

**GENÇ İSTİHDAMINI ETKİLEYEN  
FAKTÖRLER: Bişkek Örneği**  
**Shatgul AITBEK KYZY**  
**(Yüksek Lisans Tezi )**  
**Eskişehir, 2019**

**GENÇ İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: Bişkek Örneği**

**Shatgul AITBEK KYZY**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sosyoloji Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. Serap SUĞUR**

**Eskişehir**

**Anadolı Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**2019**

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Şatgul AITBEK KYZY'nın "Genç İstihdamını Etkileyen Faktörler: Bişkek Örneği" başlıklı tezi 17 Temmuz 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan Sosyoloji Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	İmza
Üye (Tez Danışman) : Prof.Dr.Serap SUĞUR	.....
Üye : Doç.Dr.Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN	.....
Üye : Dr.Öğr.Üyesi Meryem MEMİŞ	.....

Prof.Dr.Bülent GÜNSOY  
Anadolu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

## ÖZET

### GENÇ İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: Bişkek Örneği

**Shatgul AITBEK KYZY**

**Sosyoloji Anabilim Dalı**

**Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz, 2019**

**Danışman: Prof. Dr. Serap SUĞUR**

Bu çalışmanın amacı, Kırgız toplumunda genç nüfusun meslek seçimi ve üniversite eğitimi ile başlayıp çalışma yaşamı ile devam eden süreci etkileyen önemli faktörleri ve gençlerin bu süreci nasıl algıladıklarını sosyolojik bir perspektiften analiz etmektir. Çalışma gençlerin işsiz olma durumuna karşı tutumlarını, meslek seçimine nasıl karar verdiklerini ve istihdam edilme ile ilgili belirli kaygılarını anlamaya çalışmaktadır. Bu çalışmanın bir diğer temel amacı da gençlerin istihdamını olumsuz etkileyen mevcut istihdam sorunlarını ve bunun arkasında yatan temel dinamikleri belirlemektir.

Araştırmada biri nicel, diğeri nitel olmak üzere iki araştırma yöntemi eş zamanlı olarak kullanılmış ve sonuçları birlikte değerlendirilmiştir. Metodolojik olarak, üniversite mezunu 14 kişi ile derinlemesine görüşme ve Bişkek şehrinde bulunan üniversitelerin son sınıf öğrencilerinden 99 kişi ile anket çalışması yapılarak çalışma için gerekli veriler toplanmıştır.

Alan çalışmasında öncelikle gençlerin meslekleri ve bu meslekleri seçmelerini etkileyen faktörler, aldıkları eğitim ile işgücü piyasasında talep edilen niteliklerin örtüşüp örtüşmediği, çalışmak için yurt dışına göç etmeyi düşünüp düşünmedikleri ve eğer düşünüyorlarsa, aldıkları eğitime rağmen neden göç etmeyi düşündükleri konularındaki görüşleri alınmıştır.

Araştırma sonuçları Kırgızistan'da üniversite mezunu gençlerin istihdam konusunda önemli sorunları olduğunu, başta düşük ücret olmak üzere çeşitli nedenlerden dolayı çoğu gencin mezun oldukları alanlarda çalışmayı tercih etmediklerini ortaya koymuştur. Ayrıca yapılan bu çalışma neticesinde, Kırgızistan'da genç istihdamını artırmayı amaçlayan aktif işgücü piyasasına yönelik politikaların da henüz başlangıç aşamasında olmasından dolayı net bir sonuca ulaşamadığı ve gençlerin istihdam sorunlarına çözüm üretmekten oldukça uzak olduğu görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Kırgızistan Cumhuriyeti, genç istihdamı, genç işsizliği, işgücü piyasası, Bişkek.

## **ABSTRACT**

**FACTORS AFFECTING YOUTH EMPLOYMENT: Bishkek Example**

**Shatgul AITBEK KYZY**

Department of Sociology

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, July, 2019

Supervisor: Prof. Dr. Serap SUĞUR

The aim of this study is to analyze the important factors that affect the process starting with vocational choice and university education and continuing with working life for young people in Kyrgyz society and how they perceive this process from a sociological perspective. The study seeks to understand the attitudes of young people towards unemployment, how they decide to choose a profession, and certain concerns about employment. Another main purpose of this study is to identify the current employment problems and the underlying dynamics that affect the employment of young people negatively.

Two quantitative and qualitative research methods were applied simultaneously. Methodologically, in-depth interviews were conducted with 14 university graduates and a survey was conducted with 99 senior students from the universities in Bishkek and the information and findings used in the study were collected.

The results of the study revealed that young people graduated from universities in Kyrgyzstan have important problems in employment and that most young do not prefer to work in the fields they graduated from, for various reasons, especially because of low wages.

In addition, as a result of this study, it is seen that the labor market policy in youth employment in Kyrgyzstan has not reached a clear result since it is at the beginning stage and therefore it is not yet possible to find solutions to the employment problems of young people.

**Key Words:** Kyrgyz Republic, Youth employment, Youth unemployment, Labor market, Bishkek.

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmam süresince bana rehberlik eden, çalışmayı yapabilmem için beni cesaretlendiren, yanımda olduğunu hissettiren ve çalışmam süresince desteğini esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Serap SUĞUR'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimim boyunca emeği geçen tüm değerli hocalarıma ve tezimi değerlendiren saygıdeğer jüri üyelerine teşekkür ediyorum.

Tüm eğitim öğretim hayatım boyunca bana verdikleri maddi ve manevi destekleri için değerli aileme de teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunuyorum.

Shatgul AITBEK KYZY

Eskişehir, 2019

...../20.....

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....  
(İmza)

Shatgul AITBEK KYZY

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

BAŞLIK SAYFASI .....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ .....	vi
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR .....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın problemi.....	1
1.2. Araştırmanın amacı .....	2
1.3. Araştırmanın önemi.....	3
1.4. Varsayımlar .....	3
1.5. Sınırlılıklar.....	4
2. ALANYAZIN .....	5
2.1. Sosyolojik Analizin Bir Nesnesi Olarak Emek Piyasası.....	5
2.2. İşgücü piyasasının bölümlendirilmesi .....	6
2.3. Devletin Piyasa Ekonomisine Etkileri .....	8
2.4. İşgücü Piyasasının Mekanizması ve Analizi .....	9
2.4.1. Toplumsal istihdamın temel mekanizmaları .....	13



2.5. İşsizlik.....	14
2.5.1. İşsizliğin getirdiği sorunlar .....	15
2.6. Kırgızistan'daki İşgücü Piyasasının Durumu .....	18
2.6.1. İşçi göçü.....	24
2.7. Modern Yurt içi İşgücü Piyasasındaki Gençlerin İstihdam Özellikleri .....	25
2.7.1. İşgücü Piyasasında Gençlik Sınıflandırması .....	27
2.8. Gençlik İstihdamının Mevcut Durumu.....	29
2.9. Gençlerin İstekleri .....	32
2.9.1. İşgücü piyasasında gençlik .....	35
2.9.2. Gençlere yönelik aktif işgücü piyasası program etkinlikleri.....	36
3. YÖNTEM.....	40
3.1 Araştırma Modeli.....	40
3.2. Evren ve Örneklem .....	40
3.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı .....	41
3.4. Veri Analizi.....	42
3.5. Örneklemin Genel Özellikleri, Kırgızistan'ın Sosyo-Ekonomik, Etnik ve Kültürel Yapısı .....	42
3.5.1. Sosyo-politik durum.....	43
3.5.2. Kırgızistan'ın nüfusunün kültürel ve etnik yapısı .....	44
3.5.3. Üniversite eğitimi ve istihdam.....	45
3.6. Serbest Piyasa Ekonomisinin Sosyal ve Emek Alanına Etkileri.....	47
4. BULGULAR VE YORUM.....	49
4.1. Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler .....	49
4.2. Gençlerin Eğitimini ve Mesleki Tercihlerini Etkileyen Faktörler.....	52
4.3. Gençlerin İşgücü Piyasasına İlk Kez Giriş Yapmaları.....	54

4.3.1.Öğrenci olan gençlerin yurt dışı çalışma deneyimleri ve planları .....	58
4.4. Ülkedeki Ekonomik Aktivite ve Eğitimli Gençlerin Yurt Dışına Gitme İsteklerinin Nedenleri .....	61
4.5. Devlet Kurumlarındaki Eksiklikler.....	66
<b>5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>74</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>78</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>.....</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>.....</b>

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 2.1.</b> İş gücü piyasası kurumlarının yapısı.....	20
<b>Tablo 2.2</b> Aralık 2017 itibariyle devlet istihdamında kayıtlı işsiz sayısı.....	23
<b>Tablo4.1</b> Cinsiyet.....	49
<b>Tablo 4.2.</b> Yaşlara göre dağılım.....	50
<b>Tablo 4.3.</b> Hangi üniversiteden mezun oluyorsunuz.....	50
<b>Tablo 4.4.</b> Hangi bölümde okuyorsunuz?.....	50
<b>Tablo 4.5.</b> Şu anda yaptığı iş.....	51
<b>Tablo 4.6.</b> Ders saatleri dışında çalıştığınız alan.....	51
<b>Tablo 4.7.</b> Edindiği uzmanlığa göre iş deneyimi ve planları?.....	52
<b>Tablo 4.8.</b> Uzmanlık alanınızı ve mesleğinizi neden seçtiniz?.....	53
<b>Tablo 4.9.</b> Uzmanlığınızdandan/mesleğinizden memnunsunuz?.....	54
<b>Tablo 4.10.</b> Mesleki alanınızda iş bulmanızın kolay olacağını düşünüyor musunuz?.....	55
<b>Tablo 4.11.</b> Katılımcıların iş bulmada etkili gördüğü yöntemlere ilişkin bulgular.....	55
<b>Tablo 4.12.</b> İnternet üzerinde iş aramanın etkililiği.....	56
<b>Tablo 4.13.</b> Üniversitenizde öğrenci ve mezunlar için bir istihdam merkezi var mı?..	57
<b>Tablo 4.14.</b> İşverenler, kendilerine üniversitelerde eğitim görmekte olanlar arasından uzmanlar hazırlamalı - daha fazla istihdam imkânı ile uygulamaya geçirmeli.....	58
<b>Tablo 4.15.</b> Yurt dışına gidip çalışmayı hiç düşündünüz mü?.....	58
<b>Tablo 4.16.</b> Çalışmadığınız süreçte, maddi konuda ihtiyaçlarınızı karşılamanızda kimler yardım ediyor?.....	59
<b>Tablo 4.17.</b> Yurt dışına gidip hiç çalıştınız mı, evet ise hangi ülkeydi?.....	59
<b>Tablo 4.18.</b> Kadınların üniversiteden mezun olduktan sonra, uzun süre işsiz kalma nedenleri.....	60
<b>Tablo 4.19.</b> Çalışmadığınız süreçte herhangi bir sorun yaşadınız mı?.....	61

<b>Tablo 4.20.</b> Ekonomik aktivite, istihdam ve nüfusun işsizlik oranı 15 yaş ve üstü (%).....	63
<b>Tablo 4.21.</b> Yaş gruplarına göre ekonomide çalışanların sayısı (toplamın %'si olarak).....	63
<b>Tablo 4.22.</b> Yaş gruplarına göre işsizlerin sayısı (180 bin kişi).....	64

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1. İnternet üzerinde iş arama iyi, herkese uygun iş bulma yöntemidir.....	57
Şekil 4.2. Sizce üniversite mezunu kadınlar daha mı uzun süre işsiz kalıyorlar?.....	60

## KISALTMALAR

<b>Kısaltma</b>	<b>Bibliyografik Bilgi</b>
ABD	Amerika Birleşik Devleti
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
BDT	Bağımsız Devletler Topluluğu
GK	Güney Kore
KC	Kırgız Cumhuriyeti
BM	Birleşik Milletler
KZ	Kazakistan
TC	Türkiye Cumhuriyeti
AEB	Avrasya Ekonomik Birliği
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

## 1. GİRİŞ

İstihdam sorunu insan toplumlarının gelişmesinde ve işleyişinde temel unsurlardan biridir. Dünyada olduğu gibi Kırgızistan'da da gençlerin en önemli sorunlarından biri istihdam edilebilme sorunudur. Bir ülke ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunacak en önemli nüfus kesimini genç nüfus oluşturmaktadır ve bu bağlamda gençlerin istihdama katılımları büyük önem taşımaktadır.

Ancak başta işgücü piyasasındaki yapısal sorunlar olmak üzere genç istihdamını olumsuz yönde etkileyen pek çok önemli faktör vardır. Bu durum pek çok ülkede olduğu gibi Kırgızistan'da da gençlerin istihdam edilebilmek ümidiyle göç etmesine yol açmaktadır. Kırgızistan'da gençler hem kırsal alanlardan başkente, hem de Rusya ve Kazakistan gibi farklı ülkelere misafir işçi olarak gitmektedirler. Ancak başka ülkelere gittiklerinde çok defa istenmeyen "öteki" muamelesiyle karşılaşmakta ve ayrımcılığa uğramaktadırlar.

Gençlerin istihdama geçişindeki en önemli engellerden birinin eğitim ve özellikle de mesleki eğitim olmasına rağmen çok sayıda genç, eğitilmiş ve meslek sahibi olmalarına rağmen kendi alanlarında iş bulamamaktadır. İşverenler genellikle gençleri tecrübeli olmadıkları gerekçesiyle işe almamaktadır. Böylece birçok genç iş tecrübesi edinme şansı yakalayamamakta ve iş hayatına yeni başladıklarında da başlangıç sermayesine sahip olamamaktadır. Gençlerin önemli bir bölümü için güvenceli ve uzun süreli bir işe girmek neredeyse imkânsız hale gelmiş durumdadır. Gençlerin önemli bir bölümünün güvenceli ve sürekli bir işten yoksun olmaları geleceğe ve kendilerine güvenle bakmalarını da engellemektedir. Bu durum aynı zamanda aile yapısını ve ülkenin gelişimini de olumsuz etkilemektedir.

### 1.1. Araştırmanın problemi

Kırgızistan'da son yıllarda bazı gençler mesleki alanda profesyonel olmak veya eğitilmiş olmak yerine sadece üniversite diplomasına sahip olmak için yükseköğretim

almaktadır. Kırgızistan'da üniversite mezunu gençlerin istihdama geçişinin önündeki en önemli engellerden biri istihdam-egitim ilişkisinin, başka bir ifadeyle, eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağların ve işbirliğinin zayıf ve yetersiz olmasıdır.

Bu noktada söz konusu çalışmanın temel problemi Kırgızistan'da üniversite mezunu gençlerin istihdam edilmesinin önündeki temel problemleri ve üniversite mezunu gençler arasındaki işsizliğin hem gençler açısından hem de toplumsal olarak yol açtığı sosyolojik ve psikolojik sorunları Bişkek kenti örneğinde yürütülecek bir saha çalışması ile ortaya koymaktır.

Modern Kırgızistan son yıllarda üretimin azalması, iş yerlerinin kapatılması, ekonominin yapısal dönüşümü ve emeğin planlanmayan hareketi (mülteciler, göçmenler, vs.) gibi birtakım piyasaya ilişkin ve siyasi mekanizmaların ekonomi üzerindeki etkisine maruz kalmıştır. Bütün bu değişiklikler emek piyasasında gerginlik yaratmıştır. Buna göre:

1. Kırgız Cumhuriyeti'nde işgücü piyasası sistemindeki eksiklikler, özellikle de etkili bir gençlik politikasının olmaması, gençlerin istihdam edilmesini ister istemez olumsuz yönde etkilemektedir.

2. Eğitim Bakanlığı ve Eğitim Bakanlığı'nın ilgili bölümleri ile Kırgızistan'daki eğitim kurumları işgücü piyasasındaki değişiklikleri, piyasadaki mesleki ihtiyaçları ve Kırgızistan'ın da bir parçası olduğu Orta Asya bölgesindeki kuruluşların ve bölgesel işbirliklerinin ihtiyaçlarını dikkate almamaktadır.

3. Çalışma yaşamındaki adaletsizlikler ve haksızlıklar, özellikle de düşük ücretler, gençleri imalat sektöründen uzaklaştırarak hizmet sektöründe iş aramaya mecbur bırakmaktadır. İmalat ve hizmet sektörleri gibi temel veya yaygın sektörlerde bir devlet politikası olarak düzenleyici önlemlerin alınmaması ise gençlerin çalışma yaşamı ile kurdukları ilişkiyi olumsuz etkilemektedir.

## **1.2. Araştırmanın amacı**

Bu araştırmanın amacı; Kırgızistan'daki işgücü piyasasının sosyolojik bir analizi yapılarak, genç istihdamındaki sorunları ve genç istihdamını etkileyen faktörleri Bişkek örneğinde incelemek;



- Kırgızistan'da işgücü piyasasının analizini yapmak ve çalışma ilişkilerinin ana sorunlarını incelemek;
- Bişkek'te gençlerin istihdamını etkileyen mevcut istihdam sorunlarını ve bu sorunların temelinde yatan dinamikleri belirlemek ve analiz etmektir.

### **1.3. Araştırmanın önemi**

Gençleri istihdam etmek ve gençler arasındaki işsizlik oranını azaltmak, genel işsizlik sorununun dikkate alınması gereken temel noktalarındandır. Gençler nüfusun yaratıcı ve dinamik bir parçasıdır. Onlar yetişkinlere veya işgücü piyasasının başka katılımcılarına göre fiziksel göstergeleriyle doğal olarak daha önde yer almaktadır. Genç nüfus genel olarak şu özelliklere sahiptir: canlılık, etkinlik, yüksek çalışma kapasitesi, hızlı öğrenme, yaratıcı olma. Bunun yanı sıra genç olmaları nedeniyle tecrübe eksikliği, iş hayatına yeni katılma nedeniyle uyum sorunu, destek ve yönlendirme ihtiyacı genç nüfusun diğer özellikleridir.

Bu açıdan araştırmanın gençlerin meslek seçimlerinin, istihdamlarının, yeteneklerinin ve eğilimlerinin doğru yönlendirilmesi konularında katkıda bulunması ve gençlere yönelik politikaların üretilmesinde yol gösterici ve ışık tutucu olması ümit edilmektedir.

### **1.4. Varsayımlar**

Bu araştırmada,

- Katılımcıların sorulan sorulara samimi ve doğru cevap verdiği,
- Kırgızistan'da gençlerin istihdam edilebilme şanslarını artırmak için üniversiteye başvurdukları,
- Kırgızistan'da istihdam sorunlarının önemli ölçüde devlet ve işgücü piyasasındaki yapısal sorunlardan ve eksikliklerden kaynaklandığı varsayımlarından hareket edilmiştir.

### **1.5. Sınırlılıklar**

Çalışma zaman, mesafe ve kaynak kısıtları nedeniyle başkent Bişkek şehrindeki üniversiteler ile sınırlandırılmıştır. Bu çalışma Bişkek şehrindeki farklı üniversitelerin (Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İ. Razakov Kırgız Devlet Teknik Üniversitesi, N. İsanov Kırgız Devlet İnşaat, Ulaştırma ve Mimarlık Üniversitesi) Mühendislik, Fen Edebiyat, Konservatuar, İktisat ve İdari Bilimler Fakülteleri ile sınırlıdır. Çalışma kümesine dâhil edilen yaş grubu Kırgızistan'ın gençlik tanımında belirtilen 14-28 yaş aralığı referans alınarak belirlenmiştir (KC “Erkin-Too” gazetesi, 14 Ağustos, 2009). Yarı yapılandırılmış görüşmeye katılanlar da bu yaş grubu kapsamındadır.

Bir diğer sınırlılık ise örneklemin seçimiyle ilgilidir. Örnekleme sadece son sınıf öğrencileri ve üniversite mezunları dâhil edilmiştir. Alanyazın bölümündeki istatistiksel bilgiler ve çalışma sonucunda elde edilen veriler yalnız yapıldıkları zaman dilimiyle sınırlıdır.

## 2. ALANYAZIN

### 2.1. Sosyolojik Analizin Bir Nesnesi Olarak Emek Piyasası

İşgücü piyasası birçok öznel ve nesnel faktörlerden dolayı mevcut sosyo-ekonomik sistemin ayrılmaz, organik bir parçasıdır. Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra Kırgızistan'da emek piyasasının incelenmesi acil bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Kırgız Cumhuriyeti'nde ekonominin sektörel olarak yeniden yapılandırılması sürecine işgücü piyasasının doğal bir şekilde ayarlanması eşlik etmiştir. İşgücü piyasası, sosyal ve ekonomik ilişkilerin karmaşık, çok yönlü bir sistemidir ve bu nedenle iş gücü piyasası araştırmaları genellikle disiplinlerarası bir nitelik taşır.

Ekonomi ve sosyoloji literatüründe işgücü piyasası kavramının pek çok tanımı bulunmaktadır (Bulanov ve Volgin, 2010, s. 201-202). Tarihsel olarak ilkel toplulukların bölünmesinde pazar ve piyasa antik çağda ortaya çıkmış kavramlardır. Bu kavramlar antik çağda toplumun gelişimi üzerinde büyük etkisi olan önemli bir olgu olarak karakterize edilmiştir. XII. yüzyılda “pazar” veya “piyasa” teriminin yerine İngilizce kelimeler geçmiş ve terim “ticaret” veya “ticaret için yer” anlamında kullanılmıştır. XVI. yüzyılda piyasa kavramının "bir bütün olarak alım satım" ve “satış, arz ve talep tarafından kontrol edilen” anlamında kullanıldığı söylenebilir (Bulanov ve Volgin, 2010, s. 201-202). XVI. yüzyılda “bir bütün olarak alım satım” şeklinde tanımlanan piyasa kavramının, zaman içerisinde “satış, arz ve talep tarafından kontrol edilen” şeklinde yorumlandığı görülmektedir. Piyasa genellikle piyasa ekonomisi olarak da adlandırılmakta ve oldukça geniş bir değişim biçimini ifade etmektedir (Braudel, 1988, s. 214).

Genel olarak “pazar/piyasa” terimi şu iki şekilde anlaşılır:

1. Ticaret yeri, çarşı.
2. Serbest ticaret alanı, para dolaşımı, ciro, mal değişimi veya para esasına dayalı ürünlerin üretimi ve pazarlanması için belirli bir ekonomik alan.

Serbest emtia-para dolaşımı, emtia dolaşımı üzerine kurulu olan halkla ilişkiler sistemi (Bulyko, 2007, s. 512).

İşgücü piyasası teorisinin teorik temelleri ekonomi alanındaki klasik okul temsilcileri tarafından atılmıştır. Böylece İskoç ekonomist Adam Smith'in (1723-1790) serbest rekabet tezi maddi, finansal ve insan kaynaklarının etkili kullanımı için bir koşul olarak işgücü piyasası teorisinin temelini oluşturmuştur (Smith, 1993, s. 358). *Ulusların Zenginliği* adlı kitabında Smith, hem işbölümünü, hem de fiyatlandırmanın piyasa etkisini incelemiştir. Buna göre bir ülke ekonomisindeki istihdam miktarı, bir çalışanın ortalama ücret oranına göre belirlenmektedir. Ortalama ücret oranı artarsa, istihdam olanağı azalmaktadır.

Klasik okulun bir diğer temsilcisi David Ricardo (1772-1823) işgücü emek arzının, ücret büyüklüğünün ve bağlılığının hükmünü kanıtlamıştır (Ricardo, 1955, s. 265). Bağımlılık, çalışanların normal olarak yeniden üretimi için gerekli asgari seviyenin üzerine çıkan ücretlerin artmasının, emek arzında da bir artışa yol açtığı ve bunun ise ücretlerdeki düşüşü etkilediği gerçeği ile ortaya çıkmaktadır. Ricardo ile aynı çağda yaşamış olan Fransız ekonomist Jean-Baptiste Say (1762-1832) arz ve talebin etkileşiminin piyasa kanununu nasıl belirlediğini ve emek dâhil olmak üzere malların satışı için bir denge fiyatının bu temel üzerinde nasıl yükseldiğini formüle etmiştir (Say, 2000, s. 232).

XIX. yüzyılda iş gücü piyasası teorisi Alfred Marshall, Keynes John Maynard ve Paul Anthony Samuelson gibi isimler ile anılmaya başlamıştır. Ancak yeni piyasa ekonomisine geçişle birlikte işsizlik ve istihdam sorunlarının belirginleşmesi sonucunda pek çok farklı yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu durum işgücü piyasası temelindeki tartışmaların sosyoloji alanında çok yönlü ve kompleks (karmaşık) bir sosyal olgu olarak ele alınmasına yol açmıştır.

## **2.2. İşgücü piyasasının bölümlendirilmesi**

İşgücü piyasası karmaşık bir sistem olduğu için; parçalara, belirli pazarlar biçimindeki alt sistemlere ve bölümlere ayrılmaktadır.

“İşgücü piyasasının bölümlendirilmesi, işverenleri ve emekçileri kendilerini birleştiren özelliklere göre gruplara ayırma sürecidir. Bu tür bölümler örneğin, emek piyasalarında özellikle kadınlar, engelliler, yaşlı işçiler ve gençler grubunun çalışmaları ve piyasa yapısı analiz edilerek oluşturulmalıdır. Bunun yanı sıra emek arzını ve talebini oluşturan birliğin belirlenmesi işgücü piyasasındaki dinamikleri tanımlamada temel oluşturmaktadır. İşgücü piyasasının bölümlendirilmesi; coğrafi konum, demografik göstergeler (nüfusun cinsiyeti ve yaş yapısı), sosyo-ekonomik parametreler (eğitim düzeyi, mesleki nitelikler, iş deneyimi, uyruk), ekonomik özellikler (işverenlerin ekonomik durumlarına göre mülkiyet biçimleri), psikolojik göstergeler (çalışanların bireysel nitelikleri, belirli toplum katlarına ait olma nitelikleri.), karakter davranış kalıpları (istihdam motivasyonu)”

(Roshchin ve Razumova, 2000, s. 45) gibi kriterler dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir. Ayrıca analizin amaçlarına bağlı olarak, pazarın yapılandırılması farklı kriterlere göre gerçekleşebilir. Ancak, her şeyden önce, en önemli bileşenler için işgücü piyasasının yapısını ortaya koymak gerekmektedir. Modern işgücü piyasasının işleyişi yasal normlar, ekonomik programlar, üçlü anlaşmalar ve toplu sözleşmeleri gerektirir; piyasa mekanizması (işgücü talebi ve arzı, işgücü fiyatı, rekabet), işsizlik ve bununla bağlantılı sosyal yardımlar işgücü piyasasının altyapısını oluşturmaktadır (2000, s. 45).

İşgücü piyasasındaki çalışmaların büyük bir bölümünü üretim araçlarına sahip olmayan ve emeklerini satarak geçimlerini sağlayan çalışanlarla ilgili araştırmalar oluşturmaktadır. Çalışanlar, işgücü piyasasının en büyük bölümünü temsil etmektedir. Çalışanlar üretim araçlarına sahip olmayan, çalışmak için emeklerini satarak yaşayan insanlardır. İş arayanların refahı, onların nasıl bir sözleşme yaptığına ve emeklerini ne kadar başarılı bir şekilde satabildiğine bağlıdır.

Öte yandan gerek özel, gerek kamu işletmesi olsun her iki durumda da firma sahipleri ile işletmecilerinin ülke ekonomisine katkıları büyüktür. Onların bilgi, beceri, girişimci yetenekleri, işletmelerin çalışma verimliliği, yenilikçi bir temel üzerine çoğaltılması geniş ölçüde ekonomik büyümeyi etkilemektedir (Kibanova, 2007, s. 141).

Piyasa ilişkilerinin geliştirilmesi için gerekli koşulları yaratma fonksiyonunun korunması ve yaratılmasının teşvik edilmesi maksimum istihdam sağlamak için oldukça önemlidir. İşçi ve işveren ile birlikte toplumsal alanda ve emek alanında olmak kaydıyla çeşitli düzenlemeler hayata geçirilebilir. Eyalet ve yerel otoritelerin ise işgücü

piyasasında ve ekonominin başka sektörlerinde yeni iş ve işgücü alanları yaratmaları ve bu alanda hukukun üstünlüğünü sağlamak için yasal düzenlemelerin iyileştirilmesi gerekmektedir (Volgin ve Odegov, 2004, s. 141-142).

### **2.3. Devletin Piyasa Ekonomisine Etkileri**

Modern piyasa ekonomisinin benimsenmesi ile birlikte işgücü piyasasında yasal normlar ve ekonomik programlar ayrı bir bileşene ayrılmış ve böylece devlet işgücü piyasasında önemli ve aktif bir rol üstlenmiştir. Yasalar ve ekonomik programların gelişimi ve etkileşimi, tüm devletler tarafından piyasa ekonomileri ile birlikte yürütülmektedir.

Piyanın başarılı bir şekilde çalışabilmesi için uygun ekonomik koşulların (vergiler, yardımlar) oluşturulması, aktif istihdam politikalarının yürütülmesi, serbest bırakılan işçiler için istihdam teşviği, eğitim ve yeniden eğitim programlarının oluşturulması gerekmektedir. İşgücü piyasasını düzenleyen yasa ve normlar; piyasa varlıklarının karşılıklı etkileşimini düzenler, tüm piyasa katılımcılarının haklarını açıkça ifade eder, iş gücünün gerçekleştirilmesi için eşit fırsatlar yaratır ve iş kaybı durumunda sosyal sigorta sağlar. Bu tür normlar Kırgız Cumhuriyeti Anayasasının 3 Ağustos 2015 tarihli değişikliği ile "Nüfusun İstihdamının Desteklenmesi Kanunu"nun 214 nolu maddesinde belirtilmiştir.

\*İstihdam edilen vatandaşlar kategorisi, emek ve gelir getiren faaliyetlerine katılan tüm kesimleri, yani eğitim ve askerlik sürecinde olan, ev hanımı, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal yardım faaliyetlerine katılan vatandaşları temsil etmektedir. Serbest meslek sahipleri ile kendi hesabına çalışanlar (girişimciler, çiftçiler) da bu kategori içinde değerlendirilmektedir.

Bir ülkenin istihdam seviyesi, başka bir deyişle emek süreçlerine katılım, çalışma çağında olan nüfus ile iş sayısı arasındaki oran ve işçilerin işyerlerinde bulunma imkânlarına göre belirlenmektedir.

Bir ülkede çalışanlarla çalışma niyetinde olanlar yani iş arayanlar işgücünü oluşturmaktadır. Bu işgücü arasından çalışma ve gelir sağlama potansiyeli olan insanların çalıştırılmasına ise istihdam denir (Şahin, 1994, s. 250). İstihdam; tam, eksik

ve aşırı istihdam olmak üzere üç türde ele alınmaktadır. İktisatçılar, ülkenin sahip olduğu kullanılabilir kaynakların tam olarak kullanılmasını, başka bir deyişle işgücünü oluşturan nüfusun tamamının istihdam edilmesini, tam istihdam (full employment) diye nitelendirmektedir (Ünsal, 2011, s. 13). Bütün ülkelerin hedefi tam istihdam düzeyine yaklaşmaktır.

Günümüz şartlarında Kırgızistan’da istihdamı yükseltmek için yasal çerçevenin reforma sokulması, tüm piyasa katılımcılarının emek potansiyelinin gerçekleştirilmesi için eşit fırsatları yaratan diğer yasal normların istikrarlı ve doğru bir şekilde işletilmesi ve bunların uygulanması Kırgız devletinin bir an önce çözmesi gereken bir problem olarak ortada durmaktadır. Bu anlamda denetimin sıklaştırılması ve yasaların ihlali durumunda sorumluların cezalandırılması yürütme organının bir görevidir.

İşgücü piyasası devlet programları aracılığıyla düzenlenebilir. Bu düzenlemenin yollarından biri sosyal ortaklıktır. Sosyal ortaklığın temelinde, devlet ile işverenler arasındaki etkileşim yatmaktadır ve devlet işgücü piyasasının düzenlenmesinde öncül bir role sahiptir. Mevcut ekonomik koşullarda, işgücü piyasasında uyumun oluşturulması ve toplumsal eşitlik için aktif istihdam politikası tedbirlerinin daha yoğun bir şekilde uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Volgin ve Odegov, 2004, s. 142-143). Bu nedenle piyasa aktörleri arasındaki ilişkiyi düzenleyen, haklarını tanımlayan, tüm katılımcıların piyasa ilişkileri içerisinde yeteneklerini gerçekleştirmesi için eşit fırsatlar yaratan birtakım yasal tedbirlerin alınması gerekmektedir. İşgücü piyasasının başarılı bir şekilde çalışması, aktif bir istihdam politikası olmaksızın imkânsızdır. Bundan dolayı çeşitli ekonomik programların geliştirilmesi ve uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

#### **2.4. İşgücü Piyasasının Mekanizması ve Analizi**

İşgücü piyasasının en önemli bileşeni daha ayrıntılı olarak ele alınması gereken piyasa mekanizmasıdır. “Piyasa mekanizması, aşağıdaki unsurları içeren belirli bir yapıya sahiptir: emeğe olan talep, emeğin arzı, emeğin fiyatı ve rekabet. Bu mekanizma, Karl Marks’tan beri emek piyasasını mal piyasası ve alışverişine eşitleyen doğal süreçlerle açıklanmaktadır” (Kibanova, 2007, s. 62).

İşgücü talebi işverenlerin mal ve hizmetler oluşturmak için ihtiyaç duydukları personeli istihdam etme gereksinimini yansıtmaktadır. İşgücü arzı ise; belli bazı bilgi-beceri düzeyine sahip, çalışan, çalışma niyetinde olan ve mevcut geliri ve fırsatları dikkate alarak çalışmaya başlama aşamasında bulunan nüfusun büyük bir bölümünü yansıtmaktadır.

Emeğin maliyeti, emeğin yeniden üretimi için gereken hayati ihtiyaçların değerine eşittir. Ancak işe alınan çalışanlar için otomatik olarak bir yeniden üretim değerinin karşılanması söz konusu olmaz; emeği arz eden ile emek alıcıları arasında bir sözleşme (pazarlık) yapılması söz konusudur. Sonuç olarak "biri pahalıya satmaya çalışırken diğeri de daha ucuza satın almak ister" (Volgin ve Odegov, 2004, s. 143).

Modern işgücü piyasasının pazar mekanizmaları, farklı araştırma gelenekleri tarafından farklı biçimlerde ele alınmaktadır. Bu bağlamda klasik teorinin varsayımlarına dayanan birinci yaklaşım esas olarak neoklasikçiler (P. Samuelson, R. Hall) tarafından ortaya konmuştur (Hall, 2001, s. 604). Neoklasikizm teorisi A. Smith ve D. Ricardo'nun eserleri ve ondan esinlenenler tarafından temsil edilmektedir. Bu yaklaşımın temsilcileri, emek piyasasının da, diğer pazarlar gibi fiyat dengesi temelinde oluştuğunu öne sürmektedir (Ricardo, 1955, s. 265). Buna göre ücretlerin değişmesi ile emek arz ve talebi düzenlenmekte ve piyasa dengeleri korunmaktadır (Smith, 1993, s. 358). Eğitim ve vasıf (insan sermayesindeki yatırımlar), bu yatırımlardaki getiri oranı düşene dek üretilen makine ve teçhizat yatırımlarına benzemektedir. Neoklasik yaklaşıma göre, emek maliyetleri işgücü piyasasındaki yükselen ya da düşen arz ve talebe bağlı olarak, piyasa ihtiyaçlarına göre değişmektedir. İşgücü piyasası dengede iken işsizliğin ortaya çıkması söz konusu olamaz.

Neoklasikçiler tam istihdamın kapitalizm için bir norm olduğu sonucuna varmıştır. Bu yaklaşım klasik teoriden ekonomideki toplam arzı; tam istihdamda gerçek çıktı seviyesini ve toplam talep fiyat seviyesini belirlemesi gerçeği ile farklılaşmaktadır. Buna ek olarak piyasa ekonomisindeki neoklasik görüşlere göre fiyatların ve ücretlerin korelasyon esnekliği vardır. Toplam maliyetlerde kısa vadeli bir azalma olsa bile fiyatlar ve ücretlerde düşüş ile itfa edilecek ve sonuç olarak üretim, istihdam ve reel gelirin gerçek hacmi düşmeyecektir.



Teori ve pratiğin tam bir şekilde örtüşmesinin mümkün olmadığı gibi, arz ve talebin kusursuz bir korelasyonuna, ücretlerin dinamiğine ve tam istihdama ulaşmak da neredeyse mümkün değildir. Neoklasik akımın savunucuları, bu noktada piyasadaki kusurlara dikkat çekmektedir. Bu kusurlar arasında sendikaların etkisi, asgari ücret oranlarının devlet tarafından belirlenmesi ve bilgi eksikliğine yer verilmektedir.

İşgücü piyasasının işleyişini açıklayan farklı bir yaklaşım Keynesyenler ve monetaristçiler tarafından geliştirilmiştir. Keynesyacılık, J. Keynes tarafından ortaya konmuş olan, piyasa mekanizmasının bir dizi etkisini açıklayan bir öğretilerdir. "Monetarizm dolaşımdaki para miktarının ekonomik süreçler yönetim ve para arzı ile emtia arasındaki bağlantıda önemli bir rol oynayan devletin ekonomik yönetiminin ekonomik bir teorisi ve pratik konseptidir" (Raizberg, 2007, s. 189-201). Neoklasiklerin aksine keynesyenler ve monetaristçiler emek piyasasını sürekli ve temel dengesizlik fenomeni olarak incelemektedir. Modern istihdam teorisinin kurucusu J. Keynes'tir. Bu yaklaşım tam istihdam sağlamak için herhangi bir mekanizmanın bulunmadığını savunmaktadır. İşsizliğin sebeplerini çoğunlukla ekonomik kararlarda, özellikle de tasarruf ve yatırım kararlarında, tam senkronizasyonun olmamasına bağlamaktadır.

Keynesyenler yukarıdakilere ilaveten, ücretlerin esnekliğini sorgulamaktadır. Aynı zamanda hem ürün fiyatları hem de ücretler; örneğin, sendikaların etkisi, tekeller, asgari ücret yasaları gibi birçok faktöre bağlı olarak gerilemeye karşı dirençlidir (Keynes, 2007, s. 149). Vergi ve vergilendirme azaltılarak, talep ve tüketim teşvik edilmektedir. Bu durum üretim ve istihdamın artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak, bu yaklaşıma göre, emek talebi emek için piyasa fiyatlarındaki farklılıklardan değil, toplam talep veya üretim hacminden kaynaklanmaktadır.

Monetaristler işgücü piyasasının işleyişinde piyasa dengesizliğini artıran negatif faktörlerin (devlet tarafından asgari ücretin belirlenmesi, sendikaların güçlü konumları, boş pozisyonlar ve yedek işgücü ile ilgili gerekli verilerin eksikliği) etkisini ortaya koymakta ve piyasanın dengesi için para politikası araçlarının kullanılmasını gerektiğine inanmaktadır.

Kurumsalcılar tarafından temsil edilen işgücü piyasasının işleyişine yönelik yaygın teorik yaklaşıma da ayrıca dikkat çekmek gerekmektedir. "Kurumsallaşma

(*Latince'de institutum kurum*), ekonomik kararların benimsenmesi ve yönlendirilmesi, bunların etkinliği ve sosyal ve ekonomik faaliyetlerde genel olarak kurumlar tarafından oynanan role odaklanan bir doktrindir" (Raizberg, Lozovsky, 2007, s. 59). XIX. yüzyılda ortaya çıkmış olan bu doktorinin kurucusu T. Veblen'dir (Veblen, 1984, s. 367). 1980'lerin sonu ve 1990'ların başında ortaya çıkan yeni kurumsalcılık yaklaşımı ise daha çok sosyolojik bir açılım sağlamaktadır.

Kurumsalcılık yöntem olarak kişiler, yönetim, hukuk kurumları ve toplumun incelenmesine dayanmaktadır. Temel ilgi işgücünün yapısındaki mesleki ve sektörel farklılıkların ve bunlara karşılık gelen ücret seviyelerinin analizine yöneliktir.

Marksist teoride ise işgücü piyasası özel bir pazar olarak tanımlanmaktadır. Emtia "emek" ile fiziksel sermayenin özelliği diğer piyasalardan farklıdır: "Eğer işgücü emek sürecinde değer yaratıyorsa, diğer tüm kaynak türleri yalnızca emek tarafından yeni değere aktarılır" (Marks, 1984, s. 188-197). Bu durum emek gücünü diğer tüm kaynaklardan ayırmakta ve sosyal üretimin önemini vurgulamaktadır. Buna ek olarak Marksistler işgücü piyasasının genel piyasa modellerine tabi olmakla birlikte önemli bir özelliği olduğunu belirtmektedirler. Çünkü işgücünün kendisi de bir emtia olduğu için subjektif bir üretim faktörü olarak arz-talep ilişkisini de aktif olarak etkilemektedir. Özetlenecek olursa, bir bütün olarak arz ve talebin yasalarına tabi olan emek piyasası, diğer emtia piyasalarından birtakım önemli farklar içeren özel bir pazar çeşididir. Buradaki düzenleyiciler toplumsal, sosyo-ekonomik ve sosyo-psikolojik faktörlerdir ve bunlar çoğu zaman emek ücretiyle doğrudan ilgili değildir.

Sennett'e göre bütün dünyaya yayılmış olan günümüz ekonomik sisteminin esnek yapısı içerisinde, sermayenin, "hızlı kar" elde etmek dışında bir amacı yoktur. Katı bürokratik yapıları eleştiren ve risk almanın önemine vurgu yapan esnek yapıların, insanlara kendi yaşamlarını şekillendirmede daha fazla özgürlük tanıdığı iddi edilmektedir (Sennett, 2011, s. 10). Ancak, çalışanlar için esnek çalışma ve esnek üretimin anlamı genellikle sürekli "toparlanma" halinde bir karakter yapısıdır. İşyerinde sürekli baştan başlamak, her seferinde geçmişi silmek ve hem işyerinde hem de kişisel yaşamda kopuk ilişkiler yaşamak bu yeni esnek yapının ortaya çıkardığı yeni karakter yapısının özellikleridir. Bu şekilde bir çalışma anlayışı bireyi sürekli riske maruz

bırakmakta ve bireyin karakter duygusunun aşınmasına yol açmaktadır. Sennett bir baba ve oğul üzerinden kapitalizmin günümüzdeki halinin bireylerde yol açtığı karakter aşınmasını anlatmaktadır. Bu örnekte, baba (Enrico) bir iş merkezinde tuvalet temizlemektedir. Durumundan pek şikayetçi değildir, işinin tek ve kalıcı hedefi ailesine hizmet etmektir. Ne zaman emekli olacağını ve ne kadar para alacağını da tam olarak bilmektedir. Oğlu Rico ise, esneklik ve akışın hakim olduğu dünyada yaşamaktadır: Bu dünya insana ne ekonomik ne de sosyal yönden bir anlatı oluşturma şansı sunmamaktadır (2011, s. 29). Risk alma, her an değişime hazır olma, kısa süre içinde sıklıkla yer değiştirme, istikrarlı işler yerine bir işten diğerine sürüklenme gibi özelliklerden beslenen, kısa vadeye dayalı kapitalizm bireylere “güvensizlik” ve “kayıtsızlık” duygusu vermekte ve karakterin aşınmasına neden olmaktadır.

#### **2.4.1. Toplumsal istihdamın temel mekanizmaları**

Karmaşık kamu sistemlerinin etkinliğini düzenleyen birçok mekanizma bulunmaktadır. Sosyal hedeflerin gerçekleştirilmesini ve belirli bir sonuca ulaşmasını sosyal mekanizma faaliyetleri gerçekleştirmektedir (Saratov, 2000, s. 159). Herhangi bir mekanizmanın etkinliği her zaman belli bir kesin sonucun elde edilmesini amaçlamaktadır. Bununla birlikte toplumsal mekanizmalar önceden var olan formların evrimi sırasında gelişmektedir.

Toplumsal istihdamın temel mekanizmalarını farklı şekillerde sınıflandırmak mümkündür. Sınıflandırma en etkili mekanizmaların tanımlanmasını ve analiz edilmesini mümkün kılmaktadır (Kuznetsova, 2002, s.80). Sosyal istihdamda gönüllü ve zorunlu olmak üzere iki mekanizma öne çıkmaktadır.

Gönüllü istihdama göre adaptasyon süreci göz önüne alındığında çevreye konuyla ilgili sunulan yeni yaşam koşulları, diğer yönelimlerin kesitine girmemekte ve birtakım yeni potansiyeller pozitif olarak kabul edilmektedir. Zorunlu istihdam ise, aksine, bir konu için yeni bir yaşam ortamının çeşitli niteliklerinin değer normatif tutumları ile çatıştığı gerçeğiyle karakterize edilmektedir. Bununla birlikte söz konusu durumda özne bu nitelikleri reddedemez ve konuyu kabul etmeye zorunlu kılınır.

## 2.5. İşsizlik

Modern işgücü piyasasının uygulanabilirliği için gerekli olan ana bileşenlerden biri de işsizlik ve onunla ilgili sosyal tazminattır. İşsizlik; aktif, güçlü, gönüllü nüfusun bir kısmının bu insanların yerine getirebilecekleri bir iş bulamadıklarında ortaya çıkan sosyo-ekonomik bir durumdur. İşsizlik, iş bulmak isteyenlerin sayısının kontenjan sayısından daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır (Pavlenkov, 2004, s. 57-58).

Kırgızistan Cumhuriyeti yasalarına göre, kazançlara (gelir) eşdeğer bir işi olmayan ve uygun bir iş bulmak isteyen, istihdama ve işe başlamaya hazır, yetişmiş vatandaşlar işsiz olarak sayılmaktadır (KC “Erkin-Too” gazetesi, 21 Ağustos, 2015).

Piyasa yasaları işçilerin sürekli olarak serbest bırakılması ve diğer işçilerin işe alınması ile ilgilidir. Aynı zamanda çalışan işçi sayısı, işten çıkarılan işçi sayısını tam olarak kapsamamaktadır. Dolayısıyla, ekonomik olarak aktif nüfusun (işgücü) bir kısmı üretim sektöründe kullanılmadığından sosyo-ekonomik bir fenomen olan işsizlik ortaya çıkmakta ve sürekli hale gelmektedir.

İşsizliğin sebeplerine bağlı olarak dört temel emek kategorisini içermektedir: İşten atılma nedeniyle işini kaybedenler; gönüllü olarak işten ayrılanlar; uzun aradan sonra işgücü piyasasına girenler; ilk defa işgücü piyasasına girenler. İşsizlik kavramına yönelik anaakım ve eleştirel paradigmlar bazında pek çok yaklaşım bulunmaktadır. İşsizlik hakkında yaygın olarak kabul gören teorilerden biri monetaristçilerin yaklaşımıdır. Onlara göre doğal işsizlik oranı işgücü piyasası koşullarına bağlıdır ve o da devlet tarafından düzenlenmektedir. Bu durumda işsizlik, emeğin bir pazar ekonomisinin dinamiklerine yeniden dağıtılması (Selden, 1981, s. 365-397) olarak yorumlanabilir.

Kitlesel işsizlik ve onun sonuçları toplumun ekonomik, sosyal ve politik faaliyet alanlarının tümünü etkilemektedir. Ancak, daha da önemlisi insanların yaşam koşullarını ve psikolojilerini etkilemektedir. İş kaybı, uzun süre istihdam imkânı bulunamaması, işsizlerin ve toplumun durumunu doğrudan etkilemektedir.

Genel olarak, işsizlerin büyük çoğunluğu tekrar profesyonel ve ileri eğitim alma ihtiyacı duymaktadırlar. Aksi takdirde, kötü çalışma koşulları ve düşük mesleki statüde

herhangi bir işe başlamaya mecbur kalmaktadırlar. Kısacası, uzun dönemli işsiz olanlar arasında daha düşük ücretli ve vasıfsız işler yapmaya hazır olma durumu artmaktadır.

İşsizlerin emek kalitesine olan talepteki düşüş, neredeyse her işi kabul edenlerin sayısındaki artış, emeğin satış özelliklerini düşürmekte ve çalışanların mali durumunu olumsuz olarak etkilemektedir.

İşsizlikten kaçınmak için çoğu zaman insanlar bir iş sözleşmesi olmadan, güvencesiz, informel bir işi kabul etmektedir. Emek alanındaki bu son derece elverişli koşullar (öncelikle ödeme için küçük masraflar), ekonominin çeşitli alanlarında yasadışı örgütlenmelerin gelişimini teşvik etmektedir. İformel bir işi kabul ederek çalışanlar aslında işverenlerin kanunsuzluğuna karşı savunmasız durumda kalmaktadır. Kayıt dışı iş sahipleri kendilerince uygun gördükleri bir ücret belirlemekte ve sosyal güvenlik bütçelerine ödeme yapmamakta, sağlık için bütçe ayırmamakta ve güvenlik önlemleri almamaktadır.

Çoğu durumda düşük ücretli ve vasıfsız işler ağır çalışma koşullarında gerçekleştirilmekte, düşük ücretli ve kısa dönemli oldukları da göz önünde bulundurulduğunda, yaşam koşullarının düşmesine ve akabinde vatandaşların duygusal durumunun da kötüleşmesine neden olmaktadır.

Buna ek olarak, işsizlik, istihdam edilenler ile işsizler arasında istikrarlı bir bölünme tehdidini de ortaya çıkarmaktadır. İşsiz kalma süreci uzadıkça, çoğu işçi niteliklerini kaybederek işsizliğin temel çekirdeğini oluşturmaktadır.

Mali istikrarsızlık ve çalışma çağındaki nüfusun kitlesel uzun süreli işsizliği ülkede ağır siyasi ve sosyal değişmelere neden olabilmektedir. Bu nedenle işsizliğin ağır sonuçlarının engellenmesi bakımından istihdam yaratmak devletin en önemli görevlerinden biridir. Örneğin, her bölgede bulunan iş bulma merkezleri işsizlerin iş bulmasına yardımcı olmalı, işsizlik parası ödemeli, yeni ve yerli uzmanlıklara yönelik eğitim koşulları sağlamalıdır.

### **2.5.1. İşsizliğin getirdiği sorunlar**

İşsizlik toplum için olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçlara neden olmaktadır. En önemlisi de çalışma yeteneğine sahip bireylerin işsizliği, 'üretilmeyen ürünler' anlamına

gelmektedir. Ekonomi potansiyeli ve çalışma isteği olanların ve iş arayıp çalışmaya hazır olanların çalışma talebinin karşılanamaması durumunda, bu bireyler, mal ve hizmetleri üretme kuvvetini kaybetmekte ve böylece işsizlik toplumun gelişmesine karşı en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun sonucunda ise o ülkenin GSYİH'si düşmekte ve ekonomik kalkınma hızı azalmaktadır.

İşsizliğin bir türü olan genç işsizliği, lise mezuniyetinden herhangi bir iş yerinde çalışmaya kadar geçen süreyi kapsamaktadır. Lawson ve Gerrod gençlerin işsizliğini “21 yaşındaki gençlerin işsiz olma oranının çok olması” olarak tanımlamaktadır (Lawson ve Gerrod, 2000, s. 232).

İşsizliğin sosyal ve psikolojik sonuçları, iş yerini kaybetme ve uzun bir süre iş bulamama durumuna bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum aynı zamanda emeğin insan hayatında büyük rol oynadığını göstermektedir. Bu çerçevede emek kazancı, ilk olarak yaşam biçimini ve varlığın finansal kaynağını sağlamaktadır. İkinci olarak da emek, kamu hayatına katılım potansiyelini sağlayan bağımsız bir değeri temsil etmekte ve bireyin benlik duygusunu, kendine olan saygısını ve özgüvenini artırmaktadır.

İşyeri, çalışanların içinde bulunduğu ahlaki ortamı şekillendirmede ve kendini ifade etmelerinde ciddi bir rol oynamaktadır. Buna ek olarak iş, birçok kategoride çalışanın yaratıcı ihtiyaçlarını karşılamasına da olanak sağlamaktadır.

Çalışma isteği genellikle çalışma koşullarındaki hoşnutsuzlukları bastırmaktadır. Çalışma koşulları kötü olsa bile iş yani çalışma durumu psikolojik olarak kabul edilmektedir. Doğal olarak ezilen işçilerin çoğu statülerinden, yaptıkları işten ve işyerinde maruz kaldıkları sömürden memnun değildir. Ancak bu durum yalnızca insanların para kazanma arzuları ile açıklanamaz.

İşyerinden ayrılma sadece maddi olarak değil bireyi sosyal ve psikolojik olarak da olumsuz etkilemektedir. Topluma faydalı olamama ve bir katkı sağlayamama, sağlıklı ve güçlü olduğu halde boş gezme ve damgalanma işsizlerin kendilerini psikolojik olarak kötü ve özgüvensiz hissetmesine neden olmaktadır. İşini kaybeden insanın sosyal statüsünün değişmesi onun aile içindeki ve sosyal çevresindeki konumunu ve durumunu da olumsuz etkilemektedir.

İşsizlik ailelerin maddi durumunu olumsuz etkilemekte, genel olarak nüfusun ve bireylerin sosyal yaşamlarına da olumsuz etki ederek toplumsal uyum ve düzenin bozulmasına sebep olabilmektedir. Toplumsal bir olgu olan işsizlik toplumun yapısında toplumsal öfke ve patlama gibi olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Her toplumda toplumsal yapının ve ekonominin bir işsizlik hacmi bulunmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar, işsizliğin bu hacmini yani izin verilen seviyeyi aştığında ortaya çıkmaktadır.

Kırgızistan'ın Sosyal Kalkınma Bakanlığı tarafından yayımlanan verilere göre ise Kırgızistan'da işsizlik seviyesi %7'dir (Azattyk, 31 Mayıs, 2017). Ancak verilere katılmadığını ve işsizlik oranının daha yüksek olduğunu belirten uzmanlar ve araştırmacılara göre işsizlik oranı gerçekte %20-30 civarındadır (Fakhrieva, 2017, s. 63) Ekonomik istikrarsızlık sonucunda çalışma yeteneğine sahip olanların kitlesel işsizliği ülkede siyasi ve sosyal değişmelere neden olmaktadır. Devlet istihdamı düzenlemek ve işsizliğin zararlı etkilerini önlemek zorundadır. Piyasa altyapısı, modern işgücü piyasasının işleyişinin ana bileşenlerinden biridir. Diğer bileşenler arasında özel ve kamu kuruluşları, ticari işletmeler ve işgücü piyasasının yeterli şekilde çalışmasını sağlayan hizmetler yer almaktadır (Kiperman, 1993, s. 307). Maslova işgücü piyasasının kurumlarını şu şekilde sıralamaktadır: Organize etme işlevini yapan, istihdamı artıran devlet yapıları; iflas enstitüsü; devlet istatistik kurumu; ticari yapılar; medya; sosyal ortaklık kurumu (Maslova, 2013, s. 462-466).

İşgücü piyasasının altyapısı olarak devlet ve devlet dışı istihdam promosyon yapılarının ve örgütlerin personel hizmetlerinin, kamu kurumlarının, düzenleyici ve ekonomik çevrenin bütünlüğünün anlaşılması gerekmektedir. Bu durum iş değişimi ağı (istihdam merkezleri), eğitim ve yeniden eğitim verme merkezlerini içermektedir.

İşgücü piyasasının bilinen tüm bileşenleri, işgücünün arz ve talep dengesini, insan haklarının uygulanmasını, faaliyet alanının serbestçe seçilmesini ve sosyal korumayı sağlamaktadır. Bunların neticesi olarak işgücü piyasası bileşenlerinin etkileşiminin, işgücü piyasası bileşenlerinin çıkarları arasında bir dengesinin yaratılması ve sürdürülmesini amaçladığı söylenebilir.

## 2.6. Kırgızistan'daki İşgücü Piyasasının Durumu

Kırgızistan'ın 1991 yılında bağımsızlığını kazanması ve serbest piyasa ekonomisine geçmesiyle birlikte, Kırgızistan'da emek piyasasının özel bir modeli ortaya çıkmıştır. Önceden planlanarak hayata geçirilmeyen bu model; devlet, işverenler ve çalışanlar tarafından bağımsız olarak alınan kararların etkisi altında serbest piyasa koşullarında kendiliğinden oluşmuştur.

Günümüzde Kırgızistan'ın büyük ölçekli ve derin bir sosyo-ekonomik krizle karşı karşıya olduğu söylenebilir. Buna sebep olan en önemli unsur ise nüfusun işsizliği ve yaşam kalitesinin düşüklüğüdür. Ekonominin güçsüz olması birçok sorunu ortaya çıkarmakta ve bu da sosyo-ekonomik durumu daha da kötüleştirmekte ve devletin kendi kararları için konsolide bir politika yürütmesini gerektirmektedir.

Ülke ekonomisindeki uzun dönemli kriz, işçi ile işveren ilişkilerinin gayri resmileşmesine, emeğin gölge ücretlendirilmesine ve istihdam şartlarının çığnenmesine sebep olarak, işçilerin haklarından olmasına yol açmıştır. Üstelik, ortaya çıkan bu durum zamanla vatandaş gözünde sıradanlaşmıştır. Böylelikle dolaylı ve gizli ücretler, eksik ve ikincil istihdam, açık emek sözleşmelerinin ortadan kalkması gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla Kırgızistan'da iş işgücü piyasasının fiili işleyişi küçük istihdam kayıpları ve orta dereceli işsizlik ile karakterize edilmekte; esnek çalışma saatleri ve çok esnek ücretlere, iş gücünün aktif devri ve standart dışı emek ilişkilerinin yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Kayıt dışı işgücü piyasasının önemli bir kısmının yerli işgücü tarafından oluşturulması kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Nitekim kurum açısından informel olmayan işgücü piyasası işçiler ile işverenler arasında yapılan gayri resmi anlaşmalar temelinde oluşturulmuş bir ilişki sistemine dayanmaktadır. İşverenlerin görüşmelerdeki pozisyonları, yetersiz işgücü piyasası koşullarının ve sözleşmenin kayıt dışı niteliğinde işverenin bir iktidar olması ve personel haklarının yeterli olmaması şeklinde yorumlanabilir.

Kırgızistan milli ekonomisine bakıldığında, resmi ve gayri resmi piyasa arasındaki sınır net olmamakla birlikte, iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunun resmi ve gayri



resmi kısımlarının olduğu gör÷lmektedir. Resmi alışma koşullarını çalışma s÷resi, ücret miktarı, sosyal güvence miktarı oluşturmaktadır. Ancak gerçekten gayri resmi bir düzenleme yoluyla diğer istihdam koşulları hayata geçirilmektedir. İşçinin bu tür bir iş sözleşmesi yaparken müzakere pozisyonları biraz daha avantajlı görünmektedir. Ancak işçinin çıkarlarını savunma ve sözlü anlaşmada yer alan haklarını koruma noktasında avantajlı olmadığı açıktır.

Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı Bişkek Şehri İstihdamın Desteklenmesi Bölümünün verilerine göre Bişkek'te amele pazarlarına çoğunlukla en genç vatandaşlar başvurmaktadır. Bakanlığın basın istatistiklerinde şöyle bir açıklama yer almaktadır: “Bişkek şehrinin Lev Tolstoy ve Molodaya Gvardiya sokaklarının kesişiminde ‘karagüç’ ya da ‘karaborsa’ emeğini satan bir topluluk oluşmuştur. Yol kenarında her gün işverenleri bekleyen üç yüz civarında kişi sıraya dizilmekte ve bazen bu sayı bin kişiyi bulmaktadır. Çoğu ‘Karagüç’ işçilerinin kısa vadeli işlere ihtiyacı vardır ve ücreti de iş tamamlandıktan hemen sonra ödenmektedir. Burada az vasıflı işçilerin dışında vardiyalı çalışanlar da vardır. Bu işçiler arasında bazen öğrenciler de yer almaktadır.”

Mobil istihdam hizmetinin bilgilerine göre, ‘karagüç’ piyasasında çalışanların %60’ını veya 2/3’ünü ortaöğretim ve %10’unu eksik orta öğretim eğitime sahip olan gençler oluşturmaktadır. Çoğunlukla inşaatçı, marangoz, elektrikçi, su tesisatçısı, güvenlik görevlisi, gaz kaynakçısı olan bu gençler söz konusu meslekleri kendi kendilerine öğrenmektedirler. İş Bakanlığı’na göre amele pazarlarında iş bekleyenler, gayriresmi liderlerin liderlik ettiği topluluk örgütü ilkesine göre gruplandırılmıştır. ‘Karagüç’ piyasasında çalışanlar günde 500-600 som kazanabilmektedir. Ancak hiç para kazanamadıkları günler de olmaktadır. Bu kişiler esas olarak tatmin edici ücreti olan ve sabit mesai saati uygulayan işler bulamadıkları için buraya gelmektedir (Sabirova, 27 Temmuz, 2017).

Yerel işgücü piyasasında beklentiler ile reelde varolanın birbiriyle örtüşmediği durumlarda çalışanlar ve işverenler başka alternatiflere başvurmaktadır. Birtakım dış etkenlere bağlı olarak işverenler tarafından iş kanunu normlarına saygı duyulmamakta ve bu normlar göz ardı edilmektedir. Ancak özel sektörde resmi olmayan kuralların resmi kuralları açtığı yani daha çok kabul gördüğu söylenebilir. Bunun nedeni ise

sadece kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması değil, aynı zamanda resmi istihdam alanında da yasaların yaygın şekilde çiğnenmesidir.

Bu konu hakkında nitel olarak Radaev, iş gücü piyasası kurumlarının yapısını aşağıdaki şekilde özetlemiştir (Tablo 2.1):

**Tablo 2.1.** *İş gücü piyasası kurumlarının yapısı*

<b>Bağlantı tipi</b>			
<b>Genel</b>			<b>Özel</b>
Kısıtlamaların doğası	Formal	İş ve diğer yasal düzenlemeler hakkında mevzuat. Kurumsal düzeyde benimsenen normatif belgeler	İş sözleşmesi
	İnformel	İşçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen gayriresmi kurallar	İnformel olmayan işgücü piyasası işçiler ile işverenler arasında yapılan gayri resmi anlaşmalar temelinde oluşturulmuş bir ilişki.

(Radaev V.V., 2003, s.91).

Yerli işgücü piyasasında bulunan resmi kuruluşların tabi olduğu çalışma mevzuatı, işçi ve işveren hak ve sorumluluklarını oluşturan diğer normatif düzenlemeleri içermekte ve bu kuruluşlar etkileşim için kendi prosedürlerini belirlemektedir. Fakat işgücü piyasasının hukuki görüntüsü, gerçekte, iç ekonominin sadece bir kısmını düzenleyebilmektedir. İşçi ile işveren arasındaki sözleşmeler sadece İş Kanunu ile değil, aynı zamanda Medeni Usul Kanunu ile de düzenlenmektedir (KC “Erkin-Too” gazetesi, 17 Ekim, 1997).

Kanunlarda öngörülen normlara göre yerel düzeyde işçilerin ve işverenlerin ilişkilerini düzenleyen özel girişimler (iç düzenlemeler, toplu sözleşme) düzeyinde oluşturulan resmi işgücü piyasası kurumlarının normatif eylemlerine atıfta bulunmak gerekmektedir. Onların özgürlüğü büyük ölçüde kiralanan işçilerin müzakere niteliğine bağlıdır. Yerel işgücü piyasasındaki durum yerel düzeyde resmi düzenlemelerin çalışanlarla tartışılmadığı, ancak işveren tarafından kendilerine yüklendiği gerçeğiyle

vurgulanmaktadır. Kamuoyu önünde tartışılmayan bazı meseleler arasında yalnızca örgütün stratejisinin ve kalkınma taktiklerinin sorunları, mevcut durumları değil, aynı zamanda ücretlerin ve çeşitli para cezalarının oluşum ilkeleri de yer almaktadır. Aktif müzakereler genellikle sosyal ödeme büyüklüğünün boyutları etrafında gerçekleşmektedir. Aslında toplu sözleşmeler standarttır ve bunlarda öngörülen normlar İş Kanunu'nda belirtilenlerden çok farklı değildir. Ayrıca sosyal dayanışma mekanizmalarının ve işçilerin kurumsal yönetime katılımının tamamen yok edildiğine de dikkat çekmek gerekmektedir. Bununla bağlantılı olarak bu düzeyde resmi kurumlar nesnel bir finansal temele sahip olan işverenin gücünü sağlamlaştırmaktadır.

Kurumlar resmi sözleşmelerinde çalışanın ve işverenin mikro düzeyde etkileşimini belirlemektedir. Bir çalışan ve bir işveren arasındaki iş sözleşmesinin yanı sıra; çalışan işini belirli bir uzmanlık, nitelik veya pozisyonda iç çalışma düzenlemelerine tabi olarak gerçekleştirmeyi taahhüt ederken; işveren de işçi ücretlerini ödemeyi ve çalışma mevzuatı, toplu sözleşme ve tarafların anlaşması ile birlikte çalışma koşullarını sağlamayı taahhüt etmektedir (Raizberg ve Lozovsky, 2007, s. 70). Gelişmiş ülkelerde emek ilişkilerini iyileştirmek için yapılmış olan eylemler önemli bir rol oynamaktadır. Modern iç ekonomide, bir iş sözleşmesinin imzalanması, genellikle, işçinin çalışma hayatının özelliklerine ilişkin olarak tarafların müzakereleri sırasında ulaşılan sözleşmeyi yansıtmaktadır. Ancak günümüz Kırgızistan koşullarında bu durum, işveren tarafından dikte edilen çalışma şartlarının resmi olarak sabitlenmesini yansıtmaktadır. Aslında, genellikle, bir iş sözleşmesi, çalışma koşulları ile ilgili gayri resmi düzenlemelerin resmi bir ambalajlayıcısı durumundadır.

Aslında çalışan ve işveren arasındaki gayri resmi anlaşma, karşılıklı olarak faydalı bir yükümlülük değişiminden (ekonomik faydaların eşitsiz dağılımına rağmen) başka bir şey değildir. Örneğin, kayıt dışı işe alma uygulaması, belirli bir işyerinin çalışana informal ücret ödemesiyle devredilmesine dair sözlü bir anlaşmadır. Bu durumda, işçi, işverenin sosyal güvence ve işçilerin gelir vergisinden muaf kalmasını sağladığı için daha yüksek bir ücret alma imkânı elde etmektedir. Resmi olmayan bir düzenlemeye, bir kişinin resmi olarak işe alınması da eşlik edebilmektedir. Böyle bir anlaşmanın bir parçası, bir çalışanın sosyal güvenceleri reddetmesi (örneğin sevk kartı) ya da fazladan

çalışma saatlerine rıza göstermesi olabilmektedir. İşçinin işverenlerle yapılan bu gayri resmi anlaşmalara olan ilgisinin sebebi hem işe erişim hem de iş kariyerini geliştirme noktasında daha avantajlı olmasıdır.

Gayri resmi kurallar yerel işgücü piyasasını düzenleyen özel bir grup normlarıdır. Gelir vergisi kaçakçılığı ve işçilerin İş Kanunu'nun işveren tarafından seçici olarak gözetilmesine rıza göstermesi taraflarca kabul gören yaygın bir iş ilişkisidir. Kayıt dışı istihdam kişisel girişimcilik faaliyetlerine bağlı olarak sadece daha yüksek ücretlerle açıklanamaz (Blashentsev, 2014, s. 80).

Nüfusun kayıt dışı ekonomiye dahil edilmesinin etkisi farklı şekillerde değerlendirilebilir. Bir yandan bu alan nüfus için son derece önemlidir. Çünkü kayıt dışı istihdam, işsizliğin olumsuz sonuçlarının azalmasına, yaşam standardının da düşmesine yol açmaktadır. Öte yandan, kayıt dışı istihdamın, finansal büyümenin çıkarları temelinden çıkararak analiz edilmesi gerekmektedir. Çünkü milyonlarca insan ulusal ekonominin bakış açısına göre kârlı olmayan bir işgücüyle uğraşmakta ve bir işgücü olarak çalışmaktadır. Kırgız işgücü piyasasının ana düzenleyicisi Kırgız Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı'dır (KCCSKB). Kırgız Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı; devlet ilişkileri, insan kaynakları eğitimi, dış ve iç işgücü piyasasındaki istihdamın ve gençlik politikalarının düzenleyicisi olarak devletin yetkili organıdır. Kırgız Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı'nın stratejik hedefleri; ülkede iyi çalışma koşullarının sağlanması, yoksulluğun azaltılması ve nüfusun yaşam kalitesinin iyileştirilmesidir.

Öncelikli sorunların çözümüne odaklanan Kırgız Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı'na göre çözüm; devletin kalkınması, bu kalkınmanın istihdamın ve işsizliğinin önemli makroekonomik göstergelerine yansımalarıdır. İş piyasası ve istihdam düzenlemesi alanındaki devlet politikasının temel öncelikleri arasında şunlar yer almaktadır:

a) İşverenlerin ihtiyaç duyduğu emeği gerekli miktar ve uygun niteliklerde sağlamak için çalışma;

b) Vatandaşların serbestçe ve etkin bir biçimde seçilebilen bir faaliyet türü içinde çalışma kabiliyetlerini ve insana yakışır çalışma haklarını kullanma yönünde vatandaşların desteklenmesi.

Kırgız Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı 1 Aralık 2017 tarihi itibarıyla iş aramada kamu istihdam kurumlarına kayıtlı işsizlerin sayısını 85.3 bin kişi olarak açıklamıştır. Kayıtlı işsizlik seviyesi ekonomik olarak aktif nüfusun %2,4'ünü oluşturmaktadır. Toplam kayıtlı işsizlerin sayısının %50,4'ü kadındır.

**Tablo 2.2** Aralık 2017 itibarıyla devlet istihdamında kayıtlı işsiz sayısı (2017, s 103)

	Toplam	2016 Kasım	
		önceki yıl	önceki ay
Kırgız Cumhuriyeti	60.848	108.800	95.900

*Kaynak: (MİK verileri, 2017)*

Bununla birlikte modern toplumun işgücü kaynaklarının bileşiminin, niteliksel özelliklerinin yanı sıra ağır fiziksel emekten daha fazla kar elde etmeyi mümkün kılan bir yapısı vardır. Bu bağlamda en önemli mesele, yüksek bir eğitim seviyesine sahip, evrensel bir işgücünün yaratılmasıdır. Zihinsel, fiziksel, yetenekli, vasıfsız işçiler, genel ve özel eğitim ve işçilerin eğitimi için farklı gereklilikler talep eder ve iş sürecinde profesyonel ve kişisel yeteneklerin serbest bırakılması için çeşitli fırsatlar oluşturur. Nitekim son yıllarda güce sahip nüfusun eğitim potansiyelini artırma eğilimi ve eğitim yapısında daha yüksek eğitim düzeylerinin payında bir artış olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Modern yerel işgücü piyasası modelinin oluşumu belirli faktörlerden etkilenmemektedir. İşgücü arzı ağırlıklı olarak doğum oranı, gebe kalan nüfusun sayısındaki artış oranı, cinsiyet ve yaş yapısı gibi demografik göstergelerle düzenlenmektedir.

### 2.6.1. İşçi göçü

Göç işgücü dinamiğinde önemli bir rol oynamaktadır. Gençlerin önemli bir bölümü iş bulmak için göç etmektedir. Göç belirli bir süre için ikametgâh değişikliği ile sınırların ötesindeki insanların hareket sürecidir. Göç sürecinin sosyal, ekonomik, askeri, politik ve dini nedenleri vardır. (Yudina, 2002, s.105)

Kırgızistan vatandaşları çalışmak için başta Türkiye olmak üzere Birleşik Arap Emirlikleri, Güney Kore, Amerika Birleşik Devletleri gibi pek çok ülkeye göç etmektedir. Ana göç yönleri Rusya ve Kazakistan'dır. Rusya Federal Göçmenlik Servisi'ne göre, 2016 yılında Rusya Federasyonu topraklarında Kırgızistan vatandaşlarının sayısı 553 bin 910'dur (Fergana, 13 Aralık, 2016). Bunların yarısından fazlası genç nüfustur. Bu göç oranlarındaki yükseklik Kırgızistan'daki ekonomik koşullar ile açıklanabilir. Rusya Federasyonu'nun yanı sıra dil bilgisine sahip olanlar Türkiye ve Kore gibi ülkelere de göç etmektedir. Türkiye'ye giden göçmenler bir sezon için 5-6 bin dolar kazanabilmektedir. İnşaat sektöründe çalışan göçmenler aylık 1000 dolar ve üzeri kazanabilmektedirler; bu da bir sezon içinde 5-6 bin dolar demektir. Bu nedenle üniversite mezunları da daha yüksek ücretler sebebiyle çalışmak için Kazakistan ve Rusya'yı tercih etmektedir. Kırgızistan'ın içinde bulunduğu ekonomik sıkıntılar nedeniyle gençler eğitim hayatlarını yarıda bırakarak çalışmak için diğer ülkelere göç etmek zorunda kalmaktadır. Genel olarak Kırgızistan'daki gençlerin yaşamlarını sürdürmekte zorlandığı ve bu nedenle göç ettikleri söylenebilir. Buna paralel şekilde İşçi Değişimi Bölümü'nün müdürü Usupbekov Baktybek'e göre, "Kırgızistan'da iş var, çalışmak mümkündür, ama para kazanamıyorsun. Bu yüzden eve geri döneceğim düşüncesiyle başka yerlerde 'mutluluk aramak' zorundayız" (Mart'yanova, 18 Ocak, 2017).

Bunun yanı sıra işgücü piyasasının yapısı, devlet mülkiyetinin özelleştirilmesi ve yeni yönetim biçimlerinin ortaya çıkması gibi faktörler de Kırgızistan'daki iş piyasasını etkilemektedir. Bu durumun işgücünün yeniden üretimine ve işgücü piyasasındaki dinamiğe doğrudan etkisi olduğu söylenebilir.

Özetle işgücü piyasasını çok sayıda grup ve alt gruptan oluşan çok yönlü bir olgu olarak tanımlamak mümkündür. Modern işgücü piyasasının oluşumunun ülkedeki sosyo-ekonomik sorunların artan karmaşıklığı bağlamında, çözüme ulaşmada en önemli faktörlerden biri olduğu belirtilmelidir. Bu nedenle, piyasa ilişkilerinde işe yerleştirmenin en önemli parçası, işgücü piyasasının etkili işleyişine yönelik mekanizmaların geliştirilmesidir.

## **2.7. Modern Yurt İçi İşgücü Piyasasındaki Gençlerin İstihdam Özellikleri**

İşgücü piyasasının genel yapısının en büyük bölümünü oluşturan gençlerin istihdamı ülke ekonomisinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, gençlik bir ülkenin başlıca stratejik kaynağı ve geleceğinin temelidir.

Gençler diğer sosyo-demografik yaş gruplarına göre daha avantajlı bir konumdadır. Çünkü modern eğitim, sağlık, işgücü piyasasında yerlerini alma ve kendini gerçekleştirme arzusu gibi çeşitli kullanılmayan kaynaklara sahiplerdir. Ancak diğer taraftan gençler kendilerini güvence altına alma potansiyelleri ve işgücü piyasasının ve işverenlerin birtakım talepleri ile ilgili olarak daha savunmasız ve yetersizdirler. Bu çerçevede deneyimsizliği ile paradoksal olarak iddialı olan modern gençlik, bu alanda çalışan hemen hemen tüm araştırmacılara göre, sosyo-ekonomik ve sosyo-psikolojik açıdan nüfusun en korunmasız kategorisidir. Kırgızistan’da 2005 ve 2010 olaylarında görüldüğü gibi, bu gençler iktidar karşısı kışkırtmalarla siyasi amaçlı da kullanılabilme potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla toplumun ekonomik açıdan hassas kesimlerinin, türlü çıkar gruplarının elinde siyasi amaçlara ulaşmada araç olarak kullanılabilirdiği söylenebilir. Bu yüzden, bu faktörlerin ayrıntılı araştırmaya tabi tutulmaları gerektiğine dikkat çekmek gerekmektedir.

Bu çalışmada daha derine inmeden önce, gençlerin işgücü piyasasındaki yerleri ve sosyo-demografik özellikleri belirtilmelidir. Fakat bugün gençlerin işgücü piyasasına ‘girişlerinin’ dış koşulları önemli ölçüde değişmiş durumdadır.

Bu nedenle öncelikle sosyo-demografik ‘gençlik’ kategorisini tanımlamak ve yorumlamak son derece önemlidir. Sosyolojide ‘gençlik’ kavramını ilk olarak 1968’de

V. T. Lisovsky kullanmıştır (Zagrebin, 2014, s. 1). Gençlik sosyolojisi literatüründe hem metodolojik, hem de somut ve tarihsel açıdan bu tanım en çok başvurulan tanımlardan biri olarak bilinmektedir. V. T. Lisovsky gençleri "Sosyalleşme aşamasından geçen, özümseyen ve daha olgun bir çağda zaten eğitici, mesleki, kültürel ve diğer sosyal fonksiyonlar ve beceriler öğrenmiş insanlar" olarak tanımlamaktadır. Bir diğer isim olan I. S. Kohn ise gençlik kavramını yaş özellikleri, sosyal statü ve ikisi tarafından belirlenen sosyal ve psikolojik özelliklerin kombinasyonuna dayanan sosyo-demografik bir grup olarak tanımlamaktadır (Len'shin, 2004, s. 84).

Gençlik içerisinde bulunduğu toplumsal yapının sorunlarından bağımsız değildir ve bu yapının bir ürünüdür: "Gençlerin sosyo-psikolojik özellikleri sosyo-tarihi bir yapıya sahiptir ve verilen bir topluma özgü sosyal sisteme, kültüre ve sosyalleşme modellerine bağlıdır" (Korshunov, 2012, s. 11).

Tarihsel yönden bakacak olursak gençlik kavramı sadece diğerlerinden ayırt temelinde değil, belirli bir toplumda tarihin belli döneminde diğer kuşakların ikisini birleştiren özellikler temelinde tanımlanmaktadır. Günümüzde ulusal toplumda meydana gelen değişikliklerin temsilcisi olan gençler kendine özgü gerginliği olan diğer yaş gruplarından farklılaşmaktadır. Ancak, onlar da toplumun ve kendi sosyal çevrelerinin bir parçası olduklarına göre, gençlerin sosyal sorunları genel toplum yapısından kaynaklanmaktadır (Bourdieu, 1993, s. 336). Bu noktada sosyal sermaye kavramına değinmekte fayda vardır. Portes'e göre (1998, s. 6), sosyal sermayenin ilk çağdaş sistematik analizi Pierre Bourdieu tarafından yapılmıştır. Sosyal sermaye teorisi çok açık olmakla birlikte John Field'e göre iki kelimedede özetlenebilmektedir: İlişkiler önemlidir (2006, s. 1):

İnsanlar bir dizi iletişim ağıyla birbirlerine bağlanmaktadır ve ortak değerleri bu iletişim ağlarının diğer üyeleriyle paylaşma eğilimindedirler. Bu iletişim ağları bir kaynak oluşturmaları nedeniyle, bir nevi sermaye oluşumu gibi görülebilir. Ortaya çıktığı bağlamda yararlı olduğu kadar, bir sermaye birikimi diğer yerlerde de genellikle kullanılabilir. Genelde, sonuç olarak ne kadar fazla insan tanıyor ve onlarla ne kadar ortak bir hayat görüşü paylaşıyorsanız sosyal sermaye açısından o kadar zenginsinizdir (Field, 2006, s. 1).

Sosyal sermaye kavramı, belirli bir kaynak oluşturmak için gruplara sürekli katılarak bireylerin biriktirdiği faydalara odaklanmaktadır: "Grup üyeliği yoluyla



biriken fayda, olası dayanışmanın temelidir” (Bourdieu, 1985, s. 249). Ancak aynı zamanda, insanlar sosyal sermayelerini birbirleriyle rekabet etmek için ve diğerleri karşısında saygınlıklarını yükselten bir statü biçiminde de kullanabilmektedir. Sonuç olarak, görece güç sahibi insanlar veya gruplar, daha güçsüz olanların sosyal sermayesini sınırlayabilmekte ya da baltalayabilmektedirler (Field, 2006, s. 106). Sovyet sonrası Kırgızistan’da da insanlar arasında sosyal sermayenin kullanımında büyük eşitsizlikler görülmektedir. Şöyle ki, Kırgızistan’da sosyal sermaye zenginlerin zengin ve fakirlerin fakir kalmasının zemini olmaktadır. Çünkü ekonomik olarak avantajlı gruplar gerek özel sektörde ve gerekse de yüksek seviyeli devlet işlerinde kendi akraba ve tanıdıklarını işe alarak, başkalarının haklarını çiğnemektedir. Bu durum, bağımsızlığın 28. yılında Kırgızistan’da neredeyse kronik bir hale dönüşmüştür.

### **2.7.1. İşgücü Piyasasında Gençlik Sınıflandırması**

Kırgızistan’da gençlerin sayısı yaklaşık 1,6 milyondur (nüfusun %27’si). Kırgız Cumhuriyeti mevzuatına göre, gençler 14 ile 28 yaş grubunu kapsamaktadır (KC “Erkin-Too” gazetesi, 5 Eylül, 2017). Gençlerin işgücü piyasasındaki istihdam sürecini doğrudan inceleyebilmek için gençleri, işgücü piyasasındaki uyarlanabilir fırsatlarını da karakterize eden birtakım yaş gruplarına ayırmak uygun olacaktır. İşgücü davranışının özelliklerini tanımlamak için, aşağıdaki gençlik alt gruplarını (kesimleri) sosyal ve iş gücü istihdamının kendine özgü sorunlarının özellikleriyle ayırt etmek gerekmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada 16 yaş üstü gençlik 16-17, 18-20, 21-24, 25-28 yaş aralığı olmak üzere dört grup altında incelenecektir (Vasilyev, 2014, s. 53).

16-17 yaşlarındaki gençler gelecekteki mesleğin aktif seçimine odaklanmış bir gruptur. Bu kısmın temsilcilerinin işgücü piyasasına girişi, maddi ve manevi ihtiyaçlar spektrumunun genişlemesine bağlı olabilir. Bu nedenle mesleki rehberlik ve danışmanlık çalışmalarına büyük ihtiyaç duyulmaktadır.

18-20 yaş arası gençlerde; mesleki beceri, yetenek ve bilgi edinme süreci en başta gelmektedir. Söz konusu süreçler geçicidir.

En büyük sorunlar 20-24 yaş arası gençlik segmentinde ortaya çıkmaktadır. Bu gruptaki gençlerin çoğu iş bulma ihtiyacı ve çabasının artacağı aşamadır.

Orta yaş grubuna yakın olan 25-28 yaş grubundaki gençler ise yoğun bir kariyer planlaması sürecindedirler. Nitekim bu yaşlardaki gençlerin örgütsel hiyerarşideki rolü artmaktadır (Vasilyev, 2014, s. 54).

18-24 yaş aralığındaki grup ise mesleki eğitimini tamamlamış veya öğrenciliği devam eden gençlerden oluşmaktadır. Bu gruptaki gençler deneyimsizlikleri nedeniyle rekabet edememekte, bu sebeple de en savunmasız grup olarak bilinmektedir. Bunlar iş piyasasına giren en savunmasız grubu oluşturmaktadır. Çünkü bu gruptakiler gerekli deneyime sahip olmadıkları için rekabet gücü en zayıf olanlardır. Küresel düzeyde yaşanan ekonomik sıkıntılar ve işgücü piyasasındaki değişim Kırgızistan'a özel olmamakla birlikte gençlerin istihdamı üzerinde oldukça etkilidir. İş bulma noktasında en büyük problemleri 20-24 yaş arasındaki gençlerin yaşadığını söylemek mümkündür.

En büyük sorunların 20-24 yaş grubundaki genç kesiminde ortaya çıktığı yukarıda ifade edilmişti. Büyümenin bu aşamasında gençlerin iş bulma ihtiyacı ile daha çok yüz yüze kaldıkları belirtilmelidir. Genç profesyoneller grubu olarak adlandırılacak bu yaş grubundaki gençler örneğin bankacılık, personel yönetimi, danışmanlık gibi sektörlerde rekabet etme şansına sahip olmadıkları için iş bulmakta zorlanmaktadırlar. Bu çerçevede iş dünyasına katılmaları oransal olarak diğer yaş gruplarından daha azdır. Girişimciler; örneğin bankacılık, personel yönetimi, danışmanlık gibi sektörlerde rekabet etme şansına sahip olmalarına rağmen, iş dünyasında gençler deneyimsiz oldukları için kendilerinden yaşça daha büyük alan uzmanları karşısında dezavantajlı bir konuma düşmektedir. Aynı zamanda bu yaş grubunda ortalama iş arama süresinin minimum göstergeleri gözlemlenmektedir. Çünkü işverenler istihdamda iş piyasasında daha genç iş arayanları tercih etmektedir (Karpov ve Mikutskaya, 2006, s. 21). Yukarıdakilerin tümü göz önünde bulundurulduğunda, incelenen dönemde 20 ile 24 yaş aralığındaki gençlerin işgücü piyasasında istihdam süreçlerinin en yoğun olduğu sonucuna varılmaktadır.

25-30 yaş arasındaki gençler ise çoğu durumda evli olmakla beraber iş deneyimine, uzmanlığa ve gerekli niteliklere sahip oldukları için 14-24 yaş arasındaki gençlere oranla daha avantajlıdır. 25-30 yaş aralığındaki gençler, kural olarak, öncekilerden farklı olarak daha kalıcı ve kariyer geleceği olan işlere yönelmektedir.

Böylece gençler/bireyler 30'lu yaşlarına kadar deneyim ve nitelik kazanarak bir iş sahibi olmaktadır. Sonrasında ise eğitim süreci tamamlanmış, mesleğini seçmiş, bir alanda uzmanlaşmış olmaktadır. Bu sebeple gençlik dönemleri bireyin iş piyasasına girişinin başlangıcı olduğu için oldukça önemli bir süreçtir. Toplu sosyal alanda nitelikli bir uzmanlık durumuna sahip olunması 14-30 yaş aralığındadır. İnsan yetişkin yaşa geldiğinde genel eğitim süreci tamamlanmakta, mesleği tanımlanmakta ve istihdam sağlayan bir sosyal ünite ortaya çıkmaktadır. Genç yaşta, bir insanın yaşam döngüsünde temel sosyal ve demografik olaylar vardır: Genel bir eğitim alma süreci tamamlanır, meslek belirlenir ve mesleki eğitim alınır, işgücü faaliyeti başlatılır ve sonunda toplumun üretken bileşeni olunur.

## **2.8. Gençlik İstihdamının Mevcut Durumu**

Bu alanda çalışan pek çok uzman son zamanlarda meslek edinme ve iş bulma noktasında gençlerin umutlarını ve çabalarını fark etmektedir. Bu iyimserliğin nedeni sadece kendi güçleri ve yeteneklerine güvenen gençlerin sayısındaki artıştır. Onlar toplumdaki yerlerini araştırmaya aktif olarak katılırlar, politik ve ekonomik durumun tam olarak farkındadırlar, belirli hedeflere ulaşmak için yeteneklerini ilişkilendirebilirler ve daha iyi bir yaşam için umutlarını kaybetmezler (Len'kov, 2015, s.43). “Kırgız işgücü piyasasında gençlerin bugünkü durumu nedir?” sorusuna Vasilyev şöyle cevap vermiştir:

1. Ekonomik durumdaki temel değişikliklerin ilk sırasında özelleştirme bulunmaktadır;
2. 1990'lı yılların sonlarında mezunların dağıtılması mekanizmasının kaldırılması ve eğitim kurumlarının çalışmalarında örgütün ticari tabanının oluşturulması gerekmektedir;
3. Sosyal koruma düzeyindeki bir düşüş çalışma hayatına girmeye hazır olmayan gençlerin (engelli, yetim, bekar anneler, uyuşturucu bağımlıları, yetimhane mezunları, dezavantajlı ailelerin çocukları) artması sonucudur. İlgili alanlardaki bozukluk gençlerin yaşam stratejileri ve ahlaki tutumları, büyük ölçüde bilgisayar donanımının en geniş dağılımına bağlı olarak onların gerçek hayattan soyutlanmasına ve önemli bölümünün sanal yöneline kaydırılmasına yol açmaktadır. Bu iş için yaygın olan fiziksel koşulların kaybına ve aynı zamanda gerçek hayattaki iş kolektiflerinde istihdam ihtiyacına, genellikle içlerinde sıkıntıya neden olan rahatsızlıklara yol açar. (2014, s. 53)

Kırgızistan Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı'nın verdiği bilgilere göre 2016'da doktorlar ve öğretmenler, terziler, aşçılar, kasiyerler ve emlakçılar, ekonomistler, avukatlar ve memurlar, sürücüler, elektrikçiler, güvenlik personeli en çok istenilen meslekler olarak seçilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı Bişkek İstihdam Dairesi Başkanlığı, Alman Teknik İşbirliği Derneği tarafından 2015'te başkentte bir işgücü piyasası araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaya toplam 520 katılımcıdan 280 kişi gönüllü olarak katılmıştır. Söz konusu rapora göre, aktif olarak iş aramakta olan 201 işsiz (toplam sayının %38,6'sı) yüksek bir eğitime sahiptir. İlginç bir şekilde 125 işsiz ise (%24) ikinci bir özel eğitime sahip olduğu halde iş bulamadığını belirtmiştir. Ayrıca araştırmaya göre hemşire, kuaför, aşçı, şoför ve inşaatçı gibi meslek sahiplerinin diğer mesleklere oranla daha kolay iş bulduğu görülmektedir. Ekonomist, muhasebeci ve avukatların ise daha zor istihdam edildiği araştırma sonuçları arasında yer almaktadır. Bu çalışma öğrenciler arasında yaygın olarak kullanılan "diploma için beş yıl çalıştım, şimdi diploma benim için çalışsın" atasözünün aksini göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmada da araştırmaya katılan katılımcılar uzmanlık alanlarına göre dağıtıldığında, hemşire, kuaför, aşçı, şoför ve inşaatçı gibi meslek sahibi olan katılımcılar arasında işsizliğin en az düzeyde olduğu gözlenmiştir. Başka bir deyişle bu meslek sahipleri, diğer mesleklere oranla daha kolay iş bulabilmektedir.

Tahmin edileceği gibi meslekler arasında iş imkânları konusunda önemli farklılıklar mevcuttur. Örneğin, Ekim 2015'te "Muhasebeci" ve "Ekonomist" ibareli İstihdam Hizmetine 47 kişi başvurmuştur. Aynı ayda bir mühendislik kadrosu için 9 iş pozisyonu açıklanmış ve 26 uzman özgeçmişini sunmuştur. Avukatlık için 2 iş pozisyonuna 26 aday başvurmuştur. Ancak, bazı alanlarda iş imkânları artmış durumdadır. Örneğin, trolleybüs şoförü için 50 kontenjan için sadece 10 kişi başvurmuştur. Mesleklerin gençler arasında popüler olup olmadığına göre talep ve arz oranı değişmektedir.

Bişkek İstihdam Daire Başkanlığı'nın araştırmasına katılan 520 kişinin 157'si iş tecrübesinin olmadığını ifade ederken, 121 katılımcı 10 yıldan fazla deneyime sahip olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın sonuçlarından iş tecrübesi olmayan gençler ile 30

yaş üstü bireylerin iş bulmasının zor olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer 121 katılımcının 10 yıldan fazla deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. İşe yeni başlayanlar veya tecrübesiz olanlar ve yaşlı insanlar için iş bulmak çok zordur. Ancak bu sorun diğer yaştakiler için geçerli değildir (Şamşiyev, 3 Aralık 2015).

Söz konusu araştırmanın verileri incelendiğinde, ankete katılanların %64,4'ü akraba, aile ilişkileri aracılığıyla, diğer %12,1'inin ise medyadaki ilanlar vasıtasıyla iş aradıkları görülmektedir. İş aramak için katılımcıların %38,3'ü İstihdam Servisine, %21,9'u özel acentelere, %22,5'i doğrudan işverenlere başvurduklarını ifade etmiştir. Katılımcılara Devlet İstihdam Servisi'ne neden başvurmadıkları sorulduğunda ise katılımcıların 33'ü bilgisi olmadığını, 94'ü yardım alacaklarından emin olmadıklarını, 84 oranında katılımcılar ise kimsenin yardımına gerek duymadan bağımsız olarak kendileri iş aramayı tercih ettiklerini belirtmiştir (Şamşiyev, 3 Aralık 2015). Devlet İstihdam Servisi ve çok sayıda özel işe alım ajansına rağmen Kırgızlar; arkadaş, akraba ve tanıdıkları aracılığıyla iş aramaktadır. Bu durum iş piyasasında geleneksel kültürel kodların devam ettiğini, meşru kanallardan ziyade bireysel ilişkilerin kullanıldığını göstermektedir. Bourdieu bu durumu “sosyal sermayeyi kullanan kişiler, ortakların kaynaklarına doğrudan erişebilir, uzmanlarla temas kurarak kültürel sermayelerini artırabilir, kültürel sermayeyi benimseyen yetkin kişilerle, ödül verilmesiyle ilgili sosyal kurumlara katılabilir, ödüller, unvanlar ve ayrıcalıkların dağıtımını yapabilir” şeklinde açıklamaktadır (Magdeyeva, Zhılina, 2017, s. 19). Bununla birlikte bireyin iş başvurusunda bulunmasında önemli olan bir nokta daha bulunmaktadır. Kontenjan için başvuran adayların şartları yerine getirip getirmediği ve bireyin işe alınıp alınmayacağı işverene de doğrudan bağlıdır.

Bişkek İstihdam Daire Başkanlığı'nın çalışmalarından elde edilen bulgulara göre gençler birçok nedenle iş bulmakta zorlanmaktadır. Kendi uzmanlık alanındaki işlerde maaşların düşük olması (katılımcıların %27,1), ailevi nedenler (%20), alan içi eksikliği (%17,7), başvuru sahibinin uzmanlaşma eğitiminin ve deneyiminin yetersizliği (%18,7) ve sağlık durumu (katılımcıların %7,7'si) bu nedenler arasında yer almaktadır.

Katılımcılar, “bir iş bulmak için neleri yapmaya hazırsınız” sorusuna ise farklı yanıtlar vermektedir: Katılımcıların 32'si vasıfsız işgücü olabileceğini, 201'si uzmanlığı

dışında bir alanda çalışabileceğini, 49'u ise göç edebileceğini ifade etmektedir. Katılımcıların yanıtlarından iş edinebilmek için insanların pek çok şeyden feragat etmeye hazır oldukları görülmektedir (Şamşiyev, 3 Aralık 2015).

Devlet İstihdam Servisi Kurumu işe başvuranlar ile işverenler arasında aracılık yapmanın yanı sıra sokakları temizlemek, parkları düzenli tutmak, yaprakları ve benzeri çöpleri zamanında almak gibi ücretli kamu işleri de sunmaktadır. Ancak iş arayanların çoğunluğu düşük ücretler nedeniyle kamu sektörünü tercih etmemektedir. Ücretli kamu işlerinde bir aylık iş için ortalama 1000 Som (60 TL civarı) ödenmektedir. Nitekim düşük ücretlerden dolayı araştırmaya katılanların %68,5'i bu işleri tercih etmemekte ve %16,3'ü de vasıfsız oldukları için bu işi değerlendirdiklerini ancak hoşlanmadıklarını belirtmektedir. Araştırmada temel olarak endüstri, eğitim, sağlık, ticaret ve kamu yönetimi alanında hizmet veren devlet kurumlarından, anonim şirketlerden ve LLC'den (limited liability company) işverenlere de yer verilmiştir.

Sonuç itibari ile bir olgu olarak işsizlik birbiriyle bağlantılı pek çok problemin iç içe geçtiği karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda işsizlik probleminin çözümü; eğitimdeki çarpıklıkların giderilmesi, işçinin haklarının ve güvencelerinin sağlanması ve ekonomik büyüme gibi düzenlemeler ile gerçekleştirilebilir. İşsizlik sayısını azaltmak için devletin eğitimdeki çarpıklıkları ortadan kaldırmak ve çalışanları koruyacak yasal düzenlemeler yapmak gibi bütünsel bir planlamayı hayata geçirmesi gerekmektedir.

Gençlerin emek piyasasına girme sorunu, emek ihtiyaçları ve fırsat eşitliği sorunu ile yakından ilgilidir. Bu bağlamda gerçek şu ki, gençliğin işsizliğine yol açan temel neden öncelikle istihdamın azlığı değil, mevcut istihdam koşullarının gençleri hem uzmanlık hem de öngörülen maaş konusunda tatmin etmekten uzak olmasıdır.

## **2.9. Gençlerin İstekleri**

Çalışmanın bu kısmında Kırgızistan'daki genç nüfusun neler istediği ve bu istekleri gerçekleştirmek için nasıl bir çaba gösterdikleri ele alınacaktır. Bu bağlamda çalışmanın bu bölümü günümüzde gençler ne istiyor sorusu etrafında şekillenecektir. "Günümüz gençleri tam olarak ne istemektedir? Onların profesyonel ve kariyer hedefleri nelerdir?" sorularının cevaplandırılması bu araştırma için oldukça önemlidir.

Gençlerin birçoğu sosyal kötümserlik ile karşı karşıyadır. Kırgızistan'da gençlerin önemli bir kısmı dünya standartlarına uygun bir şekilde kendi emeklerinin karşılığını alabileceklerine ve istedikleri alanda uzmanlaşıp çalışma imkanı bulabileceklerine inanmamaktadır (Rastegaeva, 2018, s. 87). Belli bir uzmanlaşmaya ulaşmadan sürekli iş değiştirmek zorunda kalmaları gençlerin iş motivasyonlarını düşürmekte ve bu durum profesyonel iş gücü yapısında dengesizliğe neden olmaktadır. Gençlerin iş motivasyonlarında dış etkenlere bağlı olarak büyük değişiklikler yaşanmaktadır. Nitelikli ve genç kadrolar (uzmanlar) çok sık iş ve meslek değiştirmek zorunda kalmaktadır. Bu da aynı zamanda profesyonel işgücü yapısında dengesizliğe neden olmaktadır. Gerçekten gün geçtikçe piyasa ilişkilerinde gençlerin durumu ile ilgili problemler ortaya çıkmaktadır. Bu problemlerin en önemlisi gençlerin yaşadığı istihdam problemi, öte yandan istihdam edilen gençlerin de iş yaşamında beklentilerinin karşılanmadığı söylenebilir. Böylece gençler uzun vadeli bireysel planlar yerine (sosyal, manevi, ekonomik, ailevi) yapamamaktadır. Ancak bu hayat stratejisi ile gençler hayata adapte olamamakta ve planlarını sürekli olarak geleceğe ertelemektedir (Korshunov, 2012, s. 11).

Son yirmi yıl içinde dünyada yaşanmış olan değişimler ve ekonomik krizin etkisi ile gençlerin istihdamına yönelik problemler ağırlaşarak derinleşmektedir. İş piyasasındaki genç istihdamı ile ilgili sorunun özgüllüğü, daha önce göz önünde bulundurulmuş faktörlerin yanı sıra, son yirmi yılda meydana gelen küresel ekonomik krizin bir sonucu olarak artan işgücü arzı ile de açıklanabilir. Üretim hacminin düşmesi ve karsız işletme hacminin yükselmesi ve finansal krizin karmaşıklaşması gibi faktörler işgücü talebini son derece etkilemektedir. İş piyasasındaki kapasitenin azalması, iş imkanlarının sağlanmasındaki dengesizlik işsizliğin artmasına neden olmaktadır. İş piyasasındaki işgücü talebi ve arzındaki dengesizlik de bu sorunu ağırlaştırmaktadır. Ayrıca iş piyasasının işçi talebinin, tanımlanmış bir aktivite türündeki uzmanlar ve aynı alandaki uzmanların yeniden eğitilmesi ile kısıtlanması gibi sorunlar da işgücü arzı ve talebi arasındaki dengesizliği artırmaktadır.

İşgücü piyasası nesnel olarak genç ve hırslı uzmanlara ihtiyaç duymaktadır, ancak genel olarak reelde gençlerin içinde buldukları durum bununla örtüşmemektedir.

Gençler, profesyonel iş dünyasında küresel işgücü piyasasının işleyişini yeteri kadar anlayamamaktadır. Bununla birlikte gençlerin, yeterince deneyim sahibi olmamaları ve piyasa ihtiyaçlarını anlayamamaları ve sorumluluk taşımada yetersiz olmaları gibi faktörler gençlerin iş hayatında başarı kazanmasına engel olmaktadır.

Gençler günümüz iş piyasasının işleyişi ve bu işleyişte başarılı bir kariyer oluşturmada iş piyasasının kuralları, kendi hakları ve sorumlulukları hakkında yeterli bilgiye sahip değildir. Gençler iş hayatına başladıklarında genellikle daha idealist bir duruşa sahiptir. Ancak içinde buldukları koşullar bu idealizmi yok etmekte, gençleri zor bir sosyo-psikolojik sürece sokmakta ve böylece gençlerin iş piyasasında uzmanlaşması ve tatmin olması zorlaşmaktadır.

İşsizlik sorunu gençleri psikolojik olarak da sarsmaktadır. Bu durum sadece ekonomik yapıyı ve yaşam tarzını etkilememekte; gençlerin bütün finansal durumunu etkilemekte, hatta kendilerini bir birey olarak kabullenmelerini zorlaştırmakta ve sosyal istikrarlılığın gerekli seviyesini de düşürmektedir. Bununla birlikte işsizliğin manevi maliyetlerine dayanmak zorunda kalan gençler duygusal olarak olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. İş hayatına adım atan birçok genç ilk günden itibaren iş bulma, işe devam edebilme ve geçimini sağlayabilme noktasında dışlanma ve hayal kırıklığı hissetmektedir. Gençlerin önemli bir kısmının bağımsız yaşama geçişlerinin ilk günlerinden itibaren işsizlik ve dışlanma ile mücadele etmek zorunda kalmaları, topluma ve geleceğe güvenli bakamamalarına sebep olmaktadır. Bu durum suç oranlarının, alkol, uyuşturucu kullanımının ve intihar oranlarının artışı ile sonuçlanmaktadır (Isayev ve Syrgabayev, 2011, s. 296). Yukarıda belirtilen işsiz gençlerin dışlanma durumu onların davranışlarına da çok farklı şekilde yansımaktadır. İş piyasasına giremeyen, işçi topluluğundaki eğitim okulunda eğitim görme imkânı bulamayan, işsiz gençlerin şiddete eğilimi de daha yüksektir (Ryazanov, 2011, s. 109).

Kuşkusuz, işsizlikle suç arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Ancak, işsizlik bir anlamda suç işlemek için bir zemin oluşturabilmektedir (Isayev ve Syrgabayev, 2011, s. 296). İşsizlik uyuşturucu bağımlılığı ve alkol kullanımının yaygınlaşmasında da önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir (Beglova, 2010, s. 172). Uyuşturucu ve alkol bağımlılığı ise gençleri kamusal hayattan uzaklaştırmaktadır.



### 2.9.1. İşgücü piyasasında gençlik

Gençlerin işgücü piyasasında işe yerleşmeleri için veya var olabilmeleri için birkaç aşamadan geçmeleri gerekmektedir. Bu aşamalar şu şekilde sıralanabilir; profesyonel yönelim ve meslek seçim süreci, eğitim ve seçilmiş meslek bakımından yeniden eğitim süreci, sosyal, iletişimsel ve etkinlik yetkinliklerini elde etme süreci, kişisel değer yönelimlerinin oluşması süreci, iş arama süreci, ilk işe yerleşme, bağımsız işgücü faaliyeti, tekrardan iş arama ve işyeri değiştirme süreci. Bu aşamaların her biri gençlerin iş piyasasında yer edinmeleri için son derece önemlidir. Sonuç olarak başarılı iş bulma süreci istikrarlı istihdamla, gençlerin iş piyasasının kurallarını ve haklarını benimsemeleri ile gerçekleşmektedir.

Gençliğin sosyo-demografik bir grup olarak heterojenliği, işgücü piyasasında istihdamın kendine özgü özellikleri de göz önünde bulundurulduğunda, birtakım gruplandırmaların yapılmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda 14-18 yaş, 19-25 yaş, 26-30 yaş olmak üzere üç ana alt grup bulunmaktadır. Eğitim ve uzmanlığı yetersiz olan küçük yaşta birinci grup iş piyasasına girmede büyük sorunlar ve engeller yaşamaktadır. Çünkü iş piyasası hakkında asgari bilgiye sahip olan 14-18 yaş arasındaki gençler, iş mevzuatlarının temellerini bilmemektedir ve iş piyasasındaki bağımsız eylemlere hazır değildir (Gnevasheva, 2014, s. 266).

Korshunov'un yaptığı araştırmaya göre, düşük gelirli aileler sadece modern eğitim alamayan ve maddi imkânları düşük olan aileler değildir, bunlar aynı zamanda gençlerin akranlarıyla sanal iletişim ve eğlence için kullandıkları teknolojilere erişimi kısıtlı olan ya da bilinçsiz kullanan ailelerdir. Bu faktörler gençlerin gerçek hayata katılma sürecindeki yeteneklerini ve gerçek potansiyellerini sınırlamakta ve istihdam süreçlerinde ciddi sorunlar yaratabilmektedirler (Korshunov, 2012, s. 15).

İkinci grupta yer alan 19-25 yaş arasındaki gençler işgücü piyasasına yoğun bir şekilde katıldıkları için, bu grupta yer alan gençlerin işgücü piyasasındaki istihdamını teşvik etmek devlet ve devlet dışı kuruluşların birincil hedefi olmalıdır.

İşgücü piyasasında konsolidasyonu sağlayan üçüncü grupta ise yeniden eğitim, iletir eğitim, sosyal ve diğer hakların korunması gibi bilgilere sahip olunması önemlidir.

Günümüzde işverenlerin daha çok genç profesyonelleri istediği bilinmektedir. Pek çok şirket, gençlerin iş ve kariyerle ilgili beklentilerini görmedikleri için onların yeteneklerini değerlendirememekte ve kendi işletmelerinde daha etkili bir şekilde kullanmayı başaramamaktadır. Sonuç olarak gençlerin istihdamının teşviki için işe alım kriterlerinin yumuşatılması, iş tecrübesi olmayan gençlerin de istihdam edilmesi, gündüz eğitim gören öğrenciler için esnek bir çalışma programının oluşturulabilmesi gerekmektedir.

Özellikle uzmanlık alanlarında iş tecrübesine sahip olmak, bugün adayların iş piyasasında sunulan boş pozisyonları doldurmaları için gerekli şartlardan biridir (Belaya, 2010, s. 109). Bu durumda mezunlar için geçici istihdam sadece deneyim kazandırmakla kalmamakta, aynı zamanda modern işgücü piyasasına önemli bir katkı da sağlamaktadır. Bugün de genç istihdamına yönelik kurumlar özellikle sosyal korumaya ihtiyaç duyan vatandaşların istihdamı için özel programlar düzenlemekte, gençlerin geçici istihdamını ve ilk defa iş arayan mezunların geçici olarak istihdam edilmesini sağlamaktadır. Ancak bu kurumlar gençlerin işsizlik problemini çözme konusunda yetersiz kalmakta ve bu sebeple yeni yaklaşımlar geliştirmelerine ihtiyaç duyulmaktadır.

### **2.9.2. Gençlere yönelik aktif işgücü piyasası program etkinlikleri**

2017 yılı itibarıyla Bişkek şehir istihdam hizmetine kayıtlı 6.750 vatandaşın 1.585'i 28 yaşın altındadır. Bişkek şehir idaresi 2016'da istihdamı teşvik etmek için başvuran toplam 19.144 insanın 9.879'unu istihdam etmiştir. Gençlerin büyük bir çoğunluğu iş aramada pasif oldukları için mevcut iş fırsatlarının çoğunu kullanamamaktadırlar. Gençlerin bu pasif tavrının altında güvencesiz, zorlu ve rekabetçi iş piyasasından kaçınma isteği yatmaktadır.

Bu çalışma her şeyden önce Kırgızistan'da yaşayan gençlerin iş arama sürecinde karşılaştıkları sorunları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede Kırgızistan genç nüfusunun iş bulma konusunda ciddi sıkıntılar yaşadığı söylenebilir. Örneğin işgücü piyasasında talep ile ilgili bilgi kanalları açıkça yeterli değildir. Bu bağlamda piyasadaki kontenjanlar hakkında geniş ve erişilebilir bir kamu bilinci üzerinde çalışmak

gerekmektedir. Başka bir deyişle, mesleki ve eğitimsel ihtiyaçların oluşumu üzerinde olumlu düzenleyici etki yaratabilecek gazete ve dergi gibi medya organları aracılığıyla işgücü piyasası ve eğitim hizmetleriyle ilgili gençlerin bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Kırgız Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı'nın Gençlik iş gücü değişimi başlığı altında gençlere iş bulma konusunda yardımcı olan özel bir alt bölüm bulunmaktadır. Gençlik iş gücü değişimi her ayın 9'unda 'İş Fuarı' düzenlenmektedir. Bu etkinliğin amacı işsiz gençleri işe yerleştirme ve gençlerin doğrudan işverenlerle tanışma fırsatı bulabilmesini sağlamaktır. Bişkek'te de işverenler ile işbirliği içerisinde istihdamı kolaylaştırmak için, vatandaşlara ek hizmetler sağlamak amacıyla, istihdam hizmeti iş fuarları düzenlenmektedir. 2017'de yaklaşık 4000 kişinin katıldığı ve yükseköğrenim kurumları ile 8 teşebbüsün işbirliği ile düzenlenen fuarda Bişkek il yönetimi tarafından 500'den fazla kişi işe yerleştirilmiştir (Gençlik İstihdam Merkezi, 2017).

Gençlik işgücü değişimi programı sadece gençler ve öğrenciler için iş bulma görevini yerine getirmekle kalmamakta; aynı zamanda istekli olan öğrencilere işgücü piyasasında gençlik istihdamı ile ilgili alanlarda ön diploma uygulamasına katılma fırsatı veren bir bilimsel merkez olarak da çalışmaktadır. Kırgızistan'da devlet tarafından yürütülen gençlik politikası Kırgız Cumhuriyeti Anayasası, Kırgız Cumhuriyeti Kanunu "Devlet Gençlik Politikası İlkeleri Üzerine" ve Kırgız Cumhuriyeti'nin diğer normatif yasal düzenlemelerine tabidir. Gençlik örgütleri hem devlet hem de diğer sivil toplum örgütleri tarafından gençliğe yönelik faaliyetler ile teknik ve idari açılardan desteklenmektedir. Kırgızistan'da IESEC; gençlik STK'ları 'Eylemde Gençlik Politikası', 'Cumhuriyetin Mülkiyeti' ağı, 'Nesil İnsan' kamu vakfı, 'Harekete geçelim'; UNDP ile Kırgızistan Cumhuriyeti Çalışma, Göç ve Gençlik Bakanlığı arasında yapılan anlaşmaya dayanarak oluşturulan Gençlik Çalışma Borsası gibi gençlere yönelik politika yürüten pek çok oluşumdan ve örgütlenmeden söz edilebilir. Özetleyecek olursak, devlet fuar düzenlemekte, gençlerle buluşmakta ve pek çok STK gençlere yönelik çalışmalar yapmakta; fakat bütün bunlar parçalı ve plansız bir yapı sergiledikleri için gerekli amaca ulaşmamaktadır.

Devletin gençlik politikası alanında pratik ve kullanılabilir birtakım yasal düzenlemeler ortaya koyması oldukça önemlidir. Genç kuşağın toplumun sosyal yapısında oynadığı rolden hareketle Kırgızistan Cumhuriyeti Hükümeti 2017-2020 için Gençlik Politikasının Geliştirilmesi Programı'nı oluşturmuştur (KC “Erkin-Too” gazetesi, 5 Eylül, 2017). Bu programa göre temel problemler şunlardır:

- Devlet gençlik politikasının yasal çerçevesinin ve yönetim yapısının yetersizliği;
- Gençliğin kendisini gerçekleştirme ve geliştirme için istikrarlı koşulların yetersizliği;
- Gençlerin sosyo-ekonomik durumunu iyileştirmek için sistematik engellerin varlığı;
- Ulusal, bölgesel ve belediye düzeyindeki devlet memurlarına çeşitli grupların ve gençlik kategorilerinin sınırlı ve eşitsiz erişimleri.

Bu programın iki ana hedefi vardır. Bunlar;

1. Genç nesillerin sosyal ve ekonomik yönden kendini kapsamlı bir şekilde gerçekleştirme için uygun koşulların yaratılması ve

2. Hazırlık ve karar verme sürecinde gençlerin aktif katılımının artırılmasıdır.

Bu çerçevede programın ana amacı; Kırgız Cumhuriyeti Anayasası'na ve ülkenin kalkınma hedeflerine yönelik olarak vatandaşlık becerilerinin, sorumluluklarının ve ulusal değerlerin güçlendirilmesinde yardımcı olunması ve karar verme sürecine gençlerin katılımının artırılması şeklinde özetlenebilir. Gençlerin eğitim, emek, barınma ve kendini geliştirmelerine yönelik alınan önlemler birbirini tamamlayıcı olup, modern gençliğin istihdam sorununun çözümü birleşik ve amaçlı bir uygulama gerektirmektedir.

Bugün Kırgızistan'da genç işgücü piyasasındaki mevcut durum, birtakım olumlu değişikliklere rağmen, pek çok problem içermektedir. İşgücü piyasasını düzenleyen mekanizmalar, işveren ile işgücü arasındaki ilişkiler; pratikte işgücü piyasasındaki gençlerin istihdamının zamanında ve etkin bir şekilde gerçekleşmesinin koşullarını sağlamamaktadır. Gençlerin mesleki eğitim sürecinin işgücü piyasasının talepleri ile örtüşmemesi nedeniyle de eğitim, gençlerin iş bulmasında etkili olamamaktadır. Üstelik, bunlara, iş piyasasına ilişkin analizlerin yetersizliği de eşlik etmektedir. Bu

bağlamda Kırgız toplumunun en önemli sorunlarından biri olan genç istihdamı sorununu etkili bir şekilde çözecek geniş uyum kapasitesine sahip yeni toplu mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir.

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışma ulaşmak istediği amaca ilişkin betimleyici, zaman açısından kesitsel bir araştırmadır. Evren hakkında genel bir fikir edinmek amacıyla evrenden alınan bir grup örneklem üzerinde yapılan anket çalışmaları temel veri toplama tekniğini oluşturmaktadır. Bu bağlamda Kırgızistan'ın başkenti Bişkek şehrindeki 3 üniversitenin farklı fakültelerinde öğrenim gören son sınıf öğrencileri üzerinde anket yapılmıştır. İstihdam ve iş hayatı hakkında ciddi karar verme döneminde oldukları ve lisans dönemi içinde aldıkları bilgileri nasıl uygulayabilecekleri konusunda gerçekçi bir bakışa sahip oldukları için son sınıf öğrencileri seçilmiştir. Araştırmanın verileri 22 Ocak-25 Şubat 2018 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırmanın amacını oluşturan sorulara cevap aranması bağlamında, anketin yanı sıra görüşmeler de yapılmıştır. Görüşme yöntemi olarak yarı yapılandırılmış mülakat uygun görülmüştür ve mülakatlar mezun olduğu alanda çalışmayıp, başka alanlarda çalışan veya çalışmak zorunda kalan ve işsiz olan üniversite mezunlarıyla yapılmıştır.

Araştırmada, eş zamanlı olarak nicel ve nitel iki araştırma yöntemi uygulanmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma Kırgızistan'lı 16-28 yaş arası genç üniversite öğrencileri ve mezunlarından oluşan katılımcılar ile yapılmıştır. Örneklem için seçilen yaş aralığı Kırgızistan'ın gençlik tanımında belirtilen yaş aralığı referans alınarak belirlenmiştir (KC "Erkin-Too" gazetesi, 14 Ağustos, 2009). Bu doğrultuda araştırma evreni olarak ülkedeki teknik alanlarda gençler arasında rağbet gören üniversiteler olan İ. Razakov Kırgız Devlet Teknik Üniversitesi (4 Enstitü, 5 Fakülte, Öğrenci Sayısı: 12.000), N.

İsanov Kırgız Devlet İnşaat, Ulaştırma ve Mimarlık Üniversitesi (7 Enstitü, 6 Fakülte, Öğrenci Sayısı: 12.500 civarı) ve hem fen hem beşeri bilimlerde eğitim sunan Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi (2 Enstitü, 9 Fakülte, 3 Yüksekokul, Öğrenci Sayısı: 4680 civarı) seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturmak üzere ise, amaçsal örnekleme tekniği kullanılarak bu üç üniversitede son sınıf öğrencisi olan 100 kişiye ulaşılmıştır. Katılımcıların bir tanesi soruları yanıtlarken eksik veri verdiği için araştırma dışı bırakılmıştır. Fakültelerin fen, sosyal bilim gibi farklı alanlardan olmasına özen gösterilmiş, bu sayede farklı disiplinlerde eğitim gören heterojen bir öğrenci örneklemini amaçsal örnekleme tekniği ile oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak anket görüşmesine katılmayı daha çok mühendislik bölümünde okuyan öğrenciler kabul etmiştir. Ayrıca 28 yaşın altında Bişkek'te eğitim vermekte olan üniversitelerin mezunlarından amaçsal örnekleme tekniği ile seçilen 14 kişi ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yapılmıştır.

### **3.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı**

Araştırmanın verileri 2018'de 22 Ocak ve 25 Şubat tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışmada nicel ve nitel veri toplama teknikleri bir arada kullanılmıştır. Öğrencilerin meslek edinme amacıyla üniversitede bölüm seçme ve mezun olup işe yerleşme arasında bulunan zaman dilimindeki planlarını ve beklentilerini belirleyebilmek amacıyla anket; mezun olduktan sonra istihdam edilme sürecini etkileyen faktörleri tespit etmek ve konuyla ilgili ayrıntılı veri elde etmek için ise üniversite mezunları ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

Anket soruları, literatür taraması sonrasında araştırmanın amaç ve sorularıyla ilgili olacak şekilde hazırlanmıştır. Sorular uzman görüşüne sunulmuş, gerekli bilgiler alınmış ve daha sonra düzeltmeler yapılmıştır. Anket soruları demografik özellikler, eğitim durumu, kişisel gelişimden memnuniyet derecesi ve geleceğe yönelik amaçlar olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır. Ankette çoktan seçmeli soruların yanı sıra açık uçlu sorular da bulunmaktadır. Araştırmanın pilot çalışması 5 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Yukarıda da değinildiği gibi, araştırma kapsamında 14 üniversite mezunu ile araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır.

Anket ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları ekler bölümünde yer almaktadır.

### **3.4. Veri Analizi**

Saha araştırması sonucunda anketlerden elde edilen veriler SPSS programına girilerek analiz edilmiştir. Nicel veriler, SPSS programında frekans analizi, çapraz tablo analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Anket soruları değerlendirilirken ankette araştırdığımız konuyu kapsayan tablolar sırasına göre verilmiştir.

Katılımcıların izni alınarak ses kayıt cihazıyla kaydedilen yarı yapılandırılmış görüşmeler, katılımcıların söyledikleri üzerinde hiçbir değişiklik yapılmadan deşifre edilerek Microsoft Word programına aktarılmıştır.

### **3.5. Örneklemin Genel Özellikleri, Kırgızistan'ın Sosyo-Ekonomik, Etnik ve Kültürel Yapısı**

Kırgız Cumhuriyeti Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla birlikte, 31 Ağustos 1991'de bağımsızlığını kazanmıştır. Ülke bağımsızlıktan sonra piyasa ekonomisine geçiş sürecinde önemli sosyo-ekonomik reformları gerçekleştirme çabaları içerisine girmiştir. Özellikle bütün ülke ekonomisini belirleyen, kırsal kesimdeki bireylerin gelir kaynağının temelini oluşturan ve 5 yıllık planlara bağlı olarak devlete ait topraklarda üretim yapan tarım işletmeleri olan kolhozların (collective farm) ve sovhozların ortadan kaldırılması birçok sosyo-ekonomik soruna yol açmıştır:

“Özellikle Sovyet sonrası dönemde hızlı özelleştirmelerin yapılması, kolhoz ve sovhoz gibi ekonomik faaliyet içeren unsurların özelleştirmelerinde, sosyal ve ekonomik gücü elinde bulunduran ailelerin belirleyici rolü olmuştur” (Beşirli, 2011, s. 330).

Orta Asya'da yer alan Kırgızistan; kuzeyde Kazakistan, batıda Özbekistan, güneybatıda Tacikistan ve güneydoğuda Çin Halk Cumhuriyeti ile çevrilidir. Kırgızistan'ın Batken, Calalabad, Oş, Talas, Narın, Isık Köl ve Çüy olmak üzere yedi bölgesi bulunmaktadır. Başkenti Bişkek olan Kırgız Cumhuriyeti'nin ikinci büyük şehiri ise 3000 yıllık tarihi ile zengin Oş şehridir.



### 3.5.1. Sosyo-politik durum

Kırgızistan'ın demokratik gelişiminde iki önemli devrim söz konusudur. Lale Devrimi diye adlandırılan ilk devrim, bağımsızlık tarihinden 2005 yılına kadar ülkeyi yöneten cumhurbaşkanı Askar Akayev'in ülkeyi terk etmesiyle sonuçlanmıştır. Sonraki cumhurbaşkanı olan Kurmanbek Bakiyev ise 5 sene sonra yani 2010 yılında ortaya çıkan halk ayaklanması sonucunda ülkeden kaçmıştır.

Buyar ve Joldoshev (2017, s. 262) karşılaştırma yaparak iki cumhurbaşkanın izlediği politikaların benzer olduğunu şu şekilde ifade etmektedir: "İktidara gelişiyle Akayev'den çok farklı bir tutum sergilemeyen Bakiyev ülke kaynaklarını ailesine tahsis etmekten çekinmemiş, medya ve internete yasaklamalar getirmiş, rüşvet ve adam kayırmacılık olayları bu dönemde de artmıştır. İki devrimin sonucunda değişen sadece iki harf olmuştur, yani A (Akayev) yerine B (Bakiyev) geçmiştir" (Buyar ve Joldoshev, 2017, s. 262).

Ülkede özellikle 2010 yılında ülkenin güneyinde patlak veren etnik çatışma endişe yaratmıştır. Devrim sonrası etnik çatışmayla devam eden olaylar çerçevesinde, referandum ile Kırgızistan'da Parlamenter yönetim modeline dayalı yeni bir Anayasa kabul edilmiş ve bir buçuk yıl süreyle Roza Otunbayeva'nın cumhurbaşkanlığı onaylanmıştır (2017, s. 264). Böylece geçici hükümetin başına Roza Otunbayeva getirilmiştir.

"Parlamento seçimlerinden bir yıl sonra 30 Ekim 2011 tarihinde Cumhurbaşkanlığı seçimi yapılmıştır. Cumhurbaşkanlığına 83 aday talip olmuştur. Ancak Cumhurbaşkanlığına aday olabilmek için zorunlu olan Kırgız Dili Sınavından yeterli başarı gösterememiş olanlar ve aday olabilmek için gerekli imzayı toplayamayan adaylar elenmiştir. Böylece Cumhurbaşkanlığı seçimine 16 aday katılmıştır. Adaylardan, geçici hükümet döneminde Başbakan görevinde bulunan Kırgızistan Sosyal Demokrat Partisi lideri Almazbek Atambayev oy kullananların %63,24'ünün oyunu alarak Cumhurbaşkanlığı seçiminin galibi olmuştur" (Sarı, 2012, s. 11).

Bağımsızlık tarihinden bugüne kadar Kırgızistan'da cumhurbaşkanlığı seçimi 7 kez yapılmıştır ve cumhurbaşkanı 5 kez değişmiştir. Askar Akayev 1991, 1995, 2000 yıllarında; Kurmanbek Bakiyev ise 2005 ve 2009 yıllarında aday olmuş ve kazanmıştır. Ülkenin üçüncü cumhurbaşkanı olan Roza Otunbayeva 2010 yılındaki referandum ile

bu göreve seçilmiştir. 2011 yılındaki cumhurbaşkanlığı seçimini Almaz Atambayev kazanmıştır. 15 Ekim 2017’de yedinci kez yapılan cumhurbaşkanlığı seçimine yaklaşık 1 milyon 668 bin kişi katılmış olup, bu oran Kırgızistan nüfusunun %55,93’üne tekabül etmektedir. Bu seçime 13 aday katılmış, ama son anda 3 aday seçime katılmaktan vazgeçmiş ve 10 adayın katıldığı seçimde Kırgızistan Sosyal Demokrat Partisini temsil eden aday Sooronbay Ceenbekov %52,78 civarında oy alarak cumhurbaşkanı seçilmiştir. Ceenbekov’dan sonra %36,34 oranıyla Respublika Ata Curt partisinin lideri Ömürbek Babanov en çok oy alan ikinci aday olmuştur. 2017 yılında yapılan bu cumhurbaşkanlığı seçiminde oyların otomatik olarak okunması için Kırgızistan vatandaşlarının biyometrik verileri ve parmak izlerinin alındığı ve buna uygun oy sandıklarının kullanıldığı vurgulanmalıdır. Kırgızistan’da bu teknolojiler ilk defa kullanılmıştır (Kubitskiy, 16 Ekim, 2017).

Bağımsızlıktan bu yana Kırgızistan’da 30 başbakan görev yapmıştır. Kırgızistan Cumhuriyeti Anayasasına göre, başbakanın istifası Kabine’nin bütününde değişime neden olmaktadır. Bu nedenle başbakanın değişimiyle birlikte her defasında tüm bakanlıklarda değişim gerçekleşmiştir (Grigorenko, 19 Nisan, 2018).

Bugün Kırgızistan parlamenter sistemle yola devam etmektedir. Buna göre Kırgızistan Cumhuriyeti hükümeti bir kişiye veya klana göre değil, seçilen temsilcilerden oluşan bir meclis sistemine dayanmaktadır. Karar almada ve bütçe ile ilgili sorunları çözümede yetkili olan parlamento üyeleri; aynı zamanda, herhangi bir kararı iptal edebilmekte, başlatabilmekte, bloke edebilmekte ve devlet başkanını seçebilmektedir (UNICEF, 2012, s. 14).

### **3.5.2. Kırgızistan’ın nüfusunun kültürel ve etnik yapısı**

Kırgızistan’ın nüfusu Milli İstatistik Kurumunun (MİK) verilerine göre, 2018 yılında 6.256.730’a ulaşmıştır. Kırgızistan’da 80’i aşkın farklı etnik grup bir arada yaşamaktadır. Nüfusun %73,3’ünü Kırgızlar, %14,7’isni Özbekler, %5,6’sını Ruslar, %1,1’ini Dunganlar ve %0,9’unu Uygurlar, Tacikler, Koreliler, Tatarlar, Ukraynalılar ve diğer etnik gruplar oluşturmaktadır (MİK, 2018).

Kırgızistan'ın ilk cumhurbaşkanı Askar Akayev farklı etnik grupların bir arada uyum içerisinde yaşamasına yönelik olarak, "Kırgızistan hepimizin evidir" sloganıyla birçok faaliyet gerçekleştirmiştir. "Akayev Kırgızistan'da yaşayan bütün etnik grupları birleştiren Kırgızistan Halklar Asamblesi'ni kurmuştur. Asamble'nin ilk toplantısı 7-8 Ocak 1994'te gerçekleşmiştir. Bu Asamble, Kırgızistan'da etnik gruplar arasındaki uzlaşmayı sağlamak amacıyla düzenlenmiş ve Asamble'nin gerçekleşmesinde Akayev'in kişisel katkısı önemli rol oynamıştır. Asamble'nin amacı Kırgızistan'da yaşayan bütün etnik grupların sorunlarını ve çözüm önerilerini dile getirmelerine fırsat vermektir. Asamble Kırgızistan'daki bütün etnik gruplar arasındaki ilişkiyi sağlamlaştırmada, etnik gruplar arası uyumluluğa ve barışa katkı sağlamada önemli bir rol oynamıştır" (Joldoshov, 2013, s.125). Asamble bugüne kadar her etnik grubun temsilciliği ile faaliyetlerini başarılı bir şekilde yürütmüştür.

Ülke nüfüsünün %80'den fazlası Müslüman ve yaklaşık %17'si Hristiyandır. Nüfüsün din temelindeki verileri incelendiğinde Kırgız, Özbek, Dungan, Uygur, Türk, Tacik, Çeçen ve diğer etnik grupların İslam dinini benimserken; Ruslar, Beyaz Ruslar ve Ukraynalıların Hristiyan dinini benimsedikleri görülmektedir. Nüfüsün %3'lük kısmı ise diğer dini inançlara sahip toplum üyelerinden oluşmaktadır.

### **3.5.3. Üniversite eğitimi ve istihdam**

Kırgızistan'da toplam 51 üniversite bulunmaktadır. Bunların 35'i devlet, 16'sı özel üniversitedir. Ülkenin başkenti Bişkek'te 34 üniversite eğitim vermekte olup bunları ise 23'ü devlet ve 11'i özel üniversitedir. Ülkede eğitim sistemi Sovyet eğitim sistemi ile uluslararası eğitim standartlarının bileşiminden oluşmuştur. 2012 yılından itibaren pek çok üniversitede Bologna eğitim sistemi de uygulanmaya başlamıştır. Kırgızistan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı altındaki Yönetim Akademisi ve Diplomatik Akademi sadece yüksek lisans seviyesinde eğitim vermektedir. Diğer yükseköğretim kurumlarında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde eğitim verilmektedir.

Eğitim Bakanı yardımcısı Abdimanap Muratov eğitim seviyesi kalitesinin yeterli olmamasına rağmen, eğitim ücretlerinin her sene yükselmesinin nedenlerini şöyle açıklamaktadır:

“Eğitim kalitesinin düşük olmasının iki ana sebebi var. Birincisi öğretmenlerin iyi bir maaşı yok ve bununla ilgili koşullar da mevcut değil. Devlet eğitim kurumlarının ihtiyaçlarını karşılamak için bir yılda devlet bütçesinden sadece %27 oranında kaynak ayırmakta, diğer ihtiyaçlar öğrencilerin ödediği ücretten karşılanmaktadır. Bizim aldığımız karara göre, eğitim için alınan ücretler öğretmenlerin maaşı ve üniversitelerin fiziki alt yapı gereksinimlerini karşılamak için harcanmaktadır. Evet, biz de anlıyoruz, bu nedenlerden dolayı eğitim kalitesi de düşmektedir” (Ekonomika gazetesi, 5 Nisan 2018).

Eğitim ücreti hakkında Kırgızistan Cumhuriyeti hükümetinin özel bir kararı bulunmaktadır. Bu karara göre eğitim ücretinin, sabit oranlar ve azami tutarı aşmaması gerekmektedir. şu an için en yüksek eğitim ücreti Kırgız Devlet Tıp Akademisi’ndedir ve onun miktarı 60 bin KGS’dir (kırgız somu). İkinci sırada Kırgız Devlet Üniversitesinde yer alan Bilgi Teknolojileri Uzmanlığı eğitimi gelmektedir. Onun ücreti ise ücreti 27 bin somdan başlayıp 35 bin som civarına kadar çıkmaktadır. Bahsedilen eğitim kurumunda Bilgi Teknolojileri Uzmanlığı için ücretsiz eğitim alma fırsatı bulunmamaktadır. Kırgız Devlet İnşaat, Ulaştırma ve Mimarlık Üniversitesinde aynı bölüm için az sayıda da olsa ücretsiz eğitim kontenjanı bulunmaktadır. Bunun yanı sıra bu üniversitede eğitim ücreti 30.000-35.000 som arasında değişmektedir. Kırgız Devlet Teknik Üniversitesi’nde Bilgi Teknolojileri Uzmanı olmak için ücretsiz eğitim fırsatı bulunmaktadır; ücretli eğitim almak isteyenler için ise ücret miktarı 39 bin somdur. Genel olarak ülkede ücretsiz eğitim vermek için devlet bütçesinden 575 bin som ayrılmıştır. Genellikle bu bütçeden pedagojik bilim alanları için olan kontenjanlar karşılanmaktadır. Ülkede hukuk ve iktisat bilimi alanlarında ücretsiz eğitim almak için ise kontenjan mevcut değildir. Bu alanlarda eğitim almak isteyenlere sadece ücret karşılığında kontenjan açılmaktadır. (Ekonomika gazetesi, 5 Nisan 2018).

Ülkede eğitim sistemi ile ilgili en önemli sorunlardan birini M. şişman ve A. Arı (2009, s. 137-138) Milli Eğitim Bakanlığı’nın verilerine atıfta bulunarak şu şekilde ifade etmektedirler: “Kırgızistan’da öğretmenlerin maaşı merkezi hükümet bütçesinden ödenmekte olup oldukça düşüktür. Buna bağlı olarak öğretmen motivasyonu ve morali

oldukça düşüktür. Bu nedenle öğretmenlik, tercih edilen bir meslek olmaktan çıkmıştır. Öğretmenliği bırakıp başka işlere yönelenler olmaktadır. Öğretmenler arasında yaş ortalaması, yaklaşık 40-50 yaş dolayındadır.” Öğretmenlik gibi maaşı düşük işleri gençler tercih etmemektedir. Bu sebeple ücretsiz devlet üniversitelerinden öğretmen olarak mezun olmalarına rağmen, kendi uzmanlık alanlarında çalışan gençlerin sayısı oldukça düşüktür.

### **3.6. Serbest Piyasa Ekonomisinin Sosyal ve Emek Alanına Etkileri**

Serbest piyasa ekonomisine geçişle birlikte, Kırgız Cumhuriyeti’nde sosyal ve emek alanında ciddi değişiklikler meydana gelmiştir. Sosyalist ekonomik sistemden piyasa ekonomisine geçişte, ülkenin bağımsızlığının ilk yıllarında ekonomik anlamda ciddi sorunlar ortaya çıkmıştır. İşçi kıtlığı işyeri kıtlığıyla yer değiştirmiş ve bu da işsizliğe neden olmuştur. Sovyetler döneminde tüm vatandaşlara çalışmak için eşit fırsatlar sunulurken, artık bu tür bir istihdamın sağlanması mümkün olmamıştır. Böylece devlet tarafından belirli iş yerlerine yerleştirilme uygulaması ortadan kalktığı için genel eğitim okullarında, ortaöğretimde uzmanlaşmış ve üniversitelerde eğitimini tamamlamış olanların çoğunluğu aldıkları uzmanlık becerilerini kullanma fırsatını kaybetmiştir. Eğitim kurumlarının çalışmalarına ticari temelin getirilmesi, eğitime devam etmek isteyen ve mezun olmak üzere olan öğrencilerin okulu bırakıp çalışmak zorunda kalmaları gibi zorluklar ortaya çıkarmıştır. Bütün bunlar istihdamla, özellikle de genç istihdamıyla ilgili sorunlara temel teşkil etmiştir.

Kırgızistan’da göç ise bağımsızlıktan sonra, SSCB’nin dağılmasıyla başlamıştır. Çetintaş ve Baigonushova’ya göre ilk büyük göçmen akışı etnik Rusların ve Ukraynalıların çoğunun anavatanlarına dönüş yapmasıyla bağlantılıdır. Bunun yanı sıra Kırgızistan’ın; Çin ve Rusya gibi iki büyük ekonominin ortasında yer almasının, dil bilgisi açısından işçilere ticaret avantajı yarattığı ve işçi göçüne temel sağladığı vurgulanmaktadır (Çetintaş, Baigonuşova, 2017, s. 170).

Dünya Bankası’nın 2015’te yayımlanan raporunda ekonomideki istihdam olanaklarının yetersizliği, maaşların düşük olması gibi nedenlerle birçok Kırgız vatandaşın ülkeyi terk ettikleri belirtilmektedir. Bu rapora göre; 2000’li yılların ilk on

yılında işyerlerinin eksikliği ve düşük ücretler nedeniyle Kırgız işçileri daha iyi istihdam olanakları aramak için ülkeyi terk etmeye başlamıştır. Böylece esas olarak göçmenlerin gelirlerini eve göndermesiyle ülke, bağımsızlıktan sonra meydana gelen derin ekonomik krizden çıkmayı başarmıştır. Resmi olmayan tahminlere göre, yurtdışındaki Kırgız göçmen sayısı 500.000 ile 1 milyon kişi veya nüfusun %9-17'si arasında değişmektedir. Bu on yıl boyunca Kırgızistan, yurtdışına göç vermeyen bir ülkeden, yurtdışındaki işçilerden yapılan nakit transferlerin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın (GSYİH) %32'sinden fazlasını oluşturduğu bir ülkeye dönüşmüştür (Dünya Bankası, 18 Eylül 2015).

2018'de farklı ülkelerde göçmenlik kaydına alınmış Kırgız Cumhuriyeti vatandaşı sayısı yaklaşık olarak 745.000'dir. Kırgız Cumhuriyeti Hükümeti Devlet Göç Hizmeti'nin verilerine göre 2018 yılının başında Rusya'da 640 bin, Kazakistan'da 35 bin, Türkiye'de 30 bin, Amerika Birleşik Devletlerinde 15 bin, İtalya'da 5500, Güney Kore'de 5000, Almanya'da 5000, Birleşik Arap Emirliğinde 3000 ve İngiltere'de 2000 civarında Kırgız işçi bulunmaktadır. Kırgızistan Cumhuriyeti Merkez Bankası'na göre, yurtdışında çalışan ülke vatandaşları Kırgızistan'a 2016 yılında 1.991 milyon, 2017 yılında 2.288 milyon ve 2018 yılında 2.685 milyon ABD \$ göndermişlerdir (Kudryatseva, 16 Şubat, 2019).

Yurtdışındaki işçilerden gelen gelirler yalnızca doğrudan göçmenlerin ailelerine gitmemiş, aynı zamanda hizmet sektöründe olmak üzere ülkede istihdamın artmasına neden olan iç tüketimin aktif büyümesi için bir finansman kaynağı sağlamıştır. Bu durum, tarım işçilerinin şehirlerde ve yurtdışında daha verimli işlere taşınması nedeniyle işgücü verimliliğini önemli ölçüde artırmıştır. Bu görüş görüşmeye katılan üniversite mezunlarının ve son sınıf öğrencilerin görüşmede paylaştığı çalışma tecrübeleri ile kuvvetlenmiştir. Ancak göçün buna benzer olumlu yan etkilerine rağmen, yurtdışındaki göçmen işçilerden gelen gelirlere dayanarak bir ekonomik büyüme ve istihdam modelinin sürdürülebilir olmadığı da açıktır.

#### 4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde 99 anket ve 14 yarı yapılandırılmış görüşmeden elde edilen bulgular ile yorumlarına yer verilmiştir. Bu çalışma, yüksek eğitime sahip gençlerin işgücü piyasasına girdiğinde ortaya çıkan durumu incelemek ve gençler için reel istihdam alanları belirlemek, istihdam alanlarını aldıkları uzmanlıkla eşleştirmek ve genel olarak genç istihdamında uyumu etkileyen özellikleri analiz etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma şu anda öğrenci olan gençlerin istihdam durumlarına, kendi uzmanlık alanlarında herhangi bir iş tecrübeleri olup olmadığı veya eğitimlerini tamamladıktan sonra uzmanlık alanlarında çalışıp çalışmayacakları konularına odaklanmıştır. Ayrıca öğrencilerin istihdam olanaklarını etkileyebilecek bir faktör olarak başka bir şehir ve ülkeye taşınma hedefleri de dikkate alınmıştır.

##### 4.1. Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler

Bu kısımda ankete katılanlara ilişkin yaş, cinsiyet, sosyal durum ve eğitim gördükleri bölümler hakkında genel bilgilere yer verilmektedir.

Ankete 16-28 yaş arası yüksek öğrenim görmekte olan Bişkek'te yaşayan gençler katılmıştır. 2018'de gerçekleştirilmiş olan anketin örneklem büyüklüğü 99 kişi olup, ankete ülkenin önde gelen üniversitelerinde okuyan 45 kadın, 54 erkek öğrenci katılmıştır.

**Tablo 4.1.** *Cinsiyet*

	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	54	54.5
Kadın	45	45.5
Toplam	99	100.0

Yapılan araştırmaya katılan bireylerin yaş aralıkları sırasıyla şöyledir: 21 ile 24 yaş arası %81,9; 16 ile 20 yaş arası %10.6 ve son olarak 25 ile 28 yaş arası %7.4. 21 ile 24 yaş aralığındaki katılımcıların çoğunlukta olma sebebi, bu yaş aralığındaki gençlerin

genel olarak üniversite eğitimlerinin son senesinde olmaları ve bu gruptakiler için en önemli meselenin istihdam sorunu olmasıdır. Katılımcıların yaş dağılımlarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 4.2’de verilmiştir.

**Tablo 4.2. Yaşlara Göre Dağılım**

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde (%)
16-20 yaş arası	10	10,6
21-24 yaş arası	82	81,9
25-28 yaş arası	7	7,4
Toplam	99	100.0

**Tablo 4.3. Hangi üniversiteden mezun oluyorsunuz?**

	Frekans	Yüzde (%)
Kırgızistan Türkiye 'Manas' Üniversitesi	41	41.4
Kırgız Devlet Teknik Üniversitesi	44	44.4
Kırgız Devlet İnşaat, Ulaştırma ve Mimarlık Üniversitesi	14	14.1
Toplam	99	100.0

**Tablo 4.4. Hangi bölümde okuyorsunuz?**

	Frekans	Yüzde (%)
Elektrik Mühendisliği	43	43.4
Hidrolik Mühendisliği	6	6.1
Gazetecilik	1	1.0
Sosyoloji	7	7.1
Konservatuar	1	1.0
Veterinerlik	6	6.1
Pedagoji	3	3.0
İktisat	8	8.1
Tarih	5	5.1
Tercümanlık	4	4.0
Ekoloji Mühendisliği	1	1.0
Uluslararası İlişkiler	1	1.0
Turizm	8	8.1



İnşaat Mühendisliği	1	1.0
İşletme	4	4.0
Toplam	99	100.0

Ankete katılanların medeni durumu incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%90,8'i) bekar ve %7,1'i evlidir. %2'si ise kayıt dışı evlilik yaşamaktadır. Bu örneklem içinde bekârların sayısının belirgin bir şekilde fazla olması, genel olarak katılımcıların eğitimlerini tamamlamadan ve düzenli bir gelire sahip olmadan aile kurmak istememelerinden kaynaklanmaktadır.

Şu an ne iş yaptıkları ile ilgili soruya verilen cevaplar ise şu şekildedir: Hem öğrenci olup hem de çalışan katılımcıların oranı %39,4'tür; katılımcıların geriye kalanı (%60,6) ise herhangi bir yerde çalışmayan sadece öğrenci olan katılımcılardır. Aşağıdaki tablo katılımcıların öğrenci iken aynı zamanda çalışıp çalışmadıkları konusunda bilgiler içermektedir.

**Tablo 4.5.** *Şu anda yaptığı iş*

	Frekans	Yüzde (%)
Hem öğrenci hem çalışan	39	39.4
Sadece Öğrenci	60	60.6
Toplam	99	100.0

Tablo 4.6 ise katılımcıların kendi uzmanlık alanlarında veya başka bir alanda iş tecrübesine sahip olup olmadıkları ile ilgilidir. Henüz kendi uzmanlık alanlarında çalışmamış veya herhangi bir iş deneyimi olmamış katılımcıların oranı yaklaşık %47,5'tir. Katılımcıların %5'i ise turizm ve hizmet sektöründe satış danışmanı olarak çalışmıştır. Bu veriler ışığında gençlerin, ders saatleri dışında ve sadece para kazanmak amacıyla, uzmanlık alanı olmayan alanlarda çalışmakta olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.6.** *Ders saatleri dışında çalıştığınız alan*

	Frekans	Yüzde (%)
Ekonomi	6	6.1

Pedagoji (Öğretmenlik)	5	5.1
Veterinerlik ve Zooloji	1	1.0
Teknik	17	17.2
Edebiyat Fakültesi (Tarih, Sosyoloji, Filoloji)	11	11.1
İnşaat ve Mimarlık	6	6.1
Bilgi + Tarımsal	2	2.0
Turizm	1	1.0
Satış danışmanı	3	3.0
Çalışmıyorum	47	47.5
Toplam	99	100.0

#### 4.2. Gençlerin Eğitimini ve Mesleki Tercihlerini Etkileyen Faktörler

Ankette yer alan “Eğitim gördüğünüz uzmanlık alanınızda çalışacak mısınız? Hayır ise neden?” sorusuna son sınıf öğrencilerinden oluşan katılımcıların çoğu ‘Diğer’ seçeneğini işaretleyerek cevap vermiştir. Diğer seçeneğinden sonra, gençlerin %19,5’i “uzmanlık alanında ücretlerin düşük olması” nedeniyle çalışmayacaklarını belirtmiştir. Katılımcıların %19,5’i de “çalışma deneyimlerinin yetersizliğinden dolayı uzmanlık alanlarında çalışamayabileceklerini” belirtmiştir. Katılımcıların %11’i uzmanlık alanlarındaki işlerin ilgilerini çekmediğini, %8,5’i ise uzmanlık alanlarındaki çalışma koşullarının yetersiz olduğunu vurgulamıştır. Uzmanlık alanlarında çalışmanın prestijli olmadığını belirten katılımcıların oranı ise %6,1’dir.

**Tablo 4.7.** Edindiği uzmanlığa göre iş deneyimi ve planları

	Frekans	Yüzde (%)
Uzmanlık alanım ilgimi çekmiyor	9	11
Uzmanlık alanımda çalışma prestijli değil	5	6,1
Uzmanlık alanımda maaşlar düşük	16	19,5
Uzmanlık alanımdaki çalışma koşulları yetersiz	7	8,5
İş deneyiminin olmaması	16	19,5

Uzmanlık alanına talep olmaması	3	3,7
Diğer	26	31,7
Toplam	82	100

Katılımcıların çoğunluğu kendi mesleki alanlarında çalışmadıklarını belirtmiştir. Fakat Tablo 4.8’de görüldüğü gibi gençlerin çoğunluğu (%53,5) mesleğini kendi isteğiyle seçtiğini ifade etmiştir. Katılımcıların kendi istedikleri mesleği seçtikleri halde, farklı alanlarda çalışmalarının nedeni maaşların düşüklüğüdür. Mesleği hakkında hayatındaki önemli kararları, anne-baba ve arkadaşlarının tavsiyesi ile alan katılımcıların oranı %26,3’tür. Katılımcıların %10,1’i “Mecburen, işsizlik nedeniyle bu mesleği seçtim” şeklinde cevap verirken, seçtiği mesleki alanda bağlantılarının/tanıdıklarının olmasının kararında etkili olduğunu belirtenlerin oranı ise %3’tür. Görüldüğü gibi bu tabloda “Mecburen işsizlik nedeniyle seçtim” yanıtı verenler dikkat çekicidir.

“İki sene önce üniversiteden mezun oldum. Hidrolik mühendisliği bölümü mezunuyum. Kendim isteyerek bu bölümü seçtim dersem yanlış olur. O dönemler çok kararsızdım. Bakıyorum, sınıf arkadaşlarım oraya buraya başvuruyorlar. Bir yandan kendim de en azından bir yerde eğitim görmem gerektiğini, diploma almam gerektiğini düşündüm. Şimdi bambaşka bir alanda çalışıyorum. Kaş tasarımcısı olarak çalışabilmem için 2 aylık ve ücretli bir kursa katıldım. Elime sertifikamı alınca da burada çalışmaya başladım. Yani güzellik alanına önceden kendim de meraklıydım, becerikliyim diyebilirim. Bazen dört sene okumaktansa, hemen güzellik/bakım sektörüne gelseydim diye düşünüyorum. Çünkü şimdi kazandığım gelir de fena değil, ama kendi okuduğum bölüm mezunu olarak nerede çalışabileceğimi bilmiyorum. Çünkü ülkede şimdi bizi istihdam edecek bir alt yapı yok. Önceden yurtdışında çalışmadım ve artık evli ve çocuk sahibi olunca yurt dışına çalışmak için gitmem” (Kaş tasarımcısı, 25, Kadın).

**Tablo 4.8.** Uzmanlık alanınızı ve mesleğinizi neden seçtiniz?

	Frekans	Yüzde (%)
Bölüme isteğim olduğu için	53	53,5
Anne-baba ve arkadaşların tavsiyesi	26	26,3
Mecburen işsizlik nedeniyle	10	10,1
Mezun olduğum uzmanlık alanına talep olması nedeniyle	1	1,0

Puanım ancak bu alana yettiği için	1	1,0
Eğitim maliyeti bu bölümde daha düşük olduğu için	1	1,0
Bu alandaki bağlantıların/tanıdığım insanların varlığı nedeniyle	3	3,0
Diğer	4	4,0
Toplam	99	100,0

“Uzmanlığınızdan memnun musunuz?” sorusuna katılımcıların çoğunluğu sahip oldukları uzmanlık alanları ile ilgili olumlu yanıtlar vermiştir. Uzmanlık alanından memnuniyetle ilgili soruya katılımcıların %61,6’sı “evet kesinlikle katılıyorum” yanıtını verirken, katılımcıların %30,3’ü “katılıyorum” yanıtı vermiştir. Memnuniyet derecesini belirtmede “Emin değilim” diyen katılımcıların oranı ise %4’tür (Tablo 4.9).

**Tablo 4.9.** *Uzmanlığınızdan/mesleğinizden memnunsunuz?*

	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	61	61,6
Katılıyorum	30	30,3
Emin değilim	4	4,0
Katılmıyorum	1	1,0
Kesinlikle katılmıyorum	1	1,0
Toplam	97	98,0
Cevap yok	2	2,0
Toplam	99	100,0

### 4.3. Gençlerin İşgücü Piyasasına İlk Kez Giriş Yapmaları

Uzmanlık alanında iş bulmanın ne kadar kolay olduğu ile ilgili soruya; katılımcıların %39,4’ü iş bulmanın mümkün olduğu ancak çok kolay olmadığı şeklinde yanıt verirken, %24,2’si piyasa tarafından mesleğine talep olduğu için iş bulmanın kolay olduğunu ifade etmiştir. Bu konuda kararsız olan katılımcıların oranı ise %23,2’dir. Kendi mesleki alanlarında iş bulmasının zor olacağını belirten katılımcıların oranı %12,1 iken, bir katılımcı da piyasada mesleğine talep olmadığını belirtmiştir. Böylece

ankete katılanların yarısından fazlası bazı zorluklarla birlikte, uzmanlık alanlarında bir iş bulmanın mümkün olduğunu belirtmişlerdir.

**Tablo 4.10.** Mesleki alanınızda iş bulmanızın kolay olacağını düşünüyor musunuz?

	Frekans	Yüzde (%)
Evet, kolay, çünkü işgücü piyasasında talep ediliyor	24	24,2
Evet, fakat çok da kolay değil	39	39,4
Kararsızım	23	23,2
Hayır, mesleğimde iş bulmam kolay değil	12	12,1
Hayır, piyasada mesleğime talep yok	1	1,0
Toplam	99	100,0

Katılımcılar istihdam edilmek amacıyla öncelikli iş arama faaliyetlerini şöyle sıralamışlardır: %31,6 gibi bir çoğunluk çalışmak istediği iş yerlerinin personel alım bölümlerine başvuracağını belirtirken, ikinci sırada yer alan %20'lik bir bölüm ise internet üzerinden özgeçmiş oluşturarak işyerlerine başvuracaklarını belirtmiştir. Bu verilerin de ortaya koyduğu gibi, gençler iş arama konusunda daha çok birincil kaynakları tercih etmektedir. Örneğin, katılımcıların %19,4'ü akraba ve tanıdıklarından yardım isteyeceklerini veya herhangi bir iş hakkında bilgi isteyeceklerini, katılımcıların %18,1'lik bir bölümü ise Devlet İstihdam Servisine başvuracaklarını belirtmiştir. Gençlerin %9,7'si bu konuda nasıl hareket edeceklerini bilmediğini vurgularken, %1,3'ü de farklı yöntemler kullanacaklarını belirtmiştir.

**Tablo 4.11.** Katılımcıların iş bulmada etkili gördüğü yöntemlere ilişkin bulgular

	Frekans	Yüzde (%)
Devlet İstihdam Servisine başvuracağım	28	18,1
Çalışmak istediğim işletmelerin personel departmanlarına başvuracağım	49	31,6
Akrabalarım, arkadaşlarımdan, tanıdıklarımdan yardım isteyeceğim	30	19,4
İnternet üzerinde iş sitelerinde özgeçmiş oluşturarak iş	31	20

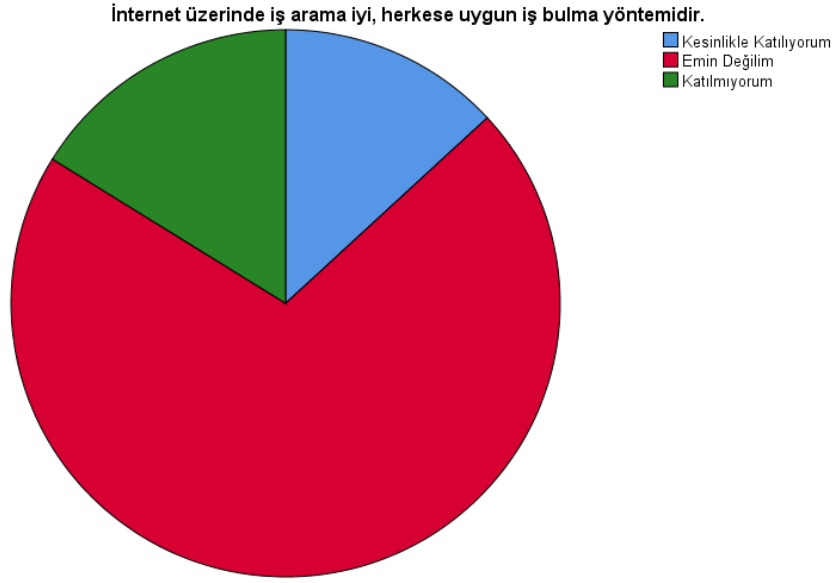
yerlerine başvuracağım		
Nasıl hareket edeceğimi bilmiyorum	15	9,7
Diğer	2	1,3
Toplam	155	100

Katılımcılara “İşgücü piyasasına girmek için hangi yöntemleri kullanmayı tercih edersiniz?” sorusu sorulmuş ve birden fazla yanıt işaretleyebilecekleri belirtilmiştir. Çoklu yanıt olduğundan dolayı N (Toplam) sayısı örneklemin hacmini geçmektedir (Tablo 4.11).

İnternet üzerinden iş aramanın iyi ve herkes için uygun bir iş bulma yöntemi olduğu fikrine gençlerin sadece %13,1’i katılmıştır. İyi ya da kötü bir yöntem olduğuna karar veremeyenler örneklemin büyük bir kısmını (%70,7) oluşturmuştur. Katılımcıların %16,2’si ise internet üzerinden iş arama yönteminin etkili bir yöntem olmadığını belirtmiştir (Tablo 4.12).

**Tablo 4.12.** *İnternet üzerinden iş aramanın etkililiği*

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kesinlikle Katılıyorum	13	13.1
Emin Değilim	70	70.7
Katılmıyorum	16	16.2
Toplam	99	100.0



**Şekil 4.1.** İnternet üzerinde iş arama etkili iş bulma yöntemidir

Eğitim kurumları ve işverenler arasındaki zayıf bağlantı ise Tablo 4.13'te görülmektedir. Üniversitede bir istihdam merkezinin olup olmadığı sorusuna, katılımcıların %32,3'ü istihdam merkezinin olmadığını, %23,2'si olsa bile bu merkeze az sayıda insanın başvurduğunu, %22,2'si ise üniversite mezunlarının bu merkezler sayesinde iş bulabildiğini vurgulamıştır.

**Tablo 4.13.** Üniversitenizde öğrenci ve mezunlar için bir istihdam merkezi var mı?

	Frekans	Yüzde (%)
Evet, pek çok öğrenci bu merkez sayesinde iş buluyor	22	22,2
Var, ancak çok az insan istihdam için merkeze başvuruyor	23	23,2
Üniversitemizde öğrenci ve mezunlar için istihdam merkezi yoktur	32	32,3
Yanıtlamak zor / Kararsızım	22	22,2
Toplam	99	100

Katılımcıların %85,9'u şirketlerin öğrenci ve mezunların işyerlerinde staj yapmasına izin verdiklerini, fakat mezun olunca orada çalışma imkanı da sunmalarının daha iyi olacağını, böylece staj ve lisans uygulamalarının yalnızca eğitim sürecinin bir

parçası olarak değil, aynı zamanda bir profesyonel uyum biçimi olarak da değerlendirileceğini ifade etmiştir (Tablo 4.14).

**Tablo 4.14.** İşverenler, kendilerine üniversitelerde eğitim görmekte olanlar arasından uzmanlar hazırlamalı - daha fazla istihdam imkânı ile uygulamaya geçirmeli

	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	85	85.9
Katılıyorum	6	6.1
Emin Değilim	8	8.1
Toplam	99	100

#### 4.3.1.Öğrenci olan gençlerin yurtdışı çalışma deneyimleri ve planları

Tablo 4.15'te verilen bilgilerde görüldüğü gibi katılımcıların çoğu (%50,5'i) çalışmak için yurtdışına göç etmeyi planlamadıklarını belirtmiştir. Katılımcıların bir kısmı ise iş için göç etmeye hazırdır. Önceden Rusya'da, Türkiye'de ve diğer ülkelerde çalışma deneyimi olanlardan ise (Tablo 4.17) çalışmak için yurtdışına gitmeyi düşünenlerin az sayıda olduğu görülmüştür. Bu durum; Kırgız aile yapısında ebeveynlerin, çocuklar düzenli bir gelir elde edecek bir iş bulana ve bağımsız hale gelene kadar çocuklarına finansal olarak yardım ettikleri gerçeğiyle açıklanabilir. Tablo 4.16'daki cevaplar bu durumu ile teyit eder niteliktedir.

**Tablo 4.15.** Yurtdışına gidip çalışmayı hiç düşündünüz mü?Cevabınız evet ise, hangi ülke?

	Frekans	Yüzde (%)
Japonya	1	1
Dubai (Emirates)	1	1
ABD	3	3
Rusya	4	4
Avrupa	5	5,1
Almanya	6	6,1



Türkiye	7	7,1
Kararsız	22	22,2
Yurt dışına gidip çalışmayı planlamıyorum	49	50,5
Toplam	99	100

**Tablo 4.16.** *Çalışmadığınız süreçte, maddi ihtiyaçlarınızı karşılamanızda kimler yardım ediyor?*

	<b>N</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Annem-babam yardım ediyor	68	68
Eşim yardım ediyor	2	2
Arkadaşlarım yardım ediyor	7	7
Akrabalarım yardım ediyor	7	7
Devlet kurumlarından yardım alıyorum	2	2
Kimseden yardım almıyorum	14	14
Toplam	100	100

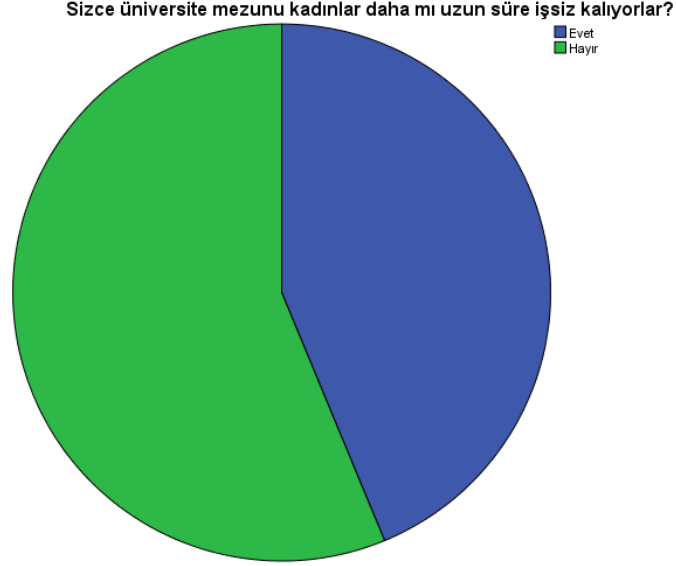
Katılımcıların dikkaate değer bir kısmının yurtdışında çalışma deneyimi vardır (Bkz. Tablo 4.17). Fakat bu katılımcıların yine önemli bir kısmı, kendi uzmanlık alanlarında staj yapmak için değil, yaz tatili sırasında para kazanmak ve herhangi bir yabancı dili o ülkede öğrenmek için yurtdışında çalışmaya gitmiştir. Görüşmeye katılanlardan biri bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Sinema ve televizyon bölümünden 2016 yılında mezun oldum, Türkçe hazırlığı bitirdiğimiz sene arkadaşlarımızla yaz tatilinde Antalya’da çalıştık. Hem 1 sene boyunca okuduğumuz dilde pratik yapmaya iyi bir şans oldu. Yaz sezonunda hem çalıştık, hem gezdik. Otelde servis sektöründe çalıştık, birlikte geldiğimiz gruptan çoğunluğumuz garsonluk, bazıları barda veya animator olarak da çalıştılar. Yabancı dil seviyesi yüksek olanlar resepsiyonda çalıştılar. Sonra ikinci sınıfın yaz tatilinde Almanya’da çalıştım. Orada da durum aynı Almanca dil seviyene göre nerede çalışacağın mülakatla belirleniyor. Yine servis sektörü, mutfak, fırın gibi işyerlerinde çalıştık. Ama ne güzel gezdik. İzin günlerimiz olunca Avrupanın başka ülkelerini, şehirlerini bol bol görmeye çalıştık” (Freelancer, 28, Erkek).

**Tablo 4.17.** *Yurtdışına gidip hiç çalıştınız mı, evet ise hangi ülkeydi?*

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hayır, çalışmadım	81	81.8

Türkiye	9	9.1
Almanya	5	5.1
Rusya	4	4.0
Toplam	99	100.0



**Şekil 4.2.** Sizce üniversite mezunu kadınlar daha mı uzun süre işsiz kalıyorlar?

Araştırma sırasında katılımcıların cinsiyet dağılımına göre işsiz kalma süresi hakkındaki fikirleri de sorulmuştur. Yükseköğrenim gören genç kadınların üniversiteden sonra erkeklere göre daha mı uzun süre işsiz kaldıkları sorusuna katılımcıların %45,5'i "evet" cevabını vermiş, %54,5'i ise "hayır" cevabını vermiştir. Bununla birlikte genç kadınların uzun süre işsiz kalmasının nedenleri sorulduğunda, katılımcıların %45,1 gibi önemli bir bölümü "evdeki iş yükü ve çocuk bakımı nedeniyle işsiz kalıyorlar" yanıtını vermiştir. Tablo 4.18'de bu ve diğer yanıtların oranları görülmektedir.

**Tablo 4.18.** Kadınların üniversiteden mezun olduktan sonra, uzun süre işsiz kalma nedenleri

	N	yüzde (%)
Ev içi iş yükü ve çocuk bakımı nedeniyle	32	45,1
Kültürel önyargılar nedeniyle	10	14,1
İşverenlerin kadın çalıştırmak istememeleri nedeniyle	8	11,3
İşgücü piyasasında mesleki deneyimleri olmadığı için	1	1,4
İş gücü piyasasında öncelik erkeklere verildiği için	10	14,1

Önerilen ücreti az buldukları için	1	1,4
Uzun çalışma saatlerinden dolayı iş bulamıyorlar	5	7,0
İşyerinde ayrımcılık nedeniyle uygun iş bulamıyor	4	5,6
Toplam	71	100

Katılımcıların çalışmadığı sürede neler hissettikleri sorusuna verilen yanıtlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 4.19.** Çalışmadığınız sürece herhangi bir sorun yaşadınız mı?

	N	Yüzde (%)
Ailemle iletişim sorunu yaşadım	4	5,1
Akrabalarım ile iletişim sorunu yaşadım	4	5,1
Arkadaşlarımla iletişim sorunu yaşadım	4	5,1
Çevremdeki insanlarla iletişim sorunu yaşadım	3	3,8
Psikolojik sorunlar yaşadım	11	13,9
Kendimi işe yaramaz hissettiğim zamanlar oldu	13	16,5
Kendimi çaresiz hissettiğim zamanlar oldu	9	11,4
Çevreme karşı öfkeye kapıldığım zamanlar oldu	4	5,1
Ekonomik sorunlar yaşadım	26	32,9
Ailem benimle birlikte üzüntü ve kaygı yaşadı	1	1,3
Toplam	79	100,0

#### 4.4. Ülkedeki Ekonomik Aktivite ve Eğitimli Gençlerin Yurtdışına Gitme İsteklerinin Nedenleri

Çalışmanın nicel araştırma kısmında işgücü piyasasına daha tam katılmamış, yükseköğrenim gören son sınıf öğrencilerinin fikirlerine yer verilmişken; bu bölümde üniversiteden mezun olmuş veya son sınıfta işgücü piyasasına az da olsa katılmış olan gençlerin yarı yapılandırılmış görüşmede paylaştıkları çalışma deneyimlerine yer verilecektir.

Katılımcılardan biri Bişkek'teki üniversitelerden birinde "İşletme" alanından mezun olacak olan öğrencilerdendir. Katılımcı, seçtiği uzmanlık alanı ile ilgili iş bulabileceğine inanmadığını ancak iş bulabilse bile, alanına yeni başlayan deneyimsiz

bir uzman olarak alacağı düşük maaşla şehirde yaşamanın zor olacağını belirtmiştir. Bu bağlamda söz konusu katılımcı, mezun olduktan sonra yurtdışında iş aramaya şimdiden karar vermiş durumdadır. Yurtdışında çalışma fikri, katılımcıyı hem daha fazla gelir elde etme, hem yabancı dil seviyesini geliştirme, hem de paha biçilmez bir deneyim kazanabilme açısından cezbetmektedir. 22 yaşındaki erkek bir katılımcı ise şunları ifade etmiştir:

Şimdi yabancı dil öğrenmek için yurtdışında bir iş arıyorum. Kırgızistan'da prestijli bir iş bulmak için sınavlardan geçmeniz gerekir. Ancak tanıdıklarınız veya paranız yoksa bu sınavlardan geçmeniz zordur. İlk başta maaş da çok düşük oluyor genelde. Yurt dışında çalışmak istiyorum, birçok programları araştırmaktayım şu an (Kişisel görüşme, Mezun, 22, Erkek).

Bu örnekte olduğu gibi, katılımcılar arasında yurtdışında çalışmak isteyen pek çok genç mevcuttur. Onlar için yurtdışı, dil öğrenme açısından avantaj sağlamaktadır. Katılımcılar genel olarak Kırgızistan'da maaşların düşük olduğunu ve yurtdışında az zaman içinde çok para kazanabilme imkânları bulunduğunu dile getirmektedirler. Katılımcılardan biri bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

Milli Üniversitesinin İktisat Fakültesi mezunuyum. Bu bölümde okumayı kendim tercih etmiştim, yani kimse zorlamadı. Burada çalışalı yaklaşık 6 ay oldu, burası üçüncü işyerim önceden kendi mesleğimde çalıştım, fakat orası kapanınca, başka alandan da iş bakmaya başladım ve buldum. Eğer kendi okuduğum bölüm, mesleğimle ilgili bir iş çıkarsa onu tercih ederim. Evet, işsizlik ülkemizde çok önemli sorunlardan biridir. Ben bu işimden kazandığım ücretten memnunum, işsiz kaldığım zamanlarım oldu tabi, öyle durumlarda anne ve babam yardım ettiler. İşçi göçü olarak henüz yurtdışına gitmedim, ama bu fikir üzerinde düşünmeye başladım. Gidersem de, Avrupa'ya giderim, hangi sektör, ne alanda çalışacağım ile ilgili şimdilik fikrim yok. Ama orası daha gelişmiş, daha güzel olduğu için benim ilgilimi çekiyor. Kısa zaman içinde burada kazandığımdan daha fazla para kazanabilirim düşüncesündeyim. Şimdi İngilizceyi geliştirmek için dil kursuna gidiyorum (Satış danışmanı, 24, Kadın).

Dikkat çeken noktalardan biri de yurtdışına gitmeye hazır bireylerin genellikle bekar olmaları ve maddi anlamda zorlanmaları durumunda ebeveynlerinin yardımcı olacağını ifade etmeleridir. “İşsiz olması nedeniyle maddi açıdan bağımsızlığımı elde edemeyen genç, bu anlamda ailesine bağımlı olmak zorunda kalacaktır. Bu da onu

gelecek planları konusunda bir belirsizliğe sürükleyecektir” (Gündoğan, 1999, s.71). Yurtdışına işçi göçü olarak gitmeye karar veren gençler gittikleri ülkelerde çoğunlukla düşük vasıflı, hatta vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Çünkü vasıflı işçiler olsalar bile, gittikleri ülkenin yurttaşlarının yapmak istemedikleri, düşük vasıflar gerektiren işleri yapmak zorunda kalmaktadırlar. Katılımcılardan biri bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

İşletme bölümünü okumuştum. Mezun olduğumdan beri farklı işlerde çalıştım. Dış atölyesinde ütücü olarak çalıştım, sonra garson, kafe yöneticisi gibi birçok yerlerde elaman oldum. Ama şimdi bakıyorum doğru düzgün bir alanda deneyim kazanmamışım. Yurtdışında olan yaşlılarımın bazıları ev aldı, evlendi. Yurtdışına gidersem iyi olacağını düşünüyorum, pasaportumla ilgili sorunlarımı çözmek için şu an. (Güvenlik görevlisi, 27, erkek).

Milli İstatistik Kurumunun ülkedeki ekonomik aktivite, istihdam ve işsizlik oranları ile ilgili verileri de bu noktada dikkat çekicidir:

**Tablo 4.20.** Ekonomik aktivite, istihdam ve nüfusun işsizlik oranı 15 yaş ve üstü (%)

	2013	2014	2015	2016	2017
Aktif istihdamın oranı	62,5	62,4	62,4	61,5	60,1
Erkekler	76,4	75,0	75,5	75,4	75,0
Kadınlar	49,2	50,4	49,9	48,3	45,9
İstihdam oranı	57,2	57,3	57,7	57,1	55,9
Erkekler	70,7	69,7	70,6	70,7	70,8
Kadınlar	44,4	45,6	45,4	44,1	41,8
Genel işsizlik oranı	8,3	8,0	7,6	7,2	6,9
Erkekler	7,4	7,0	6,5	6,2	5,6
Kadınlar	9,6	9,5	9,0	8,7	8,9
Resmi işsizlik oranı	2,4	2,3	2,2	2,2	2,3
Erkekler	1,9	1,9	1,8	1,7	1,8
Kadınlar	3,0	2,9	2,9	2,9	3,0

Kaynak: “Kırgızistan sayılarına 2018” Milli İstatistik Kurumu, 2018, s.64.

**Tablo 4.21** Yaş gruplarına göre çalışanların sayısı (toplamin %'si olarak)

	2013	2014	2015	2016	2017
Ekonomiye dâhil toplam yaş, yıl dâhil	100	100	100	100	100
15-19	5,9	5,0	4,5	3,8	3,3
20 -24	14,5	13,4	12,6	12,2	11,8
25-29	16,2	16,2	16,5	16,7	16,5
30-34	13,1	14,1	14,1	14,4	15,2
35-39	12,0	12,1	12,3	12,3	12,1
40-44	11,2	11,4	11,1	11,0	11,0
45-49	10,2	10,0	10,3	10,4	10,4
50-54	8,5	8,8	8,7	8,5	8,4
55-59	5,4	5,8	6,3	6,7	7,2
60-64	2,0	2,1	2,5	2,7	2,7
65-69	0,5	0,5	0,7	0,8	1,0
70 yaş ve üstü	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3

Kaynak: "Kırgızistan sayılarda 2018" Milli İstatistik Kurum, 2018, s. 65.

İstatistik Komitesi'nin 2017'deki verilerine göre ise, gençler arasındaki işsizlik oranı %43,7'dir.

**Tablo 4.22.** Yaş gruplarına göre işsizlerin sayısı (180 bin kişi).

Yaşı	Yüzde (%)
15-19	10
20-29	43,7
30-39	21,1
40-49	16,1
50-59	8,2
60 yaş ve yukarı	0,8

Tablo 4.22'yi incelediğimizde %43,7 oranıyla gençlerin işsizliği dikkat çekmektedir. Kırgız vatandaşları yüksek öğrenim diplomalarına sahip olmalarına rağmen, düşük ücretler ve yetersiz istihdam koşulları nedeniyle para kazanmak için diğer ülkelere gitmek zorunda kalmaktadır. Gençlerin çoğu zaman işsiz kalması ve diğer ülkelere göç etmesinin nedenlerinin başında ülkenin ekonomik ve sosyal

durumunun zayıflığı gelmektedir. Kırgızistan'ın bağımsızlığını kazandığından beri kapsamlı bir gençlik politikasına ihtiyaç duyduğu açıktır.

Göç ile ilgili araştırmalarda değinildiği gibi yurtdışına giden gençler, göç edilen ülke vatandaşları tarafından tercih edilmeyen, düşük vasıflı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Ciğerci (2012, s. 110) bu durumu şöyle özetlemektedir: “Göçmenlerin göç ettikleri dönemler de emek piyasasındaki konumlarının yerli nüfusa göre daha kötü olmasına neden olabilmektedir. Örneğin, ekonomik kriz döneminde göç edenler ya da yeni göç edenler genellikle işgücü piyasasında işsizlikle karşılaşmakta, düşük ücretli ve niteliksiz işleri kabul etmek durumunda kalmaktadırlar.”

Toplumsal manada bir değer atfedilen istihdam ve çalışma bireye finansal gelir getirmenin yanı sıra gelecek güvencesi ve toplumsal alanda da bir statü sağlamaktadır. Birçok insan için çalışma/iş, hayatımızdaki başka herhangi bir etkinlikten daha önemlidir (Giddens, 2012, s.824). Bu görüşten yola çıkarak bankacılık bölümü mezunu bir katılımcı kendi deneyimini şu şekilde ifade etmiştir:

Öğrenciyken son sınıflarda garson olarak çalıştım, böylece ihtiyaçlarımı kendim karşılıyordum. Mezun olunca, bir bankada çalışma fırsatım oldu. Tabi ilk başta çok zordu, çünkü tecrübem yetersizdi. Daha yeni alışıp, her şey yolunda giderken iş yerinde işçi sayısı kısıtlanmaya başladığında işten atıldım. Onun sebebi de deneyiminin yetersizliğiymiş. Bilmiyorum bu gidişle nasıl deneyim kazanacağımı. İşe atanma konusunda hayatın gerçekçi sayfaları açılmaya başlıyormuş, yani önceden kendimi pretijli işte çalışacak birisi olarak görüyordum, şu an ise 3 aydır doğru düzgün bir işim yok. Çoğu yerde az ücrete ve fazla çalışıyorlar. Rusya'ya gideceğim galiba, birkaç arkadaşım oradalar (İşsiz, 25, Erkek).

Bankacılık bölümü mezunun örneğinde görüldüğü gibi, bir işyerinde işçi sayısını azaltmaya gittiklerinde ilk olarak gençler işten çıkarılmaktadır. İşverenlerin böyle davranmalarının birkaç nedeni bulunmaktadır: “Birincisi, gençleri işten çıkarmanın işveren açısından fırsat maliyetinin yetişkin işçilere göre daha düşük olmasıdır. Tecrübesiz olmaları ve kendilerine yapılan meslek içi eğitim yatırımının genelde düşük olması da önemli bir rol oynamaktadır. İkincisi, işverenler genellikle LIFO (son giren ilk çıkar) politikasını uygularlar (Casson, 1979, s.58). Bu politika ise çalışma hayatına yeni katılmaları ve sık iş değiştirmeleri yüzünden gençlerin aleyhine bir sonuç doğurmaktadır” (Gündoğan, 1999, s.69).

#### 4.5. Devlet Kurumlarındaki Eksiklikler

Üniversiteden mezun olduğu alanda çalışmayıp, başka alanlarda çalışan veya çalışmak zorunda kalanlar ile işsiz olan üniversite mezunlarıyla yapılan görüşmelerin daha anlamlı hale gelmesi için Kırgızistan'daki Gençlik Politikasının durumu hakkında bilgi vermekte fayda vardır.

1991 ve 2000 yılları arasında gençlik politikası ile ilgili hiçbir düzenleme yapılmamıştır. Örneğin, 1991'de Gençlik İşleri Devlet Komitesi kurulmuş ve hemen ardından Kırgız Cumhuriyeti Başbakanı Ofisi'nde Gençlik İşleri Bölümü açılmıştır. 1995'te ise Kırgızistan Cumhuriyeti Gençlik İşleri Devlet Komisyonu faaliyete geçmiştir. Mart 1996'da Kırgız Cumhuriyeti Hükümeti'ne bağlı Aile, Kadınlar ve Gençlik İşleri Devlet Komisyonu kurulmuştur. Bu girişimlere rağmen gençliğe yönelik bütünlüklü ve sistemli bir politika üretilmediği için gençlerin sosyal ve ekonomik durumu yıllar içerisinde git gide bozulmuştur.

2000 yılında ise gençlik politikasında ilk parlamento oturumu toplanmış ve Kırgız Cumhuriyeti Devlet Gençlik Politikasının Temelleri Kanunu kabul edilmiştir. Söz konusu kanun "Caştık" ulusal programının geliştirilmesi ve benimsenmesi için temel oluşturmuştur. Bununla bağlantılı olarak da aynı yıl Kırgızistan Cumhurbaşkanı tarafından 'Gençlik ve Bilim Yılı' olarak ilan edilmiş ve Ulusal İstatistik Komitesi tarafından 'Kırgızistan Gençleri' adlı istatistik dergisi yayımlanmıştır.

2002'de Kırgızistan Hükümeti tarafından 10 Kasım Gençler Günü olarak ilan edilmiştir. Bu tarihten sonra uluslararası ilişkilerin güçlendirilmesi anlamında da çeşitli adımlar atılmış ve Milli Gençlik Politikası alanında işbirliği yapılmıştır.

22 Aralık 2003'te Kırgızistan Cumhuriyeti Devlet, Turizm, Spor ve Gençlik Politikası Devlet Komitesi bünyesinde Gençlik İşleri Daire Başkanlığı kurulması girişimi desteklenmiştir.

2005'teki Ulusal Devrimden sonra Milli Gençlik Politikası'nın yürütücülüğü, Kırgız Cumhuriyeti Devlet Turizm Komitesi, Spor ve Gençlik Politikaları Komitesi'nden Kırgız Cumhuriyeti Eğitim, Bilim ve Gençlik Politikaları'na devredilmiştir.



2007’de ise Milli Gençlik Politikası’nın yürütücülüğü; Eğitim, Bilim ve Gençlik Politikaları Bakanlığı’ndan Devlet Fiziksel Kültür ve Spor Ajansı, Gençlik İşleri ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na devredilmiştir. 2009 yılında ise Milli Gençlik Politikası’nın yürütücülüğü bu kez de Devlet Fiziksel Kültür ve Spor, Gençlik ve Çocuk Koruma Ajansından Kırgız Cumhuriyeti Çalışma, İstihdam ve Göç Bakanlığı'na devredilmiştir. Bununla birlikte “Milli Gençlik Politikasının Temelleri Üzerine” metni resmi olarak kabul edilmiş ve gençlik yaş aralığı 14-28 olarak revize edilmiştir (Eski versiyonda bu aralık 14-34 idi).

2010 ‘Nisan Devrimi’; politik durumun değişimi, toplumsal çatışma, ülkenin güneyinde olan trajik olaylar, etnik çatışmalar, Gençlik Bakanlığı’nın yeniden düzenlenmesi gibi olaylar ile tarihte iz bırakmıştır. Bu süreçte gençler Bakiyev rejiminin devrilmesinin lokomotifini olmuştur. Milli Gençlik Politikası bütün bu olaylardan sonra yine sıfırdan başlamak zorunda kalmıştır (K. İsayev ve S. Sırgabayev, 2011, s. 295).

Eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranında da artış olması beklenmektedir. Ancak pek çok genç gibi üniversite mezunu olmasına rağmen kendi uzmanlık alanında iş bulma ihtimali neredeyse yok denecek kadar az olan, hukuk bölümü mezunu bir katılımcı neden kendi mesleğinde çalışmadığını şu şekilde ifade etmektedir:

“Hukuk bölümü mezunuyum, ama şimdi kırtasyede fotoğrafçı olarak çalışıyorum. Kendi uzmanlığımıla işe atanamadım. İç İşleri Bakanlığı’na girmeye niyetleniyordum, fakat hep tanıdık akrabalarını işe alıyorlar. Ya da işe alınma ihtimalimi yükseltmem için rüşvet vermeme gerek olduğunu fark ettim. İlk başta maaşın da çok düşük oluyormuş. Devlette çalışanların maaşı yükselene kadar böyle geçinmek zorundayım. Burada kazandığımız gelir yer kirası gibi fena değil” (Kırtasiye memuru, 26, Erkek).

Giddens’e göre, (2012: 825) “Modern toplumlarda bir iş sahibi olmak kendine güveni korumak için önemlidir. Çalışma koşullarının kötü olduğu, işlerin de sıkıcı olduğu durumlarda bile çalışma insanların ruhsal yapılarının ve gündelik etkinlik çevrimlerinin önemli kurucu unsurlarından biridir.” Örneğin, cep telefonu tamircisi olarak çalışmakta olan bir katılımcı öğretmenlik eğitimi olmasına rağmen, düşük ücretler sebebiyle farklı işler denemek zorunda kalmasını şöyle açıklamaktadır:

“Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi mezunuyum, öğretmen olarak çalışmam gerekiyordu. Ama istediğim bir meslek olmasına rağmen maaş düşük olduğundan dolayı çalışamadım.

Sonradan, bir daha başka bölümde okuma şansım olursa, bilmiyorum tekrar okumazdım galiba. Eğer öğretmenlerin maaşı yükselirse, evet öğretmenlik yapmaya gayret ederdim, hazırım diyebilirim. Ama böyle olacağı bana biraz imkânsız geliyor. Bugüne kadar birkaç kez iş değiştirdim, işten ayrılma sebeplerim farklıydı, çoğunlukla ücretin düşük olması işten ayrılma nedenlerinin en önemlisi olmuştur. Benim yurtdışına gidip çalışma deneyimim oldu. Rusya'ya gittim, bir sene orada inşaat elemanı olarak çalıştım. Şimdilik tekrar yurtdışına gidip çalışmayı düşünmüyorum, planım da yok, ama belki maddi açıdan zorlanırsam, tekrar gidebilirim, fakat şimdi herşey iyi” (Cep telefonu tamircisi, 28, Erkek).

Örneklerden görüldüğü gibi, birçok üniversite mezunu devlet kurumlarındaki maaşların düşüklüğü nedeniyle farklı alanlarda çalışmak zorunda kalmaktadır:

“Mezun olalı 3 sene oldu, ana okul öğretmenliği bölümü mezunuyum. Bugüne kadar farklı iş alanlarında çalışma deneyimlerim oldu. Kendi mesleğimle sadece staja gönderildiğimde ancak çalışabildim. Şimdi dikicilik yaparak para kazanıyorum, kendi mesleğimde çalışmamamın tek sebebi de maaşın çok düşük olmasıdır. Devlet kurumlarında işe girmeyi düşünüyordum ilk başta, ama orada bir ay bekleyip aldığın maaşı burada bir haftada kazanabilirsin, tabi çalıştığına da bağlıdır”.

Katılımcı, yurtdışına gitmeyi planlamadığını ve işsiz kaldığında nasıl geçindiğini şu şekilde ifade etmektedir:

“Yurtdışına gitmeyi hiç düşünmedim, yani artık evli ve çocuk sahibi olunca planları aile koşullarına göre ayarlıyoruz. Evet, bazen işsiz kaldığım zamanlar oluyor, bu durumlarda ihtiyaçlarımı eşim karşılıyor. Evlenmeden önce anne babam yardım ederdi tabi ki” (Kadın, 26, dikici).

Katılımcıların işle ilgili deneyimlerine bakıldığında, iş güvencelerinin olmadığı ve bu durumun genel olarak işverene esneklik sağladığını fark etmek mümkündür:

“Mimarlık bölümünden 2015’te mezun oldum. Kendi alanımda yani mimar olarak çok az çalıştım. Mezun olduğum sene hemen Rusya’nın Saint-Petersburg şehrinde iş buldum, iç mimar olarak çalışıyordum, sadece iki ay çalışabildim, bir ayını da staj olarak üretilmiş çalıştım. Çalıştığımız şirket sahipleri finansal sorumluluklarla baş edemiyoruz, kapatmak zorundayız diye anlattılar. Hemen eve, memlekete dönemedim, elimde para yok ailem, akrabalarım ne diyecek diye düşündüm. Bir an önce mimar olarak iş aramaya başladım. Sonra bulamayınca da bir kafede bulaşıkçı olarak çalıştım. Daha sonra aşçı yardımcısı oldum. Böylece, yani o dönemler benim için hem finansal, hem psikolojik açıdan çok zordu. Şimdi ailemin yanındayım ve bir reklam ajansı arada sırada, siparişleri fazla olunca yardıma çağırıyorlar, ama düzenli bir gelir kaynağım yok“ (İşsiz mimar, 26, kadın).

Modern toplumda ayakta kalabilmek için hızla geçen zamanın akışına ayak uydurmak gerekmektedir. “Çok nitelikliliğe” doğru gidişin, işe alma süreçleri açısından da sonuçları vardır. Giddens; eskiden işe almalarda büyük ölçüde eğitim ve niteliğe bakılırken, artık işverenlerin yeniliklere uyum sağlayabilen ve çabucak öğrenen kişileri tercih ettiklerini vurgulamaktadır (2012, s. 820). Görüşmeye katılan katılımcılardan bazıları aldıkları eğitim ile çalıştıkları iş arasındaki ilişkiyi şöyle açıklamaktadır:

“Gazetecilik bölümünde okumama rağmen tasarımcı olarak çalışıyorum. Üniversiteyi bitiremedim, son senede belirli bir sebepten dolayı bıraktım. Ama bölümden almam gereken bilgilerin birçoğuna sahibim diyebilirim. Genel olarak orada burada 4 senelik iş deneyimim oldu. Tasarım yapmayı seviyorum, tasarım sadece bir tasarım değil bir güzelliştir ve uygunluk, konfordur. Şu an yaptığım iş nerdeyse gazeteciliğe çok yakındır, yani gazetecilik de bir tasarımdır. En önemlisi kelimeleri seçmek, önemlilik dercesine göre ön plandan, arka plandan yer vermek gibi. Tekrar bölüm seçebilme şansım olursa, grafik tasarım ya da mimarlığı seçerdim“ (Tasarımcı, 24, Erkek).

Görüşme katılımcılarından bir diğeri ise tekrar bölüm seçme imkânı olsa aynı mesleği seçmeyeceğini belirtmiş ve bunun nedenini şöyle ifade etmiştir:

“Meslek yüksek okulu muhasebe bölümü mezunuyum. Ama mesleğimde hiç çalışmadım. Çoğunlukla satıcı olarak çalıştım. Bu işimde çalışalı 2 ay oldu. Yurt dışında çalışma deneyimim hiç olmadı, gitmeyi orada çalışmayı düşünmüyorum. Tekrar başka bölüm seçip okuma şansım olursa, bu bölümü bilmiyorum seçmezdim galiba. En iyisi çalışmak, para kazanmak. Kendi işimi açmayı düşünürdüm. Evet, bugüne kadar işsiz kaldığım, finansal zorluk çektiğim zamanlar oldu. Öyle durumlarda anne babam yardım ediyor (Satış danışmanı, 23, Kadın).

Günümüz Kırgızistan şartlarında üniversite mezunu olup alanıyla ilgili bir işte istihdam edilmeyen birçok kadın için, güzellik ve kişisel bakım sektörü maddi açıdan bağımsızlık sağlamaktadır.

“Şimdi takıcı kirpik uzmanı olarak çalışıyorum. Okuduğum mesleğin, çalıştığım meslek ile hiç alakası yok. Tarih bölümünden mezun oldum. Buradan kazandığım gelir iyi, en önemlisi müşterinin isteğini yüksek bir düzeyde yaparsam ve müşterilerim memnun giderlerse o benim için büyük bir keyiftir. Önemli olan güzellik alanındaki trendleri takip etmektir. Trend, moda nereye biz de oraya. İşimin avantajlı tarafı da kendimi hep bakımlı,

güzel hissetmemdir. Sadece çok pahalı bir şey alırken eşim yardımcı oluyor, yoksa başka ihtiyaçlarımı kendim karşılıyorum“ (Güzellik uzmanı, 28, Kadın).

“Çalışma ortamı genellikle arkadaşlık ve ötekilerle paylaşılan etkinliklere katılma fırsatı sağlar. Çalışma ortamından ayrılan bir insanın olası arkadaş ve tanıdık çevresinin küçülmesi olasıdır” (Giddens, 2012, s.825). İnsan ne kadar zor bir işte çalışırsa çalışsın; hem elde ettiği gelir hem de arkadaş ortamı nedeniyle genellikle o işte kalma eğilimindedir:

“Elektrik mühendisliği bölümünden mezun oldum, uzmanlığında iş bulmak zor. Üçüncü sınıftan marangoz atolyesinde çalışmaya başlamıştım. Mezun olalı 2 sene geçti hala burda çalışmaktayım. Çünkü dediğim gibi elektrik mühendislerini istihdam edecek iş yerleri az sayıda ve ilk başta maaşı çok düşük oluyor. Bu atolyede çalışarak araba sahibi oldum, yani iyi gelir elde ediyoruz, patronumuz iyi birisi meslektaşlarımızla hep birbirimizi destekliyoruz, artık kardeş gibiyiz. Atolyemizin önceden ayarlanmış yedekte bekleyen siparişleri çok. Yani işsiz, gelirsiz kalmıyoruz, bu da patronumuz sayesinde” (Marangoz, 24, Erkek).

Piyasada ihtiyaç duyulan meslekler ile üniversitelerden mezun olan işgücünün nitelikleri arasında ciddi bir tutarsızlık söz konusudur. İşgücü piyasasının ve ekonomik durumun dengesizliği nedeniyle, ileriye yönelik tahminlerde bulunarak planlar yapmak da riskli görünmektedir.

Gençleri istihdam etmemenin en önemli nedenlerinin biri de mesleki becerilerinin yetersizliğidir. İşgücü piyasasında tecrübeli personeller gençler ile rekabette daha avantajlı durumdadır. Dolayısıyla gençler çoğu zaman istenmeyerek istihdam edilmektedir. Birleşmiş Milletler verilerine, yüksek nitelikli bir uzman alanında ancak 7-10 sene içinde tecrübe sahibi olabilmektedir. 15-19 ve 20-24 yaş aralığında olan gençlerin çoğu mesleki açıdan deneyimsizdir. Üniversite ve meslek yüksekokulu mezunu olan kadınlar, erkeklere göre daha çok işsiz kalmaktadır. İşsiz erkeklerin çoğu ise meslek yüksekokulundan mezun olanlardır. Mesela, söz konusu okulun mezunlarından %88'i istihdam edilmektedir (BM Gelişim Programı, 2010, s. 33).

İstihdam olanakları büyük ölçüde eğitim seviyesine ve tabii ki işgücü piyasasının ihtiyaçlarına bağlıdır. En yüksek istihdam oranı ortaöğretim mezunları

arasında ve %44,3 olarak belirtilmiştir. Bunu %43,7 ile üniversite mezunları izlemektedir. Meslek yüksekokulları mezunları ise %42,6 ile üçüncü sırada gelmektedir. Kontenjan ilan eden iş birimlerinde üniversiteden yeni mezun olanları istihdam etmek sıkıntılıdır. Finans ve telekomünikasyon sektörlerinde ise durum istisnadır; örneğin, bankaların %80'i ve iletişim işletmelerinin %76'sı söz konusu bölüm mezunlarını işe almaktadır. Ayrıca otel, ulaştırma ve inşaat sektörlerindeki şirketler üniversite mezunlarını işe almamayı tercih etmektedir. (K. İsakov, 2003, s. 125).

Üniversite mezunu olan gençler arasında mutlaka bir iş sahibi olup, yüksek maaş alacaklarına dair kalıplaşmış düşünceler vardır. UNICEF'in sunmuş olduğu verilere göre üniversiteden mezun olan gençler düşük maaşlar alarak ve arada sırada buldukları işlerde çalışmaktadır. Böyle geçici işlerde çalışan gençler, kalıcı işlerde mesleki tecrübe kazanma ve başkaları ile bir arada sürekli çalışabilme gibi olanaklardan mahrum kalmaktadır. Bu çerçevede gençler çalıştıkları geçici işlerde mesleki yeterlilik ve tecrübe kazanamamaktadır (UNICEF, 2012, s. 37).

Gençler maaşlarının çoğunu aile ihtiyaçları için harcamaktadır. Düşük maaşlar ise gençlerin farklı yerlerde iş arayışlarına girmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla böyle bir durumda gençler hayatlarını kazanmak için başka ülkelere göç etmeyi tercih etmektedir. Göç edenlerin çoğunun erkek olduğu da bilinmektedir. Bu durum ülkenin demografik durumunu da etkilemektedir (Isaeyev ve Sırgabayev, 2011, s. 296). Gençlerin istihdam sürecinde mesleki tecrübe ve becerilerin yetersizliği, başlangıçta maaşların düşük olması ve bunların yanı sıra sosyo-ekonomik açıdan yaşanan uyum sorunları en önemli sorunlardandır. Bunlardan dolayı gençler, başka ülkelere göç etmeyi en iyi yol olarak kabul etmektedir (UNİSEF, 2012, s. 37).

Ülkeden göç edenlerin arasında iyi eğitilmiş işçiler ve sporcular da bulunmaktadır. Virginia Üniversitesinde (ABD) profesör olan Saltanat Libert'e göre isteklerini karşılamak, gelişmiş ülkelerde yaşamak ve komşu ülkelerin saldırgan politikalarına karşı korunmak isteği gençleri göçe itmektir. Dış ülkelere 'beyin göçünü' engellemek için üniversitelerin akreditasyon prosedürünü sıkılaştırmak, Meslek Yüksek Okullarını çoğaltmak, okul birincilerinin veritabanını oluşturmak, üniversite birincilerinin 3-5 sene devlet için çalışmasını sağlamak gibi önerilerde bulunulmuştur.

S. Lebert'e göre, ayrıca, yetkililer bir iş kurmak ve yatırımları çekmek için uygun koşullar yaratmalıdır (AKİpress, 21 Temmuz, 2011).

Bişkek'te, 2018'de eğitim alanlarının temsilcileri, uzmanlar ve siyaset bilimciler, Avrasya Ekonomik Birliğini (AEB) çerçevesinde tek bir eğitim alanı oluşturma fikrini görüşmek üzere bir araya gelmiştir. Bu toplantıda, katılımcılar AEB ülkelerinin ortak eğitim standartlarının gelişim önceliklerini vurgulamış ve ayrıca işgücü kaynaklarının ihracatının sonuçları hakkında görüşlerini dile getirmiştir. Beyaz Rusya'daki Bilgilendirme ve Eğitim Kurumu "Gerçek Konsept" müdürü Alexander Şpakovskiy'e göre, günümüzde tüm eski Sovyet ülkelerinde, yükseköğretim diploması devalüe olmakta/değersizleşmekte ve yeni uzmanların eğitim ve bilim seviyesi ekonominin taleplerini karşılamakta yetersiz kalmaktadır.

Bu bağlamda, işgücü piyasasını revize etmek ve hem cumhuriyette hem de Orta Asya üretim bölgesinde, bağımsız bilimsel çözümlerin desteklenmesi ve uygulanması gerekmektedir. Gelecekte, teknolojik gelişmelerle birlikte şu anda talep gören birçok mesleğin ortadan kalkma tehlikesi bulunmaktadır. Güney Kore, Japonya, İsviçre, Avusturya ve ABD gibi devletler GSYİH'nın %4'ünü araştırma ve geliştirme için harcamaktadır. AEB ülkeleri de dâhil olmak üzere, Sovyet sonrası ülkelerde bu durum çok fazla önemsizlenmemektedir. Rusya, araştırma ve geliştirmeye, GSYİH'nın %1'inden biraz daha fazlasını, Beyaz Rusya ve Kırgızistan GSYİH'nın ancak %0,1'ini ayırmaktadır. Şpakovskiy, "AEB'de bilime ve eğitime uluslararası düzeyde yatırım yapma kararı yoksa dünya gelişiminin çevresine dönüşebiliriz" ifadesini kullanmıştır (İvançenko, 20 Eylül 2018). Kırgızistan'daki Avrasyalılar Yeni Dalga Vakfı'nın genel müdür yardımcısı Denis Berdakov, entelektüel göç sorunu üzerine şunları söylemiştir: "2018'in ilk yarısında yurtdışında çalışan Kırgız vatandaşları vatanlarına 1,5 milyar ABD Doları transfer ettiler. Bir yandan, ülke ekonomisine olumlu bir katkı, diğer yandan ulusal bir trajedi. Ülke en iyi beyinleri ve çerçeveleri kaybediyor. Yaklaşan robotizasyon süreci iş sayısını ciddi bir şekilde baltalıyor" (İvançenko, 20 Eylül 2018). Bu konuyla ilgili acil önlem alınması gerektiğini Berdakov şu sözlerle belirtmiştir:

Kırgız Cumhuriyeti'nin yurtiçi üniversitelerinin %90'ındaki eğitim sistemi, öğrencilere mesleki beceriler kazandırmak yerine daha çok okuldan sonra bilgi edindikleri kişisel gelişim kurslarına benzer olmaktadır. Ülkede vatandaşların daha sonra talep görecekleri bu

tür bir eğitimi almaları için ilgili şartlar oluşturulması gerekmektedir. Bugün bile, bazı uzmanların BDT'deki ortalama maaşları 3-5 bin dolara kadar çıkmaktadır. Önümüzdeki on yıl sadece eğitim alanını değil, Kırgız Cumhuriyeti ekonomisini de belirleyecek bir dönemdir. Yeni nesil uzmanlar üretmeye başlamazsak, o zaman kimsenin ihtiyaç duymayacağı ucuz, kişisel ve mesleki gelişmeye önem vermeyen, sadece az vasıflı işlerde çalışma imkânı olan bireyler hazırlarız. Bu durumun sosyal sonuçları Kırgız Cumhuriyeti ile birlikte tüm bölgenin radikalleşmesine yol açacaktır". (İvançenko, 20 Eylül 2018).

Gençlerin istihdam edilememesi ve hayatlarını devam ettirmede zorlanmaları gelecek nesilleri ülke dışına göç etmeye mecbur etmektedir. Diğer ülkeler gelecek için büyük planlar yaparken ülke potansiyelini kaybetmektedir.

Gençlerin eğitimi, istihdam edilmesi çok bileşenli bir sorundur. Bunun çözümü devlet otoriteleri, eğitim ve gençlik işleri komiteleri, istihdam hizmetleri gibi bir dizi yapının etkileşimini içermektedir. Çalışma yönlerinden biri olan özel kulüplerin ve ek eğitim organizasyonlarının faaliyetlerini düzenleyerek gençler için ek eğitimin teşvik edilmesi son derece önemlidir. Yeni işsizlerin ortaya çıkmasını önlemek için bireye işgücü piyasasının durumunu göz önünde bulundurarak mesleğini belirlemede yardımcı olmak için gençlerle sistematik kariyer rehberliği yapılması gerekmektedir.

## 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı Kırgız toplumundaki gençlerin meslek seçme, üniversite eğitimi ve çalışma yaşamına başlama süreçlerini etkileyen önemli faktörleri bireysel algılamaları üzerinden analiz etmektir. Bu çalışma gençlerin işsizliğe karşı tutumlarını, gençlerin meslek seçimi konusunda nasıl karar verdiklerini ve istihdam edilme ile ilgili belirli kaygılarını anlamaya çalışmaktadır. Yapılan analizler doğrultusunda, problemlere sebep olan faktörlerle ilgili veriler toplanmış ve bu veriler temelinde gençlerin mesleki ve kimlik dönüşümü yaşayıp yaşamadıkları incelenmiş, bu dönüşüme bağlı olarak temel problemlere sunulabilecek ve problemleri en aza indirgeyecek bazı öneri ve çözüm yollarının üretilmesi gerektiği dikkat çekmiştir.

Üniversite mezunları arasındaki meslek dışı çalışanların sayısının artmasının en önemli sebeplerinden birinin düşük maaşlar olması, görüşmeye katılanların görüşleri tarafından da teyit edilmiştir. Ankete katılmış olan öğrencilerin mezun oldukları uzmanlık alanlarında çalışıp çalışmadıkları incelendiğinde, ilk sırada teknik ve mühendislik uzmanlık alanında yer alanların %17,2 oranla kendi uzmanlık alanlarında çalıştıkları gözlenmiştir. İkinci sırada %11,1 ile beşeri bilimler alanından mezun olanlar ve son olarak da %6,1 ile ekonomi ve inşaat gibi uzmanlık alanlarından mezun olanların mezun oldukları uzmanlık alanlarında çalıştıkları görülmektedir (Tablo 4.6). Öte yandan, görüşmelere katılanların çoğunluğu kendi mesleki alanlarında çalışmadıklarını belirtse de, Tablo 4.8’de görüldüğü gibi gençlerin yarıdan fazlası (%53,5) mesleğini kendi isteğiyle seçtiğini belirtmiştir.

İstihdam edilmek amacıyla iş arama faaliyetlerinde gençlerin çoğunluğu (%31,6) öncelikle çalışmak istedikleri işyerlerinin personel alım bölümlerine başvurarak, %20’lik bir bölümü ise internet üzerinden özgeçmiş oluşturarak işyerlerine başvuracaklarını belirtmiştir. Bu da gençlerin iş arama konusunda birincil kaynakları daha çok tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Bununla birlikte gençlerin iş arama konusunda tanıdık, akrabaları aracılığıyla iş bulma şeklinde informel yollara başvurmaktan çok, daha çok kendini geliştirme ve kendine güvenme gibi faktörlerden



yola çıkararak iş aramaya çalıştıkları gözlenmiştir. Gençlerin çoğu zaman işsiz kalma ve diğer ülkelere göç etme nedenlerinin başında ülkenin ekonomik ve sosyal durumunun zayıflığı gelmektedir. Bunun yanı sıra Kırgızistan'ın bağımsızlığını kazanmasından bu yana gençlere yönelik politikaların yetersiz olduğu; gençlerle çalışmanın, sistematik, rutin ve sürekli bir iş olmaktan çok bir defalık eylem ve olay mozaigine benzediği bu tezde ortaya çıkmıştır. Aynı sonuca daha önce İsayev ve Sırgabayev de (2011) ulaşmıştır.

Bugün Kırgızistan büyük ölçekli ve derin bir sosyal ve ekonomik krizle mücadele etmektedir. Bu duruma yol açan en önemli nedenler istihdam sorunu ve işsizlik nedeniyle bazı bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanamamasıdır. SSCB'nin dağılması sonrasında Kırgızistan bağımsızlığını kazanarak sosyalist ekonomik sistemden serbest piyasa ekonomisine geçmiştir. Dolayısıyla toplumun temeli olan ekonomideki ve ülkedeki değişiklikler kendisiyle birlikte işsizliği ve istikbal belirsizliğini meydana getirmiştir. Genel olarak önce kullanılan para biriminden ulusal para birimine geçme dönemi zor koşullarda gerçekleşmiştir ve etkileri hemen sosyo-ekonomik yaşama yansımıştır. Bu durum bağımsızlığı daha yeni elde etmiş, yönünü henüz tam olarak belirlememiş olan bir ülke için önceden karşılaşılmayan problemleri gündeme getirmiştir. Dolayısıyla ülkedeki işgücü piyasasının henüz başlangıç aşamasında olduğu söylenebilir. Ekonominin küçük hacmine rağmen, Kırgızistan, insan kaynakları açısından oldukça büyük bir potansiyele sahiptir. Aynı zamanda sosyo-ekonomik durumu daha da güçsüzleştiren ve bütünlüklü bir politika yürütülmesini gerektiren birçok sorun çözülmeyen kalmıştır.

Ülke içinde fabrikaların hiç olmaması ve işyerlerinin yetersizliği yukarıda belirttiğimiz eksikliklerden bazılarıdır. İş hayatına başlamış olan bireylerin para kazanma, araba ve ev sahibi olma, kısa bir süre içinde çok şeyi elde etme gibi isteklerinin karşılanmaması işçi göçünün en önemli nedenleri arasında yer almaktadır.

Modern Kırgız koşullarında ve işgücü piyasasında gençlik; gençlerin mesleki çıkarlarının olmaması, genç neslin mesleki niyetlerinin değişmesi, bazı gençlerin yüksek iddiaları, bölgelerin sosyo-ekonomik kalkınma beklentilerini dikkate alarak mesleki eğitim yapısını ayarlamak için bir mekanizmanın olmaması, profesyonellerin ve

işçilerin istihdamı için programların çoğunda ve kurumlarda genç profesyonellerin ve işçilerin eksikliği, gençler için girişimcilik alanında istihdam açısından sınırlı finansal fırsatlar, eğitim için ödeme ölçeklerinin artırılması, arz ve talep dengesizliği, yeterlilik seviyesinin işverenlerin gereksinimleriyle tutarsızlığı, düşük ücret ve yetersiz çalışma koşulları ile karakterize edilmektedir.

Ayrıca bölgelerin sosyo-ekonomik kalkınma beklentilerini dikkate alarak mesleki eğitim yapısını ayarlamak için bir mekanizmanın olmaması; profesyonellerin ve işçilerin istihdamı için programların çoğunda ve kurumlarında genç profesyonellerin ve işçilerin eksikliği gençlerin değil ülkenin sistemini karakterize eden özellikler arasında sıralanmalıdır.

Dünya çapında reel bir gerçeklik olan gençliğin istihdam sorunlarının çözümü ile ilgili kesin bir yaklaşım ortaya konamamıştır. Ancak ülke içinde gençler arasındaki göç ve istihdam üzerine yapılmış olan bu tür çalışmalar ve anketler, daha sonraki yapılacak olan bilimsel ve istatistiksel çalışmalar için büyük bir kaynakça olma potansiyeline sahiptir.

Yeni işyerlerinin hem gençlerin istihdamı, hem de ülkenin ekonomik gelişmesi için çok önemli bir alan açacağı açıktır. Bunların uygulanması için ilgili ve faydalı mekanizmaların düzenlenmesi son derece önemlidir.

Bu bilgiler doğrultusunda Kırgızistan'da gençlerin istihdamı ve işsizlik sorununun çözümüne ilişkin öneriler şunlardır: Eğitim sisteminin, mesleki rehberliğin, mesleki eğitimin işgücü piyasasının talep ve ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesi; işgücü piyasasında karşılıklı ihtiyaç ve beklentilerle ilgili bilgilendirme sürecinin oluşturulması. Hem özel kurumların hem de yükseköğrenim kurumlarının mezunlara geçici ve sürekli istihdam konusunda yardımcı olmaları ve genç girişimcilerin desteklenmesi gibi önlemler genç istihdamını doğrudan etkileyebilir.

İş hayatına giren gençler iş piyasasının durumu hakkında bilgi sahibi olmadığı için başlangıçta mesleğin saygınlığı tarafından yönlendirilmektedir. Yükseköğretim sadece alan içinde uzmanlaşma değil kişisel çıkarları gerçekleştirilebilmenin de bir aracıdır. Anket sonuçları Bişkek'te gençlere yönelik mesleki rehberlik sisteminin işleyişinde eksikliklerin olduğunu, hem planlama hem de gelişme düzeyinde ve özel

uygulama mekanizmalarına ilişkin ciddi düzenlemeler gerektiğini göstermektedir. Bugün okuldan başlayarak daha profesyonel bir yönelimle yeni yapıların yaratılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Beglova E.(2010) Bezrobotitsa molodezhi: pervoocherednaya problema sovremennogo rynka truda Ekonomicheskkiye nauki 11(72) s.172-175
- Beşirli H. (2011) Kirgizgstan'in Sosyo-Ekonomik Ve Sosyo-Kültürel Yapisi, Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi 2011 Güz (15), 313-331
- Blashentsev B.O.(2014) Phenomenon Of Shadow Economy Journal of scientific research publications № 6(10) s.77-83
- Bourdieu P. (1993). Sotsiologiya politiki: Per. s fr. / red. i predisl. N. A. Shmatko. - Moskva, - 336 s.
- Bulanov V.S. ve Volgin N.A. (2010) "Rynok truda". Moskva
- Bulyko A.N. (2007). Bol'shoy slovar' inostrannykh slov. - Moskva. - 704s.
- Buyar C. ve Joldoshov A. (2017)Kırgızistan: Tarih-Toplum-Ekonomi-Siyaset, Bişkek: 2017, s245-287.
- Çetintaş Hakan, Baigonushova Damira. (2017) "Kırgızistan'da İşçi Gelirleri ile Büyümedeki Dalgalanmalar Arasındaki İlişki" SESSION 2B: Büyüme II/ International Conference On Eurasian Economies, s.169 -176
- Cığerci Nihan(2012) Küreselleşme çağında göç Kavramlar,tartışmalar Bursa-Kırcaali hattı:1989'da gelen Bulgaristan göçmenleri örneği 1.Baskı İstanbul.İletişim Yayınları s.107-134.
- Field, J. (2006). *Sosyal Sermaye* (Çev: B. Bilgen ve B. Şen). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fakhrieva N.V (2017) "Gosudarstvennaya politika v oblasti zanyatosti v kyrgyzskoy respublike" Vestnik KRSU. Tom 17. № 2 s.62-65
- Giddens A. (2012) SOSYOLOJİ /. Baskı: Kırmızı Yayınları, Eylül
- Gnevasheva, M.V(2014) Formirovaniye professional'noy kompetentsii sovremennoy rossiyskoy molodezh'yu// Risk: resursy, informatsiya, snabzheniye, konkurentsia.№ 3. - S. 265-268.

- Gündoğan N. (1999) “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 54-1 (Erişim tarihi 3.10.2017)
- İsakov K.İ (2003) Sotsialno ekonomicheskiiyeproblemy zanyatosti naseleniya v Kyrgyzstane Bishkek: «Ilim»,. 174 s.
- Isayev K.I., Syrgabayev S.B.(2011) Gosudarstvennaya molodejnaya politika khroniki poteryannogo pokoleniya nauka i novuyetechnologii, №2, 293-301.s
- Joldoshev A.(2013) “Kabilecilik, Bölgecilik ve Etnisite: Kırgız Kimliği Üzerine Çalışmalar” OAKA( Orta Asya ve Kafkasya Araştırmaları) Cilt: 8, Sayı: 15, ss. 101-133,
- Karpov A.L., Mikutskaya K.N.( 2006.) Molodezh' na rynke truda: interesy, otraslevoye raspredeleniye, konkurentosposobnost' Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». № 1. S. 21–27
- Kiperman G.Y.(1993). Rynchnaya ekonomika: Slovar' /Moskva.: Respublika, s 524
- Korshunov A.V.(2012) Faktory, vliyayushchiye na formirovaniye adaptatsionnykh strategiy rossiyskoy molodezhi na rynke truda // Molodezh' i obshchestvo. - № 2. - S. 4-30.
- Kuznetsova L.P. (2002) Osnovnyye tekhnologii sotsial'noy raboty /Vladivostok: Izdatel'stvo DVG TU, - 92 c.
- Len'kov R.V (2015) Sotsiologiya molodezhi : uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata Moskva. : Izdatel'stvo Yurayt,— 416 s.
- Len'shin V.P. (2004) Voprosy filosofii. №3. S.80-91.
- Lawson T., Gerrod D. (2000), Sotsiyologiya, Moskva
- Marks K. (1984), Nayemnyy trud i kapital, Moskva.
- Marshall A. (1993), Printsipy ekonomicheskoy nauki. -Moskva, - 416 s.
- Maslova I.S. (2013) Instituty rynka truda v mekhanizme modernizatsii i innovatsionno-tekhnologicheskogo razvitiya regionov Rossii / Regiony Yevrazii. Doklady i tezisy vystupleniy na I Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii 4-5 iyunya g. M. INION R.

- Magdeyeva M.R, Zhilina.N.N (2017), s.19 Social capital: concept and approaches to the research Economic theory № 1 tom 3, Ocak' 2017, s.18-23
- Pavlenkov V.A (2004)Rınok truda.Zanyatost.Bezrabortitsa,Moskva, İzdatelstvo:MGU im. M.V.Lomonosova
- Radaev V.V.(2003). Sotsiologiya rynkov: k formirovaniyu novogo napravleniya , Moskva, - 324 s.
- Rastegaeva A.V.(2018) Prekarizatsiya na sovremennom rynke trud:osnovnyye priznaki i prichiny rasprostraneniya/ Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya 2018. Tom 18. № 3 s/82-88
- Ricardo D. (1955). Nachalo politicheskoy ekonomii i nalogovogo oblozheniya. Moskva.: Goskomlitizdat, - 265 s.
- Roshchin S.YU., Razumova T.O. (2000). Ekonomika truda: teoriya / Moskva, - 400 s.
- Ryazanov. D.S (2011) Bednost' i bezrabortitsa kak faktory terrorizma, "POLITIYA" № 4 (63) 104-111s.
- Selden R.(1981) Monetarizm / Sovremennaya ekonomicheskaya mysl'. -Moskva, Progress, Gl. 13.
- Sennett R. (2011) *Karakter aşınması* (5. baskı) (Çeviren: Yıldırım B) İstanbul, Ayrıntı Yayınları
- Şahin, H. (1994). İktisada Giriş (4. baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Şışman M. ve Arı A. (2009) "Kırgızistan'da eğitimin temel problemleri ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı" Kırgızistan Türkiye "Manas" Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 21, s.133-147
- Smith A.(1993). Issledovaniya o prirode i prichinakh bogatstva narodov. -Moskva, 358 s.
- Say J.B. (2000)Traktat politicheskoy ekonomii / Moskva,. – 232 s.
- Ünsal, E. M. (2011). İktisada Giriş (3. baskı). Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Vasilyev, A.A.(2014). Gosudarstvennoye regulirovaniye i molodezhnyy rynek truda /Vlast'. № 11. - S. 53-56.
- Veblen T. (1984). Teoriya prazdnogo klassa: Per. s angl. -Moskva, 367 s.
- Volgin N.A, Odegov Y.G. (2004) Ekonomika truda: sotsial'no-trudovyye otnosheniya/Moskva, Izdatel'stvo «Ekzamen».

Yudina T.N.(2002 )O sotsiologicheskoy analize migratsionnykh protsessov/  
Demografiya.Migratsiya, s102-109

### **İnternet Kaynakları**

Milli Gençlik Politikasının Temelleri 256 Sayılı Kanunu (2009), KC “Erkin-Too” gazetesi, 72, 14 Ağustos, 2009 <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ky-kg/202686> (Erişim tarihi: 24.09.2018)

Nüfusun istihdamını teşvik etmeye ilişkin 214 sayılı KC Kanunu (2015), KC “Erkin-Too” gazetesi, 80(2551), 21 Ağustos, 2015 <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111258> (Erişim tarihi: 10.01.2018)

Kırgız Cumhuriyet’inin Medeni Kanunu (1997), KC “Erkin-Too” gazetesi, 87, 17 Ekim, 1997 <http://cbd.minjust.gov.kg/act/properties/ky-kg/570/100> (Erişim tarihi: 30.11.2017)

Kırgız Cumhuriyeti Hükümeti'nin “2017-2020 için gençlik politikasının geliştirilmesi” programı(2017), KC “Erkin-Too” gazetesi, 98 (2824), 5 Eylül, 2017, <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/100209> (Erişim tarihi: 21.10.2017)

KC Milli İstatistik Kurumu [MİK] (2018) “Kırgız Cumhuriyetindeki Eğitim ve Bilim” İstatistiksel derleme <http://www.stat.kg/media/publicationarchive/96f08785-4102-4037-9650-bfe7315eaa68.pdf> (Erişim tarihi 01.05.2019)

KC Milli İstatistik Kurumu (2017) <http://stat.kg/media/publicationarchive/6cd8e350-b57e-4f1e-9fb2-46377a2224c2.pdf> (Erişim tarihi: 16.10.2017)

Gençlik İstihdam Merkezi, (2017), Kırgız Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı, Bişkek <http://www.btm.kg/index.php/analitika/statisticheskiedannye> (Erişim tarihi: 14.12.2017)

Ekonomika gazetesi (5 Nisan 2018) Agenstvo delovoy informatsii, Bişkek <http://ekk.kg/ryinok-truda-i-chem-zanimaetsya-vyipusknik-vuza-hto-nyinche-v-mode/> (Erişim tarihi 16.05.2018)

Dünya Bankası (2015) “Perekhod k uluchsheniyu zanyatosti v Kyrgyzskoy Respublike”  
No 99777-KG

- <http://documents.worldbank.org/curated/en/293461468197977737/text/99777-RUSSIAN-REVISED-WP-P114024-P104706-PUBLIC-Box394824B-Kyrgyz-JobsDiagnostic-RUS-122115.txt> (Erişim tarihi:11.08.2018)
- UNİSEF (2012), Vseobshee osnovnoe obrazovaniye k 2015, “Deti ne poseshyayushiye shkolu” İssledovaniye po kyrgyzstanu Bishkek, 127s [https://www.unicef.org/kyrgyzstan/media/3646/file/Дети,%20не%20посещаю%20школу\\_рус.pdf%20.pdf](https://www.unicef.org/kyrgyzstan/media/3646/file/Дети,%20не%20посещаю%20школу_рус.pdf%20.pdf) (Erişim tarihi:25.06.2018)
- İvançenko, E. (20 Eylül 2018). “Ekspertı prizıvayut ostanovit ‘uteçku mozgov’ iz Kirgizii”, News-Asia, <http://www.news-asia.ru/view/ks/topical/11542> (Erişim tarihi: 10.12.2018)
- Kubitskiy A. (16 Ekim, 2017). “İstoriya vıborov Prezidenta KR”, Kabar,<http://kabar.kg/news/iatc-kabar-istoriia-vyborov-prezidenta-kr/>(Erişim tarihi: 10.09.2018)
- Sabirova N (27 Temmuz, 2017) “60% ‘chernogo rynka’ truda v Bishkeke sostavlyayet molodezh’ – MTSR KR” (Kabar) <http://kabar.kg/news/60-chernogo-rynka-truda-v-bishkeke-sostavliaet-molodezh-mtisir-kr/> (Erişim tarihi: 30.01.2018)
- Grigorenko V. (19 Nisan, 2018) “Kakoy po schetu budushchiy prem’yer-ministr Kyrgyzstana?” Vecherniy Bishkek, [https://www.vb.kg/doc/370357\\_kakoy\\_po\\_schety\\_bydyshiy\\_premier\\_ministr\\_kyrgyzstana.html](https://www.vb.kg/doc/370357_kakoy_po_schety_bydyshiy_premier_ministr_kyrgyzstana.html) (Erişim tarihi: 20.04.2019)
- Azattyk, (31 Mayıs, 2017) “Kırgızistan’da cumuşsuzduktun dengeeli %7 tuzot” <https://www.azattyk.org/a/28520458.html> (Erişim tarihi: 10.09.2018)
- Mart’yanova E. (18 Ocak, 2017) “Trudoustroystvo po-kyrgyzski: raboty mnogo, zarplaty malo.” Delo № <https://delo.kg/?p=7169> (Erişim tarihi: 19.09.2017)
- Fergana İA (13 Aralık, 2016) ”FMS Rossii: Kolichestvo trudovykh migrantov iz Kyrgyzstana rastet, iz Uzbekistana i Tadzhikestana - snizhayetsya” <https://www.fergananews.com/news/24330> (Erişim tarihi: 30.03.2017)
- Kudryatseva T, (16 Şubat, 2019) “2018 godu migrantı pereveli v Kırgızstan \$2.6 milliarda” İA 24.kg <https://24.kg/ekonomika/109379/> (Erişim tarihi:30.01.2019)



AKİpress (21 Temmuz, 2011) “Prosess ‘utechki mozgov’iz Kyrgyzstana yavleniya neizbezhnoe, no mojno priostanovit,- eksperty”

<http://kg.akipress.org/news:398141> (Erişim tarihi:11.12.2017)

Şamşiyev, S. (3 Aralık, 2015). “Bezrobotitsa.kg: Kak nayti şapku po Senke”, 24.kg, [https://24.kg/obschestvo/24081\\_bezrobotitsakg\\_kak\\_nayti\\_shapku\\_po\\_senke/?full](https://24.kg/obschestvo/24081_bezrobotitsakg_kak_nayti_shapku_po_senke/?full) (Erişim tarihi: 09.12.2017)

## **EKLER**

### **EK-1. Anket Soruları**

#### **Genç istihdamını etkileyen faktörler, Bişkek Örneği**

Değerli Katılımcı,

Bu anket Bişkek şehrinde üniversite öğrencileri ve mezunlarının meslek seçiminde ve mezun olduktan sonra istihdam edilmesinde rol oynayan faktörleri tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Sizin görüşünüzü almak bizim için çok önemlidir. Ankete ayıracağınız çok kısa bir süre ile genç istihdamını etkileyen faktörlerin analizi konusunda yapmakta olduğumuz bu çalışmaya büyük destek verebileceğinizi hatırlatır, zamanınızı ayırarak çalışmaya sağladığınız katkı için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Yanıtlamak için size uygun olan cevabı yuvarlak içine alarak seçiniz. Anket, anonim olarak yapılmaktadır. Yanıtlarınız yalnızca diğer cevaplarla birlikte sayılır ve bilgisayardaki özel bir program kullanılarak işlenir.

Çalışmaya katılarak, vermiş olduğunuz destek ve katkılarınız için tekrar çok teşekkür eder, yaşamınızın her aşamasında başarılar dileriz.

## I.BÖLÜM

### Kişisel Bilgiler

#### 1. Cinsiyetiniz.

1. Erkek

2. Kadın

#### 2.Yaşınızı belirleyin :

1. 16-20

2.21-24

3. 25-28

#### 3.Medeni durum:

1.Evli

4.Eşi vefat etmiş

2.Boşanmış

5.Medeni evlilik

3.Bekar

6. başka \_\_\_\_\_

#### 4.Ailenizin aylık gelir düzeyi nedir?

1. 0-1000 som arası.

3. 5000- 7000 som.

2. 1001- 5000 som.

4. 7001som ve Üstü

#### 5.Doğduğunuz yer tipi?

1.Şehir

2. Köy

3. kent tipi köy yerleşimi

#### 6.Uzun zamandır nerede yaşadınız?

1.Şehir

2. Köy

3. kent tipi köy yerleşimi

#### 7.Ebeveynlerin eğitim durumu

Annenin eğitim durumu ve mesleği: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

Babanın eğitim durumu ve mesleği: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

#### 8. Lütfen şimdi/şu anda ne iş yaptığınızı belirtin:

1. öğrenci+çalışan

2. öğrenci+işsiz

3. başka \_\_\_\_\_

#### 9. Lütfen çalıştığınız/okuduğunuz uzmanlık alanını belirtiniz:

1.Ekonomi

5.Hukuk

2.Pedagoji (öğretmenlik)

6.İnşaat ve mimarlık

3.Veterinerlik ve zooloji

7.Bilgi,tarımsal

4.Teknik

8.Türizm

5.Edebyat fakultesi(tarih,sosyoloji, filoloji)

9.Diğer \_\_\_\_\_

**10. Eğitiminizin meslek uzmanlığınıza göre işgücü piyasasında örtüşme derecesini nasıl değerlendiriyorsunuz, mesleki eğitim işgücü gereksinimlerini karşılıyor mu?**

1.Çoğunlukla karşılıyor 2.Biraz karşılıyor 3.Karşılmıyor 4. Kararsız

**11. Eğitim gördüğünüz uzmanlık alanınızda çalışacak mısınız? Hayır ise neden?**

1. uzmanlık alanım ilgimi çekmiyor
2. uzmanlık alanımda çalışma prestijli değil
3. uzmanlık alanımda maaşlar/ücretler düşük
4. uzmanlık alanımdaki çalışma koşullarının yetersiz olması
5. iş deneyimimin olmaması
6. uzmanlık alanıma talep olmaması
7. diğer \_\_\_\_\_

## II.BÖLÜM

**12. Uzmanlık alanınızı ve mesleğinizi nasıl seçtiniz:**

1. Kendi isteğimle seçtim
2. Anne-baba ve arkadaşların tavsiyesi üzerine seçtim
3. Mecburen işsizlik nedeniyle seçtim
4. Mezun olduğum uzmanlık alanına talep olması
5. Puanım ancak bu alana yetiyordu
6. Eğitim maliyeti bu bölümde daha düşük olduğu için
7. Bu alandaki bağlantıların/tanıdığı insanların varlığı (daha kolay istihdam olma açısından bu mesleği seçtim)
8. Diğer \_\_\_\_\_

**13. Hangi üniversiteden mezun oluyorsunuz?: \_\_\_\_\_.**

**14. Bölümünüz? \_\_\_\_\_.**

**15. Uzmanlığınızdan/mesleğinizden memnunsunuz?**

1. Kesinlikle Katılıyorum.
2. Katılıyorum.
3. Emin Değilim.
4. Katılmıyorum.
5. Kesinlikle Katılmıyorum.

**16. Mesleki alanınızda iş bulmanız kolay mı?**

1. evet, kolay, çünkü işgücü piyasasında talep ediliyor
2. evet,fakat çok da kolay değil
3. kararsızım
4. hayır, mesleğimde iş bulmam kolay değil
5. hayır,piyasada mesleğime talep yok,
6. hayır,bu mesleğe kimse ihtiyaç duymuyor

**17.Yabancı dil bilgisi: Lütfen. uygun bulduğunuz düzeyin altını işaretleyiniz.**

	Başlangıç düzey/hiç yok	Orta	İyi	Çok iyi
İngilizce				
Rusça				
Türkçe				
Başka _____				

**18. Bilgisayar kullanma becerileri**

- 1.Güvenli kullanıcı      2.Orta düzey      3.Düşük düzey

**19. Çalışmak istediğiniz işin nitelikleri nelerdir? (en fazla 3 cevap belirtiniz)**

1. yüksek maaş
2. yeterince yüksek pozisyon
3. prestij

4. kariyer ihtimali
5. uzmanlığımın uygunluğu
6. iyi çalışma koşulları
7. Yanıtlamayı zor buluyorum/kararsızım
8. Diğer \_\_\_\_\_

**20. İstihdam amaçlı önceliklerinizi belirtiniz (en fazla 2 cevap belirtiniz)**

1. Devlet İstihdam Servisine başvuracağım
2. Çalışmak istediğim işletmelerin personel departmanlarına başvuracağım
3. Akrabalarım, arkadaşlarımdan, tanıdıklarımdan yardım isteyeceğim
4. İnternet üzerinde iş sitelerinde özgeçmiş oluşturarak iş yerlerine başvuracağım
5. Nasıl hareket edeceğimi bilmiyorum
6. Diğer (lütfen belirtiniz) \_\_\_\_\_

**21. Üniversitenizde öğrenci ve mezunlar için bir istihdam merkezi var mı?**

1. Evet, pek çok öğrenci bu merkezi sayesinde iş buluyor
2. Orada, ancak çok az insan istihdam için merkeze başvuruyorlar
3. Üniversitemizde öğrenci ve mezunlar için istihdam merkezi yoktur.
4. Yanıtlamak zor. / kararsızım

**22. Sizce üniversite mezunu kadınlar daha mı uzun süre işsiz kalıyorlar?**

- 1.Evet 2.Hayır

**23. Evet ise sizce bunun nedeni nedir? Aşağıdaki seçeneklere uygun olarak belirtiniz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)**

1. Ev içi iş yükü ve çocuk bakımı nedeniyle
2. Kültürel önyargılar nedeniyle

3. İşverenlerin kadın çalıştırmak istememeleri nedeniyle
4. İşgücü piyasasında mesleki deneyimleri olmadığı için
5. İş gücü piyasasında öncelik erkeklere verildiği için
6. Önerilen ücreti az buldukları için
7. Uzun çalışma saatlerinden dolayı iş bulamıyorlar
8. İşyerinde ayrımcılık nedeniyle uygun iş bulamıyor

### III.BÖLÜM

**24. İşsiz kaldığınız süreçte yaşadıklarınızı aşağıdaki seçeneklere uygun olarak belirtiniz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)**

1. Ailemle iletişim sorunu yaşadım
2. Akrabalarım ile iletişim sorunu yaşadım
3. Arkadaşlarımla iletişim sorunu yaşadım
4. Çevremdeki insanlarla iletişim sorunu yaşadım
5. Psikolojik sorunlar yaşadım
6. Kendimi iş beceremez/ yaramaz hissettiğim zamanlar oldu
7. Kendimi çaresiz hissettiğim zamanlar oldu
8. Çevreme karşı öfkeye kapıldığım zamanlar oldu
9. Ekonomik sorunlar yaşadım
10. Ailem benimle birlikte üzüntü ve kaygı yaşadı

**25. İşsiz kaldığınız süreçte maddi ve/veya ekonomik ihtiyaçlarınızı karşılamanızda size kim/kimler yardım ediyor? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)**

1. Annem- Babam yardım ediyor.
2. Eşim yardım ediyor.
3. Arkadaşlarım yardım ediyor
4. Akrabalarım yardım ediyor
5. Devlet kurumlarından yardım alıyorum
6. Komşularım yardım ediyor
7. Çocuklarım yardım ediyor
8. Kimseden yardım almıyorum

**26. Yurt dışında hiç çalıştınız mı, evet ise hangi Ülkede? \_\_\_\_\_.**



**27. Yurt dışında çalışmayı hiç düşündünüz mü? (Cevabınız evet ise lütfen, nedenini açıklayınız) Öyle bir karar verecek olursanız, bu hangi ülke olurdu ve neden?**

---

---

---

**28. İnternet üzerinden iş arama iyidir, herkes için uygun bir iş bulma yöntemidir. (örneğin www.job.kg, diesel.kg ve diğerleri)**

1. Kesinlikle Katılıyorum.
2. Katılıyorum.
3. Emin Değilim.
4. Katılmıyorum.

**29. İşletmeler, kendilerine önceden üniversite eğitimi esnasında uzmanlar hazırlamalı - daha fazla istihdam imkânını uygulamaya geçirmeli.**

1. Katılıyorum.
2. Emin Değilim.
3. Katılmıyorum.

**30. Gelecekteki işinizi seçerken sizin için önemli olan nedir?**

1. Ücretler/maaşlar
2. Evinize işin yakınlığı
3. Sosyal yardımlar
4. Dostça çalışma topluluğu
5. İşveren ve işçi arasındaki samimiyet

## EK-2. Görüşme Formu

### **Genç istihdamını etkileyen faktörler, Bişkek Örneği**

Değerli katılımcı, bu görüşme formu Bişkek şehrinde üniversite öğrencileri ve mezunlarının meslek seçiminde ve mezun olduktan sonra istihdam edilmesinde rol oynayan faktörleri tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu konuda, fikirlerinizi, görüşlerinizi almak bizim için çok önemlidir. Görüşmeye zaman ayırarak genç istihdamını etkileyen faktörlerin analizi konusunda yapmakta olduğumuz bu çalışmaya büyük destek verebileceğinizi hatırlatır, zamanınızı ayırarak çalışmaya sağladığınız katkı için şimdiden çok teşekkür ederiz.

#### **Kişisel Bilgiler:**

Yaş

Cinsiyet:

Medeni durum:

Askerlik durumu (erkekler için):

Doğduğu yer:

Annenin eğitim durumu ve mesleği:

Babanın eğitim durumu ve mesleği:

Lisans eğitimi aldığı üniversite ve il:

Lisans eğitimi aldığı alan:

Yaşadığı yer:

Bilgisayar bilgisi:

Yabancı dil bilgisi:

1. Kaç sene önce üniversiteyi bitirdiniz?
2. Şimdi ne iş yapıyorsunuz?
3. Kaç yaşında ücretli/maaşlı bir işte çalışmaya başladınız?
4. Meslek seçimini nasıl yaptınız? Bu seçimde nelerin etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?
5. Aldığınız eğitimin yeterliliğiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?
6. Aldığınız eğitimle aradığınız iş sizce örtüşüyor mu?
7. Yeni bir meslek edinme imkânınız olursa hangi Üniversitede hangi bölümü seçerdiniz? Neden?
8. İş bulmada hangi yöntemlerin etkili olduğunu düşünüyorsunuz ve bu yöntemlere başvurulmasını yerinde buluyor musunuz?
9. Özgeçmiş hazırlama konusunda ve iş görüşmelerinde dikkat edilmesi gereken konularda yeterince bilgi sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?
10. İş sizin için neden önemli? Çalışmamak hayatınızda ne gibi olumsuzluklar yaratıyor?
11. Bugüne kadar kaç iş değiştirdiniz?
12. (İş değiştirenlere) İş değiştirmenizin sebepleri olarak neler söyleyebilirsiniz?
13. Hiç işsiz kaldınız mı?
14. Evet, ise, işsiz kaldığınızda maddi olarak kimlerden destek aldınız?
15. Çalışma yaşamınızda bugüne kadar karşılaştığınız en önemli problem nedir?
16. Yurt dışında çalışmayı hiç düşündünüz mü? (Cevabınız evet ise lütfen nedenini açıklayınız).
17. Yurt dışında çalışma yönünde bir karar verecek olursanız, hangi ülkede çalışmak isterdiniz ve neden?
18. Daha önce yurt dışında çalışma deneyiminiz oldu mu? Cevabınız evet ise, hangi ülkede, alanda ve ne kadar bir süre çalıştınız?
19. Üniversite hayatınızda ve şu an çalışma hayatınızda sosyal faaliyetlere katılmada ne kadar aktiftiniz/aktifsiniz?
20. Boş zamanlarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

## Tez Hazırlama Kontrol Listesi

	Evet	Hayır
Tez, "Tez Yazım Kılavuzu"na uygun olarak yazıldı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dış kapak ve iç kapak sayfası eklerde belirtilen şekilde düzenlendi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ön sayfalar i, ii, iii şeklinde Romen rakamları ile numaralandırıldı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dizinler, "Tez Yazım Kılavuzu"na göre sıralandı ve metin içindeki yerleşime göre sayfa numaraları verildi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Özet ve Abstract hazırlandı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onay sayfası "Tez Yazım Kılavuzu"na uygun olarak hazırlandı ve imzalatıldı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi sayfası imzalandı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Simgeler, kısaltmalar, tablolar ve şekillerin tamamı kontrol edilerek ilgili dizinde gösterildi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ana metinde harf karakteri, harf büyüklüğü ve satır aralıkları "Tez Yazım Kılavuzu"na uygun olacak şekilde düzenlendi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Görsel öğeler, tablolar (çizelgeler), şekiller ve denklemler metin içine "Tez Yazım Kılavuzu"na uygun şekilde yerleştirildi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kaynakça "Tez Yazım Kılavuzu"na göre düzenlendi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kaynakların tamamına tez içerisinde atıfta bulunularak kaynakça bölümünde yer verildi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etik Kurul onayı gerekli ise teze eklendi. (Etik Kurul onayı gerekmiyorsa yandaki "HAYIR" kutucuğunun altına "YOK" yazılacak).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anket, görüşme veya veri formları kullanıldıysa ilgili kurumlardan alınan izin yazıları ve formlar teze eklendi. (Bu formlar kullanılmadıysa yandaki "HAYIR" kutucuğunun altına "YOK" yazılacak).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekler "Tez Yazım Kılavuzu"nda belirtildiği şekilde sunuldu. (Ek kullanılmadıysa yandaki "HAYIR" kutucuğunun altına "YOK" yazılacak).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Güzel Sanatlar Enstitüsüyle ilgili anasanat dallarında sergi, konser, gösterim vb. sunumları hazırlandı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

"Genç istihdamını etkileyen faktörler (Bişkek Örneği)" başlıklı Tez, yukarıdaki listede yer alan konularla ilgili olarak tarafımızca kontrol edilmiş ve gerekleri yerine getirilmiştir.

..../..../2019

.....

(İmza)

.....

Shatgul AITBEK KYZY

.....

(İmza)

.....

Prof.Dr. Serap SUĞUR