

# GENÇLİĞİN YÜZLERİ

ŞİMDİ SÖZ GENÇLİKTE!

## Gençliğin Yüzleri Politika Önerisi I: Genç İşsizliği

Yayına hazırlayan: daktilo1984

daktilo1984

 MEDAR  
Medya Araştırmaları Derneği

 NDI  
NATIONAL  
DEMOCRATIC  
INSTITUTE



## Giriş

Gençliğin Yüzleri, 18-30 yaş arası gençlerin sesini topluma ve karar alıcılara duyurmak üzere gençlerin ortak akıl ile kurguladığı bir çözüm üretme çalışmasıdır. Bu çalışma ile 2023 genel seçimlerinde genç seçmenlerin sorunlarının ve taleplerinin, siyasi partiler tarafından görünür olması ve parti politikalarına girmesi hedeflenmektedir. 2023 genel seçimlerinde ilk kez oy kullanması beklenen genç seçmen sayısı yaklaşık 7 milyon, Y ve Z kuşağı olarak adlandırılan 40 yaş altı genç seçmenlerin toplam büyüklüğü 32 milyondur. Gençliğin Yüzleri, 18-30 yaş arasındaki genç seçmenlerin bu potansiyelini hedeflemektedir. Gençliğin Yüzleri kapsamında 8 şehirde düzenlenen forumlarda gençlerin başlıklarını kendilerinin belirlediği, 693 gencin katıldığı 153 tartışma oturumu gerçekleştirilmiştir. Bu oturumlarda tüm katılımcılara açık olarak yürütülen tartışmalar anonim olarak ana hatlarıyla raporlanmış, elde edilen veriler belirlenen sorun başlıkları altında sınıflandırılmıştır. Bu sorunlardan en fazla öne çıkan 4 tanesi tespit edilmiş ve her biri için bir politika önerisi raporu hazırlanmıştır. Öncelikli sorunların tespiti ve çözüme ilişkin beklenti ve ihtiyaçların dile getirilmesi için gerçekleştirilen tartışmalardan yola çıkılarak hazırlanan bu politika önerisi raporu, gençliğin gündemini siyasi partilerin, milletvekili adaylarının ve genel olarak karar alıcıların gündemiyle buluşturma amacı taşımaktadır.

Tartışmaların analizi ve sınıflandırılmasıyla elde edilen forum verileri güncel yasal durum, uygulamalar, istatistikler ve araştırmalar ışığında ele alınmış, tartışmalarda öne çıkan sorunların seçilme nedenleri ve dayanakları ulusal ve uluslararası ölçekte açık kaynak verilerle desteklenmiştir. Yine bu bağlamda karar alıcılar tarafından uygulanabilir çözüm önerileri oluşturulurken hem ulusal hem de uluslararası mevzuat ve örneklerden yararlanılmaya çalışılmıştır. Politika raporunda sunulan çözüm önerileri, sorun bulgularıyla bire bir karşılıklık esasıyla oluşturulmamıştır. Bunun yerine birden fazla sorunu, sorunların dile getirildiği kapsamı da açacak şekilde aynı anda hedef alan öneriler biçiminde düzenlenmiştir.

Forumlarda öne çıkan 4 sorun başlığından biri “İşsizlik” olmuştur.

## Yönetici Özeti

- **Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin sayısı artıyor:** Türkiye’de 15-29 yaş arası yaklaşık 20 milyon genç vardır ve bunların %42’si eğitimdedir. 2021 yılı OECD verilerine göre Türkiye’de 15-29 yaş arası gençlerin yüzde 28,7’si (3,157,000) ne eğitimde ne istihdamdadır (NENİ).
- **Üniversite mezunları giderek daha zor iş buluyor:** İşsiz gençlerin %36’sı (1,155,000) üniversite mezundur. 20 yıl önce 9 işsizden biri, 10 yıl önce 5 işsizden biri üniversite mezunuyken bugün 3 işsizden biri üniversite mezunudur.
- **Üniversite mezunları uzmanlık alanları dışındaki işlerde çalışmak zorunda kalıyor:** Üniversite mezunlarının beceri setlerine uygun olmayan işlerde çalışmaları ve aldıkları lisans eğitimiyle alakasız iş kollarında, özellikle hizmet sektöründe iş görmeleri yaygınlaşmıştır.
- **Gençler kamu istihdamına yöneliyor ancak işe giremiyor:** İş güvencesine kavuşmak isteyen birçok genç için kamu personeli olmak ciddi bir alternatif haline gelmiştir. Ne var ki kamu sektörü işe alımlarda politik motivasyonlar ile hareket etmektedir.
- **Kadınlar ve LGBTİ+’lar istihdam piyasasında ayrımcılığa uğruyor. Cinsiyet eşitliğini gözetilen bir istihdam politikası mevcut değil:** Toplumsal cinsiyet rolleri kadınları çalışma hayatından alıkoymakta, LGBTİ+’lar cinsel kimlikleri ve cinsel yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa uğramaktadır.
- **Özel gereksinimli bireylerin istihdam koşulları yetersiz:** Özel gereksinimli bireylerin çalışabileceği işyerlerinin fiziki koşulları yeterince denetlenmediği için bireyler sahip oldukları gereksinime bağlı olarak istihdam konusunda ayrımcılığa maruz kalabilmektedir.
- **Gençler iş bulmak için gerekli deneyimden yoksun kalıyor ve istihdam piyasasında öne çıkmalarını sağlayacak olanaklara erişemiyor:** Birçok işveren deneyimli çalışanları tercih etmekte, birçok meslekte staj yapılması gerekmektedir ancak staj olanakları yetersiz, staj koşulları kötüdür.
- **Gençler, sığınmacılar ve kayıt dışı çalıştırılan işçilerden ucuz işgücü olarak yararlanılması nedeniyle istihdam koşullarının kötüleştiğini düşünüyorlar:** Sığınmacılar ve kayıt dışı işçiler nedeniyle diğer çalışanların yaşam standartlarının olumsuz etkilendiğine inanıyorlar.
- **Üniversite kontenjanlarının plansız şekilde artması nedeniyle bazı mesleklerde ihtiyaçtan fazla mezun yetişiyor:** Eğitim politikalarındaki planlama eksikliği bazı alanlarda ihtiyaçtan daha fazla mezun verilmesine neden olmakta, bu da gençlerin iş piyasasında iş bulma şansını azaltmakta ve mesleklerinde rekabet güçlerini düşürmektedir.
- **Gençler alan seçiminde yeterli rehberlik alamıyor ve yönlendirme gecikiyor:** Birçok genç meslek seçiminde yalnızca maddi koşulları gözetmek durumunda kalmaktadır.
- **Gençler eğitimin niteliğinin iş bulmak için yeterli olmadığından yakınıyor:** Gerek öğretmenlerin yetersiz kariyerleri gerekse güncel eğilimlere uygun seçmeli derslerin açılmaması öğrencileri üniversite sonrası iş piyasasına hazırlamakta yetersiz kalmaktadır.
- **Kamuda istihdam arzı ve atama gençlerden gelen talebi karşılayamıyor:** Kamuda çalışma imkânları işsizlik nedeniyle cazip görünse de kamu kurumlarındaki istihdam arzı ve atama sayısı yüksek talebi karşılayamamaktadır.
- **Eğitim kontenjanları ile kamudaki istihdam olanakları arasında planlama eksikliğinden kaynaklanan bir orantısızlık mevcuttur ve bunun sonucunda birçok mezun açıkta kalmaktadır:** Kamuda istihdam edilmesi gereken mezun sayısı ile kamudaki istihdam olanakları arasında büyük bir uçurum vardır.

- **Gençler işsizliğin yüksek olmasının yanında torpil ve kayırmacılığın yaygın olmasından yakınıyor:** Gençlere göre az sayıdaki iş için girilen rekabet torpil ve kayırmacılığı beslemektedir.
- **Gençlere göre işe alım süreçlerinin şeffaf olmaması ayrımcılığa yol açıyor:** İşe alım süreçlerine ilişkin güvensizlik yaygındır. Mülakatlar mesleki yeterlilik ölçümü için değil kadrolaşma için kullanılmaktadır.
- **Merkezi sınavlarda yaşanan şaibeler ve güven kaybı:** Merkezi sınavlarda yaşanan usulsüzlükler, güven kaybına ve adaletsizliğe yol açmıştır.
- **Erkeklerin baskın olduğu işyerleri ve sektörlerde işe alım için erkeklere öncelik veriliyor:** Bazı mesleklerde erkek egemen bir kültür hâkim olduğu için işe alım sürecinde kadınlarla aynı niteliklere sahip olsalar bile erkekler daha fazla tercih edilmektedir.
- **Genç istihdamını teşvik için vergi avantajları, genç girişimini desteklemek için yasa değişikliği ve finansal olanaklar sağlanabilir:** Şirketlere yeni mezunları çalıştırdıkları takdirde vergi avantajları sağlanabilir. Mesleki eğitimler artırılıp genç girişimciliği için altyapı ve finansman desteği sunulabilir.
- **Gençlerin çalışma koşulları denetlenmeli, staj olanakları yaygınlaştırılıp güvenceye kavuşturulmalı:** Çalışanların sigorta koşullarının usulüne uygun yapılıp yapılmadığı daha sık denetlenmeli. Stajyerlerin çalışma koşulları denetlenmeli ve iyileştirilmeli. Eğitim hayatının bir parçası olarak zorunlu staj yaygınlaştırılabilir.
- **Üniversite eğitiminin ve yükseköğretim sisteminin istihdama katkı sağlamayan mevcut durumunu değiştirecek adımlar atılmalı:** Üniversite kontenjanları ve üniversite sayısı yeniden düzenlenmeli. Eğitimin kalitesi artırılmalı, daha nitelikli mezunlar yetişmesi sağlanmalıdır.
- **Kamu istihdamının sorunları giderilmeli:** Yerel yönetimlerin yetki sahası istihdam olanakları sunma bakımından genişletilmeli. Mülakatlar kaldırılmalı, gerekli durumlarda kamerayla kayıt altına alınarak yapılmalı.
- **Cinsiyet eşitsizliğini giderecek önlemler alınmalı:** Kadınların kariyer planlaması yapmalarının önündeki engeller kaldırılmalıdır. Çocuk bakımı sürecinde anne üzerindeki yükü hafifletecek uygulamalar geliştirilmeli. Kamu ve özel sektör istihdamında cinsiyet kotası getirilebilir.

## Gençlerin İstihdam Piyasasındaki Durumu

Türkiye genç ve dinamik bir nüfusa sahip bir ülkedir. Özellikle Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığı zaman bu olgu ayırt edici bir özellik halini alır. Ancak, genç nüfusa sahip olan ülkeler sosyal, ekonomik ve siyasi sorunlarla karşılaşabilmekte ve bu sorunları çözebilecek adımlar atması gerekmektedir. Aksi takdirde fırsat olarak görülen bir durum farklı alanlarda tehditler yaratabilir. Şüphesiz ki, gençlerin hayatlarına devam edebilmeleri, kendi bağımsız hayatlarını kurabilmeleri ve potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için iş piyasasına dâhil olmaları gerekmektedir. Zira işsizlik, genç nüfusun ailelerine bağımlı halde yaşamalarını, mutsuz oldukları alanlarda çalışmalarını ve onların sosyal ve siyasal yapılarla sorunlu ilişkiler kurmalarını beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla, bugün Türkiye’de gençlerin sorunlarından bahsedildiği zaman insanca yaşam koşulları sağlayacak çalışma olanaklarına ihtiyaçları olduğunu söyleyebiliriz.

### Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin sayısı artıyor

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) genç işsizliği konusunda dünya çapında bir kriz olduğundan bahseder. Buna göre 1999-2019 yılları arasında genç nüfus %30 artarak 1 milyardan 1,3 milyara yükselmiş ancak buna rağmen aktif işgücü piyasalarında yer alan genç sayısı 568 milyondan 497 milyona düşmüştür.<sup>1</sup> Türkiye’de 15-29 yaş arası 19.502.986 genç vardır. Bunların %42,5’i (8,296,959) eğitimdedir. 2021 yılı OECD verilerine göre Türkiye’de 15-29 yaş arası gençlerin yüzde 28,7’si (3,157,000) ne eğitimde ne istihdamdadır (NENİ).<sup>2</sup> Kadınlarda bu oran 39,5 iken, erkeklerde 18,4’tür.<sup>3</sup> Burada dikkat çekici olan İspanya ile Türkiye karşılaştırmasıdır. İspanya’da erkeklerdeki NENİ oranı 19,7 iken, kadınlardaki NENİ oranı 19,4’tür. Kadın ve erkek NENİ oranları OECD ülkeleri içinde genel olarak dengeli bir durumdayken Türkiye’de kadınların NENİ oranı erkeklerin iki katından fazladır. Bu da hem kadınlar açısından büyük bir dezavantajı işaret etmekte hem de işgücünün verimsiz kullanıldığı anlamına gelmektedir. İşsiz gençlerin %36’sı (1,155,000) üniversite mezundur.<sup>4</sup> Nitelikli işgücüne talep artarken, üniversite mezunları da sıra dışı bir zorlukla karşı karşıya kalmaktadır: eğitilmiş olmalarına karşın talep edilen becerilere sahip değillerdir. Birçok eğitilmiş genç işsiz kalmaktadır. İş bulabilenlerin çalıştıkları işler üniversite derecesi gerektirmeyen veya uzmanlık alanlarının dışında kalan işlerdir.

Türkiye örneğinde bu verilerin aslında yorumlanmasına ihtiyaç olduğunu belirtmek gerekir. Özellikle Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) hükümetleri döneminde ülkenin tüm vilayetlerine üniversite kurulması amaçlanmış ve 1999’da 73 olan üniversite sayısı 2023’e gelindiğinde özel üniversitelerle birlikte 208’e ulaşmıştır. Bununla birlikte, uzaktan eğitim de yaygınlaştırılmıştır. İstihdam piyasasında olmayan ancak yeni açılan üniversitelere kayıt yaptırmış, dolayısıyla işsiz kategorisine girmeyen çok sayıda genç vardır.

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/youth-employment/lang--tr/index.htm>

<sup>2</sup> <https://tr.euronews.com/2022/05/26/turkiye-de-genc-issizligi-ne-egitimde-ne-istihdamda-olan-gencilerde-ab-ve-oecd-s-ralamas>

<sup>3</sup> <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>

<sup>4</sup> <https://www.dunya.com/kose-yazisi/uc-issizden-biri-universite-diplomali/686217>

## Üniversite mezunları giderek daha zor iş buluyor

İstihdam piyasası, nitelikli işgücündeki artış ile daha rekabetçi hale gelmiştir. Bu durum kendisini öncelikli olarak üniversite mezunlarının işsizliği şeklinde ortaya koymuştur. TÜİK verilerine göre 1.155.000 üniversite mezunu işsiz vardır ve bunlar toplam işsiz nüfusun yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır.<sup>5</sup> Yeni üniversitelerin açılması işsizlik sorununu çözmemiş sadece ötelemiştir. Zira bu üniversitelerin açılmasıyla birlikte nitelikli işsizlik son 10 yılda iki katına çıkmıştır. 20 yıl önce 9 işsizden biri, 10 yıl önce 5 işsizden biri üniversite mezunuyken bugün 3 işsizden biri üniversite mezunudur.

## Üniversite mezunları uzmanlık alanları dışındaki işlerde çalışmak zorunda kalıyor

Üniversite mezunlarının beceri setlerine uygun olmayan işlerde çalışmaları ve aldıkları lisans eğitimiyle alakasız iş kollarında, özellikle hizmet sektöründe iş görmeleri yaygınlaşmıştır. Bu durum ise, üniversitelere yapılan kamu yatırımlarını anlamsız kılmakla kalmamakta aynı zamanda kişilerin beklentilerinin altında veya dışında bir hayat yaşamalarını beraberinde getirmektedir.

Gençlerin istihdam piyasası ile ilişkileri üzerine çalışmalar yürüten akademisyen Güneş Aşık, nitelik uyumsuzluğu (skill mismatch) kavramını öne sürmüştü ve sorunun sanılandan daha karmaşık ve çift yönlü olduğunu iddia etmiştir.<sup>6</sup> Aşık'a göre, gençlerin becerilerinin altında işlerde çalışmak zorunda kalması önemli bir sorundur; ancak öte yandan bu gençlerin aldıkları eğitimin niteliği de zayıflamaktadır. Başka bir ifadeyle üniversite mezunu gençler, eğitimini aldıkları işler için yeterli niteliğe sahip olmaktan uzaktır. Bununla birlikte, hâlihazırda çalıştıkları işler için ise fazla niteliklidirler. Dolayısıyla iş gücü piyasasında aslında hem işverenlerin hem de işçilerin beklentilerinin karşılanmadığı bir durum ortaya çıkmaktadır. Günün sonunda, işsizlik kadar bulunan iş de aslında gençler açısından bir problem haline gelmektedir.

## Gençler kamu istihdamına yöneliyor ancak işe giremiyor

Bu kaotik atmosferden çıkış yolu olarak birçok genç için kamu personeli olmak ciddi bir alternatif haline gelmiştir. Bu eğilimin sebebi iş güvencesine kavuşmak ve öngörülebilir bir iş ortamında çalışmak arayışları ile kamu personeli maaşlarının enflasyon oranlarının altında kalmayacak şekilde yükselmesidir.

Ne var ki, kamu sektörü, özellikle son yıllarda yaşanan bürokratik kapasitenin aşınması ile birlikte, kişisel yeterlilikten veya objektif kriterlerden ziyade politik motivasyonlar ile hareket etmektedir. World Justice Project'in (WJP) hukukun üstünlüğü raporu, hükümetlerin şeffaflığını, kapsayıcılığını ve denetlenebilirliğini ölçen bir endeks yayınlamaktadır. Bu endekse göre Türkiye son yıllarda tedrici olarak gerilemektedir ve 139 ülke arasında 117'inci sırada yer almaktadır. Bu veriler gençlerin yakındığı kamu personeli seçim sürecinin objektif kriterler baz alınarak ve şeffaf bir biçimde yürütülmemesi sorununu destekler niteliktedir.

<sup>5</sup> <https://www.dunya.com/kose-yazisi/uc-issizden-biri-universite-diplomali/686217>

<sup>6</sup> <https://daktilo1984.com/roportajlar/gunes-asik-gozlemledigim-kadariyla-tedbirlerin-yeterince-ise-yaramadigina-dair-kaygi-duyuyorum-genel-itibariyla-paketin-cok-comert-olmadigini-dusunuyorum/>

Gençlerin kamu personeli olma süreci sadece onların mesleki ve akademik başarılarıyla ilgili değildir. Vatandaşlık haklarından faydalanmak için siyasi bakımdan da pozisyonlarını netleştirmek zorunluluğu hissetmektedirler. Bu durumun onların özgürlük alanlarından kendi istekleriyle feragat etmelerini beraberinde getirdiğini dile getirmektedirler. Kamu personeli olmak isteyen bir genç sosyal medya paylaşımlarına dikkat etmek, hayat tarzını ortaya koyan fotoğrafları paylaşmamak ve sivil toplum faaliyetlerinden uzak durmak gibi tedbirler almak zorunda olduğunu belirtmektedir.

## Kadınlar ve LGBTİ+'lar istihdam piyasasında ayrımcılığa uğruyor

Tüm bu sorunlarla kesişen başka bir sorundan da burada bahsetmek gerekir. İster kamu sektöründe ister özel sektörde olsun, ister ev hayatında isterse çalışma hayatında olsun kadınların ve LGBTİ+'ların uğradığı ayrımcılık yaygın bir sorundur. Toplumdaki yerleşik cinsiyet rolleri derin bir ayrımcılığı beraberinde getirmektedir. Kadınları çalışma hayatından alıkoyan ve onların kendi potansiyellerini gerçekleştirmelerine mâni olan mevzuata ve uygulamaya ilişkin birçok sorunlu alan vardır. Doğum ve hamilelik planı, medeni durum gibi kriterlerin fiili durumda işe girmeyi güçleştiren veya işten çıkarılma tehdidi doğuran etkenler olması bu sorunlardan bazılarıdır.

LGBTİ+'ların da insanca yaşam sürme hakları tehdit altındadır. LGBTİ+'lar cinsel kimlikleri ve cinsel yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa uğramaktadır. Araştırmalara göre LGBTİ+ çalışanlar arasında kimliği açık olanların oranı özel sektörde %23, kamuda %6'dır.<sup>7</sup> LGBTİ+'lar arasında işsizlik yaygınlaşmaktadır. LGBTİ+'lar kimliklerinin açık olmalarının iş bulmayı zorlaştırdığını belirtmektedir. Olağan iş bulma kanallarından ve aracı kurumlardan yeterince yararlanamamaktadır.

## Özel gereksinimli bireylerin istihdam koşulları yetersiz

Belirli sayının üzerinde işçi çalıştıran işyerlerine getirilen özel gereksinimli birey çalıştırma kotasına karşın işyerlerinin fiziki koşullarının sıklıkla özel gereksinimli bireylerin çalışabileceği olanaklardan mahrum olduğu gençler tarafından dile getirilmektedir. Bu işyerlerinin fiziki koşulları yeterince denetlenmediği için bireyler sahip oldukları gereksinime bağlı olarak istihdam konusunda ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Yine özel gereksinimli bireylerin mesleki eğitimi için ihtiyaç duyulan eğitmen kapasitesi ve niteliğinin yetersiz olduğu da gençlerin yakındığı bir başka sorundur.

<sup>7</sup> <https://www.diken.com.tr/arastirma-lgbti-calisanlar-ozel-sektorde-yuzde-23-kamuda-yuzde-6-acik-yasiyor/>

## Sonuç

Özetlemek gerekirse, gençlerin istihdam piyasası ile sağlıklı bir ilişkileri vardır. Üniversite eğitiminin, nitelik kazandırmaktan ziyade işsizliği öteleme amacı taşıması; gençlerin becerileri ve uzmanlık alanları dışındaki işlerde çalışmak zorunda olmaları; verilen eğitimin nitelikli olmama sorunu ve kamu sektöründeki siyasi bağlantı temelli kayırmacılık ve cinsiyet rollerine ilişkin gerek toplumsal gerekse kurumsal önyargıların varlığı işsizlik meselesinin ana hatlarını oluşturmaktadır. Gençlerle yapılan 8 forum sonucunda ortaya çıkan taleplerin de bu hatlarla uyumlu olduğu söylenebilir.



## Gençlerin İşsizlik Sorunu Hakkındaki Beyanları

### Gençler iş bulmak için gerekli deneyimden yoksun kalıyor ve istihdam piyasasında öne çıkılmalarını sağlayacak olanaklara erişemiyor

Birçok genç, işe girmek için deneyim gerektiğini ancak deneyim elde etmenin zor olduğunu belirtmektedir. Birçok işverenin deneyimli çalışanları tercih etmesi, yeni mezunlar ve gençlerin iş piyasasına girme şansını azaltmaktadır. Bu durum, gençlerin iş arama sürecini uzatmakta ve işsizliği arttırmaktadır.

Staj yapmak deneyim sorununu çözmek için bir seçenek olsa da gençler staj olanaklarının yetersiz olduğunu, ücretsiz staj yaptırıldığını, sigorta masraflarının stajyere yüklendiğini belirtiyor. Gençlerin birçok meslekte staj yapması gerekmektedir ancak staj olanaklarının yetersiz olması, özellikle küçük işletmelerde çalışan gençler için bir sorun oluşturmaktadır. Birçok işletme, stajyerleri ücretsiz çalıştırmaktadır. Ayrıca, stajyerlerin sigorta masrafları da genellikle yine kendilerine yüklenmektedir. Bu durum, gençlerin maddi açıdan zor durumda kalmasına ve iş piyasasına girmelerinin zorlaşmasına neden olmaktadır.

Gençler iş bulmalarına yardımcı olacak mesleki gelişim için yeterli imkânların sunulmadığını belirtmektedir. Mesleki gelişim yetersizliğinin bir ayağı lise ve üniversite eğitiminde, bir ayağı ise çalışma hayatındadır. Kötü koşullarda ve alan dışı çalışma zorunluluğu uzmanlaşmayı olumsuz etkilemektedir.

### Gençler, sığınmacılar ve kayıt dışı çalıştırılan işçilerden ucuz işgücü olarak yararlanılması nedeniyle istihdam koşullarının kötüleştiğini düşünüyorlar

Gençler kayıt dışı işçi çalıştırma ve sığınmacıların ucuz işgücü olarak kullanılması nedeniyle istihdam piyasasında koşulların kötüleştiğini düşünüyorlar. Sığınmacılar ve kayıt dışı işçilerin genelde kötü çalışma koşullarını ve düşük ücretleri kabul etmeye eğilimli olmaları nedeniyle iş piyasasındaki diğer çalışanların yaşam standartlarının da olumsuz etkilendiğine inanıyorlar. Araştırma bulguları sığınmacıların kayıt dışı istihdama ve en yoksul kesimlere olumsuz etki etmiş olsa da uzmanlık gerektiren işlerde ve kayıtlı istihdama bir etki etmediğine işaret ediyor.<sup>8</sup>

### Üniversite kontenjanlarının plansız şekilde artması nedeniyle bazı mesleklerde ihtiyaçtan fazla mezun yetişiyor

Eğitim politikalarındaki planlama eksikliği bazı alanlarda ihtiyaçtan daha fazla mezun verilmesine neden olmakta, bu da gençlerin iş piyasasında iş bulma şansını azaltmakta ve mesleklerinde rekabet güçlerini düşürmektedir. Bu durumdaki gençler eğitim aldıkları alanın dışında daha kötü koşullarda çalışmaya zorlanmaktadır.

<sup>8</sup> <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-017-0082-4>

## Gençler alan seçiminde yeterli rehberlik alamıyor ve yönlendirme gecikiyor

Gençlerin, meslek seçimleri konusunda yeterli rehberlik hizmeti alamamaları ve yönlendirilmelerinin gecikmesi, doğru mesleği seçmelerini ve uzmanlaşmalarını zorlaştırmaktadır. Birçok genç meslek seçiminde yalnızca maddi koşulları gözetmek durumunda kalmaktadır.

## Gençler eğitimin niteliğinin iş bulmak için yeterli olmadığından yakınıyor

Gençler aldıkları eğitimin niteliğine eleştirel yaklaşmaktadırlar. Gerek öğretmenlerin yetersiz kariyerleri gerekse güncel trendlere uygun seçmeli derslerin açılmaması öğrencileri üniversite sonrası iş piyasasına hazırlamakta yetersiz kalmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye’de ciddi bir yabancı dil öğrenme sorunu vardır. Hem ortaöğretim kurumları hem de üniversiteler bu konuda yeterli başarıyı gösterememektedir. Bu durum ise, mezuniyet sonrası nitelikli işler ile gençlerin buluşamaması sorununu beraberinde getirmektedir.

## Kamuda istihdam arzı ve atama gençlerden gelen talebi karşılayamıyor

Kamuda çalışma imkânları, ülkemizde işsizlik oranlarının yüksek olması sebebiyle oldukça cazip görünse de kamu kurumlarındaki istihdam arzı ve atama sayısı yüksek talebi karşılayamamaktadır. Bunun yanı sıra, kamu kurumlarındaki işe alım süreçleri oldukça uzun ve karmaşık olduğu için, bu durum birçok mezunun atama beklerken işsiz kalmasına sebep olmaktadır. Bazı bölüm ve branşlarda kamuda çalışma dışında pek fazla seçeneği olmayan gençler yıllarca atama beklemek zorunda kalmaktadır.

## Eğitim kontenjanları ile kamudaki istihdam olanakları arasında planlama eksikliğinden kaynaklanan bir orantısızlık mevcuttur ve bunun sonucunda birçok mezun açıkta kalmaktadır

Eğitim kontenjanları ile kamudaki istihdam olanakları arasında ciddi bir orantısızlık mevcuttur. Atama imkânı daha fazla olan bölümlere yoğun talep gösterilirken buralarda işgücü fazlası oluşmakta, diğer bölümlerden mezun olan öğrencilerin atama imkânları ise oldukça sınırlı kalmaktadır. Bu durum, birçok mezunun açıkta kalmasına sebep olmaktadır.

## Gençler işsizliğin yüksek olmasının yanında torpil ve kayırmacılığın yaygın olmasından yakınıyor

Yüksek işsizlik oranları iş başvuruları arasında yoğun rekabete neden olmaktadır. Gençlere göre bu rekabet torpil ve kayırmacılığı beslemektedir. Sonuçta nitelikli ve hak eden kişiler yerine liyakatsiz kadrolar oluşmaktadır.

## Gençlere göre işe alım süreçlerinin şeffaf olmaması ayrımcılığa yol açıyor

İşe alım sürecinde adaletli davranılmamasına, usulsüzlüklere ve yolsuzluklara yol açabilecek denetim eksiklikleri mevcuttur. Bu durum, işe alım sürecinde güvensizlik yaratmakta, başvuru sahiplerinin fırsat eşitliğine erişimini zorlaştırmaktadır. Mülakatlar mesleki yeterlilik ölçümü için değil kadrolaşma için kullanılmaktadır.

## Siyasi tercihlere ve tarikat-cemaat bağlarına dayalı işe alım ve kadrolaşmadan şikâyet ediliyor

Gençlerin forumlarda en çok dile getirdiği konulardan biri siyasi bağlantılar ve tarikat-cemaat mensubiyetine dayalı kadrolaşmadır. Siyasi tercihler veya tarikat-cemaat bağları nedeniyle nitelikli adayların yerine liyakatsiz adayların işe alınması yaygınlaşmaktadır. Farklı kamu kurumlarında farklı tarikat-cemaat veya siyasi bağlantı ağlarının işe alım süreçlerinde belirleyici olduğu dile getirilmektedir.

## Merkezi sınavlarda yaşanan şaibeler ve güven kaybı

Merkezi sınavlarda yaşanan usulsüzlükler, güven kaybına ve adaletsizliğe yol açmıştır. Sınav ölçüm sistemlerine gölge düşmesi gençleri iş bulma konusunda daha fazla umutsuzluğa sürüklemektedir. Hatta gençlerin psikolojik açıdan ülkeden uzaklaşmasına yol açtığı dile getirilmektedir.

## Cinsiyet rolleri kadınların istihdam olanaklarını kısıtlıyor

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınları ev işlerine, çocuk bakımına ve aileye hizmet etmek sorumluluklarıyla sınırlamaktadır. Bu cinsiyet rolleri, genç kadınların işgücüne katılımını engellemekte ve ekonomik bağımsızlıklarına ket vurmaktadır.

Çocuk bakımı hâlâ büyük ölçüde kadınların sorumluluğundadır ve erkeklerin çocuk bakımına katılımı yetersizdir. Bu durum, kadınların iş hayatında karşılaştığı engellerden biri ve ebeveynlerin çalışma hayatı ile aile hayatını dengelemelerini zorlaştırmakta, kadınların iş hayatında ilerlemesini engellemektedir.

## Erkeklerin baskın olduğu işyerleri ve sektörlerde işe alım için erkeklere öncelik veriliyor

Bazı mesleklerde erkek egemen bir kültür hâkim olduğu için işe alım sürecinde kadınlarla aynı niteliklere sahip olsalar bile erkekler daha fazla tercih edilmekte, kadınların işgücüne katılımı azalmaktadır.

## Cinsiyet eşitliğini gözeten bir istihdam politikası mevcut değil

Cinsiyet eşitliğini sağlamak için üretilecek hükümet politikalarının ve işveren uygulamalarının yetersiz olması, kadınların işgücüne katılımını sınırlamakta ve eşitsizlikleri pekiştirmektedir.

## Deprem işsizlik endişesini pekiştirdi

Gençler 6 Şubat 2023'te yaşanan depremlerin işsizlik, güvencesiz çalışma, zorunlu göç, fırsatçılık nedeniyle maliyetlerin artması gibi nedenlerle iş yaşamına olumsuz etki edeceğini düşünmektedir. Yine bölgenin imarı için ciddi bir kaynağın inşaaata aktarılması sorununun diğer sektörleri olumsuz etkileyebileceğinden endişe edilmektedir.

## Genç İşsizliğine İlişkin Çözüm Önerileri

### Genç istihdamını teşvik için vergi avantajları, genç girişimini desteklemek için yasa değişikliği ve finansal olanaklar sağlanabilir

- Şirketlere yeni mezunları çalıştırdıkları takdirde vergi avantajları sağlanabilir. Böylece, ilerleyen senelerde iş hayatına atılacak ve bizzat vergi mükellefi olacak gençlerin sisteme girişi kolaylaştırılmış olur. Bu aşamada feragat edilecek 1 veya 2 senelik vergi geliri hem uzun vadede devlet için göze alınabilir bir yatırıma dönüşür, hem de firmalar için yeni mezun gençleri istihdam etmek maliyet azaltıcı bir boyut kazanır.
- Daha fazla özel sektör istihdamı yaratmak ve kamu istihdamına yönelik işgücü piyasası talebini dengelemek için genç girişimciliği teşvik edilebilir ve desteklenebilir. Bunun için, genç girişimcilerin şirket kurma maliyetlerinin azaltılması, kamu bankalarının daha yaratıcı kredi paketleriyle bu projeleri desteklemesi ve gençleri hayata atılmaktan alıkoyan, askerlik hizmeti ve üniversite kredisi gibi borçların belirli bir süre ötelenmesi gibi adımlar atılmalıdır. Ayrıca KOSGEB gibi kurumlar eliyle genç girişimciliği için altyapı destekleri artırılmalı, mesleki eğitimler yaygınlaştırılıp cazip hale getirilmelidir.

### Gençlerin çalışma koşulları denetlenmeli, staj olanakları yaygınlaştırılıp güvenceye kavuşturulmalı

- Çalışanların sigorta koşullarının usulüne uygun yapıp yapılmadığı daha sık denetlenmeli; mesleğe ve unvana uygun sigorta primlerinin yatırılması sağlanmalı: Sigorta koşullarının usulüne uygun yapılması, gençlerin gelecek kaygılarının azalmasını, çalışma motivasyonlarının artmasını, çalışan haklarının korunmasını sağlar. Stajyer sigortalarının denetlenmesi gençlerin iş deneyimine sahip olabilme olanaklarını arttıracaktır.
- Stajyerlerin çalışma koşulları denetlenmeli ve iyileştirilmeli: Stajyerlerin çalışma koşullarının denetlenmesi ve iyileştirilmesi, stajyerler için sosyal güvence kapsamının geliştirilmesi ve genişletilmesi stajyerlerin iş hayatına daha donanımlı bir şekilde hazırlanmalarını ve daha çok gencin staja yönelmesini sağlayacaktır. Ücretsiz staj yaptırılmasının yasaklanması sorunun çözümünde önemli bir adım olabilir.
- Eğitim hayatının bir parçası olarak zorunlu staj yaygınlaştırılmalı, özel sektöre stajyer istihdamı için teşvikler sağlanmalı: Zorunlu staj uygulaması ve özel sektörde stajyer istihdamının artması için teşvikler sağlanması sayesinde daha fazla genç ve öğrenci mesleki deneyimini arttırabilir, iş piyasasında nitelikli ve deneyimli eleman sorununu azaltır. Bunun için hem kolaylaştırıcı yasal düzenlemeler yapılmalı, hem de şirketlere stajyer istihdamına karşılık mali avantajlar sağlanmalı.

### Nitelik Uyuşmazlığı

- Üniversite kontenjanları ve üniversite sayısı yeniden düzenlenmeli ve istihdam piyasasının ihtiyaçlarına uygun olduğu takdirde azaltılmalıdır. Kontenjan sayılarının azaltılması üniversite mezunlarının iş bulma şanslarını arttırırken çalışma koşullarının ve başlangıç ücretlerinin iyileşmesini sağlayacaktır.

- Eğitimin kalitesi artırılmalı, daha nitelikli mezunlar yetişmesi sağlanmalıdır. Eğitim kalitesini arttırmak için üniversite ve meslek eğitimi altyapısı güçlendirilmeli, kaynak tahsisi çoğaltılmalı, öğretmen ve akademisyenler için daha sıkı liyakat şartları getirilmeli, uluslararası rekabeti gözetilen bir eğitim müfredatı oluşturulmalıdır. Üniversite eğitimindeki nicelik artışı nitelik kaybına neden olmaktadır. Nitelikli akademik personelin üniversitelere kazandırılması veya mevcut akademisyenlerin niteliklerini arttırmak için onlara daha fazla araştırma fonu ve yurtdışında akademik çalışmaları için gerekli imkânların sağlanması gerekmektedir.
- Yabancı dil eğitimine daha fazla yatırım yapılmalıdır, yabancı dil eğitim altyapısının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Yabancı dil eğitimindeki temel sorunlardan biri verimsizliktir. Bunun için uluslararası örnekler incelenmeli, dil eğitiminde otorite vasfına sahip uluslararası kuruluşlardan müfredat ve eğitim programlama için danışmanlık ve sertifikalandırma hizmeti alınmalıdır. Bu sadece üniversitelerin değil, ortaöğretimden hatta ilkokuldan itibaren üzerine düşülmesi ve ciddiye alınması gereken bir konudur.
- İş dünyası ile eğitim kurumları arasında daha sıkı bir işbirliği sağlanarak öğrencilere uygulamalı eğitim fırsatları sunulmalıdır.
- Bilim ve teknoloji alanlarında güncel eğitim materyallerinin kullanılmasının teşviki ve bu materyallere ulaşımın kolaylaştırılması sağlanmalıdır. İthal materyallerin eğitim amacıyla temin edilmesi durumunda vergi avantajları sağlanmalı, muadillerinin üretimi için projeler oluşturulması teşvik edilmelidir.

## Kamuda İstihdam

- Türkiye’de kamu personel seçim sistemi ister sınav ister mülakat ile olsun merkezi hükümetin denetimi ile mümkün olabilmektedir. Bu durum memur sayısının merkezi hükümet için fazla ancak yerel birimler için eksik olması ile sonuçlanmaktadır. Yerel yönetimler ise sınırlı yetki alanları dâhilinde denetimsiz bir işe alım süreci gerçekleştirmektedir. Bu sorunun çözümü, yerel yönetimlerin yetki sahasını genişletmesi ve merkezi hükümetin sorumluluklarını bölüşmesi ile aşılabılır. Böylece, belediye icraatları kalifiye uzman istihdamına dayanması ve belediyelerde istihdam edilen personel sayısının artması kaçınılmaz olacaktır. Mesela, bir anaokulu öğretmeni atama için Millî Eğitim Bakanlığı’nın kadro açmasını beklemektedir. Ancak, belediyelerin mahalle kreşleri açma ve işletme girişimleri, öğretmenlerin atama sorununu çözebilir.
- Mülakatların yerine objektif ve adil bir değerlendirme sistemi geliştirilmesi ve mülakatların yapılması gereken durumlarda dijital kayıt altına alınarak denetlenmesi gerekmektedir. Bu sayede kayırmacılık ve liyakatsizlik sorunları azaltılabilir.
- Bürokrasi içindeki siyasi etki ve kayırmacılığın önüne geçilmesi için tarafsız, objektif ve etik değerleri benimseyen bir bürokrasi anlayışı tesis edilmelidir. Kamu görevlilerinin yetkilerini kullanma koşulları ve bunların denetlenmesi meselesi siyasi etkiden yalıtılmalı, yasayla güvence altına alınmalıdır. Bunun için bürokrasi üzerindeki yürütme gücü zayıflatılmalı, yasama denetimi güçlendirilmelidir. Bürokrasiyi yürütmeden daha özerk kılacak yasal düzenlemeler yapılmalı, kurumsal özerklik güçlendirilmelidir.

## Cinsiyet Eşitliği

- Kadınların istihdam piyasasındaki varlıklarının artması işgücü havuzunun genişlemesi ve iktisadi verimliliğin artması açısından elzemdir. Bunun sağlanması için kadınların kariyer planlaması yapmalarının önündeki engeller kaldırılmalıdır. Bu amaçla özellikle kreş desteği büyük önem kazanmaktadır. Bu sayede, kadınlar doğum sonrası iş hayatlarına geri dönebilmektedir. Buna ek olarak birçok AB ülkesinde uygulanan ücretli babalık izni uygulamasının hayata geçirilmesi, çocuk bakımı sürecinde kadının üstündeki yükü hafifleterek istihdam olanaklarından mahrum kalmasını engelleyebilir.
- Bir başka öneri ise, geçtiğimiz yıllarda bir Avrupa Birliği projesi kapsamında ülkede sınırlı olarak uygulanan bakıcı desteği fonudur. Bu fon, 0-36 ay arası bebeği olan çalışan anneler için tahsis edilmiş ve gerekli sertifikalara sahip bakıcı kadınların istihdamı için kaynak ayırmıştır. Bu sayede hem anne iş hayatına geri dönmekte hem de bu fondan maaşını alan bir kadın bakıcı ve yardımcı olarak sigortalı şekilde istihdam edilmektedir. Bu tip projeler devam etmeli, başvuru süreci kolaylaştırılmalı ve toplumun genel olarak bilgisine sunulmalıdır.
- Kamu ve özel sektörde cinsiyet kotası uygulaması, kadınların istihdam edilme oranını artırabilir ve cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme kaydedilebilir. Almanya'da hayata geçirilen cinsiyet kotası uygulamasının kadın istihdamını arttırma ve cinsiyet eşitsizliğini gidermede etkili olduğu görülmektedir.<sup>9</sup>
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliği hakkında eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri, bireylerin cinsiyet rolleri ve ayrımcılık konusunda farkındalık kazanmasına yardımcı olabilir ve toplumda cinsiyet eşitliği konusunda olumlu bir etki yaratabilir. Bu da genç kadınların eğitim ve istihdam olanaklarına daha fazla ulaşabilmesinin önünü açacaktır. Hem genç kadınların yasal haklarından haberdar olmaları hem de ailelerin bilinçlendirilerek engelleyici tutumların azaltılması kadın istihdamına katkı yapacaktır.
- Düzenli olarak bilgilendirme ve hak savunuculuğu faaliyetlerinin yanı sıra kadın çalışanlara hukuki ve psikolojik destek sunacak yerel birimler oluşturulması, bu birimler eliyle çalışma koşullarının denetlenmesi taciz ve mobbing nedeniyle iş hayatından kopmaları engelleyecektir.

<sup>9</sup> <https://www.dw.com/tr/cinsiyet-kotası-uygulaması-işe-yarıyor-mu/a-42883845>

## Siyasi Partiler için Politika Önerileri

- Şirketlere yeni mezunları çalıştırdıkları takdirde vergi avantajları sağlanabilir.
- Genç girişimcilerin şirket kurma maliyetlerinin azaltılması, kamu bankalarının daha yaratıcı kredi paketleriyle bu projeleri desteklemesi ve gençleri hayata atılmaktan alıkoyan, askerlik hizmeti ve üniversite kredisi gibi borçların belirli bir süre ötelenmesi gibi adımlar atılabilir.
- KOSGEB gibi kurumlar eliyle genç girişimciliği için altyapı destekleri arttırılabilir, mesleki eğitimler yaygınlaştırılıp cazip hale getirilebilir.
- Çalışanların sigorta koşullarının usulüne uygun yapılabildiği daha sık denetlenmeli; mesleğe ve unvana uygun sigorta primlerinin yatırılması sağlanmalı. Stajyerler için sosyal güvence kapsamı geliştirilmesi ve genişletilmeli. Ücretsiz staj yaptırılması tamamen yasaklanmalı.
- Zorunlu staj uygulaması ve özel sektörde stajyer istihdamının artması için yasal düzenlemeler yapılmalı, şirketlere stajyer istihdamına karşılık mali avantajlar sağlanmalı.
- Üniversite kontenjanları ve üniversite sayısı yeniden düzenlenmeli ve istihdam piyasasının ihtiyaçlarına uygun olduğu takdirde azaltılmalıdır.
- Eğitim kalitesini arttırmak için üniversite ve meslek eğitimi altyapısı güçlendirilmeli, kaynak tahsisi çoğaltılmalı, öğretmen ve akademisyenler için daha sıkı liyakat şartları getirilmeli, uluslararası rekabeti gözetilen bir eğitim müfredatı oluşturulmalıdır.
- Yabancı dil eğitimi için uluslararası örnekler incelenmeli, dil eğitiminde otorite vasfına sahip uluslararası kuruluşlardan müfredat ve eğitim programlama için danışmanlık ve sertifikalandırma hizmeti alınmalıdır.
- Bilim ve teknoloji alanlarında ithal materyallerin eğitim amacıyla temin edilmesi durumunda vergi avantajları sağlanmalı, muadillerinin üretimi için projeler oluşturulması teşvik edilmelidir.
- Kamu istihdamında yerel yönetimlerin yetki sahası genişletilebilir. Örneğin mahalle kreşleri açması için gerekli öğretmen atamasını MEB'in kadro açmasını beklemeden gerçekleştirebilir.
- Mülakatlar kaldırılmalıdır. Mülakat yapılması gerekli durumlarda kamerayla kayıt altına alınabilir.
- Bürokrasi üzerindeki yürütme gücü zayıflatılmalı, yasama denetimi güçlendirilmelidir. Bürokrasiyi yürütmeden daha özerk kılabilecek yasal düzenlemeler yapılmalı, kurumsal özerklik güçlendirilmelidir.
- Kadınların istihdam piyasasındaki varlıklarının artması için özellikle kreş desteği büyük önem taşımaktadır. Ayrıca ücretli babalık izni uygulamasının hayata geçirilmesi, çocuk bakımı sürecinde kadının üstündeki yükü hafifleterek istihdam olanaklarından mahrum kalmasını engelleyebilir.
- Geçtiğimiz yıllarda AB projesi kapsamında kısmen uygulanan bakıcı desteği fonu yaygın şekilde uygulamaya konulabilir.
- Kamu sektörü ve özel sektör ile sivil toplum kuruluşlarında cinsiyet kotası uygulanabilir.
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliği hakkında eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri yaygınlaştırılabilir.
- Kadın çalışanlara yönelik düzenli olarak bilgilendirme ve hak savunuculuğu faaliyetlerinin yanı sıra hukuki ve psikolojik destek sunacak yerel birimler oluşturulabilir, bu birimler eliyle çalışma koşullarının denetlenebilir.

Yukarıdaki öneriler "Gençliğin Yüzleri" kapsamında; gençler için, gençler öncülüğünde gerçekleştirilen bir kamusal tartışmanın sonucunda ortaya çıkmıştır. 8 şehirden 693 gencin katılımıyla gerçekleştirilen bu kamusal tartışma sonucunda çıkan çözüm önerileri; gençlerin siyasi partilerden beklentilerini göstermekte ve gençlerin eşit yurttaşlar olarak karar alma süreçlerinde yer alma istekliliklerini de ortaya koymaktadır.



“Gençliğin Yüzleri” olarak siyasi partilerden talebimiz; gençler tarafından, gençlerin sorunlarına çözüm üretmek için yürütülen bu kamusal tartışmaya dahil olmaları ve bu tartışmanın büyümesine ve derinleşmesine katkıda bulunmalarıdır. Gençlerin sorunlarına çözüm bulmak isteyen siyasi partiler, çözümlerin arandığı kamusal tartışmaları gençlerle birlikte tasarlamalı ve tüm gençlerin bu kamusal alana güven içinde katılmasını sağlayacak bir şeffaflık içerisinde yürütmeleridir.