



Avrupa Birliği Tarafından
Finanse Edilmektedir



SÜRKALGİRDER

SÜRDÜRÜLEBİLİR
KALKINMA VE
GİRİŞİMCİLİK DERNEĞİ

Küresel Düşün Yerel Davran: İzmir Yerelinde Genç İstihdam Politikalarının Güçlendirilmesi



İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
STCM
SOSYAL TOPLUM SAĞLAMLIK YATIRIM

"Bu rapor, Go For Youth Projesi kapsamında Avrupa Birliği'nin finansal desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamiyla Sürdürülebilir Kalkınma ve Girişimcilik Derneği'ne aittir ve Gençlik Örgütleri Forumu ya da AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."



Küresel Düşün Yerel Davran: **İzmir Yerelinde Genç İstihdam Politikalarının Güçlendirilmesi**

İÇİNDEKİLER

Yönetici Özeti.....	4
Küreselleşme ve Değişen İstihdam Modelleri.....	6
Çalışmaya 'Hak Temelli' Yaklaşım.....	9
İstihdam ve Ekonomik Büyüme.....	11
Sürdürülebilir Kalkınma Kavramı ve Genç İstihdamı.....	14
Gençlik Politikaları ve Gençliğin Ekonomik Olarak Güçlendirilmesi.....	18
Çalışma Hakkı ve Genç İstihdama Uluslararası Yaklaşım-Uluslararası Stratejilerin İncelenmesi.....	19
Ulusal Politika Belgelerinde Genç İstihdama Yönelik Girişimler.....	28
Türkiye'de Genç İşsizlik	33
Yetki İkâmesi Kavramı ve Politikaların Yerelleştirilmesinin Önemi.....	36
Yerel Yönetimlerin Stratejik Planlarının İncelenmesi	38
Bornova, Konak, Çiğli ve Bayraklı Belediyelerinin Strateji Planlarının Genel Analizi.....	47
Yerel Yönetimler İle Görüşme Notları.....	48
Yerel Yönetimlere Öneriler	58
Referanslar.....	59

Yönetici Özeti

Sürdürülebilir Kalkınma ve Girişimcilik Derneği olarak Go-For Youth (Gençlik Örgütleri Forumu) hibe desteği programına **‘Hak Temelli Gençlik İstihdamı İçin Elverişli Alan Yaratmak: Yerelde Gençlik Politikasının Güçlendirilmesi’** isimli projemiz ile başvurduk ve aynı destek ile bu projemizi yürütmekteyiz. Projemizi, Gençlik Örgütleri Forumu’nun hazırladığı COVID-19 Pandemi dönemi gençlik ihtiyaç analizinde belirtilen ana sorunlardan birisi olan **gençlerin istihdam ve çalışma hakkının iyileştirilmesine ve yerel düzeyde gençlerin hak temelli olarak güçlendirilmesine katkıda bulunması** amacıyla hazırladık. Bu kapsamda, yerelde genç istihdam stratejilerinin geliştirilmesi noktasında gençler ile yerel yönetimler arasında, gençlerin kendilerini ilgilendiren konularda politika yapım süreçlerine katılımlarını, sosyal diyalog mekanizmalarının fazlalaştırılması ve katılımlarının artırılmasını amaçlarımızdan biri olarak belirledik. Dünyada ve ülkemizde artmakta olan ve özellikle pandemi döneminde derinleşen **‘ne istihdamda ne de eğitimde olan gençler’** konusuna ilişkin yerelde politikaların geliştirilmesinin önemli olduğunu düşünmekteyiz.

İlk olarak proje kapsamında, istihdama hak temelli yaklaşımın açıklığa kavuşturulması amacıyla akademik teorik arka plan çalışması gerçekleştirildi. Sonrasında, uluslararası tabloyu ve değişen dünya istihdam eğilimlerini anlamak amacıyla **Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, ASEAN, Avrupa Birliği** gibi uluslararası ve ulusüstü örgütlerin gençleri ve genç istihdamı merkezine alan raporları, stratejileri ve politikaları incelendi. Sonrasında ortaklık kurmuş olduğumuz **Konak, Çiğli, Bornova ve Bayraklı** ilçe belediyelerinin **‘genç istihdam’** ve **‘gençlerin istihdam hakkına erişimleri’** bakış açısını temel alarak **2020-2024 Stratejik Planları’nı** inceledik. İncelediğimiz Stratejik Planlardan elde ettiğimiz çıktılar kapsamında ortaklık kurduğumuz belediyelerin Ar-Ge ve İstihdam birimleri ile ziyaretler gerçekleştirerek yerel yönetimlerin genç istihdama yönelik stratejileri, politikaları ve hedefleri hakkında bilgi sahibi olduk ve video çalışması gerçekleştirdik. Elde ettiğimiz bu çalışmalar doğrultusunda küresel ve yerel eğilim, istihdam strateji, politika ile uygulamaları içeren politika belgemizi hazırladık. Edindiğimiz bilgiler ve yaptığımız tespitler ışığında **‘Gençlerin karar vericileri etkileme ve sivil katılımlarını güçlendirme’** amacı ile 20 gencin katılacağı kapasite geliştirme eğitimleri gerçekleştirilecektir. Farklılaşan sosyal gruplara bağlı olarak farklı sosyal ihtiyaçları olan gençlerin bir arada bulunup ihtiyaçlarını dile getireceği, yerel yönetimlerin hak temelli istihdam politikasını geliştirmek için yenilikçi fikirler üreterek yerel gençlik istihdam stratejisinin oluşturulmasına katkıda bulunabilecekleri, gençlerin istihdam hakkı için Ideathon çalışması gerçekleştirilecektir. Son olarak ortaklık kurduğumuz yerel yönetimlerin temsilcileri ile 30 gencin

dahil olduğu diyalog toplantısı gerçekleştirilecektir. Diyalog toplantısında tarafların birbirlerini tanınmaları, grupların ihtiyaçlarını öğrenmeleri ve yerel düzeyde gençlik istihdam stratejisinin hak temelli olarak güçlendirilmesine yönelik gençlerin karar alma süreçlerine katılımlarını sağlamak ve sürdürülebilir kılmak için bir alan yaratılması hedeflenmektedir. Bu toplantı ve sonrasında oluşturulacak diyalog mekanizması ile yerel yönetimler ile gençler arasında bir sosyal diyalog mekanizmasının kurularak yerelde gençlik katılımı ile iyi uygulama örneklerinin oluşturulmasına yönelik bir iyi niyet deklarasyonu imzalanmasını öngörmekteyiz.



Küreselleşme ve Değişen İstihdam Modelleri

Küreselleşme ile birlikte dünya ekonomik, siyasi, toplumsal, kültürel açıdan değişim göstermeye başlamıştır. Değişen bu yapı içerisinde ülkeler kendilerini bu yapının getirmiş olduğu beklenti, ihtiyaç, talep ve arzlara göre yeniden şekillendirmeye başlamışlardır. Küreselleşmenin tanımına ilişkin birçok görüş ve düşünce bulunmaktadır. Küreselleşmeye ilişkin Robert Cox:

‘‘Küreselleşmenin özellikleri; ürünlerin uluslararasılaşması, emeğin uluslararası ölçekte yeniden dağıtımı, göç, devletlerin dışarıya açılması ve bunları sağlayan süreçleri üreten yeni rekabet ortamıdır. Bu süreçte devletler, birer küreselleşme ajansı haline gelmektedir.’’

(Cox, 1994)

Robert Cox’un tanımı ile birlikte, Anthony Giddens’in tanımı, küreselleşmenin açıklanması için bütünsellik oluşturmaktadır. Giddens, *‘‘Küreselleşme dünya çapındaki ilişkilerin yoğunlaşması demektir. Öyle ki yerel olaylar, coğrafi açıdan uzak olan yerlerdeki olaylardan etkilenmektedir’’* (Giddens, 1990).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, 1990’lar ile birlikte dönüşen yeni ekonomi trendleri; **iletişim, bilgi ve kontrol sistemlerinin de yaşanan teknolojik gelişmeler** doğrultusunda yüksek bir ivme kazanmıştır. Yaşanan hızlı teknolojik ilerleme ve gelişmelerin üretim ve ticarete kullanılmaları ile birlikte ekonominin yapılarında da doğal dönüşümler yaşanmış oldu. Özellikle bu tarihten itibaren ticaretin ve üretimin temellerinden biri olan istihdam yapısal ve sistemsel olarak da değişikliğe uğradı. Değişen yapı içerisinde yeni üretim ve ticari talepleri karşılayabilmek için istihdam şekillerinin de bu değişim ihtiyaçları doğrultusunda yeniden hizalandı. Robert Cox’un tanımında da olduğu gibi ürünlerin ve emeğin uluslararasılaşması beraberinde bu ürünlerin uluslararası alanda rekabet edebilirliğini de ölçmüş oldu. Bu sebeple, uluslararası ekonomik açıdan ticari değeri olan ve diğer ticari materyaller ile rekabet edebilecek seviyede olan materyaller (dijital dahil) daha fazla ön plana çıkmaya başladı. Özellikle küreselleşme sonrasında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, Soğuk Savaş’ın getirmiş olduğu sistemsel siyasi baskılardan da kurtularak teknolojik gelişme odaklı yatırımlara daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Küreselleşmenin getirmiş olduğu yoğun karşılıklı bağımlılık ile ticari ve ekonomik işlemlerin çok taraflı olması ile ekonomik krizler de daha fazla etkili olmaya, makroekonomiye asgari düzeyde etkisi olan bir ülkenin bile bütün sistemde az da olsa krize sebep olacağı bir yapıya kavuşmuştur.



Küreselleşmenin ekonomi, ticaret ve finans açısından ilk uluslararası meydan okumalarından bir tanesi 2008 finans krizi olmuştur. Birçok ekonomiste göre 2008 Küresel Ekonomik Krizi, 1929'larda yaşanan ve bütün dünyayı etkisi altına alan Büyük Buhran'dan beri görülmüş olan en büyük finansal krizdir. Krizden önce 2000'lerden beri yıllar boyunca düşük faiz oranları kredi koşullarını kolaylaştırmıştı. Bu yüzden özellikle konut ve gayrimenkul inşaatında büyük bir artış meydana gelmiş ve borç odaklı bir tüketim yaklaşımı pekişmişti (Duhigg, 2008). Çeşitli şekillerde krediler almak son derece kolaylaşmıştı ve bu krediler tüketiciler tarafından yatırım yapmak yerine harcamaya yönelik uygulamalara sebep oldu. Krizin ortaya çıkış sebeplerine ilişkin temelde farklı olmayan görüşler bulunmak ile birlikte ortak yaklaşım konut sektörü kaynaklı kredi patlaması (Mortgage) diğeri ise, konut fiyatlarındaki şişkinliktir. Diğer bir görüş ise 2008 Küresel Finans Krizinin sebebi olarak krediye dayanılarak yapılan işlemlerin yarattığı bir çeşit kredi krizidir (Kaderli ve Küçükkaya, 2012). 2008 Küresel Finans Krizi dolayısı ile dünya çapında büyüme oranlarında düşüşler, işsizlik oranlarında, enflasyonda artışlar meydana gelmiştir. Her kriz sonrası dönemde de olduğu gibi ekonomik yapılarda da dönüşümler yaşanmaya başlamıştır. Değişen ekonomik yapılara yönelik olarak da değişen istihdam taleplerine karşın bireylerin istihdam alanlarında ve sektörlerinde de değişimler yaşanmıştır.

2000'lerden sonra on yıllık ve krizden sonraki dönem incelendiğinde, Amerika Birleşik Devletleri'nde en çok katma değer ileri teknoloji piyasasından geldiği gözlenmektedir. Teknoloji piyasasının ise özellikle **bilgi iletişim teknolojilerine (BİT)** odaklandığı görülmektedir. Yalnızca ABD değil, aynı zamanda iyi bir performans sergileyen gelişmekte olan ülkeler de benzer eğilimler içerisinde. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün rapor ve çalışmaları, BİT sektöründe çalışan bireylerin sayısında artış olduğunu gözlemektedir¹.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Araştırma Departmanı'nın yayımlamış olduğu '**Firmalar ve Ülkeler Arasında Katma Değer Dağılımı: BİT İmalat Sektörü Örneği**'² raporuna dayanarak yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, Asya ülkeleri başta olmak üzere, BİT sektöründe çalışan bireylerin sayısı 2000-2010 arası dönemde gözle görülür bir artış ile karşılaşmıştır (ILO, 2017). 2000'lerin başında verilen düşük faizli kredilere rağmen bu dönem içerisinde özellikle bilişim sektöründeki yatırımlar ve istihdam sayılarında artışlar yaşanmıştır. Bununla birlikte 2008'deki Küresel Finans Krizi ile birlikte gelişmiş ülkelerinde neredeyse hepsinde ve gelişmekte olan ülkeler

1 Rapor için: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_544190.pdf

2 Firmalar ve Ülkeler Arasında Katma Değer Dağılımı: BİT İmalat Sektörü Örneği Raporu için: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_544190.pdf

bir kısmında doygunluğa ulaşmış olan inşaat sektörüne olan ekonomik güven zaman içerisinde azalmaya başlamıştır. Dolayısı ile 1990'larda başlayan iletişim ve bilgi teknolojilerinin yükselişi, küreselleşmeye yönelik ilk en büyük meydan okumalardan olan 2008 Küresel Finans Krizinden sonra hızlanarak ivme kazanmıştır. Günümüzde ise yaşanan küresel değişiklikler açısından **uluslararası toplum ekonomik, siyasi, toplumsal, kültürel** bağlamda değişmeye devam etmektedir.

COVID-19 Pandemisi ve Yapısal Olarak İstihdam

COVID-19 salgını, ayırım gözetmeksizin salgının başından bu yana dünyadaki tüm ülkeleri derinden etkiledi. Birçok ülke, COVID-19 pandemisine ilk tepkiler olarak pandeminin yayılma hızını yavaşlatmak amacıyla çeşitli önlemler aldı. Uluslararası ekonomi ve politik ekonomi başta olmak üzere bütün ülkeler pandemi nedeniyle birçok açıdan etkiledi. Dünya üzerindeki bütün ülkeler salgının başlangıcında salgının etkisini azaltmak amacıyla kendi ulusal politikalarını izlediler. COVID-19 ile ilgili işyeri kısıtlamaları olan ülkelerde yaşayan işçilerin sayısı 2021 yılında büyük çoğunlukla sabit kalmaya devam etti. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre, dünyadaki işçilerin % 93'ü COVID-19'a bağlı işyeri kapatmanın olduğu ülkelerde yaşamakta (ILO, 2021)³. **Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "COVID-19 ve Çalışma Dünyası-Güncellenmiş Tahminler ve Analizler"** raporuna göre 2019'a göre, 2020 yılında toplamda 114 milyon işten çıkarma ile küresel boyutta istihdam kayıpları yaşandı. İstihdam kayıplarından ise gençler yaşlılara göre daha çok etkilenmiş oldu. Bu süreç içerisinde gençler başta olmak üzere bireyler çalışma haklarından yararlanamamış oldular. COVID-19 sonrası ekonomik toparlanma, Avrupa Birliği - AB gibi ekonomisi ileri bölgelerde bile 2023'ün ortasını bulması beklenmektedir. Ancak ekonomik toparlanma beklentileri COVID-19 salgınından etkilenen bütün ülkelerde aynı şekilde yaşanması beklenmemekte. Salgından en çok etkilenen sektörler olarak konaklama, yemek hizmetleri, sanat, kültür, eğlence ve inşaat sektörleri gösterilmekte. Öte yandan bilgi ve iletişim teknolojileri, finans ve sigorta faaliyetleri gibi sektörlerde belirgin bir şekilde pozitif yönden istihdam artışı devam ediyor. Altyapısı ve yatırımları ağırlıklı olarak salgından en çok etkilenen sektörler üzerine kurulmuş olan ülkelerin salgından en çok etkilenen ülkelere dönüşmesi bekleniyor. Özellikle bu ülkelerde toparlanma ve sonrası süreçte eşitsizliklerin artması öngörülmüyor. Genel olarak, destek ile toparlanma ve sonrası dönemlerde genç işçiler, kadınlar ve diğer kırılgan grupların daha fazla etkilenmesi söz konusu. Başka bir deyişle, COVID-19 Pandemisi başta ekonomi olmak üzere dünya vatandaşları üzerinde derin etkilere sebep olurken, COVID-19 salgınının getirmiş olduğu bu etkilerden kurtulmak amacı ile yapılan destek ve toparlanma girişimleri dolayısı ile hâlihazırda var olan eşitsizliklerin artmasını derinleştirebilir.

3 ILO COVID-19 ve Çalışma Dünyası-Güncellenmiş Tahminler ve Analizler Raporu için: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_769693.pdf



Dolayısı ile destek açısından toparlanma döneminde katılımcı, eşit ve paylaşımcı bir şekilde hak temelli bir yaklaşımın benimsenmesi **COVID-19 sonrası tam normalleşme dönemlerinde veya yeni normal döneminde sürdürülebilir toplumlar** oluşturma noktasında önem arz etmektedir.

Çalışma Hakkı

Çalışma hakkı esasen ikinci kuşak haklar (Ekonomik ve Sosyal Haklar) kategorisinde değerlendirilen bir haktır ve tarihsel gelişimi bulunmaktadır. Çalışma hakkı birçok uluslararası ve ulusal belgede tanımlanmış ve korunma altına alınmıştır. Bu bölümde, Çalışma Hakkı'nın uluslararası ve ulusal metinlerde nasıl tanımlandığı üzerinde durulacak ve Çalışma Hakkı'nın, günümüzde diğer insan hakları gibi temel bir insan hakkı olarak değerlendirilmesi yapılacaktır.

Bir İnsan Hakkı Olarak “Çalışma Hakkı”

Çalışma hakkı, birçok uluslararası belgede ve ülkelerin anayasalarında yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'a göre (ILO, 2005) çalışma hakkının birden fazla bileşeni vardır. Çalışma hakkının merkezinde, insan en temel haklarından biri güvence altına alınmış ve tanımlanmıştır: Çalışma hakkı ve buna bağlı olarak devletin veya işverenlerin bireylere iş sağlama görevi. Genel olarak çalışma hakkı sadece ahlâki ve insanî bir hak değil, aynı zamanda devletin ve hatta özel işverenlerin de sorumluluk altına girebileceği bir alandır. Ek olarak, çalışma hakkının, eşitlik hakkı, fikir ve düşünceleri ifade etme hakkı, insanın onuruna yakışır bir şekilde yaşama hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi birçok haktan ayrılamaz olduğunu vurgulamak gerekir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin⁴ 23. Maddesine göre çalışma hakkı kimseye ayırım gözetmeksizin, sosyal koruma önlemleri ile desteklenmiş, sendikalar aracılığıyla hakları aramaya kadar uzanan geniş bir yelpazede yer almaktadır. Belgede, bizlerin alışık olduğu insan hakları maddeleri belirtilmiştir. Bu açıdan, çalışma hakkı temel insan hakları bağlamında değerlendirilmesi gereklidir. Aynı şekilde yalnızca kendi ülke içerisinde yaşayan vatandaşlar için değil, **Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme 18 Aralık 1990 tarihli Birleşmiş Milletler 45/168 sayılı Genel Kurul** kararı kabul edilmiştir. Türkiye'nin de 2004 yılında imzaladığı ve 2007 yılında onayladığı Avrupa Sosyal Şartı'nda, Çalışma Hakkı tam anlamıyla tanımlanmamış olmak ile birlikte Çalışma Hakkı'na ilişkin ayrıntılı düzenlemelerde bulunmuştur. Çalışma Hakkı başlığı altında, sözleşme taraflarının çalışma hakkının etkili biçimde kullanması amacıyla;

4 İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si için: <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4a-e4-b876-8cb1d7eeae05.pdf>

1- Tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklardan biri saymayı. 2- Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili biçimde korumayı; 3-Tüm çalışanlar için iş bulma hizmetleri kurmayı ya da sürdürmeyi; 4-Uygun mesleğe yönelme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri sağlamayı ya da teşvik etmeyi taahhüt eder.” (Böl. II, Madde 1).

Ayrıca 1982 T.C Anayasası’nın 49. Maddesine göre;

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.”⁵

ifadeleri bulunmaktadır. Dolayısı ile çalışma kavramı, hem Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi gibi uluslararası kurumlar ve örgütler aracılığı ile uluslararası sözleşmeler ve anayasa ile tanımlanmış ve güvence altına alınmıştır. Buradan hareketle, çalışmanın yalnızca insanın hayatını idame ettirebilmesi için bir gereksinim, zorunluluk ve ihtiyaç olduğu değil, insan onuruna yakışır iş ve ücretle çalışmanın da bir <Temel İnsan Hakkı> olduğu anlaşılmalıdır. Haklardan tam anlamıyla yararlanamama durumları da hakların varlığını anlamsızlaştırmaktadır. Anlaşılacağı üzere işsizlik, çalışma hakkından yararlanamama anlamına gelmektedir. Bu yüzden işsizlik, çalışma hakkından yararlanamama, yoksun olma bağlamında temel hak ve özgürlüklerden yararlanamamasına yol açmaktadır. Çalışma hakkı, ikinci kuşak sosyal ve ekonomik bir hak başlığı altında değerlendirilmek ile birlikte diğer hakları da etkileyen bir haktır. İnsan, hukuk ve haklar bağlamında bir bütünsellik arz eder ve insan hakları arasında tanımlanmış belirli bir hiyerarşi olmamak ile birlikte bütünsellik ilkesi dolayısı ile temel insan hakları birbirlerinden ayrılmaz bir bütünün parçalarıdır. Ekonomik haklar bağlamında Çalışma Hakkı’nın temel bir hak olduğunu şu şekilde daha iyi ifade edebiliriz. Avrupa Konseyi’nin **“Temel Sosyal Haklara İlişkin İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Ek Protokol”** ismi ile kabul etmiş olduğu 1999 tarihli 1415 sayılı kararında “Ekonomik ve sosyal haklar, insan onurunun doğasında bulunmaktadır ve medeni ve siyasal haklar gibi açıkça insan haklarındandır. Bu iki kategori birbiri ile bağımlıdır ve farklı biçimde ele alınamaz.” (Şirin, 2014,

5 T.C Anayasası 49. Madde Çalışma Hakkı için: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>



s. 345) ifadesinden yola çıkarak söyleyebiliriz ki insan haklarının birbirinden ayrılamaz bir bütünün parçaları olduğunu ve insan onurunun doğasında bulunan bir bileşen olduğu çıkarılmaktadır. Tarihte insan hakları sorunları; insan hakları ihlalleri gerçekleştikçe ve gündeme geldikçe ilerleme kaydetmiştir. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın giriş bölümünde de ifade ettiği üzere "Milletler Cemiyeti üyeleri adil ve insancıl çalışma koşulları sağlamaya ve bunları sürdürmeye çaba göstereceklerdir". İkinci Dünya Savaşı sonrasında revize edilen ILO Anayasası'nda başlangıç bölümünde evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceği yani, **"işsizliğe karşı savaşın, uygun bir ücretin güvence altına alınması gerektiği ve uygun çalışma koşullarının sağlanması, kalıcı bir dünya barışının sağlanması ve insanlık ve adalet duygularının bir gereği olarak"** ifade edilmektedir (ILO Anayasası, Başlangıç)⁶. İşsizlik ve gelir eşitsizliği savaş ve çatışma kavramları ile ilişkilendirilmiş, uluslararası kalıcı barışın ancak sosyal ve ekonomik eşitlik ile sağlanabileceği varsayılmıştır.

İstihdam ve Ekonomik Büyüme

Bu bölümde, istihdam ile ekonomik büyüme arasındaki karşılıklı ilişki ortaya konulacaktır. Sürdürülebilir bir istihdama dayalı ekonomik büyümenin hangi ortam içerisinde nasıl bir durumda olduğu, **sürdürülebilirliği, kapsayıcılığı, erişilebilirliği ve eşitlikçi** olması da önemlidir. Önceli bölümde, savaşların ve ekonomik modellerin sürdürülememesinin çatışmalara nasıl yol açabileceğinden bahsetmiştik. Bu bölümde de sürdürülebilir bir ekonomik model, istihdam ve ekonomik büyüme için gerekli olan şartları ortaya koyuyor olacağız.

İstihdam ve Ekonomik Büyüme

Bir ülke ekonomisinin başarısını göstermesi açısından ekonomik büyüme ve istihdam oldukları son derece önemli iki makroekonomik etken olup özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere, birçok ülkenin ekonomi politikalarının göstergelerinden birisidir. İstihdam, **yeni istihdam ve iş sahalarının oluşturulması, 21. yüzyılın gereksinimlerini ve teknolojik ilerlemelerini de kapsayan yenilikçi iş modelleri ile ekonomik büyüme arasında doğrudan bir**

6 ILO Anayasası için: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf

ilişki bulunmaktadır. İstihdam ve özellikle ekonomik büyümenin yarattığı yeni işlerin niceliği ve kalitesi, en önemli kalkınma konularından biri olarak değerlendirilmektedir. ILO, nüfus artışını ve demografik değişiklikleri sürdürülebilir kılmak için önümüzdeki on yıllar içerisinde milyonlarca yeni işin yaratılması gerektiğini öngörmektedir (ILO-IMF, 2010).

İstihdam, esasen işgücünün doğrudan üretime yönelik kullanılmasını ifade eder. İstihdam, ekonomik büyümeyi etkileyen faktörlerin başında yer almaktadır. İstihdamda sağlanacak bir artış ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır (Saygılı, 2002:83). Ancak istihdam sonucunda elde edilen ekonomik büyümenin sürdürülebilir ve üretken temeller üzerine inşa edilmiş olması gerekmektedir. Örneğin, sektörel bazda yalnızca birkaç endüstrinin işleyişine temellendirilmiş bir ekonomik model sürdürülebilir olmayacaktır. Dolayısı ile istihdama ve buna bağlı olarak elde edilen ekonomik büyümeye odaklanırken, aynı zamanda istihdamın sektörlerde hangi endüstriyel alanlarda toplandığına dikkat edilmelidir. Bunun yanında, zaman zaman ekonomik büyümenin istihdamı arttırmadığı da gözlenmektedir ve yüksek oranlı büyüme oranlarına rağmen istihdam düzeylerinde artış oranlarının sınırlı kalması hatta azalması şeklinde tabir edilen ‘‘istihdamsız büyüme’’ kavramı ortaya çıkmaktadır (Konukman ve Türel 2010:102). Ekonomik büyüme istihdama da yansımali ve bu iki kavram karşılıklı olarak birbirinin itici gücü olarak sürdürülebilir bir kalkınmayı pekiştirici nitelikte olmalıdır. Dolayısı ile eşitlikçi ve katılımcı bir ekonomik modelin sürdürülebilir bir ekonomik model olduğundan bahsedebiliriz.

İstihdam bir yandan ekonomik büyümeyi etkilerken, bununla birlikte beşeri sermaye kavramı da ön plana çıkmaktadır. **Kavram; beşeri sermaye, bireyin bilgi, beceri, yetenek ve nitelik kazanabilmek için kendisine veya diğer bireylere olan yatırım olarak özetlenebilir.** İnsanda beceri ve bilgi birikimini artıran ve ikisi arasında karşılıklı ilişkiye sahip olan bu durum ekonomik büyümenin en temel kaynaklarından birisidir. Bu noktada beşerî sermaye doğrudan bireysel ve kişisel beceri, nitelik ile ilgilidir. Beşerî sermaye artan üretim ve teknolojik ilerlemenin temelidir (Parasız, 2008: 11). Özellikle 21. yüzyılın ilerleyen teknolojilerini ve artan insan niteliğini göz önünde bulundurduğumuzda beşerî sermayenin ne kadar önemli olduğunu daha kolay kavrayabiliriz. Dolayısı ile beşerî sermayenin gelişmesi ve ilerlemesi sonucunda meydana gelen istihdam ve artan ekonomik büyüme, fiziksel beşeri kaynaklarını kullanarak artan ekonomik büyümeye nazaran daha sürdürülebilir bir model olacaktır. İnsanla alakalı olan nitelikler ile ileri teknoloji barındıran araçların ve üretim sürecindeki faktörlerin daha etkin bir şekilde kullanılması ile fiziksel sermayenin



de verimi artacaktır. Bütün bunlar olurken üretimi ve teknolojik ilerlemeyi destekleyici **özgür bir kültürel ortam ve siyasi altyapı, eşitlikçi, kırılğan grupları ve bütün paydaşları bünyesinde bulunduran ve “kimseyi arkada bırakmayacak” şekilde tasarlanmış bir ekonomik model** daha sürdürülebilir ve uzun vadeli bir ekonomik model olabilecektir.

İstihdam, Refah ve Kalkınma

Refahın devlet temelli bir şekilde kullanılması 20. yüzyılın ikinci yarısında, İkinci Dünya Savaşı’nın sonrasındadır. Ancak günümüzdeki tanımlamasına ve uygulamalarına ginceye dek birçok değişiklik yaşamıştır ve yaşamaya devam etmektedir. Bu konudaki ilk yaklaşımlara göre refahı sağlayıcı kurumlar olan devlet kurumları fırsat eşitliği, servetin eşit şekilde dağılması ve görece rahat bir hayat sağlamak için asgari şartları sağlamak ile yükümlü olan aktör devlettir. **Ancak küreselleşme ve çok uluslu şirketler ile hükümet dışı aktörlerin daha fazla ön plana çıkması ile sosyal devlet veya sosyal refah anlayışı** yalnızca devletin veya hükümetin kontrolü olan bir kavram olmaktan çıkmıştır. Başka bir deyişle yalnızca devletler veya hükümetler bireylerin ve toplumların refahını sağlamakla yükümlü değil, aynı zamanda Avrupa Birliği gibi ulus-üstü kurumlar, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası örgütler ve sivil toplum da bu sorumluluğu üstlenmeye başlamışlardır. Örneğin çalışma ve istihdama yönelik ILO’nun dört stratejik hedefi bulunmaktadır⁷. Aynı şekilde ILO tarafından temel insan haklarının gözetilmesine, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine ve istihdam fırsatlarının güçlendirilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi; uygulamaların denetlenmesine yönelik kendine özgü bir sistemle desteklemek üzere uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi; uluslararası teknik iş birliği programları ile eğitim ve araştırma çalışmaları desteklenmektedir.

İstihdam aracılığı ile refahın gelişmesi, bireylerin ve toplumların refah seviyelerinin artması sosyal kalkınma ile bağlantılıdır. Kalkınma; ülkenin ekonomik, toplumsal, siyasal ve kültürel yapılarının zamanla değişerek bireylerin ve toplumların yaşamlarının da zamanda ilerlemesi ve giderek toplumun genel refahının artmasıdır. Dolayısı ile sosyal kalkınmanın göstergeleri ekonomik büyümenin ne kadar eşitlikçi, dahil edici ve adil bir şekilde dağıtıldığıdır. Örnek verdiğimiz gibi sosyal kalkınma, ulusal gelir dağılımının iyileştirilmesi, yoksulluğun azaltılması, altyapı ve sosyal yatırımların ülkenin geneline dağıtılması, toplumun bütün bireylerinin bu refah seviyesinden yararlanabilmesi, kimsenin



geride bırakılmaması ve bütün kırılgan grupların ekonomik döngü içerisinde yer almasını ifade eder. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, nüfusun çoğunluğunu ve ekonominin itici gücünü oluşturan bireyler olarak gençlerin istihdama katılımı ve çalışma haklarını etkin bir şekilde kullanabilmeleri bu noktada son derece önem arz etmektedir. Kalkınma stratejilerinin şeffaflığı, katılımcılığı, bütün bireyleri bünyesinde bulundurması ve eşitliği doğrultusunda yolsuzluk ve buna bağlı olarak kalkınma politikalarına bağlanan umutların yerini ekonomik krizlere bırakılması önlenmelidir.

Sürdürülebilir Kalkınma Kavramı ve İstihdam-Genç İstihdamı

Bu bölümde sürdürülebilir kalkınma kavramından, tarihçesinden ve gelişiminden bahsedilecektir. Bölümün ilerleyen kısımlarında ise Sürdürülebilir Kalkınma ve genç istihdamının önemi ve bağlantısından ile sürdürülebilir kalkınma amaçlarında genç istihdamına ve hakkına yönelik yaklaşımlara yer verilecektir.

Sürdürülebilir Kalkınma Kavramı

Sürdürülebilir Kalkınma kavramı, çağımız için merkezi bir kavram haline gelmeye başlamıştır. Sürdürülebilir kalkınma esasen hem dünyayı anlamanın hem de dünyanın bir parçası olarak insanlığın küresel sorunlarını çözme yöntemidir. Günümüzde dünya nüfusu 7,5 milyara ulaşmış durumda. 1750’lerde Sanayi Devrimi’nin başlangıcında dünya nüfusu 800 milyon kadar, günümüzde bu sayının yaklaşık olarak dokuz katıdır. 2040’larda ise dünya nüfusunun 9 milyar olacağı öngörülmektedir. (Sustainable Development Solutions Network, 2013)⁸. Dolayısı ile artan talebi karşılayabilmek amacıyla, bu noktada sürdürülebilir kalkınma kavramının önemi bu noktada karşımıza çıkmaya başlıyor. Geleneksel iktisatta tercih sorunu, kaynakların sınırlı, ihtiyaçların ise sınırsız olmasından kaynaklanır. Bu yüzden insanların taleplerinin sınırsız olduğunu varsayarak kalkınmayı, özellikle sürdürülebilir kalkınmayı odak noktası almamız gerekir. Yüzyılın taleplerini ve gereksinimlerini karşılayabilen, ileriye dönük bir yatırım ve kalkınma modeli gereklidir.

8 Sustainable Development Solutions Network için: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/878actionagenda.pdf>



İlk olarak 1972’de Stockholm’deki Birleşmiş Milletler İnsan Çevre Konferansı’nda, ekonomik büyüme ve kalkınma açılarından uzun vadeli sürdürülebilirliğin sağlanması sorunu ilk kez küresel olarak ön plana çıkarılmaya başlanmıştır. Aynı yıl, en çok satanlar listelerinde olan Büyümenin Sınırları (The Limits of Growth) halihazırdaki ekonomik modeller ile devam eden ekonomik büyümenin, yerkürenin sınırlı kaynaklarını belli bir noktada tamamen tüketeceğini ve gelecekte büyük bir çöküşe yol açacağını savunmuştur. (Meadows; Randers; Behrens III, 1973). Sekiz yıl sonra, Dünya Koruma Stratejisi: Sürdürülebilir Kalkınma için Yaşayan Kaynakların Korunması (1980) başlıklı başka bir yayın daha yerini aldı.

Bundan sonra Norveç eski başkanının adıyla Gro Harlem Brundtland olarak da bilinen Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Komisyonu (Brundtland Commission) raporu ön plana çıkmaya başladı ve benimsendi. Brundtland Komisyonu, yirmi beş yıl boyunca kullanılan bir tanımını yaptı;

Sürdürülebilir Kalkınma, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme yeteneğinden ödün vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınmadır.

(Brundtland 1978, 41) ⁹

Daha sonrasında 1992 yılında Birleşmiş Milletler Dünya Zirvesi’nde Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı (UNCED) 3-14 Haziran 1992 tarihleri arasında Brezilya’nın Rio de Janeiro kentinde siyasi liderlerin, diplomatların, bilim insanları, medya kuruluşları ve STK paydaşlarının bir araya geldiği bir konferans düzenlendi (Birleşmiş Milletler, 1992)¹⁰. Dolayısı ile ilk kez 1992 yılında çevre ve sürdürülebilir kalkınmaya ilişkin çok aktörlü ve çok katmanlı küresel yönetim mekanizması sağlanmaya başlanmış oldu. Bu konferanslar ve forumlar; çevre, sürdürülebilir kalkınma ve sosyo-ekonomik gelişmenin küresel bir yönetim doğrultusunda ulaşılabileceğini göstermiş oldu.

9 Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Komisyonu Raporu için: <https://www.are.admin.ch/are/en/home/media/publications/sustainable-development/brundtland-report.html>

10 1992 Birleşmiş Milletler Rio de Janeiro Konferansı için: <https://www.un.org/en/conferences/environment/rio1992>

Yukarıda belirtilen bütün tarihsel süreçlerin doğrultusunda Eylül 2000’de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda 189 üye ülke çevre ve sürdürülebilir kalkınmayı merkezine alarak oturum gerçekleştirmişlerdir. Oturumun sonucunda ortaya çıkan hedefler şu şekilde olmuştur;



Milenyum kalkınma hedefleri ile elde edilen başarıların sürdürülebilir, uzun süreli ve kapsayıcı olması gerekiyordu. Ocak 2015’te Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 2015 sonrası kalkınma gündemiyle ilgili müzakereleri başlattı. Bu süreç, Eylül 2015’te BM Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi (UN SDG Summit, 2015)¹¹ ile sonuçlandı. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri özellikle su, enerji, iklim, gıda, istihdam gibi konular başta olmak üzere geniş bir konu yelpazesini kapsıyor. Özellikle istihdam konusu ile ilgili olarak neredeyse her kalkınma hedefinin çeşitli amaçları bulunmakta. Bunlar;

11 UN SDG Summit 2015 (BM SKA Zirvesi 2015) için: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/summit>

Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 4: Nitelikli Eğitim

	4.3 2030'a kadar bütün kadın ve erkeklerin erişilebilir ve kaliteli teknik eğitim, mesleki eğitim ve üniversiteyi kapsayan yüksek öğretime eşit biçimde erişimlerinin sağlanması.
	4.4 2030'a kadar istihdam, insana yakışır işlerde çalışma ve girişimcilğe yönelik teknik ve mesleki becerileri de kapsayan ilgili becerilere sahip gençlerin ve yetişkinlerin sayısının önemli ölçüde artırılması.
	4.5 2030'a kadar eğitim alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması ve engelliler, yerliler ve kırılgan durumdaki çocuklar dahil, kırılgan insanların her düzeyde eğitim ve mesleki eğitime eşit biçimde erişimlerinin sağlanması.
	4.7 2030'a kadar sürdürülebilir kalkınma ve sürdürülebilir yaşam tarzları için eğitim, insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği, barış ve şiddete başvurmama kültürünün geliştirilmesi, dünya vatandaşlığı ve kültürel çeşitliliğin ve kültürün sürdürülebilir kalkınmaya katkısının takdiri yoluyla bütün öğrenciler tarafından sürdürülebilir kalkınmanın ilerletilmesi için gereken bilgi ve becerinin kazanımının sağlanması.



Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 8 : İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme

	8.2. Yüksek katma değerli ve emek-yoğun sektörlerle odaklanarak ve çeşitlendirme, teknoloji geliştirme ve yenilik getirme aracılığıyla ekonomik verimliliğin daha yüksek seviyelere çekilmesi.
	8.3. Üretim faaliyetlerinin, insana yakışır istihdam yaratmanın, girişimciliğin, yaratıcılık ve yenilikçiliğin desteklendiği kalkınma odaklı politikaların desteklenmesi ve finansal hizmetlere erişim yoluyla mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin resmiyet kazanmalarının ve büyümelerinin teşvik edilmesi.
	8.5. 2030'a kadar gençler ve engelliler de dâhil bütün kadın ve erkeklerin tam ve üretken istihdama ve insana yakışır işlere erişimlerinin sağlanması ve eşit işe eşit ücret ilkesinin tam olarak benimsenmesi.
	8.6. 2020'ye kadar işsiz ya da eğitim görmeyen gençlerin oranının önemli ölçüde azaltılması.
	8.8. Çalışanların haklarının korunması ve özellikle kadın göçmenler olmak üzere göçmen işçiler ve güvencesiz işlerde çalışan insanlar dâhil bütün çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının geliştirilmesi.
	8.9. 2030'a kadar istihdam yaratan ve yerel kültür ve ürünlerini teşvik eden sürdürülebilir turizmin desteklenmesi için politikalar oluşturulması ve uygulanması.
	-8.b. 2020'ye kadar genç istihdamı için küresel bir strateji geliştirilmesi ve uygulamaya konması ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün Küresel İstihdam Pakti'nin uygulanması.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarında da görüleceği üzere, ekonominin temel itici gücü ve motoru olan gençler başta olmak üzere eşitsizliklerin azaltılması, nitelikli ve eşit eğitime erişim ve istihdam olanaklarının artırılmasına ilişkin çeşitli hedefler bulunmaktadır. Bu noktada ise sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşma ve sürdürülebilir bir dünya ve ekonomiler için gençlerin önemi anlaşılmaktadır.

Gençlik Politikaları ve Gençliğin Ekonomik Olarak Güçlendirilmesi

Bu bölümde Gençliğin Ekonomik Olarak Güçlendirilmesi (Youth Economic Empowerment) kavramı üzerinde durulacaktır. Ekonominin motoru ve itici gücü olarak kabul edilen gençlerin istihdama katılımlarının önemi, çalışma haklarından istifade etmeleri tartışmalarına değinilecektir.

Gençlik, birtoplumun temelidir durumundadır (Goldin, 2014). Motivasyonların, fikirlerin ve fırsatların doğru bileşimi göz önünde bulundurulduğunda, gençler üretken ve yaratıcı işlerde çalışmaktan çok daha fazlasını yapabilme potansiyeline sahiptirler (Chingunta, 2015). İstihdamdaki genç bireylerin, önceki nesillere göre ekonomik ve siyasal açıdan daha az politika yapımcıları etkileyebildikleri ve



siyasal katılım süreçlerinin zayıf olduğu görülmektedir. Bu nedenle, gençlerin istihdama ve dinamik ekonomiye katılımlarının siyasi ve kamu politikaları çerçevesinde tanımlanması gerekmektedir. Gençlerin istihdama katılımlarını ve kapasitelerini artırma stratejileri, sermaye oluşumunun yanı sıra toplam talebi de artırdığı için ulusal ekonominin gelişmesi ile ilişkilendirilmektedir (Msigwal ve Kipsha, 2013). Gençliğin ekonomik gelişimi, gençliği ve gençlik olarak tanımlanan bir topluluğun potansiyellerinin hem küresel hem de bölgesel standartlar ile eşleşecek şekilde hizalanmasını ifade eder ve gençlere uygun işler yaratmak anlamına da gelir (Ferraro, 2009). Gençlerin güçlendirilmesi ve genç istihdamın teşvik edilerek artırılması, ekonomik gelişmeyi ve sürdürülebilir ekonomiyi desteklemek ile birlikte, gençlerin istihdama erişim yoluyla hayatlarının sorumluluğunu üstlenmesi aracılığıyla toplumda aktif ve üretken birer birey oldukları bir süreçtir. Gençlerin güçlendirilmesi, kapasitelerinin artırılması politika yapım süreçlerine dahil olması **“katılım”** yolu ile elde edilir. Bu katılım da anlaşılacağı üzere ekonomik katılım yani **“istihdam”** ve **siyasal katılım** yani **“politika yapım süreçlerine dahil olmak”** ile olur.

Gençliğin güçlendirilmesi yalnızca ekonomik olamamak ile birlikte, siyasal olarak kapasite gelişimi ve güçlendirme açısından kurumlara katılım, müzakere etmek, politika yapım süreçlerini etkilemek ve onları kontrol etmeyi de kapsar (PREM-World Bank, 2012). Birleşmiş Milletler İnsan Yerleşimleri Programına göre, gençliği güçlendirme stratejileri, katılım hakkı da dahil olmak üzere gençleri ve insan haklarını korumak için hükümet yapılarının ve kurumlarının uyarlanması anlamına da gelir. Gençlerin güçlendirilmesi, ekonominin itici gücü ve dinamizmi olmaları çerçevesinde kalkınmayı teşvik etmek için en elverişli yöntemlerden bir tanesidir.

Çalışma Hakkı ve Genç İstihdama Uluslararası Yaklaşım

Gençliğin istihdam durumları ve gençliğin istihdamlarına yönelik stratejiler uluslararası aktörlerin birçok uluslararası dökümanlarında yer almaktadır. Bu bölümde gençlerin istihdamı ve genç çalışma hakkına odaklanılarak seçilmiş ve incelenmiş olan uluslararası raporlara ve politika belgelerine yer verilmiştir. Bu doğrultuda, genç istihdamına ve genç katılımına yönelik uluslararası bir perspektif çizilecektir.

Avrupa Birliği Gençlik Stratejisi 2019-2027¹²

Avrupa Konseyi tarafından 2018 yılında yayımlanan **“Avrupa Birliği Gençlik Stratejisi 2019-2027”** strateji belgesinde gençliğin tanımı ve stratejinin kapsamı tanımlanmıştır. Etnik kökenleri, cinsiyetleri, cinsel yönelimleri, engellilikleri, dinleri, inançları, siyasi görüşleri gibi ayrımcılığa maruz kalma ihtimali daha yüksek olan gençlere özel dikkat gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir. Aynı

12 Avrupa Birliği Gençlik Stratejisi 2019-2027 için: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>



şekilde, sosyo-ekonomik ve siyasal dışlanma ile birlikte dezavantajlı gençlerin katılımlarının önemi vurgulanmıştır. Gençlerin homojen bir grup olmadığını ve dolayısıyla farklı ihtiyaçlara, geçmişlere, yaşam durumlarına, ilgi alanlarına ve arka planlarına sahip olduklarını göz önünde bulundurarak özellikle daha az fırsat veya imkânlara sahip olan gençleri kapsayıcı faaliyet ve politika gelişimlerine önem vermektedir. Ayrıca belge, gençleri üzerinde sürdürülebilir etki sağlamak için gençlik politikalarının bölgesel ve yerel düzeyleri kapsayacak şekilde taban düzeyinde de destekleyecek faaliyetlerin yürütülmesinin önemi belirtiliyor. Aynı şekilde, küresel sorunlar ele alındığında da gençlerin katılımını teşvik ediyor. Bu bağlamda, gençlerin sadece kendi hayatlarının mimari olmamaları, aynı zamanda toplumda olumlu değişime katkıda bulunmaları gerektiği belirtiliyor.

AB paydaşlar arasında çok katmanlı ve çok aktörlü yönetim ilkesinin de önemini vurguluyor. Sosyal ve sivil katılımı destekleyen belge, önümüzdeki yıllarda şu amaçları hedeflemektedir;

- Gençlerin kendi hayatlarının mimarları olmalarını sağlamak ve değişen dünyayla başa çıkabilme becerileri ile donatmak;
- Gençleri, ekonomik ve siyasal süreçlere sivil katılımlarını artırmak için aktif vatandaşlar olmaları doğrultusunda gerekli kaynaklarla donatmak ve cesaretlendirmek,
- Başta istihdam, eğitim, sağlık ve sosyal katılım olmak üzere tüm sektörlerde genç odaklı politika kararlarını iyileştirmek.
- Genç yoksulluğun ve her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunma ve gençlerin sosyal katılımlarını teşvik etme.

Belge, Avrupa Gençlik Hedefleri kapsamında gençlerin potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlayan bir vizyon sunmaktadır. Bunlar; AB'yi gençlik ile bağlama, bütün cinsiyetlerin eşitliği, nitelikli öğrenme, gençlik kuruluşları ve Avrupa programları ile nitelikli istihdam konuları gibi geniş bir alan sunmaktadır.

Belgenin genç istihdamına yönelik olan bölümünde, insan haklarına uygun, sömürücü olmayan ve güvenceli iş gücü piyasasında eşit bir şekilde çalışmanın önemi vurgulanmaktadır. Gençlerin kapasitelerinin geliştirilmesi, 21.yüzyılın gereksinimlerine uygun beceriler edinmesi ve gençlerin işgücü piyasasına tam olarak entegre olmalarını önemsemektedir. Kaliteli istihdam için belge kapsamında belirlenen stratejiler şunlardır;

- Tüm gençler için adil çalışma koşulları, çalışma hakları ve geçimlik ücret hakkını garanti eden kaliteli işler yaratma.



- Tüm gençler işçiler için sosyal koruma ve sağlık hizmetini güvence altına alma.
- İş piyasasında ayrımcılığı sona erdirmek için tüm gençlere adil muamele ve eşit fırsatlar sağlanması.
- Her düzeyde istihdam politikalarının geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesine gençlerin ve gençlik kuruluşlarının eşit ortaklar olarak katılımını sağlamak.
- Gençlerin değişen iş gücü piyasasına ve gelecek işler hazırlamak için kaliteli bilgiye ve yeterli destek mekanizmalarını eşit erişim sağlama.

Belgede gençleri dahil etmenin, gelecekteki AB gençlik politikası iş birliğinin temel taşı olarak görülmektedir. Gençleri demokratik süreçlere katılımlarını teşvik etmek, yerel, bölgesel ulusal ve Avrupa düzeyinde gençlerin yaşamlarını etkileyen konularda söz sahibi olmaları ve gençlik temsillerinin kurulması ile gençlerin kendi kendine örgütlenme hakkı tanınması gibi hedefler de yer almaktadır.

Görüleceği üzere Avrupa Birliği Gençlik Stratejisi 2019-2027 belgesinde istihdam da dahil olmak üzere gençlerin genel katılımlarına yönelik teşviklerin artırılması hedeflenmiş ve buna yönelik olarak eylem planları hazırlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri 2020 Raporu¹³

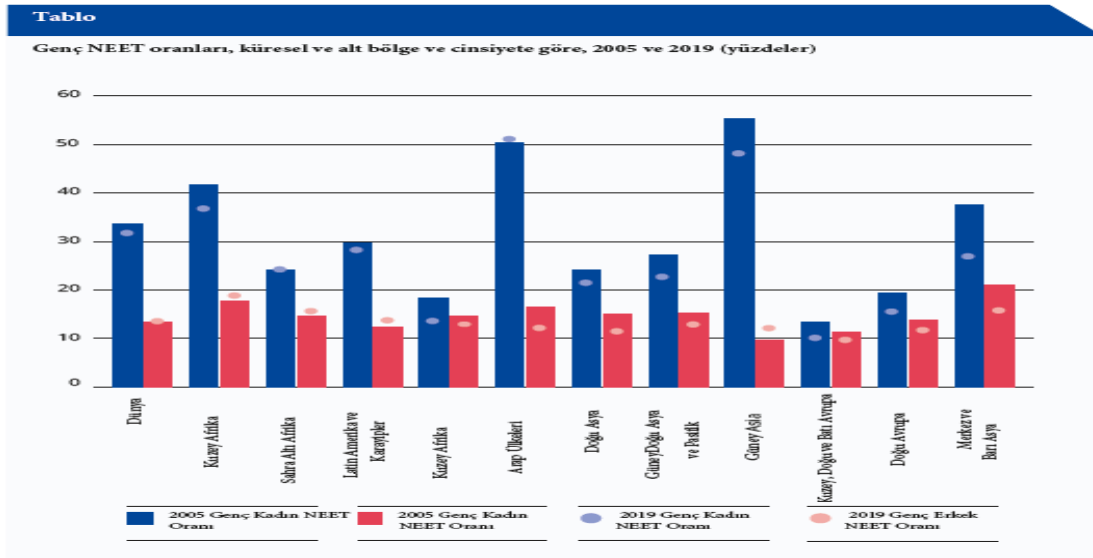
Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2020 yılında yayımlanan Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri 2020 Raporunda, güncel olarak dünyadaki gençlerin istihdamına yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Raporda da geçtiği üzere rapor, temel genç iş gücü piyasası göstergelerinin güncellenmesine ve çalışma dünyasında genç kadın ve erkek bireylerin karşılaştığı sorunların değerlendirilmesine dayalı olarak politikaların tasarlanması ve uygulanmasına yönelik bilgi vermeyi ve önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır. Rapor ayrıca sürekli, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işi sağlamak ile **“Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi: 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme” hedefine ulaşma çabalarının bir parçası olarak uluslararası topluma 2030 yılına kadar, (I) önemli ölçüde istihdam, eğitim veya öğretimde olmayan gençlerin oranını azaltmak (NEET); ve (II) genç istihdam için küresel bir strateji geliştirmek gibi konuları hedef olarak belirlemiştir.**

Rapor, teknolojik gelişmelerin genç işgücü piyasaları üzerindeki etkisine de odaklanıyor. Raporda gençlerin çağın gereksinimlerine uygun meslek kurslarına ve işlere yönlendirilme gereksinimlerinin

13 Uluslararası Çalışma Örgütü Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu için: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang--en/index.htm

olduğu belirtiliyor. Ekonomik büyümeye ve bireysel gelişime günümüzde pek de katkısı olmayan el işi, dikiş-nakış gibi meslek kurslarının sürdürülebilir olmadığı ve çağın gereksinimlerini karşılamadığı görülmektedir.

Rapor, pek çok genç insanın gelecekteki yetişkin işgücünün muhtemelen daha kalifiye ve yetenekli olacağını öngörerek gençlik zamanlarını ağırlıklı olarak eğitime adanmakta ve bunun da sosyo-ekonomik kalkınma üzerinde olumlu bir etkiye yol açacağını beklemekte. Ancak aynı süreç içerisinde işgücü piyasasına giren gençler, kendilerine sunulan işlerin sayısı ve kalitesi açısından sayısız zorluk ile karşı karşıya kalmaktadır. Gençlerdeki işsizlik oranları yetişkinlerin üç katından fazla, kayıt dışı istihdam da yaygın olarak devam etmekte. Dünya çapındaki yüksek NEET oranlarının da gösterdiği gibi, gençlerin potansiyellerinin çoğu henüz kullanılmamış durumda.



Kaynak: ILO¹⁴

ILO'nun verilerine göre yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere 2005'ten 2019 yılına kadar NEET'li olarak adlandırılan ne eğitim ne de istihdamdaki gençlerin sayısında artışlar yaşanmıştır.

Gelişen teknoloji, otomasyon, robotik, yapay zeka, 3D baskı, makine öğrenimi, nesnelerin interneti, blok zincirler ve endüstri 4.0 gibi alanlardaki teknolojik gelişmeler, genç kadın ve erkeklerin karşılaştığı iş gücü piyasası fırsatlarını ve zorluklarını dönüştüreceği raporda belirtilmekte. Halihazırda güçlü bir teknolojik altyapıya sahip ülkeler ile geri kalmış ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki farkın daha da açılması ihtimali bulunmaktadır. Dolayısı ile az önce belirtmiş olduğumuz alanlardaki teknolojik gelişmeleri odağımızı alarak gençlerin kapasitelerini artırma, meslek kursları oluşturma ve bununla istihdama katılımlarını artırmak hedeflenmelidir.

14 ILO Raporu için: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf



Uluslararası Çalışma Örgütü Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri 2020 Raporu- Latin Amerika ve Karayipler’de Genç İstihdamı

Dünyada en yüksek genç işsizlik oranları sahip bölgelerden biri de Latin Amerika ve Karayiplerdir. COVID-19’un işgücü piyasalarını etkilemesi ile birlikte genç istihdamda gözle görülür azalmalar yaşadı. Rapora göre kayıt dışı ekonomi de olmak üzere turizm, ulaşım, e-ticaret dışı ticari faaliyetler ve uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı hizmet sektörünün diğer çalışma alanlarında işlerini ilk kaybedenler gençler oldu. Latin Amerika ve Karayiplerde 23 milyon NEET olarak isimlendirilen ne eğitimde ne de istihdamda olan gençler bulunmakta. Rapor, Latin Amerika ve Karayiplerdeki cinsiyet eşitsizliğinin istihdam boyutuna da ayrıca dikkat çekmekte. Ne eğitimde ne de çalışma hayatında olan NEET’li kadınların oranı % 28,9 olarak, oranı %14,6 olan NEET’li erkeklerin oranının iki katı kadardır. Sayısal olarak belirtilen 15 milyon genç kadının büyük bir çoğunluğu, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle evlerinde ücretsiz meslekler yaparak iş gücü piyasasına erişimde ve çalışma haklarından yararlanma noktasında kısıtlanmakta. Ayrıca 2020’de % 22 olan genç kadınların işsizlik oranı erkeklerde %15 iken bölgedeki cinsiyet farkları da göze çarpmakta. Genel itibarıyla diğer bölgelerde ve ülkelerde olduğu gibi, Latin Amerika’da gençler ebeveynlerinden daha eğitilmiş olma eğilimi içerisindedir. Gençlerin daha eğitilmiş olmasına rağmen işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarından daha düşük olması sebebiyle gençlerin gelir seviyelerindeki düşüşlere bağlı olarak sosyal hareketlilik azalmakta. Latin Amerika’daki gençler arasındaki suç oranları ile uyuşturucu kullanımı ve ticareti sosyo-ekonomik durum, eğitim ve istihdam ile ilişkilendirilmektedir (Munyo, 2013; Leclerc&Cale, 2020). Artan işsizlik oranları, eğitim oranı artmasına rağmen gelir seviyesinde ve sosyo-ekonomik durumdaki yükselmeyiş gençleri suça yöneltebilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri 2020 Raporu: Afrika

Dünyada genç işsizlik oranlarının bir bütün olarak en yüksek olduğu coğrafya Afrika’dır. Dünyanın diğer coğrafyalarında nüfus artış hızı azalmakta eğiliminde iken, Afrika genç nüfusun 2050’lere kadar büyümeye devam edeceği öngörülen tek bölge konumunda. Diğer bölgelerde olduğu gibi, 2019’da Afrika’da her beş gençten birinden fazlası NEET’li olarak adlandırılan ne istihdamda ne de eğitimde olan gençler kategorisindeydi. Rapora göre bu işsizlik ve eğitimde olmama durumu 2012’den beri istikrarlı bir şekilde büyümeye devam etmekte ve bu oranın 2021’de artmaya devam ederek 20,8’e yükselmesi bekleniyor.



Tablo: Genç NEET, İşsizlik, Emegın Yetersiz Kullanımı, Afrika, 2012-2021

			2012	2018	2019	2020	2021
NEET Oranı	Dünya	Toplam	21.6	21.9	22.2	22.3	22.5
		Toplam	20.4	20.5	20.7	20.7	20.8
	Afrika	Erkek	14.6	15.5	15.7	15.7	15.8
		Kadın	26.3	25.6	25.7	25.8	25.9
		Toplam	13.4	13.5	13.6	13.7	13.8
Genç İşsizlik Oranı	Dünya	Toplam	11.7	10.9	10.8	10.7	10.6
		Toplam	11.6	10.6	10.5	10.4	10.4
	Afrika	Erkek	11.8	11.3	11.1	11.0	11.0
		Kadın	11.7	10.9	10.8	10.7	10.6
		Toplam	19.6	20.1	20.2	20.4	20.5
Emegın Yetersiz Kullanımı	Dünya	Toplam	20.4	19.4	19.3	19.1	19.1
		Toplam	18.4	17.7	17.6	17.5	17.4
	Afrika	Erkek	22.7	21.3	21.2	21.0	21.0
		Kadın	22.7	21.3	21.2	21.0	21.0
		Toplam	22.7	21.3	21.2	21.0	21.0

Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütü¹⁵

Küresel ısınmaya bağılı olarak iklim değışikliği ve bölgedeki kuraklık da eklenince, sürdürülebilir kalkınma hedeflerini gerçekleştirmek için yapısal adımların atılması gerektiğı anlaşılmaktadır.

Teknolojik Gelişmeler ve Dönüşen İstihdam Şekilleri

Gençler genellikle yeni teknolojilerin sunduğı fırsatları yakalamaya ve erken benimseyenler olmaya daha isteklidir ancak otomasyon gerçeğı ile de yüzleşmektedirler. Otomasyon ile birlikte el işi ve becerisi gerektiren mesleklerin sayılarında azalma ve mevcut olan belirli işlerin artan robot kullanımı nedeniyle ortadan kalkma durumlarının yer alması raporda belirtilmektedir. Otomatikleştirilmiş veya otomatikleştirilebilir işlerde deneyimli genç işçilerin bile işsiz kalma tehlikelerinin bulunduğu vurgulanıyor. Dolayısı ile artan otomasyon doğrultusunda özellikle gençlerin işlerini kaybetmeleri veya işsiz kalmaları uluslararası sözleşmeler ile tanımlanmış ve güvence altına alınmış çalışma hakkından yararlanmasının önüne geçebilir.

İlerleyen teknolojinin gereksinimlerini karşılayacak şekilde gençlerin eğitim alması, mesleklere yönelmesi ve çalışma hakkında yararlanabilmesi gerekmektedir ki tarihteki teknolojik gelişmeler sonucundan doğan yeni meslekler de bizlere tam olarak bunu göstermektedir. Rapor, gençlerin dijital ekonominin taleplerini daha iyi karşılayabilmeleri için mesleki eğitim ve öğretim programlarının modernize edilmesi ve uyarlanması gerektiğini ortaya koymakta. Rapor son olarak öneri kısmında hükümetler, işçiler, işverenler ve eğitim kurumlarının “yaşam boyu öğrenme ekosistemi” inşa ve finanse etmek ile kamu istihdam hizmetlerini güçlendirmek kapsamında gençlerin istihdama katılımlarını artırmayı ve bu haklarından yararlanmalarını hedeflemektedir.



Birleşmiş Milletler Dünya Gençlik Raporu: Gençlik ve Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi¹⁶

2019 yılında yayımlanan Birleşmiş Milletler tarafından yayımlanan Birleşmiş Milletler Dünya Gençlik Raporu, 2030 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın gençleri geliştirme ve kapasitelerini artırma çabalarını desteklemede oynayabileceği rolü ele alıyor ve gençlik politikalarının gençlikle ilgili hedefleri hızlandırmaya nasıl yardımcı olabileceğini inceliyor. Rapor, her düzeyde ve katmanda sürdürülebilir kalkınma çabalarının uygulanmasında gençlerin sahip olduğu kritik rolü araştırmakta.

Rapora göre Birleşmiş Milletler'in belirlemiş olduğu hedefler kapsamında son yirmi yılda önemli ilerlemeler olsa da bu ilerlemeler eşitsiz olmuştur (Birleşmiş Milletler, 2017). Eşitsizlik artarak devam etmek ile kalmamış; gençler de dahil olmak üzere pek çok insan ekonomik, politik ve sosyal hayata katılımda dışlanmaya maruz kalmıştır. İstihdama katılım noktasında yerli halklar, engelliler, göçmenler ve mülteci gençler, yoksulluk ve eşitlik bağlamında genç kadınlar ve erkeklerin durumu göz önüne alındığında, rapor 2030 gündeminin başarılı olamayabileceğinin altını çizmekte. 2030 Hedeflerinin temel ilkelerinden biri olarak "kimseyi geride bırakmama" ilkesi kapsamında gençlerin istihdama verimli bir şekilde katılım haklarının olduğunu ön plana çıkartır.

Gençlik ve Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi ve Genç İstihdamı Raporu

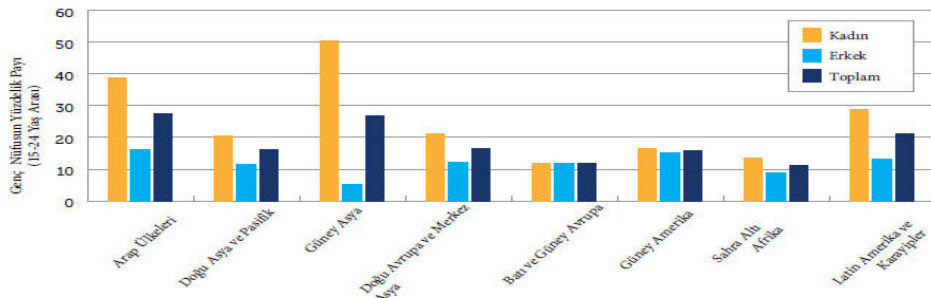
Rapora göre genç istihdamı ve gençlerin ekonomik açıdan güçlendirilmesi, herhangi bir toplumda güçlü bir temelin bileşenlerinden biri olarak görülmektedir. İş gücüne yeni girenler olarak gençler, özellikle yeni çalışanlar olarak savunmasız oldukları belirtiliyor. Rapor aynı şekilde 21. yüzyılda değişmekte olan istihdam şekillerini ön plana çıkarmakta. İşin doğasının hızla değişmesi ve gelişen işgücü piyasası gerçekleri gençleri sürekli olarak beceri geliştirmeye ve kendilerini eğitim açısından yatırım yapmaya yönlendirmekte. Dolayısı ile sürdürülebilir bir ekonomi ve genç istihdamı için genç istihdamı kolaylaştırmak yolunda değişen ekonomik ve istihdam trendlerine yönelik eğitimler gerçekleştirmek ve üniversite eğitiminin yanı sıra meslek ile uygulama atölyeleri açmak elzem bir hale gelmektedir. Rapor, genç istihdama ve gençlerin kendilerini ilgilendiren istihdam konularında politika yapım süreçlerinde etkili olabilme kapasitelerinin artırılması diğer hedeflere ulaşılmasına da katkıda bulunmaktadır. Küresel ekonominin entegre, sürekli değişen ve bilişim-otomasyon temelli doğasına uygun olarak gençlerin istihdama katılımlarını desteklemektedir.

¹⁶ Birleşmiş Milletler Dünya Gençlik Raporu: Gençlik ve Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi için: <https://www.un.org/development/desa/youth/world-youth-report/wyr2018.html>



Gençlerin iş bulmalarına, kariyer yolları oluşturmalarına ve günümüz istihdam gereksinimlerini karşılayacak nitelikte donanım kazanmalarına ve yeteneklerini geliştirmelerine ihtiyaçları bulunmaktadır. Özellikle raporun genç istihdamı bölümünde üzerinde durduğu nokta eğitim ve becerilerin iş gücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesi, insana yakışır iş fırsatlarını artırdığı ve otomasyon sonrasında ortaya çıkabilecek işsizliklerin önüne geçebilmesinde katkı sağlayacaktır.

Tablo 15-24 YAŞ YAŞINDAKİ GENÇLERDE BÖLGE VE CİNSİYETE GÖRE NEET ORANLARI



* Arap Devletleri, Ermenistan, Azerbaycan, Kıbrıs, Gürcistan, İsrail, Türkiye dışında Batı Asya ülkelerine karşılık gelmektedir. ** Doğu Asya ve Pasifik, Doğu Asya ve Okyanusya'ya karşılık gelir.

Kaynak: <https://www.un.org/development/desa/youth/wp-content/uploads/sites/21/2018/12/WorldYouthReport-2030Agenda.pdf>

ASEAN Gençliği; Teknoloji, Beceriler ve İstihdamın Geleceği¹⁷

Rapor, her yıl, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 15-35 yaşları arasındaki genç Güneydoğu Asya Ulusları Birliği (ASEAN) gençleri yönelik bir anket düzenlediği ile başlamakta. Anketin amacı, ASEAN'ın genç nüfusunun görüşlerini, önceliklerini ve endişelerini anlamaya çalışmak. 2019 yılında anket istihdama ve istihdam için gerekli olan becerilere yönelik yaklaşımları incelemekte. Ankete göre gençler, dördüncü sanayi devrimi olarak da bilinen endüstri 4.0'ın istihdam şekillerini nasıl değiştirebileceğinin farkında. Ankete göre gençlerin %52,4'ü becerilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerektiğini düşünmekte. Önceki raporlarda bahsedilen eğitimlerin günümüz istihdam gereksinimlerini karşılamadığı bu belgede de gözlenmektedir. Ankete katılanların yalnızca %14,1' en önemli becerilerini görmüş oldukları eğitim aracılığıyla öğrendiklerini söylüyor. Ayrıca %81,4'ü

17 ASEAN Gençliği; Teknoloji, Beceriler ve İstihdamın Geleceği için : http://www3.weforum.org/docs/WEF_ASEAN_Youth_Survey_2019_Report.pdf



stajların okuldaki eğitimden (geleneksel, örgün eğitim) ya eşit ya da daha önemli olduğuna inanıyor. Dolayısı ile, geleneksel ve örgün eğitim sistemlerindeki müfredatların değişen ekonomik ve istihdam gereksinimlerini karşılamadığı görülmekte. Bu eğilimler ve tercihler yalnızca ASEAN ülkelerindeki gençlerin motivasyonları olmamak ile birlikte, tüm dünya gençlerinin ortak motivasyonları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Genç ve COVID-19: İş, Eğitim, Haklar ve Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri Raporu¹⁸

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) liderliğinde hazırlanmış olan ‘‘Genç ve COVID-19: İş, Eğitim, Haklar ve Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri’’ raporu, genç istihdamına yönelik COVID-19 dönemindeki durumu ve eğilimleri ortaya koyan bir diğer rapor olarak karşımıza çıkmaktadır. COVID-19 halihazırda var olan eşitsizlikleri çarpan etkisiyle katlayan bir durum oldu. COVID-19 salgınının iş gücü piyasasındaki genç insanlar için daha fazla engel yaratacağı öngörülmekte. Uluslararası çalışma örgütüne göre iş arayan gençlerin açık pozisyon eksikliği dolayısı ile mezun olduktan sonra bir işe yerleşmeleri eskisinden daha fazla zaman almakta veya herhangi bir istihdam alanında çalışmamakta (ILO, 2020). Gençler arasındaki iş kayıplarının çoğu işletmelerin karantinadan dolayı kapanması nedeniyle işten çıkarıldılar. Genç işçilerden hizmet sektöründe çalışanlar, satış elemanları ve el sanatları ile ilgili mesleklerde işten çıkarmalar veya işi bırakmalar daha yüksekti. Aynı zamanda kırılgan gruptaki gençlerin eğitim, istihdam, sivil katılım, iş yerindeki haklarına ulaşma noktasında da sıkıntı çektikleri belirtilmektedir. Pandemi ve bununla ilişkili güvenlik önlemleri, gençlerin insan haklarına erişim konusundaki kırılganlıklarını daha da şiddetlenmiştir (BM, 2020). Bilişim ve teknoloji sektörlerinin dünya çapındaki pazar paylarının artması ile bu alanlara yönelik istihdam taleplerinde de artış yaşanmış oldu. Dolayısı ile bu sektörlerin gençlerin niteliklerine yönelik taleplerinde de değişiklik yaşanmıştır. Gençlerin bu sektörlerin taleplerine daha iyi hazırlanabilmesi bilişim teknolojilerini daha iyi anlamlandırmasından geçmektedir. Bu bağlamda, gençlerin yeni istihdam taleplerini karşılayıcı bir şekilde kapasitelerinin artırılması ve değişen meslek-istihdam kollarına yönelik farkındalık kazanmaları önemlidir. Ek olarak, raporda gençlerin siyasi katılımlarının da kısıtlı olduğu saptanmıştır. Parlamentolar Arası Birlik (IPU) tarafından yapılan araştırmanın güncel verilerine göre, dünya parlamento üyelerinin yüzde 2.6'sının 30 yaşın altında olduğunu, yüzde 30'unun ise 45 yaşının altında olduğu görülmüştür (IPU, 2021)¹⁹. Türkiye parlamentosunda ise 45 yaşının altındaki parlamento üyesi yüzde 28 sayısı ile ortalamanın altındadır. Başka bir deyişle, gençler katılım haklarını kullanarak kendilerini ilgilendiren konularda

¹⁸ Genç ve COVID-19: İş, Eğitim, Haklar ve Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri Raporu için: https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_753026/lang--en/index.htm

¹⁹ Parlamentolar Arası Birlik (IPU) konusunda detaylı bilgi için: <https://www.ipu.org/>

söz hakkına sahip olamamaktadırlar. Teknoloji ve istihdam dünyasının talepleri sürekli değişim göstermekte iken, bu değişimi yakalamak ve buna yönelik eğitim müfredatlarından yararlanmak, bu istihdam alanlarına katılım sağlamak doğrudan gençleri ilgilendiren bir konudur. Dolayısı ile gençleri ilgilendiren konularda gençlerin doğrudan politika yapım süreçlerine dahil olması gerekmektedir.

Ulusal Politika Belgelerinde Genç İstihdama Yönelik Girişimler

Bu bölümde ulusal istihdam ve meslek stratejilerine yönelik olarak geliştirilen politika belgeleri incelenecektir. İncelenen politika belgelerinde ağırlıklı olarak gençlerin istihdamına ve kapasite gelişimlerine yönelik olan bölümleri dikkate alınacaktır.

On Birinci Kalkınma Planı²⁰

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından 2019-2023 yılları arasının hedeflerini çizen plan, bir önceki kalkınma planının aksine ‘‘2.3. Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum’’ bölümünde çocuk ve gençleri ayrı başlıklar altında ele almıştır. İlk olarak, ‘‘Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum’’ bölümünde sürdürülebilir kalkınma ve kapsayıcı büyüme ile ekonomi politikaları ve sosyal politikaların eş zamanlı bir şekilde yürütülmesinin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca özel politika gerektiği belirtilen çocuklar, gençler, kadınlar, engelliler ve yaşlılar gibi kapsamlı bir yaklaşım getirilmiştir. Kalkınma planı, teknoloji kullanımına ve üretimine yatkın bireyler yetiştirmek amacıyla tüm bireylerin kapsayıcı ve nitelikli bir eğitime ve hayat boyu öğrenme imkânlarına erişimini amaçlamaktadır. Önceki uluslararası raporlarda da bahsetmiş olduğumuz ‘‘hayat boyu öğrenme’’ ve ‘‘kendini sürekli geliştirme’’ kavramlarına burada da değinilmiştir. İstihdama erişim, ‘iş gücü piyasasına girme’’de gençlerin, kadınların ve engellilerin ihtiyaçları ve sorunları dikkate alınarak ‘‘iş gücü piyasasında yaşanan dijital dönüşüm ve teknolojik gelişmelerin neden olduğu önemli değişiklikleri dikkate alan’’ politikaların uygulanacağı belirtilmiştir. Ek olarak gençlerin kalkınmanın önemli itici gücü olduğunu belirten plan, ‘‘yaşam becerileri yüksek, özgüven sahibi, bilgi toplumunun gerekleriyle donatılmış, eğitimleri ve tercihleri ile sosyal, siyasal ve ekonomik hayata aktifkatılan’’ bireyler olarak şekillenmeleri amaçlayan politikaların öngörüldüğü belirtilmiştir.

İlerleyen kısımların ‘‘2.3.2. İstihdam ve Çalışma Hayatı’’ bölümünde amaç olarak ‘‘Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatları sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere politika gerektiren grupların istihdamının artırılması temel amaçtır’’ maddesi ile gençlere ve kadınlara istihdam noktasında önem verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu bölümde de dijital dönüşüm ve

20 Onbirinci Kalkınma Planı için: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlanı.pdf>



teknolojik gelişmelerin iş gücü piyasasında meydana getirdiği değişimleri göz önünde bulundurarak “dijital yetenek ve becerileri” benimsemiş bireyler hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları, “dijital dönüşüm dolayısı ile ortaya çıkacak istihdam ihtiyacına cevap verebilen, dijital yetkinlikleri ve becerileri kazandırabilecek” yapıya sahip olması ile “dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında” istihdamın artırılmasına yönelik kurs ve programların düzenleneceği hedeflenmektedir.

Gençlere ayrılan 2.3.7. bölümde eğitimde ve istihdamda yer almayan gençlere dikkat çekilerek bu gençlerin “profilleri belirlenerek eğitime, iş gücüne ve istihdama katılımlarını destekleyecek bütüncül bir yaklaşım” geliştirilmesi öngörülmüştür. Aynı şekilde bu gençlerin eğitimde ve istihdamda olmama nedenleri ile mesleki alan belirlemelerine yönelik eğitim ihtiyaç analizi yapılması planlanmıştır.

On birinci kalkınma planında da görüleceği üzere plan, dijital dönüşüm ve teknolojinin ilerlemesi ile birlikte işgücü piyasasının nitelik ve beceri taleplerinin farkındadır ve bunlara yönelik politika hedefleri belirlenmiştir. Gençlerin istihdam haklarını gerçekleştirme konusuna ek olarak gençlerin kendilerini ilgilendiren konularda karar alma mekanizmalarına siyasi katılımlarının da nasıl olacağı belirlenmemiştir. Genç istihdama ilişkin belirlenen hedefler arasında 2023 yılına kadar geç istihdam oranının %39,5’e, gençlik merkezi sayısının ise 350 sayısına çıkarılması somut hedef olarak saptanan tek sayısal verilerdendir.

Bilgi Toplumu Stratejisi Eylem Planı²¹

Kalkınma Bakanlığı’nın 2015 yılında hazırlamış olduğu Bilgi Toplumu Stratejisi Eylem Planı’nın genel itibariyle “Nitelikli İnsan Kaynağı ve İstihdam” başlığı altında gençlerin durumu ele alınmış olup özellikle gençlerin iş gücüne katılımlarının düşüklüğüne, genç nüfustaki işsizlik oranlarının yüksek olmasına, iş gücü arzı ile talebi arasındaki farklılıklara dikkat çekilmiş ve BİT sektörünün hızlı değişen yapısı nedeniyle istihdamda talep edilen niteliklerin sürekli yenilenmesi gerektiği ve eğitim mekanizmalarının eksikliği vurgulanmıştır.

Planda genç nüfus ağırlıklı olarak internet girişimciliği ve e-ticaret ile ilişkilendirilmiştir. Türkiye’de girişimcilik ekosistemi henüz gelişme aşamasında olduğu ve internet girişimlerinin ortaya çıkmasını sağlayacak genç nüfusun önemli bir potansiyel barındırdığı ifade edilmiştir. İnternet girişimciliğinin önündeki en büyük engellerden bir tanesinin de özellikle başlangıç aşamalarındaki girişimleri

²¹ Bilgi Toplumu Stratejisi Eylem Planı: http://www.sp.gov.tr/tr/temel-belge/s/109/Bilgi+Toplumu+Stratejisi+-ve+Eylem+Planı+_2015-2018

finansman yetersizliği olarak saptanmıştır. İnternet girişimciliği açısından özellikle örgün eğitim aracılığıyla erken yaşlarda gerekli becerilerin edinilmesi gerektiği, çalışma yaşındaki nüfus da dikkate alındığında, okul içi veya okul dışı girişimcilik eğitimi almış bireylerin Türkiye’deki oranı %6,3 olarak belirlenerek girişimcilik eğitimlerinin yetersizliğine değinilmiştir. Türkiye’de halihazırda girişimciliğe olan kültürel eğilim ve istek yüksek olsa da, ülkemizde girişimciliğe yönelik risk algısının hala yüksek olması nedeniyle girişimlerin yetersiz kaldığından planda bahsedilmiştir.

Aynı şekilde, “İnternet Girişimciliği Kültürü Programının Geliştirilmesi” planında da ülkemizdeki internet girişimciliği kültürünü geliştirmek ve bu alandaki uygulamalı eğitim programlarını yaygınlaştırma uygulamaları yapılması hedeflenmiştir. Bu uygulamalara internet girişimciliği derslerinin müfredatlara dahil edilmesi, konuya ilişkin STK’lar ile iş birliği yapılması, melek yatırımcılık ve mentörlük ağlarının genişletilmesi ile üniversitelerde girişimciliği konu alan dersler ve seminerler düzenlenmesi öngörülmektedir.

Bilgi Toplumu Stratejisi Eylem Planı’nda belirlenen hedeflere ulaşmada sorumlu ve işbirliği yapılacak kuruluşlar olarak üniversiteler, kamu kurumları ve STK’lar belirlenmiştir. Bilgi Toplum Stratejisi Eylem Planı gençlerin istihdam hakları ve istihdama katılımlarını kolaylaştırma çerçevesinde değerlendirildiğinde, belirli birtakım hedefler belirlenmiş olup, bu hedeflere ulaşma noktasında soyut hedefleri somutlaştırma noktasında eksik kalmaktadır. Ekonominin ve sürdürülebilir kalkınmanın temel itici güçlerinden olan gençlere ilişkin planların azlığı da gençlerin istihdam haklarından yararlanmaları farkındalığı noktasında bir diğer eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Son olarak, değişen teknolojiye karşın eylem planının yenilenmeyi ve yeni hedeflerin belirlenmemiş olması da göz önünde bulundurulması gereken bir husustur.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)²²

T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2017 yılında yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları’nda Türkiye ekonomisinin 2001 yılından belgenin yazıldığı tarihe kadar eğitim, geçmişi hakkında bilgi verilmiş, stratejinin temel hedef ve ilkeleri belirlenmiş, eğitim, istihdam ve işgücü piyasaları ile bilişim, finans, inşaat, sağlık, tarım, tekstil ve turizm sektörlerinin durum analizleri yapılmıştır. Türkiye’nin genç işsizlik sorunlarına dikkat çeken belge, yüksek genç işsizlik oranları ile birlikte dönemin genç işsizliğine göre her 4 gençten birinin işsiz olduğunu belirtmektedir. Türkiye’de eğitim istihdam ilişkisi açısından en önemli sorunlardan birinin de, ne

22 Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019) için: http://www.sp.gov.tr/tr/temel-belge/s/156/Ulusal+Istihdam+Stratejisi+_2014-2023_+ve+Eylem+Planlari+_2017-2019



eğitimde ne de istihdamda yer almayan gençlerin durumudur. Belgede OECD ülkeleri arasında bahsi geçen ‘atıl’ gençlerin oranının en yüksek olduğu ülkelerden birinin Türkiye olduğunu ifade etmektedir. OECD tarafından yayınlanan ‘İstihdam Görünümü 2016’ raporunda yer alan verilere göre ne eğitimde ne de istihdamda olmayan gençler ile ilgili istatistiklerde, Türkiye 2015 yılı itibarıyla 15-29 yaş grubundaki gençlerde atalet oranı yaklaşık %30’dur. Plana göre bu oranla Türkiye, %15 olan OECD ortalamasını ikiye katlamıştır. 2018 verilerine göre ise bu oran %35’lere ulaşmıştır ve 2021 itibarıyla oranların daha da artması öngörülmektedir.

Türkiye’de iş gücü piyasasında kamu sektörünün getirdiklerinin daha avantajlı olması sebebi ile birçok gencin mezun olduktan sonra kamu sektöründe istihdam edilme hedefi içerisinde olduğu raporda belirtilmiştir. Bunun sebebi ise özel sektör gençlerin çalışma hakkında yararlanmaları noktasında kamu sektörün sağlamış olduğu kadar fırsatlar ve güvence sağlayamadığı görülmektedir. Bu durumun, ilk kez iş gücü piyasasına giren gençlerin işsiz kalmak yerine nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul etmesi ile sonuçlandığı ayrıca belgede yer almaktadır. Özel sektör ve kamu kurumlarındaki istihdam taleplerinin azlığı ve iş gücü piyasasındaki arzın fazlalığı dolayısı ile özellikle özel sektör işverenlerinin düşük ücretli işçi çalıştırma olanakları da artmış olmaktadır.

Gençlere yönelik olarak belirlenen politika hedefleri arasında; kariyer planlaması, iş arama yardımları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması, kişisel eylem planlarının hazırlanması, girişimcilik eğitimlerinin gençler arasındaki tanınırlığının artırılması, genç istihdam noktasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, öğrencilerin iş piyasasına geçişlerini sağlamak için üniversite-sektör iş birliğinin geliştirilmesi, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi hedefleri belirlenmiştir.

Ulusal Gençlik ve Spor Politika Belgesi²³

Ulusal Gençlik ve Spor Politika belgesinde gençlik merkez alınarak gençliğin tanımı yapılmış ve gençlik politikalarının temel amaçları belirlenmiştir. Belge, diğer politika veya strateji belgelerine nazaran, doğrudan gençlere odaklanmış bir belge olması dolayısı ile gençlere yönelik ihtiyaç ve politikalara geniş bir yelpazede değinmiştir. Gençlere yönelik istihdam hedefleri ‘İstihdam, Girişimcilik ve Mesleki Eğitim’ bölümünde ele alınmıştır. Bu altı başlık altında bütün başlıklara ilişkin konulan hedefler bulunmaktadır. Diğer politika ve strateji belgelerinde göze çarpan eksiklikler Ulusal Gençlik ve Spor Politika Belgesi’nde de bulunmaktadır.

23
pdf

Ulusal Gençlik ve Spor Politika Belgesi için: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130127-8-1>.

Belgenin ‘‘Demokratik Katılım ve Yurttaşlık Bilinci’’ bölümünde gençlerin toplumsal süreçlerde söz sahibi olmaları gerektiği belirtilmiştir. Bu bölümde gençlerin siyasette yer alma ve politika yapım süreçlerine katılımları açısından sınırlı hedefler belirlenmiştir. parlamentodaki genç oranının artırılmasından veya cinsiyet eşitliğine değinilmemiş olup, gençlerin parlamentoda yer almasından ve yasama süreçlerine doğrudan iştirakını ön plana çıkarmak yerine yalnızca yerel yönetimler ile gençlik arasındaki iletişim kopukluğunun giderilmesi hedeflenmiştir. Bu durum yalnızca gençlerin katılım haklarından yararlanamamaları ile kalmayıp aynı zamanda siyasal temsil açısından eşitlik bağlamında değerlendirildiğine, kendilerini ilgilendiren konularda politika yapım süreçlerinin dışında bırakılarak gençlerin siyasal açıdan soyutlaştırılmasına sebep olmaktadır. Başka bir deyişle Ulusal Gençlik ve Spor Politika Belgesi’nde hedefler kapsamlı bir şekilde yer almasına rağmen gerçekleştirilmesi planlanan hedefler somutlaştırılarak sayısal verilere dökülmemiş ve hedeflerde bulunan ibareler ‘artırmak’, ‘sağlamak’ veya ‘güçlendirmek’ olarak kalmıştır.

Ulusal Strateji ve Eylem Planlarının Genel Değerlendirmesi

Son on yılda hazırlanmış olan politika ve strateji belgeleri ile eylem planları genç istihdamına odaklanılarak incelenip değerlendirilmesi yapıldığında, dokümanlarda yer alan ve belirlenmiş olan hedeflerin büyük bir çoğunluğunun gelişime ve ilerlemeye açık hedefler olduğu gözlenmektedir. Aynı şekilde belirlenmiş olan hedeflerin büyük bir çoğunluğu değişen istihdam şekillerine cevap niteliği taşıyabilecek hedefler olduğu görülmüş, raporlardaki hedeflerden yola çıkacak olursak, belgelerin değişen dünya ekonomisinin taleplerinden de haberdar olduğu anlaşılmaktadır. Bunlar ile birlikte, dokümanlardaki koyulan hedeflerin muğlaklığı göze çarpmak ile birlikte hedeflerin açıklığa kavuşturulması ihtiyacı öne çıkmaktadır. Hedeflerin somutlaştırılmasını örnek üzerinden anlatmak daha faydalı olacaktır. Örneğin gençlerin okuma becerilerini artırmak için düzenlenmesi planlanan faaliyetlerin bütçeleri ve faaliyet programları ile birlikte belirtilmesi, hedeflerin somutlaştırılmasına katkı sağlayacaktır. Belgelerin diğer en önemli geliştirilmeye açık olan konulardan bir tanesi de gençlere yönelik geliştirilen hedeflerin neredeyse hiçbirinde hak temelli bir yaklaşımın olmayışıdır. Belgelerden yalnızca Ulusal Gençlik ve Spor Politika belgesi hak temelli bir yaklaşım sergilemektedir. Dolayısı ile diğer belgelerdeki yaklaşım hak temelli yaklaşım ve katılımcılıktan ziyade yukarıdan-aşağıya olanakların dağıtılması izlenimi vermektedir. Ayrıca dokümanlarda belirlenen hedeflerin de sürdürülebilir nitelikte olması gerekmektedir.



Türkiye’de Genç İşsizliği

İşsizlik genel itibariyle Uluslararası Çalışma Örgütü’nün tanımlandığı şekliyle;

- 15 yaş ve üzeri,
- Belirli bir hafta boyunca işsiz,
- Önümüzdeki iki hafta içinde işe başlamaya uygun, son dört hafta içinde aktif olarak iş aramış kişi

olarak tanımlanmaktadır (Tanım - İşsiz Kişi (Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Tanımına Göre).

TÜİK’e göre ise işsiz ‘‘referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı bulunmayan) kişilerden iş aramak için son 3 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde iş başı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertlerdir’’(TÜİK, 2017) olarak tanımlanmaktadır. TÜİK’in kullandığı hesaplama yöntemleri ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) tanımlamaları çelişmektedir. TÜİK’e göre işsiz kabul olarak kabul edilmek için son 3 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış olmak gerekmektedir ve bu kanallar da İŞKUR resmi kanallar üzerinden gerçekleştirilmelidir. Resmi kanallar aracılığıyla gerçekleştirilse bile iş bulma umudunu kısmen kaybetmiş, başka bir deyişle iş arama kanallarını kullanmamış veya kullanmayı bırakmış bireyler işsiz olarak nitelendirilmemektedir. Örneğin bir genç, yıllar boyunca herhangi bir istihdam alanında çalışmıyor ve işsiz olsa dahi, iş aramak için resmi kanalları kullanmama durumunda işsiz olarak kabul edilmeyecektir. Genç işsizlik hesaplamalarında da tanımda bir değişiklik bulunmamaktadır ancak buradaki sorun öğrencilerin hangi kategoride değerlendirilmesi gerektiğidir (O’Higgins, 1997:64). Öğrenci olup iş arayan grup işsiz olarak kabul edilirken, halen öğrencilik yapanların işsiz olarak alınmaması gerekmektedir (İzgi, 2012). Ülkemiz başta olmak üzere geri kalmış, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde artan genç işsizlik oranları küresel olarak görülen bir sorundur. Tablolar ve sayısal veriler ile gösterilecek olan Türkiye’deki genç işsizlik ülkemizde diğer ülkelerde yaşanan işsizlik oranının daha da üzerinde seyretmektedir. Türkiye’deki genç işsizliğin sebeplerinin bazıları ulusal strateji planları ve belgelerinde de gözlenebilmekte. Özellikle 15-24 yaş grubunun iş gücü piyasasına ilk kez girmiş olması, daha önce belirgin bir iş tecrübesine sahip olmayışları, işverenlere oryantasyon süresince ek maliyet yaratabilme ihtimallerinin daha fazla olması, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında etkin bir bağın kurulamaması, verilen eğitimlerin uluslararası standartlar seviyesinde olmaması gibi sebepler dolayısı ile genç işsizlik oranları, genel ortalama işsizlik oranlarından iki kat daha yüksek olmaktadır (Dursun ve Ataç, 2009).

Uluslararası işsizlik ortalamaları ile Türkiye’deki genç işsizlik ortalamaları yıllara göre birbirleri ile karşılaştırıldığında Türkiye’nin bu potansiyeli aktif bir şekilde kullanamadığı gözükmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ve TÜİK’in işsizlik tanımlamaları farklı olup işsizlik oranları hesaplamalarında da farklılık olacağından işsizlik oranlarını belirtmenin yanı sıra istihdam oranlarından da bahsetmek faydalı olacaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi’nin 2021 yılında yayımladığı “Gençlik ve COVID-19: Pandeminin Ortasında İnsana Yakışır İşlere Erişim” raporunda hem Türkiye’deki genel genç işsizlik durumu hem de ağırlıklı olarak NEET’lilere odaklanılarak mevcut durumun analizi yapılmıştır.

► Temel İstihdam Verileri, Toplam, Erkek ve Kadın (15-24 yaş), Şubat 2020

	Erkek			Kadın			Toplam		
	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark
İşgücüne Katılım Oranı (%)	9,3	16,3	15,4	10,1	13,1	11,1	8,4	19,6	19,7
İstihdam Oranı (%)	13,7	21,1	19,2	12,7	13,9	12,8	14,8	28,6	26,0
NEET (%)	5,7	15,8	20,8	3,3	5,0	4,7	8,2	27,2	37,9

Kaynak: ILO Ankara Ofisi https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_771428.pdf

Yukarıdaki tablodan belirtildiği üzere Türkiye’deki genç istihdam oranları %20 seviyelerinde kalmıştır. Başka bir deyişle her beş gençten yalnızca biri çalışmaktadır.



Kaynak: <https://tradingeconomics.com/turkey/youth-unemployment-rate>



Tradingeconomics'e göre Türkiye'nin son 4 yıldaki genç işsizlik durumu incelendiğinde ise sürekli olarak bir artış gözlenmektedir. Bu artış 2021'in başlarında %26 seviyelerine kadar çıkmış durumdadır. Halihazırda genç işsizlik oranları artmaya devam ederken COVID-19 pandemisi ile birlikte gençler istihdam açısından daha zor durumda kalmaya başlamışlardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi raporuna göre (ILO, 2021), NEET'lerin yaklaşık üçte biri işlerini kaybettiler. Pandemi süreci ülke içerisindeki diğer kırılgan ve çifte dezavantajlı grupları da derinden etkiledi. Mültecilerin ise her dört kişiden biri (%25) işlerini kaybettiler. Pandeminin etkileri açısından düşünüldüğünde, yapılan araştırmalarda Türkiye vatandaşlarından her dört kişiden üçü, pandemi sürecinde iş bulma şanslarının azaldıklarını ifade etmişlerdir. Mültecilerde ise bu oran %61'dir. Üniversite mezunu, görece daha kalifiye gençlerin oranları karşılaştırıldığında ise pandemi süreci dolayısı ile iş bulma şanslarının düştüğünü ifade eden gençlerin sayısı daha fazladır. Rapora göre, üniversite mezunu gençlerin %81'i, üniversite mezunu mültecilerin ise %69'unun pandeminin getirmiş olduğu ekonomik zorluklar nedeniyle iş bulma şanslarının düştüklerini ifade etmişlerdir. COVID-19 sürecinin, uzun vadede iş gücü piyasalarını da etkilemesi raporda öngörülenler arasında. Gerek eğitimde kalitenin giderek düşmesi, gerekse günümüz koşullarında COVID-19 nedeniyle gençlerin uygun şekilde eğitilememesi sebepleriyle bu durumun yaygın etkilerinin olacağı, becerilerin ve yetkinliklerin olması gerekenden düşük olabileceği öngörülmekte. Toplumun ekonomik ve sosyal dinamiklerinin bozulmasına bağlı olarak, dezavantajlı grupların daha fazla kenara itileceği raporda yer almakta.

Türkiye'de genç işsizliğe yönelik kavramlar, yaklaşımlar ve sayısal veriler incelendiğinde, genç işsizliğin artmakta olduğu ve istihdam oranının düştüğü gözlenmektedir. Ayrıca işsizlik oranlarının dünya ve OECD oranlarından daha yüksek olduğu, istihdam oranlarının ise aynı şekilde düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. NEET'li gençlerin durumları ve oranları incelendiğinde ise, oranlar OECD ve dünya standartları ile karşılaştırıldığında benzer bir tablo göz önüne çıkmaktadır. Dolayısı ile gençlerin en öncelikli ihtiyaçları arasında yer alan istihdam haklarına erişimden olması gerektiği şekilde yararlanamadıkları görülmektedir. Gerek ulusal gerekse uluslararası raporlarda, yerel ve merkezi yönetimler ile özel sektör arasındaki işbirliğinin önemi vurgulanmaktadır. Ek olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (UN) gibi uluslararası örgütlerin genelde gençleri, özelde ise NEET'li gençleri ilgilendiren konularda yerel yönetimlerin merkezi yönetimden görece bağımsız bir politika uygulama ve oluşturma kapasitelerinin artırılmasının önemi vurgulanmaktadır. Kurumlar arası iletişim ve kurumların sorumluluklarının tanımlanması da önem kazanmaktadır. İl ve ilçe düzeyindeki belediye başkanları ve valiler, konuya ilişkin diğer kurumların katılımıyla politikaların tasarlanması ve uygulanmasında yakın koordinasyon içinde çalışmalıdır (Lüküslü ve Osmanoğlu, 2018). Bu noktada, yerel yönetimlerin, gençlerin istihdam haklarından

yararlanma noktasında önemleri ön plana çıkmaktadır. Yerel yönetimler, sahip oldukları potansiyel ile, il veya ilçe içerisinde faaliyetler gösteren sektörlerin (akademi, özel, kamu) arasında bir bağ oluşturma işlevi görebilmektedirler. Yerelde gençlere yönelik istihdam politikalarının geliştirilmesi doğrultusunda, geliştirilen istihdam politikalarının strateji belgelerine dahil edilerek kapsamında belirlenerek uygulanmasında, gençlerin yararına yönelik olarak özel sektör, kamu ve akademi sektörleri arasında bağın oluşturulması sürecini uygulayıp yakından takip edebilirler. Bu bağlamda, bireylerin veya gençlerin kendilerini ilgilendiren konularda politika yapım süreçlerine katılımları gerçekleştirilerek, bu katılımlarını yerellik ilkesi kapsamında yerelde ele alınarak etkinin, verimliliğin ve sürdürülebilirliğin artırılması hedeflenmelidir. Bu kapsamda, ulusal otoritelerin belirli konularda vatandaşların ihtiyaçlarını karşılama noktasında verimli yanıt verememelerinin önüne geçilmiş olunacaktır. Yereldeki problemler ve ihtiyaçların doğrudan farkında olan yerel yönetimler, genç istihdamına ve gençlerin istihdam haklarına erişimleri noktasında çok aktörlü, çok katmanlı ve çok paydaşlı bir yaklaşım benimseyebilme potansiyeline sahiptir.

Yetki İkâmesi (Subsidiarity) Kavramı ve Politikaların Yerelleştirilmesinin Önemi

Bu bölümde özellikle Avrupa Birliği tarafından benimsenmiş olan Yetki İkâmesi prensibi (Subsidiarity) hakkında tartışılacaktır. Yetki ikâmesi prensibinin tanımı ve uygulama alanları hakkında bilgi verildikten sonra Yetki İkâmesi prensibinin ekonomik verim açısından değerlendirilmesi ve özellikle ekonomi başta olmak üzere birçok politikanın yerelleştirme girişimi üzerinde durulacaktır.

Yerindelik olarak da bilinen Yetki İkâmesinin genel amacı, daha üst bir kuruma veya organa göre daha düşük bir otorite mekanizmasının karar alma süreçlerinde aktif rol oynamasını ifade eder²⁴. Yetki ikâmesi, sosyal ve politik konuların çözümlerine ilişkin karar alma mekanizmasının yerel aktörler tarafından uygulanması gerektiğini savunan bir ilkedir. Başka bir deyişle, bireylerin kendilerini ilgilendiren sosyal ve politik konularda en üst otoriteye başvurmasından ziyade, yerellik ilkesi kapsamında meselelerin yerel düzeyde ele alınmasını ve çözülmesi anlamına gelir. Böylelikle bireylerin veya yereldeki vatandaşların sorunlarını çözmek için uzun bürokratik süreçlerin aşındırılmasına gerek kalmaz. Bu sayede hem bireyler kendilerini ilgilendiren siyasi ve ekonomik kararlarda aktif bir şekilde rol alıp katılım hakları çerçevesinde bunu gerçekleştirirken hem de sorunlar daha hızla bir şekilde çözüme kavuşturulmuş olup verimliliği ve üretkenliği artırır.

Yetki ikâmesi ilkesini aktif bir şekilde uygulayan kurum Avrupa Birliğidir. Yetki ikâmesine göre

24 Yetki İkâmesi Prensibi İçin: <https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/subsidiarity.html#:~:text=The%20principle%20of%20subsidiarity%20is,the%20Treaty%20on%20European%20Union.&text=Specifically%2C%20it%20is%20the%20principle,national%2C%20regional%20or%20local%20level.>



Avrupa Birliği ulusüstü bir kurum olarak, ancak kendi girişimleri yerel, bölgesel veya ulusal girişimden daha etkili olacaksa harekete geçebilir (Kaya, 2013 s.117). Avrupa Birliği Anlaşması'nın (TEU) Madde 10(3)'e 'göre²⁵ kararların mümkün olduğunca vatandaşlara yakın olarak alınması" prensibi belirlenmiş ve Avrupa Birliği Anlaşması'nda da yer almış ve aynı maddede her vatandaşın birliğin demokratik yaşamına katılım hakkı olduğunu ifade etmiştir. Avrupa Birliği'nde yetki ikâmesi prensibinin yerleşmesinin sebeplerinden birisi de merkezi hükümetlerin veya ulusüstü bir kurum olan Avrupa Birliği'nin belirli konularda yerel vatandaşların ihtiyaç ve taleplerine verimli bir şekilde yanıt verememesinden kaynaklanmaktadır.

21. Yüzyılın değişen istihdam taleplerine cevap vermek, küresel ekonomik ve politik sorunlar ile mücadele etmek ve verilecek olan kararları en uygun ve verimli bir şekilde alabilmek için, bu tür meydan okumalara hem ulusal düzeyde hem de yerel düzeyde önlem alınıp cevap verilmesi gerekmektedir. Ekonomik, sosyal ve siyasi politikaların yerelleştirilmesi ve alınan kararlardan en çok etkilenecek vatandaşların karar alma süreçlerine katılımı ile yereldeki bireylerin ihtiyaçları daha kolay bir şekilde anlaşılabilir ve bu ihtiyaçlar yanıt bulabilir. Yetki ikâmesi prensibinden yola çıkacak olursak, özellikle ekonomi politikalarının yerelleştirilmesi ile değişen istihdam taleplerine uygun düzenlemeler yapılırken, aynı zamanda yereldeki gençlerin istihdam yönelimlerine ve taleplerine uygun kararlar alınabilir. Ek olarak alınacak kararlar da bölgenin coğrafyasına, demografisine ve taleplerine uygun olarak da düzenlenebilir. Yerelde hizmet sağlayıcı kurumlar olan belediyelerin temelde kuruluş amaçları, bulundukları bölgede vatandaşların müşterek ihtiyaçlarını karşılaması olarak özetlenebilir. Burada bahsedilenler ile birlikte, yerelde kamu hizmetlerinin ve ekonomik girişimlerin halka en yakın birimler tarafından üretilmesi ile yereldeki vatandaşların gerçek ihtiyaçlarının tespitinde isabetlilik sağlandığı gibi, uzun vadede yerel otoriteleri denetleyici kurumlar ve sivil toplum sayesinde de savurganlığın önüne de geçilebilir. Bu sayede yetki ikâmesi aracılığıyla katılım hakkı başta olmak üzere vatandaşların temel haklarına erişimleri daha da kolaylaşacaktır. Dolayısı ile yetki ikâmesi prensibinin ekonomik, siyasi, sosyal ve yönetim açılarından birçok avantajı bulunmaktadır. 1992'de kabul edilen Avrupa Kentsel Şartı'na göre (European Urban Charter, 1992)²⁶, kentsel gelişimin temeli, mümkün olduğu kadar mali bağımsızlığa sahip olan bir yerel otorite içerisinde doğrudan vatandaş katılımı olması gerektiğidir. Ayrıca belediyenin ve kentin geleceği ile ilgili bütün büyük projeler konusundan yerel vatandaşlara danışılması ve yerel yönetimlerde gençlerin katılımının sağlanması gerektiği ifade edilmiştir (Öner, 2000 s.48).

25 Avrupa Birliği Anlaşması için: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4a-b2-b506-fd71826e6da6.0023.02/DOC_1&format=PDF

26 Avrupa Kentsel Şartı için: <https://rm.coe.int/168071923d>



Politikaların yerelleştirilmesi ve yerel yönetimlerin vatandaşların ihtiyaçlarını daha kolay karşılaması noktasına bütçe eksikliği göze çarpmaktadır.

Örneğin Türkiye’deki toplam kamu harcamaları içinde yerel yönetimlerin aldığı pay oranı yaklaşık %17’den, Almanya’da %30, İsveç’te ise yaklaşık %70’tir (Yüksel, 2004 s. 14). Sonuç olarak, yetki ikâmesi prensibi çerçevesinde yerelde özellikle gençlerin istihdam noktasında ihtiyaçlarına ve taleplerine cevap vermek daha verimli ve yerinde olacaktır. Örneğin gençleri ilgilendiren ekonomik veya siyasi kararlar alırken yerel yönetimler ile gençlerin doğrudan ortak çalışması ile katılım ve çalışma haklarının iyileştirmesi konusunda yol kat edilebilirler. Gençlere yönelik açılması planlanan eğitim kurslarının katılımcı bir şekilde karar alma sürecinden geçmesi, açılacak meslek kurslarına ilişkin gençlerin fikirlerinin ve taleplerinin dinlenmesi ve uzun vadeli olarak bunun izlenmesinin yapılması konu ile ilgili girişimlere örnek olarak gösterilebilir.

Yerel Yönetimlerin Stratejik Belgelerinin İncelenmesi

Bornova Belediyesi 2020-2024 Stratejik Eylem Planı²⁷

Bornova Belediyesi tarafından hazırlanan 2020-2024 Stratejik eylem planı, plandaki tabiri ile yerelde sürdürülebilir kalkınmayı ve katılımcılığı hedeflemektedir. Bornova Belediyesi Başkanı Dr. Mustafa İduğ’un rapordaki önsöz niteliği taşıyan ‘‘Bornova’yı geleceğe birlikte hazırlıyoruz’’ kısmında ‘‘Bornova’nın geleceği için sanattan spora, mesleki eğitimlerden, yaygınlaştırılacak olan kooperatifçiliğe, üniversite öğrencilerinin, kadınların ve engellilerin istihdamdan, kadınlar ve çocuklara yönelik pek çok projeyi hayata geçirme ‘‘ hedeflerinden söz edilmektedir. Dolayısı ile bu kapsamda hazırlanmış olan Stratejik Plan doğrultusunda bu hedeflere ulaşmak için eylem planlarının, projelerin veya girişimlerin bulunması beklenmektedir. Ancak önsözde geliştirilmesi beklenen noktalardan birisi, geçtiğimiz bölümlerde NEET’li olarak tabir ettiğimiz ne istihdamda ne de eğitimde bulunan gençlerin varlığıdır. Proje hayata geçirme hedeflerinin kapsamında yalnızca üniversite öğrencilerinden bahsedilmiş, gençliğin kapsamına yalnızca üniversite öğrencileri alınmış ve gençlik üniversite öğrenciler tarafından oluşmuş olan yeknesak bir bütün olarak düşünülmüştür.

Stratejik Plan’ın ‘‘Geleceğe Bakış’’ bölümüne kadar temel performans göstergeleri, durum analizi, mevzuat analizi, üst politika belgelerinin analizi, paydaş analizi, kuruluş içi analiz, PESTLE ve GZTF analizi, tespitler ve ihtiyaçların belirlenmesi gibi bölümler bulunmaktadır.

‘Bir Bakışta Stratejik Plan’ bölümünde 6 adet temel stratejik amaç ve bu amaçların alt hedefleri

27 Bornova Belediyesi 2020-2024 Stratejik Eylem Planı için: http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/OFUIU+bornova_sp.pdf



belirlenmiştir. Bu stratejik amaçlarda bölümünde ağırlıklı olarak halihazırda belediyelerin belediyeçilik hizmetlerinden kaynaklanan sorumlulukları doğrultusunda gerçekleştirildiği hizmetlere yer verilmiştir. Aynı şekilde ulusal strateji belgelerinde ve eylem planlarında var olan somut hedef belirleme eksikliği bu belgede de gözlenmektedir. “Stratejik Amaç 4” bölümünde bulunan ekonomik kalkınmaya yönelik çalışmaları artırmak amacının alt hedeflerinde ekonomik açıdan genel olarak istihdamın, özelde ise genç istihdamının artırılması için stratejik hedef belirlenmesi noktasında gelişim açıktır. Ek olarak, ilçede Ege Üniversitesi ve Yaşar Üniversitesi gibi kurumların varlığından bahsedilmiş olup, kurumların bünyesinde bulunan öğrencilerin çokluğu göz önünde bulundurulduğunda, bu kapsamda herhangi bir amacın belirlenmemiş olması bir geliştirmeye yönelik olarak ele alınabilecek farklı bir konu olarak düşünülmektedir.

Temel performans göstergeleri tablosunda ise aynı şekilde ağırlıklı olarak belediyeçilik hizmetlerine yer verilmiş olup, genç istihdama yönelik herhangi bir veri gözlenmemiştir.

“Vatandaş Alan Araştırması” kısmında “Tekrarlanma Sıklığına Göre İlk 10 Sorun” tablosunda ise istihdam en önemli ilk on sorun içerisinde olup Bornova vatandaşları tarafından öncelikli bir sorun olarak tanımlandığı görülmektedir.

Genç istihdamına yönelik göze çarpan başka bir nokta ise “Personel Dağılım ve Oranları” bölümünde memur personelin yaş durumuna göre dağılım ve oranları grafiğindeki 30 yaş altı istihdam edilen bireylerin azlığıdır. Grafiğe göre 30 yaş altı istihdam edilen bireylerin oranı %1 ve sayı olarak iki olarak kalmıştır. Sözleşmeli personelin yaş durumuna göre dağılımı ve oranları incelendiğinde ise 30 yaş altı istihdam edilen personelin oranı %27 seviyesindedir.

Strateji Planı’nın PESTLE Analizi’nin Ekonomi bölümünde işsizlik bir tehdit olarak değerlendirilmiş olup Sosyokültürel bölümde ise genç nüfus fırsat olarak değerlendirilmiştir. Konuya ilişkin “İhtiyaçlar/Gelişim Alanları” tablosunda ise ihtiyaç olarak istihdam artırıcı çalışmaların yapılması ve genç nüfusa yönelik sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin artırılması ihtiyaç olarak belirlenmiştir.

Stratejik Plan Belgesinin “5.4. Hedef Kartları” bölümünde ise “Amaç 4 Sosyal, Kültürel ve Ekonomik Kalkınmaya Yönelik Çalışmaları Arttırmak ve Bu Çalışmaların Sürdürülebilirliğini Sağlamak” kapsamında belirlenmiş olan hedeflerde istihdama yönelik belirlenmiş olan hedeflerde gençler ile ilişkilendirilebilecek olanlar arasında kurs merkezlerinde kurslar açılması olarak örnek verilebilir. 85. Sayfadaki tablodaki “Kurs merkezlerinde açılan branş sayısı” 2020 ve 2024 tarihleri aralığında her yıl artırılması öngörülerek en fazla 10 adet belirlendiği görülmüştür. Aynı tablonun tespitler kısmında ise “hobi kurslarında yedek kayıtların çok fazla olması, kurs taleplerinin



karşılanamaması” ile “Kütüphanelerde yazılım olmamasından kaynaklı kitap sayımı yapılamaması ve üye kayıtlarının tutulamaması” sorun olarak belirtilmiştir. Hobi kurslarına ek olarak, gençlere yönelik sürdürülebilir kalkınmayı, girişimciliği, yenilikçiliği ve inovatifliği destekleyici, yeni yüzyılın istihdam taleplerini karşılayabilecek kursların açılması ve bu sayede gençlerin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak kapasiteye erişmesi ile gençlerin nitelikli istihdam alanlarına iştirak olmaları ve bu kapsamda beceri kazanmaları hedeflenebilir. Dolayısı ile kütüphanelerde yazılım ihtiyacı, gençlere yönelik açılacak olan yazılım kursları doğrultusunda da giderilmeye yönelik girişimde bulunulabilir.

86.Sayfada yer alan tablodaki tespitler sütununda ise “Yapılan anketler ve saha çalışmalarında vatandaşlardan gelen talep ve istekler, istihdam olanaklarının artırılması” şeklinde bir talep olduğu görülmektedir. Dolayısı ile genelde istihdamın, özelde ise genç istihdam talepleri vatandaşlar tarafında bulunmaktadır.

Hedef kartlarının genel değerlendirilmesi yapıldığında, özelde genç istihdamını ve gençlerin istihdam haklarını artırmaya yönelik faaliyetlerin, projelerin ve uygulamaların gelişmeye açık olduğu gözlenmiştir. Dolayısı ile Bornova Belediyesi tarafından yerelde hak temelli genç istihdamı ve gençlerin istihdama ulaşım haklarını pekiştirmeye yönelik politikalar ve stratejiler geliştirmesi beklenmektedir. Ek olarak, NEET’li ne istihdamda ne de eğitimde olan gençlere, eğitim ve istihdama katılımları yetersiz olan engelli veya mülteci gençlere yönelik politikaların ve stratejilerin geliştirilmesi de, Bornova Belediyesi’nin Stratejik Planı’nda belirtmiş olduğu Halkçılık, Adalet ve Eşitlik ilkelere ulaşmasında mesafe alacağı öngörülmektedir. Stratejik Planın, Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi (2014-2023), 11. Kalkınma Planı (2019-2023) gibi üst politika belgeleri dikkate alınarak hazırladığı da düşünüldüğünde gençlere yönelik istihdam politikalarının geliştirilmesi göz önüne alınmalıdır.

Bornova Belediyesi’nin genç nüfusu göz önünde bulundurulduğunda, uzun vadede istihdamı ve sürdürülebilir kalkınmayı pekiştirmeye yönelik meslek kursları başta olmak üzere bilişim odaklı kurslar ile daha katılımcı ve genç odaklı politikalar oluşturma fırsatlarına sahiptir.

Konak Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı²⁸

Konak Belediyesi tarafından hazırlanan 2020-2024 Stratejik Plan’ın giriş bölümündeki “Başkan Sunuşu” bölümünde Konak’ı tün paydaşlar ile birlikte ortak akılla yönetme arzusu vurgulanmıştır. Aynı şekilde giriş kısmında belgenin yalnızca bir stratejik plan olmadığı, aynı zamanda Konak’ta

yaşayan genç yaşlı herkesin geleceği olduğu belirtilmiş olup ‘‘Bir Bakışta Stratejik Plan’’ bölümünün vizyon alt başlığında ise sosyal adaletin ve toplumsal eşitliğin sağlandığı bir Konak yaratmak hedef olarak belirlenmiştir. Bornova Belediyesi üniversite öğrencileri kapsamında gençlere giriş kısmında Konak Belediyesi’nin gençleri söylemsel olarak ön planda bulundurmak noktasında gelişime açık olduğu görülmektedir. ‘‘Bir Bakışta Stratejik Plan’’ bölümünde amaçlar 7 adet faaliyet alanı kapsamında tanımlanmış olup bunların alt hedefleri belirlenmiştir. Bu hedefler faaliyet alanları;

- 1.Çevrenin Korunması, Kontrolü ve Temizlik Hizmetleri
- 2.Sağlık Hizmetleri ile Sosyal Hizmetler ve Yardımlar
- 3.Kentsel Dönüşüm, Mekansal Gelişim, İmar ve Belediye Taşınmazlarının Yönetimi,
- 4.Altyapı, Üstyapı, Park ve Yeşil Alan Hizmetleri,
- 5.Kültürel, Sanatsal ve Sportif Faaliyetler ve Hizmetler,
- 6.Denetim ve Toplum Huzurunun Sağlanması Faaliyetleri
- 7.Kurumsal Yönetim ve Destek Hizmetleri

olarak karşımıza çıkmaktadır. Anlaşılabileceği üzere Konak Belediyesi bir yerel yönetim aktörü olarak hedeflerini tanımlamaktan ziyade hedeflemiş olduğu faaliyet alanlarını belediyeçilik hizmetleri kapsamında tanımlamıştır. Yedi faaliyet alanı içerisinde genç istihdamına ve gençlerin istihdam haklarına erişimlerini artırmaya yönelik herhangi bir stratejiye rastlanamamıştır.

Konak Belediyesi tarafından da ‘‘hedef kartları’’ başlığına kadar, Stratejik Plan belgesinde stratejik plan hazırlık süreci, durum analizi, paydaş, PESTLE ve GZTF analizleri bulunmaktadır.

Genç istihdam ile ilişkilendirilebilecek veriler ve hedefler analiz edildiğinde, Bornova Belediyesi’ndekine benzer bir durum Konak Belediyesi’nde de karşımıza çıkmaktadır. Belediyenin yaş gruplarına göre istihdam dağılımları göz önüne alındığında genç olarak nitelendirilebilecek 18-39 yaş arasında istihdam edilen birey oranı %5 oranında olup toplam 2012 kişide 106 kişi istihdam edilmektedir.

Konak Belediyesi’nin Stratejik Plan 2020-2024 belgesinin hedef kartlarının analizi noktasında ise genç istihdamına veya gençlerin istihdam haklarını kullanımına yönelik herhangi bir stratejik hedefe





veya uzun vadeli politikaya rastlanamamıştır. Bununla birlikte, gençler ile ilişkilendirilebilecek ve politika önerileri hazırlanabilecek hedefler bulunmaktadır. Konak'ın PESTLE Analizi Matrisi'nin sosyo kültürel sütununda yaşlı nüfus oranının arttığı, dolayısı ile yaşlı nüfusa yönelik gerçekleştirilen hizmet talebinde ve evde yalnız yaşayan ve bakıma muhtaç kişi sayısının artması gibi tespitlerde bulunulmuştur. Yaşlı nüfusa yönelik gerçekleştirilen hizmet talebindeki artış, genç istihdamı artırmaya yönelik girişimlere potansiyel niteliği taşımaktadır.

Stratejik Plan'ın 76. Sayfasında "Amaç 1 Hedef 1" kapsamında "Evsel katı atıkların insan ve çevre sağlığı açısından en etkili şekilde çağdaş sistemlerle toplamasını sağlamak, kent temizliğini gerçekleştirmek ve toplam hizmet kalitesini yükseltmek" hedefi belirlenmiştir. Bu hedefin riskler sütununda ise personel sayısında yetersizlik ile birlikte personelin yaş ortalamasının yüksek olması risk kategorisinde değerlendirilmiştir. Başka bir deyişle, hedefe ulaşma noktasında ortaya çıkabilecek potansiyel bir risk olarak yaş ortalamasının yüksekliği belirtilmiştir. Bu noktada Konak Belediyesi'nin ilgili ihtiyacına yönelik gençlerin istihdam edilmesi, genç istihdamına ve gençlerin istihdam haklarına erişimlerine yönelik pozitif bir girişim olarak değerlendirilebilir.

Gençlere yönelik olarak belirlenmiş istihdam hedefi bulunmayan ancak gençler ile ilişkilendirilebilecek bir diğer faaliyet ve proje ise "Amaç 2 Hedef 2.1" kapsamında belirlenen "halkın sağlık hizmetlerine ulaşımını kolaylaştırmak, toplum sağlığını tehdit eden etkenler yönünden çalışmalar yapmak, sağlık açısından toplumsal bilinci geliştirmek, kurum personeline yönelik koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmeti sunmak" hedefidir. Hedefin riskler sütununda personel yetersizliği ve teknik aksaklıklar nedeni ile taleplerin karşılanamaması veya aksaması belirlenmiştir. İhtiyaçlar sütununda ise Evde Sağlık Hizmetleri kapsamında diyetisyen, fizyoterapist ve psikolog değerlendirme ile destek hizmetleri eklenmesi gerektiği belirtilmiştir. Halihazırda personel yetersizliği bulunmakta iken diyetisyen, fizyoterapist ve psikolog desteklerinin eklenmesi de personel yetersizliğinin başka bir boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Bu eksikliğe yönelik geliştirilecek politikalar doğrultusunda İzmir'deki devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin stajyer programları ve girişimleri ile personel eksikliğinin karşılanması potansiyeli bulunmaktadır. Böylece belediyenin bu hizmetleri karşılanırken, bununla birlikte gençlerin tecrübe kazanması ile birlikte gelecekte istihdam olanaklarının da artırılması hedeflenebilir.

Gençler ile ilişkilendirilebilecek bir diğer hedef ise "Amaç 7: Hedef 7.4" kapsamında belirlenen "Etkin ve verimli hizmet sunmaya yönelik, şeffaf, katılımcı ve bütünlük anlayışı içinde hareket eden, sürekli eğitim ve iyileştirme odaklı insan kaynakları sistemi oluşturmak" amacıdır. Amacın tablosundaki riskler sütununda personel sayısının emeklilik, kurum değişikliği gibi sebeplerde



azalma ihtimali belirtilmiştir. Tespitler sütununda ise personelin yaş ortalamasının yüksek olması ile kurum içi ve kurum dışı eğitim hizmetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Dolayısı ile burada da Konak Belediyesi'nin amaçlarını gerçekleştirme noktasında personel eksikliği bulunmak ile birlikte halihazırdaki personelin yaş ortalamasının yüksek olduğu belirtilmiştir. Aynı amacın bir sonraki "Hedef 7.5" tablosunda belirlenen "Bilişim sistemlerinin gelişen teknolojiler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesi sağlayıp, kullanımını yaygınlaştırmak ve teknik altyapıyı iyileştirmek" hedefinin riskler sütununda "çalışanların yazılım, donanım, gelişim ve değişimlere kolay adapte olamaması" ifade edilmektedir. Aynı tablonun tespit sütununda ise personelin yeni bilgi sistemlerine geçişte adaptasyon problemleri yaşaması gösterilmektedir. Bilgi sistemlerine geçişte daha kolay adapte olabilen ve yeni istihdam taleplerini karşılayabilme potansiyeli daha yüksek olan gençlerin istihdam edilmesi ile Konak Belediyesi'nin gençlik politikaları geliştirmesine açık olduğu görülmektedir.

Konak Belediyesi'nin Stratejik Plan 2020-2024 belgesinin genel analizi yapıldığında, genelde genç istihdamına ve gençlerin çalışma hakkından yararlanmalarının pekiştirilmesine, özelde ise çifte dezavantajlı durumda olan genç kadınların ve engelli, mülteci gibi kırılgan gruplar ile ne istihdamda ne de eğitimde olan gençlere yönelik yenilikçi ve sürdürülebilir politikaların üretilmesi açısından büyük potansiyeli bulunmaktadır. Ek olarak ne eğitimde ne de istihdamda bulunan çifte dezavantajlı bireylerin sorunları yalnızca istihdam aracılığı ile çözülmesi öngörülmemektedir. Uzun vadede sürdürülebilir istihdamı desteklemek amacı gençlere nitelikli işlerde çalışma becerileri kazandıracak genç odaklı ve katılımcı meslek edindirme kurslarının da geliştirilmesi öngörülmektedir. Dolayısı ile, Stratejik Plan'da da Konak Belediyesi'nin belirtmiş olduğu yaşlı nüfus oranını gençleştirmek ve Konak'ı gençlerin merkezi haline getirmek amacı ile gençlerin kapasitelerini kodlama, yazılım, web tasarımı, programlama gibi semt merkezlerinde verilecek kurslar ile nitelikli istihdam alanlarında istihdam edebilecek şekilde geliştirmek doğrultusunda genç ve katılımcı odaklı politikalar oluşturulabilir.

Çiğli Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı²⁹

Çiğli Belediyesi tarafından hazırlanan 2020-2024 Stratejik Plan'ın giriş bölümündeki "Başkanın Sunuşu" bölümünde gelir dengesizliklerinin azaltılması, sosyal bölünmenin ortadan kaldırılması, eşitsizliğe karşı mutlak refahın sağlanması ve kent paydaşları arasında eşit biçimde dağıtmak için çalışılması vurgulanmıştır. Aynı bölümde başkan tarafından Çiğli'nin mahallelerinin küçük üretim

29 Çiğli Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı için: <https://www.cigli.bel.tr/doc/stratejik-planlar/cigli-belediye-si-stratejik-plan-2020-2024.pdf>

merkezlerine çevrilmesi ifade edilmiş olup sunuşun ilerleyen kısımlarında insan hakları temelli bir yönetim yaklaşımı benimseneceği ifade edilmiştir. Planın ‘‘Bir Bakışta Stratejik Plan’’ bölümünün vizyon alt başlığında ise çağdaş, katılımcı, kapsayıcı, eşitliğe dayalı; sosyal, kültürel ve ekolojik açıdan kentsel yaklaşım vurgusu yapılmış olup 2030 Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’ne değinerek diğer strateji belgelerinden ayrılmaktadır. Aynı şekilde dezavantajlı kesimlere pozitif ayrımcı yaklaşımı temel değerler arasına da almıştır. Diğer Strateji Planları’nda da olduğu gibi strateji planının ana hatları durum analizi, PESTLE analizi, GZFT analizi, geleceğe bakış strateji geliştirme ile izleme ve değerlendirme bölümleri ile devam etmektedir.

Stratejik planın ‘‘Üst Politika Belgeleri Analizi’’ bölümünde 11. Kalkınma Planı, İZKA İzmir Bölge Planı ve Yeni Ekonomik Program belgelerine yer verilmiştir.

Yeni Ekonomik Programı

Çiğli Belediyesi’nin ilgili bölümde üst politika belgelerinde yer alan gençlerin istihdamına yönelik belirlenmiş olan hedef ve stratejilere yer vermesi ve bunları maddeler halinde ayrı ayrı yazması açısından ön plana çıkmaktadır. Belediyenin başta Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2030 ile genç istihdamı konusunda söylemsel olarak aktif olduğu gözlenirken, konuya ilişkin ilerleme potansiyeli olduğu saptanmıştır. Örneğin Çiğli Belediyesi’nin de referans aldığı T.C Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan Yeni Ekonomik Program 2019-2021 belgesinin ‘‘İş gücü Piyasası’’ bölümünde, geçtiğimiz bölümlerde NEET’li olarak ifade ettiğimiz ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin profillerinin belirlenmesi ve istihdama yönlendirilmesine ilişkin hedefler bulunmaktadır. Bu açıdan, söz konusu strateji belgesinde NEET’li gençlere ilişkin referans bulunmamaktadır.

Belgenin PESTLE Analizi bölümünün Ekonomik kısmının istihdam alt başlığındaki fırsatlar sütununda ‘‘Meslek edindirme ve kişisel gelişim alanlarındaki programlara, gençlerden ve kadınlardan yoğun talep gelmesi’’ fırsat olarak tanımlanmıştır. Konuya ilişkin yapılması gereken olarak ise iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını belirlemek ve insan açığı olan sektörlere yönelik meslek edindirme ve kişisel gelişim programları açmak belirtilmiştir. Dolayısı ile Çiğli Belediyesi’nin söylemsel açıdan genç istihdamı konusunda hassas olduğu gözükmektedir.

Çiğli Belediyesi’nin 2020-2024 Stratejik Plan belgesi incelendiğinde gençlerim istihdamına yönelik doğrudan bir stratejiye rastlanamamıştır ancak gençlerin istihdam haklarından yararlanmalarını pekiştirebilecek amaçlar bulunmaktadır. ‘‘Amaç 5 Hedef 1’’ tablosunda belirlenen ‘‘Çiğli sosyal kırılganlık envanterleri geliştirilerek ve kapasite geliştirme çalışmaları yaparak ilçe geneli ve



belediye özelinde toplumsal cinsiyet duyarlı hizmet sunumu ve politika geliştirilmesi” hedef olarak belirlenmiştir. Aynı tablonun ihtiyaçlar bölümünde ise kadın, çocuk, engelli, yaş almış kıdemli vatandaş ve genç işsizler de dahil olmak üzere araştırma, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin alınması ifade edilmektedir.

Çiğli Belediyesi 2020-2024 Stratejik Plan belgesi incelendiğinde, Küresel Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri’ne değinmiş olup, diğer ulusal üst politika belgelerindeki genç istihdama yönelik bazı referanslarda bulunması dolayısı ile sürdürülebilir kalkınmanın ve genç istihdamın öneminden haberdar gözükmektedir. Öte yandan, genelde istihdama özelde ise genç istihdama yaklaşımları hak temelli bir yaklaşım perspektifi çizmekten yaklaşmakta olduğu gözükmektedir. Bununla birlikte ne istihdamda ne de eğitimde olan gençlerin duruma ilişkin bir söylem veya politika geliştirilmesine yönelik potansiyeli olduğu izlenmiştir. Hedef kartları tablolarında ise doğrudan genç istihdama veya gençlerin istihdam haklarından yararlanmalarını artırmaya yönelik belirlenmiş olan herhangi bir kısa veya uzun vadeli politika veya stratejiye ihtiyacı olduğu görülmektedir. 2030 Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve üst politika belgelerindeki genç istihdama yönelik hedeflerin farkında olan Çiğli Belediyesi’nin genç istihdama ve gençlerin istihdama katılım hakları açısından potansiyele sahip olduğu düşünülmektedir. Ek olarak, Katip Çelebi Üniversitesi’nin Çiğli ilçesi sınırları içerisinde olmasından kaynaklanan potansiyel öğrenci nüfusunu değerlendirme ve uzun vadeli gençlerin istihdamına katkı sağlayacak projelerin hayata geçirilebilmesi açısından da öneme sahip olduğu akla gelmektedir. Çiğli Belediyesi’nin uzun vadede bu genç potansiyeli kullanmak yolunda, 21. Yüzyılın istihdam taleplerini karşılama ve yenilikçi, inovatif ve üretken istihdam alanları geliştirme noktasında fırsatlara sahiptir.

Bayraklı Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı³⁰

Bayraklı Belediyesi tarafından hazırlanan 2020-2024 Stratejik Plan’ın giriş bölümündeki belediye başkanı Sn. Serdar Sandal’ın önsözünde ‘‘Dünya Çocuk ve Gençlik Kenti Bayraklı’’ projesini stratejik planın merkezine alındığı ve bu çerçevede stratejik planın misyonunun ve vizyonunun belirlendiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte İzmir’in coğrafi, idari ve ticari merkezi olduğu beyanında da bulunulmuştur. Söz konusu bölümde Bayraklı’nın İzmir’in en hızlı gelişen bölgesi olarak ifade edilmiş ve ekonomik ve ticari potansiyeline dikkat çekilmiştir. Raporun daha önceki bölümlerinde bahsettiğimiz bilgi ve iletişim teknolojilerinin kent yaşamına ve kentsel süreçlere daha aktif dahil edilmesinin önemi de vurgulanmaktadır. Stratejik plan, diğer planlarda da olduğu

30 Bayraklı Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı için: <https://bayrakli.bel.tr/Upload/files/dokuman-lar/2020-2024stratejikplan.pdf>



gibi bir bakışta stratejik plan, temel performans göstergeleri, stratejik plan hazırlık süreci, durum analizi, geleceğe bakış, strateji geliştirme ile izleme ve değerlendirme hatlarından oluşmaktadır.

“Bir Bakışta Stratejik Plan” bölümünün vizyon alt başlığında Dünya Çocuk ve Gençlik Kenti Bayraklı yer alırken, misyon alt başlığında ise “önceliği çocuklar, gençler, kadınlar ve dezavantajlı gruplar olmak üzere çağdaş, eşitlikçi, özgürlükçü, yenilikçi, katılımcı ve şeffaf belediyecilik hizmetleri sunmak” ifadeleri yer almaktadır. “Temel Değerler” alt başlığı ise “Çocuk ve Gençlerin yararını gözetmek” ile “Dezavantajlı grupların yararlarını gözetmek” ile devam etmektedir.

Planın ilerleyen bölümünde ise ‘Temel Hizmet Alanları’ kapsamında 7 amaç tanımlanmıştır. Tanımlanan 5. Amaçta da görüleceği üzere Bayraklı Belediyesi tarafından çocuk ve gençlere yönelik doğrudan politika ve strateji hedefleri belirlenmiştir.

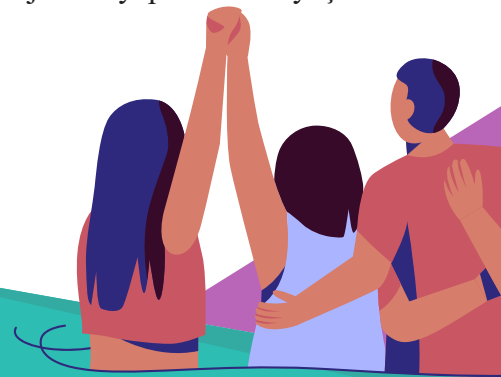
Çiğli Belediyesinin Stratejik Planı’nın 37. Sayfasındaki PESTLE analizi kısmının sosyokültürel analizinde ise %33’lük gibi yüksek bir oranda genç ve çocuk nüfusun varlığına dikkat çekilmektedir. Bu durumun “tehdit”i olarak ise işsizliğin artması, iç ve dış göçlerin artması ile tüketimin artması bulunmaktadır. Sosyokültürel analizin bir diğer satırında ise kadın istihdam oranının düşük olduğu ifade edilmiştir.

Planın 43. Sayfasındaki “GZTF analizi” tablosunun fırsatlar bölümünde genç nüfus oranının yüksek olması, tehditler kısmında ise genç ve işsiz nüfusun fazla olması ile işsizliğe bağlı suç oranının artması tespit edilmektedir.

Bayraklı Belediyesi’nin Stratejik Plan 2020-2024 belgesinin hedef kartlarının analizi noktasında ise genç istihdamına veya gençlerin istihdam haklarını kullanımı ile ilişkilendirilebilecek hedefler bulunmaktadır. Hedef Kartları bölümünde “Amaç 1 Hedef 1” incelendiğinde, iş gücü kaynağının etkin yönetilmesi kapsamında plan kapsamında staj gören öğrencilerin sayılarının artırılması hedeflenmektedir. Bu bağlamda faaliyet ve proje olarak da stajyer öğrencilere meslek içi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin verilmesi öngörülmüştür.

Yeni yüzyılın istihdam ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik girişimler bağlamında düşünüldüğünde uzun vadede genç istihdamı pekiştirici olarak kabul edilebilecek olan bir diğer girişim ise “Amaç 1 Hedef 5” kapsamında belirlenmiş olan “Çocuk ve Gençlik Bilim ve Teknoloji Kampüsleri BİT” projesinin başlatılmasıdır. Stratejik Plan’da bu projenin 2024 yılında tamamlanması öngörülmektedir.

Planda “Amaç 4 Hedef 1; Bayraklı’da yaşayan dezavantajlı grupların temel insani ihtiyacını karşılamak” tablosundaki tespitler kısmında başta çocuklar ve gençler olmak üzere eğitimsizlikle ve yoksullukla ilgili projelerin olmaması tespit edilmiş ve buna yönelik projelerin yapılması ihtiyaç dahilinde tanımlanmıştır.



Amaç 5 olarak planlanan Bayraklı'yı "Dünya Çocuk ve Gençlik Merkezi Bir Kent Haline Getirmek" bölümünde ise gençlerin istihdamını artırmaya veya gençlerin istihdam haklarını pekiştirmeye yönelik herhangi bir strateji veya politika öngörüldüğü izlenmemiştir.

Bayraklı Belediyesi'nin 2020-2024 Stratejik Plan belgesi gençlerin istihdamını artırmaya, gençlerin bir insan hakkı olarak istihdam hakkına erişimlerini sağlamaya ve günümüzün istihdam taleplerini karşılamaya yönelik girişimler çerçevesinde düşünüldüğünde "Dünya Çocuk ve Gençlik Kenti Bayraklı" çerçevesinde hazırlanmış olan ve aynı yaklaşım ile vizyonu belirlenmiş olan planın, bu bağlamda gelişime açık olduğu saptanmıştır. Plan incelendiğinde, daha önce de ifade edildiği üzere, genç ve işsiz nüfusun fazla olması ile işsizliğe bağlı suç oranının artması ifade edilmiş olup, NEET'li yani ne istihdamda ne de eğitimde olan gençlerin tespitinin ihtiyaç olduğunu izlenmiştir. Bu bağlamda, Bayraklı Belediyesi'nin ne eğitimde ne de istihdamda olan gençler başta olmak üzere bütün gençlere yönelik istihdam artırıcı girişimlerde bulunması beklenmektedir.

Bornova, Konak, Çiğli ve Bayraklı Belediyelerinin Stratejik Planlarının Genel Analizi

	Bornova	Konak	Çiğli	Bayraklı
SKA 2030 Kapsamında Sürdürülebilir Kalkınma	x	x	✓	x
Gençlerin Çalışma Hakkına "Hak Temelli" Yaklaşım	x	x	✓	x
Genç Kadınların İş gücü Piyasalarına Katılımlarını Artırmak	x	x	✓	✓
Genç İstihdamı Artırmaya Yönelik Belirlenen Strateji ve Politikalar	x	x	x	x
NEET'li Gençlere İlişkin Strateji ve Politikalar	x	x	x	x
Gençlerin Politik Katılımına Yönelik Somut Politika ve Kolaylaştırıcılar	x	x	x	✓
Günümüz istihdam taleplerini karşılamaya yönelik gençlerin eğitim açısından kapasitelerinin güçlendirilmesi	x	x	x	x

Yerel Yönetimler Görüşme Notları

Konak Belediyesi Görüşme Notları



Fotoğraf 1. Konak Belediyesi Ziyareti

Konak Belediyesi, gençlik tanımını 18-30 yaş arasındaki bireyleri kapsamakta. Konak Belediyesi'nin genç istihdamına yönelik birçok projesi bulunmakta. İlk olarak, İzmir İş Kadınları Derneği ile beraber İçişleri Bakanlığı Sivil Toplum İşleri Genel Müdürlüğü'nden alınmış olan destek kapsamında 30 kadının istihdamına yönelik dikiş operatörlüğü eğitimleri verilmiş olup 30 kadının 20'sinin istihdamları gerçekleştirilmiş olduğu bilgisine ulaşıldı. Ek olarak AB'nin "ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlere" yönelik İş gücü Destekleme Hibe Programı kapsamında Konak İş Eğitim Merkezinde eğitim hazırlandı. Proje ön elemeyi geçmiş bulunmakta. Proje kapsamında 18-30 yaş arasındaki cinsiyet eşitliği temelli CNC torna tezgâhı eğitimi verilmesi planlanmakta olup %100 iş garantili bir eğitim olacağı öngörülmekte. Aynı zamanda Konak Belediye Başkanı Mimar Abdul Batur tarafından da yakından takip edilmekte. Proje yalnızca yerel yönetim destekli olmakla kalmayıp aynı zamanda özel sektör ile ortaklaşa çalışılan bir proje olduğu ifade edildi. Bu noktada özel sektör, projenin istihdam kısmında yer almakta. Bu eğitimlerin içerisinde aynı zamanda bilgisayar destekli eğitimler de bulunmakta. Planlanan proje ile özel sektörün istihdam taleplerinin karşılanması öngörülmekte.

Ayrıca, Pi Gençlik Derneği ile beraber ‘‘Z Kuşaaı Romanların Toplumsal Hayat Entegrasyonu’’ isimli bir proje yürütölmekte. Projenin kapsamında özellikle roman gençlerin istihdamına yönelik çalışmalar bulunmakta beraber romanların istihdama yönlendirildiğini öğrenildi.

Toplumsal Dönüşüm Derneği ile birlikte AB Merkezi Finans ve İhale Birimine açmış olduğu programı kapsamında Yaratıcılık Merkezi Projesi hazırlanılarak sunuldu. Özellikle bu konuda moda tasarımının öğretilmesi ve eğitimi alan bireylerin istihdam edilmelerine yönelik çalışmalar yapıldı ve bu çalışmalar devam etmekte. 20 gence moda tasarımı özellikle gelinlik moda tasarımı üzerine çalışmalar yapılmakta. Bu çalışmalar kapsamında istihdam edilmeleri sağlanması planlanmakta.

İzmir Liyakat Derneği ile birlikte İçişleri Bakanlığı Sivil Toplum İlişkiler Genel Müdürlüğüne yönelik olarak Yaşlıya Destek Yaşama Destek isminde bir proje hazırlanmış durumda. Bu kapsamda 25 gencin istihdamı sağlanması planlanmakta. Projenin amacı, evlerde yaşlılara yönelik olarak bakım hizmetlerinin öğretilmesi planlanmakta. Bu gençlere özellikle yaşlıların evde bakılmasına yönelik eğitim verilecek ve bu doğrultuda istihdam edilmesi öngörülmekte. Bu açıdan, 2020-2024 Konak Belediyesi Strateji Belgesi’nde de yer alan evde sağlık hizmetleri kapsamında diyetisyen ile beslenme düzenlenmesi, fizyoterapist eşliğinde evde fizyoterapi seansları, psikolog ziyaretleri psikolojik değerlendirme ve destek hizmetleri eklenmesi ihtiyaç olarak belirlenmiş durumda. Bu bağlamda Konak Belediyesi yaşlı bakımı açısından gençlerin istihdamına yönelik büyük bir potansiyel barındırmakta. Eğitime devam etmekte olan üniversite öğrencileri için staj, mezun gençler için ise istihdam potansiyeli olarak görölmekte.

Konak Belediyesi özellikle NEET’li olarak isimlendirdiğimiz ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlere yönelik özen göstermekte. Bu kapsamda gerçekleştirilen projelerden bir tanesi, ifade edildiği üzere bu kapsamda Konak İş Eğitim Merkezi’nin kurulması ile bu ihtiyaç giderilmeye çalışılmakta. Bu projenin rol modeli Bursa’daki BUTGEM olduğu ifade edildi. Bursa Ticaret Odası üyeleri tarafından kurulan bu tesis. Bursa’daki fabrikalarda istihdam edilebilecek eleman ve çalışan ihtiyaçlarına yönelik eğitimler vermekte ve istihdam sağlamakta. İş dünyasında, hayata atılmaya çalışan gençlerin de işverenin de nitelikli istihdama ihtiyacı bulunmakta. 15-30 yaş arası liseyi bitirmiş kişiler başvurabilmekte olup, bölgedeki fabrikaların ihtiyacı olduğu alanlara yönelik eğitimler verilmekte. Gençler 1 yıl boyunca eğitilerek ilerleyen süreçte istihdam edilmekte. Konakta ise Bursa’daki modelin benzer öngörülmekte olup geliştirilmeye son derece açık bir proje olduğu ifade edildi. Gençlere yönelik projeler ile birlikte, aynı zamanda uyuşturucu ve madde bağımlılığı sorununun istihdam ile aşılması amaçlanmakta olup sosyal yönden desteklenmeleri de hedeflenmekte. Konak Belediyesi Arge-Müdürlüğü’nün de dahil olduğu proje kapsamında madde

ve uyuşturucu satışı ile bağımlılığının yüksek olduğu mahallelerden gençler spora yönlendirilerek süreçleri psikologlar eşliğinde gözlenmesi planlanmakta. Ek olarak, semt merkezlerinde verilen kurslarda istihdama yönelik, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin istihdama yönelik kurslar planlanmış olup Ekim ayında bu kursların başlaması öngörülmekte.

Konak Belediyesi özellikle genç STK'lar ile çalışılmaya özen göstermekte. ISAAC, Pi Gençlik Derneği, Sosyal İklim Derneği paydaşları arasında yer almakta. Hem Konak Belediye Başkanlığı hem de Ar-ge Müdürlüğü'nün gençlere yönelik çalışma motivasyonları bulunmakta. Gençler tarafından yapılan projelerde daha fazla verim alındığı belirtilmekte olup genç STK'lar ile çalışmaya devam edileceği ifade edildi.

Gençlerin sivil katılımlarını artırmaya yönelik Gençlik Meclisi'nin Ekim ayında kurulması planlanmakta. Aynı zamanda Kemer de yeni bir gençlik merkezinin eski Kemer tren istasyonunun dönüştürülerek açıldığını öğrendik.

Son olarak, iklim krizine ve iklim değişikliğine yönelik olarak Yerelde İklim Gençlik Elçileri yetiştirilmesi hedeflenmekte. Eğitimler 1 yıl sürecek olup 16-25 yaş arasındaki gençlerin Yerel İklim Gençlik Elçileri Programı kapsamında "İklim Elçileri" olarak kapasitelerinin artırılması amaç olarak belirlenmiş durumda.

Çiğli Belediyesi Toplantı Notları

Çiğli Belediyesinin birimi henüz 2021 yılının Ocak ayında kurulmuş bulunmakta. Çiğli Belediyesi tarafından İş'te Çiğli projesi hayata geçirilmiş bulunmakta. İş'te Çipli web sayfası, diğer profesyonel iş arama siteleri ile benzeşmekte. İş arayanlar veya iş veren eleman arayanlar ilana çıkabilmekte. Çiğli Belediyesi'nin bu kapsamda 216 firma ile çalıştığı öğrenildi. Amaç en başta Çiğli'deki özellikle genç işsizliği azaltmak iken, daha sonradan İzmir'in diğer ilçelerinden siteye birçok kayıt yapılmış durumda.





Fotoğraf 2. Çiğli Belediyesi Ziyareti

Ağırlıklı olarak Kuzey bölgesinde ilçeleri kapsadığı görülmekte. Bu kapsamda ilan sayısı 390'ı geçmekte iken 1200 kişi istihdam edildiğini öğrendik. Firmaların profili açısından değerlendirildiğinde ise ağırlıklı olarak Çiğli Organize Sanayi bölgesinden işverenler bulunmaktadır. Açılan pozisyonlar açısından ise hem beyaz yakalı hem de mavi yakalı olmak üzere geniş bir istihdam talebi profili bulunuyor. Yaş aralığı açısından ise iş arayanların profilini yaklaşık %64 olarak gençler oluşturmaktadır. Ek olarak, iş arayanların büyük çoğunluğunu ise lisans ve ön lisans mezunları oluşturmaktadır. Çiğli Belediyesi hem İş'te Çiğli hem de diğer sosyal medya kanallarını kullanarak iş ilanlarının yaygınlaştırma süreçlerini gerçekleştirmektedir.

Çiğli Belediyesi'nin kariyer gelişimi ve mesleki eğitimler ile ilgili olarak, hem İzmir Katip Çelebi Üniversitesi hem de Manisa Celal Bayar Üniversitesi öğrencilerine ve mezunlarına CV hazırlama, mülakata hazırlanma süreçleri hakkında kapasite geliştirme eğitimleri verilmiştir. Ek olarak, 4 hafta süren kariyer koçluğu eğitimi kapsamında kapasite geliştirme çalışmaları yapılmıştır. İzmir Eczacılar Odası ile imzalanan protokol doğrultusunda 25 yaşına kadar olan gençlere eğitim verilerek istihdamları sağlanmış oldu. İstihdama yönelik olarak açılan diğer meslek kursları ile eğitimler verilerek başta gençler olmak üzere vatandaşları istihdama yönlendirme çalışmaları yapılmaktadır.



Ayrıca meslek kursları açısından callcenter, bilgisayarlı muhasebe, aşçılık, pastacılık, çocuk gelişimi, takı tasarımı, amigurumi (organik el yapımı oyuncak bebek), lojistik ve muhasebe kurslarına yoğun ilgi gösterildiği ve bazı kurslarda ek sınıflar açıldığı ifade edildi. Bu kapsamda hem Halk Eğitim Merkezi hem de İŞKUR ile ortaklaşa çalışarak, gençler bir yandan meslek eğitimleri alırken bir yandan da kursiyerlere günlük ücret verilmiş oldu. Ayrıca aşçılık ve pastacılık gibi kurslarda kullanılan önlükler de Çiğli Belediyesi'nin ilgili biriminin vermiş olduğu girişimcilik destekleri kapsamında üretilen önlükler kullanılarak gerçekleştirildiği öğrenildi. Bu bağlamda girişimcilere de destek verilmektedir. Açılan eğitimlerde ve verilen meslek kurslarında eşit bir şekilde, bütün dezavantajlı kesimleri kapsayan, cinsiyet eşitliğini gözetilen bir yaklaşım olduğu ifade edildi.

İzmir Ticaret Odası ile imzalanan protokol doğrultusunda özellikle genç girişimcilere yönelik, konuya ilişkin eğitim veya meslek kursu aldıktan sonra Ticaret Odası üyelerinin evlerinde ya da işyerlerinde çalışmak üzere istihdam edileceği bilgisine ulaşıldı.

Çiğli Organize Sanayi bölgesinde, özel sektörün ağır sanayide çalışan CNC Operatörü, tornacı, frezeci, gazaltı kaynakçı gibi ara eleman ihtiyacı olduğu öğrenildi. Özel sektörün nitelikli mavi yakalı ihtiyacını karşılamak için halk eğitimde konulara yönelik eğitimci açığına olması dolayısı ile özellikle bu alanda istihdam edilmesi planlanan gençlerin fabrikalarda ve atölyelerde yerinde eğitim görmesine, bununla ilgili olarak kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik fikir alışverişinde bulunuldu. Bu bağlamda Konak Belediyesi'nin, Bursa'daki BUTGEM'in rol model alınarak girişimde bulunduğu projenin bir benzeri bir benzerinin hayata geçirilmesi potansiyeli Çiğli Belediyesi'nde de bulunmakta. Hedeflere ulaşma kapsamında stratejik hedefler başta olmak üzere dijitalleşme kapsamında girişimlerin birim tarafından önemli olduğu ifade edildi. Sivil katılım ile ilgili olarak, Çiğli Kent Konseyi'nin kurulması için çalışmalar olduğu ifade edildi. Ek olarak gençler, sivil toplum paydaşları ve özel sektör arasındaki koordinasyon ve etkileşimin artırılmasına yönelik görüşlerde bulunuldu. Gençlerin özellikle sanayi alanında istihdam etmelerini pekiştirici ve motivasyonlarını yükseltici, işverenler tarafından teşviklerin sağlanmasının ve iş türünün cazip hale getirilmesinin önemi hakkında konuşuldu. Aynı şekilde, gençlerin bu istihdam alanında kapasitelerinin güçlendirilerek bu alana yönlendirilmesinin önemi tartışıldı.

Bornova Belediyesi Altın Bilezik Toplantı Notları

Bornova Altın Bilezik Projesi, kuruluşundan itibaren cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, firma odaklı ve özel sektörün istihdam taleplerini karşılayıcı danışmanlık ve yönlendirme çalışmaları gerçekleştirmekte. Bornova Belediyesi Başkanı Sn. Mustafa İduğ'un iş dünyası ve özel sektör tecrübesi dolayısı ile genç istihdamının öneminin ve özel sektördeki ihtiyacın bilincinde bir belediye başkanı olarak genç istihdamına yönelik projelerdeki belediyenin ilgili birimlerinin katılımlarına son derece önem verdiği vurgulandı.



Fotoğraf 3. Bornova Belediyesi Altın Bilezik İstihdam Merkezi Ziyareti

Ayrıca orta ve uzun vadede genç istihdamına yönelik projelere açık olduğu ifade edildi. Bu kapsamda yeni geliştirilmekte olan altın bilezik kariyer web sayfası aracılığı ile istihdam taleplerinin kapatılması öngörülmekte. Altın Bilezik Kariyer sayfası aracılığı ile iş veren ve iş arayan paydaşların birbirlerini bulabileceği bir platform oluşturulmakta. Aynı web sayfasındaki “Bir Fikrim Var” girişi ile ise, başta gençler olmak üzere bütün konularda gelecek olarak projelere açık olduğu vurgulandı.

Gençlerin istihdam hakkına erişimlerini kolaylaştırıcı ve pekiştirici projeler kapsamında, 13-18 yaş arasındaki gençlere çıraklık eğitimi verilerek uzun vadede özel sektörün ara eleman ihtiyacını kapatmaya yönelik girişimler bulunmakta. Diğer görüşmeler ile benzer şekilde, ara eleman sıkıntısı giderilmesine yönelik olarak, gençleri teknik kadrolara yönlendirilerek bu eksikliğin kapatılması hedeflenmekte ancak ara eleman eksikliği devam etmekte. Dolayısı ile konuya ilişkin olarak gençlerin meslek edindirme kurslarına yönlendirilmesi ile birlikte uzun vadede istihdam talebinin giderilmesi öngörülmekte. Ancak halihazırda verilen meslek kurslarının, özel sektörün istihdam taleplerini karşılama noktasında kapasitelerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Avrupa Birliği ve SGK’nın ortaklaşa yaptığı “Eğitimli Bakıcı Projesi” Halk Eğitim tarafından sertifikalandırılarak mezun edilmiş ve istihdamları sağlanmış oldu. Evde bakıcılık hizmeti veren

genç kadınlar normalde sigortasız olarak çalışmakta iken bu proje ile birlikte sigortalı bir şekilde istihdamları gerçekleştirildi.

Birleşmiş Milletler ile ‘‘Sosyoekonomik Güçlendirme ve Sürdürülebilirlik-SES’’ ortak projesi ile Altın Bilezik bürosuna gelen ve iş arayan bireylere yönelik yönlendirme çalışmaları yapılmaktadır. Bu eğitim sürecinde İŞKUR, Milli Eğitim ve Birleşmiş ortaklığında cep harçlığı verilmesi ve eğitim sonrasında İŞKUR aracılığı ile istihdam edilmesi planlanmaktadır. Eğitimin içeriği olarak ise, gençleri de kapsayan 18-40 yaş arasındaki gençlere gıda paketleme eğitimleri verilerek istihdama yönlendirilmektedir. Gıda paketleme eğitimi bittikten sonra, özel sektördeki açıklara göre ileri bilgisayar eğitimleri verilmesi de öngörülmektedir. Ek olarak, genç istihdama yönelik Eczacılar Odası ile eczacı destek personeli eğitimleri verilerek eczanelere destek personeli yetiştirilerek gençler istihdam edilmiş bulunmaktadır. Özel sektörün istihdam talepleri değerlendirilerek, orta ve uzun vadede istihdam taleplerine yönelik Birleşmiş Milletler ile eğitim ve meslek kursu projelerinin yapılması öngörülmektedir. Bu bağlamda özel sektör, STK ve kamu kurumları paydaşları arasındaki koordinasyonun ve bilgi edinim ekosisteminin güçlendirilmesi ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Özel sektör istihdam taleplerinin karşılanamamasının en büyük sebeplerinden birinin de özel sektörün özellikle gençler tarafından tercih edilen bir durumda olmamasından kaynaklanmaktadır. Özel sektördeki çalışma koşulları ve alternatif istihdam açısından değerlendirildiğinde, özellikle istihdam açığı olan sanayi sektörü, gerek gelir gerekse çalışma koşulları dolayısı ile gençler tarafından tercih edilmemektedir. Özel sektörün tecrübesiz veya yeni mezun eleman çalıştırmak istememesinin yanı sıra, daha ileri yaşta olup da tecrübesi olmayan eleman çalıştırmayı istememektedir. Dolayısı ile özel sektörün tecrübesiz eleman çalıştırmak istememenin yanı sıra, ortada neredeyse hiç tecrübeli eleman olmamasından dolayı gençlerin istihdama erişememeleri gibi bir ikilem ortaya çıkmaktadır. Özel sektörün uzun ve geniş çaplı işe alım kriterleri ile yeni mezunların niteliklerinin uyuşmaması ile gençlerin istihdam hakkına erişimleri gerçekleşmemektedir. Ara eleman ihtiyacını gidermek noktasında ise, Ege Üniversitesi ve Yaşar Üniversitesi gibi akademi paydaşları ile ortaklaşa gerçekleştirilecek projeler doğrultusunda gençlerin kapasiteleri artırılarak istihdam haklarına erişimlerinin kolaylaştırılması hakkında konuşuldu. Ek olarak, gençlerin iş dünyası ve istihdam bakış açıları noktasında kapasitelerinin geliştirilmelerinin önemi vurgulanmıştır. Gençlerin sivil katılımları açısından kendilerini ilgilendiren konularda politika yapım süreçlerine katılmaları noktasında sürdürülebilir bir şekilde Gençlik Meclisi’nin faaliyetlerine devam etmelerinin önemi hakkında konuşulmuştur. Genç fikirlere ve girişimlere her türlü desteğin verileceğinin yanı sıra bu konuda gençlerin seslerini duyurmaları noktasında eksiklerinin olduğu ifade edilmiştir.



Bayraklı Belediyesi Ziyaret Notları



Fotoğraf 4. Bayraklı Belediyesi Ziyareti

Bayraklı Ar-ge biriminin eğitim ve destek faaliyetleri bulunmaktadır. Özellikle kız öğrencilerin eğitim ve barınma haklarına erişimlerini kolaylaştırmak amacı ile kız yurtları, kültür merkezleri, semt merkezleri ve kütüphaneler bulunmaktadır. Belediye kapsamındaki İŞKUR masası ile firmalar İŞKUR'a aradıkları işçilerin niteliklerini bildirerek ve bunun ilanı yapılarak iş veren ile iş arayan bireylerin etkileşimleri sağlanmaktadır.

Bayraklı Belediyesi'nin meslek liseleri ile irtibatı bulunmaktadır. Piyasanın ara eleman ihtiyacını karşılamak amacı ile İŞKUR destekli bir şekilde hangi bölümden olduğu farketmeksizin meslek liselerinde meslek kursları verilerek gençleri istihdama yönlendirme projesi bulunmakta iken, pandemi süreci dolayısı ile pandemi sonrasında gerçekleştirilmesi kararlı alınmış bulunmaktadır. Projenin içeriği açısından ise gençleri özel sektöre yönelik istihdam taleplerinin karşılanması amacı ile kaynak simülatorü ve CNC operatörlüğü simülatorü bulunmaktadır.

Bayraklı Belediyesi'nin fiziki açıdan %90 konut ağırlıklı bir yapısı bulunmakta ve geri kalan %10'luk kesimin büyük çoğunluğunu küçük ve orta ölçekli esnaftan oluşmaktadır. Sanayi bölgesi ve üniversite olmaması dolayısı ile belediye sınırları içerisindeki meslek liseleri ile istihdam açısından diğer sanayi bölgelerindeki işverenler ile irtibatta bulunmaları zorlaşmaktadır. Bayraklı

ilçe sınırlarının demografik yapısı nedeni ile ilçenin bütün sakinlerine ulaşmada yerel yönetim zorluk çekmekte. Spor etkinlikleri ve faaliyetler ile gençlerin madde bağımlılığı ve kötü alışkanlıklar gibi durumlardan kurtarmak hedeflense de gençlere ulaşmanın zor olduğu ifade edilmiştir.

Gençlerin ve çocukları gelecekte nitelikli istihdama erişimlerini kolaylaştırmak, geleceğe nitelikli bir şekilde hazırlamak amacıyla genel olarak bilgisayar bilimleri kursları öngörülmektedir. Belediye kapsamında 3 boyutlu yazıcı ve tarayıcılar da kullanarak gençlerin bu alanda kapasitelerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bayraklı Sosyal Etkinlik Merkezinde drama ve İngilizce üzerine eğitimler verilmektedir. Ek olarak, öğrencilerin sınavlara hazırlık eğitim ve destekleri verilmektedir.

Gençlerin ve çocukların, kendilerini ilgilendiren konularda politika yapım süreçlerine katılımcı bir şekilde katılabileceği girişimler açısından belediyenin kendisine ait çocuk ve gençlik meclisleri bulunmaktadır. Gençlerin özellikle kendilerini ilgilendiren konularda ve kendi mahallelerinde yapılan faaliyetlere kendilerinin karar vermesi sürecine dahil olmalarının birimin gündeminde olmak ile birlikte katılımcı bütçe kavramına da önem verildiği ifade edilmiştir. Örneğin park ve bahçelerde park ekipmanları yapılacağı zaman, yapılacak ekipmanların gençlere ve çocuklara sorulması yapılması hedeflenen uygulamalar arasındadır.



Sonuç

Genelde istihdam hakkına, özelde isen gençlerin istihdam haklarına erişimleri konularında akademik arka plan ve konuya ilişkin uluslararası yaklaşımı göz önünde bulundurduğumuzda, özellikle gençlerin kendilerini ilgilendiren konularda politika yapım süreçlerine çok taraflı ve sürdürülebilir bir şekilde katılımları sağlanarak küresel sorunlara yerelde çözmeye başlamanın önemli olduğunu görmekteyiz. Çalışma hakkı, bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve insan onuruna yaraşır bir şekilde hayatlarını idame ettirebilmeleri için temel bir insan hakkıdır. Aynı şekilde istihdamda olan bireylerin insan onuruna yaraşır bir şekilde de hayatlarını idame edebilmeleri için işlerinde tatmin edici miktarlarda kazanmaları gereklidir. İncelenen uluslararası raporlarda genç istihdamının küresel ölçekte azaldığını ve ne istihdamda ne de eğitimde olan gençlerin oranlarının yıllar içerisinde sürekli olarak arttığı gözlemlenmiştir. Ekonominin temel itici gücünü oluşturma potansiyeline sahip olan gençlerin istihdam hakkına erişimlerini kolaylaştırma amacı ile uluslararası toplumun aktörlerinin stratejileri ve uzun vadeli politikaları bulunmaktadır. Özellikle 21.Yüzyılın değişen istihdam taleplerini ve sektörlerin tercihleri göz önüne alındığında, bilişim sektörünün daha fazla ön plana çıktığını görmekteyiz. Gençlerin istihdam hakkına erişebilmeleri ve sektörlerin taleplerinin karşılanması yolunda gençlerin bilişim, ağır sanayi üretimi, kodlama, yazılım gibi alanlarda kapasitelerinin geliştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Uluslararası politika belgelerini ve raporları incelerken, değişen istihdam taleplerine yönelik olarak genelde gençlerin sürekli olarak kendilerini yenilemeleri gerektiğinin farkında oldukları görülmüş ve bununla ilgili istekli oldukları tespit edilmiştir. Yerel yönetimlerin Stratejik Planları incelendiğinde, ilgili belgelerin istihdama hak temelli yaklaşım, istihdam olanaklarını ve kaynaklarını artırma, gençlik politika ve stratejilerinin güçlendirilmesi gibi konularda ilerlemeye ve gelişmeye açık olduklarını görülmüştür. Gençlerin değişen istihdam taleplerine yönelik kapasitelerinin geliştirilmesi amacı ile başta nitelikli eğitim olanakları olmak üzere kapasitelerinin ve erişimlerinin artırılması, daha sürdürülebilir, uzun vadeli, kapsayıcı ve çok taraflı kalkınmanın temelini oluşturabileceği görülmektedir. Konuya ilişkin olarak yerel yönetimlerin bazılarının girişimleri olsa da, kurulan diyalog mekanizması ve konu ile ilgili farkındalığın artması ile yerel yönetimlerin halihazırdaki uygulamalarının diğer yerel yönetimlerce yaygınlaştırılması ve uygulanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.



Yerel Yönetimlere Öneriler

- Gençlere yönelik istihdam politikaları oluşturulması kapsamında ilk olarak ilçe sınırlarında yaşayan gençlerin engelli ve mülteci de dahil olmak üzere bütüncül bir şekilde demografik yapılarının analiz edilmesi ve işsizlik oranlarının uluslararası standart ve tanımlamalar kapsamında belirlenmesi.
- Elde edilen verilerin sürdürülebilir nitelikte olması. İşsizlik oranları ve demografik yapı analizleri kapsamında gençlerin eğitim ve istihdam eğilimleri-talepleri analizlerinin gerçekleştirilmesi.
- Demografik ve işsizlik analizleri yapılırken alt kırılımlı, toplumsal cinsiyet odaklı verileri de içeren kapsayıcı ve bütüncül bir demografik analiz gerekmektedir.
- İlçe sınırları içerisinde özel sektör ve gençlerin istihdam edebileceği kamu kurumlarının istihdam talep analizleri yapılarak bu analizlerin gençlerin nitelikleri ve istihdam eğilimleri ile karşılaştırılması.
- Gençlerin işsizlik oranların takibi belediye kapsamında gerçekleştirilecek olan bir veri tabanı sistemi kullanılabilmektedir. Veriler kapsamında gençlerin istihdam eğilim ve ihtiyaç analizlerinin yapılması.
- Yerel yönetimler ile gençlerin etkileşimini artırmak amacı ile sürdürülebilir, çok taraflı ve katılımcı mekanizmaların oluşturulması.
- Yerel yönetimlerin, özellikle gençlik hakları alanında çalışan sivil toplum kuruluşları ile çok taraflı ve katılımcı diyalogun sürdürülebilir bir şekilde oluşturulması.
- Yerel yönetimlerde başta istihdam ve sosyal konular olmak üzere belediye kapsamındaki ilgili birimler arasındaki koordinasyonun artırılması.
- Yerel yönetimler ile konuya ilişkin ilgili bakanlıklar ile etkileşimin sağlanması.
- Belediyelerin genç istihdama yönelik ilgili birimlerinin kapasitelerinin güçlendirilmesi.
- Belediyelerin stratejik planlarında yer alan hedeflerin ‘hak temelli’ bakış açısı ile tekrar gözden geçirilmesi.
- Yerel yönetimler ile sınırları içerisinde yer alan meslek liseleri arasında etkileşim güçlendirilerek özel sektörün istihdam taleplerini karşılayacak nitelikte gençlerin kapasitelerinin güçlendirilmesi.
- Belediyelerin stratejik planlarına gençlerin istihdama erişim haklarını artırıcı politikalara yer verilmesi ve bunların sürdürülebilir, eşitlikçi ve katılımcı bir şekilde uygulanması.
- Belediyelerin stratejik planlarının, uluslararası istihdam raporları ve politika belgeleri de dikkate alınarak bir sonraki stratejik planlarda bunlara yer verilmesi.
- Ne eğitimde ne de istihdamda olan gençler ile genç kadınlara yönelik istihdama yöneltici ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesi.
- 21. Yüzyıl istihdam taleplerini karşılayıcı bir şekilde yazılım, internet girişimciliği, e-ticaret, robotik kodlama gibi eğitimlerin ve meslek kurslarının yaygınlaştırılması.

Referanslar

Ayhan Kaya, (2013) Avrupa Birliği Hakkında Merak Ettikleriniz, Avrupa Birliđine Giriş Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, 28 (1), 71-84.
<https://eu.bilgi.edu.tr/media/files/yetiskinler-icin-avrupa-birligi.pdf>

Boloña, C. A. (1973). Donella H. Meadows, Denis L. Meadows, Jorgen Randers y William W. Behrens III, 1972, The Limits to Growth. New York, Potomac Associates Book - Universe Books. Apuntes: Revista de Ciencias Sociales, 1, 106–107. <https://doi.org/10.21678/apuntes.1.8>

Brundtland, (1987) Gro Harlem, and World Commission on Environment and Development. Our Common Future: Report of the World Commission on Environment and Development. Oxford: Oxford University.

Chingunta, F. (2015). “Youth Entrepreneurship: Meeting the Key Policy Challenges.” London: Wolfson College, Oxford University.

COX, R. W. (1994). The Crisis in World Order and the Challenge to International Organization. Cooperation and Conflict, 29(2), 99–113. <https://doi.org/10.1177/0010836794029002001>

Definition - Unemployed person (according to the International Labour Organization (ILO) definition) | Insee. (2021). ILO. <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129>

DUHIGG, Charles (2008), “Depression, You Say? Check Those Safety Nets”, <http://www.nytimes.com/2008/03/23/weekinreview/23duhigg.html>, 10.04.2012.

DURSUN S, AYTAÇ S. S (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, 28(1), 71 - 84.

Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Hareketi Sosyal Kalkınma Raporu, www.kalkinma.org, 18.01.2010

Ewald Walterskirchen, “The Relationship Between Growth, Employment and Unemployment in the EU” European Economist for an Alternative Economic Policy Workshop, Barcelona, Spain, 1999, p.

Ferraro, V (2009) “Dependency Theory: An Introduction,” In The Development Economics Reader, ed. Giorgio Secondi (London: Routledge, 2008), pp. 58-64

Goldin, N., P. Patel, and K. Perry. (2014). “The Global Youth Wellbeing Index.” Center for Strategic & International Studies, Washington, DC.

International Labor Organization. (2017). The distribution of value added among firms and countries: The case of the ICT manufacturing sector (No.16). ILO Cataloguing in Publication Data. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_544190.pdf

International Labour Organization. (2020). Global Employment Trends for Youth 2020-Technology and the future of jobs. International Labour Office – Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf

International Labor Organization. (2020, May). Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_746031.pdf

İzgi, B. B. (2012). GENÇ İŞSİZLİĞİ VE EĞİTİM İLE OLAN İLİŞKİSİ . Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi , 11 (41) , 295-310 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6155/82718>

Kaderli, Y., & Küçükkaya, H. (2012). 2008 DÜNYA FİNANSAL KRİZİ SONRASI TÜRKİYE EKONOMİSİNDE YAŞANAN GELİŞMELERİN BAZI ÜLKELERLE KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 12, 85–96.

Kaya, P. A. & Ertuğrul Yılmaz, İ. U. (2017). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı .Journal of Social Policy Conferences , , 55-80 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/33511/372393>

Konukman, A. & Türeli, R. A. (2010). Krizin Türkiye Ekonomisine Yansımaları ve Geleceğe İlişkin Düşünceler. Ekonomik Yaklaşım Dergisi. 21(75), 77- 122.

Leclerc, B., & Cale, J. (2020). Big Data (Criminology at the Edge) (1st ed.). Routledge.
Lüküslü, Demet ve Osmanoğlu, Berrin (2018) Youth Work in Turkey: A Sector Newly Emerging and Market by Political Competition, Social Sciences, DOI: 10.3390/socci7020031

Narayan, D. (2002). Empowerment and Poverty Reduction: A Sourcebook (Directions in Development - Human Development). World Bank Publications.

O'Higgins, N. (1997). The challenge of youth unemployment. International Social Security Review, 50(4), 63–93. <https://doi.org/10.1111/j.1468-246x.1997.tb01084.x>

ÖNER, Şerif (2000), Belediye Yönetim Kararlarında Sivil Toplum Kuruluşları'nın Etkinliği (Gaziantep-Kahramanmaraş -Bingöl Örneği), Yayınlanmamış Doktora Tezi, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

PARASIZ, İ. (2008). “Ekonomik Büyüme Teorileri”, Ezgi Kitabevi, Bursa

SAYGILI, Ş., CİHAN C., YURTOĞLU H. (2002). “Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi Büyüme ve Verimlilik 1972-2000”, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü DPT

ŞİRİN, Tolga, “Bir İhtimal Daha Var O da Ölmek mi Dersin?” (Sosyal İnsan Haklarının Anayasa Şikayeti Yoluyla Dava Edilebilirliği Lehine Tezler ve Öneriler), Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildirgeleri, Petrol-İş Yayını: 119, İstanbul, 2014.

Uluslararası Çalışma Örgütü. (2021, May). ILO Gözlem: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı, 7. Baskı Güncellenmiş tahminler ve analiz (7. Baskı). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_769693.pdf

United Nations. (1992). Conference on Environment and Development, Rio de Janeiro, Brazil, 3–14 June 1992. <https://www.un.org/en/conferences/environment/rio1992>

United Nations Sustainable Development Summit2015 ... Sustainable Development Knowledge Platform. (n.d.). <https://Sustainabledevelopment.Un.Org/Post2015/Summit>. Retrieved September 2, 2021, from <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/summit>

United Nations Programme on Youth. 2020. Special issue on COVID-19 and youth (Geneva). Available at: www.un.org/development/desa/dsp/d/wpcontent/uploads/sites/22/2020/04/YOUTH-FLASH-Special-issue-on-COVID-19-1.pdf [20 July 2020].

Youth Crime in Latin America Key Determinants and Effective Public Policy Responses Ignacio Munyo I November 2013

Youth empowerment. (2021, May 7). Inter-Parliamentary Union. <https://www.ipu.org/our-impact/youth-empowerment>

YÜKSEL, Fatih(2004), Kamu Yönetiminde Yeni E ilimler Perspektifinde Türk Kamu Yönetiminde Reform ihtiyaç ve Kamu Yönetimi Reformu Yasa Tasarısı , Kamu Yönetimi, Abdullah Yılmaz-Mustafa Gökmen(Ed), Gazi Kitabevi, Ankara.

World Economic Forum ASEAN Youth Technology, Skills and the Future of Work. (2019, August). World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_ASEAN_Youth_Survey_2019_Report.



NOTLAR

NOTLAR



İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
STCM
SİYİL TOPLUM ÇALIŞMALARI MERKEZİ

“Bu rapor, Go For Youth Projesi kapsamında Avrupa Birliği’nin finansal desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla Sürdürülebilir Kalkınma ve Girişimcilik Derneği’ne aittir ve Gençlik Örgütleri Forumu ya da AB’nin görüşlerini yansıtmamaktadır.”