



**T.C.**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI  
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI**

**2000–2018 YILLARI ARASINDA GENÇ İŞSİZLİK  
ÇERÇEVESİNDE KADINLARIN PAYININ  
DEĞERLENDİRİLMESİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Özlem DURMUŞ**

**BURSA-2020**





T.C.

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İKTİSAT ANABİLİM DALI**  
**İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI**

**2000–2018 YILLARI ARASINDA GENÇ İŞSİZLİK**  
**ÇERÇEVESİNDE KADINLARIN PAYININ**  
**DEĞERLENDİRİLMESİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Özlem DURMUŞ**

**Danışman:**

**Dr. Öğr. Üyesi Meryem FİLİZ BAŞTÜRK**

**BURSA-2020**



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İKTİSAT ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA**

Tez Başlığı / Konusu: 2000-2018 Yılları Arasında Genç İşsizlik Çerçevesinde Kadınların Payının Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 87 sayfalık kısmına ilişkin, 13/08/2020 tarihinde şahsım tarafından (Turnitin) adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %5 'tir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Özlem DURMUŞ  
Öğrenci No: 701611037  
Anabilim Dalı: İktisat  
Programı: Tezli  
Statüsü: Yüksek Lisans

14.08.2020

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Meryem FİLİZ BASTÜRK 14.08.2020  
(Adı, Soyad, Tarih)

\* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

## Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “2000-2018 Yılları Arasında Genç İşsizlik Çerçevesinde Kadınların Payının Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

14/08/2020



**Adı Soyadı:** Özlem DURMUŞ  
**Öğrenci No:** 701611037  
**Anabilim Dalı:** İktisat  
**Programı:** Tezli  
**Statüsü:** Yüksek Lisans

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Özlem DURMUŞ  
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi  
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Ana Bilim Dalı : İktisat  
Bilim Dalı : İktisat Politikası  
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi  
Sayfası : x+99  
Mezuniyet Tarihi : .../.../ 2020  
Tez Danışmanı : Dr. Öğretim Üyesi Meryem FİLİZ BAŞTÜRK

### **2000–2018 YILLARI ARASINDA GENÇ İŞSİZLİK ÇERÇEVESİNDE KADINLARIN PAYININ DEĞERLENDİRİLMESİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Genç işsizliği; kurumsal, yapısal, politik ve sosyo-kültürel faktörlere bağlı olarak tanım yelpazesi genişletilebilen bir kavramdır. Genç işsizliği için belirlenen yaş sınırı genel olarak 15-24 yaş aralığıdır. Sanayileşmiş ekonomilerde bu yaş bandının üst sınırı değişim gösterebilir. Alt sınır ise genellikle zorunlu eğitim süresinin sona erdiği yaştır. Genç işsizliğinin ekonomiye, topluma ve bireye yüklediği maliyetler görece fazladır. Konu cinsiyet bağlamında ele alındığında bu maliyetlerin ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin daha da arttığı görülmektedir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomiler için sorun teşkil eden genç kadın işsizliği ülkemizde de yüksek oranlarda seyretmekte ve çeşitli sorunlara sebebiyet vermektedir. Bu çalışmada 2000-2018 yılları arasında Türkiye’de genç kadın işsizliği yaş gruplarına göre ayrıştırılmış ve nedenlerine dair değerlendirme yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İşgücüne Katılım Oranları, Kadın İstihdamı, Genç İşsizliği, Genç Kadın İşsizliği, NEET Oranları.

## ABSTRACT

Name and Surname : Özlem DURMUŞ  
University : Bursa Uludag University  
Institution : Social Sciences Institution  
Field : Economy  
Branch : Economic Policy  
Degree Awarded : Master  
Page Number : x+99  
Degree Date : .../.../ 2020  
Supervisor : Assist Prof. Dr. Meryem FİLİZ BAŞTÜRK

### **EVALUATION OF WOMEN PROPORTION IN THE FRAME OF YOUTH UNEMPLOYMENT IN BETWEEN 2000-2018: EXAMPLE OF TURKEY**

Youth unemployment is a concept whose range of definitions can be expanded depending on institutional, structural, political and socio-cultural factors. The age limit for youth unemployment is generally the 15-24 age range. In industrialized economies, the upper limit of this age band may vary. The lower limit is usually the age at which the compulsory education period ends. The costs of youth unemployment to the economy, society and the individual are relatively high. When the issue is addressed in the context of sex, these costs and gender inequality are increasing further. Youth women's unemployment, which is a problem for both developed and developing economies, is at high rates in our country and causes various problems. In this study, Youth women's unemployment in Turkey between 2000 and 2018 was divided according to age groups and an assessment of its causes was made.

**Keywords:** Female Labor Force Participation Rates, Female Employment, Youth Unemployment, Youth Women Unemployment, NEET Rates.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR .....	x
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### GENÇ İŞSİZLİĞİ ÇERÇEVESİNDE KADINLAR

1. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAN KAZANIMLARI.....	4
2. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM KARARININ BELİRLEYİCİLERİ VE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR.....	6
2.1. KONJONKTÜREL DURUM .....	6
2.2. ÜCRET FARKLILIKLARI VE ESNEKLİK NOSYONU .....	10
2.3. TOPLUMSAL CİNSİYET VE AİLE NOSYONLARI .....	14
2.4. EĞİTİM DÜZEYİ, MEDENİ DURUM VE DOĞURGANLIK DÜZEYİ.....	16
2.5. İLGİLİ YAKLAŞIMLAR .....	19
3. GENÇ İŞSİZLİĞİ VE KAVRAMIN ÖNEMİ .....	20
4. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN BELİRLEYİCİLERİ VE İLGİLİ TEORİLER .....	22
4.1. KONJONKTÜREL BELİRLEYİCİLER .....	22
4.2. YAPISAL BELİRLEYİCİLER.....	25
4.3. DEMOGRAFİK BELİRLEYİCİLER .....	29



## İKİNCİ BÖLÜM

### DÜNYADA GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİNİN BOYUTLARI

1. DÜNYADA KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARININ FARKLI DESENLERİ.....30
2. SEÇİLMİŞ İSKANDİNAV ÜLKELERİNDE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ ....33
3. SEÇİLMİŞ ORTA AVRUPA ÜLKELERİNDE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ..37
4. SEÇİLMİŞ AKDENİZ ÜLKELERİNDE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ.....41
5. SEÇİLMİŞ ORTA DOĞU ÜLKELERİNDE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ.....47
6. GERÇEKÇİ BİR GÖSTERGE: NEET ORANLARI .....51

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 2000 VE 2018 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE’DE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ

1. TÜRKİYE’DE YAŞ VE CİNSİYET BAĞLAMINDA ZAMAN KULLANIMI .....56
2. TÜRKİYE’DE GENÇ OLMA HÂLİNİN BELİRLEYİCİLERİNİN KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARINA YANSIMALARI.....59
  - 2.1. DEMOGRAFİK YAPI..... 59
  - 2.2. EĞİTİM SEVİYESİ VE AİLE..... 63
  - 2.3. MEDENİ DURUM.....66
3. TÜRKİYE’DE GENÇ KADIN İSTİHDAMI.....68
4. TÜRKİYE’DE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ.....73
  - 4.1. GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİNİN NEDENLERİ .....75
  - 4.2. EĞİTİM VE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ .....77
  - 4.3. MEDENİ DURUM VE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ.....79
  - 4.4. GENÇ KADINLARIN İŞ ARAMA SÜRESİ..... 80

<b>5. TÜRKİYE’DE NEET GENÇ KADINLAR.....</b>	<b>81</b>
<b>SONUÇ.....</b>	<b>83</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>88</b>

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Seçilmiş İskandinav Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Yetişkin İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%).....	34
<b>Tablo 2:</b> Seçilmiş İskandinav Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Genç İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%).....	36
<b>Tablo 3:</b> Seçilmiş Orta Avrupa Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Yetişkin İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%).....	37
<b>Tablo 4:</b> Seçilmiş Orta Avrupa Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Genç İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%).....	39
<b>Tablo 5:</b> Seçilmiş Akdeniz Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Yetişkin İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%).....	41
<b>Tablo 6:</b> Seçilmiş Akdeniz Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Genç İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%).....	44
<b>Tablo 7:</b> Seçilmiş Orta Doğu Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%).....	47
<b>Tablo 8:</b> Seçilmiş Orta Doğu Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Genç İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%).....	49
<b>Tablo 9:</b> Seçilmiş Ülkelerde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet ve Yaş Göre NEET Oranları (%).....	53
<b>Tablo 10:</b> Faaliyet Türüne, Cinsiyete ve Yaş Grubuna Göre Kişi Başına Ortalama Faaliyet Süresi.....	57
<b>Tablo 11:</b> Faaliyet Türüne ve Çalışma Durumuna Göre Kadınların Kişi Başına Ortalama Faaliyet Süresi.....	58
<b>Tablo 12:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş ve Cinsiyet Bazında Nüfus Verileri.....	59
<b>Tablo 13:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Kadınların Yaş Aralığına Göre İşgücü Verileri ve İşgücüne Katılım Oranları (%).....	61
<b>Tablo 14:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına Göre Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri.....	64
<b>Tablo 15:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Eğitim Seviyelerine Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%).....	65

<b>Tablo 16:</b> Genç kadınların Bitirdiği Eğitim Düzeyine Göre Eğitimlerini Tamamlama Nedenleri.....	66
<b>Tablo 17:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%).....	67
<b>Tablo 18:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Eğitim Seviyelerine Göre Kadınların İstihdam Oranları (%) .....	68
<b>Tablo 19:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Medeni Duruma Göre Kadınların İstihdam Oranları (%) .....	69
<b>Tablo 20:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Faaliyet Türüne Göre Kadınların İstihdam Durumları (%).....	70
<b>Tablo 21:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıklarına Göre Kadınların İstihdam Durumları (%) .....	72
<b>Tablo 22:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet ve Yaş Bazında İşsizlik Oranları (%) .....	74
<b>Tablo 23:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına Göre Kadınların İşsizlik Nedenleri (%).....	76
<b>Tablo 24:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Eğitim Seviyelerine Göre Kadınların İşsizlik Oranları (%).....	77
<b>Tablo 25:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Medeni Duruma Göre Kadınların İşsizlik Oranları (%).....	79
<b>Tablo 26:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına Göre Kadınların İşsizlik Süreleri (%).....	80
<b>Tablo 27:</b> Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Bazında Kadınlar İçin NEET Oranları (%) .....	81

## KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
GATT	Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması
GSYİH	Gayri Safı Yurt İçi Hasıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
NEET	Eğitimde, İstihdamda veya Yetiştirme Programında Yer Almayan
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

## GİRİŞ

Bugüne kadar kadınların sorunları üzerine çeşitli yazılar kaleme alınmıştır. Konuyla ilgili geniş bir literatür olmakla birlikte mevzuya olan yoğun ilgi günümüzde de devam etmektedir. Ancak halâ kadınlara dair aydınlanamamış ve çözüme kavuşturulamamış birtakım sorunlar mevcuttur. Bunlardan bir tanesi de özellikle genç kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumudur.

Genç kadınların, işgücüne katılım ve istihdam oranları dünya genelinde erkeklerin ve yetişkinlerin gerisindedir. Aynı zamanda aile içi işlerin tek taraflı olarak yüklenildiği kesim de genç kadınlardır. İşgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan genç kadınlar, sorumlulukları dahilinde aile-iş hayatlarını dengelemek ve piyasada kendilerine yer edinmek konusunda diğerlerinden farklı bir çaba içerisine girmektedir. Üstelik bu durum gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin genelinde gözlemlenen küresel bir problemdir. Bu sebepler bağlamında genç kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumunun kapsamlı bir şekilde incelenmesi önem kazanmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümüne, kadınların işgücü piyasasına dahil olması halinde yaratılacak faydalar ve kazanımlar ile giriş yapılmıştır. Kadınların işgücüne katılımı ile bireysel olarak elde edecekleri kazanımlar; gelir, bağımsızlık, güçlenme ve artan aktif eylemliliktir. Toplumsal kazanımlar ise eşitlikçi bir sosyal düzen, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınmadır. Bu kazanımlara rağmen dünya genelinde kadın işgücüne katılım oranları istenilen düzeyde değildir. Durumun arka planında yatan faktörler ise konjonktürel durum, ücret farklılıkları, işgücü piyasasının esnekliği, toplumsal cinsiyet örüntüsü, aile kurumu, eğitim, medeni durum ve doğurganlık düzeyidir. Kadınların işgücüne katılım kararı, bu nosyonlardan etkilenen karmaşık bir yapıyı temsil etmektedir.

Gençlik dönemi, kadınların emek niteliğinin gelişim evresinde bulunduğu ve yapabilirliklerinin en yüksek olduğu çağı temsil eder. Beşerî sermayenin en verimli ve dinamik dönemi sayılan gençlikte, bireylerin işgücü piyasasından uzak kalmasının iktisadi maliyeti daha fazladır. Bu nedenlerle de genç kadın işsizliği, işsizliğin en maliyetli türlerinden birisi olarak kabul görmektedir.

Genç işsizliği tek bir etkene bağlı kalarak açıklanamaz. Olguyu tetikleyen faktörler, üç yaklaşım etrafında şekillenmektedir. Konjonktürel yaklaşım, ekonominin durgunluğa girdiği dönemlerde açık iş sayısının iş arayan gençlerin sayısından az olduğunu kabul etmektedir. Yapısal yaklaşım ise, genç işsizliğinin açık iş sayısından bağımsız geliştiğini öne sürer. Son olarak genç nüfusun toplam içindeki durumunun işsizliğe sebebiyet verip vermediğini araştıran modele ise demografik yaklaşım denilmektedir. Bu yaklaşımlardan hangisinin genç işsizlik oranlarını yukarı yönlü baskıladığı toplumdan topluma farklılaşabilir.

Çalışmanın ikinci bölümünde dünya genelinde seçilmiş ülkeler bazında 2000-2018 yılları arasında genç kadın işsizliği ele alınmıştır. Seçilmiş ülkelerdeki duruma değinilmeden önce kadın işgücünün tarihsel süreç içerisindeki devinimine yer verilmiştir. 2000 yılından 2018 yılına kadar olan süreç ise seçilmiş dünya bölgelerinden seçilmiş ülkeler bağlamında sunulmaktadır.

Yetişkin ve genç kadınların işgücüne katılım oranları küresel bazda ele alındığında en yüksek düzey İskandinav ülkelerinde görülmektedir. Zira bu ülkelerde bakım ekonomisi devlet eliyle sağlanmaktadır. Cinsiyet eşitliği konusunda dünyadaki en başarılı performans da bu ülkelere aittir. İskandinav ülkelerinde genç kadın işsizlik oranları ise son derece düşüktür. Faaliyette bulunan üretim okulları, eğitimden istihdama geçişi kolaylaştırmakta ve vasıf uyumsuzluğu sorununu ortadan kaldırmaktadır.

Orta Avrupa ülkeleri, yetişkin ve genç kadın işgücüne katılım oranlarının yüksekliği konusunda başarılı olan diğer ülkelerdir. Ancak işsizlik oranlarına bakıldığında, bu ülkelerde dahi işgücü piyasasındaki en dezavantajlı kesimin genç kadınlar olduğu görülmektedir. Yine de dünya geneline göre bu ülkelerde genç kadın işsizliği oranları oldukça düşüktür. Bunun sebebi ise güvenceli kısmi istihdam formları, üretim okulları ve gençlerin tecrübe sorununu giderecek farklılaştırılmış asgari ücret uygulamalarıdır.

Akdeniz ülkelerinde hem yetişkin hem de genç kadınların işgücüne katılım oranları oldukça düşüktür. Genç kadın işsizlikleri ise yetişkin kadın işsizlik oranlarının 2,5-3 katı üzerindedir. Akdeniz ülkelerindeki bu düşük performansın nedeni ise toplumsal değerler ve ekonomik durumdur.

Orta Doğu ülkelerinde yetişkin ve genç kadınların işgücüne katılım oranları görece düşüktür. Genç kadınların karşılaştığı işsizlik oranları ise oldukça yüksektir. Durumun arka planında yatan faktörler ise toplumsal ve dini değerlerdir.

Çalışmanın üçüncü bölümde Türkiye'deki genç kadınların durumu ele alınmıştır. Öncelikle zaman kullanımını analiz edilmiştir. Ülkemizde istihdama dahil edilsin ya da edilmesin her kadının ev içi bakıma harcadığı süre oldukça fazladır. Durum ülkedeki toplumsal cinsiyet örüntüsünün yarattığı iş bölümünün tek taraflı olarak kadınlara yıkıldığını kanıtlar niteliktedir.

Türkiye'de genç olma halini inşa eden bazı yapı taşları vardır. Bunlar; demografik yapı, eğitim düzeyi, aile kurumu ve medeni durumdur. Bu etmenlerin işgücü piyasasına yansımaları ele alınmıştır. Genç olma halini ve genç kadın istihdamını belirleyen hangi faktörü ele alırsak alalım karşımıza toplumsal cinsiyet örüntüsünün izleri çıkmaktadır.

Ülkemizde genç kadın işsizliğinde rol oynayan temel faktörler ise cinsiyetçi iş bölümü, genç kadınlara daha az yatırım yapılması, ayrımcı tutumlar, vasıf uyumsuzluğu, genç nüfus şişkinliği ve işgücü piyasasına ilk kez giriş yapılıyor olmasıdır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENÇ İŞSİZLİĞİ ÇERÇEVESİNDE KADINLAR

#### 1. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAN KAZANIMLARI

İşgücü; bir ülke sınırları içerisinde yaşayan üretici insanların toplamıdır. Kavram, aynı zamanda aktif nüfus deyimini ile de ifade edilir (Hançerlioğlu, 1993: 187). İşgücüne katılım oranı ise; sivil nüfusun ne kadarlık kısmının çalışmak istediğini yansıtmakta ve işgücünün kurumsal olmayan sivil nüfusa oranlanmasıyla elde edilmektedir (Ünsal, 2009: 87).

İşgücüne katılım oranları cinsiyet bazında incelendiğinde, dünya genelinde kadınların aleyhine dengesiz bir dağılım söz konusudur. Oysaki kadınların işgücüne katılımlarının artırılması sonucunda; bireysel, toplumsal ve ekonomik açıdan faydalar silsilesi yaratılmaktadır (Ayvaz Kızılgöl, 2012: 88-89).

Çalışma hayatına dahil olmayan kadınlar, iktisadi açıdan geliri olan bir diğerine bağımlıdır. Kadının çalışma hayatına girmesiyle öncelikli olarak ekonomik açıdan bağımsızlığı artar (Kılıç ve Öztürk, 2014: 108).

Sen (2004), kadınların çalışma hayatına katılımları konusuna “kapasite”, “eylemlilik” ve “özgürlük” kavramları çerçevesinde bir bakış açısı sunmaktadır. Kapasite kavramı; açlık, beslenme yetersizliği, hastalık ve erken ölüm gibi durumlardan kaçınabilmeyi ve okuryazarlık, hesap yapabilme, siyasal hayata katılım gibi serbest ifade fırsatlarından yararlanabilmeyi kapsar. Eylemlilik terimi ise; edimde bulunma, değişim yaratma, kendi hedef ve değerleri açısından başarı yaratabilme kabiliyetini ifade eder. Çalışma hayatına katılım ile bağımsız bir gelire sahip olan kadınların refah seviyeleri, kapasiteleri ve aktif eylemliliği artmaktadır.

Yapılabilirlikler yaklaşımı, 1990’lı yıllardan itibaren “İnsani Gelişme Raporları”nda yayımlanan insani gelişme endeksinin temel kavramları üzerinde etkili olmuştur. Sonraki yıllarda bu raporlara “Toplumsal Güçlenme Ölçümü Raporları” ve “Toplumsal Cinsiyet İlişkili Gelişim Endeksi” eklenmiştir. Özellikle kadınların aleyhine

işleyen yoksulluk ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği durumu, makro verilerle uluslararası düzlemde görünür kılınmıştır (Güneş,2017: 126-127).

Feminist kuramcılar, kadınların ücretli bir işte çalışması sonucu elde edilecek kazanımların en önemlisini “güçlenme” kavramı ile açıklamaktadır. Güçlenme ile kastedilen; bireysel farkındalık, kolektif çalışma kabiliyeti, kişisel bilinçlenme ve değişim amacı gütmeye gücüne kavuşmaktır (Ecevit, 2017: 39).

Çağdaş feminist düşüncenin önemli temsilcilerinden birisi olan Virginia Woolf, kadınların gelir elde etmesinin en temel önemiyetini entelektüel özgürlük kazanımı olarak görmektedir. Öyle ki “Kendine Ait Bir Oda” adlı eserini şu sözleri ile tamamlamıştır (Woolf, 2014: 116-117); “Sizden her türlü kitabı yazmanızı istiyorum, ne kadar önemsiz ya da ne kadar geniş görünürse görünsün hiçbir konudan ürkmeyin. Ne yapıp edip seyahatlere çıkacak, tembellik edecek, gelecek hakkında ya da dünyanın geçmiş zamanları hakkında düşünecek, kitaplarla ilgili hayallere dalıp sokak köşelerinde oyalanacak, düşüncelerinizin suların derinliklere dalmasına imkân verecek parayı elde edeceğinizi umuyorum.”

Sosyal feministlere göre insanlar, buldukları toplumsal ve ekonomik ortam tarafından şekillenir. Koşulların değişimi, yalnızca değişime uğramış kişilik ile mümkündür. Ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olmak, kadının kişisel gelişimini anormalleştirmekte ve kaderini de erkeğinki ile aynı yönde çizmektedir (Donovan, 2019: 96-137).

Kazanılan ekonomik bağımsızlık ile güçlenme, artan refah ve eylemliliğinin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitsizliği de azalma sürecine girmektedir. Kadınların işgücüne katılım göstermesiyle, toplumsal statüsü ve aile içerisindeki konumu da değişime uğramaktadır (Adak, 2007: 142).

Faydacı feministlere göre ise, kadınların çalışma hayatına girmemesi bağımlılık ve baskı yaratmaktadır. En fazla sayıdaki insandan maksimum şekilde yararlanılması, ekonomik kalkınmanın temelidir. Buna dayanarak, insan ırkının yaklaşık olarak yarısını oluşturan kesimin bağımlı tutulmasının tüm ırkın gelişimini yavaşlatacağı iddia edilmektedir (Donovan, 2019: 42-62). Kadınların işgücüne katılım göstermesi ile işgücü

piyasaının etkinliği ve toplam verimliliği artmakta, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmanın temeli oluşturulmaktadır (Serel ve Özdemir, 2017: 135).

Kalkınma kavramı, GSMH ve kişi başına düşen gelirin, sanayileşme ve teknolojinin artmasından çok daha fazlasını kapsar. Kavram aynı zamanda insanların yararlanacağı tüm özgürlüklerin genişletilmesini de içerisinde barındırır. Örneğin açlığın giderilmesi, temel besin maddelerine ulaşamama, yeterli giyinememe, hastalıkları iyileştiremememe gibi temel özgürlüklerin yoksunluğu ve kadın-erkek arasındaki eşitsiz düzlemin yarattığı kısıtlayıcı faktörler kalkınma ile doğrudan ilişkilidir. Özgürlüğün genişletilmesi, kalkınmanın hem başlıca aracı hem de temel amacıdır. Bu yüzden de bireylerin toplumsal, siyasal ve ekonomik hayata katılımlarını arttıracak fırsatların yaratılması kalkınmanın temel odak noktası olmalıdır (Sen, 2004: 14-34). Özgürlüğu kalkınma ile ilişkilendiren bu yaklaşıma göre çalışan kadın sayısının artması ile aile içi sağlık ve eğitim harcamaları artacak, daha sağlıklı ve daha eğitilmiş kuşaklar yetişecektir. Daha eğitilmiş genç kadın kuşakların yetişimi ise toplumsal ve ekonomik hayatı iyileştiren zincirleme etkiler meydana getirecektir (Gürsel ve Uysal Kolaşın, 2010: 62).

## **2. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM KARARININ BELİRLEYİCİLERİ VE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR**

Ekonomilerin kalkınabilmesi için üretim faktörlerinin tam ve etkin kullanımı önemlidir. Yarattığı etkilerin boyutu açısından birincil öneme sahip üretim faktörü emektir. Emek faktörü cinsiyet bazında incelendiğinde, dünyanın hemen hemen her bölgesinde işgücü piyasasında kadının erkeğin gerisinde kaldığı görülür. Kadınların işgücü piyasasından kazanımları da göz önünde bulundurulduğunda işgücüne katılım kararını etkileyen faktörlerin analizi önem kazanmaktadır (Aksoy vd., 2019: 146).

### **2.1. KONJONKTÜREL DURUM**

Toplumlar ve ekonomiler sürekli bir dönüşüm içerisinde. Yaşanan ekonomik gelişmeler kadınların çalışma hayatına katılma kararında etkili olan temel öğelerden birisidir. Ekonomik gelişmenin kadınların işgücü piyasasına katılma kararında ne derecede etkili olduğu ise literatürde geniş yer kaplayan bir konudur. Ekonomik büyüme ve kadın işgücüne katılım oranları arasındaki ilişkinin “U” şekline benzediğine dair kanıtlar sunan birçok çalışma mevcuttur. U hipotezi; kalkınmanın ilk dönemlerinde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşeceğini ve buna karşın kalkınmanın ilerleyen

aşamalarında işgücüne katılım oranlarının tekrar yükseleceğini ifade eder (Güçlü, 2018: 204).

Goldin'e (1994) göre, U şeklinin belirleyicileri gelir ve ikame etkisidir. U harfinin azalan kısmında kadın işgücünün gelir etkisi ikame etkisine baskın gelmektedir. Ekonomik gelişmenin ilk aşamalarında gelirler düşüktür. Üretim tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörlerine doğru kayma göstermeye başlamaktadır. Tarımsal üretimin ve gelirlerin düşük olduğu bu dönemde kadınların çoğu çalışma hayatına dahil olmamaktadır. Bu aşamada fiyatı düşmekte olan kadın emeği, dolaylı olarak aileleri tarafından satın alınmaktadır. Kadınların maddi olarak çalıştığı saat değişmemekte yalnızca hane içerisine çekilerek ücretsizleştirilmektedir. U harfinin artan kısmında ise kadın işgücünün ikame etkisi zamanla artarken gelir etkisi düşecektir. Ekonomik kalkınmanın ilerleyen aşamalarında teknoloji yaygınlaşmakta, toplum modernleşmekte ve kadınların eğitimi artmaktadır. Böylece kadının zamanını işgücü piyasasında harcamasının değeri artmakta ve işgücüne katılım oranları yükselmektedir.

Özetle bir ülke ilkelden daha gelişmiş ekonomik büyüme aşamasına geçtikçe tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörlerine doğru bir kayma başlamaktadır. Sürecin ilk aşamalarında sanayi ve hizmet sektöründeki meslek grupları yavaş yavaş artmakta, tarım sektöründe ücretli olarak çalışan kadınların sayısı ise giderek azalma göstermektedir. Ekonomideki bu yapısal değişim kalkınmanın ilk aşamalarında toplam işgücü içerisindeki kadınların payının azalmasına neden olmaktadır. Kadınların istihdamdan dışlanmasının temel nedenleri ise toplumsal önyargılar ve kadın işgücünün donanım eksikliğidir. Ekonomik gelişme arttıkça kadınların eğitim seviyeleri ve nitelikleri artarken işgücüne katılım ve istihdam oranları da artma gösterecektir (Karlılar ve Kıral, 2019: 937-938).

Luci (2009), 184 ülke için 1965-2004 verilerini kullanarak U hipotezinin geçerliliğini araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre ekonomik kalkınma ve kadın istihdamı arasındaki ilişki U harfi şeklindedir.

Keskin ve Aksoy (2019) çalışmalarında, kişi başına gelir ve işgücüne katılım oranları arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fakat bu ilişkinin yönünün OECD ülkeleri ve gelişmekte olan ülkeler için farklı olabileceği savunulmaktadır. Gelişmekte olan ekonomilerinin birçoğunda kişi başına düşen gelir

artışı kadın işgücüne katılım oranını arttırmaktadır. Ancak bu durum Çin, Güney Kore, Polonya ve Arjantin gibi gelişmekte olan ülkelerde tersine işleyebilmektedir. Bunun sebebi ise yapısal faktörler, değişken işgücü akımları ve ekonomilerin içinde bulunduğu durum ile açıklanmaktadır. OECD ülkeleri içinse durum farklıdır. Bu ülkelerde yaşanan kişi başına gelir artışı sonucu bireyler boş zamanı tercih etmekte ve işgücüne katılım oranları düşmektedir. Sonuç olarak kişi başına düşen gelirin işgücü piyasasında yarattığı etki ülkelerin farklı refah seviyelerine göre değişiklik gösterebilmektedir.

Karlılar ve Kıral'ın (2019) yüksek, üst-orta, alt-orta, düşük olmak üzere 4 ülke grubu için 1996-2017 verilerini kullanarak yaptıkları çalışmalarına göre U hipotezi yüksek ve üst-orta gelirli olan ülkelerde geçerliken alt-orta ve düşük gelirli olan ülkelerde geçersizdir. Bunun sebebi olarak da orta-alt ve düşük gelirli ülkelerde var olan işgücü piyasası çarpıklığı ve bireyler için eşitsiz olarak uygulanan politikaların varlığı görülmektedir.

Tsani vd. (2012), çalışmalarında kadınların işgücüne katılım oranlarının ekonomik büyüme çerçevesinde U şeklinde bir seyir izlediğini doğrulamıştır. Ayrıca Güney Akdeniz bölgesindeki kadınların işgücüne katılım oranlarının diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere göre daha az olduğu savunulmaktadır. Bu durumun nedenleri ise bölgedeki dini eğilimlere, bundan etkilenen sosyal ve yasal sözleşmelere, ataerkil ve cinsiyetçi iş bölümüne bağlanmaktadır.

Görüldüğü üzere U hipotezinin geçerliliği ülkeden ülkeye ve zamana aralığına bağlı olarak değişebilir. Güçlü'ye (2018:204) göre bu durumun temelde iki nedeni vardır. İlki işgücüne katılım kararını etkileyen medeni durum, sosyal normlar ve ücretlerin ülkeden ülkeye ve zamana bağlı olarak değişiklik göstermesidir. İkincisi ise yapılan analizlerde kullanılan ekonometrik yöntemlerin yarattığı ampirik sapmalardır.

Ekonomilerin gelişmişlik düzeyine ve hâkim olan sektöre bağlı olarak U hipotezinin geçerli olup olmadığı sorgulamaya açık bir konudur. Ancak dünyanın hemen hemen her bölgesinde kalkınmanın her aşamasında ekonomik imkanlardan daha fazla yararlanan kesim erkeklerdir. Çünkü dünyanın birçok bölgesinde kalkınma programları ve bu programlara ilişkin raporlar kadını bir iktisadi faktörden ziyade nesne olarak görmekte, yeniden üretici rolüne odaklanmaktadır. Kalkınmada kadın görüşünün temel

konusu; var olan ekonomik plan, program ve projelere kadınların daha fazla dahil edilmesi olmalıdır (İşler ve Şentürk, 2017: 379-380).

Ekonomik kalkınma ve kalkınma programlarına entegrasyon ile kadınların iyi koşullara sahip işlere ulaşabilmeleri için yeni imkanlar yaratılmaktadır. Bu durum sonucunda kadınların üretim faaliyetlerine katılma ve işgücü piyasasında aktif olarak yer alma olasılıkları artmaktadır. Ayrıca eğitim olanaklarına erişim, hanehalkı sorumluluklarını iyileştirme ve mesleki güç yapılarında kadınların lehine değişimler meydana gelmektedir (Doğan ve Akyüz, 2017: 34)

Kriz dönemleri hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasını etkileyen en önemli faktördür. Ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerine kadın emeğinin nasıl cevap vereceği ise belirsizlik taşıyan bir konudur. Literatürde bu dönemlere kadın emeğinin verdiği tepkiyi açıklayan iki temel etki bulunmaktadır. Bu etkiler; cesareti kırılan işçi etkisi ve ek işçi etkisidir (Doğrul, 2008: 7).

Piyasadaki işsiz sayısı arttıkça kadınların iş bulma ve iş arama olasılığı azalmaktadır. Bu durum onlarda işgücü piyasasından çekilme kararı yaratıyorsa “cesareti kırılmış işçi” etkisi söz konusudur. Bu yaklaşıma göre kadınlar, esnek/rezerv/ihhtiyaç duyulduğunda çalıştırılabilecek yedek işgücüdür. Ekonomik koşulların iyi olduğu dönemlerde kadın işgücü piyasaya girerken durgunluk dönemlerinde açık iş sahaları erkeklere bırakılmaktadır (Doğrul, 2008: 8). Buna karşın işsizliğin hâkim olduğu bir ekonomide erkeklerin işsiz kalması sonucu hanenin diğer fertlerinde gelir telafisi için çalışma isteği doğabilmektedir. Bu durum ise “ek işçi” etkisini ifade eder (Tsani vd., 2012: 4-5). Ek işçi etkisine göre ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde kazançlarını maksimize etmeye çalışan işverenler, daha az maliyetli olduğu için kadın işgücünü ikame etmektedir. Bu davranış biçimi sonrasında piyasada kadın işgücü için yeni çalışma fırsatları sağlanmaktadır (Doğrul, 2008: 8).

Ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinin kadın işgücünü nasıl etkileyeceği ülkenin gelişmişlik düzeyi ve kadın işgücünün hangi sektörlerde yoğunlaştığıyla ilgilidir (Toksöz, 2009: 7-8). Buna karşın literatürde genel kabul gören varsayım, kadın işgücü için cesareti kırılan işçi etkisinin ek işçi etkisini bastıracağıdır. Bu kabulün arkasında yatan önermeler farklı olmakla birlikte ekonomik durgunluk ve krizlerin piyasadaki kadın

işgücünü caydırdığı ve işgücüne katılım oranlarını olumsuz etkilediği genel görüştür (Tsani vd., 2012: 4-5).

Mali krizin kadın emeği üzerine olan etkilerini inceleyen Signorelli vd. (2012), kadınların genellikle tekstil ve tarımsal ihracata yönelik üretim sektöründe çalıştıklarını, krizlerin de özellikle bu ihracat kalemlerinde yaşattığı gerilemeler sonucu kadın işsizliğinin oluştuğunu savunmaktadır. Yaşanan durgunluk ve krizler cinsiyet eşitsizliğini ve yoksulluğu arttıran konjonktürel olgulardır.

Belet'e (2013) göre ise kriz dönemleri sonrasında işgücü piyasasındaki artan cinsiyet eşitsizliği, toplumsal cinsiyet kanalından işlemektedir. Toplumsal cinsiyet algısının yarattığı temel normlardan birisi haneye asıl gelir getirenin erkek olduğudur. Kriz dönemleri toplumsal cinsiyet algısını kuvvetlendirerek güvenceli ve tam süreli açık iş yerlerinde erkeklerin çalışması gerektiği savını doğurmaktadır. Bu yüzden de krizler ve durgunluk dönemleri kadın işgücünü güvencesi az, daha esnek ve kayıtdışı istihdam alanlarına çekerek emek piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini arttırmaktadır.

## 2.2. ÜCRET FARKLILIKLARI VE ESNEKLİK NOSYONU

İşgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğinin kendisini hissettirdiği ve işgücüne katılım kararını etkileyen diğer belirleyicilerden birisi ücret farklılığıdır. İşgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliği teorik ve reel birçok farklı sebepten kaynaklanabilir.

Kadın ve erkeklerin farklı iş ve kurumlarda istihdam edilmesi bu eşitsizliğin ilk nedenlerinden birisidir. Kadınlar genellikle ücretlerin görece daha düşük olduğu sektörlerde çalışmaktadır. Bu durum nedeniyle oluşan ücret farkına “dağılımdan kaynaklanan ücret ayrımcılığı” denilmektedir (Özkan ve Özkan, 2010: 95-96). Toplumların sosyal normları ve kültürel geçmişiyle şekillenen cinsiyet klişeleri, kadınlar ve erkekler arasında iş bölümü yaratmış ve kadınlar belirli istihdam kalıplarına sığdırılmaya çalışılmıştır (Busch ve Holst, 2011: 4). Kadın işgücü belirli meslek ve iş gruplarında yoğunlaşmıştır. Yoğunlaşmanın bir sonucu olarak; bu tip meslek ve işler emek piyasasında değer kaybına uğramakta ve ücret farklılığı doğmaktadır (Güner vd., 2014: 67). Kadınlar genel olarak satış personeli, kişisel bakım elemanı, temizlik görevlisi, okul öncesi ve ilkökul öğretmeni olarak istihdam edilirken mühendislik, iletişim ve bilişim teknolojileri gibi alanlarda daha az istihdam edilmektedir (İKV, 2019: 32-33).

Ücret eşitsizliğinin bir diğer nedeni ise işverenlerin ayrımcı davranışlarıdır. Kadın ve erkeğin aynı kurumda aynı işi yaptıkları hâlde işveren tutumu gereği farklı ücret alması “işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı” olarak tanımlanmaktadır. Bazı durumlarda ise erkek yoğun sektörlerde çalışan kadınlar işin gerektirdiği tüm beceri ve niteliklere sahip olmasına rağmen daha az ücret alabilmektedir. Buna ise “değersel ayrımcılıktan kaynaklanan ücret eşitsizliği” denilmektedir (Özkan ve Özkan, 2010: 95-96).

İşgücü piyasalarındaki cinsiyetçi ayrımların ücretler üzerindeki etkisi beşerî sermayeye yapılan farklı yatırımlarla da açıklanabilmektedir. Kadınlara yapılan beşerî yatırımlar azaldıkça eğitim düzeyleri de azalacak ve düşük ücretli işlerde istihdam edilme ihtimalleri artacaktır (Kim, 2000: 26-27). Ayrıca kadınların çalışma hayatı boyunca evlilik ve doğum gibi nedenlerle kariyer molası verme ihtimali daha yüksek olduğu gibi bu molaların uzunluğu da daha fazladır (Busch ve Holst, 2011: 2-3).

Hewlett ve Luce'nin (2006) araştırmasına göre kadınların ve erkeklerin iş yaşamındaki molalarının temelde beş nedeni vardır. Bunlar; aileye zaman ayırmak, eğitim/derece alma, işin hoşlanılır/tatmin edilir olma düzeyinin azalması, taşınma ve kariyer değişimidir. Bu nedenler kadınlar bazında incelendiğinde en ağır basan faktör (yaklaşık olarak %50 ile) aileye zaman ayırmaktır. Erkeklerde ise baskın olan faktör (%30 ile) kariyer değişimidir. Erkeklerin yalnızca %12'si aileye zaman ayırmak için çalışma hayatına mola vermektedir. Üstelik kadınların mola süreleri en az 2-3 yıl iken erkeklerin en fazla 1-2 yıldır.

Beşerî sermaye teorisine göre kadınlara yapılan yatırımlar verilen molalar ve uzunlukları nedeniyle eskime riskiyle karşı karşıyadır. Dolayısıyla da kadınlara yapılan yatırımlar daha az kazançlı görülmektedir. Bu durumun sonucunda ücret eşitsizliği doğmaktadır (Busch ve Holst, 2011: 2-3).

Kadın ve erkek işgücü arasındaki ücret farklılıkları; cam tavan olarak ifade edilen faktörden de kaynaklanabilir (Kutlar vd., 2012: 155). Kadınların başarı ve liyakatlarına bakılmaksızın üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerine engel olan, görünmez bariyerlerin tümüne cam tavan denilmektedir. İşe alım, işi tutma, terfi uygulamaları, davranışsal ve kültürel sebepler ve toplumlarda kökleşmiş yapısal etmenler cam tavana sebep olan bariyerin temel etkenleridir (Aksu vd.,2013: 134). Ayrıca cinsiyetçi homojen ağlar prensibine göre insanlar kendilerine benzer kişilerle etkileşim halindedir. Üst



pozisyonlarda yer alan erkek egemenler, işe alımlarda ve yönetici seçimlerinde erkeklere öncelik verebilmektedir (Busch ve Holst, 2011: 6). Karar alma süreçlerinde kadınların ya hiç yer almaması ya da çok az sayıda bulunması cam tavanın diğer önemli nedenlerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010: 95).

İşgücü piyasalarının esnekliği, kadınların işgücüne katılım kararını etkileyen ve istihdamlarında önemli rol oynayan etmenlerden bir diğeridir. Esneklik kavramı genel olarak; küresel işgücü piyasasında istihdam ve üretime yönelik her türlü engelin kaldırılması ve yasal düzenlemelerin gevşetilmesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle işverenler açısından esneklik kavramı; daha az kural ve daha az düzenleme ile işe alım ve işten çıkarım faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi anlamına gelir. “Durumsal İstihdam”, “Standart Olmayan İstihdam” ve “A-Tipik İstihdam” ifadeleri de bu kavramın diğer karşılıkları olarak kullanılmaktadır. Bu kavramlar genel olarak hizmet süresinin belirli olmaması, saygınlığın daha az olması, işçi ve işletme arasındaki bağlılığın giderek zayıflaması gibi durumları ifade ederken aynı zamanda da uzun dönemli tipik istihdamın tarihe karıştığına işaret etmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 3-4).

Esnek üretim biçimlerinin dünya genelinde yaygınlaşmasıyla kadın işgücü ön plana çıkmıştır. Çünkü kadın işgücü erkeğe kıyasla daha ucuz ve kolay kontrol edilebilen işgücü olarak kabul görmekte, monoton, güvencesi az, kötü koşullar barındıran, yarı zamanlı, esnek ve uzun çalışma saatleri olan işleri daha kolay kabul edebilmektedir. Ayrıca bu özellikler ile etiketlenen kadınlar işgücü piyasasında yedek işgücü ordusu olarak kodlanmaktadır. Netice itibariyle a-tipik istihdam formları ‘kadına uygun iş’ olarak görülmekte ve giderek yaygınlaşmaktadır (Belet, 2013: 7).

Esnek çalışma sistemlerinin yaygınlaşması ve bu iş formlarında çalışan kadınların sayısının artması birçok olumlu ve olumsuz etkileri de beraberinde getirir. Olumlu etki; kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasıdır (Yıldız, 2013: 98). Kadınların esnek çalışma biçimlerini tercih etmelerinin temel sebebi aile ve iş hayatını dengelemektir (Karadeniz, 2011: 89). Ev sorumluluklarının büyük çoğunluğu ve çocuk bakımı kadının görevi olarak görülmekte ve kadınlar ev, çocuk ve iş dünyası arasında sıkışık kalmaktadır. Esnek çalışma formları ise kadınların cinsiyetçi rollerini yerine getirmeleri açısından onlara birtakım kolaylıklar sağlamaktadır. Ancak bu kolaylıkların bazı bedelleri bulunmaktadır (Adak, 2007: 148). Esnek çalışma formlarının olumsuz etkileri; yeterli iş

güvencesinden mahrum olmak, eğitim ve işte yükselme açısından noksanlık ve düzensiz iş saatleridir (Yıldız, 2013: 98).

En çok tercih edilen a-tipik istihdam formlarından birisi yarı zamanlı çalışma biçimleridir. OECD ülkelerinin genelinde yarı zamanlı çalışanların büyük bir bölümünü kadın işgücü oluşturmaktadır (Sanal, 2007: 7). Hem kadınlar hem de erkekler için artan yarı zamanlı istihdam oranları incelendiğinde, erkeklerin yaklaşık olarak %15'nin kadınların ise %42'sinin bu istihdam formunda yer aldığı görülmektedir (Richardson, 2009: 5).

Yarı zamanlı istihdam biçimi kadınlara çalışma hayatlarında esneklik sağlayabilir ve tam zamanlı istihdama giriş için potansiyel oluşturabilir. Ancak kavram, temel itibariyle özellikle kadınlar için tam zamanlı işe girme konusunda var olan kısıtlamaları ifade etmektedir (ILO, 2017b: 14). Eğer ki yarı zamanlı istihdam kadınların tercihini yansıtıyorsa bunun gerçek anlamda istihdam olduğunu söylemek mümkündür. Ancak kadınlar tam zamanlı çalışmak istediği halde çeşitli nedenlerle yarı zamanlı işlerde çalışmak zorunda kalıyorsa burada söz konusu olan gerçek istihdamdan ziyade eksik istihdamdır (Sanal, 2007: 8).

Esnek istihdam formları genel olarak enformel sektöre dayanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 7-8). Enformel sektör ise; formel sektörden dışlanan işgücü arz fazlasının yasa ile düzenlenmemiş, geçimlik ekonomik faaliyetlerini kapsamaktadır. İlk olarak bu sektör için OECD, yasal nitelikte olmasına rağmen bir veya birden fazla kamu otoritesine bildirilmemiş istihdam anlamına denk gelen "Saklanmış İstihdam" kavramını kullanmıştır. AB ise enformel sektör için; yasal nitelikte olmasına rağmen yasalara uygun olarak kayıt altına alınmayan ve gerekli makamlara bildirilmeden ücret karşılığı görülen faaliyetler anlamına denk gelen "Bildirilmemiş İstihdam" kavramını kullanır. ILO ise enformel sektörü; vasıfsız işgücünün, geliri düşük işlerin, sosyal koruma ve diğer koruyucu düzenlemelerden yararlanmayan işsizlerin, bağımlı ve bağımsız çalışanların, iş arayanların, resmi denetimin bulunmadığı ve kötü çalışma koşullarının baskın olduğu işgücü piyasası olarak tanımlamaktadır. Sosyal güvenlik açısından ise enformel istihdam; yasal nitelikte bulunan işlerde istihdama dahil edilmiş kişilerin gerekli kamu kurum ve kuruluşuna ya hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesidir. Saklanmış veya

bildirilmemiş istihdam olarak etiketlenen kavram aynı zamanda “kayıt dışı istihdam” olarak ifade edilmektedir (Cerev ve Yıldırım, 2017: 59-60).

Kayıt dışı çalışan kadınlar öncelikle sosyal güvenlik hukukunun onlara sağlayacağı güvenceden ve olası iş kazalarına karşı korumalardan yoksun kalmaktadır. Bunlarla birlikte zincirleme etkilere neden olan kayıt dışı istihdam; kadınları vasıfsız işlerde kalabalıklaştırmakta ve kötü koşullu işlere mahkûm etmektedir (Yıldız, 2013: 99).

Ekonominin enformelleşmesi; salt ekonomik terimlerden ziyade kültürel ve toplumsal normları da içerisinde barındıran bir süreçtir. Çünkü toplumlarda; kadınlık ve annelik kavramlarının kültürel olarak yapılanmasıyla çeşitli formel istihdam alanları biçimlenmekte ve bu biçimlenme de enformel sektörün yaratılmasında kilit bir önem taşımaktadır (Bora, 2011: 74). Bu yüzden de işgücü piyasasında bulunan kadınların enformel çalışma biçimlerinde yoğunlaşması ve formel tipteki işlerde çalışsalar dahi çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmaları kadın işgücü arzı üzerinde belirleyici bir rol oynayan sosyo-kültürel faktörlere bağlıdır (Toksöz, 2007: 1).

### 2.3. TOPLUMSAL CİNSİYET VE AİLE NOSYONLARI

Cinsiyet (sex) kavramı; kadın veya erkek olarak yaratılmanın biyolojik karşılığını ifade eder. Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı ise kadın veya erkek cinsiyetine toplumun/kültürün yüklediği anlamları ve beklentileri karşılar. Diğer bir anlatımla; biyolojik farklılıklar bireye doğumuyla mecburi olarak verilmiş ve öğrenilmemiş özelliklerdir. Toplumsal cinsiyet kavramı ise içerisinde bulunulan kültürün dayatması ile içselleştirilmiş tutum ve davranışları kapsar (Bilican Gökkaya, 2015: 238-239). Diğer bir ifadeyle toplumsal cinsiyet kavramının arka planında yatan fikir; cinsiyetin doğuş ile yaratılan kadın ve erkeklikten ziyade toplumca inşa edilen bir kurgu olduğudur. Kadınlık ve erkekliğin biyolojik değişmezleri göz ardı edilememekle birlikte cinsiyet bu temellerden ibaret değildir. Aksine bu temeller üzerine inşa edilen ve toplumsal bağlama göre değişiklik gösterebilen bir örüntüdür (Bora, 2011: 22-39).

Toplumsal cinsiyet algısı; biçimsel ve oransal olarak ülkeden ülkeye, kültürden kültüre farklılık gösterse dahi dünya genelinde kadınların tüm hayatını etkileyen en etkili normlardan birisidir. Ataerkil sistemin somut izleri özellikle işgücü piyasasında ortaya çıkmaktadır (Altun ve Kahraman, 2013: 11). Çünkü toplumsal cinsiyet normları çerçevesinde hane içerisinde yeniden üretim faaliyetleri kadına özgülenirken ev dışındaki

ücretli işlerde çalışma erkekler için özgülenmektedir. Bu görevlendirme sonucundaki eşitsizlik nedeniyle kadınlar insan onuruna yakışan ve düzenli gelir getiren işlere erişim ve (erişebilseler bile) emeklerinin gerçek karşılıklarını alma konusunda problemler yaşamaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü kapitalist ataerkil düzen çerçevesinde; bazı işleri kadın doğasının bir parçası olarak servis etmekte ve kadının aile içerisinde harcadığı emek miktarını gizlemektedir (Polat, 2017: 30-31).

Bora (2011) kadınlığın esasen yaşanılan kültür, eğitim düzeyi, yaş ve sınıf gibi değişkenlerden bağımsız olarak 'ev' kavramı üzerinden tanımlandığını ve yeniden üretildiğini savunmaktadır. Biyolojik varlık olarak doğan birey, aile ile toplumsallık kazanmaktadır. Aile, bireyin cinsiyetine bakarak onu kültürün beklentileri ile eğitmeye başlar. Genellikle aile; ataerkil düzeni koruyan, cinsiyete bağlı olarak bireye görevini ilk yükleyen ve işgücü piyasasında sunulan emeğin niteliğini belirleyen en önemli kurumdur (Bilican Gökkaya, 2015: 239). Bu nedenlerle aile kavramı; kadın istihdamının şekillenmesinde kilit bir rol üstlenmektedir (Dedeoğlu, 2000: 140).

Kadınlar, ailelerinin içerisinde ücretsiz bakıcılar olarak önemli bir işlev görmektedir (Moreno, 2013: 376). Buna karşın ücretsiz aile işçiliği kadınlar açısından birbiriyle ilintili iki olumsuz sonuca neden olmaktadır. Bunlardan birincisi, yaratılan emeğin parasal bir karşılığının olmamasıdır. İkincisi, bu karşılığı olmayan emek faktörünün istihdam kapsamında tanımlanamamasıdır. Üstelik toplumsal eşitsizliğin bir sonucu olarak kadınlara yüklenen ücretsiz ev ve bakım işleri toplumdaki cinsiyet eşitsizliği farkını biraz daha açmakta, kadın işgücünü sömürülmeye açık bir alan olarak etiketlemekte ve kadınların toplumsal kaynaklara erişiminin önünde bariz engeller yaratmaktadır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 13-14).

Kadınların işgücüne katılım oranlarını etkileyen bir diğer sosyo-kültürel etmen olarak din faktörü ele alınabilir. Ancak bu faktörün kadınların işgücüne katılım kararını ne ölçüde etkilediği ülkeden ülkeye ve kültürden kültüre bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Gelişmiş ekonomilere nazaran gelişmekte olan ülkelerde dini inanç faktörü daha etkin bir rol oynamaktadır. Şunu da eklemek gerekir ki son yıllarda gelişmekte olan ülkelerde dahi dini inanç sebebiyle işgücüne katılmayan kadınların sayısı büyük ölçüde azalmıştır (ILO, 2017b: 27).

## 2.4. EĞİTİM DÜZEYİ, MEDENİ DURUM VE DOĞURGANLIK DÜZEYİ

Kadınların işgücüne katılım oranları, potansiyel işgücü arzının bir göstergesidir. Ülkenin uluslararası düzlemde rekabet edilebilirliği ise bu işgücü arzının ne kadar ve nasıl eğitildiğiyle ilgilidir (Karlılar ve Kırıl, 2019: 936). Kadınların eğitim seviyeleri, profesyonel kariyerleri ve işgücü piyasasına katılım kararları arasında doğrudan bir korelasyon mevcuttur (Moreno, 2013: 382). Çünkü eğitim düzeyi; birey için kazanılmış vasıfların genel bir portresidir. Aynı zamanda eğitim düzeyi artan kadınların; işgücüne katılımı artmakta ve işgücü piyasasındaki konumu olası ekonomik dalgalanmalardan daha az etkilenmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 14).

Eğitim düzeyi, birey için potansiyel kazançların ve çalışmamanın maliyetini belirler. Eğitim faktörün işgücüne katılım kararına etkisi ise gelir ve ikame etkisine bağlı olarak değişebilmektedir (Tsani vd., 2012: 4). Gelir etkisi; emek geliri artan bireyin boş zamanının değerlendirilmesini ifade etmektedir. Böylece bireyler boş zamanı işgücüne katılma kararına tercih etmektedirler. Gelir etkisinin baskın olduğu durumda kadınlar zamanlarının çoğunu geleneksel cinsiyetçi rollerini yerine getirmek için harcamaktadır. İkame etkisi ise hanedeki ekonomik ihtiyaçların karşılanabilmesi için çalışma kararını yansıtmaktadır. İkame etkisi baskın olduğunda kadınların işgücüne katılımı artma eğilimine girmektedir (ILO, 2017b: 27). Net durum birey için bu etkilerden hangisinin daha baskın çıkacağına bağlı olarak değişime gösterebilir (Tsani vd., 2012: 4).

Kadınların işgücüne katılımı, istihdamları ve işgücü piyasasındaki rekabet edilebilirliği eğitim faktörüyle doğrudan ilişkili olsa da tek neden olarak eğitim seviyeleri gösterilemez (Adak, 2007: 140). Medeni durum ve doğurganlık gibi diğer unsurlar da kadınların işgücü piyasasındaki konumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Medeni durum ve evlenme, boşanma ve çocuk sahibi olma kararları kadınların işgücüne katılımını etkileyen diğer faktörlerdendir (Kutlar vd., 2012: 154).

Kadınlar genellikle sahip oldukları özelliklere bağlı olarak çalışma hayatı ve ev yaşamı konusunda karar vermektedir (Adak, 2007: 144). Kadın istihdam oranlarındaki dalgalanmalar evlilikten sonra azalma gösterir (Doğan ve Akyüz, 2017: 37).

Kadınların işgücüne katılım kararını etkileyen bir diğer etmen ise kadının eşinin eğitim düzeyidir. Ancak eşin eğitim düzeyinin kadının işgücüne katılım kararını ne denli etkileyeceği kadının sahip olduğu vasıflara ve yaşadığı bölgeye göre farklılık

göstermektedir. Eşin eğitim düzeyi; kentsel bölgelerde yaşam süren ve eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar için önemli bir etken olmamaktadır. Buna karşın kırsal bölgelerde yaşam süren ve eğitim seviyesi düşük olan kadınların işgücüne katılım kararı eşin eğitim seviyesinden etkilenmektedir. Yüksek eğitim düzeyine sahip eşin, aileye daha fazla gelir getirdiği ve bu ailedeki kadının işgücü piyasasının dışında kaldığı varsayılmaktadır. Ters durumda da haneye daha fazla gelir girebilmesi için kadınlar çalışma kararı almaktadır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 14-15).

İşsiz eşin durumu ise literatürde büyük ilgi gören konulardan bir diğeridir. İşsiz erkeklerle evli olan kadınların istihdama daha az katılım gösterdiği varsayılmaktadır. Bunun nedenleri ise eşlerin genelde benzer talep koşulları ile karşı karşıya kalmaları, sahip olunan özelliklerde gözlemlenen benzerlikler, psikolojik etkiler ve evlilik dengesini bozmamak için kadının 'ekmek kazanma' rolünü zayıflatması olarak sayılabilmektedir (Bardasi ve Gornick, 2000:14-15).

Tüm bunlarla birlikte boşanma riski yüksek olan kadınlar, bu riskin muhtemel zararlarını en aza indirmek ve önlem almak amacıyla işgücüne katılımlarını arttırmaktadır (Kutlar vd., 2012: 152).

Kadınlar hane içinde tüm gün saatlerce çalışırlar. Ancak bu çalışmanın maddi bir karşılığı olmadığı için kadınların ailenin refahına yaptığı katkı genellikle ihmal edilmektedir (Sen, 2004: 268). Kadınların hane içerisindeki hizmeti ve anne rolü, sevgi gibi parayla ölçülemeyecek kadar değerli bir unsur ile temellenir. Ancak nihayetinde ekonomik bir karşılığı yoktur. Bu da hane içerisindeki kadın emeğini görünmez kılmakta ve zamanla güçsüzleştirerek ekonomik anlamda değersizleştirmektedir (Donovan,2019: 165). Bu nedenlerle duygusal emekle iç içe geçmesinden dolayı bakım emeğine duygusal emek de denilmektedir (Koray, 2011: 16).

Daldal'a (2017) göre, kadının işgücü piyasasındaki konumunu yalnızca emek piyasası ile açıklamak yetersizdir. Kadın ve erkek istihdamı arasında farklılık yaratan unsur cinsiyetçi iş bölümünün en belirgin ögesi bakım emeğidir. Bakım, doğmakla başlayan ve insan yaşamının vazgeçilmez yeniden üretimine yönelik geniş kapsamlı bir emektir.

Doğurganlık ve kadınların işgücüne katılım kararı arasındaki ilişki; bakım emeği ve iş hayatı arasındaki ikilemi yansıtmaktadır. Doğurganlık ve kadınların işgücüne katılım oranları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Aslında kadınların işgücüne katılımını etkileyen temel faktör çocuk doğurmak değildir. Çocuğun doğumundan yetişkinliğine kadar olan bakım süreci, işgücüne katılım ve doğurganlık faktörü arasında ters yönlü bir ilişkiye neden olmaktadır (Kutlar vd., 2012: 150).

Tek taraflı olarak kadınlara atfedilen hane içi işler, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklar onları işgücü piyasasının dışında tutmaktadır. Kadınların bakım işleri veya çalışma seçenekleri arasında yalnızca birini yerine getirebilir kılan neden ise bakım hizmetinin olmayışı, kısıtlı oluşu veya pahalı olmasıdır (Serel ve Özdemir,2017: 137).

Eğitim düzeyi yüksek olup vasıflı işlerde yüksek ücretle çalışan kadınlar aile içi bakım hizmetlerini satın alabilmektedir. Eğitim seviyesi daha düşük olan ve düşük ücretli vasıfsız işlerde çalışan kadınların bakımı devredebilecekleri anne, kız kardeş, görümce gibi 'başka kadınlar' olmaması dahilinde bakım hizmeti satın almanın maliyeti çalışarak elde edilecek gelirle neredeyse aynıdır. Bu durum sonucunda çoğu kadın işgücüne katılmak istese de çalışmanın bir anlamı kalmamaktadır (Belet, 2013: 16).

Okul öncesi dönemde olan çocuğun, kadınların işgücüne katılım kararı üzerindeki etkisi maksimumdur. Çocuk doğuran ve bakımını üstlenen kadınların işgücüne katılımı çocuksuz kadınlara göre daha düşüktür. Çocuğun yaşı ilerleyip okul çağına gelmesiyle bu etki azalma eğilimine girmektedir. Çocuklar yetiştiğinde ise bakımın kadının çalışma kararında yarattığı etki yok olmamakta; ancak minimuma ermektedir. Sonuç itibariyle doğurganlık faktörü; kısa dönemde kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilerken uzun dönemde olumlu etkileyebilmektedir. Zira kısa dönemde yeni bir çocuk, anne olan kadın için sorumluluğu arttırmakta ve kadının işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Ancak çocuk sayısı arttıkça ve çocuklar yetiştikçe ailenin finansal yükü artmakta bu da kadın için işgücüne katılımı arttıran bir etki ortaya çıkartmaktadır (Kutlar vd., 2012: 150-151).

## 2.5. İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Belirleyici faktörü farklı olmakla birlikte kadınların işgücü piyasasında olumsuzluklara daha fazla maruz kalan kesim olduğu bilinen bir gerçektir. Bu gerçekliğin arka planında yatan faktörler yukarıda sayıldığı üzere maddelenebilir. Kadınların işgücüne katılım kararını ve işgücü piyasasında karşılaşılan olumsuzlukları ele alan üç temel yaklaşım söz konusudur. Bunlardan ilki neoliberal klasik ayrımcı teoriler altında gelişen beşerî sermaye modelidir. Bu modele göre; kadınların eğitimi, iş tecrübesi ve verimliliği düşüktür. Sorumlulukları da büyük oranda ev ve bakım işleriyle çerçevelenmiştir. Tüm bunlar dolayısıyla beşerî sermayesi düşük olan kadınlar ya düşük statülü, geçici ve enformel işlerde çalışmakta ya da sorumlulukları gereği işgücü piyasasından erken çıkış yapmak zorunda kalmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1218-1219).

İkinci görüş ise marksist iktisadın tezlerine dayanır. Kapitalizm için işlevsel olan yedek emek ordusu yaratılmasıdır (Donovan, 2019: 162). Marksist yaklaşıma göre kapitalist sistem, yedek işgücü kanalından işlemektedir. Yedek/rezerv işgücünü ise genellikle kadınlar oluşturmaktadır. Çünkü bu yaklaşıma göre kadın emeği, ucuz ve kolay denetlenebilir olmasının yanı sıra konjonktürel dalgalanmalar karşısında daha rahat bir şekilde devreye konulabilmektedir. Ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde ekmek kazanmak zorunda olmayan kadını işten çıkarmak, ataerkil aile yapılarında da tepki yaratmayacaktır (Erbay ve Tuncay, 2006: 30).

Feminist yaklaşım ise tüm yaklaşımların kadını hem aile hem de toplum içerisinde ikincil konuma koymasına karşı çıkmaktadır. Bu yaklaşım, kadın işgücü tanımının detaylandırılmasında odağa görünmeyen emek kavramını yerleştirip, patriarkal yapı tarafından kurgulanan toplumsal cinsiyet yargıları olmayan, doğal bir süreç sunmaktadır (Işık ve Serdaroğlu, 2015: 8).

Tüm bu yaklaşımlar kadınların işgücü piyasasındaki konumuna doğası gereği kısıtlı bir bakış açısı sunmakla birlikte kadınların işsizlik sorunuyla daha fazla mücadele ettiği konusunda ortak bir paydada buluşmaktadır. Kadın işsizliği yaş bandında ele alındığında ise özellikle genç kadınların işgücü piyasasında daha dezavantajlı konumda bulunduğu dünya genelinde verilerle sabittir.



### 3. GENÇ İŞSİZLİĞİ VE KAVRAMIN ÖNEMİ

Gençlik; insan vücudunun enerjisinin ve verimliliğinin yüksek olduğu, hayata karşı idealist bir bakış açısıyla yaklaştığı en aktif insan dönemidir. Gençlik çağı, özü itibariyle soyut bir kavramı ifade ettiğinden dönemin indirgenmediği yaş aralığı da ülkeler bazında farklılık gösterebilir (Ören ve Şahverdioğlu, 2016: 7-8).

WHO, ILO ve BM gibi uluslararası kuruluşlar genç yaş aralığının farklı toplumlarda değişiklik gösterebileceğini vurgulamakla beraber 15-24 yaş aralığındaki bireyleri genç olarak kabul eder (UN, 2013). Dünya genelinde genç yaş bandının alt sınırı sanayileşmiş ülkelerde genellikle yasaların belirlediği asgari okul yaşı iken üst bant daha geniş bir çeşitlilik gösterebilmektedir (O'Higgins, 1997:10). Öyle ki bazı çalışmalarda 24 olan üst limit 29-31 yaşa kadar yükseltilmektedir (Ertürk Atabey, 2013: 172).

Günümüzde işsizlik kavramı ile ilgili birçok tanımlama yapılmaktadır. Yapılan tavsiflerde ILO'nun işsizlik tanımı belirleyici bir rol üstlenir. Buna göre referans döneminde bir ücret karşılığında çalışmayan veya serbest meslek sahibi olmayan, şunda işe başlamaya hazır durumda olan ve aktif bir şekilde iş arayan her birey işsiz olarak kabul edilmektedir (Cenger ve Çütücü, 2018: 491).

TÜİK ise işsiz kavramını; "Referans dönemi içerisinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli-ücretsiz olarak bir işte çalışmayan ve böyle bir işle de herhangi bir bağlantısı olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içerisinde iş arama kanallarından en az bir tanesini kullanmış ve 2 hafta içerisinde iş başı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler" olarak tanımlanmaktadır (TÜİK).

Tüm bu tanımlamalardan hareketle işsiz sayılan 15-24 yaş aralığındaki gençler "genç işsiz" olarak tanımlanmaktadır. Kavram cinsiyet düzleminde ele alındığında işsiz sayılan ve 15-24 yaş aralığında bulunan kadınların "genç kadın işsiz" olarak kodlandığı söylenebilir.

Genç işsizliğin yarattığı ekonomik etkilerin ayrışımı, bireysel ve genel ekonomi bazında incelenebilir. İşsizlik olgusu öncelikli olarak bireyin ekonomik durumunda bir tahribat meydana getirmektedir. Çalışmak; gelir güvencesi anlamına geldiğinden işsiz olan birey her şeyden önce bu kazançtan mahrum kalmaktadır. Genel ekonomi açısından değerlendirildiğinde genç işsizliği, üretimde kayıplar doğurmakta ve kaynak dağılımında

etkinsizlik yaratmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 60-61). Diğer bir anlatımla genç işsizliği; yetişmiş işgücünün üretime konulamamasını ve boşa giden beşerî sermayeyi ifade etmektedir. Bu olgu, uzun dönemde istihdam olanaklarının arttırılmasına engel olmakta ve ekonomiye ek bir maliyet yüklemektedir (Öztürk ve As, 2019: 52). Ayrıca genç işsizliği sorunu yüzünden ülke uluslararası rekabet gücünü hem bugün hem de gelecek için kaybedebilmektedir (Pirler, 2007: 148).

Kapitalist düzlem bireyi yalnızca üretim faktörü olarak kategorize etse de insanlar emek piyasasına karakterli, beceri-beğeni sahibi, toplumsal ilişkiler içerisinde yer alan, düşleri, arzuları ve korkularıyla yaşayan bir varlık olarak girmektedir. Bu nedenle de işsizliğin yarattığı sorunları yalnızca ekonomik düzlemde ele almak yetersiz kalmaktadır (Erdoğan, 2017: 90). İşsizlik yalnızca ekonomik sorunlar yaratmakla kalmamakta; birçok sosyal probleme de sebebiyet vermektedir. Bu maliyetler ile işsizlik olgusu, diğer makroekonomik sorunlardan ayrılmaktadır (Öztürk ve As, 2019: 53).

Genç işsizliğin yarattığı sosyal problemlerden ilki yoksulluktur (Peker vd., 2019: 54). En basit tanımıyla yoksulluk; bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumudur. Yoksulluğun temel belirleyicileri ise maddi yetersizlikler, sağlık ve eğitim gibi temel hizmetlerden yeterince yararlanamama ve bilgiye ulaşamamaktır (Erikli, 2016: 285).

Genç işsizliğin sebebiyet verdiği bir diğer sosyal maliyetli problem ise suçtur. Yaşadığı gelir kaybıyla birlikte iyilik halini ve mental sağlığını kaybetme riskiyle karşı karşıya olan genç birey, suç işlemeye yönelebilmektedir. İşsizlik ve suç ilişkisi birbirini üç farklı kanaldan besler. İlk olarak; işsizlik olgusu sabıkalı bireylerin tekrar suç işleme olasılığını arttırır. İkinci olarak, ebeveyn ve genç işsizliği çocuk suçluluğunu arttırmakta ve yetişkin işsizliğine temel hazırlamaktadır. Üçüncü olarak ise işsizlik suç kanalıyla, hapis cezalarını ve ceza infaz nüfusunun sayısını arttırmaktadır (Özer ve Topal, 2017: 32). Davranış biçimlerinin köklendiği gençlik döneminde karşılaşılan bu etkiler kalıcı izler bırakmakta ve gençleri topluma yabancı kılarak sosyal huzursuzluk ortamlarını tetiklemektedir (O’Higgins, 2001: 53).

İşsizlik, geçimle veya hayat standartları ile ilgili sıkıntıların yanında önemli psikolojik krizlere de yol açmaktadır (Bora,2017: 69). İşlerinden çıkartılan veya uzun süredir iş bulamayan bireyler; öz yeterliliklerini sorgulamakta ve hayattan aldıkları zevk

azalmaktadır. Karamsar bir ruh hali, çaresizlik ve yalnızlık hisleriyle içine kapanmaktadırlar (Kümbül Güler, 2005: 377). İşsizlik sonucu yaşanan bu psikolojik baskılar; beslenme bozukluğu, kas yapısının zayıflaması, tansiyon, kolesterol, raşitizm, direncin azalması nedeniyle deri hastalıkları, bebek/çocuk ölümleri ve iş yapabilecek gücün azalması gibi çeşitli somatik rahatsızlıklara da sebebiyet verebilmektedir (Dursun,2012: 53).

İşsizliğin yarattığı en önemli psikolojik problem ise hayattan kopma düşüncesidir (Kümbül Güler, 2005: 377). İntihar ve işsizlik ilişkisini inceleyen çalışmalara göre, işsiz kalan bireyin intihar eğilimi artmaktadır. Ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlar işsizlikle tetiklenmekte sonuç olarak bu durum intihar düşüncesi üzerinde etkili olmaktadır (Adak, 2010: 113). Bu açıdan bakıldığında işsizliğin rakamların ötesinde ciddi yaralar açtığı daha net görülmektedir (Taş ve Bilen, 2014: 62).

İşsizlik süresi boyunca oluşan ekonomik kayıp zaman içerisinde telafi edilebilir. Ancak gençlerde oluşan psikolojik rahatsızlıkların ve sosyal maliyetlerin telafisi oldukça güçtür (Kelleci Ürüt ve Türk, 2016: 14). Bir ülkenin toplumsal, siyasal ve ekonomik yapısını etkileyen tüm devinimlerin lokomotifliğini üstlenen genç kesimde görülen işsizlik; üzerinde en fazla durulması gereken problemlerden birisidir. Tüm bu nedenlerle işsizliğin en tehlikeli türünün genç işsizliği olduğu açıklıkla söylenebilir (Arıcı, 2007: 66).

#### **4. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN BELİRLEYİCİLERİ VE İLGİLİ TEORİLER**

Gençler yetişkinlere göre işsizlikle daha fazla mücadele eden kesimdir. Üstelik bu durum gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gözlemlenen küresel ve çok boyutlu bir sorundur. Bu nedenle de literatürde genç işsizliğin nedenleri ile ilgili çeşitli görüşler söz konusudur. Görüşler konjonktürel, yapısal ve demografik faktörler etrafında şekillenmektedir (Baş, 2017: 272).

##### **4.1. KONJONKTÜREL BELİRLEYİCİLER**

Genç işsizliğine sebebiyet veren faktörlerden ilki konjonktürel etmenlerdir. Buradaki genel görüş; gençlerin vasıfları ile uyumlu iş sayısının yetersiz olduğudur (Çetinkaya, 2008a: 30).

İşgücü piyasasında bulunan tüm gruplar durgunluk ve krizlerden nasıl etkileniyorsa gençler de krizin olumsuzluklarından etkilenecektir (Bell ve Blanchflower, 2010: 6). Ancak gençler, konjonktürel dalgalanmalara karşı görece olarak daha hassastır (Gündoğan, 2001: 19).

Durgunluk dönemlerinde yetişkin işsizliği %1 artıyorsa genç işsizliğinin %2 artacağı tahmin edilmektedir (Öztürk ve As, 2019: 55). Genç işsizliğinin konjonktürel dalgalanmalara karşı daha duyarlı olmasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler şu şekilde sıralanabilir (Karahana Dursun ve Uslu Çağlarırmak, 2019: 116):

- Gençlerin istihdam edildiği işlerin genellikle iş güvencesinin hiç olmaması veya düşük olması,
- Genç işgücünün beceri ve tecrübelerinin yetişkinlere göre daha az olması,
- Kıdem tazminatı gibi çalışanın ve hizmet süresinin birlikte ele alındığı sistemlerin varlığı nedeniyle olası işten çıkarılmalarda gençlerin daha az maliyet yaratması,
- Gençlerin işgücü piyasasında en hareketli kesimi oluşturması ve gönüllü iş bırakmaya daha meyilli olmasıdır.

İşe alımların durduğu dönemlerde, eğitimlerini tamamlayarak işgücü piyasasına ilk kez girecek olan gençler iş bulma konusunda tüm bu nedenlerden dolayı en dezavantajlı kesimi oluşturmaktadır.

Ekonomik durgunluk ve krizlere karşı daha duyarlı olan gençler, işsizliğin yaygınlaştığı bir ortamda işten ilk çıkarılan ve işe alınacak son birimdir (Karahana Dursun ve Uslu Çağlarırmak, 2019: 116-118). Ayrıca durgunluk dönemlerinde bazı işverenler durumdan istifade etmek için genç işgücünü hedef alarak, onları piyasada geçerli olan ücretten daha düşük bir ücretle çalıştırmak istemektedir (Murat ve Şahin, 2011: 45).

Verick (2009) çalışmasında, makroekonomik koşullardaki değişimin en çok genç kesimi etkilediğini savunmaktadır. Çünkü gençler; finansal durum, iş deneyimi, iş arama ve bulma yetenekleri sebebiyle işgücü piyasasındaki marjinalleşmeye karşı daha hassastır. Çalışmada gençler arasında cinsiyet bazında ayrıştırmalara da yer verilmiştir. Kriz sonrasında AB üye ülkelerindeki genç erkekler için işsizlik oranının %6,1 arttığı ifade edilirken aynı oranın genç kadınlar için %3,5 puan arttığından söz edilmiştir.

Signorelli vd. (2012) çalışmalarında, durgunluk ve krizlerin kadınların işgücüne katılım kararında caydırıcı bir etkiye sahip olduğunu savunmaktadır. Durgunluk ve kriz sonrasında işsizliğin yaygın olduğu bir ortamda genç kadınların işgücüne katılım oranları düşüş göstermektedir. İş arayan gençlerin çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu ekonomik düzlemde iş bulamayan kesim de genç erkeklerdir. Çalışmanın sonucunda durgunluk ve kriz dönemlerinin; genç kadınların işgücüne katılım oranlarında genç erkeklerin ise istihdam durumlarında olumsuz bir etki yarattığı bulgusuna varılmıştır.

Sarıtaş Eldem'e göre (2015: 24) kriz dönemlerinde sayısal olarak daha fazla işsiz kalan kesim genç kadınlardır. Çünkü işten çıkarma durumuna başvuran firma, her zaman gidecek bir yeri olduğu ve bu yere ekmek götürmek zorunda olmadığı şeklinde kodlanan genç kadınları birinci tercih olarak görmektedir. Sonuç olarak, toplumsal yargılar nedeniyle genç kadınlar işsizlikle daha fazla mücadele eden kesimi oluşturmaktadır.

Rubery ve Rafferty'e (2013) göre ise durgunluğun hangi kesime daha fazla yük getirdiği, toplumsal cinsiyet rolleri, refah sistemindeki göreceli pozisyonların durumu, sosyal normlar ve hanehalkı düzenlemelerine bağlı olarak ülkeler bazında değişen bir konu olmaktadır.

Genç işsizliğine neden olan faktörler incelenirken literatürde birtakım teoriler karşımıza çıkmaktadır. Genç işsizliği teorilerinden bir kısmı konjonktürel faktörleri ele alırken bir kısmı da diğer nedenler çerçevesinde şekillenmiştir. Bu teoriler kapsamında seçici işten çıkartma hipotezi ve okuldan ayrılma hipotezi genç işsizliğe neden olan konjonktürel faktörleri açıklamaktadır (Çetinkaya, 2010: 47).

Seçici işten çıkarma hipotezine göre işten çıkarılmaların söz konusu olduğu dönemlerde işverenlerin işçileri arasında bir seçim yapması söz konusudur. Bu teoriye göre işverenler, işten çıkarma konusunda ilk olarak genç bireyleri tercih eder. Genç kesimin meslek içerisinde kendilerine daha az yatırım yapan bireyler olması, çalışma hayatına ilk kez girmiş olmaları ve mobilitelerinin görece daha yüksek olması gençlerin işten çıkarılacak ilk birim olmasının temel sebepleridir. Ayrıca işten çıkarma tazminatı bu durumun bir diğer nedenini oluşturur. Çünkü işten çıkarma tazminatı işçinin hizmet süresi ile doğru orantılıdır. Olası bir durumda genç işçiyi işten çıkarmanın tazminatı yetişkin ve daha tecrübeli bir işçiyi işten çıkarmanın tazminatına göre daha düşük olacaktır (Gündoğan, 2001: 16).

Okuldan ayrılma hipotezine göre ekonominin durgun olduğu dönemlerde hanede yaşanan gelir telafisi için okulu bırakan ve iş arayan gençlerin sayısı artmaktadır. Durgunluk dönemlerinde hem açık iş pozisyonları hem de iş arayan işsizlerin sayısı yükselmektedir. Bu dönemde genel durum itibariyle herhangi bir bireyin iş bulabilme olasılığı azalmakta ve istihdam edilmeyi bekleyen bireylerin oluşturduğu topluluk artmaktadır. Bu işsizlik ortamında okuldan ayrılan genç bireylerin okula devam etmeleri tek alternatif olarak görülür. Ancak eğitime devam etmek, çalışma hayatına girişi kısa vadeli olarak erteleyen ve maddi güç gerektiren bir eylemdir. Sonuç itibariyle durgunluk dönemlerinde okula devam edemeyen gençlerin arasında işsizlik oranları yükselecektir. Açılan her yeni iş ilanı için gereğinden fazla başvuru gerçekleşecek ve eleman seçiminde vasıf düzeyi en yüksek bireyler tercih edilecektir. Düşük niteliklere sahip, okulu erken bırakan gençlerin bu işlerde tercih edilme olasılıkları daha azdır. Yani ekonominin durgun olduğu dönemlerde her birey şu an ki konumundan daha düşük bir konumda bulunacak, işsizliğin ağır yükü özellikle eğitim düzeyi düşük olan gençlerin omuzlarına binecektir (Çetinkaya, 2010: 48).

#### 4.2. YAPISAL BELİRLEYİCİLER

Bazı durumlarda genç işsizliği, ekonomik gelişmelerden ziyade yapısal faktörler nedeniyle yüksek oranlarda seyretmektedir (Baş, 2017: 272). Bu faktörler genel olarak asgari ücret uygulamaları, bireylerin eğitim düzeyi, eğitim sistemlerinin yetersizliği, aile kurumu ve toplumsal tutumları kapsamaktadır.

Genç işsizliği sorununa neden olan yapısal faktörlerden ilki asgari ücret uygulamalarıdır. Asgari ücret; işçilere ödenecek en düşük kanuni ücret düzeyidir. Bu ücret düzeyi; işçi açısından hayatını belirli bir standart düzeyinde yürütebileceği gelir seviyesini ifade ederken işveren açısından önemli bir maliyet kalemidir (Tüleykan, 2019: 206). Bir diğer yandan da asgari ücret; rekabetçi işgücü piyasası varsayımı altında piyasaya müdahale anlamına gelmektedir. Bu görüşü savunanlara göre; asgari ücret emeğin marjinal ürün getirisinden yüksek olacağı için kârını maksimize etme peşinde olan işverenler istihdamı azaltırken işçiler ise yüksek nominal ücretten dolayı işgücü arzını arttıracaktır. Bu durum sonucunda da piyasada işsizlik oluşmaktadır (Güven vd., 2011: 148).

Eğitim faktörü genç işsizliğine sebep olan bir diğer yapısal etmendir. İşgücü piyasasına ilk kez giriş yapan bireylerin beşerî sermayelerinin tek ögesini oluşturan eğitim seviyesi aynı zamanda işverenler için bireyin istihdam edildiği işi öğrenme hızı ve verimliliği hakkında önbilgi niteliği taşımaktadır. Bu çerçevede eğitim seviyeleri artan bireylerin istihdam edilebilirliğinin de artacağı varsayılmaktadır (Gündoğan, 2001: 26).

OECD'nin yayınladığı Bir Bakışta Eğitim Raporu, dünyadaki eğitim durumu hakkında bilgi veren önemli bir kaynaktır. OECD genelinde lise eğitimi başarılı bir işgücü piyasası için asgari eğitim düzeyi olarak görülmekte; ancak daha yüksek öğrenim görmüş bireylerin işsizliğe karşı daha dayanıklı bireyler olacağı vurgulanmaktadır. Raporla yer alan 2018 verilerine göre yüksek öğrenim görmüş bireylerin istihdam oranları lise eğitimine sahip bireylerden %9 daha fazladır (OECD, 2019: 10-32).

Genel olarak hangi gencin okula devam edeceği hangisinin ise çalışacağı ailelerinin sahip olduğu kültür, ekonomik sermaye hacmi ve sosyal sınıf pozisyonlarıyla ilgilidir. Erkek/kadın olmak, kırdakentte yaşamak veya sağlıklı olmak/olmamak gibi etmenlerin yaşam kalitesini etkilemesine yaşam şansı faktörü denilmektedir. Aile kurumu da yaşam şansı faktörleri gibi eğitim ve istihdam ilişkilerini önemli derecede etkilemektedir (Aygül, 2018: 68).

Radikal feminist düşünceye göre aile, gençleri özellikle de genç kadınları patriarkal ideolojinin rol, statü ve mizaç kategorilerince öngörülen tutumlar çerçevesince toplumsallaştırmaktadır (Donovan, 2019: 274). Aile aynı zamanda, cinsiyete dayalı iş bölümünün gerçekleştiği ilk yer olmaktadır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 112). Geleneksel toplumlardaki aileler çoğunlukla kız çocuklarından daha ziyade erkek çocuklarının özgürlüğüne önem vermektedir. Hem çocukluk hem de gençlik dönemlerinde erkekler, düşünüş ve yaşayış tarzları bağlamında kızlardan daha özgür yetiştirilmektedir. Erkek çocukları karşılarına bir sorun çıktığında bununla savaşmaları konusunda cesaretlendirilirken kız çocuklarına sessiz/devinimsiz kalmak öğretilir. Kızların çocukluk ve gençlik dönemlerinde öğrendiği çaresizlik, yetişkinlik dönemine yansır ve pasif olmak sorunları çözmenin tek yolu olarak görülebilir. Geleneksel ailelerde erkekler “İhtiyacım nedir, nasıl gideririm?” sorularını cevaplandırırken kızlar “Başkalarının ihtiyaçları nedir, bunları nasıl gideririm?” sorularına yönlendirilir (Bilican Gökkaya, 2015: 239).

Ülkelerin birçoğunda aileler genç kadınları ‘ekmek kazanan’ olarak görmemektedir. Genç kadının çalışması, zorunlu bir edim olarak kabul edilmemektedir. İşgücüne katılım, genç kadının yalnızca psikososyal refahı açısından olumlu karşılanmaktadır. Bu nedenlerle de genç kadınlar ve genç erkeklerin işsizliği tecrübe etme biçimleri dahi farklılık gösterebilmektedir (Çelik, 2008: 439).

Genç işsizliği etkileyen önemli faktörden bir diğeri toplumsal cinsiyet algısının genç işçide ve işverende yarattığı tutumlardır. Piyasada genç kadınlara ve genç erkeklere yönelik tutum ve davranışlar farklılık gösterebilmektedir (Kayalı, 2015: 43).

Genç kadınlar işin gerektirdiği vasıf ve niteliklere sahip olsalar dahi ilave ayrımcı yargılara maruz kalabilir. Ön yargıların oluşumunda asıl kriter işe başvuran gencin cinsiyetinden ziyade toplumsal cinsiyetinin kabulüdür. Yargıları oluşturan işe girmek isteyen genç kadının evlilik, çocuk ve ev işleri gibi ‘sorunlarını’ kendi imkanları dahilinde çözüp çözmediği, işverene ilave sorumluluklar ve maliyet yükleyip yüklenmediğidir. İşverenlerin tutumu genç kadınlarda genel kadın işgücüne göre biraz daha farklıdır. Çünkü işverenler için bekar olan genç kadın evlenirken ve evli olan kadın ise hamile kaldığında işi bırakma riski taşımaktadır. Ayrıca hamile olan genç kadının işten ayrılmasa dahi doğum izni ile firmanın eksik kapasite çalışmasına neden olacağı, işyerine annelik izni, emzirme odası ve kreş gibi ilave yasal yükümlülük ve maliyetler yükleyeceği ve okul öncesi yaş aralığında bulunan çocuk için sürekli izin isteyeceği düşünülmektedir (Sarıtaş Eldem, 2015: 20-21).

Genç işsizliği teorilerinden bir kısmı yapısal faktörler çerçevesinde şekillenmektedir. Bu teoriler kapsamında iş arama hipotezi ve ikili (tabakalı) işgücü hipotezi genç işsizliğe neden olan yapısal faktörleri açıklamaktadır (Çetinkaya, 2010: 47).

İş arama hipotezi genç işsizliğini; genç işgücünün beceri ve vasıflarına uygun işleri arama süreçlerinin bir sonucu olarak görmektedir (Corcoran, 1982: 391). Genç işgücünü; az yetenekli ve yetenekli olmak üzere iki kategoriye ayırmaktadır. Yetenekli gençlerin okulda kalma eğilimleri yüksektir. Ayrıca iş seçerken becerilerinin ve eğitim düzeylerinin yüksek olmasından dolayı daha uzun vadeli düşünmektedirler. Bu sebeple iş arama hipotezine göre yetenekli gençlerin mobilitelerinin daha düşük olduğu varsayılmaktadır. Yeteneği daha az olan gençler; iş çevresine yabancı, işyerindeki sorunları çözme konusunda başarısız ve okulu erken bırakma eğiliminde olanları kapsamaktadır. Bu



gençler vasıfları görece daha az olduğu için düşük potansiyelli işlerde çalışmaktadır ve yeni bir iş arama ihtimalleri de daha yüksektir. Onları iş aramaya yönlendiren duygu ise; bulunulan işten duyulan tatminsizliktir. İş arama hipotezine göre yeteneği daha az olan gençlerin mobilitesinin daha yüksek olduğu ve bu durumda piyasada genç işsizliğini yarattığı savunulmaktadır (Gündoğan, 2001: 15).

İkili (tabakalı) işgücü hipotezi ise emek piyasasının kendi içerisinde alt piyasalara bölünmesi esasına dayanmaktadır (Uyanık, 1999: 1). Bu teori aynı zamanda “Düalist İşgücü Piyasası”, “Parçalı İşgücü Teorisi” ve “Yaşam Süreci Hipotezi” olarak adlandırılır. Teoriye göre işgücü piyasası iki gruptan oluşmaktadır. “Birincil Piyasa” kazancı yüksek, büyük sermayeli, yüksek kontrol düzeyine sahip olan kurumsallaşmış endüstriyel birimler tarafından yönetilmektedir. Bu piyasadaki işler ücret, koşullar ve kariyer imkanları açısından daha iyi niteliktedir. “İkincil İşgücü Piyasası” ise daha düşük sermayeli, düşük kontrol düzeyine sahip, düşük kazançlı ve kurumsallaşmamış birimler tarafından yönetilmektedir. Bu piyasadaki işler ücret, koşul ve kariyer açısından iyi bir nitelikte olmadığı gibi güvencesiz ve geçicidir. İkili (tabakalı) işgücü hipotezine göre gençlerin arayışlarına cevap veren işler genellikle ikincil piyasalardır. Gençlerin ikincil piyasalarda yoğunlaşmasının temelde iki sonucu bulunmaktadır. İlk olarak bu piyasalardaki işlerde istihdam edilen gençler yaşları ilerledikçe evlilik, ayrı eve çıkma ve diğer artan sorumluluklarla birlikte mali olarak daha fazla kaynağa ihtiyaç duymaktadır. Bunun sonucu olarak da er ya da geç işten ayrılmakta ve yeni bir iş arayışına girmektedirler. İkinci sonuç ise gençlerin mobilitesinin yüksek olduğunun farkında olan işyerleri, onların beşerî sermayelerini arttıran eğitim harcamalarından kaçınmaktadır. İyi bir mesleki eğitim alamayan gençler işten ayrıldıklarında nitelik itibarıyla kaliteli ve yüksek ücret veren işleri bulma konusunda büyük sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Çetinkaya, 2008b: 118).

İkili işgücü hipotezinin iş arama hipotezinden farkı ise piyasada gençlerin çalışabileceği işyeri ve iş olanakları sayısının artma eğiliminde olduğunu kabul etmesidir. İkili(tabakalı) işgücü hipotezi, iş olanaklarının artmasının yanında genç istihdamının güvencesiz, düşük ücretli ve kötü koşullara sahip olan işlerin yığıldığı ikincil işgücü piyasasında gerçekleşeceğini savunmaktadır (Çetinkaya, 2010: 51).

#### 4.3. DEMOGRAFİK BELİRLEYİCİLER

Ülkelerin nüfusu yaşlanma eğilimine girdikçe üretim de düşme eğilimine girmektedir. Genç nüfusun varlığı; ekonomide canlılığa, üretim ve tüketim faaliyetlerine doğrudan katkı sağlamaktadır. Genç nüfusta yaşanan şişkinlik, istihdam alanlarını daraltarak işsizlik olgusuna da sebebiyet verebilmektedir. Yani ekonomilerin nüfus kompozisyonu hem işgücü piyasası hem de ekonominin gelişimi hakkında önemli ipuçları sunmaktadır (Arpat, 2018: 2195).

Dünya Bankası tarafından 2013 yılında yayımlanan “Jobs” adlı rapor, genç işsizlik olgusuna dünya çapında yaklaşan ve olgunun nedenlerini inceleyen önemli bir araştırmadır. Raporda genç nüfusun toplam nüfusa göre daha şişkin kalması genç işsizliğin temel nedeni olarak ele alınmıştır (WB, 2013: 8-26, 207).

Toplumların sahip oldukları demografik yapılar ve bu demografik yapının ekonomiye etkisi farklılık gösterebilmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 47). Genç nüfus artışının genç işsizlik oranlarını etkileme durumu genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gözlemlenmektedir. Zira gelişmiş ülkelerde genç nüfusun toplam içindeki ağırlığı işsizliğe sebebiyet verecek boyutlarda değildir (Taş vd., 2018: 283).

Nüfusun genç işsizliğine etkisi üzerine yapılan en önemli çalışmalardan birisi Korenman ve Neumark’ın (1997) araştırmasıdır. Genç nüfus grubunun genç işsizliği üzerinde %5-6’ya varan esneklik tahminleriyle yola çıkılan çalışmada, etkinin daha az olduğu sonucuna varılmıştır. Buna ek olarak, istatistiksel olarak zayıf olmakla birlikte, genç işsizliği- genç nüfus esnekliğini azaltabilecek işgücü piyasası kurumlarının varlığının genç işsizliği dalgalanmalarını dengeleyebileceğine dair kanıtlar sunulmuştur.

Demografik etmenlerden bir diğeri de cinsiyet olgusudur. Kadın ve erkek cinsiyetleri arasındaki eşitsizlik ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Ancak dünyanın birçok bölgesinde kadın nüfusu işgücü piyasasında görece dezavantajlı konumdadır (O’Higgins, 1997: 38). Ülkelerin genelinde genç bir kadının işgücü piyasasının dışında kalma olasılığı genç bir erkeğe göre 1,4 kat daha fazladır. Bu durum hem genç kadınların işgücüne daha az katılım gösterdiği hem de (işgücüne katılım kararı alanların) erkeklere göre işsiz kalma olasılıklarının daha fazla olduğu anlamına gelmektedir (Elder ve Kring, 2016: 20).

## İKİNCİ BÖLÜM

### DÜNYADA GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİNİN BOYUTLARI

#### 1. DÜNYADA KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARININ FARKLI DESENLERİ

Kadınlar tarih boyunca bazı hak ve özgürlükleri erkeklerden daha geç elde etmişlerdir. Kadın hakları 16.yüzyıla kadar kimse tarafından savunulmamıştır. Aurelius Augustinus'un bu yüzyılda kadın haklarını tanıtmaya çabasıyla beraber kadınlar, kendilerine ait malları yönetme yetkisine kavuşmuştur. 18. yüzyılda ise durum biraz daha değişmiş ve John Stuart Mill, Denis Diderot gibi tarafsız bilginlerin görüşleri ön plana çıkmıştır. Diderot; kadının aynı erkek gibi bir yaratık olduğunu ve aynı haklara sahip olması gerektiğini savunmuştur (De Beauvoir, 1966: 8-9).

19. yüzyıl öncesinde kadınların eş ve anne olarak eve ait olduğu varsayımı evrenseldir. 19. yüzyılın ilk yarısında gerçekleşen tarihsel dönüşümler ile bu kalıp kırılmaya başlanmıştır. Özellikle sanayi devrimi (1760-1840) ile fabrikalar makineleşmiş ve küçük ev sanayisi çöküş sürecine girmiştir. Bu gelişme ile evin özel dünyası ve kamusal alan hiç olmadığı kadar birbirinden ayrılmıştır. Kadınlar da özel alandan tecrit edilerek; emeklerini kamusal alana yönlendirmeye başlamıştır (Donovan, 2019: 25).

Sanayi devrimi sonrası dönemde nitelikli işgücü gerektirmeyen işlerin çoğalmasıyla kadınlar, tarımsal alanlardan ve ücretsiz aile işçiliğinden sıyrılıp işgücü piyasasında erkeklere ikame işgücü olarak görülmeye ve emeklerini ilk kez bir ücret karşılığında satmaya başlamıştır (Küçük, 2015: 3).

Böylelikle kadın işgücü; yaşanan teknik gelişmeler, makineleşme, iş bölümü ve uzmanlaşmayla birlikte özellikle dokuma sektörü başta olmak üzere işgücü piyasasındaki yerini almaya başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197).

Fransız ihtilali (1789-1799) ile beraber kadınların kaderinde bir değişiklik olacağı ümitlenmiştir. Fakat bu ümitlerin büyük çoğunluğu boşa çıkmış; pek az kadının toplumsal durumu değişmiştir. Bu dönemde olumsuz ekonomik şartların varlığı kadınları işgücü piyasasında ikincil plana düşürmüştür. Çünkü gece gündüz çalıştırılan işçi

kadınların aldıkları ücretler, genellikle geçimlerine yetecek kadar dolgun değildir. Ayrıca bu dönemde kadınlar hem ev içerisinde hem de işyerinde ağır sorumluluklar altında kalmıştır. 1848 yılında kadınlar birlikler kurarak haklarını savunmaya başlamıştır. 1874 yılında çıkarılan kanunla kadın işçilerin gece işi yapmaması, pazar günü ve resmî tatillerde çalışmaması kabul edilmiş en önemli iki nokta olarak tarihsel süreçteki yerini almıştır. Böylece ilk önceleri fabrikalarda, daha sonraları resmi dairelerde, bankalarda ve yazıhanelerde çalışan kadınların sayısı zamanla artma göstermiştir (De Beauvoir, 1966: 75-79).

1929 yılında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte piyasada işgücü arz fazlalığı yaşanmış ve çalışan kadınlar evlerine gönderilmeye çalışılmıştır. Ekonomik bunalım döneminin ardından gelişen II. Dünya Savaşı'yla (1939-1945) birlikte erkek işgücü savaşa gitmiş ve bazıları savaştan dönme fırsatı bulamamışlardır. Bunun üzerine piyasada işgücü açığı oluşmuş ve bu açık kadınlarla doldurulmaya çalışılmıştır. Görüldüğü üzere kadın emeği tarih boyunca, piyasada erkek işgücünün konumuna göre şekillenen bir yedek/rezerv işgücü ordusu olarak kodlandırılmıştır (Yılmaz vd., 2008: 92).

II. Dünya Savaşı'yla birlikte kadınların işgücüne katılım oranları önemli ölçüde artmıştır. Bu artışın arka planında yatan nedenler hem emek arzı hem de emek talebiyle ilgilidir. Emek talebi cephesinden bakıldığında; erkeklerin savaşa gitmeleri sonucunda ekonomideki işgücü talebi artmıştır. Emek arzı cephesinden bakıldığında ise; bazı kadınların vatan sevgisi gibi milli duygularla işgücü piyasasına girdiği gözlemlenirken bazıları da hanede yaşanan gelir kaybının telafisi amacıyla çalışmaya başlamıştır (Bozkaya, 2013: 73). Ancak hangi sebeple işgücüne katılırsa katılsın bu dönem de kadınların işgücü piyasasında yoğun bir sömürüye maruz kaldığı dönemlerden bir diğeri olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılınç, 2015: 126).

Savaş sonrasında erkeklerin geri dönmesiyle birlikte birçok kadın eve dönüş yapmış, pek azı da emek piyasasında kalmaya devam etmiştir. II. Dünya Savaşı kadınlara hem iş tecrübesi sağlamış hem de birçok yönden işgücüne katılım kararını değiştiren önemli bir etken olarak tarihsel süreçteki yerini almıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

1947 yılında imzalanan GATT ile tarifeler, yatırım ve ticaret engelleri aşamalı olarak azaltılmıştır. Bunun sonucu olarak da uluslararası ticaretin etkinliği ve hızı artmıştır. Ekonomik küreselleşmenin tam da bu sürecinde kadın istihdamının dünya genelinde arttığı gözlemlenir. Özellikle emek yoğun mallarda karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olan ekonomilerde uluslararası ticarete fiyat rekabetini korumak amacıyla ucuz maliyet olarak kodlanan kadın emeği daha çok tercih edilmiştir (Mike ve Karlılar, 2019: 154).

1950’li yıllardan itibaren ise gelişmiş ülkelerde yaşanan çocuk ölümlerinin azalması, doğum kontrol, aile planlaması, gelişen teknoloji, bakım ekonomisi, sanayi ve tarım sektörünün hâkim olduğu yapının yerini hizmet sektörüne bırakması gibi dönüşümler de kadın işgücü kompozisyonunu olumlu anlamda etkilemiştir. Kadınların hem işgücüne katılım oranlarında hem de istihdam koşullarında iyileşmeler yaşanmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

Tüm bu gelişmeler neticesinde 1970’li yıllarda fordist üretimin<sup>1</sup> terk edilmesiyle birlikte emek faktörünün esnekleştirilmesinin hikayesi başlamıştır. Kullanılan teknoloji, ücretlerin düşük tutulması, maliyet artışlarının önüne geçilmesi, çalıştırılan işgücünün daraltılması, tam zamanlı iş sayıları azaltılırken kısmi ve geçici iş sayısının artırılması emeğin esnekleştirilme hikayesinin temel köşe taşlarını oluşturmaktadır (Ecevit, 2017: 42).

Fordizm sonrası dönem itibariyle, birçok ülkede toplam işgücü içerisindeki kadınların payının arttığı gözlemlenir. Ancak bu artış genellikle kadınların geleneksel olarak istihdam edildiği sektörlerde yaşanmış ve ne yazık ki ekonominin her alanında gerçekleşmemiştir (Yılmaz vd., 2008: 92).

---

<sup>1</sup> Genel hatlarıyla fordizm; iş tanımının ve iş bölümünün önemli olduğu kitlesel üretimi ifade eder (Yertüm, 2017: 70). 1914 yılında gelişmeye başlayan fordist üretim, 1970 yılında yerini esnek üretim rejimine bırakmıştır. Bu dönem sonrası ise “fordizm sonrası,” post-fordizm”, “neo-fordizm” ve “esnek uzmanlaşma” gibi isimlerle anılmaktadır (Saklı, 2007: 2). Esnek üretim biçiminin temel özellikleri; çalışma saatlerinin belirli olmayışı, küçük bölümlerde ve standart dışı ürün türlerinin üretimidir (Özer ve Biçerli, 2003: 59).

Günümüzde çalışan kadınların sayısının artmasında; hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler, demografik değişimler, dünya genelinde kadın çalışma şartlarını destekleyen ve koruyan yasaların sayısının artması, esnek istihdam formlarının genişlemesi, eğitim olanaklarının iyileşmesi, evlenme oranlarında yaşanan azalma ve boşanma sayılarında meydana gelen artmalar, işgücü piyasalarında kadınlara karşı tutum ve davranışlarda meydana gelen iyileşmeler etkili olmuştur. Bu gelişmelerle birlikte literatüre beyaz ve mavi yaka kavramlarına ilaveten “pembe yakalı işgücü” kavramı da eklenmiştir (Bozkaya, 2013: 73).

Tüm bunlarla birlikte günümüzde gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları hemen hemen erkeklerle aynı olsa da gelişmekte olan ülkelere katılım oranlarında kadınlar erkek işgücünün gerisinde kalmaktadır (Aldan ve Öztürk, 2019: 3). Buna ilaveten emek piyasasında istihdam edilen kadınların sayısı da erkeklere göre daha azdır (Korkmaz vd., 2013: 1848). Ancak bu fark, birçok ülkede zamanla kapanma eğilimindedir (TİSK, 2008: 47).

Dünyanın farklı bölgelerinde yetişkin ve genç kadınların işgücü piyasasındaki konumu ve bu konunun belirleyicileri değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda işsizlik oranlarının 2000-2018 yılları için incelenebilmesi adına seçilmiş bölgelerden seçilmiş ülkeler ele alınacaktır.

## **2. SEÇİLMİŞ İSKANDİNAV ÜLKELERİNDE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ**

Günümüzün ‘gelişmiş’ olarak adlandırılan dünyasında, cinsiyet eşitliği nosyonuna henüz tam anlamıyla ulaşamamıştır (Donovan, 2019: 13). Üstelik bu eşitsizliğin en bariz hissedildiği alanlardan birisi de işgücü piyasalarıdır.

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre cinsiyet eşitliğinin en yüksek düzeyde sağlandığı İskandinav ülkelerinde dahi işgücü piyasasında kadın ve erkek arasındaki fark tamamen kapanmış değildir (WB, 2018: 7-28). Bu bağlamda aşağıdaki tabloda yetişkinlerin işgücüne katılım ve işsizlik oranları sunulmaktadır.

**Tablo 1:** Seçilmiş İskandinav Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Yetişkin İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)					
	İzlanda		Danimarka		Norveç	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	88,2	96,1	84,0	91,7	83,5	91,4
2002	88,3	96,6	83,7	91,9	82,9	91,0
2004	85,3	94,2	84,8	91,5	82,8	90,1
2006	85,6	95,8	85,4	92,3	83,4	90,6
2008	84,4	95,0	86,4	93,3	85,6	91,4
2010	85,3	93,4	85,3	92,0	84,4	90,2
2012	86,1	92,3	84,9	90,6	84,0	89,6
2014	86,3	92,9	83,8	90,3	84,1	89,3
2016	88,8	94,9	83,8	90,8	83,9	88,9
2018	87,9	93,6	83,1	89,9	83,6	87,9
YILLAR	İŞSİZLİK ORANLARI (%)					
2000	2,4	1,1	5,0	3,5	2,3	2,9
2002	2,9	2,5	4,6	3,8	2,8	3,2
2004	2,0	1,9	5,8	4,3	3,3	4,3
2006	2,1	1,8	4,0	2,4	2,8	3,1
2008	1,7	2,2	2,8	2,5	1,8	2,0
2010	5,6	7,0	5,9	7,3	2,6	3,5
2012	4,4	4,8	6,8	6,6	2,3	3,0
2014	5,0	3,8	6,4	5,4	3,2	3,5
2016	2,8	2,2	6,4	4,8	3,7	5,0
2018	2,0	2,3	4,8	3,8	3,3	3,7

**Kaynak:** OECD, Stat.

İzlanda, dünya genelinde işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu ve cinsiyet eşitliği nosyonunun en üst düzeyde sağlandığı İskandinav ülkesidir (Öztürk ve Çetin, 2009: 2674). Dünya Bankası'nın 2018 yılında yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre cinsiyet eşitliğinin sağlandığı 149 ülke içerisinde 1. sıradadır (WB, 2018: 7-8). Ancak cinsiyete göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde erkek ve kadın arasında bariz olmasa da bir fark gözlemlenmektedir.

Tablo 1'e göre İzlanda'daki işsizlik oranları incelendiğinde kadınların işsizlik oranlarının erkeklerin üzerinde olduğu gözlemlenir. Ancak aradaki fark düşüktür. Bu durumun istisna teşkil ettiği yıllar ise küresel kriz ve ertesi dönemdir. 2008 yılında ülkede ekonomik krizden sayısal olarak daha fazla etkilenen kesim erkekler olmuştur.

Danimarka, çocuk bakımı ve ücretli izin konusunda en avantajlı ülkelerden birisidir ve kısmi istihdam formları oldukça yaygındır (Berkün vd.,2014: 50-52). Ayrıca ülke, cinsiyet eşitliğinin sağlandığı 149 ülke içerisinde 13. sıradadır ve cinsiyete dayalı eşitsizliklerinin %78'i kapatılmış durumdadır (WB, 2018: 7-28).

Danimarka için cinsiyete göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde kadınların erkeklere göre işgücüne daha az katılım gösterdiği görülür. Ancak bu fark, zaman içerisinde kapanma eğilimine girmiştir. Ülkedeki yetişkin işsizlik oranları incelendiğinde ise birçok ülkede olduğu gibi, kadınların erkeklere göre daha fazla işsiz kaldığı görülmektedir.

Çocuk bakımı ve ücretli izin konusunda en avantajlı ülkelerden bir diğeri de Norveç'tir (Berkün vd.,2014: 50). Ayrıca ülke, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre İzlanda'yı takip etmekte ve 2. sırada yer almaktadır (WB, 2018: 7-28). Bu başarılı performansa rağmen işgücüne katılım oranları konusunda cinsiyetler arası fark, bu ülkede de gözlemlenir. 2000-2018 yılları arasında ülkedeki işsizlik oranları incelendiğinde ise yetişkin erkeklerin maruz kaldığı işsizlik oranlarının yetişkin kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Görüldüğü üzere cinsiyet eşitliği konusunda en başarılı performansı gösteren ülkelerde dahil işgücüne daha az katılım gösteren ve daha fazla işsiz kalan kesim kadınlardır. Bununla birlikte işgücü piyasasında gerek istihdam halinde gerekse iş arayışında yetişkinlere oranla dezavantajlı konumda bulunan kesim gençlerdir.

Dünyada gençlerin yaklaşık olarak beşte biri âtıl durumdadır. Yani eğitimde veya işgücü piyasasında değildir. İşgücüne katılım gösterse dahi genç bir bireyin işsizlikle karşılaşma olasılığı yetişkinlere göre daha fazladır (ILO, 2017a:11). Genç işsizlik oranları yetişkin işsizlik oranlarının ortalama olarak üç kat üzerinde seyretmektedir. Üstelik bu olgu, toplam işsizliğin düşük veya yüksek seyretmesi durumundan bağımsız olarak geçerliliğini korumaktadır (O'Higgins, 2001: 11-14).

İşgücü piyasasının en dezavantajlı kesimini oluşturan genç kadınların işgücüne katılım ve işsizlik oranları aynı seçilmiş İskandinav ülkeleri için aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.



**Tablo 2:** Seçilmiş İskandinav Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Genç İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)					
	İzlanda		Danimarka		Norveç	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	73,2	70,1	67,8	73,4	61,8	67,5
2002	62,6	65,4	66,4	70,7	63,8	64,7
2004	72,5	75,8	66,0	69,7	61,3	61,9
2006	81,7	77,6	69,3	70,5	58,1	58,2
2008	79,9	77,4	71,5	72,8	62,5	62,9
2010	76,5	71,7	67,4	67,6	57,1	57,6
2012	78,8	74,0	64,0	64,1	58,2	57,1
2014	78,4	76,6	62,0	61,0	56,2	54,3
2016	83,0	82,0	67,3	65,0	55,5	55,1
2018	80,7	78,9	64,0	62,4	55,0	55,0
YILLAR	İŞSİZLİK ORANLARI (%)					
2000	3,6	5,7	6,7	6,8	10,9	9,5
2002	4,4	9,7	7,5	7,3	10,5	12,4
2004	6,8	9,3	7,4	8,9	10,7	12,6
2006	7,5	9,2	7,5	7,9	8,7	8,6
2008	7,5	9,0	8,7	7,4	6,8	8,2
2010	14,1	18,3	11,8	16,1	7,7	10,9
2012	12,4	14,7	13,5	14,8	7,2	10,0
2014	6,9	13,1	11,5	13,7	6,6	8,9
2016	6,4	6,6	10,9	13,1	9,3	12,6
2018	5,6	6,5	8,2	10,5	8,7	10,5

**Kaynak:** OECD, Stat.

Tablo 1 ve Tablo 2 karşılaştırıldığında seçilmiş tüm İskandinav ülkelerinde genç kadınların işgücüne katılım oranlarının yetişkinlere göre daha düşük olduğu gözlemlenir. İzlanda'da zaman içerisinde genç kadınların işgücüne katılım oranı artarken Danimarka ve Norveç'te azalma yaşanmıştır. Bu farklılığa karşın, zaman içerisindeki genç kadın işgücüne katılım oranlarına bakıldığında incelenen üç ülkenin de 2008 krizi sonrasında ortak bir paydada buluştukları görülmektedir. Seçilen üç İskandinav ülkesinde de kriz sonrası genç kadın işgücüne katılım oranları azalmıştır. Bu ülkelerde krizlerin genç kadınları işgücü piyasasından caydırdığı, yani cesareti kırılan işçi etkisi yarattığı gözlemlenir.

Tablo 2 işsizlik oranları açısından incelendiğinde, İskandinav ülkelerinde genç işgücü için cinsiyetler arasında bariz bir fark olmadığı görülür. Hatta yukarıdaki tablo, zaman zaman genç erkeklerin genç kadınlara göre daha fazla işsiz kaldığını anlatmaktadır. Tablo 1 ve Tablo 2 kıyaslandığında ise İzlanda ve Danimarka'daki genç

kadınların işsizlik oranlarının yetişkinlerin yaklaşık olarak iki katı üzerinde olduğu görülür. Norveç'te ise bu katsayı üçtür. Netice itibariyle İskandinav ülkelerinde hem yetişkin hem de genç kadın işsizlik oranları düşük olsa da genç kadınlar daha fazla işsiz kalan kesimdir.

Dünya genelinde kıyaslandığında İzlanda, Danimarka ve Norveç genç işsizliği konusunda başarılı ülkelerdendir. İskandinav ülkelerinde gençlerin eğitim almaları ve istihdam edilmeleri konusundaki bu başarının asıl faktörü devlettir (Dama, 2017: 12). Devlet eliyle eğitim düzleminde, gençleri işgücü piyasasına hazırlayan ve ön-mesleki önlemler barındıran okullar<sup>2</sup> kurulmuştur (Yentürk ve Başlevent, 2007: 16). İstihdam düzleminde ise güvenceli esneklik uygulamaları sayesinde genç işsizliği dahil işgücü piyasasının hemen hemen her göstergesinde başarılı bir performans gösterilmiştir (Çondur ve Şimşir Cömertler, 2017: 54).

### 3. SEÇİLMİŞ ORTA AVRUPA ÜLKELERİNDE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre başarılı performans gösteren diğer ülkeler Orta Avrupa bölgesindedir. Orta Avrupa'da işgücü piyasasındaki gençlerin konumunun incelenmesi adına seçilen üç ülke Almanya, Hollanda ve Belçika'dır. Genç ve yetişkinler arasında bir karşılaştırma yapılabilmesi adına öncelikle yetişkinlerin işgücü piyasasındaki konumu ele alınmalıdır.

**Tablo 3:** Seçilmiş Orta Avrupa Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Yetişkin İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)					
	Almanya		Hollanda		Belçika	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	76,9	93,4	72,7	93,2	72,7	91,8
2002	78,1	93,3	74,2	93,1	72,4	91,3
2004	79,7	93,0	76,1	93,0	74,8	91,8
2006	80,3	93,8	78,4	93,4	77,0	91,9
2008	80,5	93,5	81,2	94,1	79,0	92,3
2010	81,3	93,1	82,1	93,3	80,4	92,2
2012	82,2	93,1	82,3	93,0	79,1	90,7
2014	82,4	92,6	81,9	92,2	80,6	90,7
2016	82,6	91,9	82,2	91,7	79,8	90,4
2018	82,9	92,3	82,4	91,7	80,3	89,6

<sup>2</sup> Danimarka- "Üretim Okulları" adıyla.

YILLAR	İŞSİZLİK ORANLARI (%)					
2000	7,5	6,6	3,3	1,9	7,6	4,9
2002	8,0	8,2	3,2	2,2	7,7	5,7
2004	9,6	9,9	5,7	3,8	8,4	6,6
2006	9,5	9,6	5,4	2,8	8,1	6,5
2008	7,2	6,9	3,7	1,5	6,6	5,7
2010	6,2	7,1	4,6	3,1	7,5	7,2
2012	4,9	5,1	5,1	4,2	6,6	6,9
2014	4,4	5,0	6,6	5,8	7,0	8,2
2016	3,5	4,2	5,4	4,0	6,9	7,3
2018	2,8	3,6	3,0	2,6	5,0	5,7

**Kaynak:** OECD, Stat.

2018 yılı verilerine göre cinsiyet eşitliğinin sağlandığı başarılı ülkelerden birisi Almanya'dır. Ülke, 149 ülke içerisinde 14. sıradadır (WB, 2018: 7-28). Yetişkin kadınların işgücüne katılım oranları yıllar itibariyle artmış ve kadın-erkek arasındaki fark kapanma sürecine girmiştir. Halihazırda düşük seyreden işsizlik oranları incelendiğinde ise cinsiyetler arası bariz bir fark görülmektedir. Almanya, ev içi sorumlulukların büyük oranda kadınlara yüklendiği ülkelerden biriyken zamanla cinsiyetler arasındaki fark kapanma sürecine girmiştir (Toksöz,1994: 449).

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre 27. sırada yer alan ülke Hollanda'dır (WB, 2018: 7-28). OECD ve AB ülkeleri arasında yüksek işgücüne katılım ve istihdam oranları ile önde gelen ülkelerden birisidir. Ülkede işsizlik, yoksulluk ve kısmi zamanlı işlerde gönülsüz çalışanların oranı görece düşüktür. İşgücü piyasasının temel özelliği güvenceli esnek çalışma formlarının çeşitliliği ve yaygınlığıdır. Bu formdaki işler erkek istihdamında da yaygın olmakla birlikte ülkedeki kadınlar için temel çalışma biçimi olarak görülmektedir. Bu durumun başlıca nedenleri; hane içerisinde eşler tarafından biçimlendirilen iş bölümü, işletmelerin tutum ve tercihleri, uygulanan kamu politikaları ve sosyal etmenlerdir. Hollanda'da kısmi süreli istihdam formunun kadın için standartlaşması; cinsiyete dayalı yeni bir ayırım şekillendirmekte ve haneye tek gelir getiren erkek modelini ifade etmektedir. Erkeğin tam süreli bir işte çalışırken kadının zamanının yarısını işe diğer yarısını geleneksel işlere ayırdığı bu model, bir bakıma bir buçuk gelir getirici hane modelini yaygınlaştırmıştır (Kapar, 2011: 130-147).

Belçika, küresel düzlemde cinsiyetler arası farkın kapanma sürecine girdiği ülkelerden birisidir. 2018 yılı verilerine göre 149 ülke arasından 32.sırada yer almaktadır (WB, 2018: 7-28). Ayrıca işgücü politikaları ve işsizlik ödemeleri için yüksek harcama

yapan ülkelerden bir diğeridir (Kapar, 2011: 135). Bu yüzden de ülkedeki kadın ve erkeklerin işgücüne katılım ve istihdam oranları yüksektir.

Tablo 3 bir bütün olarak ele alındığında Orta Avrupa ülkelerinde yetişkin kadınlar ve erkekler arasındaki işgücüne katılım ve istihdam oranları arasındaki farkın zamanla azaldığı söylenebilir.

**Tablo 4:** Seçilmiş Orta Avrupa Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Genç İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)					
	Almanya		Hollanda		Belçika	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	48,2	54,7	70,0	71,6	31,8	38,7
2002	47,0	52,3	72,7	74,3	32,4	38,9
2004	45,1	50,9	66,4	68,4	32,8	37,7
2006	47,6	54,0	66,3	68,1	31,9	37,4
2008	49,5	55,6	69,2	71,4	30,8	36,0
2010	48,9	54,7	68,6	67,9	29,8	35,2
2012	48,0	53,2	70,8	67,7	27,9	35,0
2014	47,7	52,1	67,7	67,0	28,1	32,3
2016	47,4	50,9	69,2	67,2	26,2	30,7
2018	47,8	52,5	69,8	68,0	27,7	31,4
YILLAR	İŞSİZLİK ORANLARI (%)					
2000	7,5	9,2	7,0	5,3	20,3	15,3
2002	8,8	11,4	5,1	5,7	18,3	17,2
2004	10,8	14,2	10,4	12,4	22,4	20,2
2006	12,6	14,3	10,1	10,0	22,6	18,8
2008	10,0	10,7	7,8	9,3	18,7	17,3
2010	8,8	10,4	10,1	12,0	22,4	22,4
2012	7,3	8,6	11,6	11,8	18,9	20,4
2014	7,1	8,4	13,1	12,4	22,3	24,0
2016	6,1	7,8	10,3	11,4	18,2	21,7
2018	5,1	7,1	6,6	7,7	15,3	16,2

**Kaynak:** OECD, Stat.

Seçilmiş Orta Avrupa ülkelerinde genç ve yetişkinlerin durumu kıyaslandığında işgücü piyasasında görece dezavantajlı durumda bulunan kesimin gençler olduğu gözlemlenir. İncelenen üç ülkede de 2000 yılından 2018 yılına genç kadınların işgücüne katılım oranları azalmaktadır. Tablo 3 ve Tablo 4’de ele alınan ülkelerin bir diğer ortak yanı ise 2008 küresel kriz sonrasında genç kadın işgücüne katılım oranlarında yaşanan

gerilemedir. Seçilmiş Orta Avrupa ülkelerinde krizlerin genç kadın işgücü için cesareti kırılmış işçi etkisi yarattığı görülmektedir.

Almanya’da genç kadın işsizliği yetişkin işsizliğinin üzerindedir. Buna karşın genç-yetişkin işsizliği arasındaki makas birçok ülkeye göre oldukça dardır (Öruç, 2019: 377). Bu başarılı performansın temel nedeni; iyi işleyen mesleki eğitim programlarıdır. Almanya’da mesleki eğitimdeki dual yapıli sistem ve mesleki okulların açılması 19. yüzyıla dayanmaktadır. Ülkede zorunlu eğitimin ardından genel eğitim mezunlarına işyerleri ve mesleki okullar olmak üzere iki farklı yerde eğitim verilmektedir. Bu sistem “Dual (İkili) Sistem” olarak adlandırılır. Şirketler vasıflı personel temin etmenin en iyi yolunu mesleki eğitim olarak görmekte, okuldan ayrılan gençlerin yaklaşık olarak %50’sine 3 ila 5 yıl süresince mesleki eğitim vermektedir. Mesleki eğitim sisteminin tasarlanması, uygulanması ve finansmanında özel sektörün kamu sektörüne eşdeğer bir rolü bulunmaktadır. Firmalar ikili eğitimde yer alan öğrencilerin maliyetini karşılayarak; gençlerin işgücü piyasasına entegre olmasına katkı sağlamakta, gelecekteki çalışanları olacak kişilere yatırım yapmış olmakta ve yanlış kişileri istihdam etmenin maliyetlerinden kurtulmuş olmaktadır. Böylelikle Alman ikili eğitim sistemi; üst düzey becerilere sahip genç işgücü yetiştirme, düşük genç işsizliği oranı ve diğer sosyo-ekonomik sorunlar konusunda çözüm teşkil etmektedir (Aydın, 2017: 9-14).

Hollanda, gençlerin yetişkinlere oranla daha fazla işsizlik olgusuna maruz kaldığı ülkelerden bir diğeridir. Ancak diğer ülkelerle kıyaslandığında genç-yetişkin işgücü arasındaki fark oldukça düşüktür. Ülkede genç erkeklerin ve genç kadınların istihdam oranı dünya ortalamasının oldukça üzerindedir. Yüksek kadın istihdam oranlarının sebeplerinden birisi aile ve iş yaşamı arasında dengenin kurulmasına imkân veren yarı zamanlı çalışma opsiyonunun yaygınlığıdır (Salido ve Moreno, 2014: 43).

Hollanda’nın genç istihdamı konusundaki başarısının arkasında yatan diğer neden ise aktif işgücü piyasalarıdır (Aydın, 2017: 9). Hollanda’da asgari ücret uygulaması 1968 yılına dayanmaktadır. Ülkede asgari ücret düzeyi her yıl hükümet tarafından düzenli olarak belirlenmektedir. Yasal düzenleme ev işçileri ve çıraklar dışındaki tüm işçileri kapsamaktadır. Bunlarla birlikte Hollanda, gençler için ayrı bir asgari ücret düzeyi belirleyen ilk ülkedir. 20.yüzyılın son çeyreğinde ülkede artan genç işsizlik oranları karşısında, farklılaştırılmış asgari ücret politikası uygulanmaya başlanmıştır. Gençlere

tecrübe ve donanımları doğrultusunda yetişkinlerden daha az bir oranda asgari ücret düzeyi belirlenmiştir. Uygulamanın temelde iki amacı vardır. İlki gençlerin okuldan erken ayrılmasının önüne geçmek iken ikincisi işgücü piyasasına ilk kez giren gençlerin istihdamını arttırmaktır (Sayın, 2019: 1892).

Belçika incelenen Orta Avrupa ülkeleri arasında genç istihdamı konusunda en kötü performansı gösteren ülkedir. Genç işsizlik oranları yetişkin işsizlik oranlarının yaklaşık olarak iki buçuk katından fazladır (Bell ve Blanchflower, 2010:3). Buna ilave olarak işgücü piyasasında genç kadınlar erkeklere göre çok daha fazla dezavantaja maruz kalmaktadır.

#### 4. SEÇİLMİŞ AKDENİZ ÜLKELERİNDE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ

Son otuz yıl içerisinde kadınların işgücü piyasasındaki konumuna dair küresel bir değişim söz konusudur. En dikkat çeken gelişim süreci Akdeniz ülkelerinde gerçekleşmiştir (Buğra, 2014: 9). Bu bağlam doğrultusunda Akdeniz’de işgücü piyasasında kadının konumunun incelenmesi adına seçilen ülkeler Yunanistan, İspanya ve İtalya’dır. Öncelikli olarak yetişkinlerin işgücüne katılım ve işsizlik oranları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

**Tablo 5:** Seçilmiş Akdeniz Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Yetişkin İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)					
	Yunanistan		İspanya		İtalya	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	62,0	94,4	62,8	93,0	57,9	90,6
2002	63,5	94,1	64,8	92,0	60,3	91,0
2004	67,7	94,6	69,0	92,4	63,9	91,4
2006	69,2	94,7	71,8	92,4	64,4	91,3
2008	69,5	94,4	75,3	92,4	65,3	91,0
2010	71,4	94,2	78,8	92,4	64,5	89,4
2012	74,0	93,6	81,1	92,6	66,5	89,4
2014	75,6	93,1	82,0	92,6	66,4	87,7
2016	77,7	93,2	82,3	92,5	66,8	88,2
2018	76,7	93,2	81,8	91,9	67,4	88,4
YILLAR	İŞSİZLİK ORANLARI (%)					

2000	15,1	6,2	18,9	8,0	12,1	6,3
2002	14,1	5,8	14,8	7,0	10,5	5,6
2004	14,8	5,7	13,6	7,0	9,2	5,2
2006	12,5	5,0	10,3	5,4	7,8	4,5
2008	10,9	4,5	11,6	8,9	7,7	4,7
2010	15,5	9,5	18,9	17,9	8,9	6,5
2012	27,1	21,0	23,6	23,0	10,9	8,6
2014	29,8	23,0	24,1	21,7	13,2	10,8
2016	28,1	18,4	20,3	16,3	12,5	10,1
2018	24,1	14,6	16,2	12,1	11,9	9,2

**Kaynak:** OECD, Stat.

Yunanistan, Dünya Bankası'nın 2018 yılında yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre 149 ülke içerisinde 78. sırada yer almaktadır (WB, 2018: 7-28). Bu ülkede kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde ise erkeklerin çok gerisinde kalan veriler ön plana çıkmaktadır. Buna karşın 2000 yılından 2018'e kadar, kadınların ekonomik hayata katılımları artma eğilimindedir. Artışın arka planında hem arz hem de talep yönlü gelişmeler etkili olmuştur. Talep cephesi açısından bakıldığında; ekonomide genişleyen hizmet sektörünün kadınlara yeni iş imkanları yarattığı görülmektedir. Arz cephesi açısından bakıldığında ise güçlenen kadın hareketi ve cinsiyet eşitliğine dair yasal düzenlemelerin olumlu etkiler yarattığı söylenebilir. Ülkede özellikle işgücüne katılımları artan kadınlar, eğitimi görece daha düşük olanlardır. Evli olan kadınlar da işgücü piyasasına aşamalı olarak katılım göstermiştir. Bu durum Yunanistan'da geleneksel kadın rollerine ilişkin gevşeyen tutumların yansımasıdır. Her yerde olduğu gibi bu ülkede de ekonomik bağımsızlık yolculuğu kadınlar için birçok zorluk barındırmıştır. Yaşanan olumlu gelişmelere rağmen süreç henüz tamamlanabilmiş değildir (Karamessini, 2014: 107-123).

Tablo 5 Yunanistan açısından işsizlik bağlamında incelendiğinde kadınların işsiz kalma olasılıklarının görece daha yüksek olduğu görülür. Ülkede kadın istihdamı konusunda 2000 yılından 2008'e kadar iyileşmelerin yaşandığı; ancak büyük ekonomik kriz sonrasında durumun tam anlamıyla düzeltilemediği verilerle sabittir.

İspanya, cinsiyetler arasında eşitsizliklerin kapanma sürecinde olduğu ülkelerden bir diğeridir. Cinsiyet eşitliğine dair 2018 yılında yayınlanan Dünya Bankası raporuna göre 29. Sırada yer almaktadır (WB, 2018: 7-28).

Ülkedeki kadınlar, üstün bir enerji harcamış ve gecikmeyle de olsa işgücüne katılım göstermişlerdir. Artan kadın işgücüne katılım oranlarının en temel nedenlerinden birisi kadın nüfusun eğitim kompozisyonunun yıllar içindeki değişimidir (Salido ve Moreno, 2014: 29-43).

İspanya’da erkeklerin emek piyasasında karşılaştıkları işsizlik olgusu ise dönemsel olarak farklıdır. Yani konjoktüre bağlı olarak değişme göstermektedir. Oysa kadın işsizliği, dönemsellikten bağımsız olarak zaman içerisinde sıra dışı bir şekilde artış göstermiştir. Bu durum İspanyol emek piyasasındaki yapısal cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesidir. Ülkedeki kadın işgücüne katılım ve istihdam oranları günümüzde de Avrupa ortalamasının altında seyretmektedir. Ancak farkın hızla kapanmaya başladığı söylenebilir. İspanya’nın sahip olduğu görece düşük kadın işgücüne katılım ve istihdam oranları, kadınların formel işgücü piyasasıyla tam anlamıyla bütünleşmelerine izin vermeyen yapısal engellerin varlığıyla da ilgilidir. Çünkü kadın istihdamını destekleyen esnek iş düzenlemelerinin yeterli olmayışı, ailelere destek sunan politikaların sınırlı olmasıyla birleşince birçok İspanyol kadını aile ve iş yaşamı arasında bir seçim yapmak zorunda bırakılmıştır. Bu durum İspanyol kadını için “Ya tam gün çalışmalısın ya da hiç çalışmamalısın!” modelinin gelişmesine ve pekişmesine neden olmuştur (Salido ve Moreno, 2014: 29-43).

İtalya, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre 70. sırada yer almaktadır (WB, 2018: 7-28). İtalya’daki kadınların işgücü piyasasındaki hareketliliği; tamamlanamamış sessiz bir devrim olarak nitelendirilmektedir (Andreotti ve Mingione, 2014: 57-90). Halihazırda düşük olan kadın işgücüne katılım oranları, zaman içerisinde ufak iyileşmeler göstermekle birlikte günümüz İtalyan işgücü piyasasında cinsiyetler arası eşitsizlik farkı büyüktür. Ayrıca Tablo 5 işsizlik bağlamında incelendiğinde İtalyan kadınların işsiz kalma olasılıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.



**Tablo 6:** Seçilmiş Akdeniz Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Genç İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)					
	Yunanistan		İspanya		İtalya	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	36,2	41,7	43,3	53,6	34,3	44,6
2002	33,2	38,8	42,4	53,4	31,0	41,4
2004	33,5	39,7	43,6	55,0	31,8	39,4
2006	28,6	35,8	48,1	57,1	26,9	37,6
2008	26,1	34,0	48,1	56,6	25,5	35,7
2010	27,1	33,0	44,1	49,6	23,1	32,8
2012	27,0	31,2	41,3	44,5	24,0	32,9
2014	26,1	30,0	37,6	41,5	23,1	31,0
2016	22,9	26,4	34,9	38,9	22,8	30,2
2018	21,5	25,1	34,5	39,3	21,9	29,9
YILLAR	İŞSİZLİK ORANLARI (%)					
2000	38,2	21,6	32,9	19,4	35,4	25,4
2002	34,9	19,6	27,1	18,5	31,4	22,6
2004	35,6	19,0	26,3	18,7	27,2	20,6
2006	34,2	17,6	21,5	15,0	25,4	19,2
2008	28,3	16,9	25,5	23,6	24,7	18,8
2010	40,3	26,8	39,6	43,1	29,4	26,9
2012	63,1	48,5	51,4	54,1	37,6	33,7
2014	58,1	47,4	52,9	53,4	44,7	41,3
2016	57,7	44,3	49,4	44,0	39,6	36,5
2018	43,9	36,4	33,0	35,2	34,8	30,4

**Kaynak:** OECD, Stat.

Tablo 5 ile Tablo 6 kıyaslandığında gençlerin yetişkinlere göre düşük işgücüne katılım oranlarının geçerli olduğu bir diğer grubun Akdeniz ülkeleri olduğu görülmektedir. İncelenen üç ülkede de 2000 yılından 2018 yılına genç kadınların işgücüne katılım oranlarının azaldığı gözlemlenir. Ele alınan ülkelerin bir diğer ortak yanı ise 2008 küresel kriz sonrasında genç kadın işgücüne katılım oranlarında yaşanan gerilemedir. Seçilmiş Akdeniz ülkelerinde krizlerin genç kadın işgücü için cesareti kırılmış işçi etkisi yarattığı görülmektedir.

Yunanistan, İspanya ve İtalya’da genç kadın işsizliği sorunu önemli bir problem niteliğindedir. Söz konusu ülkelerin eğitim sistemlerindeki katı tutum ve okuldan istihdama geçişin sorunlu olması genç işsizliğine neden olmaktadır (Es ve Güven, 2018: 220). İşgücü piyasasındaki istikrarsızlık Akdeniz ülkelerinde güvencesiz işlerin tuzağına

yakalanan genç nesil yaratmıştır. Bu ülkelerdeki genç nesil, hayatlarını güvence içinde planlamaya izin vermeyen bir dizi geçici ve istikrarsız işlerde çalıştığından yüksek genç işsizlik oranları günümüzde de ciddiyetini koruyan bir konudur (Baş, 2019:133).

Yunanistan'da genç kadın işsizliği önemli ekonomik problemlerden birisidir. Genç kadınların işsizlikle karşılaşma olasılıkları erkeklere göre daha fazladır. Ayrıca genç kadın işsizlik oranları yetişkin kadın işsizlik oranlarının iki buçuk katıdır. Yunanistan'da 2000 yılında %38,2 olan genç kadın işsizliği 2008 yılına kadar düşme eğilimi göstermiş olsa da küresel kriz sonrasında işsizlik oranları tekrar yükselişe geçmiştir. Her 10 genç kadından 4'ü işsiz kalmıştır. Küresel kriz ülkedeki etkilerini 2013 yılına kadar devam ettirmiştir. 2013 yılından sonra genç istihdamında iyileşmeler yaşansa da ülkedeki genç kadın işsizlik oranları %40 seviyelerini bile görememiştir. 2017-2018 dönemlerinde ise genç kadın işsizliği konusunda OECD ülkeleri arasındaki en kötü performans Yunanistan'a aittir. Bu ülkeyi takip eden diğer ülkeler ise İspanya ve İtalya'dır (Örücü, 2019: 377).

İspanya'da işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan temel kesim genç kadınlardır. Ülkedeki mesleki eğitim yetersizliği, işgücü piyasası emek arz ve talep uyuşumunda önemli problemler yaratmakta, bu da genç kadın işsizliğini tetiklemektedir (Es ve Güven, 2018: 221). 2000 yılında %32,9 olan genç kadın işsizliği 2008 yılına kadar düşme eğilimi göstermiştir. Halihazırda çift haneli rakamlar ile yüksek oranlarda seyreden genç kadın işsizliği 2008 küresel krizi ile tırmanışa geçmiş, 2009 yılında %36,1 ve 2010 yılında %40,3 olarak gerçekleşmiştir. Küresel kriz sonrasında İspanya'da her 10 genç kadından 4'ü işsiz kalmıştır.

Kadınların zamanlarının büyük çoğunluğunu ev işlerine harcaması genellikle kariyer umutlarını köreltebilmektedir. İşgücü piyasasında bulunan İspanyol kadınların hem tam zamanlı işlerde çalışması hem de evdeki sorumluluklarını aynı anda yürütme çabası "süper kadın" olgusunu yaratmıştır. Ülkenin hemen hemen tüm sosyal gruplarında, coğrafi bölgelerinde ve sınıflarında rastlanan süper kadın genellikle 45-70 yaş aralığındaki kadınları kapsamaktadır. Çünkü ev dışında çalışmaya razı olan kadınlar genellikle; geleneksel ve ücretsiz ev içi bakım faaliyetlerini çalışma hayatlarıyla uzlaştırabilenlerdir. Tahmin edilebileceği üzere İspanyol genç kadınlar hem tam gün çalışıp hem de ev içi sorumlulukları üstlenmek konusunda daha isteksizdir. Genç

kuşaklardaki süper kadın modeli ortadan kalktıkça; büyükanne gibi aile bireylerinin ya da akrabaların yardımıyla yerine getirilen bakım hizmetlerinin metalaşmaya başlaması sonucunda genç kadın işgücüne katılım ve istihdam oranları zaman içerisinde düşme eğilimine girmiştir (Salido ve Moreno, 2014: 46).

İtalya’da genç kadınların işsizlik oranları, yetişkin kadınların işsizlik oranının üç katıdır. Ülkede 2000-2007 yılları arasında genç kadın işsizliği ortalama olarak %24 seviyesinde gerçekleşmiştir. İtalya’nın 2007-2013 yılları arasında yatırımları azalmıştır. Bu durumun sonucunda işgücü piyasasının istikrarsızlığı artmış ve zaten yüksek olan genç kadın işsizlik oranları tırmanışa geçmiştir. Küresel krizin de etkisiyle ülkedeki genç kadın işsizlik oranları 2007-2013 yılları arasında ortalama olarak %32,5 olarak gerçekleşmiştir. Genç kadın işsizliğinin %44,7 olarak gerçekleştiği 2014 yılında özellikle yüksek işsizlik oranlarını düşürmek amacıyla “İş Yasası (Job Act)” yürürlüğe konulmuş ve “Gençlik Garantisi (Youth Guarantee)” çalışması başlatılmıştır. Planlanan hedef ise temel eğitim ve öğretimin dışında kalan gençlerin istihdam edilebilirliklerinin teşvik edilmesidir. Plan yedi destekleyici önlem ortaya koymuştur. Bunlar şunlardır (Baş, 2019:130-132):

- (i) Geçici işler için gençlere işletme bonusu vermek,
- (ii) Çıraklık,
- (iii) Staj,
- (iv) Başlangıç desteği,
- (v) Kamu hizmeti,
- (vi) Uluslararası hareketliliğe destek ve
- (vii) Eğitim programlarıdır.

Bu plan ve önlemler kapsamında İtalya’daki gençlere yönelik 2014-2018 yılları arasında 1,5 milyar Euro tutarında yatırım öngörülmüştür. Ancak tahsis edilen kaynaklar ve uygulanan plan sonucu işsizlik oranları düşme eğilimine girse de gençlerin ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli gelmemiştir (Baş, 2019:130-131). 2014-2018 yılları arasındaki genç kadın işsizliği ortalaması %40’dır.

## 5. SEÇİLMİŞ ORTA DOĞU ÜLKELERİNDE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ

Kadınların gerek sosyal hayatlarında gerekse işgücü piyasasında daha fazla dezavantaja maruz kaldığı toplumlar Orta Doğu ülkeleridir (Yelkenci, 2019: 1). Bu sebeple çalışmada Orta Doğu toplumlara dair veriler sunulması adına seçilen ülkeler İsrail, Mısır ve İran'dır. Aşağıdaki tabloda öncelikli olarak yetişkinlerin işgücü piyasasındaki konumları ele alınmıştır.

**Tablo 7:** Seçilmiş Orta Doğu Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)					
	İsrail		Mısır		İran	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	48,0	60,8	13,4	45,0	-	-
2002	48,4	60,2	18,4	68,6	-	-
2004	49,6	60,6	14,0	46,8	-	-
2006	50,4	61,1	21,1	71,8	-	-
2008	51,3	62,0	21,7	72,3	14,9	68,8
2010	52,7	62,2	23,0	74,8	15,3	68,7
2012	58,1	69,5	22,3	73,8	-	-
2014	59,1	69,4	23,0	72,5	13,0	68,5
2016	59,3	69,1	22,9	69,6	16,2	70,4
2018	59,7	68,2	-	-	17,5	71,6
YILLAR	İŞSİZLİK ORANLARI (%)					
2000	11,1	11,0	22,7	5,0	-	10,3
2002	12,7	12,9	23,8	6,2	22,4	10,9
2004	13,7	12,3	24,2	5,9	17,8	8,9
2006	11,0	10,4	23,9	6,6	16,1	9,9
2008	7,8	7,6	18,8	5,5	16,8	9,1
2010	7,9	8,9	22,1	4,7	20,6	11,9
2012	7,0	6,8	24,0	9,2	20,4	10,9
2014	5,9	5,9	23,9	9,7	19,7	8,8
2016	4,9	4,7	23,5	8,8	20,7	10,4
2018	4,0	4,0	-	-	18,9	10,3

**Kaynak:** OECD, Stat., Worldbank, Data.

İsrail, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre 46. sırada yer almaktadır (WB, 2018: 7-28). Buna karşın işgücü piyasasında kadın ve erkek işi ayrımını sürdüren diğer ülkelerden birisidir. İsrail'de kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerin gerisinde kaldığı verilerle sabittir. Ancak süreçte iyileşmeler gözlemlenmektedir. 2000 yılında %48 olan yetişkin kadın işgücüne katılım oranları 2018 yılında %57,7 olarak gerçekleşmiştir.

İsrail, diğer Orta Doğu ülkeleri ile kıyaslandığında kadınların işgücüne katılım oranlarının, hak ve özgürlüklerinin daha fazla olduğu söylenebilir (Yelkenci, 2019: 41). Ülkedeki yetişkin kadınlar ve erkeklerin piyasada karşılaştığı işsizlik oranları arasında ise bariz bir fark yoktur.

Mısır'da yetişkin kadınların işgücüne katılım oranları yetişkin erkeklerin üçte biri kadardır. İşgücüne katılım konusunda zorlu bir karar aşamasında olan kadınların karşılaştığı işsizlik ise erkeklere göre daha fazladır. Ülkede yetişkin bir kadının işsizlikle karşılaşma riski erkeğe göre 4 kat daha fazladır. Bu durumların nedenleri ise cinsiyet eşitsizliği ve ataerkil aile tipinin gelişimlere direncidir (Sholkamy,2014: 159-168). Mısır, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre en kötü performans sergileyen ülkelerden bir diğeri olarak 149 ülke içerisinde 136.sırada yer almaktadır (WB, 2018: 7-28).

Mısır'da kadın istihdam modelleri çoğunlukla kadınların tercih ettikleri veyahut tercih etmeye zorlandıkları cinsiyet rolleri etrafında şekillenmektedir. Bu rollerin kadın istihdamındaki payı çok önemlidir. Ülkede kimi sektörlerde kadın istihdamı düşük kimisinde görece daha yüksektir. Kadınlar aile içindeki geleneksel ve monoton işlerinin yanı sıra genellikle enformel, ücretsiz ve geçici işlerde faaliyetlerde bulunmaktadır. Ayrıca formel sektörde çalışan kadınların sayısı oldukça düşüktür. Bu durumun nedenleri; ev içi geleneksel roller, güçlü toplumsal normlar, piyasada kadınların çalışacağı iş sayısının eksikliği, kamudaki iş olanaklarının sınırlılığı ve kırsaldan kente göç imkanlarının zorlayıcı olmasıdır. Düşük eğitim seviyesi ve haneye erkeğin ekmek getireceğinin toplumsal kabulü diğer önemli faktörlerdendir. Toplumda hâkim olan söylemler; istihdam olanakları azaldığında çalışan kişilerin erkekler olması gerektiği, kadınlara asıl mutluluk veren eylemin aile içi işler olduğu ve işgücü piyasasında halihazırda başarılı olabilecek kesimin erkekler olduğudur. Sonuç olarak; din ve cinsiyet ilişkilerinin Mısır emek piyasasında etkili faktörlerden olduğu söylenebilir (Sholkamy,2014: 159-168).

İran'da eksik istihdam önemli sorundan birisidir. Yetişkin kadınların işgücüne katılım oranları, yetişkin erkeklerin dörtte biri kadardır. Ülkedeki işsizlik oranlarına bakıldığında ise yetişkin bir kadının işsiz kalma riskinin erkeğe göre iki kat daha fazla olduğu görülmektedir. İran'daki bu durumu daha dikkat çekici hale getiren husus ise erkek ve kadın arasındaki eğitim farkının işgücü piyasasında uçurum yaratacak kadar

fazla olmamasıdır. Ülkenin işgücü piyasasındaki bu cinsiyetçi ayırım, çoğunlukla dini etmenlere dayanmaktadır (Aslan ve Çakır, 2017: 17). Ayrıca erkeklerle aynı işi yapan kadınlar daha az bir ücret almaktadır. Ülkede eğitim seviyesi yüksek ve yeterli donanımına sahip olan kadınların dahi ‘erkek işi’ olarak tanımlanan birçok işe alınmak istenmemesi yerleşik bir davranış biçimidir. Sonuç olarak ülkede; din, sosyal yapı ve kültürel davranış normları kadınları işgücü piyasasında ikincil konuma sürükleyen temel etmenlerdir (Yelkenci, 2019: 29-33). Tüm bunlara ilaveten Dünya Bankası’nın 2018 yılında yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre 149 ülke içerisinde İran 142. sırada yer alarak cinsiyetler arasında yaratılan uçurumun en derin yaralar açtığı ülkelerden birisi olmuştur (WB, 2018: 7-28).

**Tablo 8:** Seçilmiş Orta Doğu Ülkelerinde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında Genç İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)					
	İsrail		Mısır		İran	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	54,3	60,9	-	-	-	-
2002	50,2	56,3	19,5	39,0	-	-
2004	52,2	56,2	-	-	-	-
2006	53,7	58,3	19,4	46,2	-	-
2008	50,8	57,1	18,3	49,3	12,1	45,4
2010	50,7	54,4	18,6	49,4	12,2	45,2
2012	48,6	50,4	16,5	47,9	-	-
2014	48,5	50,9	18,0	46,1	8,6	40,3
2016	48,0	49,0	20,3	41,9	10,9	41,3
2018	47,4	46,8	-	-	11,9	41,8
YILLAR	İŞSİZLİK ORANLARI (%)					
2000	17,4	17,3	-	-	-	-
2002	20,8	20,9	40,0	21,3	-	-
2004	20,9	19,6	-	-	-	-
2006	19,7	17,3	55,1	20,5	-	-
2008	13,1	11,9	53,3	16,4	33,9	20,2
2010	13,6	14,8	53,3	14,3	41,2	25,4
2012	12,7	11,6	56,6	27,9	-	-
2014	11,1	10,1	48,4	27,2	43,8	21,2
2016	9,1	8,2	38,5	27,2	44,2	25,3
2018	7,4	6,9	-	-	39,9	24,2

**Kaynak:** OECD, Stat., Worldbank, Data.

Orta Doğu ülkelerinde gençlerin işgücüne katılım oranları yetişkinlere göre daha düşüktür. İsrail’de zaman içerisinde genç kadınların işgücüne katılım oranı azalırken Mısır’da iyileşmeler yaşanmış ve İran’da konjonktüre bağlı olarak dalgalanmalar görülmüştür. Seçilmiş Orta Doğu ülkelerinde 2008 küresel krizi sonrasında genç kadınların işgücüne katılım oranları da farklılık göstermektedir. İsrail’deki genç kadınların işgücüne katılım oranları küresel kriz sonrasında azalmıştır. Krizin bu ülkedeki genç kadınları işgücü piyasasından caydırdığı, yani cesareti kırılan işçi etkisi yarattığı gözlemlenir. Buna karşın Mısır ve İran’da durum farklıdır. 2008 krizi sonrasında bu ülkelerdeki genç kadınların işgücüne katılım oranları artmıştır. Hanede gelir kaybı yaşanması sonucu genç kadınlar bu durumu telafi etmek için işgücüne katılım göstermiştir. Mısır ve İran’da küresel krizin genç kadınlar üzerinde ek işçi etkisi yarattığı söylenebilir.

İsrail, genç kadın işsizlik oranlarının en düşük olduğu seçilmiş Orta Doğu ülkesidir. Genç işsizliği 2000-2008 dönemi boyunca ortalama olarak %18,3 civarındadır. Krizin etkilerinin azalmasıyla ülkedeki genç kadın işsizlik oranları da iyileşme sürecine girmiştir.

Mısır’da genç kadın işsizlik oranları yetişkin kadın işsizlik oranlarının iki katıdır. Bu durumun sebebi ise ülkedeki sosyo-kültürel yapıdır. Mısır’da yapılan araştırmalar sonucunda ailelerin kız çocuklarına erkek çocuklarına göre sağlık ve eğitim konularında daha az yatırım yaptıklarını ortaya koymuştur. Kadınların ve ailelerin evlenmeye öncelik vermesi sonucunda kadınlar evlenene kadar çeyiz alabilmek için işgücü piyasasında emeklerini satarken evlilik sonrası emek piyasasından çekilmektedir. Bu yüzden de ülkedeki ortalama evlilik yaşı olan 23 yaşına kadar genç kadınların işgücüne katılım oranları daha yüksektir. Evlendikten sonra formel sektörde, daha güvenli işlerde çalışabilecek genç kadınların işgücü piyasasına döndüğü de gözlemlenebilmektedir. Yani ülkede genç kadınlar için çalışmanın anlamı; ataerkilliğin sosyal bağlamı çerçevesinde şekillenmektedir (Sholkamy, 2014: 160- 167).

İran’da yüksek genç kadın işsizliği başlıca ekonomik problemlerden birisidir. Ülkede çalışmaya hazır durumda bulunan her beş genç kadından dördü işsizlikle mücadele etmektedir. Üstelik genç kadınların eğitim seviyesi oldukça yüksektir (Aslan ve Çakır, 2017: 18). İran’daki genç kadın işsizliğin temel nedenleri; hızlı nüfus artışı,

eğitim politikalarında çarpıklıklar, yetersiz ve dengesiz yatırımlar sonucu yaratılan iş kapasitesinin genç işsiz sayısından çok daha az olmasıdır (Yelkenci, 2019: 30). Bu nedenlere ilave olarak genç kadınların işgücü piyasasındaki konumunu etkileyen temel faktörler işgücü piyasasındaki katılıklar ve dini inançlardır (Aslan ve akır, 2017: 17).

## **6. GERÇEKÇİ BİR GÖSTERGE: NEET ORANLARI**

Gençlerin istihdamda, eğitimde veya herhangi bir yetiştirme programında yer almadığını ifade eden “Not education, employment or training” kavramı İngilizce NEET olarak kısaltılmaktadır. Bu kavram işgücüne katılım ve işsizlik oranı gibi klasik göstergelerin yanında genç nüfusun işgücü piyasası performansına ilişkin göstergelerden biri olarak kullanılmaktadır. Klasik göstergeler yalnızca işgücü piyasasında aktif olan grupları ele almakta ve gençlerin sorunlarının büyüklüğünü gerçek anlamda ortaya koymak konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden NEET kavramı gençlerin sosyal ve ekonomik durumunun daha net ortaya konulması açısından son derece önemli bir göstergedir (Kılıç, 2014: 121-122).

OECD bu oranı hesaplariken tam zamanlı ve kısmi olarak eğitimde bulunan gençlerin tümünü eğitimde olan gençler olarak kaydederken resmi olmayan kurumlarda kısmi veya tam zamanlı eğitim gören gençleri ise eğitimde olmayan gençler olarak kaydetmektedir. İstihdamda olan gençler; referans haftası için en az bir saat ücret alarak çalışanları ve kayıt dışı istihdam edilenleri kapsamaktadır (Uysal ve Acar, 2019: 1).

NEET oranları, gençler için işgücü piyasasında cesaretin kırılması, okulu erken bırakma ve işsizlik olgusuna değinir. NEET kavramı iki alt grubu içerisinde barındırmaktadır. İlk grup eğitim dışındaki nedenlerle işgücüne katılım göstermeyen gençlerdir. Bunlara pasif NEET denilmektedir. İkinci grubu ise aktif olarak iş aradığı halde iş bulamayan işsiz gençler oluşturmaktadır. Bu grup da aktif NEET olarak adlandırılmaktadır (Elder ve Kring, 2016: 19).

NEET olmanın çoğu zaman birbiriyle iç içe geçmiş çoklu nedenleri vardır. Birey kişisel ve ailevi nedenlerle NEET olabileceği gibi, sosyal ve ekonomik faktörlerden de etkilenebilir. Teknoloji, bilim, mühendislik ve matematik alanlarındaki beceri noksanlığı, düşük eğitim düzeyi, okuldan erken ayrılma, kurumlara duyulan güven eksikliği, sosyal dışlanma, düşük aile geliri, düşük vasıflı ve düşük eğitim seviyelerine sahip ebeveynlere



sahip olmak NEET statüsünde olmak için belirlenen çeşitli risk faktörleridir (Baş, 2019: 128).

Yüksek NEET oranları hem gençler hem de toplumsal yaşam ve yaşamın tüm dinamikleri üzerinde olumsuz etkiler doğurmaktadır. Eğitim veya çalışma konusunda motivasyonu olmayan gençler erken ebeveynlik, uyuşturucu ve alkol gibi madde bağımlılığı, sağlıksız bir yaşam ve suça yönelme gibi eğilimler taşıyabilmektedir. Çünkü çaresizlik ve ümitsizlik yaşayan gençler farklı araçlar kullanarak kendilerini ifade etmeye daha meyillidir (Dama, 2017: 12). Ayrıca işgücü piyasasında geçerli beceri ve iş tecrübesinden yoksun olan NEET gençler yaşamlarının büyük bir kısmı boyunca sosyal dışlanma riski ile karşı karşıyadır (TİSK, 2008: 37).

Dünya Bankasının 2019 yılında yayımladığı “The Changing Nature of Work” raporuna göre ise, küresel olarak 260 milyon genç insan ne istihdamda ne de eğitimde yer almaktadır (WB, 2019: 82). OECD ülkelerinde ise 15-24 yaş grubundakilerin yaklaşık olarak %11’i NEET’dir (OECD, 2019: 29-54).

Gerek yarattığı etkilerin ciddiyeti bakımından gerekse gençlerin piyasadaki durumu hakkında daha net bilgiler vermesi açısından son derece önemli olan NEET oranları Tablo 9’da incelenmektedir. Bu tabloda incelenen ülkeler seçilmiş ülke grupları arasından en düşük oranları gösterenlerdir. Akdeniz ülkelerinde alt yaş grupları ve cinsiyet bazında NEET oranları birbirine yakın bir görünüm sergilemektedir. Ancak 15-29 yaş aralığındaki<sup>3</sup> kadınlarda en düşük NEET oranları İspanya olduğu için tabloda bu ülkeye yer verilmiştir.

---

<sup>3</sup> 15-29 Yaş; “genç” olarak tanımlanan 15-24 yaş aralığını ve “yetişkin” olarak tanımlanan 25 yaş üstünün bir kısmını içinde barındırdığı için özellikle bu aralık seçilmiştir.

**Tablo 9:** Seçilmiş Ülkelerde 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet ve Yaşa Göre NEET Oranları (%)

YILLAR	15-19 YAŞ ARALIĞI NEET ORANLARI (%)							
	Danimarka		Hollanda		İspanya		İsrail	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	3,5	1,8	-	-	8,8	8,5	-	-
2002	2,4	2,3	2,9	3,7	8,2	7,6	23,3	25,7
2004	2,3	1,9	2,6	2,5	8,7	7,9	24,9	26,1
2006	4,0	4,7	2,0	2,3	11,5	10,3	24,8	26,0
2008	3,6	4,3	1,9	2,2	11,4	10,8	22,4	22,0
2010	4,5	6,4	2,9	3,2	11,6	15,2	23,1	24,0
2012	5,9	5,4	2,5	2,2	11,2	12,3	10,7	10,7
2014	3,3	3,6	3,4	3,8	8,4	10,8	7,4	8,1
2016	-	-	3,3	3,9	7,5	9,7	6,6	8,5
2018	3,2	3,7	2,8	3,6	7,8	9,5	8,2	9,5
YILLAR	20-24 YAŞ ARALIĞI NEET ORANLARI (%)							
2000	7,9	5,1	-	-	18,5	11,9	-	-
2002	7,6	6,9	8,3	4,2	18,8	12,7	36,7	46,1
2004	13,6	8,8	10,1	7,5	17,9	13,0	36,0	45,7
2006	5,9	5,8	7,8	4,2	18,4	14,7	35,7	46,3
2008	7,7	8,5	6,4	4,8	21,4	16,7	34,6	40,3
2010	11,4	12,8	7,4	7,3	24,6	29,3	31,8	43,0
2012	10,8	14,0	8,1	6,1	29,8	31,3	21,8	15,7
2014	12,6	12,8	11,1	9,5	27,8	30,1	21,9	15,2
2016	8,1	10,7	8,5	8,3	25,4	25,5	20,7	15,1
2018	12,3	11,5	8,1	7,2	20,6	23,3	18,6	15,3
YILLAR	15-29 YAŞ ARALIĞI NEET ORANLARI (%)							
2000	7,5	4,0	-	-	20,1	11,1	-	-
2002	6,9	4,2	9,9	4,3	19,0	11,1	30,8	32,0
2004	10,9	6,2	9,3	5,7	18,1	11,3	30,4	30,5
2006	7,0	5,4	7,9	4,4	19,3	12,5	29,6	30,3
2008	7,5	6,2	6,7	3,4	19,2	14,2	28,0	27,0
2010	9,9	11,0	7,5	5,9	22,4	24,8	26,1	20,4
2012	12,7	11,1	8,0	5,4	25,4	25,8	18,8	12,5
2014	12,0	9,5	10,3	8,1	24,1	24,4	16,0	11,6
2016	8,5	7,8	8,5	7,1	22,3	21,0	16,2	11,3
2018	10,7	10,9	7,7	6,2	19,4	18,7	14,9	11,7

**Kaynak:** OECD, Stat.

NEET oranları yaş grupları itibariyle farklılıklar göstermektedir. Gençlerin yaşları ilerledikçe NEET olma olasılıkları da artmaktadır. Tablo 9'dan görüldüğü üzere ülkelerin birçoğu için 15-19 yaş aralığındaki gençlerin 20-24 yaş arası gençlere göre NEET oranları daha düşüktür (Kılıç, 2014: 130).

NEET oranlarının en düşük olduğu grup İskandinav ülkeleridir. Bu durumun temel nedenleri; ekonomik kalkınma ve gelişmiş üretim süreci, eğitim ve eğitimden istihdama geçişi kolaylaştıran devlet politikalarının başarısıdır (Cansever ve Namal, 2019: 125). Konu cinsiyet düzleminde ele alındığında bu ülke grubunda dahi kadınların NEET olma olasılıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Seçilmiş İskandinav ülkelerinde NEET konusunda en başarılı performans gösteren ülke Danimarka'dır. Bu ülke için 15-19 Yaş aralığındaki genç kadınların NEET oranları ortalama olarak %3,7'dir. 20-24 Yaş aralığındaki genç kadınların NEET oranları ise ortalama olarak %9,8'dir.

NEET oranlarının düşüklüğü konusunda bir diğer başarılı performans Orta Avrupa ülkelerine aittir. Ekonomik üretim sürecini kalkınma için öncelikli hedef olarak belirleyen bu ülkelerde, genç bireyin eğitime veya istihdama katılıp sosyal ve ekonomik bir katma değer oluşturması kalkınma ve gelişmenin ilk adımı olarak görülmektedir (Dama, 2017: 12).

Seçilmiş Orta Avrupa ülkeleri arasından NEET oranlarının en düşük olduğu ülke Hollanda'dır (Cansever ve Namal, 2019:126). Tablo 9 Hollanda açısından ele alındığında 15-24 yaş grubundaki genç kadınların NEET oranları ortalaması %2,7 iken 20-24 Yaş aralığındaki genç kadınların ortalaması ise %8,5'tir.

Akdeniz ülkelerinde NEET oranları genel olarak yüksektir. Akdeniz ülkelerinde uygulanan sosyal ve işsizlik yardımları fazladır. Yardımlarla gençlerin ailelerine ve devlete bağımlılıkları arttığından NEET oranları yüksek bir görünüm sergilemektedir. Bu ülkeler için asıl tehlikeli olan durum ise NEET oranları içindeki pasif gençlerin sayısının fazla olmasıdır (Cansever ve Namal, 2019: 125-126). İşgücü piyasasında daha fazla dezavantaja maruz kalan kesimin kadınlar olduğu bu ülke grubunda NEET konusunda da çizilen portre değişmemektedir. Genç bir kadının istihdamda, eğitimde veya herhangi bir programda yer almama ihtimali genç bir erkeğe göre daha fazladır.

Seçilmiş Akdeniz ülkelerinde NEET konusunda en başarılı performans gösteren ülke İspanya'dır. 15-19 Yaş aralığındaki genç kadınların NEET oranları ortalama olarak %9,5'dir. 20-24 Yaş aralığındaki genç kadınların NEET oranları ortalaması ise %22,3'dür. İspanya'da yaş ilerledikçe NEET olma olasılığı iki buçuk kat artmıştır.

Orta Doğu ülkelerinde NEET oranları oldukça yüksek olmasına karşın en başarılı performans İsrail'e aittir. 15-19 yaş aralığında bulunan genç kadınların NEET ortalamaları %16,9 iken 20-24 yaş grubundaki genç kadınların ortalaması ise %25,7'dir. İsrail'de yaş ilerledikçe istihdamda, eğitimde veya herhangi bir programda yer almama olasılığı bir buçuk kat artmıştır.

Görüldüğü üzere cinsiyet eşitliğinin sağlandığı ve genç kadın işsizlik oranlarının düşük olduğu ülke gruplarında NEET oranları daha düşüktür. Bu oranın tüm ülke grupları için düşük seviyelerde tutulabilmesinin öncelikli koşulu ise genç bireyin 18 yaşına değin eğitim ve öğretim sürecinde yer almasıdır. Bunun içinse belirlenen temel faktörler şunlardır; bireye güçlü bir amaç kazandırmak, gençlerin taleplerini karşılayacak bir eğitim ve öğretim sistemi oluşturmak, gençlere yönelik ve okula devam için finansal desteği sağlayacak sosyal politikalar uygulamak. NEET oranlarının düşük tutulabilmesinin diğer koşulları ise cinsiyet eşitliği ve kuşkusuz ki istihdam edilmektir (Dama, 2017: 14).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 2000 VE 2018 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE’DE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ

#### 1. TÜRKİYE’DE YAŞ VE CİNSİYET BAĞLAMINDA ZAMAN KULLANIMI

Zaman; olayların geçmişten bugüne ve bugünden geleceğe doğru aktığı kesintisiz süreyi ifade eden, başı ve sonu olmayan soyut bir kavramdır. Başka bir anlatımla; hareketle anlam kazanan ve eylemin gerçekleştiği süredir (Gürbüz ve Aydın, 2012: 3).

Modern yaşam, zamana ilişkin algıda değişim meydana getirmiştir. Aşırı dinamizmi içeren modern hayatla birlikte zaman kavramı da birey için çabuk tükenen hızlı bir koşuşturma sürecine dönüşmüştür. Zamanı hızlı tüketmenin asli unsuru ise para kazanma/çalışma güdüsüdür (Özdemir, 2003: 112).

Kısıtlı olan sürenin hızlı bir şekilde tüketilmesi konusunda ön plana çıkan kavramlardan birisi zamanın fırsat maliyetidir. Bu nosyon; herhangi bir işyerinde ücret karşılığında veya kendi işinde kâr amacıyla çalışmak yerine zamanın eğitim, ev veya bakım işleri yapmak için harcanması sonucu vazgeçilen geliri/kârı ifade eder (Tansel, 2012: 31).

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki konumunu ele almadan, bireyin vaktini nerede harcadığı yani zaman kullanımının analizi önemlidir. Bu bağlamda öncelikle yaş grubuna ve cinsiyete göre zaman kullanımı Tablo 10’da sunulmuştur. İlgili tabloda toplam vakit olarak günlük yirmi dört saatlik zaman dilimi çerçevesinde harcanan süreler dört ana faaliyet üzerinden ele alınmıştır. Bunlar; istihdam<sup>4</sup>, eğitim, hane işleri, aile bakımı ve diğer faaliyetlerdir. “Diğer” kavramı ile ifade edilen süre; gönüllü işler, toplantılar, sosyal yaşam, spor, hobi, oyun, televizyon izlemek, müzik veya radyo dinlemek, ulaşım ve uyku gibi faaliyetleri kapsamaktadır.

---

<sup>4</sup> TÜİK’den elde edilen zaman kullanımı verileri kapsamında “istihdam” kavramı; istihdam süresini ve iş aramakla geçen tüm süreleri içerisinde barındırmaktadır.

**Tablo 10:** Faaliyet Türüne, Cinsiyete ve Yaş Grubuna Göre Kişi Başına Ortalama Faaliyet Süresi

FAALİYET ALANI	YAŞ GRUPLARI VE CİNSİYET									
	15- 24 Yaş		25-34 Yaş		35-44 Yaş		45-55 Yaş		55 Üstü Yaş	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00
İstihdam	01:10	03:04	01:50	06:02	01:48	06:12	01:13	04:02	00:22	01:51
Eğitim	01:54	01:47	00:13	00:09	00:03	00:01	00:02	00:01	00:00	00:00
Hanehalkı ve Aile Bakımı	03:09	00:34	05:38	00:50	05:26	00:54	05:00	00:57	03:53	01:10
Diğer	17:47	18:35	16:19	16:59	16:23	16:53	17:45	19:00	19:45	20:59

**Kaynak:** TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015.

Tablo 10'a göre 15-24 yaş aralığındaki genç kadınların istihdam için ayırdığı günlük ortalama süre bir saat on dakika iken erkeklerde üç saat dört dakikadır. Aynı yaş grubundaki her iki cinsiyetin de eğitim için harcadığı ortalama süre ise yaklaşık olarak iki saattir. Türkiye'de genç kadınlar, genç erkeklerin istihdam için harcadığı süreyi ev içerisinde tüketmektedir. Günlük ortalama olarak üç saatlerini hane içi işler ve aile bakımı için kullanırlar. Aynı faaliyet alanında genç erkeklerin harcadığı süre ise otuz dört dakikadır.

25-55 yaş aralığındaki yetişkin kadınların istihdam süresi bir buçuk saat iken erkeklerinki altı buçuk saattir. Aynı yaş grubundaki her iki cinsiyetin de eğitim için harcadığı ortalama süreler benzerdir. 25-55 yaş aralığındaki kadınların ev içerisindeki işler ve aile bakımı için harcadığı süre beş saat yirmi dakika iken erkeklerin ise elli üç dakikadır.

55 yaşın üstündeki kadınlar, zamanlarından yirmi iki dakikasını istihdam için, üç saat elli üç dakikasını hanehalkı ve aile bakımı için kullanmaktadır. Aynı yaş gruplarındaki erkeklerin ortalama istihdam süreleri bir saat elli bir dakika iken ev içerisinde harcanan süre bir saat on dakikadır.

Toplumsal yargılar, kadın zamanının fırsat maliyetinin belirlenmesinde önemli bir husustur. Görüldüğü üzere tüm yaş gruplarındaki kadınlarda ön plana çıkan ilk faaliyet; hane içi işler ve aile bakımı iken erkeklerde istihdamdır. Kadınların bir işte çalışıyor olması ise toplumun kadına yüklemiş olduğu sorumlulukların fırsat maliyetini oluşturur (Parlaktuna, 2010: 1227).

Kadınların istihdam edilmeleri halinde hane içi işler ve aile bakımına harcadığı sürenin analizi ise Türkiye’de toplumsal cinsiyet örüntüsünün boyutunu anlamlandırmak için son derece önemlidir.

**Tablo 11:** Faaliyet Türüne ve Çalışma Durumuna Göre Kadınların Kişi Başına Ortalama Faaliyet Süresi

FAALİYET TÜRÜ	ÇALIŞIP-ÇALIŞMAMA DURUMUNA GÖRE KADINLAR			
	Çalışıyor		Çalışmıyor	
	2006 Yılı	2014-2015 Yılları	2006 Yılı	2014-2015 Yılları
Toplam	24:00	24:00	24:00	24:00
İstihdam	04:19	04:32	00:00	00:00
Eğitim	00:06	00:07	00:25	00:34
Hanehalkı ve Aile Bakımı	04:03	03:31	05:43	04:59
Diğer	15:32	15:50	17:52	18:27

**Kaynak:** TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması, 2006 ve 2014-2015.

Çalışan kadınların günlük ortalama istihdam süresi dört-dört buçuk saattir. Buna karşın vakitlerinin yaklaşık olarak üç buçuk- dört saatini ev içerisi işlere ve aile bakımına harcamaktadırlar. Herhangi bir işte çalışmayan kadınların ev içi harcanan ortalama süresi ise beş-altı saattir. Tablo 11’den görüldüğü üzere bir kadının istihdam halinde olup olmaması toplumsal cinsiyet örüntüsünün yarattığı iş bölümünü hafifletmemektedir. İş bölümü; kadınların sosyal ve ekonomik durumlarında kırılabilirlik yaratmakta ve de onları zaman yoksulluğuna sürüklemektedir. Buna rağmen karşılıksız ve ücretli emek dağılımı cinsiyete ve medeni duruma bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Ancak netice itibariyle Türkiye’de karşılıksız emek neredeyse her koşulda kadınların omuzlarına yüklenmektedir (Memiş vd., 2017: 159-160).

Birçok kadının karşılıksız emeğin zorlayıcı yükü nedeniyle işgücüne katılım gösterememesi ise madalyonun diğer yüzünü temsil etmektedir. Rasyonel seçim teorisyenleri bu durumu, cinsiyetler arası ücretli ve ücretsiz emek arasındaki karşılaştırmalı üstünlüklerin farkına göre zaman kullanımında uzmanlaşma ile

açıklamaktadır. Piyasada erkeklerin kadınlardan daha fazla ücret aldığı dikkate alınırsa hane içerisinde geleneksel uzlaşma artacaktır. Haneye daha fazla gelir gelmesi için erkekler piyasadaki işlere ve imkanlara doğru koşarken kadınlar hane içerisinde karşılıksız olarak yeniden üretmeye devam edecektir (Memiş vd., 2017: 162).

## 2. TÜRKİYE’DE GENÇ OLMA HÂLİNİN BELİRLEYİCİLERİNİN KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARINA YANSIMALARI

Gençlik dönemi hem bireyin yetişkinliğe geçiş süreci hem de toplumun sosyo-kültürel yapısı etrafında şekillenen soyut bir kavramdır. Türkiye’de gençlik deneyiminin analiz edilmesi birtakım faktörlerin açıklanmasıyla mümkündür (Demir, 2012: 89-90). Ülkede genç olma halini etkileyen temel unsurlar; demografik yapı, eğitim düzeyi, aile ve medeni durumdur (Çelik, 2013).

### 2.1. DEMOGRAFİK YAPI

Demografik yapı; ülkeden ülkeye farklılık gösteren ve özü itibariyle nüfusun dinamik yapısını ifade eden bir kavramdır. Nüfus ise belirli bir zaman dilimi ve belirli sınırlar içerisinde yaşayan insanların tümünü kapsar (Doğan Sertkaya ve Bostan, 2019: 83). Türkiye’de genç olma halinin belirleyicilerinden ilki demografik yapıdır. Bu bağlamda nüfus, aşağıdaki tabloda yaş ve cinsiyete göre yıllar bazında incelenmektedir.

**Tablo 12:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş ve Cinsiyet Bazında Nüfus Verileri

YILLAR	TOPLAM NÜFUS (BİN)	TOPLAM KADIN NÜFUSU (BİN)	YETİŞKİN NÜFUS (25+) (BİN)		GENÇ NÜFUS (15-24) (BİN)	
			Toplam	Kadın	Toplam	Kadın
2000	63240	32096	31312	16380	12575	6187
2002	65145	33071	33052	17291	12674	6229
2004	67010	34025	34902	18257	12693	6230
2006	68756	34924	36741	19223	12618	6180
2008	70418	35783	38579	20187	12442	6082
2010	72326	36762	40324	21101	12545	6125
2012	74653	37943	42370	22143	12592	6154
2014	77231	39237	44471	23216	12782	6242
2016	79821	40511	46618	24282	12989	6341
2018	82319	41130	49101	24905	12927	6309

**Kaynak:** Worldbank, Data.



Tablo 12 incelendiğinde toplam nüfusun zaman içerisinde arttığı gözlemlenmektedir. Yetişkinler toplam nüfusun yaklaşık olarak yarısını oluşturmaktadır. Cinsiyet bazında incelediğimizde ise her yaş bandında nüfusun yaklaşık olarak yarısını kadınlar oluşturur.

Genç nüfus toplam nüfusun yaklaşık olarak %16-17'lik bir kısmını oluşturmaktadır. Ülkemizde nüfus piramidinin alt kısmında gençler bulunurken üst kısmında yaşlılar yer almaktadır. Yani Türkiye'de genç nüfus yaşlılara göre daha baskındır (Ören ve Şahverdioğlu, 2016: 9).

Son yıllarda literatürde ön plana çıkan konulardan birisi genç nüfus şişkinliğidir. Genç nüfus şişkinliği ile ifade edilen; toplam nüfus içerisindeki gençlerin payının artmasıdır. Bu durum özellikle gelişmekte olan ülkelerde gözlenir. Durumun olumlu ve olumsuz etkileri vardır. Öncelikle genç nüfus şişkinliği, gençler arasında işsizlik olgusunun yayılmasına sebebiyet verebilir. Buna karşın demografik anlamda bazı fırsatlar ile karşılaşılmaktadır. Nüfus artış hızı azalırken çalışma çağındaki nüfusun<sup>5</sup> artışıyla “Demografik Fırsat Penceresi/ Demografik Armağan” denilen ekonomik büyüme fırsatı ortaya çıkmaktadır. Ekonomiler için tekrarı olmayan bu eşsiz fırsat; ancak değerlendirildiği ölçüde vardır. Çünkü nüfusun yaş yapısındaki değişiklikler çalışma çağındaki nüfusu yalnızca bir kez arttıracaktır. Türkiye için bu demografik armağan 2010-2050 dönemleri boyunca söz konusudur. Çalışma çağındaki nüfusun toplam içerisindeki payı 2025 yılına kadar en yüksek değerini alacak ve bu yıldan itibaren azalma eğilimine girecektir. Fakat çalışma çağındaki nüfus 2041 yılına kadar artmaya devam edecektir. Bu durum demografik fırsat penceresinin kapanması olarak tanımlanır (Tansel, 2012: 30-41).

2000 yılı itibariyle Türkiye'de nüfusun yaklaşık olarak %29,45'ini genç kesim oluştururken 2018 yılı itibariyle toplam nüfusun yaklaşık olarak %24,28'lik bir kesimi gençlerden oluşmaktadır. Görüldüğü üzere Türkiye nüfusu, yavaş yavaş genç olma özelliğini kaybetmektedir. Nüfus yaşlanmadan, ülke için demografik bir fırsat penceresini oluşturan genç kesimin eğitilmesi, işgücüne katılım göstermesi ve istihdam edilmesi

---

<sup>5</sup> Çalışma çağındaki nüfus ise 15-64 yaş arası bireyleri kapsamaktadır (Doğan Sertkaya ve Bostan, 2019: 83).

ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimi için son derece önemlidir (Doğan Sertkaya ve Bostan, 2019: 83).

İşgücüne katılım oranı, sivil nüfusun ne kadarının çalışmak istediğini gösteren önemli bir veridir (Yıldız ve Yıldız, 2019: 43). Türkiye’de genç ve yetişkin kadınların ne kadarlık bir kısmının işgücüne katılım gösterdiği aşağıdaki tabloda incelenmiştir.

**Tablo 13:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Kadınların Yaş Aralığına Göre İşgücü Verileri ve İşgücüne Katılım Oranları (%)

YILLAR	İŞGÜCÜ (BİN)			İŞGÜCÜNE KATILMA ORANLARI (%)		
	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25+ Yaş	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25+ Yaş
2000	763	1059	4366	24,4	31,5	26,0
2002	714	1144	4902	23,1	34,5	27,5
2004	528	992	4149	17,6	32,1	22,8
2006	513	945	4458	17,3	31,3	23,3
2008	504	973	4852	17,1	33,2	24,3
2010	511	1042	5830	17,0	36,0	28,0
2012	478	1034	7162	15,8	36,7	32,7
2014	519	1103	6924	17,1	39,1	30,9
2016	577	1212	7647	18,8	43,0	32,8
2018	535	1280	8428	17,9	45,4	34,8

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Kadınların işgücüne katılım oranları ülkeler bazında büyük farklılıklar göstermektedir (Akgeyik, 2017: 48). Son yıllarda ülkemizde kadın işgücüne katılım oranları yükselme trendi izlemesine karşın durum başka ülkelerle kıyaslandığında bu artışın beklentileri karşılamadığı görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranlarının en düşük olduğu OECD ülkesi, Türkiye’dir (Karpaz Çatalbaş, 2015: 249-252). Kıyaslanmanın OECD ülkeleri bazında yapılmasının yanıltıcı olabileceği düşünülebilir. Ancak Türkiye ile benzer sosyo-kültürel yapıda ve nüfusun büyük çoğunluğunun Müslüman olduğu ülke grupları ile yapılan karşılaştırmalarda da durumun pek değişmediği görülmektedir (Günsoy ve Özsoy, 2012: 30). İnsani Gelişmişlik Endeksi dahil edilerek yapılacak diğer kıyaslamalarda da durum benzer bir görünüm sergiler. İnsani Gelişmişlik Endeksi içerisinde Türkiye ile benzer skora sahip diğer ülkeler, kadınların işgücüne katılımı konusunda daha başarılı bir performans göstermektedir (Ünüvar, 2018: 45-46). Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre 149 ülke arasından Türkiye’nin elde ettiği 130. sıra,

tüm bu açıklamaları ve kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumunu destekler niteliktedir (WB, 2018: 10-11).

Türkiye’de genç kadınların işgücüne katılım oranları ayrıca ele alındığında; önceki bölümlerde incelenen ülkelerin oldukça gerisinde kaldığı görülür (Mısır ve İran hariç). Ayrıca genç kadınların düşük işgücüne katılım oranları, ülkedeki genel genç işgücüne katılım oranlarını aşağı yönlü baskılayan temel unsurdur. Genç kadın işgücüne katılım oranlarındaki bu düşüklüğün temel nedeni olarak; Türkiye’deki ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı sektörün büyüklüğü görülmektedir (Çolak, 2007: 44).

Tablo 13 incelendiğinde 15-19 yaş aralığındaki genç kadınların işgücüne katılım oranı 2000 yılından 2010 yılına kadar sürekli düşme göstermiş ve 2010 yılından sonra ise ortalama olarak %17-18 civarında dalgalanmıştır. Bu durumun arka planında yatan faktörlerden ilki uzayan eğitim süreleridir. Diğeri ise kız çocuklarının okullaşma oranında yaşanan iyileşmelerdir. Özel sektör, sivil toplum ve uluslararası kurum ve kuruluşların iş birliğiyle yürütülen “Temel Eğitime Destek Projesi (2000)”, “Haydi Kızlar Okula (2003)”, “Baba Beni Okula Gönder (2005)” ve “Kardelenler (2007)”, “Ana Kız Okuldayız Okuma Yazma Kampanyası (2008)” gibi projelerle kız çocuklarının eğitim alması ve okula devam etmesi hedeflenmiştir. Ömür boyu eğitim yaklaşımından hareketle de “Aile Eğitim Kurs Programı (2012)” uygulamaya konulmuştur (Arısoy ve Korkmaz, 2018: 306). Bu projelerin ne kadar başarılı olduğu incelenmeye açık bir konudur. Ancak Tablo 13 bahsi geçen yıllar itibariyle eğitimine devam ettiği için işgücüne katılım göstermeyen 15-19 yaş aralığındaki genç kadınların sayısının arttığını açık bir şekilde göstermektedir. Sonuç olarak; uzayan eğitim süreleri ve artan okullaşma ile işgücüne katılım gösteren 15-19 yaş aralığındaki genç kadınların sayısı zamanla azalmıştır (Dama, 2017: 18).

Tablo 13’de 20-24 yaş aralığındaki genç kadınların durumu incelendiğinde 2001 krizi sonrasında işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. 2003-2008 yılları arasında genç kadın işgücüne katılım oranları %31-32 düzeylerinde dalgalanmıştır. 2008 küresel krizi sonrasında 20-24 yaş aralığındaki genç kadınların işgücüne katılım oranlarında bariz bir artış yaşanmıştır (Öruç, 2019: 377). 2008 yılında %33,2 olan 20-24 yaş aralığındaki genç kadınların işgücüne katılım oranı 2009 yılında %34,5 ve 2010 yılında %36 olarak gerçekleşmiştir. Görüldüğü üzere bu yaş aralığındaki genç kadınların

işgücüne katılım oranları %4 oranında artış göstermiştir. Dünya çapında etkileri görülen küresel kriz sonrasında bu artışın yaşanması birinci bölümde açıklamış olduğumuz ek işçi hipotezine gönderme yapar (Serel ve Özdemir, 2017: 134). 2008 yılından itibaren genç kadınların işgücüne katılım oranlarında dalgalanmalar gözlene de 2018 yılı itibariyle oran %31,3 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye’de 2000 yılında %26 olan yetişkin kadınların işgücüne katılım oranları 2004 yılına kadar artmıştır. Ancak bu yıldan itibaren yaygın şekilde görülen kentselleşme olgusuyla birlikte kadınların işgücüne katılım oranları 2006 yılına kadar azalma göstermiştir. 2006 yılından sonra kadınların işgücüne katılım oranları tekrar artma eğilimine girmiştir. 2008 yılından itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan küresel kriz, artan yetişkin kadın işgücüne katılım oranlarının bir diğer nedenidir. Türkiye ekonomisinde özellikle 2008 yılının üçüncü çeyreğinde hissedilmeye başlanan kriz ile iç ve dış talep yetersizliğiyle üretim azalmış, işsizlik patlak vermiştir. 2008 yılında %24,3 olan yetişkin kadınların işgücüne katılım oranı 2009 yılında %26,1 ve 2010 yılında %28 olarak gerçekleşmiştir. Görüldüğü üzere yetişkin kadınların işgücüne katılım oranları %7 oranında artma göstermiştir. Bu artışın yaşanması yine ek işçi hipotezi ile açıklanmaktadır (Serel ve Özdemir, 2017: 134). Tek kazananlı aile modelinin yaygın olduğu ülkemizde artan işsizlik ve reel ücretlerde düşüşün söz konusu olduğu bir ortamda hanesine daha az gelir giren kadınların birçoğu gelir kaybını telafi etmek için işgücüne katılım kararı almıştır (Palaz ve Çolak, 2011: 107-109).

Sonuç olarak 15-19 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılımları zamanla azalma gösterse de 20-24 yaş aralığındaki genç ve yetişkin kadınlarda 2000 yılından 2018 yılına kadar artışlar yaşanmıştır. Tabi ki bu artışlar istenilen seviyelerde değildir. Türkiye’nin kadın işgücüne katılım oranları konusunda alması gereken yol halâ uzundur.

## 2.2. EĞİTİM SEVİYESİ VE AİLE

Genç olma halini etkileyen diğer hususlar eğitim seviyesi ve ailedir. Gençlerin işgücüne katılmalarına engel olan faktörler incelendiğinde ön plana çıkan ilk husus eğitim ve öğretime devam etmektir. Özellikle genç kadınlar için önem taşıyan bir diğer husus ise aile içerisindeki konum ve ev işleriyle meşguliyettir. Tablo 14 bu durumu özetler niteliktedir. Tablo 14’te ele alınan işgücüne dahil olmama nedenleri öğretime devam, ev işleriyle meşguliyet, ailevi-kişisel durum ve diğer etkenler olarak sıralanır. “Diğer”

kavramıyla ifade edilen nedenler; iş bulma ümidinin olmaması, işe başlamaya hazır durumda olunsa da iş aranmaması, sağlık durumları ve geçici işlerde istihdamdır.

**Tablo 14:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına Göre Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

YILLAR	İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYANLARIN NEDENLERİ (%)											
	Öğrenime Devam Etme			Ev İşleriyle Meşguliyet			Ailevi ve Kişisel Nedenler			Diğer Nedenler		
	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 ve Üstü Yaş
2000	37,9	9,8	0,2	41,2	71,8	78,1	14,4	8,4	1,4	6,6	10,0	20,4
2002	42,3	10,7	0,2	34,1	70,4	76,5	17,7	10,4	1,5	5,9	8,5	21,9
2004	46,7	11,4	0,2	34,5	70,1	76,2	9,8	7,9	2,6	9,0	10,6	21,0
2006	50,8	13,2	0,2	32,0	63,7	70,4	4,8	8,1	4,0	12,4	15,0	25,4
2008	57,7	14,8	0,2	31,7	60,5	67,4	4,4	9,6	5,7	6,2	15,0	26,8
2010	61,9	17,6	0,3	27,0	58,3	67,7	3,3	11,2	7,0	7,9	12,9	25,1
2012	66,0	23,0	0,4	24,9	56,3	67,9	2,2	8,3	6,6	6,9	12,0	25,2
2014	69,7	23,5	0,6	20,6	51,5	64,2	2,0	9,0	6,7	7,6	16,0	28,5
2016	73,3	26,0	0,5	17,4	48,0	62,0	2,2	10,0	7,6	7,1	16,1	29,9
2018	75,0	26,5	0,5	16,3	48,5	61,3	2,0	10,7	7,7	6,7	14,3	30,6

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Türkiye’de tüm yaş gruplarındaki kadınlardan, eğitime devam gerekçesiyle işgücüne katılım göstermeyenlerin sayısı zaman içerisinde artmıştır. Eğitim, özellikle 15-19 yaş aralığındaki genç kadınlar için işgücüne katılmama konusunda birincil nedendir. 20-24 yaş aralığında bulunan genç kadınlardan da eğitime devam gerekçesiyle işgücüne katılmayanların sayısı azımsanamayacak düzeydedir. 25 yaşın üzerindeki yetişkin kadınlar için ise eğitime devam etmek, işgücüne dahil olmama konusunda anlamlı bir yer edinmemektedir.

Eğitim seviyesi, işgücüne katılım ve istihdam edilme durumları için de önemli bir faktör olarak ele alınır. Bu bağlamda aşağıdaki tabloda kadınların yaş aralığına ve eğitim seviyesine göre işgücüne katılım oranları sunulmaktadır.

**Tablo 15:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Eğitim Seviyelerine Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)

YILLAR	EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (%)								
	Lise ve Altı Eğitim Düzeyine Sahip Olanlar			Lise ve Dengi Eğitim Düzeyine Sahip Olanlar			Yüksek Okul veya Fakülte Mezunu Olanlar		
	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş
2000	24,2	26,8	23,0	25,7	34,7	32,0	50,0	69,7	70,4
2002	23,2	29,2	24,4	22,7	37,6	31,7	50,0	73,8	71,0
2004	17,2	24,8	18,9	18,9	35,4	30,9	50,0	78,1	68,5
2006	15,8	22,8	18,7	23,5	35,0	31,3	62,0	74,3	67,6
2008	15,2	23,0	18,9	23,4	37,4	33,1	54,5	47,9	69,1
2010	16,2	26,0	22,5	20,1	38,6	34,9	62,5	70,6	71,1
2012	15,1	27,0	24,5	19,1	35,1	35,8	66,7	70,3	71,0
2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Türkiye’de lise altı eğitim seviyesine sahip olan 15-19 yaş aralığındaki genç kadınların işgücüne katılım oranları zamanla azalmıştır. Durumun arka planında yatan temel etmen; özellikle bu yaş grubunda eğitime katılım oranlarının görece yükselmesidir. Aynı eğitim seviyesine sahip 20-24 yaş aralığındaki genç kadınların ve yetişkin kadınların işgücüne katılım oranları zaman içerisinde iyileşme gösterse de %20-25 seviyelerinde seyretmiştir.

Türkiye’de lise ve dengi eğitim seviyesine sahip olan 15-19 yaş aralığındaki genç kadınların işgücüne katılım oranları zamanla azalmıştır. Aynı eğitim seviyesinde sahip 20-24 yaş aralığındaki genç ve yetişkin kadınların işgücüne katılım oranları zaman içerisinde iyileşmeler yaşansa da %30-35 seviyelerindedir.

Yüksek okul veya fakülte mezunu olan kadınların her yaş aralığı için işgücüne katılım oranları zaman içerisinde artmıştır. Ancak bu artış özellikle 15-19 ve 20-24 yaş aralığındaki genç kadınlar için daha da barizdir.

Eğitimin genç kadınların hayatlarındaki rolü, yalnızca işgücü piyasasında üretkenliği ve becerileri arttırmak değildir. Eğitim, aynı zamanda doğurganlık hızını ve yapabilirlikleri arttırarak uzun dönemde işgücü arzının şekillenmesinde önemli bir rol

üstlenmektedir (Tansel, 2012: 28). Genç kadınların hayatının her alanında bu denli önemli olan eğitime devam etmemelerinin nedenleri ise aşağıdaki tabloda incelenmektedir.

**Tablo 16:** Genç kadınların Bitirdiği Eğitim Düzeyine Göre Eğitimlerini Tamamlama Nedenleri

EĞİTİMİ TAMAMLAMAMA NEDENİ (%)	BİTİRİLEN EĞİTİM SEVİYESİ		
	Okul Bitirmeyen	Lise Altı Eğitim	Lise ve Dengi Eğitim
Yeterli Olduğunu Düşünmek	-	9,9	10,9
Sınavlarda Başarısızlık	5,0	9,0	22,3
Okula İlgisizlik	9,2	12,7	9,9
Maliyet Sorunu	16,4	16,3	11,2
Çalışmak İstemek	1,4	2,7	9,0
Aile/Eşin İzin Vermemesi	34,6	23,3	5,2
Ailevi Nedenler	22,1	24,1	27,4
Sağlık Sorunu	8,6	0,8	0,7

**Kaynak:** TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi Araştırma Sonuçları, 2016.

Tablo 16 incelendiğinde tüm eğitim seviyelerinde okula devam etmeme nedeni olarak karşımıza çıkan birincil faktör ailedir (Çelik, 2013: 37). Ailelerin sahip olduğu ekonomik kaynak miktarı ise gençlerin faaliyetlerini etkileyen diğer önemli husustur (Kılıç ve Öztürk, 2014: 120-121). Çünkü ailenin geçim sıkıntısı çok büyükse kız çocukları ya hiç okula gönderilmez ya da gönderilse bile okuldan erken alınabilir. Bu durumlarda da evde kalan genç kadın ev sorumluluklarını üstlenmektedir (Çelik ve Beşpınar, 2011: 63). Netice itibariyle her iki durum da kadının işgücü piyasasındaki konumunu derinden etkiler. Nitekim Tablo 14’te de görüldüğü üzere her yaş grubundaki kadınlar için aile kurumu ve ev işleri işgücüne dahil olmama kararı arkasında yatan en önemli faktörlerdendir.

### 2.3. MEDENİ DURUM

Genç olma hâlini etkileyen bir diğer faktör ise evlilik kurumudur. Evlenme, insan topluluklarında yaygın olarak görülen, kişisel ve sosyal bir davranış modelidir (Ağdemir, 1991: 2). Türkiye’de hem kadın hem de erkek için ortalama evlilik yaşı yükselmiştir. Evlilik yaş ortalamasındaki artışın sebepleri ise; eğitimde geçen sürenin uzaması, artan kentleşme, artan işgücüne katılım oranları ve gençlerin evliliğe karşı değişen düşünceleridir. Ortalama evlilik yaşında her iki cinsiyet arasında farklılıklar söz konusudur. Türk kadını, erkeğe göre daha genç yaşta evlenmektedir (Kıran, 2017:5-6).

Evlenme, belirli bir kesim için eğitime devam etmeyen ve birtakım nedenler bağlamında işgücü piyasasına katılmayan genç kadınlar için zorunluluk hâli almaktadır (Çelik, 2013: 41). Bu etmenin işgücü piyasasına yansımalarının incelenmesi adına aşağıdaki tablo sunulmuştur.

**Tablo 17:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)

YILLAR	MEDENİ DURUMA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (%)					
	Bekar			Evli		
	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25 ve Üstü Yaş	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25 ve Üstü Yaş
2000	24,7	41,9	24,6	21,8	20,8	25,8
2002	23,7	46,8	26,2	17,5	21,7	27,1
2004	18,0	44,6	22,5	13,7	17,5	22,1
2006	17,6	44,4	24,3	13,7	16,2	22,1
2008	17,5	46,2	25,7	14,0	17,8	23,0
2010	17,3	48,3	28,1	12,1	20,1	27,1
2012	15,8	46,8	29,1	15,3	19,1	30,2
2014	-	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	-	-	-
2018	-	-	-	-	-	-

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Tablo 17 incelendiğinde 15-19 yaş aralığındaki genç kadınlar için medeni durumun işgücüne katılım kararında etkili bir değişken olmadığı görülmektedir. 20-24 yaş aralığındaki genç kadınlardan ise bekar olanların işgücüne katılım oranları evli olanların yaklaşık olarak iki katıdır. Yetişkin kadınlar 25 yaş üstünü kapsamaktadır. Geniş bir yaş aralığını içeren bu aralıktaki kadınların işgücüne katılım oranlarında medeni durum çok büyük değişiklik yaratmamaktadır.

İşin istatistiklere yansımaya boyutu ise evliliğin hangi cinsiyete daha fazla sorumluluk yüklediğidir. Ülkemizde evlilik, kadınlara daha ağır sorumluluk yükleyen bir kurumdur (Bingöl, 2014: 112). Medeni durumun işgücüne katılma kararına etkisi, hane içi işler ve aile bakımı kanalından yürümektedir. Hane içindeki ev ve bakım işleri karşılığı olmaksızın büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirilmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 3). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki bekar olan genç kadınlarda da işgücüne katılım oranları çok yüksek değildir. Çünkü hızlı nüfus artışından kaynaklanan yoğun hane içi işlerde kız çocuklarına anneye yardımcı olmak amacıyla ikinci annelik rolü vermektedir (Tunç, 2009: 241-242).



### 3. TÜRKİYE’DE GENÇ KADIN İSTİHDAMI

Genç kadınlar, işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan temel kesimdir. Buna karşın genç kadın işgücünün ne kadarının istihdam edildiği bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde önemlidir (Karabıyık, 2012: 237).

Türkiye’ de genç olma halinin belirleyicileri ve işgücü piyasasına yansımaları hem güçlü ekonomik değişkenlerden hem de sosyo-kültürel faktörlerden etkilenmektedir. Dolayısıyla da genç kadın istihdamı, çok boyutlu bir sorun olarak ele alınmalıdır (DPT, 2009: 2). Bu bağlamda Türkiye’de genç kadın istihdamı ele alınırken eğitim, medeni durum, iktisadi faaliyet alanı ve kayıtlılık durumlarına değinilecektir. Aşağıdaki tabloda öncelikle yaş grubu ve eğitime göre istihdam oranları sunulmaktadır.

**Tablo 18:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Eğitim Seviyelerine Göre Kadınların İstihdam Oranları (%)

YILLAR	EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE İSTİHDAM ORANI (%)								
	Lise ve Altı Eğitim Düzeyine Sahip Olanlar			Lise ve Dengi Eğitim Düzeyine Sahip Olanlar			Yüksek Okul veya Fakülte Mezunu Olanlar		
	15	20	25	15	20	25	15	20	25
	-	-	Ve	-	-	Ve	-	-	Ve
	19	24	Üstü	19	24	Üstü	19	24	Üstü
	Yaş	Yaş	Yaş	Yaş	Yaş	Yaş	Yaş	Yaş	Yaş
2000	22,9	25,3	22,2	17,4	27,4	29,0	-	50,3	67,3
2002	20,9	27,1	23,3	13,1	26,6	26,6	50,0	46,3	64,3
2004	15,5	22,4	18,0	10,9	24,2	24,2	25,0	43,0	62,1
2006	14,0	19,7	17,6	15,3	25,2	25,2	37,5	52,6	61,6
2008	13,4	20,3	17,7	15,8	27,7	27,7	36,4	48,6	62,6
2010	13,8	22,4	20,8	13,8	27,1	27,1	12,5	45,1	63,1
2012	13,4	23,9	22,9	13,4	26,8	26,8	33,3	46,8	63,3
2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Lise altı eğitim seviyesine sahip 15-19 ve 20-24 yaş aralığındaki genç kadınların istihdam oranları zamanla azalmıştır. Buna karşın yetişkin kadınların istihdam oranları yıllar itibariyle ortalama olarak %20,5 düzeyindedir.

Lise ve dengi eğitim seviyesine sahip olan kadınların her yaş grubunda istihdam oranları azalmıştır. Ancak bu eğitim seviyesine sahip kadınlardan en yüksek istihdam oranı yetişkin kadınlara aittir.

Eđitim sűrelerinin de uzamasıyla yűksek okul veya fakűlte mezunu olan 15-19 yař aralıęındaki kadınların istihdam oranları zamanla azalmıřtır. Yűksek okul veya fakűlte mezunu olanlarda istihdam oranları, 20-24 yař aralıęındaki genç kadınlarda ortalama olarak %47,5 iken yetiřkin kadınlarda %63,5 dűzeyindedir.

Gűrűldűęű űzere Tűrkiye’de genç kadın istihdamında eđitim űnemli bir faktűr olsa da yeterli gelmemektedir. Aynı eđitim seviyesine sahip kadınlarda yetiřkinler istihdam için daha çok tercih edilen kesimi oluřturur. Bu durumun nedenlerinden ilki; piyasanın dinamik ihtiyaçlarına aynı hızda cevap veremeyen genç iřgűcű fazlalıęı ve vasıf uyumsuzluęudur (Tař vd., 2018: 290). Eleman seçiminde ister yetiřkin isterse genç olsun en yűksek vasıf dűzeyine sahip bireyler iře alınmaktadır (etinkaya, 2010: 49). Dięer neden ise gençlerdeki tecrűbe noksanlıęıdır. İřgűcű piyasasına ilk kez giriř yapan ve tecrűbe noksanlıęı yařayan genç kadınların istihdam edilme ihtimali dięer gruptaki kadınlara gűre dűřűk kalmaktadır (Sayın, 2019: 1910).

Medeni durum, genç kadınların iřgűcű piyasasına etki eden yapısal etmenlerin bařında gelmektedir. Bu baęlamda genç kadınların medeni durumuna gűre istihdam oranları ařaęıdaki tabloda sunulmaktadır.

**Tablo 19:** Tűrkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yař Aralıęına ve Medeni Duruma Gűre Kadınların İstihdam Oranları (%)

YILLAR	MEDENİ DURUMA GűRE İSTİHDAM ORANI (%)					
	Bekar			Evli		
	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25 ve Ŭstű Yař	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25 ve Ŭstű Yař
2000	22,1	35,3	22,6	20,7	19,3	25,1
2002	20,0	36,6	22,7	15,3	19,5	25,9
2004	14,9	32,7	19,2	13,0	15,4	21,1
2006	14,4	33,5	20,7	12,3	13,9	20,9
2008	14,1	34,8	21,2	12,6	15,0	21,5
2010	14,1	34,7	23,1	10,5	16,9	25,0
2012	13,4	35,5	25,1	13,3	18,3	28,1
2014	-	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	-	-	-
2018	-	-	-	-	-	-

**Kaynak:** TűİK, Hanehalkı İřgűcű Anketleri Verilerinden Hesaplanmıřtır.

İstihdamda medeni durumuna gűre genç kadını ayırıřtıran kalıp yargılar, aslında kűltűrlerin yűzyıllarca biriktirdięi ve temsil ettięi kimlięin ta kendisidir. Patriarkal yapı toplumların genelinde cinsiyet bazında bir asimetri yaratmaktadır (Bingűl, 2014: 110).

Bu asimetrik yapının kadınlara yüklediği ağır yük özellikle bekarlıktan evliliğe ve evlilikten ebeveynliğe geçiş sürecinde daha belirgindir (Memiş vd., 2017: 160). Tablo 19’da görüldüğü üzere genç yaş gruplarında bekar kadınların istihdam oranları evlilere göre daha yüksektir. Toplum nezdinde evli bir genç kadın başta ‘anne’ veya ‘anne adayı’ olarak kodlamakta ve onun rolleri doğurganlık, bakım ve ev işlerine indirgemeye çalışılmaktadır (Bingöl, 2014:112).

İstihdamın sektörel dağılımı; işgücünün hangi sektörlerde yoğunlaştığı hakkında bilgi verirken aynı zamanda ekonomilerin gelişmişlik düzeyinin de önemli bir göstergesidir (Karabıyık, 2012: 241). Kadın istihdamının sektörel dağılımı aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

**Tablo 20:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Faaliyet Türüne Göre Kadınların İstihdam Durumları (%)

YILLAR	TOPLAM İSTİHDAM			İKTİSADİ FAALİYET TÜRÜ (%)								
				Tarım			Sanayi			Hizmet		
	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş
2000	686	920	4195	62,7	45,4	58,7	22,4	19,6	10,1	14,9	35,0	31,1
2002	603	936	4583	65,2	46,4	62,3	20,7	21,5	11,1	14,1	32,2	26,6
2004	440	765	3842	54,3	36,9	53,3	27,0	24,1	13,2	18,6	39,1	33,5
2006	420	736	4102	44,0	28,1	46,4	27,9	24,2	13,7	28,1	47,7	39,8
2008	410	753	4432	44,9	26,7	48,6	24,1	23,2	13,6	31,0	50,1	37,8
2010	417	799	5209	45,1	26,9	44,6	24,9	20,4	14,5	30,0	52,7	40,9
2012	407	805	6097	44,0	23,7	41,0	23,6	20,4	13,6	32,4	55,9	45,4
2014	436	855	6398	39,4	23,4	33,8	21,6	20,0	16,4	39,0	56,6	49,8
2016	477	887	6948	34,2	18,4	29,6	19,5	18,4	15,3	46,3	63,2	55,0
2018	424	928	7666	32,1	17,1	26,8	18,4	17,3	15,7	49,5	65,5	57,4

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Türkiye’de 2001 yılından itibaren tarımın istihdam içindeki payı gerilemiştir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 82). Tablo 20’de görüldüğü üzere tüm yaş gruplarında tarım sektöründe çalışan kadınların sayısı zamanla neredeyse yarıya inmiştir. Bu duruma karşın günümüzde 15-19 yaş aralığındaki genç kadınların %32,1’i tarım sektöründe istihdam edilirken 20-24 yaş aralığı için bu oran %17,1’dir. Yetişkin kadınların ise %26’sı tarım sektöründe çalışmaktadır.

Türkiye’de sanayi sektöründe kadın istihdamı oldukça düşüktür. Üstelik bu sektörde istihdam edilen genç kadın sayısı zamanla azalmıştır. Yıllar itibariyle 15-19 yaş aralığındaki genç kadın işgücünün ortalama olarak %23’ü sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Bu oran 20-24 yaşındaki genç kadınlar için %21 ve yetişkin kadınlar için %14’tür.

İstihdamın sektörel dağılımı yıllar itibariyle incelendiğinde, hizmet sektörünün kadınlara görece daha fazla istihdam sağladığı görülmektedir (Demircan, 2012: 10). Özellikle genç kadınlar için bu durum daha fazla ön plana çıkmaktadır.

Türkiye’de 2000 yılında istihdam edilen 15-19 yaş aralığındaki genç kadınların %14,9’u hizmet sektöründe 2008 yılında bu oran %31’e yükselmiştir. 2008 yılından 2018 yılına ise %49,5’a yükselmiştir.

2000 yılında 20-24 yaş aralığındaki genç kadınların %35’i hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. 2008 yılında bu oran %50,1 seviyesine çıkmış ve 2018 yılında ise %65,5 düzeyine ulaşmıştır.

Türkiye’de 2000 yılında yetişkin kadınlarda istihdam edilenlerin %31,1’i hizmet sektöründe çalışırken 2008 yılında bu oran %37,8’e yükselmiştir. 2018 yılında ise istihdam edilmiş olan yetişkin kadınların %57,4’ü hizmet sektöründedir.

Görüldüğü üzere özellikle 2008 yılından itibaren hizmet sektöründe tüm yaş gruplarındaki kadınların istihdamı artmış, bu sektör kadınlar tarafından daha yoğun ilgi görmüştür (Deniz ve Hobikoğlu, 2012: 127). Hizmet sektöründe kadınlar lehine bu gelişmenin temel sebebi; sektördeki işlerin büyük kısmının ev odaklı ve ‘kadına uygun iş’ olarak toplumsal kabul görmesidir (Karabıyık, 2012: 242). Ne var ki, kadın istihdamının hizmet sektöründeki yıllar itibariyle yükselişi, sosyal güvence kapsamında yer alan kadın istihdamında bir yükseliş meydana getirmemiştir (Buğra ve Özkan, 2014: 136).

Kayıt dışılık genel anlamıyla, istihdam faaliyetlerinin resmî belgelere dayandırılmamasıdır (Sayın, 2011: 40). Bu istihdam formunun olumlu ve olumsuz birçok etkisi vardır. Olumlu etkileri; istihdam yaratma, gelir telafisi ve rekabet etkisidir. Ancak olumsuz etkiler, olumlu etkileri baskılayacak kadar fazladır. Bu etkiler; vergi gelirlerinin azalması, sosyal güvenlik sisteminin bozulması, vergi adaletsizliği, haksız rekabet,

kaynak dağılımında etkinsizlik, çocuk ve genç işgücünün sömürülmesidir (Güloğlu vd., 2003: 56-60).

Dünyada genç işgücünün büyük bir çoğunluğu güvencesiz, uzun çalışma saatli ve düşük ücret ile enformel sektörde istihdam edilmektedir. Bu durum özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha yoğundur (Çetinkaya, 2008b: 115-116). İlgili olgu kapsamında Türkiye’de sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık durumuna göre istihdam sayıları aşağıdaki tabloda incelenmektedir.

**Tablo 21:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıklarına Göre Kadınların İstihdam Durumları (%)

YILLAR	TOPLAM İSTİHDAM			SOSYAL GÜVENLİK DURUMU (%)					
				Kayıtlı			Kayıtlı Değil		
	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş
2000	686	920	4195	-	-	-	-	-	-
2002	603	936	4583	-	-	-	-	-	-
2004	440	765	3842	16,6	42,4	32,85	83,4	57,6	67,2
2006	420	736	4102	18,6	47,4	37,08	81,4	52,6	62,9
2008	410	753	4432	22,9	53,8	41,20	77,1	46,2	58,8
2010	417	799	5209	23,7	53,9	41,03	76,3	46,1	59,0
2012	407	805	6097	27,8	61,2	45,05	72,2	38,8	54,9
2014	436	855	6398	34,9	63,4	51,13	65,1	36,6	48,9
2016	477	887	6948	38,2	68,5	55,31	61,8	31,5	44,7
2018	424	928	7666	38,9	69,3	57,51	61,1	30,7	42,5

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Türkiye’nin işgücü piyasasının temel sorunlarından birisi kayıt dışı istihdamdır. Zaten oldukça düşük seviyelerde olan kadın istihdamının neredeyse yarıya yakını kayıt dışı sektördedir (Görmüş, 2019: 1013). Üstelik bu durum tüm yaş gruplarındaki kadınlar için geçerlidir. Ancak 15-19 yaş aralığındaki genç kadın işgücünün kayıt dışı istihdam oranı 20-24 yaşındaki genç kadınlara ve yetişkinlere göre daha fazladır. Çünkü işgücü piyasasına ilk kez giren gençler, güvencenin ve ücretlerin daha düşük olduğu işlerde istihdam edilmektedir (Aygül, 2018: 69).

Türkiye’de enformel alanda çalışan kadınların istihdam algıları araştırıldığında kazandıkları parayı pek önemsemedikleri görülmektedir. Evin esas geçimini erkeğin sağladığı düşüncesiyle kendi kazançlarını ek gelir olarak yorumlamaktadırlar (Toksöz,

2017: 119). Enformel sektörde çalışan kadınların aldığı ücretlerin düşüklüğü nedeniyle bu gelire hanenin geçindirilemeyeceği de bir gerçektir. Yani zaten kadınlar bu işleri kabul edip başlarken hanedeki kazancın azlığı ve haneye destek saikiyle hareket etmektedirler (Rittersberger Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2017: 303).

Genç kadınların kayıtlı işgücü piyasasında yer almamalarının diğer nedenleri de niteliği itibariyle enformel olan ev hizmetleri (Erdoğdu ve Toksöz, 2013: 3) ve ücretsiz aile işçiliğidir (Demircan, 2012: 11). Tablo 21 incelendiğinde kayıt dışı istihdam edilen genç kadınların sayısının zamanla düşme eğiliminde olduğu görülür. Ücretsiz aile işçilerinin büyük kısmının tarımda çalışanlar olduğu varsayılmaktadır. Çalışanlarının çoğunu kadınların oluşturduğu tarım sektörünün ekonomideki payının azalma göstermesiyle ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısı da azalmıştır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 19).

Netice itibariyle Türkiye’de kayıt altına alınmayan, geçici ve güvencesiz işleri kapsayan enformel sektör, kadınları ucuz ve esnek işgücü olarak kodlamaktadır (Karabıyık, 2012: 246-247).

#### **4. TÜRKİYE’DE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ**

İşsizlik, günümüzde tüm dünyada ve Türkiye’deki gençlerin karşı karşıya olduğu en büyük sosyo-ekonomik problemlerin başında geldiğinden konunun incelenmesi önem taşımaktadır (Işık, 2016: 136).

İşsiz kelimesi, cinsiyetsiz anlamına gelmez. İşsizin cinsiyeti, toplum tarafından inşa edilir (Sarıtış Eldem, 2015: 27). Birçok ülkede genç kadınların hem işgücüne katılım hem de istihdam oranları genç erkeklerin gerisindedir (Karahan Dursun ve Uslu Çağlarırnak, 2019: 119). Ülkemizde genç kadın işsizliği probleminin önemi; 20-29 yaş aralığı kadınların işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu dönem olmasından ve genç nüfus bağlamında demografik bir fırsat penceresinin varlığından kaynaklanmaktadır (Sarıtış Eldem, 2015: 17)

Türkiye’de genç kadın işsizliği hem genç erkek hem de yetişkin işsizliğine göre oldukça yüksek düzeylerde gerçekleşmektedir. Durumun daha iyi ele alınması açısından cinsiyet ve yaş bazında işsizlik oranları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

**Tablo 22:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Cinsiyet ve Yaş Bazında İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	KADIN		ERKEK	
	Genç	Yetişkin	Genç	Yetişkin
2000	11,8	4,6	13,6	5,0
2002	17,1	7,5	20,3	9,0
2004	20,7	8,9	20,4	9,0
2006	20,6	8,9	18,2	8,6
2008	21,1	9,6	20,1	9,3
2010	23,0	11,4	21,0	10,1
2012	19,9	9,6	16,2	7,5
2014	20,4	10,9	16,6	7,8
2016	23,7	12,6	17,3	8,5
2018	25,2	12,6	17,6	8,3

■ Genç Kadın ■ Yetişkin Kadın  
■ Genç Erkek ■ Yetişkin Erkek

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanı.

Genç kadın işsizlik oranlarının yetişkin oranlarından yüksek olması birçok ülkenin karşılaştığı, işgücü piyasası özelliğidir (Kelleci Ürüt ve Türk, 2016: 17). İkinci bölümde değinildiği üzere 2017-2018 dönemlerinde genç kadın işsizliği konusunda OECD ülkeleri arasındaki en kötü performansı gösteren ülkeler Yunanistan, İtalya ve İspanya’dır. Bu ülkeleri takip eden bir diğer OECD ülkesi ise Türkiye’dir (Öruç, 2019: 377). Türkiye’de yıllar ve cinsiyet bazında genç/yetişkin işsizlik oranları incelendiğinde, önemli değişimler yaşanmadığı görülmektedir (Karahana Dursun, 2019: 87). Söz konusu oran 2000-2018 yılları arasında hem kadınlar hem de erkekler için 2,2’dir.

Tablo 22 incelendiğinde genç kadın işsizliğinin 2000-2005 yılları arasında arttığı gözlemlenmektedir. Kişi başına düşen GSYİH 2001 yılında yaklaşık %10 oranında azalmış, 2001 krizinin işgücü piyasasına yansımaları büyük olmuş ve işsizlik oranları artmaya başlamıştır. 2002 yılında %8 oranında bir büyüme hızı yakalanmış olsa da bu durum istihdam olanaklarını arttırmamıştır (Tansel, 2010: 6). Bu yıllar arasında büyüme oranları, istihdamın gelişmesinde çok sınırlı bir etki yaratmıştır<sup>6</sup> (Kaynak, 2007: 68). Genç kadın işsizlik oranlarında 2006 yılından itibaren iyileşmeler gözlemlense de 2008 yılında yaşanan küresel kriz, zaten yüksek oranlarda seyreden genç kadın işsizliğini daha da kötüleştirmiştir (Sanal, 2010: 9). Kriz ile neredeyse (hem erkeklerde hem de

<sup>6</sup> Burada “istihdam yaratmayan büyüme” olgusu karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşme, firmalar arasındaki rekabeti arttırmış ve büyümenin istihdam yaratıcı etkisini daraltmıştır. Büyümenin istihdam yaratan etkisinin giderek azaldığı yönündeki bu görüş, son yıllarda literatürde ağır basmaktadır. İstihdam yaratmayan büyüme, genel olarak ekonomideki yapısal problemlerden ve işgücü talebinden kaynaklanmaktadır. Ülkemizde bu problemi derinleştiren bir diğer unsur ise demografik dinamizmdir. Çünkü emek arzı, demografik yapının bir fonksiyonudur (Ay, 2012: 323).

kadınlarda) beş gençten biri işsizlikle mücadele etmek zorunda kalmıştır (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 85). Kriz sonrası yıllarda genç kadın işsizliği oranlarında büyük değişimler yaşanmamış, dalgalanmalar görülmüştür

2014 yılında yüksek genç işsizliği oranlarının düşürülmesi amacıyla Ulusal İstihdam Stratejisi hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) eylem planlarının hedefleri arasında gençlere yönelik olarak nitelikli işgücü yetiştirmek, çalışma yeterliliği bulunanları istihdama dahil ederek genç işsizliği oranlarını tek haneye düşürmek ve kayıt dışı çalışan gençlerin sayısını azaltmak yer alır (ÇSGB, 2017). Ancak Tablo 22 incelendiğinde 2014-2018 yılları arasında hem erkeklere hem de kadınlara ilişkin genç işsizliği oranlarında iyileşme yaşanmadığı göze çarpmaktadır.

#### 4.1. GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİNİN NEDENLERİ

Dünyada her yıl yaklaşık olarak iş arayan 40 milyon gençten yalnızca 3 milyonu istihdam edilmekte ve gençlerin birçoğu işsizlikle mücadele etmektedir. Ülkemizde de işsizlikle karşılaşma ihtimali en yüksek olan kesim genç kadınlardır (ÇSGB, 2017). Türkiye’de genç kadın işsizliğinin yüksek olmasının birincil nedeni yapısal etmenlerdir. Genç işsizliğinin nedenlerine baktığımızda işsiz genç kadınların yarısından fazlasının işgücü piyasasına ilk kez girdiği görülmektedir (TÜSİAD, 2002: 211). Ayrıca ülkede eğitim ve istihdam ilişkisinin yeterince güçlü olmadığı da gözlemlenen bir diğer husustur. Emek piyasasının ihtiyaçlarını göz ardı eden bir eğitim süreci işsizliğe sebebiyet veren en önemli etmen olmaktadır (Ören ve Şahverdioğlu, 2016: 10).

Ülkemizde genç kadın işsizlik oranlarının yüksek olma nedenlerinden bir diğeri ise genç nüfus şişkinliğidir. Yakın bir dönemde demografik değişme beklenmiyor olması, konuya özel bir anlam yüklemektedir (Yentürk ve Başlevent, 2007: 27).

Türkiye’de uzun süreli ve nitelikli işler yaratma konusundaki sıkıntılar ve işgücü piyasasında arz ve talep açısından yaşanan vasıf uyuşmazlığı ise diğer nedenlerdir (İzgi, 2012: 301-303). Ekonomik krizler de halihazırda yüksek olan genç işsizliği oranlarını yukarı yönlü baskılamaktadır (Günaydın ve Çetin, 2015: 20-22). Ayrıca ülkede yaşanan sektörel değişim sonrasında tarım sektöründen hizmetlere doğru bir kayma yaşanmış ve kırsal kesimlerden kentlere göç artmış, bunlar da genç işsizliğini arttırmıştır. Bir başka sebep ise işgücü piyasalarında ve kurumlarındaki yetersizliklerdir (Bayraktar ve İncekara, 2013:22).



Gençlerin işsizlikleri; mevcut işini kaybetme, işten kendi rızası dahilinde ayrılma ve işgücü piyasasına ilk defa girme nedenleriyle de açıklanabilmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki tablo sunulmaktadır.

**Tablo 23:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına Göre Kadınların İşsizlik Nedenleri (%)

YILLAR	TOPLAM İŞSİZ			İŞSİZLİK NEDENİ								
				İşini Kaybetti			İşten Ayrıldı			İlk Kez İş Arıyor		
	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş
2000	77	139	171	11,7	10,1	36,3	20,8	28,8	15,2	67,5	61,2	48,5
2002	110	207	321	25,5	20,3	38,0	24,5	32,4	37,4	50,0	47,3	24,6
2004	88	227	307	18,2	17,2	32,2	28,4	29,5	40,4	53,4	53,3	27,4
2006	93	208	357	16,1	18,8	27,5	34,4	38,0	48,7	49,5	43,3	23,8
2008	94	220	420	19,1	18,6	34,3	40,4	43,6	47,4	40,4	37,7	18,3
2010	95	263	601	27,4	24,3	36,8	42,1	45,6	47,6	30,5	30,0	15,6
2012	71	230	582	19,7	20,0	31,4	46,5	50,4	56,4	33,8	29,6	12,2
2014	90	252	737	24,4	23,4	31,9	52,2	52,4	58,6	23,3	24,2	9,5
2016	99	325	901	27,3	24,3	37,6	50,5	54,2	54,5	22,2	21,5	7,9
2018	110	347	996	28,2	29,4	37,6	48,2	50,1	53,9	23,6	20,5	8,5

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Türkiye’de işini kaybettiği için işsiz kalan kadınların sayısı zamanla yükselmiştir ve bu durum özellikle yetişkin kadınlarda görülür. İşini kaybettiği için işsiz kalma ihtimali 15-19 yaşındaki kadınlarda, 20-24 yaşındaki kadınlardan göre daha fazladır.

İşyerinden ayrıldığı için işsiz kalan kadınların sayısı da zamanla artmıştır. Bu durum tüm yaş gruplarında gözlemlenmektedir. Ancak işinden ayrıldığı için işsiz kalan kadınlar genellikle yetişkinlerdir. Daha sonra 20-24 yaş aralığı ve 15-19 yaşındaki genç kadınlardır. Tablo 23’den de gözlemlendiği üzere Türkiye’de genç kadınların mobiliteleri yetişkinlerden fazla değildir.

İşgücü piyasasına ilk kez giren kesim genel olarak gençlerdir. Tecrübe noksanlığı yaşayan gençlerin işsiz kalma ihtimali de diğer gruplara oranla yüksektir (Sayın, 2019: 1910). Türkiye’de işgücü piyasasına ilk kez giriş yapan gençlerin sayısı zamanla azalsa da eğitim seviyesi artmıştır. Ülkedeki eğitimli işgücü bir yandan nitelikli sektörler tarafından emilirken diğer yandan da eğitimli işsizlik denilen olguyu yaratmaktadır

(Yentürk ve Başlevent, 2007: 10). Bu bağlamda eğitim ve işsizlik ilişkisinin incelenmesi önem taşır.

#### 4.2. EĞİTİM VE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ

Türkiye'deki genç kadın işsizlik olgusu incelenirken, eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarına da yer vermek gerekir (Sayın, 2011: 38). Günümüz dünyasında değişen üretim sistemlerinin yanında işverenlerin genç kadınlarda aradığı özellikler de değişmektedir. Çünkü emek kalitesi dinamik bir kavramdır. Daha önceden işini iyi yapmak, iyi bir iş ahlakı ve disipline sahip olmak emek kalitesi kavramı için işverenler açısından yeterliken zamanla istenilen ve aranılan özellikler de farklılaşmıştır. Gençlerin yüksek niteliklere sahip olmasını belirleyen iki temel etken vardır. Bunlar eğitim ve iş deneyimidir. Gerek eğitimin kalitesini belirleyen gerekse okuldan istihdama geçişte gençlere kolaylık sağlayan ve iş deneyimine sahip olmaları için zaman dilimini kısaltan en önemli etken toplumların sahip olduğu eğitim sistemlerinin yeterliliği ve işlevselliğidir (Kaynak, 2007: 69, 71).

Erdoğan (2017) ve Üstün (2017) gibi yazarlara göre özellikle beyaz yakalı/eğitimi yüksek işgücünde, gençler daha avantajlıdır. Hatta yazarlar, bu genç bireylerin işe alımlarda pozitif ayrımcılığının dahi söz konusu olduğunu savunmaktadır. Ancak Türkiye'de eğitim seviyesine göre genç işsizlik oranları incelendiğinde karşımıza yetişkinlerinkinden daha yüksek oranlar çıkmaktadır. Bu bağlamda aşağıdaki tabloda kadınların yaş aralığı ve eğitim düzeyine göre işsizlik oranları ele alınmaktadır.

**Tablo 24:** Türkiye'de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Eğitim Seviyelerine Göre Kadınların İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE İŞSİZLİK ORANI (%)								
	Lise ve Altı Eğitim Düzeyine Sahip Olanlar			Lise ve Dengi Eğitim Düzeyine Sahip Olanlar			Yüksek Okul veya Fakülte Mezunu Olanlar		
	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş	15 - 19 Yaş	20 - 24 Yaş	25 Ve Üstü Yaş
2000	5,6	5,6	3,8	32,5	21,1	16,4	-	28,7	0,6
2002	9,8	5,5	5,6	41,5	29,2	23,9	-	37,3	7,5
2004	9,6	9,5	6,1	42,3	31,3	24,3	-	41,1	7,9
2006	13,8	13,8	7,3	34,0	28,3	20,9	-	29,2	7,2
2008	12,0	12,0	7,8	32,7	25,9	23,7	-	34,7	7,6

2010	14,0	14,0	9,0	32,3	29,7	23,9	-	35,8	9,3
2012	11,6	11,6	7,0	29,8	23,2	19,2	-	33,4	9,0
2014	13,2	13,2	7,5	30,2	23,1	16,8	-	54,6	19,0
2016	15,7	15,7	9,1	29,6	27,6	17,5	-	34,1	20,8
2018	17,1	17,1	8,9	33,5	26,3	16,9	-	53,9	21,0

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Tablo 24’te görüldüğü üzere her eğitim seviyesinde genç kadınların işsizlik oranları yetişkinlere göre daha fazladır (ÇSGB, 2017: 23). Lise altı eğitim seviyesinde 15-19 ve 20-24 yaş aralığındaki genç kadınların işsizlik oranları benzerdir. Lise ve dengi eğitim seviyelerinde daha dezavantajlı olan gençler 15-19 yaş aralığındaki kadınlar iken yüksek okul veya fakülte mezunlarındaki dezavantajı 20-24 yaş aralığındaki genç kadınlar sırtlanmaktadır.

Tablo 24 incelendiğinde eğitilmiş genç kadın işsizlerin 2000-2004 yıllarında arttığı, 2006-2008 yıllarında azaldığı ve küresel krizden itibaren artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu durumun doğrudan yabancı yatırımlarla ilgisi vardır.<sup>7</sup> Doğrudan yabancı yatırımların istihdam yaratma kapasitesi, özellikle yüksek işsizlik oranlarına sahip gelişmekte olan ülkeler için son derece önemlidir. Şöyle ki doğrudan yabancı yatırımlar ile bir yandan bireyler yabancı firmaların sağladığı iş imkanlarından yararlanmak için eğitim seviyesini yükseltmek istemekte, diğer yandan da bu yatırımların varlığı devleti işgücü ve eğitim için yatırıma teşvik etmektedir. Devlet, yabancı firmalardan bilgi ve teknoloji transferi için beşerî sermaye birikimine destek vermektedir. Bu sayede ülkedeki doğrudan yabancı yatırımlar ile eğitilmiş işsizlik olgusu azalma eğilimine girmektedir (Karahana Dursun, 2019: 94).

Eğitim seviyelerinin artmasıyla işsizlik olgusunun azalması beklenir. Ancak ülkemizde durum tersine işlemektedir. Ne yazık ki üniversiteyi bitirmek, gençlerin geleceği için bir garanti sunmamaktadır. Tablo 24’te görüldüğü üzere işsizlerin büyük bir kısmı yüksek öğrenimini tamamlamış gençlerdir (Savcı, 2007: 95). Bu durum diploma devalüasyonu ile açıklanabilir. Erdoğan’a (2017:77-80) göre Türkiye bağlamında diploma devalüasyonu kavramının en iyi örneği şüphesiz ki taşra üniversitelerinden mezun olan gençlerin, metropol üniversitelerinden mezun olan gençlerin sahip olduğu işlerin hayalini bile kuramamasıdır. Kazanılmış eğitsel sermaye, bireyi içinde bulunduğu

<sup>7</sup> Bahsi geçen yıllardaki doğrudan yabancı yatırım miktarları şu şekildedir (Karahana Dursun, 2019: 86): 2001 yılı 3,35 milyar dolar, 2002 yılı 1 milyar dolar, 2005 yılı 10 milyar dolar, 2007 yılı 22 milyar dolar ve 2009 yılı 8,6 milyar dolar.

sosyal sınıftan ayırma bile bir üst sınıfa geçmesine imkân vermemektedir. Genellikle alt sınıflardan gelen gençler, memuriyet gibi güvencesi yüksek işlerin peşinde koşarken orta sınıf ailelerin çocukları yeni fırsatları değerlendirmek için yeni imkanların ve kariyerli işlerin peşinden koşmaya daha meyillidir.

Nitelikli işler yaratma potansiyeli düşük olan işgücü piyasasının varlığı eğitilmiş genç işsizliğin bir diğer nedenidir. Çünkü eğitim düzeyinin yüksekliğinden kaynaklanan kriterler ile iş arayan genç kadınlar, istihdam olanaklarına erişimde daha seçicidir. Ancak bu seçiciliğin kombinasyonu farklı bileşenlerden oluşur. Örneğin genç kadınlar için işyerinin güvenli olması, ücret düzeyinden daha etkili olan bir faktördür (Sarıtaş Eldem, 2015: 20-24).

#### 4.3. MEDENİ DURUM VE GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ

Genç kadınların işsizlik oranları incelenirken medeni duruma göre analiz önemlidir. Genç bir kadın başta ‘anne’ olarak kodlanmakta ve onun rolleri doğurganlık, bakım ve ev işlerine indirgenmeye çalışılmaktadır. Bunun sonucunda da kadınlar, medeni durumuna göre işgücü piyasasından ayrıştırılmaktadır (Bingöl, 2014: 110-112). Bu bağlamda aşağıdaki tabloda medeni durum ve işsizlik oranları ele alınmaktadır.

**Tablo 25:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına ve Medeni Duruma Göre Kadınların İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	MEDENİ DURUMA GÖRE İŞSİZLİK ORANI (%)					
	Bekar			Evli		
	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25 ve Üstü Yaş	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25 ve Üstü Yaş
2000	10,4	16,1	5,7	6,7	7,2	2,8
2002	15,7	21,6	10,4	10,6	10,0	4,5
2004	17,3	26,4	12,8	8,3	12,1	4,7
2006	18,6	24,4	12,2	12,8	14,5	5,5
2008	19,4	24,9	12,4	9,8	15,8	6,4
2010	18,9	28,2	15,2	13,8	15,9	7,7
2012	15,0	24,3	13,3	13,3	17,7	6,5
2014	-	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	-	-	-
2018	-	-	-	-	-	-

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Bekar kadınlarda işsizlik oranları her yaş grubu için daha yüksektir. Çünkü bekar kadınların işgücüne katılım oranları evlilere göre daha fazladır.

Tüm bu açıklamalara ilave olarak Türkiye'nin okuldan işe geçiş döneminin en uzun olduğu ülkelerden birisi olduğu söylenebilir (Öztürk ve As, 2019: 61). Bu bağlamda genç işsizlerin iş arama sürelerine değinilmesi faydalı olacaktır.

#### 4.4. GENÇ KADINLARIN İŞ ARAMA SÜRESİ

Maruz kalınan işsizliğin süresi, piyasadaki işsizliğin yapısıyla ilgili ön bilgi sunmaktadır. Uzun dönemli işsizlik kavramı, bir yıl ve daha uzun süren işsizlik olgusunu tanımlamak için kullanılır (Torun ve Arıca, 2011: 174). Ayrımcılığın sınırları net çizilemez ve belirgin bir şekilde gözlemlenmesi zordur. Ancak farklılık dinamiktir. Kimin iş bulmada avantajlı, kimin dezavantajlı olduğu ise değişkenlik gösterebilir. Bunun yanı sıra işsizlik unsuru da başlı başına bir ayrımcılık alanıdır. Özellikle uzun dönemli işsizlik, bireye bir etiket gibi yapıştırılmakta ve iş bulma şansını ciddi bir şekilde erozyona uğratmaktadır. Yani bu durumda işsizliğin nedeni yine işsizlik olmaktadır (Üstün, 2017: 164-165).

Uzun süren genç kadın işsizliği; vasıfların düşmesi, emek piyasasında pasifizasyon, eksik veya hiç olmayan bir kurumsal destek ve finansal yetersizlik faktörlerini birleştirmektedir (Sanal, 2010: 7). Uzun bir süre zarfında iş aramak, toplumsal hiyerarşide önemli bir seviye kaybına yol açmaktadır. Kazanılmış sosyal ağlardan ve alanlardan çıkarılma/dışlanma gibi ağır sonuçlara sebebiyet vermektedir (Üstün, 2017: 146). Bu yüzden işsizliğin süresi arttıkça istihdam edilebilme olasılığı azalmakta ve işsizlik oranlarını düşürmek giderek zorlaşmaktadır (Gürsel ve Uysal Kolaşın, 2010: 9).

**Tablo 26:** Türkiye'de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Aralığına Göre Kadınların İşsizlik Süreleri (%)

YILLAR	TOPLAM İŞSİZ			İŞSİZLİK SÜRESİ					
				1 Yıldan Az			1yıl ve Daha Fazla		
	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25 ve Üstü Yaş	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25 ve Üstü Yaş	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25 ve Üstü Yaş
2000	77	139	171	75,3	64,7	67,3	24,7	35,3	32,7
2002	110	207	321	70,0	58,9	56,4	30,0	41,1	43,6
2004	88	227	307	68,2	53,3	49,2	31,8	46,7	50,8
2006	93	208	357	69,9	53,8	49,9	30,1	46,2	50,1
2008	94	220	420	74,5	68,2	59,5	25,5	31,8	40,5
2010	95	263	601	76,8	66,5	57,7	23,2	33,5	42,3
2012	71	230	582	83,1	72,6	63,2	16,9	27,4	36,8
2014	90	252	737	84,4	78,2	74,6	15,6	21,8	25,4
2016	99	325	901	92,9	80,0	60,7	17,1	20,0	39,3
2018	110	347	996	86,4	81,0	66,3	13,6	19,0	33,7

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri Verilerinden Hesaplanmıştır.

Tablo 26’da görüldüğü üzere 15-19 yaş grubundaki genç kadınların ortalama olarak %78’i 1 yıldan kısa sürede iş bulurken 20-24 yaşındaki genç kadın işsizlerden ortalama olarak %67’si kısa bir süre zarfında iş bulmuştur. Yetişkin kadın işsizlerde ise bu ortalama %61’dir.

Görüldüğü üzere piyasada daha uzun süre işsiz kalan yaş kesimi öncelikle yetişkin kadınlardır. Bunun sebebi ise, yetişkin kadınların ev içi üretim faaliyetleri nedeniyle çalışmaya razı olabilecekleri minimum ücretin görece daha yüksek olmasıdır (Tansel ve Taşçı, 2004: 23).

## 5. TÜRKİYE’DE NEET GENÇ KADINLAR

Genç kadınların işgücü piyasasına katılımının zamanla düşmesi ve genç kadın işsizliğinin yüksek boyutlarda seyretmesi ülkeler için ciddi bir sorundur. Ekonomik performansın değerlendirilmesinde bu klasik göstergeler yetersiz kalabilir. Bu nedenle de gençlerin işgücü piyasasındaki gerçek durumunun ortaya konulmasında NEET’lere ilişkin istatistikler ön plana çıkmaktadır. Türkiye’de NEET’lere ilişkin yüksek oranlar sorunun büyüklüğünü gözler önüne sermektedir (Kılıç, 2014: 132). Bu bağlamda kadınların yaş gruplarına göre NEET oranları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 27:** Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Yaş Bazında Kadınlar İçin NEET Oranları (%)

YILLAR	NEET ORANLARI (%)		
	15-19 Yaş Aralığı	20-24 Yaş Aralığı	15-29 Yaş Aralığı
2000	46,54	64,00	59,6
2002	45,56	62,46	59,2
2004	47,05	65,07	61,1
2006	45,60	65,51	60,6
2008	47,28	62,52	60,0
2010	33,99	57,49	52,0
2012	-	-	-
2014	27,34	51,01	45,9
2016	24,51	47,33	41,5
2018	20,95	44,81	39,7

**Kaynak:** OECD, Youth not in employment, education or training (NEET).

Ülkedeki yüksek NEET oranları; genç nüfus avantajının değerlendirilemediğini göstermektedir (Işık, 2016: 138). Diğer ülkelerle kıyaslandığında ise bu oranlar endişe

vericidir (Aygül, 2018: 64). NEET oranlarının bu derece yüksek olması bir nevi Türkiye’de atıl kalan emek faktörünün büyüklüğünü yansıtmaktadır (İKV, 2019: 10).

Eğitime katılım oranlarının artmasıyla 15-19 yaş arası gençlerde NEET oranları daha düşüktür (Taş vd., 2018: 286). Özellikle zorunlu eğitim süresinin 12 yıla çıkarıldığı ve uygulanmaya başladığı 2012-2013 yıllarından itibaren artan okullaşma ile NEET olan genç kadın sayısındaki düşme oranları hızlanmıştır (Dama, 2017: 18). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki ülkemizde 15-19 yaş aralığındaki genç kadın NEET’lerin sayısı yine de azımsanamayacak bir düzeydedir (Uysal ve Acar, 2019: 9). Bu durumun arkasında yatan temel sebep olarak; okuldan erken ayrılma ve eğitim sisteminin işgücü piyasasında yarattığı düşük performans gösterilmektedir (Taş vd., 2018: 284-287).

20-24 yaş aralığında NEET olan kadınların sayısı zamanla azalma gösterse de gösterge ortalama olarak %58 civarındadır. Bu yüksek oranın nedenleri sorgulandığında; Türkiye’de halihazırda yüksek olan genç kadın işsizliği ve eğitim dışındaki nedenlerle işgücüne dahil olmama faktörleri ön plana çıkmaktadır (Dama, 2017: 21).

Türkiye’de kadınların birçoğu pasif NEET’dir. Yani eğitim dışındaki faktörler nedeniyle işgücüne katılım göstermediklerinden dolayı bu kategoride yer almaktadırlar (Taş vd., 2018: 286). Eğitimine devam etmeyen ve işgücü piyasasında da yer almayan 10 genç kadından 6’sının gerekçesi ev işleri ve ailevi sorumluluklardır. Bu durum, genç kadınların işgücü piyasasında yer almamasında toplumsal cinsiyetçi rollerine bağlı olan geleneksel iş bölümünün ne denli etkili olduğunu göstermektedir (Uysal ve Acar, 2019: 7).

Ülkede genç kadınlardaki yüksek NEET oranlarının düşürülmesi için genç kadınlara yönelik mesleki kursların ve iş başı eğitim programlarının düzenlenmesi ve teşvik edilmesi son derece önemlidir. Bu tür programların hazırlık ve uygulama aşamasında dikkat edilmesi gereken husus ise geleneksel alışkanlıkların göz önünde bulundurulması ve kadınlara yönelik olumsuz kalıp yargıların kırılması için gösterilecek çabadır (Taş vd., 2018: 290).

## SONUÇ

Genç kadınların işgücüne katılması ve istihdam edilmesi ile bireysel güçlenme, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma gibi birçok kazanım doğmaktadır. Bunlara rağmen genç kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları dünya genelinde yeterli düzeyde değildir.

Genç kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu; yapısal, konjonktürel ve demografik nedenlere bağlı olarak birbiriyle iç içe geçmiş birçok etmeden kaynaklanabilir. Yapısal faktörler, genç kadın işgücünün konjonktürel duruma nasıl cevap vereceği konusunda dahi etkili bir bileşen olabilmektedir. Cinsiyet eşitsizliklerinin büyük ölçüde giderildiği ve tek kazananlı aile modelinin geçerli olmadığı ülkelerde, ekonomik krizler genç kadın işgücünde “cesareti kırılmış işçi etkisi” yaratmaktadır. Buna karşın işgücü piyasasında cinsiyetler arasında eşitsiz bir ortamın bulunduğu ve tek kazananlı aile modelinin yaygın olduğu toplumlarda, ekonomik durgunluk ve krizler genç kadın işgücünde “ek işçi etkisi” meydana getirmektedir. Bu ülkelerde işsizliğin yaygın olduğu bir düzlemde hanesine hiç gelir girmeyen veya gelir kaybı yaşayan kadınlar, kazanç telafisi için işgücüne katılım kararı almaktadır.

Görüldüğü üzere yapısal, konjonktürel ve demografik faktörlerden hangisinin genç kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırdığı ve işsizliğe sürüklediği toplumdan topluma farklılaşan bir konu olabilmektedir. Baskın faktörü her ne olursa olsun genç kadınların işsizlik oranlarının hem erkeklere hem de yetişkinlere kıyasla daha yüksek olması, dünya genelinde verilerle sabittir.

İskandinav ve Orta Avrupa gibi gelişmiş toplumların işgücü piyasalarında cinsiyete dayalı eşitsizlikler kapanma sürecine girse dahi genç/yetişkin kadın işsizlik oranları ortalama olarak 2'dir. Buna karşın Akdeniz ve Orta Doğu gibi sosyo-kültürel yapının kırılması zor bir örüntü inşa ettiği toplumlarda, işgücü piyasasında hem cinsiyet hem de yaş bazında en fazla dezavantaja maruz kalan kesim genç kadınlardır. Bu toplumlarda genç/yetişkin kadın işsizlik oranı ise 2,5 civarındadır.

Ülkemizde ister yetişkin ister genç olsun işgücü piyasasında daha fazla engelle karşılaşılan birim kadınlardır. Artan kentleşme, ekonomik performans, tek kazananlı aile modeli ve bakım hizmetlerinin ulaşılabilirliği Türkiye’de kadını işgücü piyasasında



ikincil konuma sürükleyen faktörlerdir. Bu bariyerlerin aşılabilmesi adına çeşitli adımlar atılmış olursa dahi ülkede kadın işgücünün devrimi tamamlanabilmiş değildir.

Türkiye’de 15-19 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılım oranları zaman içerisinde azalmıştır. Buna karşın 20-24 yaş aralığındaki genç kadınların işgücüne katılım oranlarının yıllar itibariyle arttığı gözlemlenmektedir. Ancak oran, diğer ülkelerle kıyaslandığında artışın beklentileri karşılamadığı görülmektedir. Kadınların işgücü piyasasına dahil olmama nedenleri ise yaş aralığına göre farklılaşan bir konudur. 15-19 yaş aralığındaki genç kadınların büyük çoğunluğunun işgücü piyasasına dahil olmama nedeni eğitimidir. 20-24 yaş aralığındaki ve yetişkin kadınlar da ön plana çıkan nedenler ise eğitim düzeyi, medeni hâl, ücretsiz aile işçiliği, ekonomik durum ve kayıt dışı sektörün büyüklüğüdür.

Eğitim düzeyinin işgücüne katılım kararına etkisi 20-24 yaş aralığındaki genç kadınlar için daha barizdir. Özellikle yüksek okul mezunu 20-24 yaşındaki genç kadınların işgücüne katılım oranları diğer yaş grubundaki kadınlara göre daha fazladır.

Medeni durum değişkeninin işgücüne katılım kararına etkisi, özellikle 20-24 yaş aralığındaki genç kadınlar için daha yüksektir. Bekar 20-24 yaşındaki genç kadınların işgücüne katılım oranları diğer yaş grubundaki kadınlara göre daha fazladır. Buna karşın bekar genç kadınların işgücüne katılım oranları sanıldığı kadar yüksek değildir. Çünkü ülkemizde bir kadının evli veya bekar olması ona yüklenen ‘anne’, ‘anne adayı’ veya ‘anneye yardımcı’ rollerini hafifletmemekte, yalnızca cinsiyetinin yanına eklenen sıfatı değiştirmektedir.

Tüm bunlarla birlikte Türkiye, ekonomik kriz sonrası dönemlerde kadın işgücünde “ek işçi” etkisinin görüldüğü ülkelerden birisidir. Ülkemizde tek kazananlı aile modeli baskındır. Kriz sonrası dönemlerde artan işsizlik olgusuyla birlikte evlerine daha az gelir giren veya hiç girmeyen kadınlar, bu kazanç kaybının telafisi amacıyla işgücüne katılım göstermektedir. Ek işçi etkisi yaş aralıklarına göre incelendiğinde yetişkin kadınların genç kadınlara göre ekonomik krizlere daha duyarlı olduğu söylenebilir.

İşgücüne katılım oranları düşük olan kadınların istihdam oranları incelendiğinde karşımıza parlak bir tablo çıkmamaktadır. Yetişkin ve özellikle de genç kadınların istihdam oranları diğer ülkelerin epey gerisindedir.

İşgücünün donanım düzeyi hakkında ön bilgi sunan eğitim seviyesi, kadın istihdamını etkileyen ilk faktördür. Eğitim seviyesi arttıkça istihdam edilme ihtimali artan grup öncelikle yetişkin kadınlardır. 20-24 ve 15-19 yaş grubundaki kadınların eğitimlerinin artması istihdam edilmeleri için yeterli gelmemiştir. Durumun temel nedeni ise vasıf uyumsuzluğu ve tecrübe noksanlığıdır. Zira bu yaş grubundaki kadınların birçoğu işgücü piyasasına ilk kez giriş yapmakta ve tecrübe eksikliği yaşamaktadır.

Medeni duruma göre istihdam oranları incelendiğinde; bekar genç kadınların istihdam oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. İşverenler tarafından, evli kadınların aile içi sorumlulukları gereği daha fazla izin alacağı, anne olması dahilinde ise yasalar gereği kreş ve anaokulu açmak gibi nedenlerle işyerine daha fazla maliyet yükleyeceği düşünülmektedir. Ancak bekar genç kadınların istihdam oranları %50 düzeyinde bile değildir. Bekar da olsa bir kadın 'evlenebilir' ve 'sorumlulukları fazla' gibi düşüncelerle erkeklere göre daha az istihdam edilmektedir.

İstihdamın sektörel dağılımı ise ekonomi hakkında ipuçları sunan önemli bir göstergedir. Türkiye'de artan kentselleşme gibi nedenlerle tarım sektöründe çözülme yaşanmıştır. Her yaş grubunda bu sektörde çalışan kadınların sayısı zamanla azalmıştır. Tarım sektöründe azalan işgücü sanayi ve hizmetler sektörüne kaymıştır. Ancak her yaş grubundaki kadınlardan istihdam edilenlerin ortalama olarak %20'si sanayi sektöründeyken daha büyük bir çoğunluğu hizmet sektöründedir. Özellikle de 20-24 yaş grubundaki kadınların çok büyük bir kısmı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Bu durumun sebebi ise hizmet sektöründeki işlerin 'kadına uygun' ve 'ev odaklı' olarak tanımlanmasıdır.

Kadın çalışanların hizmet sektöründe kalabalıklaşması, sosyal güvence kapsamında yer alan kadın istihdamında bir yükseliş meydana getirmemiştir. Kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde özellikle 15-19 yaş aralığındaki genç kadınlardaki yüksek oranlar göze çarpmaktadır. Bu durumun sebebi ise 15-19 yaş aralığındaki genç kadınların işgücü piyasasına ilk kez giriş yapıyor olmasıdır. Yetişkin kadın istihdamında da kayıt dışı çalışanların oranı görece yüksektir. Çünkü yetişkin kadınlar aile-iş hayatını dengelemek konusunda ekstra bir çaba içerisindedir. Haneye 'ek gelir' sağlamak amacıyla genellikle enformel alandaki kısmi işlere yönelmektedirler.

Türkiye’de kadınların işsizlikle karşılaşma ihtimali erkeklere göre daha fazladır. Durum yaş bazında ele alındığında en dezavantajlı kesimin genç kadınlar olduğu görülmektedir. Ülkemizde işini kaybettiği için işsiz kalan kadınlar genellikle 15-19 yaş aralığındaki gençlerdir. Durumun nedenleri ise bu yaş aralığındaki kadınların eğitime devam etmesi, kayıt dışı sektörde yoğunlaşması, tazminat açısından daha az maliyet yaratması ve tecrübe noksanlığıdır.

Kendi isteği ile işten ayrıldığı için işsiz kalan kesim ise genellikle yetişkin kadınlardır. Bu bağlamda genç kadın işsizlik nedenlerine dair veriler, Türkiye’de genç kadınların mobilitelerinin yetişkinlere göre daha yüksek olduğu söyleminin aksini ortaya koymaktadır.

Çalışmada dikkat çeken bir diğer önemli husus ise eğitilmiş işsizlik olgusunun en çok genç kadınlarda gözlemlendiğidir. Toplumsal kalıpları aşarak eğitime erişebilen genç kadınlar, emek piyasasında işsizlik denilen bir başka engelle karşılaşmaktadır.

Türkiye’deki eğitim sistemi, genç kadınlar ve istihdam arasında sağlam bir köprü görevi üstlenememektedir. Piyasada eğitimi daha yüksek ama donanımı görece daha az olan genç kadınlar, nitelikli işyerleri tarafından istihdam konusunda ilk tercih olarak görülmemektedir. Türkiye, diploma devalüasyonunun yüksek olduğu ülkelerden birisidir. Yüksek öğrenim görmüş fazla sayıdaki genç kadına karşı, ekonomi nitelikli işler yaratma konusunda yetersiz kalmaktadır. Birçok genç kadının işsiz kalmasıyla, niteliği düşük işler için yüksek vasıflar istenilmekte ve sonuç olarak kırılması zor bir kısır döngü yaratılmaktadır.

Türkiye’de NEET oranları incelendiğinde ise genç kadınlarda bu oranların çok yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Kuşkusuz bu durumun ilk nedeni genç kadınlarda yüksek oranlarda gözlemlenen işsizlik olgusudur. Diğer bir neden ise eğitim dışı faktörler nedeniyle işgücüne katılım göstermemektir. Ülkemizde genç bir kadının okula devam etmeme ve işgücüne katılım göstermeme nedeni araştırıldığında karşımıza çıkan ilk meşguliyet ev işleridir. Görüldüğü üzere ülkemizde genç kadınların büyük bir kısmı ya patriarkal yapının esiri olmakta ya da işgücü piyasasında çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Bu durumun kırılması, kadınlara sosyal ve ekonomik alanlarda eşitlikler sunulmasıyla başlayacaktır. Bakım hizmetlerinin ulaşılabilir olduğu, eğitim-istihdam uyumunun sağlandığı ve nitelikli iş yaratma kapasitesinin artırıldığı bir

ekonomik düzlemde genç kadınların aleyhine işleyen kalıp yargılar da yıkılma sürecine girecektir.

## KAYNAKÇA

- ADAK Nurşen, “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı*, 2007, ss. 137-152.
- ADAK Nurşen, “Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, C.21, S.2, 2010, ss. 105-116.
- AĞDEMİR Sürmeli, “Aile ve Eğitim”, *Aile ve Toplum Dergisi*, C.1, S.1, 1991.
- AKGEYİK Tekin, “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 70, 2017, ss. 31-53.
- AKSOY Nagihan, FELEK Şencan, YAYLA Nihal, ÇEVIŞ İsmail, “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.17, S.3, 2019, ss. 146-163.
- AKSU Ali, ÇEK Fatma, ŞENOL Bahar, “Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri ’ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.1, S.25, 2013, ss. 133-160.
- ALDAN Altan, ÖZTÜRK Selcen, *Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması*, Ankara: TCMB Çalışma Tebliği No:19/05, 2019.
- ALTUN Abdülrezak, KAHRAMAN Nazan, “Kadının Çalışmasına Dair Toplumsal Cinsiyet Kalıpyargıları ve Kadınların Zihniyet Örüntüleri”, *İletişim Araştırmaları*, 2013, ss. 9-34.
- ANDREOTTI Alberta, MINGIONE Enzo, “İtalya’da Kadın İstihdamının Modernizasyonu: Tek Ülke İki Seyir”, *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*, der. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İstanbul: İletişim Yayınları, 2014.
- ANN HEWLETT Sylvia, BUCK LUCE Carolyn, “İşten Mola Alma-İşe Geri Dönme: Yetenekli Kadınları Başarı Yolunda Tutabilmek”, *İş Yaşamında Kadınlar*, çev. Leyla Aslan, İstanbul: TMESS, 2006.
- ARICI Kadir, “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizliği”, *TİSK Akademi: Genç İşsizliği Sempozyumu*, C.2, Ö.S.1, 2007, ss. 65-66.
- ARISOY Azime, KORKMAZ Adem, “Kadınlara Uygulanan Sosyal Politikalara Yönelik Halkın Algı ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur Kent Merkezi Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.5, S.2, 2018, ss. 302-316.
- ARPAT Bülent, “Türkiye’de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksek Okullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinin Rolü ve Önemi: Honaz Meslek Yüksek Okulu Örneği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.59, S.4, 2018, ss. 2193-2230.
- ASLAN Murat, ÇAKIR Merve, “İran’da İşsizlik Sorunu”, İran Araştırmaları Merkezi, 2017.
- AY Sema, “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.9, S.2, 2012, ss. 321-341.

- AYDIN Ayşe, “Genç İşsizliği Sorununun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvençe Dergisi*, S.11, 2017, ss. 1-23.
- AYGÜL Hasan Hüseyin, “Eğitime Erişim, Yoksulluk ve Formel/Enformel İşgücü Olarak Üniversite Gençliği: ’İstihdam için mi Eğitim? Eğitim için mi İstihdam?’”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C.8, 2018, ss. 58-87.
- AYVAZ KIZILGÖL Özlem, “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 13, S.1, 2012, ss. 88-101.
- BARDASI Elena, GORNICK Janet, *Women and Part-time Employment: Workers “Choices” and Wage Penalties in Five Industrialized Countries*, LIS Working Paper Series No. 223, 2000.
- BAŞ Halim, “Türkiye’de Genç Nüfus: Sorunlar ve Politikalar”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 27, 2017, ss. 225-288.
- BAŞ Halim, “Farklı Refah Rejimlerinde Genç İşsizliği ve NEET’ nin Görünümü: İtalya, İngiltere ve İsveç Örnekleri”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.8, S.21, 2019, ss. 125-148.
- BAYRAKTAR Seda, İNCEKARA Ahmet, “Türkiye’de Genç İşsizlik Profili”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.4, S.1, 2013, ss. 15-38.
- BELET Nuran, “Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15, S.1, 2013, ss. 1-28.
- BELL David N.F, BLANCHFLOWER David G., “*Youth Unemployment: Deja Vu?*”, IZA DP No. 4705, 2010.
- BERKÜN Sanem, DİLBAZ ALACAHAN Nur, ATAĞLI YAVUZ Ruya, “Kadın İstihdamını Artırmada Alternatif Bir Değerlendirme: Evde Çalışma”, *International Anatolia Academic Online Journal/ Social Science Journal*, C.2, S.2, 2014, ss. 43-61.
- BİLİCAN GÖKKAYA Veda, “Ahtapot Kadınlar: Aile ve İş Yaşamı Kısılacısındaki Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar”, *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, C. 10, 2015, ss. 233-248.
- BİNGÖL Orhan, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2015, ss. 108-114.
- BORA Aksu, *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*, İletişim Yayınları, İstanbul: 2011.
- BORA Tanıl, “Herkes İşsiz Ama Seninki Farklı: Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliğine Genel Bir Bakış”, *Boşuna Mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 6.b., İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- BOZKAYA Gülferah, “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C.3, S.5, 2013, ss. 69-89.

- BUĞRA Ayşe, “Giriş”, *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*, der. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İstanbul: İletişim Yayınları, 2014.
- BUĞRA Ayşe, ÖZKAN Yalçın, “Türkiye’nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dini Muhafazakarlık ve Kadın İstihdamı”, *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*, der. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İstanbul: İletişim Yayınları, 2014.
- BUSCH Anne, HOLST Elke, *Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model*, Berlin: DIW, 2011.
- CANSEVER Emine Betül, NAMAL Mete Kaan, “İşgücünün Görünmeyen Dezavantajları: Ne İşte Ne de Eğitimde Olmayan Gençler”, *Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar II. Kitap*, 2019, ss. 111-134.
- CENGER Hatice, ÇÜTCÜ İbrahim, “İthalattaki Değişimin Genç İşsizliğine Etkisi: Türkiye Ekonomisi Üzerine Ekonometrik Bir Uygulama”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 2018, ss. 485-503.
- CEREV Gökçe, YILDIRIM Sera, “Türkiye’de Kadınların Enformel Çalışması ve İşgücü Piyasalarındaki Konumu”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, S.7, 2017, ss. 57-78.
- CORCORAN Mary, “The Employment and Wage Consequences of Teenage Women’s Nonemployment”, *Universty of Chicago Press*, 1982, ss. 391-426.
- ÇELİK Kezban, “‘My State Is My Father’: Youth Unemployment Experiences Under The Weak State Welfare Provisions Of Turkey”, *Journal of Youth Studies*, C.11, S.4, 2008, ss. 429-444.
- ÇELİK Kezban, “‘Genç Olmak Zor İş’: Türkiye’de Genç Olmayı Etkileyen Bazı Unsurlar”, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, C.1, S.1, 2013, ss. 26-45.
- ÇELİK Kezban, BEŞPINAR Fatma Umut, “Farklı Nedenlerle Çalışma ve Çalışmanın Genç Üzerine Etkileri”, *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, C.3, 2011, ss. 59- 69.
- ÇETİNKAYA Emel, “Türkiye’de Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, (Doktora Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008a.
- ÇETİNKAYA Emel, “Türkiye’de Gençlerin Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.2, 2008b, ss.115-125.
- ÇETİNKAYA Emel, “Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları”, *Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 58, 2010, ss. 45-57.
- ÇOLAK Ömer Faruk, “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizliği”, *TISK Akademi: Genç İşsizliği Sempozyumu*, C.2, Ö.S.1, 2007, ss. 37-52.
- ÇONDUR Funda, BÖLÜKBAŞ Mehmet, “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.47, S.12, 2014, ss. 77- 93.

- ÇONDUR Funda, ŞİMŞİR CÖMERTLER Necmiye, “Türkiye’de Eğitim Harcamaları, Ekonomik Büyüme ve Genç İşsizlik İlişkilerinin Analizi”, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, C.2, S.6, 2017, ss. 44-59.
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), “2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi”, 2017.
- DALDAL Şule, “Ekonomik Modeller, Postmodernizm ve Feminist İktisat”, *ESKAR 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu: Çalışma Hayatında Kadın*, Ed. Gülay Akgül Yılmaz, İstanbul: Marmara Üniversitesi ESKAR, 2017, ss. 51-88.
- DAMA Nergis, “Türkiye’nin Eğitim, Öğrenim ve Çalışma Sürecinde Olmayan Gençleri”, SETA, S.198, 2017.
- DAYIOĞLU Meltem, KIRDAR Murat, *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*, Ankara: DPT Yayınları, 2010.
- DE BEAUVOIR Simone, *Kadınlığın Kaderi*, çev. Canset Unan, Kadın Kitapları Serisi: 2, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul: 1966.
- DEDEOĞLU Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi”, *Toplum ve Bilim Dergisi*, s. 86, 2000, ss. 139-170.
- DENİZ HACIOĞLU Müjgan, HOBİKOĞLU HAYKIR Elif, “Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirmesi: Türkiye Örneği”, *International Conference on Eurasian Economies*, 2012, ss. 11-13.
- DEMİR İlkey, “The Development and Current State of Youth Research in Turkey: An Overview”, *Young*, C.20, S.1, 2012, ss. 89-114.
- DEMİRCAN Erhan, “İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu”, Karacadağ Kalkınma Ajansı, 2012.
- DOĞAN Buhari, AKYÜZ Mürsel, “Female Labor Force Participation Rate and Economic Growth in the Framework of Kuznets Curve: Evidence From Turkey”, *Review of Economic and Business Studies*, C.10, S.1, 2017, ss. 33-54.
- DOĞAN SERKAYA Özlem, BOSTAN Hakan, “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Nüfus Projeksiyonlarına Göre Fırsatlar”, *Doğu Coğrafya Dergisi*, S.41, 2019, ss. 61-90.
- DOĞRUL Günsel, “2001 Krizi Sonrasında Türkiye’de Kentsel Alanlarda Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.22, 2008.
- DONOVAN Josephine, *Feminist Teori*, çev. Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek ve Fevziye Sayılan, 12.b., İstanbul: İletişim Yayınları, 2019.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*, 2009.
- DURSUN Salih, “İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Yönü: İşsizlik Psikolojisi”, *Türk-Metal*, 2012, ss. 50-54.



- ECEVİT Yıldız, “Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamını Tartışmak İçin Disiplinler Arası Bir Çerçeve”, *ESKAR 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu: Çalışma Hayatında Kadın*, Ed. Gülay Akgül Yılmaz, İstanbul: Marmara Üniversitesi ESKAR, 2017, ss.37-47.
- ELDER Sara, KRING Sriani, *Young and Female-a Double Strike? Gender Analysis of School-to-work Transition Surveys in 32 Developing Countries*, Geneva: ILO, 2016.
- ERBAY Ercüment, TUNCAY Tarık, “Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, C.17, S.2, 2006, ss. 25-40.
- ERDOĞAN Necmi, “Sancılı Dil, Hadım Edilen Kendilik ve Aşınan Karakter: Beyaz Yakalı İşsizliğine Dair Notlar”, *Boşuna Mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 6.b., İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- ERDOĞDU Seyhan, TOKSÖZ Gülay, “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri”, ILO, Ankara, 2013.
- ERİKLİ Süheyla, “Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim ve Düzgün İş”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18, S.1, 2016, ss. 283-302.
- ERTÜRK ATABEY Selin, “Genç İşsizliğine Çözümde Alternatif Bir Politika Önerisi: Mali Alan Uygulaması”, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S.1, 2013, ss. 170-187.
- ES Muharrem, GÜVEN Gülhan, “2015 Yılı Ulusal İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğini Azaltmaya Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi”, *Emek ve Toplum Dergisi*, C.7, S.18, 2018, ss. 215-247.
- GOLDIN Claudia, “The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History”, NBER Working Paper Series No.4707, 1994.
- GÖRMÜŞ Ayhan, “Türkiye’de Yetersiz İstihdam: Cinsiyet Temelli Bir Lojistik Regresyon Modeli”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2019, ss. 1005-1028.
- GÜÇLÜ Mehmet, “Ekonomik Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye için U Hipotezinin Yeniden Test Edilmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 32, 2018, ss. 203-210.
- GÜLOĞLU Tuncay, KORKMAZ Adem, KİP Murat, “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2003, ss. 51-96.
- GÜNAYDIN Davuthan, ÇETİN Murat, “Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.22, 2015, ss.17-34.
- GÜNDOĞAN Naci, *Genç İşsizliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001.
- GÜNER Tuğba, USLAN URAL Yurdanur, ÇİÇEK Özal, “Türkiye ve Avrupa Birliği’ndeki Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C.5, S.10, 2014, ss. 55-75.

- GÜNEŞ Fatime, “Yoksulluk Kuramlarının Kadın Yoksulluğu Açısından Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, *Kalkınma İktisadının Penceresinden Türkiye’ye Bakmak*, der. Hasan Cömert, Emre Özçelik ve Ebru Voyvoda, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- GÜNŞOY Güler, ÖZSOY Ceyda, “Türkiye’de Kadın İşgücü Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi”, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, C.49, S. 568, 2012, ss. 23- 42.
- GÜRBÜZ Mehmet, AYDIN Ahmet Hamdi, “*Zaman Kavramı ve Yönetimi*”, 2012.
- GÜRSEL Seyfettin, UYSAL KOLAŞIN Gökçe, *İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak*, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, 2010.
- GÜVEN Aytakin, MOLLAVELİOĞLU Şükrü, ÇAKAR DALGIÇ Başak, “Asgari Ücret İstihdamı Artırır mı? 1969-2008 Türkiye Örneği”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, C.38, S.2, 2011, ss. 147-166.
- HANÇERLİOĞLU Orhan, *Ekonomi Sözlüğü: Ekonomik Terimler ve Ekonomi ile İlgili Ticaret ve Hukuk Terimleri*, 5.b., İstanbul: Remzi Kitapevi, 1993.
- HÜSEYİNLİ Namık, HÜSEYİNLİ Tahire, “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, ss. 108-137.
- ILO (International Labour Office), *GLOBAL EMPLOYMENT TRENDS FOR YOUTH 2017*, Geneva: ILO, 2017a.
- ILO (International Labour Office), *World Employment Social Outlook: Trends For Women 2017*, Geneva: ILO, 2017b.
- İŞİK Volkan, “Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç Nüfusta Atalet”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.5, S. 11, 2016, ss. 130-145.
- İŞİK Ebru, SERDAROĞLU Ufuk, “Kadın Emegi: Feminist İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2015, ss. 6-14.
- İKV (İktisadi Kalkınma Vakfı), *AB Katılım Sürecindeki Türkiye’nin Kadın İstihdamı Karnesi*, İstanbul: İKV, 2019.
- İŞLER Ruhan, ŞENTÜRK Canan, “Tarihsel Açından Uluslararası Kurum/Kuruluşlarda ‘Ekonomik Kalkınma’ ve ‘Kadın’ İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.9, S.22, 2017, ss. 375-388.
- İZGİ Berna, “Genç İşsizliği Eğitim ile Olan İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11, S.41, 2012, ss. 295-310.
- KAPAR Recep, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011, ss. 129-163.

- KARABIYIK İlyas, “Türkiye Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.32, S. 1, 2012, ss. 231-260.
- KARADENİZ Oğuz, “Türkiye’de A-Tipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.1, S.2, 2011, ss. 83-127.
- KARAHAN DURSUN Pınar, “Doğrudan Yabancı Yatırımların Eğitim Düzeylerine Göre Genç İstihdam Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği”, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 2019, ss. 83-111.
- KARAHAN DURSUN Pınar, USLU ÇAĞLARIRMAK Nilgün, “Genç İşsizliğin Yetişkin İşsizlik ile Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye için Kalman Filtresi Yöntemi ile Dinamik Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.19, S.3, 2019, ss. 115- 136.
- KARAMESSINI Maria, “Yunanistan’da Kadın İstihdamının Sergilediği Eğilimler ve İzlediği Yollar: Kadınların Ekonomik Bağımsızlığa Giden Zorlu Yolculuğu”, *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*, der. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İstanbul: İletişim Yayınları, 2014.
- KARLILAR Selin, KIRAL Gülsen, “Kadın İşgücüne Katılımı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Ülke Grupları İçin Panel Veri Analizi”, *Third Sector Social Economic Review*, C.54, S.2, 2019, ss. 935-938.
- KARPAT ÇATALBAŞ Gaye, “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.6, S.10, 2015, ss. 249-281.
- KAYALI Güliz Seda, *Genç İşsizliği*, Ankara: Türk Metal Yayınları, 2015.
- KAYNAK Muhteşem, “İşsizlik ve Emek Kalitesi”, *TISK Akademi: Genç İşsizliği Sempozyumu*, C.2, Ö.S.1, 2007, ss. 67-86.
- KELLEÇİ ÜRÜT Serap, TÜRK Zehra, “Genç İşsizliğin İncelenmesi: OECD Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.5, S.13, 2016, ss. 10-25.
- KESKİN Halil İbrahim, AKSOY Emre, “OECD ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Gelir Artışı ve İşgücüne Katılım Arasındaki İlişki: Panel Eşbütünleşme Analizi”, *Third Sector Social Economic Review*, C.54, S.1, 2019, ss. 1-20.
- KILIÇ Dilek, ÖZTÜRK Selcen, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.47, S.1, 2014, ss. 107-130.
- KILIÇ Yalın, “Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEİY) Yer Alan Gençler”, *Eğitim ve Bilim*, C.39, S.175, 2014, ss. 121-135.
- KILINÇ Nazan Şahbaz, “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.4, S.9, 2015, ss. 121-135.
- KIM Marlene, “Women Paid Low Wages: Who They are and Where They Work”, *Monthly Labor Review*, C. 123, S.26, 2000, ss. 26-30.

- KIRAN Elif, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Türkiye’de Çocuk Gelinler”, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2017, ss. 1-8.
- KOCACIK Faruk, GÖKKAYA Veda, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.6, S.1, 2005, ss. 195-219.
- KORAY Meryem, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de ‘Cinsiyet’ Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştirisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011, ss. 13-53.
- KORENMAN Sanders, NEUMARK David, “Cohort Crowding And Youth Labor Markets: A Cross-National Analysis”, N.B.E.R Working Paper Series No. 6031, 1997.
- KORKMAZ Murat, ALACAHAN Dilbaz, TUNA CESİM Dilek, YÜCEL Ali Serdar, ARAS Gökşen, “Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması”, *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, C.8, S.9, 2013, ss. 1845-1863.
- KUTLAR Aziz, ERDEM Ekrem, AYDIN Fatma Fehime, “Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, C. 7, S.1, 2012, ss. 149-198.
- KÜÇÜK Müşerref, “Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, C.7, S.1, 2015, ss. 1-17.
- KÜMBÜL GÜLER Burcu, “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.55, S.1, 2005, ss. 373-394.
- LUCI Angela, “Female Labour Market Participation and Economic Growth”, *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 2009, ss. 1-11.
- MEMİŞ Emel, ÖNEŞ Umut, KIZILIRMAK Burça, “Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi”, *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, der. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, 2.b., İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- MİKE Faruk, KARLILAR Selin, “Ekonomik Küreselleşme Sürecinin Kadın İşgücüne Katılımı Üzerine Etkisi: Gelişmekte Olan Asya Ülkeleri Örneği”, *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2019, ss. 153-166.
- MORENO Luis, “Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı”, *Sosyal Politika Yazıları*, der. Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, 6.b., İstanbul: İletişim Yayınları, 2013.
- MURAT Sedat, ŞAHİN Levent, *AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2011.
- OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development), “Education at a Glance 2019: OECD Indicators”, Paris, 2019.

- O'HIGGINS Nail, "The Challenge Of Youth Unemployment", Geneva: ILO Employment and Training Papers 7, 1997.
- O'HIGGINS Nail, "Youth Unemployment And Unemployment Policy: A Global Perspective", Geneva: ILO, 2001.
- ÖREN Kenan, ŞAHVERDİOĞLU Hilal, "Türkiye'de Genç İşsizliği ve Genç İşsizliğinin Giderilmesinde Aktif İstihdam Politikaları", *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, C.4, S.1, 2016, ss. 5-37.
- ÖRUÇ Erhan, "Global Krizin Genç İşsizlik Üzerine Etkileri: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü Ülkelerinin Karşılaştırılması", 2019.
- ÖZDEMİR Çağlar, "Türkiye'de Zaman Kullanımın Analizi", *Journal of Political Economy*, 2003, ss. 111-135.
- ÖZER Mustafa, BİÇERLİ Kemal, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003-2004, ss. 55-86.
- ÖZER Ufuk, TOPAL Mehmet Hanefi, "Genç İşsizliği, Suç, Göç, İntihar ve Boşanma Düzeyleri ile İlişkili midir? Türkiye'den Ampirik Bir Kanıt", *Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.6, S.5, 2017, ss. 50-63.
- ÖZKAN Gökçen Sayar, ÖZKAN Bülent, "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Çalışma", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.1, S.24, 2010, ss. 91-104.
- ÖZTÜRK Mustafa, ÇETİN Başak Işıl, "Dünyada ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadınlar", *Journal of Yasar University*, C. 16, S.4, 2009, ss. 2661-2698.
- ÖZTÜRK Şenol, AS İzzettin, "Dünyada Genç İstihdamının Genel Görünümü", 2019.
- PALAZ Serap, ÇOLAK Olcay, "2008 Küresel Krizi ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, S.25, 2011, ss. 99-115.
- PARLAK Zeki, ÖZDEMİR Süleyman, "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", *Sosyal Siyaset Konferansları*, C.1, S.60, 2011, ss. 1-60.
- PARLAKTUNA İnci, "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C.10, S.4, 2010, ss. 1217-1230.
- PEKER Ayşe Esra, ŞANLI İrem, EREN Esra Gözde, "Türkiye'de Genç İşsizlik ile Mücadelede Yeni Bir Yaklaşım: Yeni Ekonomi ve E-Ticaret", *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi*, C.3, S.9, 2019, ss. 44-60.
- POLAT Esin, *Yoksulluk ve Şiddet Kıskaçında Kadın: Mücadelede Örnek Olaylarla Birlikte Kadın İstihdamının Önemi, Mevcut Politikalar ve Uygulama Örnekleri*, Kurgu Kültür Merkezi Yayınları, Ankara: 2017.
- PİRLER Bülent, "Genç İşsizliği Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar", *TİSK Akademi: Genç İşsizliği Sempozyumu*, C.2, Ö.S.1, 2007, ss. 147-155.
- RICHARDSON David, *The Impact of the Recession on Women*, Australia Institute, 2009.

- RITTERSBERGER TILIÇ Helga, KALAYCIOĞLU Sibel, “Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sektördeki Kadınlar, *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, der. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, 2.b., İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- RUBERY Jill, RAFFERTY Anthony, “Women and Recession Revisited”, *Work, Employment and Society* C.27, S.3, 2013, ss. 414-432.
- SAKLI Ali Rıza, *Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post Fordizm*, Ankara: 2007.
- SALIDO Olga, MORENO Luis, “İspanya’da Kadın İstihdamı ve İspanyol Refah Rejiminin Gelişimi”, *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*, der. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İstanbul: İletişim Yayınları, 2014.
- SANAL Engin, “Dünya Kadınlar Günü’nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, S.77, 2007.
- SANAL Engin, “Küresel Ekonomik Kriz ile Dünyada ve Türkiye’de Artan Genç İşsizliği”, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, 2010, ss.1-11.
- SARITAŞ ELDEM Canet, “Genç Kadın Emegi ve Sermaye Arasındaki Pazarlık: Devlet, Emek Piyasası ve Aile Bağlamında Bir İşsizlik Analizi”, *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, C.7, S. 1, 2015, ss. 16-31.
- SAVCI İlkay, “Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları”, *TİSK Akademi: Genç İşsizliği Sempozyumu*, C.2, Ö.S.1, 2007, ss. 87-108.
- SAYIN Ali Kemal, “ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamaları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2019, ss. 1877-1916.
- SAYIN Ferhat, “Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.13, S.4, 2011, ss.33-53.
- SEN Amartya, *Özgürlükle Kalkınma*, çev. Yavuz Alogan, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2004.
- SEREL Hicran, ÖZDEMİR Burçin Sinem, “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.15, S.3, 2017, ss. 132- 148.
- SHOLKAMY Hania, “Özel Hayatlar Çalışma Olasılıklarını Nasıl Belirler: Mısır’da Yoksul Kadınların İstihdamı Üzerine Düşünceler”, *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*, der. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İstanbul: İletişim Yayınları, 2014.
- SIGNORELLI Marcello, CHOUDHRY Misbah, MARELLI Enrico, “The Impact of Financial Crises on Female Labour”, *European Journal of Development Research*, C.24, S.3, 2012, ss. 413-433.
- TANSEL Aysıt, “*Changing Returns to Education Men and Women in a Developing Country: Turkey, 1994-2005*”, METU and IZA, 2010.
- TANSEL Aysıt, “*2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*”, TÜSİAD, 2012.

- TANSEL Aysıt, TAŞCI Mehmet, “*Determinants of Unemployment Duration for Men and Women in Turkey*”, IZA DP No.1258, 2004.
- TAŞ Yunus, BİLEN Merve, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.3, S.6, 2014, ss. 50-69.
- TAŞ Yunus, KÜÇÜKOĞLU Mahmut, DEMİRDÖĞMEZ Mehmet, “Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Alternatif Çözüm Önerileri”, *Emek ve Toplum Dergisi*, C.7, S.18, 2018, ss. 279-294.
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), “*OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler*”, Ankara: TİSK, 2008.
- TOKSÖZ Gülay, “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1994.
- TOKSÖZ Gülay, *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, ILO, Ankara: 2007.
- TOKSÖZ Gülay, *Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasaları*, Ankara: ILO, 2009.
- TOKSÖZ Gülay, “Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkamazında Kadın Emegi”, *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, der. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, 2.b., İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- TORUN Mustafa, ARICA Feyza, “2008 Global Ekonomik Krizin Genç İşsizlik Açısından Değerlendirilmesi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.9, S.1, 2011, ss. 167-177.
- TSANI Stella, PAROUSSOS Leonidas, FRAGIADAKİS Costas, CHARALAMBİDİS Ioannis, CAPROS Pantelis, *Female Labour Force Participation and Economic Development in Shouthern Mediterranean Countries: What Scenarios for 2030?*, MEDPRO, 2012.
- TUNÇ İlhan Aynur, “Kız Çocuklarının Okula Gitmeme Nedenleri: Van İli Örneği”, *Yüzücü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.6, S.1, 2009, ss. 237-269.
- TÜLEYKAN Hayrettin, “Asgari Ücret Zammının Enflasyon ve İşsizlik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği (1988-2018)”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, C.54, S.1, 2019, ss. 205-221.
- TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İş adamları Derneği), “*Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*”, Ankara, 2002.
- UN (United Nations), “*Definition of Youth*”, 2013.
- UYANIK Yücel,” Düalist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.1, S.3, 1999, ss. 1-8.
- UYSAL Gökçe, ACAR Uğurcan, *15-19 Yaş Aralığındaki 1,3 Milyon Genç Ne Eğitimde Ne İstihdamda*, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, 2019.
- ÜNSAL Erdal, *Makro İktisat*, 8.b., Ankara: İmaj Yayıncılık, 2009.

- ÜNÜVAR Burcu, “Kadının Adı Var, İşi Yok!”, *İktisat ve Toplum*, S. 89, 2018, ss. 44-50.
- ÜSTÜN İLKNUR, “Ayrımcılık Bağlamında Beyaz Yakalı İşsizliği”, *Boşuna Mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 6.b., İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- VERICK Sher, *Who Is Hit Hardest during a Financial Crisis?: The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn*, IZA DP No. 4359, 2009.
- YELKENCİ Zeynep Sümeyye, “Orta Doğu ve İslam Ülkelerinde Çalışma Yaşamında Kadın”, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Orta Doğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü, 2019.
- YENTÜRK Nurhan, BAŞLEVENT Cem, Türkiye’de Genç İşsizliği, “Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu No. 2”, 2007.
- YERTÜM Umut, “Küreselleşmenin Fordist-Kitlesel Üretim Tarzına Etkisi”, *Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.1, S.1, 2017, ss. 67-88.
- YILDIZ Emel, YILDIZ Nural, “Türkiye’de Kamu Eğitim Harcamalarının Cinsiyete Göre İşgücüne Katılımına Etkisi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2019, ss. 41-57.
- YILDIZ Özkan, “İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye’de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması”, *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C.2, S.3, 2013, ss. 95-110.
- YILMAZ Abdullah, BOZKURT Yavuz, İZCİ Ferit, “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.9, S. 2, 2008, ss. 89-114.
- YILMAZ Merve, ZOĞAL Yeliz, *Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği*, Torino: Uluslararası Ekonomi Kongresi-EconWorld, 2015.
- WB (World Bank), “*World Development Report 2013: Jobs*”, Washington: DC: WB, 2013.
- WB (World Bank), “*The Global Gender Gap Report*”, Washington: DC: WB, 2018.
- WB (World Bank), “*The Changing Nature of Work*”, Washington: DC: WB, 2019.
- WOOLF Virginia, *Kendine Ait Bir Oda*, çev. İlknur Özdemir, 6.b., İstanbul: Kırmızı Kedi Yayınevi, 2014.