

Gençler

İÇİN NİTELİKLİ İŞLER :
ÖNÜMÜZDEKİ
YOL!



Gençler

içİN NİTELİKLİ İŞLER: ÖNÜMÜZDEKİ YOL!

İçindekiler

Önsöz	3
1. Geçiş	5
2. Nitelikli işler	10
3. Hareketlilik	12
4. Girişimcilik	14

Önsöz

Ekonomik kriz ve son yıllarda ulusal düzeyde uygulanan kemer sıkma politikaları, Avrupa’da gençlerin çalışma koşullarını ve yaşamlarını hiç olmadığı kadar olumsuz yönde etkilemiştir. 2014 yılında, 28 üye devletten oluşan AB’de, gençlerin %12,4’ü ne eğitimde ne de istihdamdaydı. Ciddi boyutlarda yaşanan iş kaybı, gençlerin istihdam oranlarının da düşmesine neden oldu; öyle ki bazı ülkelerde bu düşüş %30’un da üzerindedir. Şubat 2015 itibarıyla AB’deki 23,8 milyon işsiz 4,85 milyonu 25 yaş altındaydı (2,17 milyonu kadın – Eurostat Aralık 2014 verileri). Kriz öncesi dönemde gençler arasında, yetişkinlere kıyasla hâlihazırda daha yüksek oranlardaki işsizlik seviyesi, krizin patlak vermesiyle birlikte daha da kötüleşti ve bazı ülkelerde işsiz gençlerin sayısı iş sahibi gençlerin sayısını geçti (örn. Bulgaristan, Hırvatistan, Yunanistan, İtalya ve İspanya) (Eurostat, 2013)

Geçici işler, güvencesiz sözleşmeler, temel sosyal korumanın eksikliği ve hatta yaşa bağlı ayrımcılık, iş piyasasına girmeye çalışan milyonlarca gencin karşılaştığı gerçeklik haline geldi: AB’de geçici sözleşmelere bağlı çalışan gençlerin sayısı artıyor ve daimi işlerin sayısı her geçen gün azalıyor.

Temel işçi haklarına ve sosyal haklara saygı her işin ön koşulu olmalıdır. Ücretsiz staj ve sahte iş (çalışanların sözleşmeli değil de kendi hesabına çalışıyor gibi gösterilmesi) gibi uygulamalar yalnızca gençlerin iş piyasasındaki konumlarına zarar verir. Çalışanlara işçi hakları ve sosyal haklar tanınmıyorsa, herhangi bir işte çalışmak, hiç çalışmamaktan daha iyi değildir.

Gençlerin büyük bir kısmı ‘çalışan yoksul’ olarak nitelenebilir: istihdamdaki gençlerin (18-24 yaş arası) %11,4’ü çalışan yoksulluğu riski ile karşı karşıyayken bu oran genç erkeklere kıyasla (%10,6) genç kadınlarda daha yüksektir (%12,5) (Eurostat, 2013 verileri). Yoksulluğun engellenmesinde insana yakışır ücretin önemi büyüktür, buna rağmen, özellikle gençler söz konusu olduğunda, asgari ücretler bazen yoksulluk sınırının altında kalmakta ve insana yakışır bir geçim elde etmeye izin vermemektedir. Örneğin, 2012 yılında Yunanistan, ‘Troyka’nın’ baskısı ile ‘gençlerin’ asgari ücretinde, yetişkinlerinkine kıyasla daha yüksek bir kesinti yaptı (%32’ye karşı %22) ve daha fazla sayıda insanın çalışan yoksulluğu kapanına kısılmasına neden oldu. Gençler için daha düşük asgari ücret Birleşik Krallıkta hâlihazırda var olan bir uygulamadır ve başka ülkeler de bu uygulamayı başlatmayı düşünmektedir. Ayrıca, Avrupa 2020 stratejisinin artan eşitsizlikleri azaltma yönündeki genel hedeflerine rağmen, 2013 yılında Avrupalıların neredeyse %31,6’sı yoksulluk ve sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya kalmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini bütün seviyelere yaymak, cinsiyetler arası ücret farklarını ortadan kaldırmak ve iş yerlerinde özellikle gençlere karşı 2000/78¹ sayılı direktifte tanımlanan her türlü ayrımcılığa (ırk, engelli olma durumu, cinsel yönelim ve cinsiyetin ifadesi, yaş, din ve inanışlar, vb.) karşı mücadele etmek için daha etkili biçimde harekete geçilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yapmama, sadece belli kesimler için değil bütün toplumun hedefi haline gelmelidir. Bunun için, kamu sektörünün hesap verebilirliğinin güçlendirilmesi ve kapsayıcı ve eşitlik üzerine kurulu bir toplumun getirdiği avantajların gösterilmesi şarttır.

¹ İstihdam ve mesleki alanda eşit muameleye ilişkin genel çerçeveyi oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78 sayılı Avrupa Konseyi Direktifi.

Genç işsizliği; yapısal iş piyasası reformları, becerilerin iş piyasasıyla uyumsuzluğunun giderilmesi ve hareketliliğin güçlendirilmesi gibi sorunu sadece arz tarafından ele alan yöntemlerle azaltılamaz. ‘Hareket Halindeki Gençlik’ Girişimi’nin hayata geçirilmesinden bu yana Avrupa Komisyonu genelde bu yönde bir rol üstlenmiştir. Söz konusu bu alanlarda bazı iyileştirilmeler gerekse de araştırmalar², siyasi karar alıcıların bu sektörlerde attığı hatalı adımların iş piyasasında daha fazla bölünmeye, bazı ülkelerden beyin göçüne ve çalışma koşullarının sağlık ve güvenliği tehdit edecek şekilde kötüleşmesine neden olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Bize düşen, ilgili bütün paydaşların dikkatini kamu sektörü ve özel sektör yatırımlarının iyileştirilmesi ve artırılması yoluyla Avrupa’da nitelikli istihdam ortamının yaratılmasına çekerek bu gidişatı değiştirmektir. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Gençlik Komitesi, Avrupa’daki gençlerin sesini duyurmak, daha güçlü sendikalar için mücadele etmek ve bütün seviyelerde eşitlik, dayanışma ve demokrasiyi desteklemek için bütün paydaşlar ve ortaklarla işbirliği yapmaya devam edecektir.

Neden bu belge?

Bu belge, ETUC Gençlik Komitesi’nin temsil ettiği Avrupalı genç iş gücünün, iş alanında gençlerin karşı karşıya olduğu gerçeklikler hakkındaki görüşleri ve önerilerine yer vermektedir. Ele alınan konular arasında çalışma koşulları, eğitim sisteminden iş piyasasına veya eğitimin daha ileri basamaklarına geçiş (staj, çıraklık, ikili öğretim, girişimcilik ve hareketlilik) yer almaktadır.

Bu belge, genç işçilerin yaşam ve çalışma kalitesini etkileyebilecek tedbirlerin tasarlanması, uygulanması ve izlenmesi sırasında işverenlerle yapılan müzakerelerde, Avrupa seviyesindeki ve ulusal seviyedeki karar vericilerle temaslarda ve STK’ler ile gerçekleştirilen işbirliği çalışmalarında, genç işçilerin sesi niteliğindeki ETUC Gençlik Komitesi için bir dayanak oluşturmayı amaçlar.

Belge, İtalya’nın AB Dönem Başkanlığı vesilesiyle Temmuz 2014’te Torino’da düzenlenen ‘Gençlik İstihdamına İlişkin Nitelikli Tedbirler’ adlı AB destekli seminer kapsamında ETUC Gençlik Komitesi üyelerinin başlattığı işbirliği çalışmasının sonucudur.

ETUC Gençlik Komitesi nedir?

ETUC Gençlik Komitesi, çalışma hayatıyla ilgili meselelerde Avrupa’nın genç nesillerini temsil eder. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’nun tüzüğünde yer alan daimi organlarından biridir ve 39 ülkeden ETUC’a üye ulusal sendika konfederasyonlarının her birinin gönderdiği birer temsilci (toplam 90) ile Avrupa Sendika Federasyonlarından birer temsilcinin (toplam 10) bir araya gelmesinden oluşur.

Komitenin yönetiminden, 5 seçilmiş üye, 2 başkan yardımcısı, bir başkan ve bir ETUC koordinatöründen oluşan divan sorumludur. Komitenin amacı Avrupalı genç işçilerin ve işsizlerin sesini sendikal harekette ve toplumda (AB’de ve ulusal ve yerel seviyede politika yapıcılar, işveren örgütleri, STK’ler ve diğer paydaşlar arasında) duyurmaktır.

² Benchmarking Working Europe, ETUI, 2015 <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>

1. GEÇİŞ

Okuldan çalışma hayatına geçiş gençler için önemli dönüm noktalarından biridir³. Son yıllarda bu geçiş 1980'lere kıyasla giderek daha da zorlaşmıştır ve ekonomik kriz ile birlikte işsizlik ve çalışma hayatının dışında kalma durumuna dönüş riski artmıştır. Ayrıca, okuldan işe geçiş dönemi genellikle bir gencin gelişim çağındaki en önemli aşamalardan biri olan yetişkinliğe adım attığı dönem ile de çakışır. Bu sebeplerden ötürü, bu geçişi kolaylaştırabilecek başlıca üç araç – staj, çıraklık ve Gençlik Garantisi programı - belgede ayrıntılarıyla ele alınmaktadır.

Staj

Gençlerin iş piyasasına çabuk girmesinin önündeki engellerden biri de iş deneyimlerinin olmamasıdır. İş deneyimi sadece iş becerisi kazandırmakla kalmaz aynı zamanda işverenlerin işe alım sırasında olumlu bir değerlendirme yapmalarını sağlayacak genel becerilerin de elde edilmesini sağlar. Gençlere iş deneyimi kazandıran unsurlardan biri de stajdır. 2013 yılında, 18-35 yaş grubundaki genç Avrupalılar arasında en az bir kere staj yapanların oranı yüzde kırk altıydı. Bunların çoğunluğu en az iki farklı staj programına katılmıştı⁴. Bu nedenle, günümüzde stajlar okuldan işe geçiş sisteminin değişmez bir parçası haline gelmiştir. Gelgelelim staj iş piyasasına girişte önemli bir dayanak vazifesi görme potansiyeline sahip olsa da, her zaman nitelikli bir deneyim sunmamakta ve iyi çalışma koşulları sağlamamaktadır.

Bu sebeplerden ötürü, ETUC Gençlik Komitesi, stajların asla gerçek işlerin yerine geçmemesi, bir başka deyişle, daimi veya geçici işlerin stajyerler ile doldurulmaması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu, iş piyasasında güvencesizliğin daha da artmasına neden olur ve gençlerin iş hayatına girişteki pozisyonlarını daha da zorlaştırır.

*Nasıl stajlar istiyoruz?*⁵

- 1. Ulusal seviyede ve Avrupa seviyesinde kabul gören ve mümkünse yasal dayanağını bir Direktif'ten alan karşılıklı bağlayıcı yasal bir sözleşme altında, nitelikli çalışma koşulları garanti eden, süresi üzerinde anlaşılmış, insana yakışır bir ücreti/karşılığı olan,**
- 2. Net öğrenme hedefleri koyan ve edinilen beceri ve bilgilerin kullanılmasına izin veren,**
- 3. İş yerinde rehberlik imkânı sunan,**
- 4. Stajyerlere, sendika temsilcisi tarafından temsil edilme hakkı dahil olmak üzere işçi hakları ve sosyal haklar tanıyan,**
- 5. Stajdan elde edilen sonuçların izlenmesi, desteklenmesi ve geliştirilmesi için ilgili bütün paydaşları seferber eden stajlar istiyoruz.**

İyi düzenlenmiş bir staj, gençlere daha önce örgün ve yaygın eğitimden edindikleri bilgi ve yetkinlikleri tamamlayan uygulama deneyimleri ve becerileri kazandırmayı hedeflemelidir. Staj, genç çalışana, mevcut sektörler, iş olanakları ve kişisel profesyonel projeler hakkında daha iyi bilgi sahibi olmasını sağlayacak değerli deneyimler edinmesi için imkân sağlamalıdır.

³ Bu belgede başka şekilde belirtilmediği takdirde, 15 – 24 arası yaş grubu genç olarak kabul edilmektedir.

⁴ EUROBAROMETER 2013. The Experience of Traineeship in the EU (*Avrupa'da Staj Deneyimi*). Flash Eurobarometer. Brüksel: Avrupa Komisyonu.

⁵ ETUC Gençlik Komitesi, 'Staj ve Çıraklık Programları için Avrupa Kalite Yönergesi' oluşturma girişimini desteklemiştir <http://qualityinternships.eu/>. Bu bölüm daha çok bu belge temelinde hazırlanmıştır.

Bu, staj yerinde gençlerin yetkin biri tarafından gözetilmesinin, aynı zamanda, stajın gidişatının ve kalitesinin ölçülebilmesi için değerlendirme ve şikâyet kanallarına erişimin sağlanması gerektiği anlamına gelir. Stajyerlere diğer çalışanlarla aynı seviyede sağlık, güvenlik, eğitim ve koruma olanakları temin edilmelidir.

İş deneyimi eksikliği ve staj sözleşmelerinin kısa ve tipik olmayan yapısı nedeniyle stajyerler sosyal haklar ve işçi hakları konusunda yeteri kadar bilgi sahibi olmayabiliyor. Dolayısıyla staj deneyimlerinin en başında, çalışacakları pozisyona ilişkin sosyal haklar ve işçi hakları ile sağlık ve güvenlik riskleri hakkında bilgilendirilmeleri büyük önem taşımaktadır. Buna uygun sosyal korumanın da sağlanması gerekir.

Staj, iş piyasasına adım atmak üzere olan öğrencilerin uygulamaya yönelik deneyim kazanmaları amacıyla, (yüksek) öğretimin bir parçası olarak da düzenlenebilir. Bu tür stajlar öğrencinin eğitiminin bir parçası kabul edilse de gençlerin istismar edilmesini engellemek ve staj deneyimini en iyi şekilde değerlendirmesini sağlamak üzere bu stajların asgari ancak temel iş standartlarını karşılaması önemlidir. ETUC Gençlik Komitesi, stajın, eğitim kurumu, stajyer ve stajyeri kabul eden iş yeri arasında yazılı ve yasal bağlayıcılığı haiz bir sözleşme ile düzenlenmesinin önemini hatırlatır. Şirket düzeyinde stajyer sayısı hakkında karar verilirken ve toplu müzakerelerde, stajyerlerin görevleri, eğitimleri ve onlara sağlanan sözleşme türleri hakkında sendikalara danışılmalıdır.

Stajdan beklenen öğrenme hedeflerinin yanı sıra stajın içeriğine ve kalitesine katkı sağlayan bütün detaylar net olarak ifade edilmelidir. Son olarak, staj asla ücretsiz olmamalı, aynı veya nakdi herhangi bir karşılık olmaksızın yapılmamalıdır.

Örgün eğitim dışında veya eğitimin tamamlanmasından sonra yapılan stajlarda da benzer koşullar aranmalıdır. Özellikle, staj karşılığı verilen ücretin, ortalama gelirin %60'ı kabul edilen yoksulluk sınırının veya ulusal asgari ücretin altında kalmaması gerekir. Bazı ülkelerde hane halkının tamamının durumunun kötüleştiği düşünüldüğünde, ailelerinin yanında yaşamalarına rağmen yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalan gençlerin oranının giderek arttığı bir dönemde söz konusu bu koşulun önemi artmaktadır. Bu bağlamda, sosyal ortaklar, özellikle toplu sözleşmeler çerçevesinde önemli bir rol oynayabilir.

Çalışma koşulları, staj süresi, yapılacak görevlerin tanımı ve sosyal güvenlik bağlamında sağlanacak haklar ve yardımlar açıkça ifade edilmeli ve bunlara uyulmalıdır. Son olarak, gençlerin staj deneyiminden azami düzeyde istifade edebilmesi için staj süresince edinilen bilgi ve becerilerin belgelendirilmesi ve tanınması şarttır.

Sendikalar, ilgili ulusal paydaşlarla birlikte ve bir işbirliği yaklaşımı içinde, veri toplama da dahil olmak üzere uygun destek ve izleme politikalarının geliştirilmesine katkı sağlamalıdır.

Çıraklık⁶

Okuldan iş piyasasına geçişi destekleyen bir diğer politika da genellikle çıraklık ve ikili mesleki eğitim sistemi ile bağdaştırılan iş tabanlı öğrenmedir. Avrupa'da çıraklık kapsamına giren çalışan oranları ülkeden ülkeye değişiklik gösterir: 2011 yılında Almanya, Avusturya ve Danimarka'da 15-29 yaş arası toplam nüfusun %5'inden fazlası çıraklık yapmıştır⁷. Stajın aksine çıraklık programları, iş piyasasıyla ilgili konularda daha geniş kapsamlı eğitim ve öğretim politikalarıyla bütünleştirilmiştir ve genellikle dört yıl sürer.

Ekonomik krizin başlangıcından bu yana, çalışma ve öğrenmenin bu şekilde birleştirildiği programlar, gençlerin iş hayatına geçişini kolaylaştırması ve gençler arasında işsizlik oranını düşürmesinden ötürü Avrupa seviyesinde ve ulusal seviyede giderek daha da artan bir ilgiyle karşılanmaktadır. ETUC, çıraklık programlarının sahip olduğu büyük potansiyeli tanımakla

⁶ Bu bölüm Çıraklık ve İş Tabanlı Öğrenme Programlarının Kalitesinin Arttırılması hakkında ETUC Kararı'ndan yola çıkılarak hazırlanmıştır. Karar metni için bkz. <http://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-improving-quality-apprenticeship-and-work-based-learning#.VSUS6tyUfHU>

⁷ Avrupa Komisyonu. (2013). AB27'de Çıraklık ve Staj Programları: Kilit Başarı Faktörleri. Brüksel

birlikte bu programların sağlam ve daha geniş kapsamlı makroekonomik politikalar ile birlikte geliştirilmesi gerektiğini ve eğitim ve öğretimin sadece ekonomik bir araç olarak görülmesinden ziyade vatandaşlığın ve beşeri gelişimin temeli kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Nasıl çıraklık programları istiyoruz?

- 1. Net ve şeffaf öğrenme hedefleri koyan ve nitelikli bir işe doğru yönelten;**
- 2. İş piyasasına girişte gençlere garantili bir seçenek olarak sunulan;**
- 3. Çıraklara ve iş tabanlı öğrenme programındaki gençlere kalite standartları, uygun çalışma koşulları ve koruma sağlayan;**
- 4. Yaygın eğitim ve bunun dışındaki eğitim yollarıyla kazanılan bilgi, beceri ve yetkinliklerin tanınmasını sağlayan;**
- 5. Şirket, sektör, ülke ve Avrupa seviyesinde çıraklık programlarının izlenmesi, desteklenmesi ve geliştirilmesi amacıyla ilgili paydaşlarla yapılan işbirliği çalışmalarına sendikaları da dahil eden çıraklık programları istiyoruz.**

ETUC ulusal ve sektörel üyelerinin yanı sıra diğer sosyal ortaklar ile birlikte, Avrupa Çıraklık Programları İttifakı uygulama sürecine katılmıştır ve bu hedefe ulaşmak için çeşitli faaliyetleri hayata geçirmeye kararlıdır.

Düzenli uygulandığında çıraklık programları, geçiş sürecinin kolaylaştırılmasına, becerilerin iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun olmama sorununun aşılmasına ve işverenlerin gençlere adil ve iyi işler vermesi için teşvik edilmesine katkı sağlar. Gelgelelim, ekonomik kriz nedeniyle çıraklık programlarının uygulanabileceği yerlerde de sıkıntılar baş göstermiştir ve krizin hala aşılamamış olması, özellikle krizden en çok etkilenen ülkelerde çıraklık programlarının payının artırılması veya çıraklık programının gerçek bir işle sonuçlanması sürecini yavaşlatmıştır.

Çıraklık programları, işveren ve çırakın hakları ile yükümlülüklerini belirten ve ulusal kanun ve düzenlemelere uygun resmi iş sözleşmelerine bağlı olarak düzenlenmelidir. Benzer sözleşmeler çıraklık programlarına katılan eğitim programları için de geçerli olmalıdır.

Eğitim süreleri boyunca çırakların ücretleri, toplu sözleşme veya ulusal ve/veya sektörel asgari ücretler uyarınca işveren tarafından ödenmelidir. Bir şirkette çıraklık programı kapsamında çalışanların sayısı ve çırakların çalışma ve eğitim koşulları belirlenirken sendikalar ile istişare edilmelidir.

Çıraklık programlarında ortaklık yaklaşımının benimsenmesi önem teşkil eder; buna göre, sosyal ortaklar (sendikalar ve işveren örgütleri), kamu idareleri ve eğitim kurumlarının birlikte hareket etmesi gerekir. Bunun başlıca faydası, nitelikli ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır, ikinci faydası, iş yerlerinin uygunluğunun etkili bir şekilde izlenmesi, üçüncü faydası ise kural ve düzenlemelere uygunluğun temin edilmesidir.

Çıraklık programlarını tasarlarken sektörel düzeyde ve işkolu düzeyinde ihtiyaç duyulan yeni teknolojiler ve becerileri dikkate almak, program kapsamında çıraklara kazandırılan becerilerin sektör/iş piyasası gerekliliklerini karşılmasını sağlar. Çıraklık programlarının ve öğrenme faaliyetlerinin aynı zamanda sağlam bir bilgi temeli üzerine, geleceğe dönük bir bakış açısıyla inşa edilmesi büyük önem arz eder. İşgücüne katılımında toplumsal cinsiyete bağlı farkın ve bölünmenin azaltılmasını sağlamak için çıraklık programlarının farklı birçok mesleği içeren bir yelpazeye sahip olması ve kadınlara ve erkeklere eşit istihdam fırsatları sunması gerekir.

Toplumun kadınlara ve erkeklere uygun gördüğü alanlara sırasıyla erkeklerin ve kadınların katılımını sağlamak için tedbirler alınmalıdır. Cinsiyet ayrımına son verecek bu tür uygulamalar hem kadınların hem erkeklerin mesleki hareketliliğinin arttırılmasına ve ücret farklarının azaltılmasına katkı sağlayacaktır. Bunun için, gençlere erken yaştan itibaren rehberlik yapılmalı ve okulların, eğitimcilerin ve sosyal ortakların bilinçlendirilmesini içeren bütünsel bir yaklaşım ortaya konmalıdır.

Çıracılık dönemi boyunca program kapsamındakilerin hem öğrenme hem de sosyal haklar konusunda bilgilendirilmesi önemlidir. Özellikle sosyal haklarla ilgili bilinçlendirme çalışmalarında sendika temsilcilerine büyük bir görev düşmektedir.

Son olarak, çıracılık programları, gençlerin uygun standartlara ve bilgi düzeyine sahip olabildiğini sağlayacak şekilde yeterli düzeyde finanse edilmelidir. Yaygın eğitimde edinilen bilgiler gibi, çıracılık sırasında edinilen beceri ve yetkinliklerin de iş piyasasında ve eğitim ve öğretim sistemi boyunca kabul görmesi önemlidir.

ETUC kararında⁸ belirtildiği üzere, Avrupa genelindeki sendikaların nitelikli staj programlarına etkin ve devamlı desteklerine devam etmeleri ve çıracıların çıkarlarını daha iyi koruyabilmek için onlarla işyerlerinde daha verimli iletişime geçmeleri gerekir; ETUC Gençlik Komitesi de bu gerekliliğin altını çizer.

Gençlik Garantisi⁹

Gençler arasında giderek artan işsizlikle mücadele etmek için Avrupa seviyesinde başlatılan çok sayıda girişimden biri de Gençlik Garantisidir (GG). Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Komisyonu'nun teklifi üzerine Nisan 2013'te Gençlik Garantisi Oluşturulmasına Yönelik Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. Gençlik Garantisi '25 yaşın altındaki bütün gençlere, işsiz kalmalarından veya eğitimlerini tamamlamalarından sonraki dört aylık süre boyunca nitelikli iş teklifi, eğitim, çıracılık veya staj olanağı sunulmasını' temin eder.

Gençlik Garantisi; Avrupa Sosyal Fonu, Gençlik İstihdamı Girişimi ve ulusal fonlardan karşılanacaktır. Bütün ülkeler Gençlik Garantisi Uygulama Planlarını¹⁰ sunmuştur ve yerel girişimler hayata geçirilmiş veya güçlendirilmiştir. GG'nin oluşturulmasında kurumsal sıkıntılar yaşayan ülkeler ile Ne Eğitimde Ne İstihdamda oranları yüksek olan ülkeleri bu konuda bazı güçlükler beklemektedir.

Nasıl bir Gençlik Garantisi istiyoruz?

- 1. İş piyasasında gençlerin durumunun iyileştirilmesinin bir ön koşulu olarak sürdürülebilir ve kapsayıcı bir toparlanma sürecini destekleyen ve işler için bir yatırım planının uygulanmasını sağlayan;**
- 2. Özellikle yeni iş alanları açmanın gelecekte daha da önemli hale geleceği sektörlerde, nitelikli iş teklifi, eğitim, staj ve çıracılık programı temin eden;**
- 3. Dört ay içinde garantili iş teklifi ve müdahaleyle sonuçlanan. Uzun vadede daha evrensel bir garantinin uygulanmasını hedefleyen;**
- 4. Kamunun iş bulma hizmetlerine eşit erişim temin eden;**

⁸ Bkz. dipnot 6

⁹ Avrupa'da Gençlik Garantisi hakkında ETUC raporu <http://www.etuc.org/publications/youth-guarantee-europe#.VSUH49yUfHU>

¹⁰ Birleşik Krallık bir Gençlik Garantisi oluşturmamakla birlikte, bununla ilgili genel yaklaşımı desteklemektedir.

5. Alman tedbirlerin şeffaflığını ve verimliliğini arttırmak için sosyal ortakların, sivil toplumun ve gençlerin tam katılımını sağlayan;
6. Yoksulluk ve güvencesiz iş riskinin artmasını engellemek için gençlere uygun sosyal koruma olanaklarını garanti eden;
7. EYG'nin hedeflerini daha iyi karşılamak için mevcut aktif iş piyasası programlarını güçlendiren ve programlar ve kurumlar arasında sinerji oluşturan;
8. İstihdam hizmetlerinin kalitesinin artırılmasını sağlamak üzere, istihdam kurumlarına duyulan güveni kuvvetlendiren, bu kurumların yeterli seviyede maddi ve beşeri kaynaklarla donatılmasını sağlayan;
9. Hedef nüfusu dikkatlice değerlendirip gençler arasındaki çeşitliliğe cevap verecek özel yaklaşımlar sunan Gençlik Garantileri istiyoruz.

Gençlik Garantisi programlarının başını İskandinav ülkeleri çekmiştir; bu programlar Avrupa seviyesinde, ne eğitimde ne de istihdamda olan gençler için önleyici ve onarıcı tedbirler içeren bir alet çantası vazifesi görecektir şekilde tasarlanmıştır. Buradaki asıl amaç, kamu hizmetlerinin ve toplumun refahına yönelik hizmetlerin kısıtlılığından ötürü ulaşılması zor bu kesim için yaklaşımların çeşitlendirilmesidir. Bunun için, eylem planları ve profil belirleme tekniklerinin kullanılmasını içeren daha kişiselleştirilmiş bir yaklaşım gerekmektedir.

Gençlik Garantisi tasarım sürecinin merkezindeki kamu idaresi olarak kabul edilen İş ve İşçi Bulma Kurumları bu çerçevede önemli bir rol oynar. Bu kurumlar, nitelikli hizmet sunabilmek ve gençlere ihtiyaç duydukları konularda yardım edebilmek için yeterli düzeyde maddi ve beşeri kaynağa sahip olmalıdır. Gençlik Garantisi aynı zamanda güçlü bir ortaklık yaklaşımına da dayanır. Bu bağlamda, GG'nin tasarlanması, uygulanması, gençlere sunulması ve izlenmesi aşamalarında sosyal ortaklar, gençlik örgütleri, okullar, eğitim kurumları, özel sektör istihdam kurumları ve sivil toplum örgütleri bir araya gelmelidir. ETUC tarafından kısa süre önce yayınlanan bir araştırma¹¹, söz konusu işbirliğinin Avrupa'nın her ülkesinde aynı seviyede hayata geçirilmediğini, özellikle sosyal ortakların sürece beklenen düzeyde dahil edilmediğini ortaya çıkarmıştır.

GG, işsiz ve aktif olmayan genç nüfusun ne eğitimde ne de istihdamda (NENİ) olan kısmını hedefler. Ülkelerin çoğu kaynak sıkıntıları nedeniyle bu gençlere ulaşmada zorluk yaşamaktadır. Bu ülkelerde ayrıca, bu nüfusun daha iyi şekilde izlenebilmesini sağlayacak hizmetlerin uyumlaştırılması, verilerin oluşturulması ve mevcut verilerin iyileştirilmesi için atılması gereken adımlar bulunmaktadır.

GG'nin önerdiği erken müdahale (dört ay içinde), işsizlik ve işgücüne dahil olmamanın gençlerin gelecekteki kariyerlerinde açacağı silinmez izleri engellemeyi amaçladığından, kilit önem taşıyan bir diğer unsurdur. Ancak, bu uygulamayı hayata geçirmek için ülkenin kurumsal yapılarında derinlemesine değişiklikler yapılması gerekiyorsa, müdahalenin belirtilen bu süre içinde gerçekleşmesi zor olabilir.

Son olarak, her üye devletin karşılaştığı zorluklar birbirinden farklı olsa da GG'nin finansmanı ülkelerin çoğu için ortak bir meseledir: Gençlik Garantisi, Avrupa fonlarından ve uygun ulusal kaynaklardan yararlanılarak kurumsallaştırılmalı ve genç işsizliğini ve gençlerin işgücünün dışında kalmasını engellemek ve azaltmak için verimli bir şekilde kullanılmalıdır.

¹¹ Bkz. dipnot 9

2. NİTELİKLİ İŞLER

ETUC Gençlik Komitesi gençler için nitelikli iş konusunda ciddi endişelere sahiptir; genç (ve daha yaşlı!) nesillerin yaşam kalitesi, yaptıkları işlerin niteliğine bağlıdır.

Şu an Avrupa'da 25 yaş altı yaklaşık beş milyon işsiz genç vardır. Nitelikli iş ortamının yaratılması birincil öncelik olmalıdır. 2008 ekonomik krizinin patlak vermesinden bu yana yaklaşık 10 milyon kişi işinden olmuştur¹².

Avrupa'da iş ortamını tekrar yaratmak bizi zorlayan tek alan değildir. En az bunun kadar önemli bir diğer husus da yaratılan yeni işlerin, çalışanlara insana yakışır yaşam standartları kazandırması ve kendi refahlarına ve sağlam bir ekonomiye katkıda bulunmalarını sağlamasıdır.

Nasıl nitelikli işler istiyoruz?

- 1. Sürdürülebilir bir kalkınma modeliyle sağlam bağları olan;**
- 2. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapmadan, insana yakışır bir geçim sağlayan maaş ve ücret garanti eden;**
- 3. Sabit işten önce bir geçiş dönemi öngörüyorsa bunun adil ve güvenceli olmasını sağlayan;**
- 4. Her tür ayrımcılıktan uzak;**
- 5. Gençlerin istekleri ve becerilerine uygun;**
- 6. Eşit asgari ücret ve toplu müzakere mekanizmalarına dayalı;**
- 7. Sosyal korumanın tüm unsurlarına tam erişim sağlayan: emeklilik hakları, işsizlik yardımları, eğitim, doğum, annelik ve babalık izni, vb.**
- 8. Sendikalara ve sendikal faaliyetlere katılma hakkını temin eden;**
- 9. Çalışma hayatı boyunca yaşam boyu öğrenme rotaları çizen ve kariyer danışmanlığı sunan nitelikli işler istiyoruz.**

ETUC Gençliği olarak gezegenimizi bekleyen gelecek ve mevcut ekonomik modelin sürdürülebilirliği hakkında ciddi endişeler taşıyoruz. İklim değişikliğiyle mücadele kampanyalarına önemle destek veriyoruz: Ölü bir gezegende iş de olmaz!

Küreselleşme, teknolojik yenilikler ve değişim, demografik eğilimler ve daha yeşil bir ekonomiye geçişin iş piyasası üzerindeki güçlü etkileri yadsınamaz. Bu kavramlar beraberinde bir takım zorluklar getirmekle birlikte yeni iş alanları yaratma konusunda da yeni fırsat pencereleri açabilir. Ancak bu işlerin nitelikli işler olacağına dair herhangi bir güvence de bulunmamaktadır. Yeni iş alanları yaratmanın aciliyeti ve dijital teknolojilere geçişin iş piyasaları üzerindeki artan etkilerine rağmen, nitelikli işlerden ödün verilmemeli ve istihdama ilişkin uzun vadeli, geleceğe yönelik, adil ve sürdürülebilir bir yol çizilmelidir.

Genç İstihdamı Paketi ve Avrupa İstihdam Stratejisi, nitelikli iş alanları oluşturma hedefini yerine getirememektedir. Bazı ülkelerde işsizlik oranları bir nebze azalsa da, yeni iş alanlarının yaratıldığı bu ülkelerde, bu işlerin niteliği ve uzun vadede sürdürülebilirliği hala kaygı

¹² Eurostat, Şubat 2015

unsurudur. Oluşturulan yeni iş alanlarının birçoğu geçici ve yarı zamanlı işlerdir; ayrıca, zorunlu yarı zamanlı ve sabit süreli işlerin veya insanların yetkinlik düzeyinin altında kalan işlerin neden olduğu eksik istihdam düzeyi de artmaktadır. Çok sayıda genç güvencesiz işler ve düşük ücretlerle karşı karşıyadır: sıfır süreli sözleşmeler, sahte iş ve kayıt dışı istihdam gibi güvencesiz sözleşmeler iş piyasasının olumsuz özellikleri haline gelmektedir.

İş piyasası gençler arasında da kutuplaşmayı arttırmıştır: Avrupa'daki güvencesiz çalışma koşulları ve derin coğrafi uçurumlara rağmen yüksek vasıflı/egitimli gençler genellikle nitelikli ve iyi ücretli işlere erişim sağlayabiliyorken, daha az vasıflı gençler niteliksiz, güvencesiz ve düşük ücretli işlerden daha fazla etkileniyor. Gençlerin iş bulmak için eğitim ve yetiştirme olanaklarına erişimini desteklemek üzere daha fazla çaba gösterilmelidir. Bir taraftan da orta vasıflı işlerin içi boşalmaktadır. Bu işlerde çalışan gençler, kendilerini güvencesiz istihdam ortamlarında ve/veya çalışma koşulları daha kötü işlerde bulmaktadır.

Genç kadınların (özellikle bekâr anne ise doğum sonrasında) ve göçmen, okulunu bitirmemiş, az vasıflı, engelli ve ayrımcılığa maruz kalma riski yüksek bütün gençlerin iş piyasasına katılma oranlarını arttırmak için adımlar atılmaya devam edilmelidir. Bu grupların düşük nitelikli ve düşük ücretli işlerdeki orantısız temsili düşünüldüğünde, bu adımlar daha da önemli hale gelmektedir.

3. HAREKETLİLİK

Genç göçmenlerin çalışma ve yaşama koşulları ETUC Gençlik Komitesi'nin üzerinde durduğu konular arasındadır.

2013 yılında, Avrupa'da yaşayan ve çalışma yaşındaki üçüncü ülke vatandaşlarını sayısı 15,5 milyondur. Aynı yaş grubunda kendi ülkesi dışında yaşayan AB vatandaşlarının sayısıysa 10 milyondur.

Nasıl bir hareketlilik istiyoruz?

1. Avrupa genelinde bireylerin etnik altyapılarının çeşitliliği dikkate alınırken, bir taraftan da eşit muamele temin edilmelidir: göçmen işçiler kökenlerinden ötürü ayrımcılığa maruz kalmamalıdır,
2. Avrupa İş Piyasasında en başından itibaren serbest dolaşım olmalıdır,
3. Sosyal koruma hakları (işsizlik yardımı, emeklilik, hastalık izni) Avrupa'nın her yerine taşınabilmelidir,
4. Eğitimle ilgili nitelikler Avrupa'nın her yerinde tanınmalıdır,
5. 'Ayrımcılık yapmama' kuralı gereğince, hareket halindeki (göçmen) öğrenciler, refah yardımlarına ve hizmetlerine ülkenin yerli öğrencileriyle aynı seviyede erişebilmelidir,
6. Avrupa genelinde ve ulusal düzeyde beyin göçüne karşı tedbirler alınmalıdır,
7. Avrupa sendikal hareketi genç göçmen işçilerin sendikalara üye olması için çalışmalar yapmalı ve hizmetlerini mümkün olan en fazla sayıda dilde sunmalıdır,
8. Erken yaşlardan itibaren hareketliliği yaşamaları için gençlere yurt dışında burslu eğitim ve çalışma fırsatı verilmelidir. Bu imkândan sadece varlıklı ailelerin çocukları değil bütün sosyal gruplar yararlanmalıdır,
9. Sendikal hareket, EURES (Avrupa İstihdam Servisi) ile yakın işbirliği içinde çalışmalı ve genç sendika temsilcileri EURES'e danışmanlık yapmalıdır,
10. ETUC üyesi bir konfederasyona üyelik Avrupa'nın her yerine taşınabilmelidir. Bir işçinin kendi ülkesindeki sendika üyeliği, gittiği ülkede de tanınmalıdır.

Dışarıdan gelen göç

Avrupa’da göç karmaşık bir olgudur; AB ülkelerine başka ülkelerden gelen göçmen grupları büyük farklılıklar gösterebilmektedir. 2012’de İtalya, İspanya ve İsveç’e gelen göçmenlerin çoğu üçüncü ülke vatandaşıyken, Lüksemburg, Kıbrıs, Avusturya ve Almanya’ya gelen göçmenler genelde AB vatandaşıydı.

Krizden sonra işsizlik bütün gruplar arasında artış gösterse de göçmenler, çalışan nüfusun geri kalanına kıyasla krizden çok daha kötü şekilde etkilenmiştir. Eşit muamele ilkesine her zaman uyulmalıdır: hizmetlere eşit erişim Avrupa’nın her yerinde geçerli bir kural olmasına rağmen hizmetlere erişim olanaklarının gerçekte göçmenler için daha kısıtlı olduğu görülmektedir.

Ayrıca, istatistikler göçmenlerin güvencesiz iş koşullarına maruz kalma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Dayatılan geçici işlerde ve yarı zamanlı işlerde çalışan göçmenlerin oranı yerlilerin oranına göre daha yüksektir.

Göç ve hareketlilik, ETUC Gençlik Komitesi’nin özellikle ilgi duyduğu öncelikli alanlardandır: göçmen ve hareket halindeki işçilerin yerel işgücüne kıyasla daha genç oldukları da gözlemlenmiştir.

Dışarıya verilen göç

Portekiz, Kıbrıs, Litvanya, İspanya ve İrlanda gibi ülkeler, mevcut ekonomik krizin en ağır hissedildiği 2008-2012 döneminde dışarıya en çok göç veren ülkeler arasındadır.

Dışarıdan alınan göç gibi, dışarıya verilen göçün de dağılımı ve çıkış ülkeleri Avrupa genelinde büyük değişiklikler göstermektedir. Portekiz ve Doğu ve Orta Avrupa ülkelerinden dışarıya giden göçmenler, bu ülkelerin önceden dışarıda yaşamış vatandaşlarıyken, İspanya, Çek Cumhuriyeti ve Kıbrıs’tan dışarıya giden göçmenlerin çoğu AB vatandaşı olmayıp kendi ülkelerine dönen kişilerdir.

Gelgelelim Avrupa’ya doğru veya Avrupa içindeki göç dalgalarına bakıldığında, son yıllarda hareketli genç işçilerin oranının azalma eğilimi gösterdiği ve özellikle Güney Avrupa ülkelerinde bir üst yaş kategorisindeki (35 ila 54) işçilerin oranının arttığı görülmektedir. Avrupa’da, özellikle de yukarıda belirtilen bölgede, gençleri bekleyen istihdam olanakları dikkate alındığında bunun çelişkili bir istatistik olduğu düşünülebilir. Ancak genç işsizliği aynı zamanda varış ülkelerinde de büyük bir sorundur, bu nedenle birçok genç için yurt dışında iş bulma ihtimali kendi ülkelerindekiyle kıyaslandığında çok da çekici gelmemektedir. ETUC Gençlik Komitesi bu durumu, gençler için nitelikli iş alanlarının yaratılmasına yatırım yapmak üzere yapısal tedbirlerin alınmasının ne kadar gerekli olduğunu gösteren kanıtlardan sadece biri olarak değerlendirmektedir.

4. GİRİŞİMCİLİK

Genç girişimciliğinin gençler arasında işsizlikle mücadeleye katkı sağlayan başarılı bir araç olduğunu düşünenlerin sayısı giderek çoğalmaktadır ancak bu araç, Avrupa'nın şu an karşı karşıya olduğu derin işsizlik sorununu çözmekte tek başına yeterli değildir. Girişimci faaliyetlerde bulunmak isteyen bütün gençlere rehberlik yapılmalıdır ve gençlerin sadece azınlıkta kalan bir kısmı doğru becerilere ve araçlara sahiptir.

Nasıl genç girişimciliği programları istiyoruz?

1. Örgün eğitimden itibaren girişimcilik hakkında doğru rehberliği sunan, yol gösteren ve karşılaşılabilecek riskler konusunda bilgilendiren;
2. Girişimciliği doğru becerilere ve araçlara sahip gençler arasında teşvik eden;
3. Endüstriyel ilişkilere, sendikal haklara ve her seviyede sosyal diyaloga saygılı, sosyal açıdan sorumluluk sahibi genç girişimcilerin ortaya çıkmasını sağlayan;
4. Uluslar ötesi düzeyde de olacak şekilde bilgi paylaşımına dayalı;
5. Uzun vadeli bir stratejiye dayanan, sürdürülebilir bir ekonomik kalkınma modelini izleyen sektörlere odaklanan ve nitelikli iş alanlarının açılmasını sağlayacak girişimcilik programları istiyoruz.

ETUC Gençliği olarak, girişimcilerin başarılı olabilmesi için, girişimcilik için gereken becerilerin bir dizi olumlu koşulla da desteklenmesi gerektiğine inanıyoruz (finansmana erişim, sade idari prosedürler, olumlu bir girişimcilik ortamı, vs.). Geleceğin sosyal anlamda sorumluluk sahibi girişimcilerinin, sosyal diyalog ve endüstriyel ilişkilerin önemini bilinciyle eğitilmesi gerektiğinin farkındayız, bir taraftan da girişimcilik faaliyetlerinin risk içerebileceğinin bilincindeyiz.

Eurofound araştırma sonuçları, 2013 yılında AB28'de kendi işinde çalışan gençlerin sadece %33'ünün kadın olduğunu ve sahte iş sorununun (çalışanların sözleşmeli değil de kendi hesabına çalışıyor gibi gösterilmesi) çok yaygın olduğu inşaat sektöründe genç girişimcilerin fazla temsil edildiğini ortaya çıkarmıştır¹³.

Yeni girişimcilerin yürürlükteki mevzuat ve olası finansman fırsatları hakkında bilgilendirilmesi ve başarılı ve sorumlu bir işletme kurmak ve yönetmek için gereken tavsiyelerle donatılması için rehberlik ve akıl hocalığı programları oluşturulmalıdır.

* * * * *

26 Haziran 2015'te Brüksel'de kabul edilmiştir.

Yayına hazırlayanlar:

Margherita Bussi, ETUI, Araştırmacı

Ignacio Doreste Hernández, ETUC Gençlik Koordinatörü

Salvatore Marra, ETUC Gençlik Başkanı

www.etuc.org

@etuc_youth

Facebook: [ETUC Youth / CES Jeunes](#)

¹³ Bkz. *Genç Girişimciliği: Değerler, Turumlar ve Politikalar* başlıklı Eurofound Raporu:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/labourmarket/youth-entrepreneurship-in-europe-values-attitudes-policies>

