




UYGUN İŞ YAKLAŞIMI BAĞLAMINDA GENÇLERİN İSTİHDAM OLANAKLARININ ARTIRILMASI*


Burak KULAKSIZ* Erhan GÜLCAN**

Öz

Günümüz küresel kapitalizm koşulları çerçevesinde yapılanan işgücü piyasaları gençlere insanca yaşam için gerekli olan ücret ve çalışma haklarını sağlamaktan uzak kalmaktadır. Bu durum üzerinde özellikle işletmelerin küresel rekabet baskısını, teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeleri ve verimlilik artışı sağlama zorunluluğu gibi gerekçeleri öne sürerek üretim maliyetlerini azaltma çabaları temel etkindir. Bununla birlikte 2007-2008 krizinin ardından genç işsizlik oranlarındaki büyük artış da esnek çalışma biçimi olarak ifade edilen standart dışı çalışmaları gündeme getirmesi de bir diğer önemli etkeni oluşturmaktadır. Nihayetinde yaşanan bu gelişmeler genç nüfusu uygun olmayan işlerle yüzleştirerek çalışan yoksullar durumuna sokmaktadır. Dünya'da gençlerin uygun işlere nasıl erişebileceğine yönelik tartışmalar sürmektedir. Bu doğrultuda da çalışmada gençlerin istihdam olanaklarını uygunlaştırılmasına yönelik birtakım politikalar önerilmektedir.

* Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN danışmanlığı altında yürütülen Burak Kulaksız'ın "Sürdürülebilir Kalkınma Bağlamında Gençlerin İstihdam Olanaklarının Uygunlaştırılması ve Sosyal İçermenin Önemi" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

*  burakkulaksiz44@gmail.com

**  Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, erhanglc@gmail.com, Mersin, Türkiye

Anahtar Kelimeler: Gençler, Uygun iş, İstihdam olanakları.

INCREASE THE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES OF YOUTH IN THE CONTEXT OF DECENT WORK APPROACH

Abstract

The labour markets, which are structured within the framework of today's global capitalism, are far from providing young people the wage and working rights necessary for a humane life. Undoubtedly, the first attempts of the neo-liberal ideology to reduce costs by arguing the escalation of global competition, the rapid developments in technology and the necessity of increasing productivity are the main factors on this situation. However, the rapid increase in youth unemployment rates, based on the economic crises in the world and especially the last 2007-2008 crisis, brings non-standard work, which is expressed as flexible working style, to the agenda in order to solve youth unemployment in the market. All these developments put young people population in the position of working poor by confronting them with undecent jobs. There are ongoing debates around the world on how young people can access decent jobs. In this direction, some policies are suggested in the study to adapt the employment opportunities of young people.

Keywords: Youth, decent work, employment opportunities.

1. GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (UÇÖ) göre, uygun iş (decent work) genel olarak; çalışanlara yeterli ücret ve sosyal koruma düzeyi sağlayan ve çalışma yaşamına ilişkin temel haklarını koruyan üretken işlerdir. Bu nitelikleriyle uygun iş çalışma hayatında insanların beklentilerini yansıtan, yoksullukla mücadelede ve sosyal adaletin tesis edilmesinde başat rol oynayan bir araç olarak kabul edilmektedir. Ancak insan onuruna yaraşır bir yaşam için gerekli olduğu ifade edilen uygun işler,

özellikle neo-liberal politikalar ve onun taşıyıcısı hâlinde olan küreselleşme süreci ile birlikte aranan bir gündeme dönüşmüştür.

Çalışma hayatında özellikle bazı kişi ve grupların uygun işlere erişiminin diğerlerine göre daha da zor olduğu görülmektedir. Bunların başında da kuşkusuz gençler gelmektedir. Genel olarak gençliğin çocukluk ile yetişkinlik arasındaki bir dönemi kapsamaktadır. Bu bağlamda Birleşmiş Milletlerin (BM) gençlik için belirlediği yaş aralığı 15-24 olarak göze çarpmaktadır. BM tarafından gençler için belirlenen bu yaş aralığının dünya genelinde yaygın olarak benimsendiği ve kullanıldığı görülmektedir*. Bununla birlikte ülkeler sosyolojik, kültürel özellikler ve geliştirdikleri çeşitli plân ve programlara göre gençlik dönemini farklı yaş aralıkları içerisinde de tanımlayabilmektedir.

Kuşkusuz gençlerin uygun işlere erişiminden önce karşı karşıya kaldıkları en temel sorun işsizliktir. Öyle ki, dünyada genç işsizliği oranı COVID-19 pandemisinin de etkisiyle ciddi biçimde artış göstermiş ve yüzde 15'lere yaklaşmıştır. Dolayısıyla daha işsizlik sorunu gençler için ortadayken uygun işlerin sağlanması oldukça zor görünmektedir. Bununla birlikte unutulmamalıdır ki, yoksulluk ve sosyal dışlanmayla kapsamlı bir şekilde mücadele etmek de gençlerin uygun işlere erişimiyle ancak mümkün olabilecektir.

Günümüzde gençler daha çok uygun iş ölçütlerini büyük ölçüde karşılamayan kısmi süreli, belirli süreli ve geçici işler gibi standart dışı işlerde istihdam olanağı bulabilmektedir. Ne var ki, bu tür çalışma biçimleri gençlere yeterli ücret sunmadığı gibi düzenli, güvenceli ve istikrarlı işler değildir. Ayrıca bu tür çalışma biçimleri ile istidam edilen gençlerin örgütlenebilme ve sendikal haklardan

*Genç kavramının tanımı noktasında yararlanılabilecek birçok bilimsel kaynak mevcuttur. Bu bağlamda çalışmada bu kavramın detayını girilmemiş olup, konu hakkında daha geniş bilgi için bkz., Temiz ve Ünal, 2021: 2-5; Murat ve Şahin, 2011: 3-6; Taş ve Bilen, 2014: 53-54.

yararlanabilme olanağı da düşüktür. Bu nedenlerle de gençlerin insan onuruna yaraşır işlerde istihdam edilebilmelerini sağlayacak uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı uygun iş gündemi altında gençlerin istihdam olanaklarını incelemek ve bu çerçevede çözüm arayışları bulmaktır. Bu bağlamda da ilk olarak uygun iş kavramı unsurlarıyla birlikte açıklanmaya çalışılmakta ve ardından da gençlerin istihdam olanakları genel olarak değerlendirilmektedir. Son olarak ise, uygun iş yaklaşımı çerçevesinde gençlerin istihdam olanaklarının artırılması adına izlenebilecek politika önerilerine değinilmektedir.

2. UYGUN İŞ KAVRAMI

Uygun iş, 1999 yılında eski UÇÖ Genel Direktörü Juan Somavia tarafından 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın raporunda sunulan ve arka plânını küreselleşme süreci ve neo-liberal politikaların getirdiği değişimler sonucunda, çalışma koşullarının kötüleşmesi ve uygun olmayan işlerin artması gibi olumsuzluklara karşı, çalışma koşullarının insanileştirilmesi amacını oluşturan bir gündem olarak ortaya çıkmıştır (Şahin, 2018: 54).

Bu gündem doğrultusunda aynı yıl içerisinde UÇÖ uygun işi; çalışanların haklarının korunduğu, yeterli düzeyde gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir çalışma olarak tanımlamaktadır. UÇÖ bu bağlamda, *“özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru koşulları altında tüm bireylere uygun istihdam olanağını elde etmelerini sağlamak”* amacıyla ortaya attığı uygun iş gündemi için *“salt”* bir istihdam yaratılması düşüncesini yeterli bulmamakta, bunun yanında istihdamın kabul edilebilir özellikler taşıması gerektiğini de dile getirmektedir (ILO, 1999: 3-4).

Bu anlamda uygun iş ile; verimli, adil bir gelir sağlayan, işyeri güvenliği olan, aileleri sosyal koruma kapsamına alan, insanların kaygılarını serbestçe dile

getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenebildikleri ve yaşamlarını etkileyecek kararlara katılabildikleri işler kastedilmektedir (Işığışık, 2009: 310-311).

2.1. Unsurları

Uygun iş tanımı üzerinden kavrama ilişkin dört unsurun öne çıktığı görülmektedir. Bunları; istihdam, temel çalışma hakları, sosyal koruma ve sosyal diyalog başlıkları altında değerlendirmek mümkündür.

2.1.1. İstihdam

İstihdam, uygun iş kavramının temelini oluşturmaktadır. Çünkü bir kişinin uygun işe erişebilmesi için öncelikle istihdam edilebileceği bir işinin olması gerekir (Gündoğan, 2010: 5). Dolayısıyla çalışma isteği ve gücünde olan herkes için yeterli sayıda istihdam olanaklarının yaratılması uygun iş gündeminin önceliğidir. Ancak uygun iş yaklaşımı çerçevesinde işin özgürce seçilebilmesi, kimsenin çalışmaya zorlanmaması veya zorunda bırakılmaması, kadınlar, göçmenler ve azınlıklar gibi dezavantajlı ve/veya kırılgan grupların ayrımcılığa uğratılmaması gerektiği de unutulmamalıdır (Günaydın, 2015: 127).

Bununla birlikte uygun işin istihdam unsuru; çalışanların kendileri ve aile fertlerinin gereksinimlerini karşılayabileceği düzeyde bir ücret sağlamalı, sağlıklı ve tehlikeli çalışma koşulları ile uzun çalışma sürelerinde gerçekleşmemelidir. Ayrıca, istihdam kapsamında çalışanlar örgütlenme hakkına sahip olmalı ve kendilerini ilgilendiren konularda toplu pazarlık ve benzeri yöntemlerle işverenle yapılan görüşmelere katılabilmelidirler (Günaydın, 2015: 127).

Bu bağlamda uygun işin ilk unsuru olarak karşımıza çıkan istihdamın, iş arayan veya mevcut işlerinde çalışan tüm bireylere insan onuruna yaraşır şartlar sunması gerektiği anlaşılmaktadır (Işığışık, 2009: 317). Nitekim günümüz işgücü

piyasaının en önemli sorunlardan biri olan çalışan yoksulluğu da ancak insan onuruna yaraşır bir istihdam çerçevesinde çözülebilecektir. Dahası yoksulluk ve sosyal dışlanmayla mücadelede de bu konu oldukça önemlidir.

2.1.2. Temel çalışma hakları

Uygun işin ikinci unsuru temel çalışma haklarıdır. UÇÖ'nün 1998 yılında kabul ettiği "Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesine" ilişkin sözleşmelerin temel çalışma haklarının genel çerçevesini belirlediği gözlenmektedir (Şahin, 2018: 68). Bu bağlamda ; (i) zorla veya zorunlu çalışmanın her türlü biçiminin yasaklanması, (ii) çocuk çalıştırılmasının etkili bir biçimde ortadan kaldırılması, (iii) istihdam ve meslek ayrımcılığının ortadan kaldırılması, (iv) örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde tanınması çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve ilkeler arasında yer almaktadır. Uygun işin başat standartları olarak kabul edilen bu hak ve ilkeler sağlanmadığı takdirde bir işin uygun iş olarak nitelendirilmesi mümkün değildir (ILO, 2008: 66-68; Fields, 2003: 242).

2.1.3. Sosyal koruma

Sosyal koruma hiçbir kimseye ayırım gözetmeksizin, iş kazaları, meslek hastalıkları ve aşırı uzun çalışma saatleri gibi çalışma koşullarının önlenmesi ile hastalık, işsizlik, yaşlılık, gebelik, işten çıkarılma ve çalışma yeteneğini kısıtlayabilecek gerek sosyal gerekse çalışma yaşamındaki çeşitli sosyal risklere karşı ekonomik güvence sağlayarak, insanları gelecek kaygısından kurtarmaya ve insan onuruna yaraşır bir asgari yaşam sağlamaya çalışır (Işığışık, 2009: 317; Sengenberger, 2001: 40; Frey and Macnaughton, 2016: 3).

Bu nedenle UÇÖ, uygun iş yaklaşımında sosyal korumaya ayrı bir önem vermekte ve bu alanda bir yandan uygun standartlar koyarak, diğer yandan da üye ülkelerin

etkili sistemler geliştirmelerine yardımcı olarak bu alanda öncü rol oynamaktadır. Ancak günümüzde insanlar sosyal korumaya her zamankinden daha fazla gereksinim duyarken artan işsizlik, nüfusun yaşlanması, tek ebeveynli hanelerin artması, artan yoksulluk ve sosyal koruma sistemlerinin rolüne ilişkin beklentilerin değişmesi gibi çeşitli sorunların, sosyal koruma sistemlerini zorladığı da bilinmektedir.

2.1.4. Sosyal diyalog

Uygun iş gündeminin tamamlayıcısı ve başarıya ulaşabilmesi için gerekli son unsur olan sosyal diyalog (Floridi, 2015), ulusal koşullara bağlı olarak farklı düzeylerde ve çeşitli biçimlerde gerçekleşebilen; işçi, işveren ve hükümet temsilcileri arasında ekonomik ve sosyal politikalarla ilgili ortak konuları kapsayan her türlü müzakerenin, danışmanın ve bilgi alışverişinin yapıldığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2018a: 3).

Sosyal diyalog özellikle güç dengesinin daha çok işverenin elinde olduğu gerçeği göz önünde tutulduğunda, güçsüz çalışan kesime (Barbados Employers Confederation, 2013: 2) haklarını savunma, görüşlerini ve önceliklerini özgür bir şekilde dile getirme, sosyal ve ekonomi politikalarında kamu otoriteleri ile üretim sistemindeki diğer otoritelerle müzakerelerde bulunma ve tartışma hakkı sunar. Böylece sosyal diyalog toplu pazarlık gücünün dengelenmesini katkıda bulunur ve ekonomideki daha güçsüz tarafların güç kaynaklarını arttırır (Günaydın, 2015: 129).

Bu bağlamda asıl amacı çalışma yaşamında uzlaşmanın kurulması ve sosyal tarafların demokratik katılımlarının teşvik edilmesi olan sosyal diyalog (Gündoğan, 2010: 6), güç sorunları çözmeye ve sosyal bütünleşmeyi geliştirmeye yardımcı olan önemli bir araçtır. Ancak kanıtlanmış değerine rağmen sosyal diyalog her yerde tam olarak kullanılmamaktadır (ILO, 1999: 39).

Bu nedenle sosyal diyalog gibi güçlü bir aracı, özellikle uygun işlerin yaratılması anlamında etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilir. Önemlidir. Bunu başaran ülkeler, bir yandan vatandaşlarına uygun işler yaratırken, diğer yandan da çalışma yaşamında barışı sağlayarak dengeli bir ekonomik ve sosyal kalkınma gerçekleştirebilmektedir (Işığışık, 2009: 323).

3. GENÇLERİN İSTİHDAM OLANAKLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Gençler bildiği üzere, günümüzde işsizlik riski ile en çok yüzleşen ve bu anlamda da işsizliği en derinden hisseden toplumsal gruplar arasında yer almaktadır. İşsizlik, gençlerin özsayılarını yitirmesine, yaşam kalitelerini düşürmesine ve umutsuzluğa sürüklenmesine neden olmaktadır. Ayrıca gençlerin topluma ve sosyo-kültürel faaliyetlere tam olarak katılımını da engellemektedir. Dahası işsiz kalan gençlerin psikolojik sorunlar yaşadığı, madde bağımlılığına, suç işlemeye ve a-sosyal davranışlara yöneldiği de sıklıkla görülmektedir.

Genç işsizliğinin yukarıda belirtilen bireysel etkilerinin yanı sıra, toplumun tamamını etkileyen makro-ekonomik etkileri de bulunmaktadır. Bunların en başında da gençlerin çalışmaması sonucu üretime katılmamaları ve dolayısıyla ülke üretiminde önemli kayıplar meydana getirmeleri gelmektedir. Gerçekten de bir ülke nüfusunun en dinamik ve üretken kesiminin istihdam edilememesi, söz konusu ülkede üretim kaybına yol açması oldukça muhtemeldir (Murat ve Şahin, 2011: 35-36). Bu bağlamda işgücünün önemli bir parçasını oluşturan gençlerin üretime katılmaması verimsizlik yönüyle kalkınmayı olumsuz etkilerken, diğer yönden de işsiz gençlerin topluma ek maliyetler getirmesi kalkınmayı olumsuz etkilemektedir.

Ayrıca gençler işsizlikten kaynaklanan etkilerle toplumsal ve demokratik süreçlere de tepki göstermektedirler. Uzun süreli genç işsizliğine bağlı olarak politik

marjinalleşme ve siyasal sisteme güvenmeme de yine gençler arasında yaygın olabilmektedir (Taş ve Bilen, 2014: 61).

İşte genç işsizliğinin yukarıda vurgulanan hem bireysel hem de toplumsal olumsuz etkilerine rağmen, sorunun çözümü de kolay değildir. Kuşkusuz öteden beri dünyada genç işsizlik oranları yüksek seyretmekte ve hatta yetişkin işsizlik oranlarına kıyasla daha yüksek olduğu bilinmektedir. Dünya’da genç işsizliğinde yine de bir iyileşme beklenmektedir. Ancak, genç işsizlik oranlarında azalma yerine daha da artış görülmektedir. Kuşkusuz gençlerin işsizlik oranlarının artmasında COVID-19 pandemisi gibi küresel bir krizin etkileri göz ardı edilemez, ancak yine de günümüzde ve öncesinde gençlerin işgücü piyasasındaki temel göstergelerini veren Tablo 1 incelendiğinde pandemiden önce de genç işsizliği oranları yukarı doğru bir seyir izlediği görülmektedir.

Tablo 1. Dünya’da Gençlere İlişkin İşgücü Piyasası Göstergeleri

Genç (15-24)	2000	2010	2020
İşgücü (milyon)	567.7	561.5	457
İstihdam (milyon)	496.6	487.0	390
İşsizlik (milyon)	71.1	74.5	67
İşgücüne Katılma Oranı (%)	52.3	46.2	37.8
İstihdam Oranı (%)	45.8	40.1	32.2
İşsizlik Oranı (%)	12.0	13.3	14.6

Kaynak: ILO, 2020: 148; ILO, 2021a: 129.

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere verilen yıllar itibariyle gençlere ilişkin işgücü piyasası göstergeler olumsuz yönde değişim göstermektedir. Yıllar itibariyle işgücüne ve istihdama katılım hem sayı hem de oran olarak hızla

azalırken, işsizlik giderek daha da artmaktadır. Bununla birlikte olaya sadece işsizlik açısından bakmak özellikle de uygun iş yaklaşımı çerçevesinde konuyu dar bir bakış açısından ele alıp, esas boyutlarının göz ardı edilmesi anlamına gelecektir.

Bu bağlamda uygun iş çerçevesinde gençlere sadece istihdam olanaklarının yaratılması yetmez, onun da ötesinde gençlerin istihdam olanaklarının insan onuruna yaraşır bir nitelikte olması gerekir. Kuşkusuz bu kolay bir iş değildir. Çünkü işsizlik sorunu tam anlamıyla çözülemeden, istihdamın kabul edilebilir nitelikler taşımasının ya da kaliteli bir şekilde olmasının sağlanması oldukça zordur. Ancak unutulmamalıdır ki, yoksulluk ve sosyal dışlanmayla kapsamlı bir şekilde mücadele etmek, iş barışını sağlamak ve sürdürülebilir ekonomik ve toplumsal bir yapı inşa etmek için geleceğin kuşaklarını oluşturacak olan gençlerin iş ve yaşam kalitelerinin geliştirilmesi gelmektedir. İşte bu noktada da uygun işlerin yukarıda belirtildiği gibi gündem veya önem ortaya çıkmaktadır.

Ancak gençler günümüzde nasıl ki işsizlikle yoğun bir şekilde karşılaşmaktaysa, benzer biçimde, standart dışı işlerle de yoğun bir şekilde karşılaşmaktadır. Bunun da temel gerekçeleri yeni liberal ideolojinin uygulamaları ile teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler, işletmelerin artan rekabet baskısı ve verimlilik artışı sağlamak için işgücü tarafındaki maliyetlerin aşağıya düşürülmesi arayışı yatmaktadır. Yeni liberal ideoloji, genç işsizliğinin yüksek oluşuna çözüm için standart dışı çalışma biçimlerini gündeme getirmektedir.

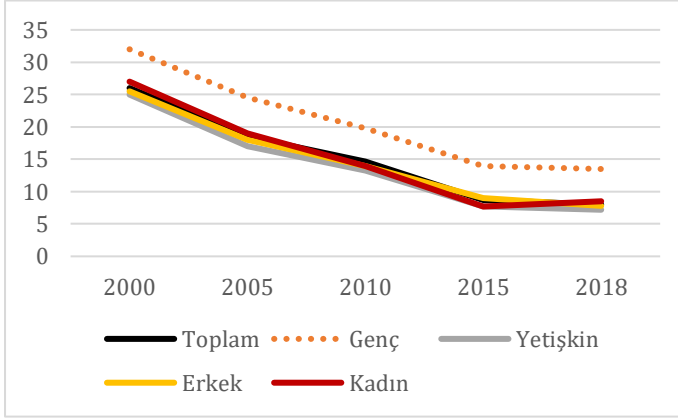
Tablo 2. AB’de Gençlerin Standart Dışı İşlerde İstihdam Oranı (%)

Genç (15-24)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Geçici işlerde çalışanlar	48.8	49.2	48.9	49.4	50.6	51.0	51.4	51.7	50.7	49.8
Erkek	48.1	48.6	48.4	48.7	49.8	50.3	50.5	51.0	49.7	49.1
Kadın	49.7	49.9	49.4	50.1	51.4	51.9	52.3	52.5	51.9	50.6
Kısmi süreli işlerde çalışanlar	26.6	27.6	28.8	30.0	30.1	30.6	30.9	31.4	31.2	31.6
Erkek	19.7	20.5	21.4	22.9	23.3	23.6	23.7	24.4	24.1	24.6
Kadın	35.0	36.1	37.8	38.4	38.4	39.0	39.5	39.7	39.8	40.1
Belirli süreli işlerde çalışanlar[†]	45.2	45.7	45.2	45.8	46.9	47.4	47.8	48.3	47.6	46.9

Kaynak: EUROSTAT, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do;https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00073&plugin=1>.

Yukarıda verilen tablo ışığında gençlerin AB düzeyinde oldukça yüksek bir oranda standart dışı işler olarak bilinen kısmi süreli, belirli süreli ve geçici işlerde yer aldığı görülmektedir. Ne var ki, standart dışı işlerde çalışan gençler düzenli bir işten, yeterli düzeyde bir gelirden ve kapsamlı bir sosyal korumadan yoksun kalmaktadır. Ayrıca bu tür işlerde çalışan gençler belirli yasal güvencelerden yararlanamamakta ve örgütlenme eğilimleri de düşük olmaktadır. Nitekim aşağıdaki grafikte yetişkinlere göre gençlerin çalıştığı hâlde daha fazla çalışan yoksulluğuna maruz kaldığı açıkça görülmektedir.

[†]Avrupa İstatistik Ofisi’nde (EUROSTAT) belirli süreli işlerde çalışan gençlerde erkek ve kadın ayrımı yapılmadığı için konuyla ilgili genel toplama ulaşılmıştır.



Şekil 1. Yaş ve Cinsiyet Bağlamında Dünya’da Çalışan Yoksulluğu Oranlarında Değişim (%)

Kaynak: ILOSTAT, 2019.

Öte yandan gençler çalıştıkları işlerde kendilerini geçindirecek kadar yeterli ücret alamazken (Şekil 1), aynı zamanda sağlıklı ve güvenli ortamlarda da çalışma olanağından çoğu zaman yoksun kalabilmektedirler. Nitekim yapılan bazı araştırmalar bunu ispatlamaktadır. Örneğin, bir araştırmada gençlerin yetişkin işçilere göre %40 oranında daha fazla iş kazası geçirme riski altında olduğu saptanmıştır. Bir başka çalışmada ise Avrupa genelinde 18-24 yaş arasındaki çalışanların iş kazası geçirme olasılığının diğer yaş gruplarındaki çalışanlara kıyasla %50 daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Civan, 2017: 229). Amerika Birleşik Devletleri’nde 15-24 yaşları arasındaki genç çalışanların ölümcül olmayan bir iş kazasına maruz kalma riski, 25 yaş ve üstü çalışanlara göre yaklaşık iki kat daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (ILO, 2019: 37).

Gençlerin yetişkinlere göre daha fazla iş kazası riski taşımalarında deneyim ve beceri eksikliğinden, işyerine özgü riskleri tanımamalarına kadar birçok faktör etkili olmakla birlikte özellikle geçici işlerde çalışan gençlerin iş kazalarına uğrama

oranlarının da bu durum üzerinde önemli bir etken olduğu ileri sürülmektedir (ILO, 2018b: 11,18).

Bu durumun başlıca nedeni de, gençlerin tam süreli sürekli çalışan işçilerin yapmak istemediği tehlikeli işleri yapmak üzere işe alınmaları veya işlerinin sadece kısa süreli olması nedeniyle genellikle işyerindeki tehlikeler ve riskler hakkında diğer çalışanlara göre daha az bilgiye sahip olmalarıdır. Ayrıca geçici işlerden ötürü sık sık iş değiştirme durumunda kalan gençler, tekrar iş değiştirip uyum sağlamak zorunda kalmadan önce işçi sağlığı ve iş güvenliği haklarının farkındalığı için daha az zaman ya da fırsat bulurlar (ILO, 2018b: 11,18).

Dünyada genç işsizliği kadar, gençler arasında standart dışı istihdamın ve düzensiz ve süreksiz işlerde çalışmanın da yaygınlaştığı görülmektedir. Kuşkusuz bu durum günümüzde tüm ülkeler için üstesinden gelinmesi gereken önemli bir sorundur. Bu bağlamda sorunun çözümüne ilişkin olarak aşağıda gençlerin uygun iş yaklaşımı çerçevesinde istihdam olanaklarının artırılmasına dönük; eğitim düzeyinin artırılması ve yetkinliklerin geliştirilmesi, formel istihdamın sağlanması ve çalışma koşullarının uygunlaştırılması, yeni ve yeşil işlerin yaratılması, kamu istihdam hizmetlerinden yararlanılması ve kooperatiflerin teşvik edilmesi politika önerileri üzerinde durulacaktır.

4. UYGUN İŞ YAKLAŞIMI BAĞLAMINDA GENÇLERE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

4.1. Eğitim Düzeyinin Yükseltilmesi ve Yetkinliklerin Artırılması

Bilindiği üzere, günümüz çalışma hayatı sanayi toplum yapısından bilgi toplumuna dönüşümün tüm özelliklerini yansıtmaktadır. Teknolojik gelişmeler, artan rekabet, verimlilik artışı sağlama zorunluluğu ile üretim süreçleri ve organizasyon yapısında meydana gelen değişiklikler, işletmelerin nitelikli işgücü talebini önceki

dönemlere kıyasla hiç olmadığı kadar çok artırmıştır (Murat ve Şahin, 2011: 26; Erdayı, 2009: 144-145; World Youth Report, 2018: 57).

Nitelikli bir işgücünün varlığı ise çok büyük ölçüde eğitimin yaygınlaştırılması ve kişilerin eğitim düzeyinin yükseltilmesi ile mümkündür. Nitekim özellikle yüksek eğitim düzeyinin daha donanımlı ve üretken bir işgücünün oluşmasına katkı sağladığı ifade edilebilir (ILO, 2011: 8). Böyle bir işgücünün ortaya çıkışı eğitime erişim olanaklarının artırılmasının yanı sıra kuşkusuz eğitimin kalitesinin artırılması ve (GBSN, 2013: 5), eğitimin işgücü piyasasının gereksinimlerine göre kurgulanıp uyumlu hâle getirilmesi ile mümkün olacaktır (World Youth Report, 2018: 57).

Günümüzde gençlerin istihdamı ve uygun işlere erişebilmesine yönelik özellikle mesleki ve teknik yetkinlikler, yeşil yetkinlikler ve dijital yetkinlikler ön plâna çıkmaktadır. Bu nedenle günümüz işgücü piyasaları açısından anılan bu üç yetkinlik türü üzerinde daha ayrıntılı olarak durulması gerekmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim gençlere gerekli olan iş temelli öğrenme süreçlerini kazandırarak (United Nations, 2012: 4); işsizlikle mücadelede, daha yüksek gelir ve daha fazla iş güvencesi elde etmede ve mesleki ilerlemeyi sağlama gibi birçok yönden katkı sağlamaktadır (Özsoy, 2015: 174). Mesleki ve teknik eğitim gençlerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygun öğrenme olanağı sağlamaya, onları yenilikçi, girişimci ve üretken nitelikli işgücü olarak yetiştirerek istihdama hazırlamaya ve işgücü piyasalarının gereksinimlerine göre geliştirilmelerini amaçlamaktadır (European Union, 2017: 6).

Yeni işlerin ortaya çıkmasına bağlı olarak talep edilen işgücü yetkinliklerinin sistemli biçimde ele alınması gerekmektedir. Genel eğitim ve özellikle de mesleki ve teknik eğitim kurumlarının piyasa gereksinimlerine uygun bir işgücü yetiştirmesi için önemli olmakla birlikte bunun yanı sıra doğaya ve yeşil

dinamiklere duyarlı olması ve bu yönde eğitim programlarına eklentiler yapılması son derece önemli olacaktır (UNESCO/UNEVOC, 2013: 7). Bu noktada yeşil yetkinlikler hem uygun işler hem de sürdürülebilir ve çevre dostu bir dünyaya sahip olunması bakımından önemli görülmektedir (European Union, 2017: 5-6).

OECD ve Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi'nin (European Centre for the Development of Vocational Training-CEDEFOP) 2014 yılında ortaklaşa hazırladığı bir çalışmada yeşil yetkinlikler; *ürün, hizmet ve süreç çıktılarının iklim değişikliğine bağlı değişikliklere, çevresel gerekliliklere ve düzenlemelere uyum sağlanması için tüm sektörlerde ve her düzeyde işgücünün ihtiyaç duyduğu yetkinlikler* olarak tanımlanmaktadır (OECD/CEDEFOP, 2014: 16).

Öte yandan günümüz işgücü piyasalarındaki işlerin yeşil işlere dönüşmesi mevcut yetkinliklerin de dönüşümünü zorunlu hale getirmektedir. Bu nedenle, işgücünün yeşil yetkinlikler edinmesi önemli görülmektedir (UNESCO/UNEP, 2016: 34). Bu bağlamda, yeşil yetkinliklerin edinilmesine ilişkin talebin daha çok gençler tarafından oluştuğu görülmektedir (Mondal, 2018: 78,80).

Son olarak, otomasyon ve robotlaşma alanında hızlı gelişmelerin yaşandığı bir dönemde, diğer bir önemli yetkinlikte kuşkusuz dijital yetkinliklerdir (Manyika et al., 2017). Dijital yetkinlikler bakış açısına ve çeşitli disiplinler göz önünde bulundurulduğunda genişleyen çok yönlü yetkinlikleri tanımlamaktadır. Bu yetkinlikler çeşitli biçimlerde bilgisayar yetkinlikleri, internet okuryazarlığı, dijital okuryazarlık ve medya okuryazarlığı olarak da adlandırılabilmektedir (Cranmer, 2014: 161).

Ancak birçok gencin genelde interneti kullanmasına ve “dijital yerliler”[‡] (digital natives) olarak nitelendirilmesine rağmen, çoğu yapılan işe dair gerekli dijital

[‡]Gençler için “dijital yerliler” kavramını ILO da 2020 yılında yayınladığı “Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri: Teknoloji ve İşlerin Geleceği” adlı çalışmasında kullanmaktadır

yetkinliklere tam olarak sahip değildiler. Bu nedenle gençleri işgücü piyasası tarafından talep edilen dijital yetkinliklerle donatmak, gençlerin gelişen teknolojilere dayalı ekonomilerde uygun iş ve kişisel kariyerleri açısından önemlidir (ILO, 2020b: 126; <https://www.southsouth-galaxy.org/>).

Araştırmalar, özellikle mevcut ve gelecek yıllarda ileri düzey dijital yetkinlikleri (uygulama geliştirme, siber güvenlik ve ağ yönetiminin yanında, robotik kodlama, hologram, büyük veri analizi, nesnelerin interneti ve artırılmış gerçeklik gibi Endüstri 4.0 dijital yetkinlikleri) kazanan kişiler için çok sayıda iş fırsatının olacağını göstermektedir. Bu bağlamda bazı ülkelerde ileri düzey dijital yetkinlik gerektiren meslekler için bir yetkinlik açığı ortaya çıkacağı beklenmektedir. En çok iş açığının bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT), büyük veri ve siber güvenlik uzmanları gibi mesleklerin olacağı tahmin edilmektedir (<https://www.southsouth-galaxy.org/>).

Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) 2018 yılında yayınlamış olduğu bir raporda ise, 2022 yılına kadar veri analizi, yazılım ve uygulama geliştiricileri ile e-ticaret ve sosyal medya uzmanlığı gibi mesleklerin işletmeler tarafından çok daha fazla talep edileceği belirtilmektedir (Görmüş, 2019: 319). Kuşkusuz, anılan türde yetkinliklerin talep edilmesine bağlı olarak, bu çalışanların ileri düzey dijital yetkinliklere sahip olmayan meslektaşlarına göre genellikle daha yüksek ücretli ve uygun işlere erişebilmeleri mümkün olacaktır (<https://www.southsouth-galaxy.org/>).

(ILO, 2020: 126). Bu anlamda, günümüz dijitalleşme çağında gençlerin adeta dijitalleşme sürecindeki konumunu anlatan "dijital yerliler" kavramı; gençlerin dijitalleşme çağının içinde dünyaya gelmesi, dijital teknolojileri kullanma alışkanlıklarının/pratiklerinin yetişkinlere kıyasla hem daha iyi olması hem de çok daha çabuk ayak uydurabilmeleri kavramının kullanılmasının temel sebepleri olabilir.

4.2. Formel İstihdamın Sağlanması ve Çalışma Koşullarının Uygunlaştırılması

Formel istihdamın sağlanması küresel düzeyde bir öncelik olarak kabul edilmektedir (ITUC, 2015). Çünkü formel istihdam, çalışanlara asgari bir gelir güvencesi, belirli yasal haklardan yararlanma ve yeterli sosyal koruma düzeyine sahip olma olanağı sağlar. Böylece formel istihdam, yoksulluğu ve eşitsizliği azaltmada bir araç olarak kullanılabilir. Dolayısıyla formel istihdam olmaksızın uygun işlere erişim mümkün olmayacaktır. Daha geniş anlamda ise, formel istihdam ile birlikte işletmeler kamu kurumlarına vergi ve sigorta primlerini ödeyerek kamunun gelirlerinin artmasını ve çalışanların yasal düzenlemelerin kapsamı altına alınmasını yaygınlaştırarak kamunun aksiyon alma alanını güçlendirmektedir. Böylece, formel istihdam bir bütün olarak topluma yarar sağlamaktadır (ILO, 2021b).

Formel istihdamın çeşitli faydaları ortadayken bugün dünyada her dört gençten sadece birisi formel biçimde istihdam edilmektedir. Formel istihdamın dışında kalan gençler kuşkusuz çalışma yaşamlarında her türlü sömürü biçimi, güvenli ve sağlıklı olmayan çalışma koşulları ve temel haklarının ihlâl edilmesi ile yüzleşmektedirler. Bu nedenle gençlerin uygun işlere yönelik haklı taleplerinin bir gereği olarak öncelikle istihdam olanaklarının formel bir yapıda olmasını sağlamak oldukça önemlidir (ILO, 2017: 83).

Ancak gençlerin istihdam olanaklarının insan onuruna yaraşır olması için her ne kadar formel istihdamın sağlanması önemli olsa da yeterli değildir. Formel istihdamın yanında gençlerin aynı zamanda çalışma koşullarının da uygun ve nitelikli hale getirilmesi gerekmektedir. Gençlere uygun ve nitelikli istihdam olanakları yaratılması bakış açısı, *salt istihdam yaratmanın yeterli olacağı* görüşünü kabul etmemektedir. Bu anlamda, yaratılan istihdamın aynı zamanda

uygun çalışma koşullarını içermesi ve gençlerin kendileri ve aileleri için insan onuruna yaraşır bir yaşam standardı kurmalarını ve sürdürmelerini desteklemesi gerekmektedir (Porcaro et al., 2013: 28).

Bu bağlamda, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin hakkı, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sosyal koruma, örgütlenme vb. hakların sağlanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerekir (Porcaro et al., 2013: 28).

4.3. Yeşil İşlerin Yaratılması

Yeşil işler; *“ekonomik, çevresel ve sosyal olarak sürdürülebilir girişimlere ve ekonomilere liderlik ederek olumsuz çevresel etkiyi azaltmaya çalışan ve aynı zamanda insan onuruna yaraşır işler yaratan ve dönüştüren işlerdir”* (Başol, 2013: 2). Bir başka tanıma göre yeşil işler; *“fosil yakıtlara dayalı enerji ve hammadde tüketimini azaltmaya, sera gazı emisyonlarını sınırlamaya, atıkları ve kirliliği en aza indirmeye, ekosistemi korumaya ve iklim değişikliğinin etkilerine karşı adaptasyonu desteklemeye yardımcı olan uygun işlerdir”* (Strietska-Ilina, 2019: 19; UNESCO/UNEP, 2016: 22). Bu tanımlamalarda, yeşil işlerin çevreyi koruması gerekliliği ifade edilirken, aynı zamanda uygun işler sağlaması gerektiği de vurgulanmaktadır (UNDP, 2013: 3).

Gerçekten de çevreye karşı duyarlı ve uygun işler yaratma konusunda katkı sunma özelliği ile bilinen yeşil işler, gençler için uygun istihdam olanaklarını sağlamada önemli görülmektedir (Sulich et al., 2020: 4). Örneğin, yenilenebilir enerji sektöründe hem ulusal hem de uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmelerin giderek daha fazla istihdam olanakları yarattığı görülmektedir. Özellikle bu işletmeler gençler için bir yandan uygun işler sağlarken, diğer yandan da buldukları sektörde yarattığı işlerde gençlerin istihdamı yüzde 40 ile yüksek bir orana sahiptir. Böylece yaratılan işlerin uzun dönemde hem gençlerin

işsizliğine çözüm olması hem de uygun çalışma koşulları sunması beklenmektedir (IRENA, 2020: 19).

Ayrıca, mevcut işlerin yeşil işlere dönüşmesiyle, işgücü piyasalarında kuşkusuz kapsamlı değişimler ortaya çıkacaktır. Gerçekten de yeşil işlerin artışına bağlı olarak işgücü piyasasında beklenen değişimler, istihdam üzerinde hem niceliksel hem de niteliksel etkilere sahip olacaktır. Nitekim bazı işler ortadan kalkacağı gibi bazı yeni işler de meydana gelecektir. Birçok çalışanın yeni teknolojilerin kullanılmasını gerektiren farklı iş uygulamaları için yeni yetkinlikleri elde etmesi gerekecektir[§]. Mevcut eğitim hayatına devam eden gençler ise, yeşil ekonomide işverenlerin gereksinim duyduğu yeni yetkinlikleri kazanmaya daha yatkın olacaktır (ILO, 2019b: 2). Bu anlamda, bu değişiklikleri öngörmek ve yönetmek özellikle genç işgücü için oldukça önemlidir (LO, 2019c: 3).

4.4. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması

Günümüz ekonomilerinde dijitalleşme, otomasyon ve yapay zekâ gibi eğilimlerin gençler için yeni olanaklar sunmasına rağmen, gençlerin işgücü piyasasına ile bütünleşmesi de zorlaştırmaktadır. Bu bütünleşmeyi sağlayacak kamu istihdam hizmetlerine özellikle ne istihdamda ne eğitimde ne de yetiştirmede olan gençlerin katılımı düşük olmaktadır (OECD, 2021: 3). Oysa kamu istihdam hizmetleri kar amacı gütmeksizin iş arayan gençlere uygun işler bulma konusunda olanaklar sunmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri gençlere istihdam etmenin yanı sıra, mesleki konularda danışmanlık yapılması, iş arama desteği, işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, iş bulmada zorluklarla karşılaşan işsizler için önceki işine benzer koşullarda iş bulma veya bu kişilerin yeniden çalışma hayatına girebilmesi

[§]Bu konuya “eğitim düzeyinin artırılması ve yetkinliklerin geliştirilmesi” başlığında değinilmiştir.

için gerekli yetkinlik ve nitelik kazandırıcı eğitimlerin verilmesini sağlamaktadır (Sayın, 2009: 347; ILO, 2019d: 3; Osborne ve Vandenberg, 2022: 7).

Öte yandan, neo-liberal iktisat politikalarının bir sonucu olarak kamu dışında işe alım ve diğer personel hizmetleri ile ilgili faaliyetlerde işletmelere destek sağlayan özel istihdam hizmetleri için bir piyasa da oluşmuştur. Bu piyasanın temel aktörlerinden biri özel istihdam bürolarıdır. Özel istihdam büroları gerçek veya tüzel kişi olarak kamu makamlarından bağımsız olarak genelde kar amacı güderek iş komisyonculuğu, danışmanlık hizmetleri veya iş arama gibi destekler sağlamaktadır (Andersen, Feiler and Schulz, 2015: 18 ve 126; Cam, 2017: 112).

Özel istihdam büroları, bir taraftan işçi ve işvereni bir araya getirmesi ve istihdam etme hizmeti ile işsizlikle mücadelede olumlu etkiler yaparken, diğer taraftan da çalışanlar açısından geçici işçilik uygulaması ile güvencesizliği kurumsallaştırması gibi riskleri de artırmaktadır. Bu anlamda, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi esnek ve kurlsız çalışanın tüm sektörlerde etkinlik kazanması, işgücü piyasasının düzenlenmesinde kamu istihdam kurumlarının etkinliğinin azalması, devletin bir kamu görevi olarak iş bulma ve işe yerleştirme yükümlüğünün zayıflaması ve sendikal yapıdan uzaklaşılmasıyla birlikte toplu iş sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmeleri ön plâna çıkacaktır (Özdemir ve Erol, 2016: 1107-1108).

Bu noktada, iş komisyonculuğu hizmetlerinde emeğin sömürülmesinin karşısında durmak ve istismarla mücadele etmek için kamu istihdam hizmetlerine önemli görevler düşmektedir (Özdemir ve Erol, 2016: 1108). Ancak, kamu istihdam hizmetlerinin de işlerliğinin kaliteli ve etkin bir şekilde olması işgücünün uygun işlere girişi açısından son derece önemli olacaktır. Bu bağlamda Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (International Trade Union Confederation -ITUC), 2010 yılında düzenlediği ve uygun işlerin önemini vurguladığı İkinci Dünya

Kongresinde, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine yönelik küresel eğilimi kınamıştır. Kongrede ayrıca kaliteli kamu istihdam hizmetlerinin sağlanmasının yoksulluğu ve eşitsizliği azaltmada ve uygun işlerin yaygınlaştırılmasında önemli olduğu belirtilmiştir (ITUC, 2010: 3,7).

İşgücü piyasası politikalarının uygulanması için birincil araç konumunda olan kamu istihdam hizmetleri, özellikle işgücü piyasasının işleyişinden önemli ölçüde etkilenen eski hükümlüler, kadınlar ve gençler gibi özel olarak korunacak kümeleri programlar içerisine katmaktadır (Erdayı, 2009: 155). Kamu istihdam hizmetlerinin ilk kez iş arayan veya sınırlı iş deneyimine sahip genç kesime öncelik vermesi (van der Ree, 2017: 52) ve hizmetleri onların gereksinimlerine ve işgücü piyasasındaki kırılmalıklarına göre uyarlaması beklenmektedir (ECLAC/ILO, 2012: 15).

Kamu istihdam hizmetleri tarafından sağlanan çeşitli eğitim programları ve istihdam önlemleri iş arayan gençlerin tercih edilme gücünü (signalling power) artıracaktır. Öte yandan, kamu istihdam kurumları ve işletmeler arasındaki uzun dönemli işbirliği kamu istihdam hizmetleri ile işletmelerin karşılıklı güvenini yaratırken, istihdam teşvikleri veya desteklenen istihdam programları maliyet belirsizliğini azaltacaktır. Dolayısıyla, kamu istihdam hizmetlerinin işletmelere genç başvuru sahiplerini tavsiye etmesi, gençlerin uygun bir işe sahip olabilmelerine olanak sağlayabilecektir (Broschinski and Assmann, 2021: 49).

Ayrıca, kamu istihdam hizmetleri genel olarak uygun işler yarattığı bilinen; yenilenebilir enerji, atık yönetimi ve geri dönüşüm işlemleri ve yeşil yapılaşma gibi yeni gelişen ve büyüyen yeşil sektörlerde gençler için fırsatlar hakkında bilgi toplamak ve bunları kullanıma sunmak için özel bir hizmet veya proje oluşturmaya ve yükseköğretim kurumlarındaki iş fuarları ve çıraklık düzenlemelerinin kolaylaştırılması yoluyla nitelikli işçi açığını kısmen de olsa gidermeye yardımcı olabilir (van der Ree, 2017: 52).

4.5. Kooperatiflerin Teşvik Edilmesi

Uluslararası Kooperatifler Birliği (ICA) tarafından yapılan tanıma göre kooperatifler; *“ortak ekonomik, sosyal ve kültürel gereksinmeler ve beklentileri karşılamak üzere, bireylerin gönüllü olarak bir araya gelip, ortaklaşa sahip oldukları ve demokratik kurallara göre yönettikleri özerk bir birliktir”* (ICA’dan aktaran Polat, 2002: 40). Kooperatiflerin bireylere üretken istihdam yaratma ve yoksulluk ve sosyal dışlanmayla mücadele etme konusunda önemli fırsatlar sağladığı ifade edilmektedir (Turan, 2005: 102).

ICA ve Avrupa Kooperatif ve Sosyal Girişimler Araştırma Enstitüsü (EURICSE) tarafından 2018 yılında hazırlanan “Kooperatif Ekonomisini Keşfetme” konulu bir rapora göre; dünya genelinde üç milyon kooperatifin bulunduğu ve bu kooperatifler de yaklaşık 280 milyon insan veya diğer bir deyişle dünyadaki istihdam edilen nüfusun %10’u çalışmaktadır (Karakaş, 2019: 3). Kooperatif içindeki genel yaş profilini de %78’ini 18-35 yaşları arasındaki grubun (Terrasi, 2018: 34) oluşturduğu dikkate alındığında bu %10 dilimlik istihdam payı içerisinde gençlerin önemli bir yerde durduğu düşünülebilir.

Günümüzde kooperatiflerin genelde başta gençlere yönelik olmak üzere yüksek düzeyde istihdam sağlamanın, ekonomik durgunluk ve krizlere karşı dayanıklılık göstermesinin ve istihdam edebilmede istikrar sağlamanın diğer işletme türleri ile gerçekleştirmenin oldukça güç olduğu ileri sürülmektedir (Terrasi, 2018: 22 ve 34).

Kooperatiflerin bir diğer önemli rollerinden birisi de gençlerin enformel istihdamdan formel istihdama geçişe yardımcı olmasıdır (World Youth Report, 2020: 76; 2-3; Terrasi, 2018: 22). Bu noktada UÇÖ’nün 204 Sayılı “Enformel Ekonomiden Formel Ekonomiye Geçiş Tavsiyesi” de kooperatiflerin formelleşme sürecinde bir geçiş aktörü ve/veya aracı olabileceğini ifade etmektedir (Moxom

et al., 2020: 30). Bu anlamda, kooperatiflerde örgütlenme, formel istihdama geçiş sürecinde önemli bir adım olarak görülmektedir. Bu konu özellikle de kadınlar ve gençler için çok önemlidir, çünkü her iki küme de enformel istihdamda oldukça fazla temsil edilmektedir (World Youth Report, 2020: 76).

Bununla birlikte, kooperatifler sürdürülebilir kalkınma sürecinin ilerlemesine yardımcı olur, sosyal sınıf farklılıklarıyla mücadele eder ve uygun işler yaratma potansiyeli de sağlar (Özdemir ve Başaran, 2004: 478). Bu anlamda, uygun iş açısından kooperatiflerin özellikle genç nüfusa bir çözüm olarak sunulduğu görülmektedir (Moxom et al., 2020: 30). Nitekim bugün genç nüfusun işsizlik ve uygun işlere erişime dair yaşadığı sorunlardan önemli bir şekilde etkilendiği dönemde, kooperatiflerin onlar için daha uygun iş olanakları ve çalışma koşulları sağlayabileceği öne sürülmektedir (ILO, 2015: 1; Moxom et al., 2020: 23). Kooperatiflerin uygun işler yaratabilmesi konusu, UÇÖ'nün 2002 yılında kabul ettiği "Kooperatiflerin Teşvik Edilmesine ilişkin 193 Sayılı Tavsiye Kararında" da geçmektedir (Moxom et al., 2020: 30).

Kooperatiflerin kâr maksimizasyonunun ötesine geçen demokratik yönetim yapıları ve örgütsel amaçları, gençlerin farklı çalışma ve liderlik rollerini deneyimlemelerine ve karar alma süreçleri ile çok paydaşlı bir diyaloga katılmalarını sağlar. Ayrıca gençler, girişimcilik ve yönetim becerileri kapasitelerini geliştirmelerine olanak sağlayan işbirlikçi ortamlarda daha yaratıcı olabilmektedirler (International Cooperative Youth Statement, 2012: 2).

5. SONUÇ

Günümüz küreselleşen kapitalizm koşullarında uygun işler tüm dünyada özellikle de gelişmekte olan ülke işgücü piyasalarında nadiren görünmektedir. Bu anlamda küreselleşmenin insani yüzü de nadiren görünmektedir. Özellikle gerek demografik açıdan gerekse de deneyim ve nitelik eksikliği açısından kırılgan

konumda bulunan gençler çoğu zaman geçici ve belirli süreli işler gibi düzensiz işlerde çalışmaktadırlar. Ayrıca, bu tür işler gençlerin sendikalaşma eğilimlerini de azalmakta ve belirli yasal güvencelerden yararlanma olanağı sunmamaktadır. Dolayısıyla gençlerin uygun işlere geçişi diğer toplumsal gruplara göre güç olmaktadır.

Oysa bilinmektedir ki, çalışma hayatında ve toplumda istenilen bütünleşmenin sağlanması ve çatışma ortamının azaltılması için gençlere gerekli çalışma koşullarının sağlanması önemlidir. Bu bağlamda her ne kadar günümüz neo-liberal küreselleşme sürecinde gençlerin uygun işlere geçişi kolay olmamaktadır. Bu gerekçelerle çalışmada gençler için uygun işler yaratılabilmesi ve gençlerin uygun işlerde istihdam edilebilmesi için; eğitim düzeyinin artırılması ve yetkinliklerin geliştirilmesi, formel istihdamın sağlanması ve çalışma koşullarının uygunlaştırılması, yeni ve yeşil işlerin yaratılması, kamu istihdam hizmetlerinden yararlanılması ve kooperatiflerin teşvik edilmesi olarak başlıca beş politika öne sürülmüştür.

KAYNAKÇA

Andersen, T., Feiler, L. and Schulz, G. (2015). *The Role of Employment Service Providers: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs, Volume 4*, European Centre for the Development of Vocational Training, International Labour Office.

Aşkın, E.Ö. ve Aşkın, U. (2019). *Yenilenebilir Enerji Sektörlerinin İstihdam Yaratma Potansiyeli Genç İşsizliğine Çözüm Olur Mu?: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme*. Enscon'19- International Congress of Energy Economy and Security.

- Başol, O. (2013). *Yeşil İşler: Sürdürülebilir Girişimlerde İnsan Onuruna Yakışır İşler ve Düşük Karbon Ekonomisi*. Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Değerlendirme Notu: 2013-13, Kırklareli.
- Broschinski, S. and Assmann, M.L. (2021). The relevance of public employment services for the labour market integration of low-qualified young people – a cross European perspective. *European Societies*. 23/1, 46-70.
- Cam, E. (2017). “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik Hakkında Sendikal Açıdan Bir Değerlendirme.” *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 7: 109-146.
- Civan, O. E. (2017). “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar.” *Ankara Barosu Dergisi*, 75(4): 203-290.
- Cranmer, S. (2014). Digital Skills and Competencies in Schools. In: Passey, D., Tatnall, A. (Eds) *Key Competencies in ICT and Informatics. Implications and Issues for Educational Professionals and Management*. ITEM 2014. IFIP Advances in Information and Communication Technology, vol 444. Springer, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45770-2_15, 160-172.
- ECLAC/ILO. (2012). *The Employment Situation in Latin America and the Caribbean*. Number: 7.
- Erday, U. (2009). “Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(22): 133-1a62.
- European Union. (2017). *Green Skills at Vocational Education*. Comparative Report About the Curricula for Electricians on Green Skills, Project Number: 2017-1-TR01-KA202-046803.

EUROSTAT. 7 Ağustos 2020 tarihinde

<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
veritabanından alınmıştır.

EUROSTAT. 7 Ağustos 2020 tarihinde

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&ikinit=1&language=en&pcode=tps00073&plugin=1> veritabanından alınmıştır.

Fields, G. S. (2003). "Decent Work and Development Policies". *International Labour Review*, 142: 239-262.

GBSN. (2013). *Education, Employment & Entrepreneurship: A Snapshot of the Global Jobs Challenge*. Global Business School Network (GBSN).

Görmüş, A. (2019). "Future of Work with the Industry 4.0." *In International Congress on Social Sciences*, 1(32): 317-323.

Günaydın, D. (2015). "İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme". *International Journal of Social Science*, 37: 123-148.

Gündoğan, N. (2010). "İstihdam Politikalarının Bir Hedefi Olarak İş Kalitesi ve Uluslararası Kuruluşların Bu Konudaki Yaklaşımları". *Çimento İşveren*, 24(1): 4-15.

ICA. *Cooperative Identity, Values & Principles*. 5 Temmuz 2021 tarihinde <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity> veritabanından alınmıştır.

ICA-Youth Network. *Cooperatives and Youth*. 9 Temmuz 2021 tarihinde [Cooperatives and Youth | ICA \(globalyouth.coop\)](https://www.globalyouth.coop) veritabanından alınmıştır.

- ILO. (1999). *Decent Work*. International Labour Conference-87th Session, Report of The Director General, International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2002). *Kooperatiflerin Teşvikine İlişkin Tavsiye Kararı*. (Çev. Polat, H.), Uluslararası Çalışma Konferansı Tavsiye Kararı 193.
- ILO. (2008). *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work: Country Level Application*. First Edition, International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2015). *Rediscovering Cooperatives: Young People Finding Work the Cooperative Way*. Cooperatives And The World Of Work No: 4, International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a Better Working Future*. International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2018a). "Guide on Measuring Decent Jobs for Youth: Monitoring Evaluation and Learning in Labour Market Programmes." Overview, International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2018b). *Genç işçilerin sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesi*. Uluslararası Çalışma Örgütü Rapor 2018.
- ILO. (2019a). *Safety and health at the Heart of the Future of Work-Building on 100 Years of Experience*. Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH), Governance and Tripartism Department, International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2019b). *Work for a Brighter Future-Global Commission on the Future of Work*. International Labour Office, Geneva.

ILO. (2019c). *Promoting Green Jobs for Youth Through National Employment Policies and Programmes*. Youth Employment Programme (YEP)-Technical Notes, Youth Employment Programme, International Labour Office, Geneva.

ILO. (2019d). *Employment Services That Work for Young People*. Youth Employment Programme (YEP)-Technical Notes, Youth Employment Programme, International Labour Office, Geneva.

ILO. (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs*. International Labour Office, Geneva.

ILO. (2021a). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. International Labour Office, Geneva.

ILO. (2021b). *Transition From the Informal to the Formal Economy-Theory of Change*. International Labour Office, Geneva.

ILOSTAT. (2019). *The Working Poor or How a Job is No Guarantee of Decent Living Conditions*. Spotlight on Work Statistics.

ILO/UNICEF. (2020). *Creating and Sustaining Successful School-to-Work Transitions*. Generation Unlimited, Global Initiative on Decent Jobs for Youth.

International Cooperative Youth Statement. (2012). Presented at the United Nations during the Closing Ceremonies of the International Year of Cooperatives 20 Haziran 2021 tarihinde International Cooperative Youth Statement 2012 (aciamericas.coop) veritabanından alınmıştır.

IRENA. (2020). *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2020*. International Renewable Energy Agency (IRENA), Abu Dhabi.

Işığışık, Ö. (2009). "Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56: 308-331.

ITUC. (2010). *ITUC Congress Resolutions on Decent Work*. International Trade Union Confederation (ITUC), Brussels: Belgium.

ITUC. (2015). *The Transition from the Informal to the Formal Economy: Towards the 2015 International Labour Conference*. 22 Haziran 2021 tarihinde The transition from the informal to the formal economy: towards the 2015 International Labour Conference International Trade Union Confederation (ituc-csi.org) veritabanından alınmıştır.

Karakaş, C. (2019). *Cooperatives: Characteristics, Activities, Status, Challenges*. EPRS|European Parliamentary Research Service.

Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R. and Sanghvi, S. (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained: What the Future of Work Will Mean for Jobs, Skills, and Wages*. 3 Haziran 2021 tarihinde What the future of work will mean for jobs, skills, and wages: Jobs lost, jobs gained | McKinsey veritabanından alınmıştır.

Mondal, S. (2018). *Youth Green Skills Need for a Green Economy*. Sustainable Development: Future Trajectory.

Moxom, J., Singh, S., Khabenje, M., Blanco, C. E. G., Emerson, J., Benson A. and Alldred, S. (2021). *Young People and Cooperatives: A Perfect Match?. Global Thematic Research Report*. International Cooperative Alliance, Brussels: Belgium.

- Murat, G. (2017). Çalışma Hayatında Gençler. *Çalışma Yaşamında Özel Gruplar İçinde* (63), Bursa: Ekin Kitapevi Yayınları.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011). “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik.” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (44): 1-48.
- OECD. (2021). *The Updated OECD Youth Action Plan: Building Blocks for Future Action*. Meeting of OECD Council of Ministers 31 May and 1 June 2021. 25 Temmuz 2022 tarihinde <https://www.oecd.org/employment/youth/The-Updated-OECD-Youth-Action-Plan.pdf> veritabanından alınmıştır.
- OECD/CEDEFOP. (2014). Greener Skills and Jobs. OECD Green Growth Studies, OECD Publishing.
- Osborne, H. and Vandenberg, P. (2022). *Youth Employment Support in Asia and the Pacific: What Works, No. 211*, Asian Development Bank, Manila.
- Özdemir, G. ve Başaran, B. (2004). *Türkiye’de Kooperatiflerin ILO’nun 193 No’lu Kooperatiflerin Teşviki Tavsiye Kararı’na Uyum Sorunları*. Türkiye VI Tarım Ekonomisi Kongresi, Tokat.
- Özdemir, A. ve Erol, H. (2016). “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5): 1095-1110.
- Özsoy, C. E. (2015). “Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler.” *Umyos 2015 [Özel Sayısı], Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 5(5): 173-181.

Porcaro, G. (Eds.). (2013). *Quality Jobs for Young People*. Brussels: European Youth Forum.

Porcaro, G. (Eds.). (2014). *Money Grows on Trees: Youth Organisations Setting Up Cooperatives*. Brussels: European Youth Forum.

Ramsarup, P. and Ward, M. (2017). *Enabling Green Skills: Pathways to Sustainable Development: A Source Book to Support Skills Planning for Green Economies*. Department: Environmental affairs, Republic of South Africa.

Sayın, A. (2009). "Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi." *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56: 334-364.

Sengenberger, W. (2001). "Decent work: The International Labour Organization Agenda". *Dialogue and Cooperation*, 2: 39-55.

South-South Galaxy. *Digital Skills for Decent Jobs for Youth Campaign*. 5 Haziran 2021 tarihinde Digital Skills for Decent Jobs for Youth Campaign-South-South Galaxy (southsouth-galaxy.org) veritabanından alınmıştır.

Strietska-Illina, O. (2019). Introduction. *Skills for a Greener future: A global view- Based on 32 country studies* (43). Geneva: International Labour Organization.

Sulich, A., Rutkowska, M. and Poplawski, L. (2020). "Green Jobs, Definitional issues, and the Employment of Young People: An Analysis of Three European Union Countries." *Journal of Environmental Management*, 262: 1-6.

Şahin, M. (2018). *Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye'deki Performansına İlişkin Bir Alan Araştırması "Çorum İli İmalat Sanayi*

Örneği". Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.

Taş, H. Y. ve Bilen, M. (2014) "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri". Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(6): 50-69.

Temiz, H. E. ve Ünal, Ö. (2021). Dünya'da ve Türkiye'de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne De Öğretimde Yer Alan (NEET) Gençler, *İşgücü Piyasalarında Kırılğan Kümeler: Gençler, Kadınlar, Yaşlılar, Göçmenler İçinde (1-42)*, Ankara: Gazi Kitapevi.

Terrasi, E. (2018). *Global Study on Youth Cooperative Entrepreneurship*. CICOPA.

Turan, N. (2005). "Üretken Bir İstihdam Yaratılmasında Kooperatif İşletmelerin Potansiyel Katkıları." *Bilgi*, 10(1): 99-111.

UNDP. (2013). *Green Jobs for Women and Youth What Can Local Governments Do?*. United Nations Development Programme (UNDP), New York: USA.

UNEP/ILO/IOE/ITUC. (2008). *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. World Watch Institute.

UNESCO/UNEVOC. (2013). *Advancing TVET for Youth Employability and Sustainable Development*. UNESCO-UNEVOC Regional Forum, Meeting Report, San José: Costa Rica.

UNESCO/UNEP. (2016). *YouthXchange Green Skills And Lifestyles Guidebook*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), United Nations Environment Programme (UNEP).

United Nations. “İnsana Yakışır ve Ekonomik Büyüme: Neden Önemli?.” 29 Temmuz 2020 tarihinde [Insana_Yakisir_Is_ve_Ekonomik_Buyume.pdf](#) ([www.kureselamaclar.org](#)) veritabanından alınmıştır.

United Nations. (2012). *Report of the Special Rapporteur on the Right to Education*. Sixty-Seventh Session, General Assembly.

Van der Ree, K. (2017). *Mainstreaming Green Job Issues into National Employment Policies and Implementation Plans: A Review*. Working Paper No. 227, Geneva: International Labour Organization.

World Youth Report. (2018). *Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Department of Economic and Social Affairs, New York: United Nations.

World Youth Report. (2020). “*Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda*.” Department of Economic and Social Affairs, New York: United Nations.

EXTENDED ABSTRACT

Decent jobs can be summarized as jobs in which adequate wages and social protection levels, basic labor rights and organizational rights are provided to employees. It is seen that decent jobs that offer such a framework have been eroded by the increasing competitive pressure in the labor market with globalization and almost all segments of the labor market have been affected by this situation. ILO, which is the main actor in the determination of international labor standards, first emphasized the importance of humanization of work and the negativities of globalization and neo-liberal policies at the 87th International Labor Conference in 1999. With this initiative of the ILO, the decent job introduced to the whole world towards the 2000s is broader than the initial definition; are accepted as jobs that provide efficient and fair wages to employees, offer comprehensive social protection, create a healthy and safe working condition in the workplace, and allow employees to participate in

decision-making mechanisms that may affect them. In this context, as can be understood from the content of the concept, decent jobs stand out as jobs that reflect people's expectations in reality. Thus, decent jobs offer certain opportunities for a humane life and appear as a desired agenda in today's working life. However, with the implementation of neo-liberal policies all over the world, globalization being the carrier of these policies, the existence of new technologies, the increasing competitive pressure of enterprises at the global level and the demand for productivity increase accelerate the attempts to reduce costs and we see the effect of this on labor first. Thus, businesses can turn to flexible working styles in order to reduce costs in the labor market. For this reason, decent jobs are gradually decreasing in working life, and instead of them, non-standard jobs such as temporary and fixed-term jobs that do not offer sufficient wages and do not cover certain legal guarantees become widespread.

Although it is known that non-standard employment affects many special groups in today's working life, it is seen that it is dominant especially on young people who are in a vulnerable position. Undoubtedly, the problem of the current unemployment rate approaching 15 percent, with the effect of the COVID-19 pandemic in the world, is a priority for young people. Because unemployment in itself causes negative economic, social and psychological consequences for young people, and in this context, it reduces their quality of life and prevents them from looking to the future with hope. Therefore, it will not be very realistic to provide young people with access to decent jobs without first solving the unemployment problem. In this sense, first of all, the importance of employing in order to create a decent job emerges. However, as shown in the content of the study, the high rate of young people's participation in non-standard employment forms such as temporary, partial and fixed-term jobs, especially at the EU level, indicates that non-standard employment makes young people unable to raise themselves and their families above the poverty line and make them almost the working poor. Because we understand this from the data of ILOSTAT. In this sense, according to the data of ILOSTAT, young people are at the forefront of the group that faces this risk compared to other social groups, with nearly 15 percent of working poverty. On the other hand, it is stated in various studies that young people working in temporary jobs, known as non-standard jobs, have more occupational accidents than those working in other full-time and permanent jobs, as non-standard employment is also an irregular and discontinuous form of work.

As stated above, decent jobs that provide employees with a sufficient level of wage and social protection, recognize the rights of working life and have a higher tendency to organize are seen as one of the most important means of ensuring the social inclusion of young people and generally it is also considered necessary in terms of reflecting people's expectations in working life, fighting poverty and

helping to establish social justice. It is also considered necessary in terms of fighting poverty and helping to establish social justice. In this context, it is not enough to solve the unemployment problem especially experienced by young people today, and in this sense, the creation of "pure" employment does not mean an acceptable quality of work and life for young people. At least as much as this, the employment quality of young people should be increased. Because this is important for ensuring work peace, social cohesion and a fairer environment in working life.

Based on this framework, the search continues to increase the employment opportunities of young people in the context of an appropriate business approach. In this context, in a world where technology is constantly developing with the neo-liberal globalization process and the increasing competitive pressure in this process, it will not be an easy matter to adapt the employment opportunities of the youth. However, some policies are recommended in the study with the hope and expectation that it will bring the employment opportunities of young people to better points. These; (i) increasing the level of education and developing competencies, (ii) ensuring formal employment and improving working conditions, (iii) creating green jobs, (iv) benefiting from public employment services and (v) encouraging cooperatives. Naturally, apart from these five proposed policies, it is possible to deal with the issue with different approaches. However, in this study, the above five policies are discussed as a result of various theoretical researches aimed at increasing the employment opportunities of young people within the framework of the appropriate business approach. As a result, these policies are considered important in creating a decent job for young people, or at least in terms of their employment quality at a certain level.