlü Müzenin ne kadar turist çektiğini, bizim de yeraltı zenginliklerimizin, belki böyle yüzlerce, binlerce müze açabilecek kadar objeyi yerin altından çıkarmaya elverişli potansiyele sahip olduğumuzu söyledi ve buradan da istihdam yaratılacağını haklı olarak ifade etti. Yalnız, yaratılacak istihdam galiba turizm sektöründe olur. Türkiye üniversitelerinde halen 22 Arkeoloji Bölümü var. Her yıl mezun veriyor. Mezun sayısını öğrenemedim. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi’nde yakın bir hoca arkadaşım var. Türkiye’nin ünlü arkeologlarından. Yıllardır Çorum’da Hitit kazılarını yapar.

Herkes tanır Aykut Çınaroğlu’nu. Aykut Bey’e telefon ettim. Aykutçuğum, böyle bir sayı var, sana bir soru soracağım dedim. Türkiye’nin her yerini kazmaya başlasak, bu 23 bölümden mezun öğrencilere her yıl iş bulabilir miyiz dedim. 2 saniye düşündü. “Galiba bulamayız Nahitçiğim” dedi. Teşekkür ederim. Yani, arkeologlara, buyurduğunuz modelde tam istihdam yaratmak mümkün değil; ama turizmin yaratacağı, o arkeolojik kazıların çekeceği turistlerin yaratacağı istihdam olanakları çok fazla olabilir. Orada tamamen sizin gibi düşünüyorum. Arkeologları da, bilemiyorum, nerele-re yönlendiririz? Türkiye’de kimse, mezun olduğu mesleği yapmıyor biliyorsunuz.

BİR KATILIMCI: Turist rehberi olurlar.

PROF. DR. Nahit TÖRE: Turist rehberi olurlar. Peki. Dil öğretiriz. Sağ olun.

Enis YETER: Ben Vali iken Aykut Çınaroğlu Hocayı Kastamonu’ya davet ettim. “Kınık”, Devrekani ilçemizde eski bir Hitit yerleşim yeri. Hocam, Kınık’da kazı yapmak için, Özel İdareden ne kadar kaynak istiyorsun dedim. İsteddiği kaynağı Özel İdareden Genel Meclis kararıyla çıkardım. Hoca, öğrencileriyle başladı. 1.5 ay çalıştı. 100’a yakın eser çıkardı. Sadece, “Hitit Askeri” diye bir eser için, “bunun örneği New York Metropolitan Müzede ve değeri ölçülemez” dedi.

Olay sadece arkeolog olayı değil. Arkeolog sonuçta başında duracak. Ama, mermerler işlenecek, mimarlar çalışacak, ustalar, işçiler; yani çok geniş kapsamlı, geniş spektrumlu bir istihdam alanı açılacak. Onun dışında, bildiğiniz gibi, kentlerimizde birçok tarihi yapı var. Dolayısıyla, sadece belirli bir bölüme değil, çok geniş bir alana hizmet edecek bir sektör olarak düşünüyoruz. Bülent Bey, buyurun.

Bülent PİRLER: Efendim, tabii, konumuz genç işsizlikti. Sosyal politikalar ve ekonomiye hiç girmek istemiyordum ama şunu söyleyeyim. Bir ülkede eğer sosyal politikaların maliyeti hesaplanmadan herhangi bir yaklaşımda bulunulursa, işte sorunlar orada başlıyor. Siz bugüne kadar hiç duydunuz mu, Hocamdan da ben hiç duymadım, “sosyal politikaların Türkiye’ye maliyeti nedir” diye. Ben bilmiyo-

rum. Biz tedbirleri alırken, sosyal politikaların tedbirlerini hep korumacı yönüyle yükseltirken, bunların nasıl bir maliyet artışı getirdiği ve ekonomiye nasıl etkileri olduğunu bugüne kadar hiç hesaplamadık.

Sayın Genel Müdürümüz burada. Kendisi o zaman, İŞKUR'un Genel Müdür Yardımcısıydı. O dönemki Genel Müdür arkadaşımız işsizlik sigortasını getirdiler. İşsizlik sigortası getirirken aktüeryal hesabını yaptınız mı dedik. Şu anda da çok sık görüşüyoruz; meslektaşımız. Dedi ki, "yaklaşık 1 yıl içerisinde 2 trilyon gibi bir rakam toplanır." Dedim ki, hesabınız yanlış. Bizim hesabımıza göre 2 yıl içerisinde 3.3 toplanıyor dedim. Biz de öyle bir aktüeryal hesap yaptır-dık. 3.3 toplanıyor dedik. 2 yıl sonunda, - yanlış rakamlar veriyor olabilirim- 5 katrilyona yakın bir meblağ çıktı ortaya. Telefon açtım; "bana 2 katrilyona yakın borçlusun" dedim. Bir sigorta müessesesi getiriyorsunuz ve bunun aktüeryal hesabı yok, ekonomiye yansımaları yok. Şimdi bunu anlatmaya çalışıyoruz biz.

Sosyal politikada da, verelim-vermeyelim değil, Almanya'daki standartları olduğu gibi Türkiye'ye taşıyabiliriz. Sizin söylediğiniz manada da yaklaşabiliriz. Hiç sorun yok. Çıkaracağınız yasalardır. Ekonomi kaldırır mı; buna bakmamız gerek. Sorun da buradan kaynaklanıyor. Şunu anlatmaya çalışıyorum: Asgari ücretin seviyesini 4 katına da çıkartabilirsiniz. Hiçbir sorun yok. Ekonomi üzerine getireceği yükler yahut da

sosyal politikaya getireceği yüklerin neler olduğunu hesaplamadan bunları konuşabiliriz. Mesela bir şey söyleyeyim. "Bölgesel asgari ücret" lafını bugüne kadar TİSK olarak ağzımıza almadık; almanın da yanlış olduğunu düşünüyoruz, pek çok nedenden dolayı. Bunlar konuşulabilir. İşveren kesiminin başka temsilcileri başka tekliflerle gelebilir. Büyük saygıyla karşılıyoruz. Tartışırız. Dikkat edin; sonunda, tartıştık ki, artık son dönemlerde o iddiadan da vazgeçildi, bu savunulmuyor.

Şunu anlatmaya çalışıyorum: Mesela kıdem tazminatı; OECD, "kaldırılsın" diyor. "Kıdem tazminatı kaldırılınsın" diye TİSK olarak bugüne kadar ağzımızdan bir laf duyduunuz mu? Hatta şunu da söylüyoruz biz: Geçenlerde olan bir toplantıdaki ifade-mi tekrarlayalım, burada hiçbir sakınca görmüyorum. 1974 yılında kıdem tazminatı "15 gün"ken, hiçbir neden yokken "30 gün"e çıkartıldı. İşçi kesimi alkışladı. Ben şimdi diyorum ki, Hükümetimiz şöyle bir tedbir getirirse: "30 günü de 15 güne düşürüyorum." Bize sormadan yaparsa, ben buna da "hayır" derim. Biz sivil toplum kuruluşu olarak neyiz o zaman, sosyal taraf olarak neyiz? Eğer ben karşı tarafımla uzlaşmadan böyle bir tedbir alınacaksa, yanlış olur. Bunun altını çiziyorum. Her şey o uzlaş ve sosyal diyalog müessesesine dayanıyor. Şunu da söylemem gerekiyor. İşçi kesimimizde sosyal diyalogun sanki emperyalizmin bir oyunu gibi gösterilmeye çalışıldığını da söylemem gerekiyor. Gülüyorum ben bun-

lara. Artık bu kesimler, hem organlar, hem kurumlar olarak ön plana çıkmıştır. Herkes kendi statüsünü ve stratejisini bilmektedir. TÜRK-İŞ’in yaptığı yahut da bir işçi konfederasyonunun yaptığı gibi, “kıdem tazminatını tartışmam dahi” lafı da fevkalade büyük bir yanlış.

Şunu anlamak gerekiyor arkadaşlar: Benim bir sorunum varsa ki var bu konuda, anlatarak ve karşılıklı bunu tartışmak en doğalıdır diye düşünüyorum; insan hakkıdır. “Hayır, ben senin önünde bunu tartışmam, benim kazanılmış hakkımdır” dediğin anda olmaz. Esas sorun burada diye düşünüyorum. Ben gerçekten bu maliyetlerle rekabet edemiyorum. Buna bir çözüm şart. Söylediğimiz sadece bu.

Kamu bürokrasisine bir eleştiride bulunacağım. 250 tane mesleki yeterlilik, meslek standardı gerçekleştirildi. Sayın Ata burada; biliyor. Dünya Bankası’nın projesi bitti. Gerçekten çok güzel standartlardı, bunun altını çizmem gerekiyor. Biter bitmez telefon açtım, yeni proje alıyor musunuz dedim. “Alamıyoruz” dediler. Bu projelerin bütün çıktılarının, hepsinin sonuçlarını istiyorum dedim. TİSK’in internet sitesinde hepsini yayınlamak benim görevim. Yazıyla da başvurdum. Bana vermediler. Bunu da bu arada, bürokrasinin hantallığı olarak rahatlıkla söyleyebilirim burada. Bu kadar emek verdik, uğraştık, bunları kullanalım istedik, geliştirelim istedik ve verilmedi. Benim elimde vardı bunlar, internet sitesin-

de bir kısmını yayınladım da. Onu da söyleyeyim. İsteyen kurumlara da verdim. Anlamını bir türlü çıkartamıyorum; halen de çözemedim bu.

Bir güzel haber de Gazi Üniversitelilere. Az evvel Hocamın bahsettiği Denizcilik Bölümü’nün Gazi Üniversitesi’nde açılması için de Rektörlük nezdinde ve TİSK olarak Genel Sekreterlik nezdinde girişimlerimizi yaklaşık 2 ay önce başlattığımızı da burada ifade etmek istiyorum. İnşallah Gazi Üniversitesi de kabul edecek. Bizim de katkılarımızla ve uluslararası kaynaklarla da bir Denizcilik Üniversitesini de Ankara’da Gazi Üniversitesiyle açmış olacağız. Çok teşekkür ederim.

Enis YETER: Aziz Hocam aynı zamanda TÜRK-İŞ adına söz istedi. Ondan önce ben, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı olarak bir hususu belirtmek istiyorum. Biz Bakanlık olarak sosyal diyaloga çok önem veriyoruz. Aziz Hocam da bahsetti; 12 yıldır toplanamayan Çalışma Meclisini 2004 yılında topladık. Ayrıca, 4 yıl önce çıkarılan yasalara baktığımızda; Üçlü Danışma Kurulu, Sosyal Güvenlikle Yüksek Danışma Kurulu gibi birçok kurum, kurul, oluşturduk ki, sosyal taraflarla kamu bir araya gelsin ve sorunları birlikte tartışsın, birlikte çözsün

Sayın Bakanımızın çok açık ifadeyle söylediği bir hususu burada tekrarlamak istiyorum. İşçi ve işveren kesimlerine, “siz anlaştığınızda, getirin, onu yasa olarak çıkart-

mak üzere ben gerekli girişimlerde bulunacağım” demiştir. Bakanlık olarak bunun önemini bilincindeyiz. Şimdi Aziz Hoca-ya sözü veriyorum.

Doç. Dr. Aziz KONUKMAN: Teşekkür ederim Başkan. Böyle yanıt ya da polemik için söz almış değilim. Şu temenniye katılıyorum: (Hükümetin temsilcisi olarak da siz buradasınız) Ne olur, şu iktisat politikalarını değiştirmeye karar verdiğimizde ya da bir oranda oynama yaptığımızda, mesela vergi oranlarında, Allah aşkına, - işçi kesimi olarak ben Vergi Konseyine katılıyorum- şu sorunun yanıtını arıyorum: Vergi iadesinin kaldırılmasının makro sonuçları nelerdir diye. Bana bir tane rapor veremediler. Bana ne hesabı veriyorlar biliyor musunuz; bu vergi şeyi şu kadar, bütçeden şu kadar. Yahu, onu sormuyorum kardeşim; bunun makro sonuçlarını soruyorum. Yok.

İki; işçilerde tek tarife oldu, biliyorsunuz, çift tarifeydi, teke indi. “Pozitif ayırma ilkesi” vardı; Gülay Hanım bilir. Nasıl kadınlara pozitif bir ayırmacılık varsa, emek gelirleri de diğer gelirlerden farklıdır arkadaşlar. Emek gelirini diğer gelir gruplarıyla aynı kategoriye koyamazsınız. İşçi sınıfının büyük kavgaları sonucu gelmiş olan bir şey bu ayırma ilkesi. Ne yaptılar? Bir gece bu değişti. Vergi Konseyinde falan, -bakın, Naci Bey orada başını sallıyor- soran, eden falan olmadı. Sorduk; dedik ki, bu düzenlemenin makro sonuçları ne olmuştur? Yine yok. “Sosyal güvenliklikten değineceğim” de-

di, değinmedi; unuttu, daldı, daldı. “Sosyal güvenliğin aktüeryal dengesi var mı” dedi Bülent Pirler. Sorduk, Hükümetin yetkililerine sordum. Tık yok. Ama IMF bastırıyor. IMF diyor ki, “şu tarihe kadar geçecek” diyor; ama Bülent Pirler, şu tarihe kadar geçme baskısına ilişkin bir basın açıklaması yapmadı. Bir yabancı sordu bana; “yahu, çok merak ettiğim için söylüyorum, 15 günde 15 yasa nasıl değişir, İngiltere’de Gelir Vergisi Yasasının görüşülme süreci, Parlamentoda tartışılma süreci, oluşturma süreci 15 yıl aldı” dedi. Saygılar sunuyorum.

Enis YETER : Teşekkür ederiz. Oturumumuzu burada kapatırken, sempozyumun düzenlenmesinde emeği geçen TİSK ve Gazi Üniversitesi’ne Sayın Dekanımıza, panelistlerimize ve siz katılımcılarımıza teşekkür ediyor, hepinize saygılar sunuyorum.



YAZARLAR İÇİN GEREKLİ BİLGİLER

1. Dergiye gönderilen yazılar Türkçe olmalıdır ve yayınlanması istenen makaleler 4 basılı kopya ve 1 disket/CD ile birlikte TİSK Hoşdere Cad. Reşat Nuri Sokak No:108 06540 Çankaya-ANKARA adresine posta yoluyla gönderilmelidir. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

2. Dergiye gönderilen yazılar üç hakem tarafından değerlendirilecek ve tüm raporların olumlu olması halinde Danışma Kurulu'nun kararına göre yayınlanacaktır. Hakemlerin ve yazarların isimleri gizli tutulacaktır.

3. Microsoft Word dosyası olarak hazırlanan her makale, belirlenmiş olan yazım formatları (Times New Roman-12 punto) çerçevesinde en fazla 40 sayfa olmalıdır. Ayrıca, 150 kelimedenden oluşacak İngilizce ve Türkçe özet ile birlikte, en az üç Türkçe ve üç İngilizce anahtar sözcük, makalenin başlığını, yazar ismini, kurumunu ve yazarların adresleri ile telefon numaralarını belirten üst kapak sayfası ile birlikte gönderilmelidir. Makale başlığı ayrıca makalenin ilk sayfasında yer almalıdır.

4. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.

5. Tablolar ve şekiller, ayrıca 'excel' formatında gönderilmelidir.

6. Makale içindeki atıflar önce yazar(lar)ın soyad(lar)ı, daha sonra yayın yılı ve gerekliyse sayfa numarası verilerek belirtilmelidir. Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa yayın yılı soyadının yanında parantez içinde yer almalıdır: Blawg ve Lester (1983). Yazarın adı cümle içinde geçmiyorsa, yazarın soyadı ve yayın yılı parantez içinde gösterilmelidir: (Lucas, 1994). Birden çok atıf olduğunda atıflar noktalı virgülle birbirinden ayrılmalıdır: (Becker ve Myrdal, 2004; Hansen ve Friedman, 1988). İki ve üç yazarlı çalışmalarda her yazarın soyadı metin içinde belirtilmelidir: (Harris, Borris, 2000), (Lerner, Myrdal, Nobel, 2000:2).

7. Dipnotlar, aynı sayfada yer almak şartıyla sayfanın altında da verilebilir. Ancak kullanılan kaynaklar yine kaynakçada yer almalıdır. Dipnot verilirken önce yazarın soyadı, adı, yayının tarihi, yayının adı ve sayfa numarası yer almalıdır. Aynı yazara, aynı sayfada yer verilecek ise, 'a.g.e' ibaresi kullanılabilir. Dipnot verilen esere başka bir sayfada yer veriliyor ise, yazarın adı, yayın tarihi ve sayfa numarası verilmesi yeterlidir.

8. Kaynaklar makalenin sonunda ayrı bir sayfada 'Kaynakça' başlığı altında yazar soyadlarına göre alfabetik sıraya dizilmelidir. Aynı yazarın aynı yılda yayınlanan birden çok çalışmasından faydalanılmışsa, her bir çalışma a, b, c şeklinde harflendirilmelidir [2005a, 2005b, 2005c]. Kaynakçada aşağıda örneklenen biçim kurallarına uyulmalıdır:

Kitaplar: Smith, W.S. (1994), Labour Economics, New York: Roudledge.

Derlemeler: Felix, D. (1998), "Asia and the Crisis of Globalisation", D. Backer, G. Egstein and R. Polin (Der.), Globalisation and Progressive Economic Policies, Cambridge, Cambridge University Press.

Dergiler: Bhaduri, A. and S. Magrin (1990), "Unemployment and the Real Wage: The Economic Basis of Contesting Political Ideologies", Cambridge Journal of Economics (14): 375-93

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Hoşdere Caddesi, Reşat Nuri Sokak No: 108 06540 Çankaya-ANKARA
www.tisk.org.tr e-mail: tisk@tisk.org.tr • akademi@tisk.org.tr



Türkiye
İşveren Sendikaları
Konfederasyonu