

PAPER DETAILS

TITLE: Türkiye'de Genç Yetiskin Kadınların İsgücü Durumuna Yönelik Bir İnceleme

AUTHORS: Selda GÖRKEY, Elif ÇAGLI KAYNAK

PAGES: 2687-2733

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2718045>

Türkiye’de Genç Yetişkin Kadınların İşgücü Durumuna Yönelik Bir İnceleme

Selda GÖRKEY¹

ORCID ID: 0000-0002-2760-3667

Elif ÇAĞLI KAYNAK²

ORCID ID: 0000-0001-9426-3132

DOI: 10.54752/ct.1191458

Öz: Gençlikten yetişkinliğe geçiş aşamasında olan bireylerin oluşturduğu genç yetişkinler, genellikle işgücüne yeni katılmış ya da katılmak üzere olduklarından birtakım sorunlarla karşılaşır. Bu sorunlar cinsiyet bazında incelendiğinde, kadınların bu süreçte daha fazla güçlüklerle karşılaştığı görülür. Genç yetişkin kadınlar, öncelikle kadın işgücünün karşılaştığı hane içi sorumluluklar nedeniyle kadın istihdamının ikincil olarak görülmesi problemiyle yüzleşmektedir. Bu durumun da etkisiyle, doğurganlık çağında olan genç yetişkin kadınların sıklıkla çocuk sahibi olma ile işgücünde bulunma arasında tercih yapmaları gerekmektedir. Türkiye’de kadın işgücüne ait problemler ve genç işgücünün karşılaştıkları problemlerin kronikleşerek ileri yaş gruplarına yansımaları, işgücünde genç yetişkin kadınların ayrı bir grup olarak incelenmesini önemli hale getirmektedir. Türkiye’de, 25-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınlara ilk kez yönelerek, bu grubun işgücü durumunu makro açıdan araştırmayı amaçlayan çalışma, konuya ilişkin bir durum tespiti yapmayı ve politika önerilerinde bulunmayı hedeflemektedir. Türkiye’de genç yetişkin kadınlarda işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklere göre daha düşük, işsizlik oranı ise daha yüksektir. Yarı-zamanlı çalışanlar içinde, özellikle 30-34 yaş grubunda,

¹ Dr. Öğr. Üyesi. Işık Üniversitesi. İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü. selda.gorkey@isikun.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi. İstanbul Kent Üniversitesi. İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. elif.caglikaynak@kent.edu.tr

GÖRKEY, S. ÇAĞLI KAYNAK, E. (2022),”Türkiye’de Genç Yetişkin Kadınların İşgücü Durumuna Yönelik Bir İnceleme”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.75. s. 2687-2734

Makale Geliş Tarihi: 09.05.2022- Makale Kabul Tarihi: 28.09.2022

kadınların oranı erkeklere göre çok daha yüksek olup; aradaki fark giderek artmaktadır. İstihdamın sektörel dağılımı, genç yetişkin kadınların oldukça büyük bir kısmının hizmetler sektöründe istihdam edildiğini; eğitim düzeyinin incelenmesi ise işgücünde aktif genç yetişkin kadınların yarısından fazlasının yükseköğretim mezunu olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, genç yetişkin kadınların erkeklere kıyasla daha nitelikli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ile son olarak, genç yetişkin kadınlara yönelik bakım yükünü azaltarak işgücüne katılımı arttırmayı ve işsizliği azaltmayı hedefleyen çeşitli politikalar önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşgücü, İstihdam, Kadınlar, Genç Yetişkinler, Genç Yetişkin Kadınlar

An Examination of the Labor Force Status of Young Adult Women in Turkey

Abstract: Constituted by the individuals in the transformation process from the youth to adulthood, young adults experience some challenges in the labor force as they are either newcomers to or are about to enter the labor market. An examination of these challenges from the gender perspective shows that women encounter problems to a larger extent compared to men in this process. Because household labor is asymmetrically laid on women, young adult women face the perception that women's employment is considered to be secondary. As a result of this; young adult women, who are at the fertility age, mostly face a trade-off between bearing a child and being in the labor force. In addition to such challenges experienced by the women in Turkey, the chronic labor market problems for the youth that are then reflected in the further age groups also makes it crucial to examine the labor market status of young adult women as a separate group. Accordingly, this study aims to examine the 25-34 aged young adult women in the labor force for the first time in Turkey by focusing on the macro perspective and offer policy recommendations. The labor force participation and employment rates of young adult women are lower than men in the same age group in Turkey, while the unemployment rate is higher. The share of women in total part-time workers, particularly in the 30-34 age group, is extremely higher than men and the gap keeps widening. The sectoral composition of employment shows that a remarkably high share of young adult women is employed in the services sector, and the examination of educational attainment indicates that more than half of the young adult women that are active in the labor force have a tertiary level of education in Turkey. Accordingly, the study finds out that young adult females are more qualified than their male

counterparts. Finally, the study offers some policy recommendations that aim to decrease unemployment and increase labor force participation of young adult women by adjusting care duties.

Keywords: Labor Force, Employment, Women, Young Adults, Young Adult Women

Giriş

İşgücü piyasası göstergeleri, bir ekonomide bireylerin işgücünde olma ya da olmama durumlarını özetlediğinden bu göstergelerin incelenmesi söz konusu ekonominin yapısı hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. İşgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarının başlıcalarını oluşturduğu bu göstergelerin yaş grupları ve cinsiyet kırılımı dikkate alınarak araştırılması ise ilgili ekonomideki sorunların ve geliştirilmeye açık alanların tespiti sonucunda gerekli politikaların önerilebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

İşgücü durumu incelenmesi genellikle çalışma çağındaki nüfus olarak kabul edilen 15-64 yaş grubu için ya da 15 yaş üstü nüfusa yönelik olarak yapılmaktadır. Bu grubun içerisinde yer alan 15-24 yaş grubu nüfus ise gençler olarak adlandırılmaktadır. Özellikle son yıllarda birçok ülkede gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları güçlükler ve kırılganlık nedeniyle bu grubun işgücü durumu, en çok da genç işsizliği, sıklıkla incelenmektedir. Ancak konuyu makro açıdan inceleyen çalışmalar diğer yaş gruplarına ayrı ayrı odaklanmamaktadır. Oysa, makro açıdan da diğer yaş gruplarının işgücü durumunun incelenmesi önemlidir. Özellikle yaş sıralamasına göre, gençleri kısmen kapsayan kısmen de onları takip eden genç yetişkinlerin işgücü durumlarının değerlendirilmesi ve bu grubun sıklıkla yaşadığı sorunların tespit edilmesi gereklidir. Bu durumun başlıca sebebi, genç yetişkinlerin, gençlikten yetişkinliğe geçiş sürecinde olmalarıdır. Knijn'e (2012b: 9) göre, yetişkinliğe geçiş için tamamlanması gereken aşamalar bulunmakta olup bu aşamalar; aileden ayrı yaşamaya başlama, işgücü piyasasına katılma, bağımsız gelir elde edebilme ve eş bulma ile çocuk sahibi olmadan oluşmaktadır. İşgücü piyasasına katılmanın yetişkinliğe geçişte bir aşama olması dolayısıyla, genç yetişkinlerin işgücü durumunun incelenmesi, öncelikle kavramın içeriği bakımından bir gereklilik haline gelmektedir. Ancak bu yaş grubuna odaklanılmasının gerekliliği yalnızca bununla sınırlı değildir. Gençlikten yetişkinliğe geçiş aşamalarının tamamlanması günümüzde genellikle gençlik üst yaş sınırı olan 24'ün sonrasına kalarak uzun yıllar almaktadır (Knijn, 2012b: 9; Wimer vd, 2020: 2). Geçiş sürecinin uzun sürmesi ise; gençlerin işgücü piyasasında yaşadıkları sorunların genç yetişkinlere de yansması sonucunu doğurabilmektedir. Genç yetişkinlerin işgücü piyasasına ya yeni girdikleri ya da çok tecrübeli olmadıkları da dikkate alındığında gençlerin işgücü piyasasında yaşadığı kırılganlığın kısmen de olsa genç yetişkinlerde de görülmesinin beklenebileceği sonucuna varılabilir. Bu durum ise genç

yetişkinlerin işgücü durumunun incelenmesini gerekli kılan bir diğer nedeni oluşturmaktadır.

Knijn (2012b) genç yetişkinler ile ilgili yaş grubunu 18-34 olarak belirlemiştir. Bu çalışma ise gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları; tecrübelerinin az olması ya da olmaması dolayısıyla pek tercih edilmemeleri, kriz dönemlerinde öncelikli işten çıkarılabilecek olarak değerlendirilmeleri, güvencesiz istihdam koşulları ile karşılaşmak (Kuvvetli Yavaş, 2021: 153, 156) gibi mevcut güçlükleri kabul edip bu güçlüklerin bir sonraki yaş grubu olan 25-34 yaş grubunda da mevcut olabileceği tezini savunmakta ve üst yaş grubu belirlenmesinde Knijn'i (2012b) baz alarak, genç yetişkinleri 25-34 yaş grubu olarak tanımlamaktadır. Bu yaş grubunun işgücüne yeni dahil olan ve aktif olması beklenen bireylerden oluşması (Dikmen, 2020: 212) ve OECD'ye göre (2021a) birincil çalışma dönemindeki nüfus olarak adlandırılan 25-54 yaş grubunun içerisinde olması da genç yetişkinlerin diğer yaş gruplarından ayrı olarak incelenmesini gerekli kılan bir diğer nedendir.

Genç yetişkinlerde işgücü durumunun incelenmesi, kadınlar açısından ayrıca önem taşımaktadır. Bu durumun sebebi yalnızca kadınların işgücünde karşılaştığı sorunlarla sınırlı değildir. Kuşkusuz kadın işgücünün sıklıkla karşılaştığı; hane içi ve bakım sorumlulukları nedeniyle işgücüne ve istihdama katılımının erkeklere kıyasla düşük olması; güvencesiz çalışma koşulları, esneklik adı altında yarı-zamanlı çalışma, eksik istihdam ve daha düşük ücret düzeyine maruz kalma gibi sorunlar oldukça önemli olup kadın işgücünü konu alan literatürdeki birçok çalışmada incelenmiştir (Karabıyık, 2012; Tilev, 2018; Umutlu ve Öztürk, 2020). Ancak genç yetişkinlerde kadın işgücünün ayrıca incelenmesine duyulan sebep, kariyerlerinin başlarında olan bu kadınların işgücü piyasası koşulları dolayısıyla kariyer ve çocuk sahibi olmayı bir arada sürdürememe riskiyle karşı karşıya kalmalarıdır. Bu risk ise genç yetişkin kadınların çoğu kez işgücüne katılım ve doğurganlık arasında tercih yapmalarına sebep olmaktadır (Karabchuk, 2020:225; Knijn, 2012c: 20). Diğer yaş gruplarına da yansıyan bu ikilemin, günümüzde yetişkinliğe geçişin uzun yıllar sürmesi nedeniyle 25-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınlar için daha belirgin olduğu söylenebilir. Genç yetişkin kadınların henüz çalışma hayatının başındayken işgücünden kopması ya da işgücüne hiç dahil olamaması, sosyal ve ekonomik dışlanmaya maruz kalmalarına neden olarak gelecek yaşamlarındaki refah düzeylerine doğrudan etki edebilecektir. Çocuk sahibi olarak çalışma yaşamına devam eden genç yetişkin kadınlar açısından da zaman bazlı çalışma, güvenceli çalışma koşulları, erkeklerle eşit ücret, gibi eşitliği temel alan konularda incelemelerin yapılması kadın istihdamı konusuna katkı sağlayabilir. Tüm bu sebeplerle; genç yetişkinler içerisinde kadınların işgücü durumunun incelenmesine odaklanılması; durum tespiti için yapılarak bu sorunların belirlenmesi, gerekli politikaların geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

İşgücü piyasasındaki gençler ve kadınlar ile ilgili literatürde çok sayıda çalışma olsa da işgücü piyasasında genç yetişkinleri inceleyen çalışmaların birkaç

tane ile sınırlı olduğu, kadınlar arasında genç yetişkin kadın işgücüne odaklanan çalışmaların ise daha da sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Mevcut çalışmalardan; Bradley ve Devadason (2008) genç yetişkinlerin işgücü piyasasındaki geçişlerini, Rumbaut (2004) ise genç yetişkinlerin profilini, tanımladıkları yaş grubundaki kadınlar, erkekler ve tüm bireyler için incelemişlerdir. Knijn (2012a) ise, konuyu yalnızca işgücü politikalarıyla sınırlandırmayarak, Avrupa’da yetişkinliğe geçiş sürecindeki bireylere yönelik mevcut iş ve aile politikalarını incelemiş ve politika önerilerine yer vermiştir. Wimer vd. (2020) genç yetişkinleri; yoksulluk ve gençlikten yetişkinliğe geçişi uzun dönem açısından incelemiş ve genç yetişkinlerin işgücü piyasasından kopuk oldukları sonucuna ulaşmıştır. Karabchuk (2020) ve Berthelon ve Kruger (2017) ise genç yetişkin kadınlara odaklanarak konuyu işgücü-doğurganlık kararı arasındaki etkileşim açısından incelemişlerdir.

Kadın işgücünü Türkiye açısından ele alan literatür incelendiğinde, kadın istihdamına yönelik zengin literatüre (Dedeoğlu, 2000, 2009; Berber ve Yılmaz Eser, 2008; Karabıyık, 2012; Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2021; Kuvvetli Yavaş, 2021) karşın, genç yetişkin kadınlara odaklanan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Çakır vd. (2019) ve Acar vd. (2020), İstanbul ve Bursa’da tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan genç yetişkin kadınların çalışma sebeplerini ve çalışma koşullarını araştırmıştır. Dikmen (2020), genç yetişkin işgücünü eksik istihdam açısından incelerken; Görmüş (2019) ve Taşçı (2006) ise eksik istihdamın kadınlar ile 30-34 ve 35-39 yaş grubunda görüldüğüne vurgu yapmışlardır. Dedeoğlu vd. (2021) ise, doğrudan genç yetişkin kadınlara odaklanmasa da erken (okul öncesi) çocuk bakımı ve eğitimi hizmetlerinin yeterli ölçüde yaygın olmamasının kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkisinden hareketle konuya ilişkin çözüm modelleri önermiştir.

Bu çalışmanın genç yetişkin tanımıyla incelediği 25-34 yaş grubundaki kadın işgücüne ilişkin çeşitli istatistikler de önemli bilgiler sunmaktadır. 2019 yılında gençlerden sonra görülen en yüksek işsizlik oranları %18.1 ile 25-29 yaş grubunda ve %12.4 ile 30-34 yaş grubunda olup (TÜİK, 2021a), 25-29 yaş grubundaki kadınların %53.67’si ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmededir (NEİY; İngilizcesi NEET – Not in Education, Employment, or Training) (TÜİK, 2021b). OECD (2021b) verilerine göre, aynı yılda 25-29 yaş grubundaki NEİY kadınların %51.11’i işgücünde yer almamaktadır. TÜİK’e (2021c) göre, yine 2019 yılında, 25-29 yaş grubundaki erkek ve kadın işgücüne katılım oranları sırasıyla %90.9 ve %50; 30-34 yaş grubunda ise sırasıyla %94.6 ve %47.3 olarak gerçekleşmiştir³. Genç yetişkin kadınların oldukça düşük işgücüne katılımlarına karşın, 2019 verilerine göre, Türkiye’de toplam istihdamın %26.2’sini bu çalışmada genç yetişkinler olarak adlandırılan 25-34 yaş grubundaki bireyler oluşturmuştur TÜİK (2021a). Bu

³ 2020 yılı verileri, COVID-19 pandemisinin etkilerini içerdiği için pandemi öncesi en güncel yıl olan 2019 verileri paylaşılmıştır.

istatistikler, Türkiye’de genç yetişkin kadınların işgücüne katılımlarının düşük olmasına ek olarak, gençlerin işgücünde yaşadığı sorunların genç yetişkinlere de yansıtıldığının önemli göstergelerini oluşturmaktadır.

Türkiye’de genç yetişkinlerin toplam istihdam içerisindeki önemli payları ile ilgili yaş grubundaki kadınların işgücüne katılımlarının düşük olması bir arada değerlendirildiğinde, genç yetişkin kadınların işgücüne katılımının sağlanması durumunda ulaşılması mümkün olan üretim potansiyelinin önemli ölçüde artış gösterebileceği anlaşılabilmektedir. Genç yetişkin kadınların işgücüne katılması kuşkusuz yalnızca makro kazanımlara sebep olmayacak, kadınların sosyal ve ekonomik dışlanmalarını azaltarak refah düzeylerinin artışına da önemli ölçüde katkıda bulunacaktır. Bu sebeple genç yetişkin kadınların işgücü durumunun, kadın işgücünden ayrı olarak incelenmesi önemlidir. Bu potansiyele ve Türkiye’de kadın işgücünü/istihdamını inceleyen zengin literatüre karşın, literatürde Türkiye’de doğrudan genç yetişkin kadınlara yönelerek bu grubun işgücü durumunu incelemeyi ve karşılaştıkları problemleri belirlemeyi amaçlayan çalışma bulunmamaktadır. Literatürdeki bu boşluğu doldurmayı amaçlayan bu çalışma, işgücü piyasasında 25-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınları makro perspektiften araştırmaktadır. İlgili grubun işgücü piyasasındaki durumları ve işgücünde karşılaştıkları problemler, çeşitli istatistikler aracılığıyla tespit edilmiş ve ardından politika önerilerine yer verilmiştir.

Çalışmanın diğer kısımları şu şekilde planlanmıştır. İkinci bölümünde literatür taraması yapılmış, ardından ise işgücünde kadınlar ve genç yetişkin kadınlara değinilerek konunun arka planı açıklanmıştır. Üçüncü bölümde Türkiye’de genç yetişkin kadınların işgücü durumu; temel işgücü göstergeleri, istihdamda ve eğitimde olma durumu, zamana bağlı çalışma şekilleri, istihdamın sektörel dağılımı ve eğitim düzeyi açılarından incelenmiştir. Dördüncü bölümde ise çalışmanın bulgularına göre şekillenen politika önerilerine yer verilmiş ve beşinci bölüm ile çalışma sonuçlandırılmıştır.

Literatür Taraması ve Arka Plan

Literatür Taraması

İşgücü piyasasında gençleri ve kadınları inceleyen çok sayıda çalışmaya karşın, işgücü piyasasında genç yetişkinleri veya genç yetişkin kadınları konu alan literatürün oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Genç yetişkinlerin işgücündeki durumunu inceleyen az sayıda çalışma ise yalnızca kadınlara yönelmeyip konuyu genel olarak inceleyenlerdir. Konuyu genel olarak inceleyen bu çalışmalardan önde gelenlerinden birisi, genç yetişkinleri kavram ve politika bağlamında oldukça kapsamlı bir şekilde inceleyen Knijn’dir (2012a). İlgili çalışmada, Avrupa Birliği’nde ve üye ülkelerde gençlikten yetişkinliğe geçiş sürecinde genç yetişkinlerin karşılaştığı sosyal riskleri, sorunları ve bu bireylere yönelik politikaları incelemiştir. Çalışma ve

aile politikalarına odaklanılan çalışmada, karşılaştırmalı ülke incelemelerine de yer verilmiştir. Knijn (2012b: 9) ise, gençlikten yetişkinliğe geçiş için bireylerin tamamlanması gereken birtakım aşamalardan bahsetmiştir. Aileden ayrı yaşama, işgücü piyasasına katılma, bağımsız olarak gelir elde edebilme ve eş bulma ile çocuk sahibi olma olarak sıralanabilen bu aşamaların tamamlanmasını uzun yıllar sürebilerek 25 yaştan sonrasına kalabileceğini belirtmiştir. Yetişkinlik yasal alt sınırının birçok ülkede 18 (ya da 21) olarak kabul edilmesi nedeniyle de Knijn (2012b) genç yetişkinleri 18-34 yaş grubu ile incelemiştir. Wimer vd. (2020: 2) de günümüzdeki genç yetişkinlerin eğitimi tamamlama, aile evinden ayrılma ve eş bulma gibi yetişkin olma işareti kabul edilen eylemleri, geçmişteki genç yetişkinlere göre daha ilerleyen yaşlarda yerine getirebildiklerini vurgulamışlardır.

Genç yetişkinler konusundaki konudaki sınırlı sayıdaki çalışmalardan biri olan Bradley ve Devadason (2008:119), Bristol’da yaşayan genç yetişkinlerin işgücü piyasasındaki geçişlerini incelemişlerdir. Kalitatif araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, genç yetişkinlerin işgücü piyasasındaki geçişleri için dört farklı sınıflandırmanın yer aldığı bir tipoloji geliştirilmiş (Bradley ve Devadason, 2008: 127) ve bu tipolojilerin bireylerin üzerindeki iktisadi etkileri incelenmiştir. Çalışmada, genç yetişkinler olarak 20-34 yaş grubundaki bireyler dikkate alınmıştır. Wimer vd. (2020: 1) ise genç yetişkinleri yoksulluk bağlamında incelemişler ve genç yetişkinlerin işgücü piyasasından kopuk olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Rumbaut (2004) da ABD’deki genç yetişkin profilini araştırmıştır. Bu çalışmada, genç yetişkinlik döneminde tamamlanması gereken çeşitli aşamalar olduğu vurgulanarak, bu aşamaların tamamlanmasının ardından bireylerin yetişkinliğe geçiş sağlayabildiği belirtilmiştir. Bu aşamalar; Knijn’in (2012b) çalışmasında belirtilenlerle örtüşen şekilde, aile ile yaşanan evden ayrılma, okulu tamamlama, tam-zamanlı bir işte çalışmaya başlama, evlenme ya da çocuk sahibi olma olarak tanımlanmıştır. Çalışmada genç yetişkinler yaş grubu 18-34 olarak tanımlanmış fakat gençlikten yetişkinliğe geçiş sürecinin bu geniş yaş grubu içerisindeki farklılıkları sebebiyle, ABD’de genç yetişkinlerin profili alt yaş grupları ile incelenmiştir. Alt yaş gruplarının oluşturulmasında yetişkinliğe geçişteki aşamaların tamamlanma zamanları dikkate alınarak; 18-24 yaş grubu erken geçiş, 25-29 yaş grubu orta geçiş ve 30-34 yaş grubu ise geç geçiş olarak adlandırılmıştır. Bu yaş gruplarında etnik yapı, yoksulluk düzeyi, eğitim seviyesi, çalışma durumu ve yetişkinliğe geçişte belirtilen diğer aşamalar incelenmiştir (Rumbaut, 2004: 2). Çalışmada ayrıca, genç yetişkinlerin incelenmesinin öneminin ilgili bireylerin geçiş döneminde olmasından kaynaklandığını belirtilmektedir.

Karabchuk (2020), Berthelon ve Kruger (2017) ise genç yetişkinler konusunu kadınlar özelinde çalışmışlardır. Avrupa’da genç yetişkinlerde iş istikrarsızlığının doğurganlık niyeti üzerindeki etkisini araştıran Karabchuk (2020:225), bu etkinin olumsuz sonuç doğurduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yirmi yedi Avrupa ülkesinde uygulanan Avrupa Sosyal Anketi (European Social Survey – ESS) verilerinden

faydalanılan bu çalışmada iş istikrarsızlığı ölçütü olarak; geçici istihdam, kayıt dışı çalışma ve işsizlik kullanılmıştır. Doğurganlık niyeti ve iş istikrarsızlığı arasındaki ilişkinin kurulmasında istihdama yönelik düzenlemelerin esas belirleyici olduğunun vurgulandığı çalışmada, 18-34 yaş grubundaki incelenmiştir. Bu çalışma ayrıca, genç yetişkinlerde ve özellikle de kadınlarda işgücü durumunun çocuk sahibi olma niyeti üzerindeki etkilerini de detaylı bir biçimde açıklamaktadır (Karabchuk,2020:226-227). Berthelon ve Kruger (2017) ise konuyu doğurganlık bağlamında, erken anne olma ekseninde incelemiştir. 1990-2013 yılları arasında Şili’deki genç yetişkin kadınlarda, erken anne olmanın eğitim ve iş hayatını nasıl etkilediği araştırılan bu çalışmada 24 yaşındaki kadınlar, genç yetişkin kadınlar olarak adlandırılmıştır.

Türkiye’de kadın işgücünü ve karşılaştıkları zorlukları inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların başlıcaları Dedeoğlu, 2000, 2009; Berber ve Yılmaz Eser, 2008; Karabıyık, 2012; Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2021 ve Kuvvetli Yavaş, 2021 olarak sıralanabilir. İlgili çalışmalar; bu çalışmada 25-34 yaş grubuyla tanımlanan genç yetişkin kadınları da ilgilendiren konu ve sorunları incelemekle birlikte spesifik olarak genç yetişkin kadınlara odaklanmamış, konuyu kadın işgücü/emeği/istihdamı bağlamında tüm kadınları ilgilendirecek kapsamda incelemişlerdir. Doğrudan genç yetişkinlere odaklanarak, bu grubun işgücü durumunu Türkiye açısından ele alan çalışmaların yalnızca birkaç taneyle sınırlı olduğu görülmektedir. Çakır vd. (2019) ve Acar vd. (2020), İstanbul ve Bursa’da tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan ve yaşları 18-27 arasında değişen genç yetişkin kadınların çalışma sebep ve koşullarına yönelik araştırmalar yapmışlardır. Her iki çalışmanın yöntemi de nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakattır. Yapılan derinlemesine mülakatlar sonucunda Çakır vd. (2019: 3089), genç yetişkin kadınlarının çalışma nedenlerini ve aile içindeki konumlarına odaklanırken; Acar vd. (2020: 92-94) ise bu kadınların çalışma koşullarına ve iş yaşamında karşılaştıkları sorunları tespit etmeyi amaçlamıştır. Her iki çalışmada da tekstil ve hazır giyim sektörünün çalışma koşullarının oldukça zor olması sebebiyle bu sektörün araştırma konusu olduğu belirtilmiştir.

Genç yetişkinlerin işgücünü Türkiye için inceleyen bir diğer çalışmada ise Dikmen (2020), 19-30 yaş grubundaki genç yetişkinlerdeki eksik istihdam sorununu incelemiştir. Çalışmada, ilgili yaş grubunun, işgücü piyasasına yeni girmiş, deneyim kazanma ve yeni tecrübelenme döneminde olan bireylerden oluşması sebebiyle ilgili grubun işgücünde oldukça aktif olması beklenirken eksik istihdam sorunuyla karşılaştıkları vurgulanmaktadır. Bu sorunun özellikle genç yetişkinlerde incelenmesinin iki sebebinin bulunduğu belirtilen çalışmada, ilk sebep olarak bu grubun yaş grubu itibarıyla önemli bir işgücü kaynağı olması belirtilmiştir. İkinci sebep olarak da, Türkiye’de eksik istihdamın en çok görüldüğü yaş gruplarından birinin genç yetişkinler olması gösterilmiştir (Dikmen, 2020: 212). Türkiye’de eksik istihdamla ilgili birçok çalışma (Görmüş, 2019: 87; Taşçı 2006: 314; Acun ve Güneş, 2014: 58; Susanlı, 2017: 165), yaş grubu arttıkça eksik istihdamın önce

arttığını, en yüksek oranın 30-34 ya da 35-39 yaş grubunda görüldüğünü, ilerleyen yaş gruplarında ise giderek düştüğünü sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla, yaş grupları ile eksik istihdam arasındaki ilişkinin ters-U şeklinde olduğu kabul edilmektedir. Dikmen’in (2020: 220) araştırma sonuçları, eksik istihdamda olma olasılığının kadınlarda erkeklere göre, üniversite altı eğitim düzeyinde ise üniversite mezunlarına göre ve kendi işini yapanlarda işçilere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışma bulgularında ayrıca, kadınların tam-zamanlı iş bulmada erkeklere kıyasla zorluk yaşadığı ve bu durumun kadın istihdamını yarı-zamanlı çalışmaya mecbur bıraktığı da vurgulanmaktadır.

Dedeoğlu vd. (2021) ise, hem Türkiye’de hem de dünyada erken (okul öncesi) çocuk bakımı ve eğitim hizmetleri sağlanmasındaki güçlüklerin ve bu hizmetlerin olması gerektiği ölçüde yaygın olmamasının kadınların – özellikle anne olduktan sonra - işgücünde daha az yer almalarına neden olduğunu vurgulamaktadır. İlgili çalışmada, ücretsiz bakım yükü konusunun kadın işgücünün daha düşük olmasına neden olarak hem iktisadi büyümeyi hem de cinsiyet eşitliğini olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Türkiye’de bu hizmetleri vermedeki organizasyonel yapının çok kurumlu ve karmaşık olduğu vurgulanarak; işverenler, belediyeler ve sendikalar için modeller önerilmektedir. Dedeoğlu vd. (2021) doğrudan genç yetişkin kadınlara yönelme de incelediği konu, sorun ve çözüm önerileri bağlamında genç yetişkin kadınların işgücüne erişimde karşılaştığı en temel probleme odaklanmakta ve bu konuda çeşitli ve kapsayıcı çözüm önerileri getirmektedir.

Yapılan literatür taraması, genç yetişkinlere yönelik çalışmaların hem global ölçekte hem de Türkiye’de çok sınırlı olarak incelendiğini, işgücü durumuna yönelik çalışmaların ise daha da sınırlı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, mevcut çalışmalar genç yetişkinleri gençlerle birlikte incelemektedirler. Genç yetişkinleri çeşitli açılardan inceleyen çalışmaların alt yaş sınırı olarak çoğunlukla yasal yetişkinlik yaşı olan 18’i dikkate aldığı, üst yaş sınırının ise çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Rumbaut (2004) ve Karabchuk (2020) 18-34 yaş grubunu genç yetişkin olarak kabul ederken; Dikmen (2020), 19-30; Bradley ve Devadason (2008), 20-34; Acar vd. (2020) ve Çakır vd (2019), 18-27; French vd. (2015), 24-34 ve Wimer vd. (2020), 18-24 yaş grubunu genç yetişkinler olarak incelemektedir.

Ele alınan bu çalışma ile genç yetişkinlerin işgücü durumunun gençlerden ayrı olarak incelenmesi gerekliliği savunulmaktadır. Bu durumun sebebi, genç yetişkinlerin işgücü piyasasına yeni katılmış ya da katılacak olan ve dolayısıyla bağımsız gelir elde etmeye başlayacak olmalarıdır. Burada belirlenmesi gereken önemli bir nokta ise gençlerden ayrı incelenmesi önerilen genç yetişkinlerin hangi yaş grubu ile temsil edileceğidir. Literatürde halihazırda 24 yaşa kadar olan grup ‘gençler’ olarak adlandırılmakta; OECD ve ILO gibi uluslararası kuruluşlar da genç bireyleri tanımlarken üst yaş grubu olarak genellikle 24 yaş grubunu dikkate almaktadırlar (Eurofound, 2012: 21). Gençlikten yetişkinliğe geçiş sürecinde olan bu bireylerin (Knijn, 2012b: 9; Rumbaut, 2004: 2) yetişkinliğe geçişi sağlamaları için gerekli olan

aşamaları (aileden ayrı yaşama, işgücü piyasasına katılma, bağımsız olarak gelir elde edebilme ve eş bulma ile çocuk sahibi olma) tamamlamaları uzun yıllar sürmekte ve sıklıkla 25 yaş ve sonrasına kalmaktadır. (Knijn, 2012b; Wimer vd., 2020). Rumbaut’nun (2004) ise 24 yaşa kadar olan grubu ‘erken geçiş’ olarak adlandırmış ve 34 yaşına kadar olan bireyleri genç yetişkinler grubuna dahil etmiştir. Bu sebeplerle; genç yetişkinlerin gençlerden ayrı olarak incelenmesi gerekliliğini savunan bu çalışmada, genç yetişkinler için alt yaş grubu sınırı literatürdeki yaygın gençler sınıflandırması sebebiyle 25 olarak belirlenmiştir. Üst yaş grubu belirlenmesi için de Knijn (2012b: 9), ve Rumbaut’u (2004: 2) takiben 34 yaş kabul edilerek; bu çalışmada 25-34 yaş grubundaki bireyler genç yetişkinler olarak tanımlanmıştır.

Genç yetişkinlerin işgücünde aktif olması beklenmekte (Dikmen, 2020: 212), dolayısıyla işgücüne katılım ile istihdam oranlarının yüksek, işsizlik oranının ise düşük olması hedeflenmektedir. Buna karşın; özellikle genç yetişkin kadınlar açısından hem düşük işgücüne katılım hem de yüksek işsizliğin söz konusu olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, kadın işgücü erkeklere kıyasla daha kırılgandır. Bu kırılganlıklar; esnek çalışma adı altında güvencesiz istihdama daha çok maruz kalma, eşit işe eşit ücret uygulamasından mahrum kalma, hane içi sorumluluklarının kadına asimetrik olarak yüklenmesi dolayısıyla ev içi ücretsiz çalışmanın (unpaid work) kadınlarda önemli bir sorun olarak görülmesi olarak özetlenebilir (Karabıyık, 2012; Tilev, 2018; Umutlu ve Öztürk, 2020). Bu sorunlar işgücündeki tüm kadınlara yönelik sorunları oluştursa da genç yetişkinler açısından bu sorunların varlığı ayrıca önemlidir. Daha da önemlisi, genç yetişkin kadınlar içerisinde bulundukları yaş grubu itibarıyla doğurganlık çağındadırlar. Kadın istihdamına yönelik bahsedilen sorunlarla doğurganlık durumu bir araya geldiğinde; işgücü piyasası şartları gereğince, genç yetişkin kadınların sıklıkla işgücüne katılım ile doğurganlık arasında bir tercih yapmalarının gerektiği değerlendirilmesine ulaşılabilir (Karabchuk, 2020:225; Knijn, 2012c:20). Henüz çalışma hayatının başında olan ve gençlikten yetişkinliğe geçişte tamamlamaları gereken bir iş bulma ve bağımsız gelir elde edebilme aşamalarını tamamlayabilmeleri için genç yetişkin kadınların karşılaştığı bu sorunların tespiti ve politika önerilerinin geliştirilebilmesi önemli ve gereklidir. Buna karşın, halihazırda sınırlı sayıda çalışmanın bulunduğu genç yetişkinler literatüründe kadınlara yönelik çalışmaların sayıca birkaç tanenin ötesine geçmemekte olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye’yi inceleyen mevcut az sayıda çalışma (Çakır vd., 2019; Acar vd. 2020) ise, ilgili grubun çalışma koşullarındaki zorluklara belirli bir sektördeki belirli bir örneklem grubu üzerinden odaklanmıştır. Her ne kadar ilgili çalışmalar konuyla ilgili önemli bulguları ortaya koymuş olsalar da belirli bir sanayiye ve bölgeye odaklanmaları sebebiyle söz konusu yaş grubu içerisinde küçük bir grubu temsil etmektedir. Oysa, konunun makro boyutta incelenerek genç yetişkin kadınların tamamına yönelik işgücü durumu incelemesinin yapılması, ilgili grubun kırılganlığının daha net bir şekilde anlaşılması açısından literatüre katkı sağlayacaktır.

Literatürdeki mevcut çalışmalar ile konunun önemi bir arada değerlendirildiğinde; Türkiye’de kadın işgücüne yönelen çok sayıda çalışmaya karşın, yalnızca genç yetişkin kadınların işgücü durumunu makro perspektiften inceleyen çalışma bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu boşluğu doldurma çabasıyla; ele alınan bu çalışma ile literatürde ilk kez Türkiye’de genç yetişkin kadınlar kadın istihdamından ayrı incelenerek, bu grubun işgücü durumlarının makro perspektiften incelenmesi amaçlanmaktadır. Çeşitli istatistiklerden faydalanılarak bir durum değerlendirmesi ve sorun tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada politika önerilerinde bulunmayı amaçlayan bu çalışmada, 25-34 grubundaki genç yetişkin kadın işgücü makro perspektiften incelenerek, hem genç yetişkin erkeklerle hem de tüm işgücüyle karşılaştırılmaktadır. Çalışmaya konu olan grubun karşılaştığı sorunların tespit edilmesinin ardından politika önerilerinin yapılması bu araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Yapılan incelemeler ile sorun tespitlerinin politika tasarım süreçlerine fayda sağlayarak; henüz çalışma hayatının başında olan genç yetişkin kadınların işgücünden kopmadan, daha yüksek refah düzeyiyle hayatlarına devam etmelerine katkıda bulunması hedeflenmektedir.

İşgücünde Kadınlar ve Genç Yetişkin Kadınlar

Türkiye’de genç yetişkin kadınların işgücü durumunun incelenmesine geçilmeden önce kadınların işgücü piyasasındaki genel durumu ve karşılaştıkları temel problemleri değerlendirmek gerekir. Kadın istihdamı ve işgücü ile ilgili açıklamalar genç yetişkin kadınlar için de geçerli olmakla birlikte kimi konular ve problemler genç yetişkin kadınlar açısından öne çıkmaktadır. Bu problemlerin tespit edilmesi, yaş grubu itibarıyla işgücünde aktif olması beklenen ve kariyerlerinin başında olan genç yetişkin kadınların işgücünden kopmaması açısından önem taşımaktadır. Kadınların, çalışma koşulları dışında işgücünden kopmasında etkili olabilen faktörlerden biri doğurganlıktır. Birçok ülkedeki çalışma şartları, kadınların işgücünde bulunma ya da çocuk sahibi olma konusunda bir tercih yapmasını gerektirmektedir (Karabchuk, 2020:225; Knijn, 2012c: 20). Genç yetişkin kadınlar açısından bu tercih ise kariyerinin başında olan bu bireylerin işgücünde yer alamamalarına, çocuklarını biraz büyüttükten sonra da tecrübe eksikliği nedeniyle istihdam edilememelerine, özetle işgücüne dahil olamamalarına neden olabilmektedir. Konunun genç yetişkinler açısından yalnızca işgücünden kopmama çerçevesinde değil, aynı zamanda, kariyerlerinin başında olan genç yetişkin kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları güvencesiz çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından da incelenmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda, bu kısımda kadın işgücünün karşılaştığı sorunlar arasından genç yetişkin kadınlar açısından öneme sahip olanlara yer verilmiştir.

Kadınların istihdamın dışında kalmalarının en önemli nedenlerinden biri kadınların hane içi sorumluluklarıdır. Ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı veya bakıma muhtaç kişilerin sorumluluğunun ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yüklenilmesi ve

bunun geleneksel rollerle de pekiştirilmesi kadınları özel alana kapatırken ekonomik alana katılmalarını sınırlamakta veya buna engel olmaktadır. Bu durum ise kadınların hem iktisadi hem de sosyal olarak dışlanmalarına neden olmaktadır. Kadınlar zamanlarının büyük bölümünü ev işlerine ayırırken bunu çocuk bakımı takip etmektedir. Çocukları küçük yaşta olan kadınların büyük kısmı ise istihdamın dışındadır (Ekiz Gökmen, 2017: 1955-56). Dolayısıyla bu ailelerde erkek birey ekonomik anlamda gelir sağlayan birincil kişi olarak görülmektedir. Çekirdek ailedeki annenin yanı sıra geniş ailenin diğer kadın bireyleri de çocukların ve bakıma ihtiyaç duyan kişilerin bakımını üstlenmektedir. Bu konudaki desteklerin yetersiz oluşu, kadınlar arası ya da aile içi dayanışmayı gerekli hale getirmektedir. Çalışmak isteyen kadınlar çocuklarını anneanne veya babaannelerine bırakırken bu geleneksel ağın sürdürülmesi devlet tarafından da desteklenmektedir (Torun Bakan Büyükanneye Maaş, 2021).

Bakım sorumlulukları arasından çocuk bakımı konusu doğurganlık özelliğine sahip kadınlar açısından ayrıca önem taşımaktadır. Yasa ile işyerinde kreş açma gibi zorunluluklar her ne kadar kadının işgücüne katılımını desteklemeyi amaçlasa da fiilen bu tür zorunluluklar kadın istihdamına olumlu etki yerine olumsuz etki ile sonuçlanabilmektedir. Kadın istihdam edilmesinin, dolaylı da olsa, kreş açma ya da bu konuda yükümlülüğe girme anlamına gelmesi nedeniyle işverenlerin kadın yerine erkekleri istihdam için tercih etmesine neden olabilmektedir. Oysa çocuk bakımı yalnızca kadının değil, ailenin, dolayısıyla erkeklerin de sorumluluğunda olmalı; bu bakış açısına uygun uygulamalar hayata geçirilmelidir. İşyerlerinin kreş açma gibi zorunluluklarının yarattığı bir diğer sorun, bakım hizmetinin yalnızca kayıtlı çalışanları kapsıyor olmasıdır. Kayıt dışı çalışmanın en yoğun olduğu gruplardan biri olan kadınlar kreş uygulamalarından faydalanamamaktadır. Özellikle kayıt dışında yer alan kadınların daha az gelir getiren ucuz ve düşük nitelikli işgücü olarak görülmesi, kadın istihdamını azaltmaktadır. Daha da önemlisi, yüksek eğitim düzeyine sahip olmayan 25-49 yaş grubundaki kadınların çocuk bakım hizmetinden faydalanamayarak işgücüne katılamamalarına; dolayısıyla sosyal ve ekonomik dışlanmaya maruz kalarak erkeklere bağımlı olmalarına ve bu bağımlılığın sürmesine neden olmaktadır. Bu durum ise ataerkil sistemin devamına neden olmaktadır. (Dedeoğlu, 2009: 51, 53; İpek, 2014: 179).

Kadınların hane içi sorumluluklarının arttıkça işgücüne katılımlarının azalma gösterdiği bilinmektedir. Bu durum yalnızca istihdam edilememe ile sınırlı olmamaktadır. Birçok kadın istihdamda yer aldığı halde hane içi sorumluluklarını yerine getirebilmek amacıyla daha az saat çalışmayı tercih etmektedir. Bu durum kadınların yarı-zamanlı ve erkeklere göre daha düşük ücretli işlerde çalışmayı aslında tercihten ziyade, hane içi sorumlulukları 'dengelemek' amacıyla yöneldikleri bir çözüm olarak nitelendirilebilir (Ekiz Gökmen, 2017: 1955). Devletin etkisinin sınırlandığı neoliberal politikalarının bu noktada olumsuz etkilerini görmek mümkündür. Devletin emek piyasasındaki denetim ve etkinliğinin azalması ile

değişen işçi ve işveren ilişkileri, işçilerin örgütlenme ve haklarında olumsuzluklar yaratırken çalışma koşullarının da esnek ve enformel şekle evrilmesine neden olmuştur. Bu durumdan daha kırılgan yapıda olan kadın emeği ise daha çok etkilenmiştir (Güdek-Gölçek, 2019: 131-133; Güler, 2015: 156, 159). Bu çerçevede hane içinde eşit iş bölümünün olmayışı, esnek (ve güvencesiz) çalışma konularında özel alanın sorunlarının aslında ne kadar kamusal ve politik olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Kadınların hane içi sorumluluklarının işgücüne katılımlarını azaltması, bu çalışmada 25-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınlar açısından ayrıca önemlidir. Hane içi sorumlulukların ilgili politikalarla desteklenmemesi ya da hane içinde eşit yüklenilmemesi ve kadından beklenmesi, henüz çalışma hayatının tecrübe kazanma yıllarında olan genç yetişkinlerin işgücünden kopmasına, belki de bir daha işgücüne dönememesine neden olabilir. Bu durum, henüz çalışmaya başlamayanların ise işgücüne hiç dahil olamaması sonucunu doğurabilir. Bu konunun genç yetişkin kadınlar açısından önem taşımasında bir diğer etken, kadınlar tarafından işgücü piyasasına dahil olma ile doğurganlık kararı arasında bir değiş-tokuş bulunmasıdır. Yalnızca Türkiye gibi ataerkil toplumlarla sınırlanamayacak birçok toplumda genç yetişkin kadınlar iş yaşamını ve çocuk dünyaya getirip yetiştirmeyi bir arada gerçekleştirememekte, birini diğerine tercih eder durumda kalmaktadır (Karabchuk, 2020: 225; Knijn, 2012c: 20). Bu sebeple hane içi sorumlulukların yalnızca kadına yüklenmesi, genç yetişkin kadınların işgücüne katılımları önünde ciddi bir engeli oluşturarak kadınların hane içine hapsolmalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda; hane içi sorumlulukların içeriği, toplumsal yapı ve iş-aile yaşam dengesi politikaları ile birlikte bir bütün olarak incelenerek genç yetişkin kadınların kariyer açısından verimli yaşlarında işgücüne dahil edilmesine olanak verecek şekilde düzenlenmelidir.

Türkiye’de yapılan çeşitli çalışmalarda elde edilen istatistikler kadınların hane içi sorumlulukları nedeniyle işgücünden ne oranda uzaklaştıklarını ortaya koymaktadır. TÜSİAD, AÇEV ve pwc’nin (2019: 3, 4) araştırmasında, Türkiye’de çalışmayan çocuklu kadınların yaklaşık %45’inin daha önce çalışırken, bu kadınların %71’inin işgücünden ayrılma sebebi olarak çocuk bakımı ve sorumluluklarını gösterdikleri görülmektedir. 0-5 yaş arası çocuğu olan kadınların %77’si çalışmadığını belirtirken, çalışmayan annelerin %42.5’i bu durumun nedeni olarak küçük çocuklarını göstermektedir. Kadınların işgücüne dahil olmama sebeplerine bakıldığında özel alandaki yükümlülüklerin kadınların istihdama katılımını nasıl engellediği bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Çünkü kadınların %55’i ev işleri sebebiyle iş gücüne dahil olamadıklarını belirtmektedir (TÜİK, 2021e). Dolayısıyla bu alanda yapılacak düzenlemeler kadınların istihdama katılımı açısından oldukça önemlidir. 3 yaş altında çocuğu olmayan kadınların istihdama katılım oranının, 3 yaş altında çocuğu olanların yaklaşık iki katı (sırasıyla %52.8 ve %26.7) olması çocuk sahibi olmanın ve özellikle çocuğun ilk yıllarında bakım sorumluluğunun kadınlar

tarafından üstlenildiğini ve bu nedenle de kadınların iş hayatından geri çekilmek zorunda kaldıklarını göstermektedir (TÜİK 2021f). Bu kadınların ne kadarının tekrar işe dönüp dönmeyi tercih ettiği ise bilinmemektedir. Tüm bu istatistikler genç yetişkin kadınların işgücüne dahil olamamasına neden olan hane içi sorumluluklar ve çocuk bakımı konusunda başta aile politikaları olmak üzere düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Diğer ülkelerde yapılan çalışmalar kariyerine çocuk veya evlenme sebebiyle ara veren kadınların işe dönme engeline bakım sorumluluğunu paylaşamamaları veya ev-iş yaşamını dengeleyememelerinin yanı sıra, kadınların görece düşük ücret oranlarına sahip olmasının da piyasaya tekrar girme konusunda engel oluşturduğunu göstermektedir (Lee ve Baek, 2014: 692). Kadın ve erkeklerin elde ettikleri ücretler arasındaki farkın her eğitim düzeyinde farklı olduğu bilinmekle birlikte özellikle ilköğretim altı, bir başka deyişle görece daha az nitelik gerektiren işgücü, ile ara elemanların yetişmesine olanak veren meslek lisesi mezunu kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farkı çok daha belirgin düzeydedir. Erkeklerde ise çocuk sahibi olmanın istihdam oranını arttırdığı görülmektedir. Bunu klasik ataerkillik zihniyetinde ailenin reisinin sorumluluğunun artması ve ‘eve ekmek getiren’ erkek figürünün ev içerisinde daha fazla kişiye ‘bakma’ sorumluluğuna geçiş yapması ile birlikte değerlendirmek mümkündür. pwc’ye (2018) göre, çalıştığı kurumlarda ücret eşitsizliği olduğunu düşünen kadınların oranı erkeklerle göre daha fazladır. Kariyer gelişimi olanaklarına bakıldığında da benzer bir durum söz konusudur. Aynı çalışmadaki katılımcıların %70’i, kadın ve erkeklerin eşit düzeyde eğitim geliştirme imkanına sahip olduğunu düşünüyor, kadın ve erkekler arasında terfi alma açısından bir fark olmadığını düşünenlerin oranı %53’e gerilemektedir. Bu algı, işyerinde cam tavan uygulamasının hayli yaygın olduğunu göstermektedir. İş başvuru aşamasında dahi ayrımcılığa uğradığını düşünen kadınların oranı erkeklerin dört katıdır. Erkeklerle göre kadınların iş piyasasında daha az olmalarının sebebi kadınların gönüllü olarak bu alandan çekilmesi, kadınlara göre ise aile ve/veya çocuk bakımına yönelik destekleyici hizmetlerin olmaması en başta gelen sebeptir. Diğer sebepler annelik ve evlilik konularının kurumlar gözünde bir engel olarak görülmesi ve kadınların gönüllü olarak çalışma hayatından çekilmeleri olarak sıralanabilir (pwc, 2018).

Kadınlar çocukları sebebiyle daha çok yarı zamanlı işlere yönelirken erkekler yarı zamanlı işlere sadece tam zamanlı iş bulamamaları durumunda yönelmektedir. Dolayısıyla kadınların iş ve aile yaşamını dengeleme sebebiyle yaptıkları tercihler erkekler için sadece bir alternatif olarak değerlendirilebilecek ölçüdedir. Daha önemlisi, kadınların yapmak durumunda kaldıkları bu tercihler, kendilerini çoğu zaman güvencesiz çalışma içerisinde bulmalarına neden olmaktadır. Bu durum ise genç yetişkin kadınlarda zamana dayalı eksik istihdam sorununu gündeme getirmektedir. Türkiye’de zamana dayalı eksik istihdamı cinsiyet ve yaş grubuna göre inceleyen çalışmalardan Görmüş (2019: 278), zamana dayalı eksik istihdamın

kadınlarda en yüksek olduğu yaş grubunun 25-34 iken, erkeklerde 15-24 ve 50-64 yaş gruplarının en yüksek oranları gösterdiği bulgusuna ulaşmıştır. Tüm bu çalışmalarda yer alan bulgular ve incelemeler bu çalışmada 25-34 yaş grubu olarak tanımlanan genç yetişkin kadınlarda zamana dayalı eksik istihdamın diğer yaş gruplarına görece yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Hem mikro hem de makro iktisadi açıdan sorun teşkil eden bu durum, ilgili grubun güvencesiz çalışma açısından incelenmesinin de önemli olduğuna işaret etmektedir.

Gelişmiş ülkelerde büyüme ve kentleşme oranlarının yüksekliği kadınların işgücüne katılım oranını olumlu etkilerken az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kentleşme oranlarının yetersizliği sebebiyle de kadınların işgücüne katılım oranı olumsuz etkilenebilmektedir. İstihdam artışı en çok hizmet sektöründe gerçekleşirken büyüme sonucu eğer istihdam söz konusu olursa, bu hem erkek hem kadınların istihdamını arttırabilmektedir. Ancak çalışma yaşamındaki kayıtdışılığın artması ve kadınlar arasında kayıtdışılığın erkeklere göre daha yüksek olması, kadınların emek yoğun sektörlerde daha az gelirle ve güvencesiz çalışmalarına sebep olmaktadır (Zeren ve Kılınç Savrul, 2017: 101-102). İktisadi faaliyet koluna göre istihdama bakıldığında, kadınların sırasıyla en fazla tarım, imalat, toptan ve perakende ticaret, eğitim ve sağlık sektörlerinde istihdam edildiği görülmektedir. Kısacası kadın geleneksel rolleri çerçevesinde kırsal alanda ekim dikim işlerine katkıda bulunmayı sürdürürken, öğretmenlik, hemşirelik gibi bakım ve ilgi düzeyinin yoğun olduğu bu nedenle geleneksel rolüne 'daha uygun olduğu düşünülen' alanlarda kariyerlerini sürdürmektedir. Tarım ve imalat sektöründe çalışan kadınların daha düşük ücretle, daha az gelir getiren ve daha az beceri gerektiren işlerde yoğunlaştığını ve bunun da genel olarak istihdamda olanların nitelikleri üzerinde olumsuz etkide bulunduğunu söylemek mümkündür (TÜİK, 2021d). Kentleşme, kayıt dışılık ve işgücünün sektörel dağılımı neticesinde nitelik farklılaşması konuları da yine işgücünde nispeten yeni olan genç yetişkin kadınların gelecekteki çalışma koşulları açısından önem taşıyan konuları oluşturmaktadır.

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça bilgi ve becerisi artacağı için çalışma yaşamına daha fazla katılacağı, ayrıca kadının kendine duyduğu özgüven de artacağı için bağımsız karar alma ve kendini savunabilme konularında da destek sağlayacağı düşünülmektedir. Eğitim düzeyi artan kadın daha geç evlenmekte, daha az çocuk sahibi olmakta, böylelikle çocuklarına ayırmak zorunda olduğu sürede çalışmayı tercih edebilmektedir. Ayrıca kadınların eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı istihdama dahil olma olasılıkları da azalmaktadır. Buna karşılık düşük eğitim düzeyindeki kadınlar daha çok mevsimlik veya nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılımının önünde ise birden fazla engel bulunmaktadır. Düşük eğitim ve beceri seviyesi, niteliksiz işlerde istihdam edilmek, emeklilik elde etme koşullarının zorluğu, annelik, ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı, göç, evlilik, kentsel yaşam koşulları ve ülkenin genel ekonomik durumu olarak sıralanabilir. Kadınların istihdama katılmaları önündeki en büyük engel, kadınlara

yönelik istihdam politikalarının yetersizliği ve kadınları hane içerisine bağımlı hale getiren toplumsal cinsiyet rolleri olarak görülebilir (Keskin, 2018: 5-6). Son yıllarda birçok ülkede ve de özellikle Türkiye’de NEİY gençlerin yüksek oranlara ulaşmış olması NEİY gençlerin ön plana çıkan bir konu haline gelmesine neden olmuştur. Türkiye’de yaklaşık her üç genç kadından biri NEİY’dir. NEİY kadınların yaş grubu bazında incelemesi ise özellikle 25-29 yaş grubundaki kadın NEİY oranının %50’yi aşan düzeylerde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yüksek oran, genç yetişkin kadınların iş bulma güçlükleri nedeniyle istihdam edilmelerinin git gide zorlaşabileceğini, uzun süre iş bulamamaları durumunda ise isteseler de istihdam edilemeyecek olmaları ihtimallerini de güçlendirici niteliktedir (Kuvvetli Yavaş, 2021: 170-171).

Türkiye’de Genç Yetişkin Kadınların İşgücü Durumu

İşgücü Piyasasında Genel Durum ve Genç Yetişkin Kadınlar

Çalışmanın inceleme konusu olan Türkiye’de 25-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınların işgücü durumuna geçilmeden önce ülkede işgücünün genel yapısı incelenecektir. Bu amaçla ilk olarak cinsiyet bazında kırılım dikkate alınmadan yaş gruplarına göre genel işgücü istatistikleri karşılaştırılacaktır. Tablo 1, 25-34 yaş grubu genel işgücü istatistiklerini 25-29 ve 30-34 yaş gruplarına ayırıp diğer yaş grupları ve 15 yaş üstü toplamı ile 2015-2020 dönemi için karşılaştırmaktadır. Yaş grupları ayrımı, çalışmanın amacına uygun olarak, 25-34 yaş grubundaki işgücü durumunu, yakın yaş grupları olan 15-24 (gençler), 35-39 ile karşılaştırmaya olanak verecek şekilde yapılmıştır.

Tablo 1’e göre; 15-24, 25-29, 30-34 ve 35-39 yaş grupları 2015-2019 arası dönem⁴ için karşılaştırıldığında, yaş grubu ilerledikçe işgücüne katılım oranının ve istihdam oranının arttığı, işsizlik oranının ise düştüğü görülmektedir. Gençlerin (15-24 yaş) önemli bir kısmının eğitimde olmasının etkisiyle gençlerde işgücüne katılım ve istihdam oranları diğer yaş gruplarına göre daha düşük düzeyde seyretmektedir. Türkiye’de işgücüne katılım ve istihdam oranları 15 yaş üstü kurumsal olmayan nüfus (toplam) için oldukça düşük düzeyde seyretmekteyken çalışmanın temel inceleme konusu olan 25-29 ve 30-34 yaş grupları ile 35-39 yaş gruplarında bu oranlar beklenebileceği gibi daha yüksektir. Bu durumun nedeni bireylerin 25 yaşından 54 yaşına kadar birincil olarak çalışma döneminde bulunmaları olarak nitelendirilebilir (OECD, 2021a).

⁴Çalışmada 2015-2020 dönemi incelenmesine karşın 2020 yılı COVID-19 pandemisinin etkilerini içermesi açısından önceki dönemden ayrı olarak incelenmiştir.

Tablo 1. Yaş Gruplarına Göre İşgücü İstatistikleri, 2015-2020

Yıl	Yaş Grubu	Kurumsal Olmayan Nüfus (Bin)	İşgücüne Katılım Oranı(%)	İstihdam Oranı(%)	İşsizlik Oranı(%)
2015	15-24	11800	42.0	34.2	18.5
	25-29	6121	67.8	58.8	13.2
	30-34	6414	69.1	62.9	8.9
	35-39	6016	69.8	64.1	8.2
	40+	27503	43.4	40.3	7.1
	Toplam	57854	51.3	46.0	10.3
2016	15-24	11845	42.4	34.1	19.6
	25-29	6089	68.8	58.8	14.6
	30-34	6303	70.2	63.1	10.1
	35-39	6292	70.4	64.3	8.7
	40+	28192	44.2	41.0	7.2
	Toplam	58721	52.0	46.3	10.9
2017	15-24	11875	43.3	34.3	20.8
	25-29	6085	70.1	60.0	14.5
	30-34	6261	70.5	63.6	9.8
	35-39	6496	71.4	65.1	8.9
	40+	29176	45.2	42.0	7.0
	Toplam	59893	52.8	47.1	10.9
2018	15-24	11786	44.0	35.0	20.3
	25-29	6051	70.2	59.6	15.1
	30-34	6256	70.7	63.6	10.0
	35-39	6524	71.7	65.4	8.8
	40+	30039	45.8	42.5	7.2
	Toplam	60656	53.2	47.4	11.0
2019	15-24	11667	44.4	33.1	25.4
	25-29	6057	70.3	57.6	18.1
	30-34	6260	71.1	61.8	13.0
	35-39	6520	71.2	63.5	10.9
	40+	30965	45.3	41.1	9.3
	Toplam	61469	53.0	45.7	13.7

	15-24	11711	39.1	29.2	25.3
	25-29	6126	66.5	54.6	18.0
	30-34	6266	67.2	58.9	12.4
2020	35-39	6488	68.6	61.5	10.4
	40+	31988	42.4	38.7	8.8
	Toplam	62579	49.3	42.8	13.2

Kaynak: TÜİK, 2021a. Bir kısmı yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Birincil çalışma döneminde yer alan 25-29, 30-34 ve 35-39 yaş gruplarına ait istihdam oranları Türkiye’de her ne kadar diğer yaş gruplarına görece yüksek seyretse de ülkedeki ilgili oranın diğer ülkelere kıyasla oldukça düşük olduğu dikkat çekicidir. OECD (2021a) tarafından yayınlanan 2019 yılı işgücü istatistiklerine göre, birincil çalışma döneminde olan yaş grubu olarak tanımlanan 25-54 yaş grubu için istihdam oranı Türkiye’de %59.8 iken, OECD’de ilgili oran %78.7, AB ülkelerinde %80.5, G7 ülkelerinde ise %81.5’tir. Esasen bu durum yalnızca birincil çalışma dönemindeki kurumsal olmayan nüfusa özgü değil, tüm yaş gruplarını içeren toplam işgücü istatistiklerine özgü bir durumdur. Türkiye, OECD ülkeleri arasında en düşük istihdam ve işgücüne katılım oranına sahip ülke konumundadır. Çalışma çağındaki kurumsal olmayan nüfus (15-64 yaş) dikkate alındığında, Türkiye’de 2019 yılında istihdam oranı⁵ %50.3 iken; OECD’de %68.7, AB ülkelerinde %68.4 ve G7 ülkelerinde %72 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2021c). İşgücüne katılım oranlarının kıyaslanması da benzer bir durumu ortaya koymaktadır. 2019 yılında işgücüne katılım oranı Türkiye’de %58.5 iken, OECD ülkelerinde %72.8, AB ülkelerinde %73.5 ve G7 ülkelerinde %75.3 olarak hesaplanmıştır (OECD, 2021d). Tüm bu istatistiklerle ortaya konan kıyaslama, Türkiye’de ilgili istatistiklerin diğer ülkelere kıyasla ne ölçüde düşük olduğunu (toplam kurumsal olmayan nüfus açısından) belirgin hale getirmektedir. Bu durum yaş grupları bazındaki incelemelere de doğal olarak yansımaktadır. İşgücünde en aktif dönemin başlangıcı olarak kabul edilen 25. yaştan itibaren bireylerin işgücüne katılımlarının ve istihdam edilmelerinin artırılması, hem bireyin gelecek yıllardaki refahı hem de ekonominin tamamı açısından oldukça önem taşımakta olduğundan Türkiye’de ilgili konunun genç yetişkinler açısından incelenmesi sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin belirlenebilmesi açısından gereklidir.

⁵ İlgili verisetinde istihdam oranı, 15 yaş üstü çalışanların çalışma çağındaki nüfusa (15-64 yaş) oranı olarak hesaplanmıştır. Tablo 1’de yer alan TÜİK (2021a) verilerinde ise üst yaş grubu sınırlandırılmadan, 15+ kurumsal olmayan nüfus dikkate alınmıştır. Bu istatistikler, Tablo 1’de yer alan verilerinden bu sebeple farklılık göstermektedir.

Tablo 1, işsizlik oranları açısından incelendiğinde, gençler olarak adlandırılan 15-24 yaş grubuna ait işsizliğin diğer yaş gruplarına kıyasla incelenen dönem boyunca oldukça yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye'de işsizlik sorunun kronik bir iktisadi sorun olarak tanındığı ve bu sorunun gençler açısından daha da kronik olduğu bilinmektedir. Tabloda bu çalışmanın amacının önemini yansıtan durumlardan biri, genç işsizliğinden kaynaklanan kırılganlığın 25-29 yaş grubunda da daha düşük oranlı olsa da devam etmesidir. 30-34 yaş grubundaki işsizlik oranları incelenen dönem boyunca bir alt yaş grubundan düşük olsa da bir üst yaş grubu olan 35-39 yaş grubundan yüksek seyretmektedir. Daha da önemlisi, 30-34 ve 35-39 yaş gruplarının işsizlik oranları karşılaştırıldığında, 2015-2019 döneminde her iki yaş grubuna ait işsizlik oranları arasındaki farkın açıldığı görülmektedir. Bu incelemeler, işsizlik oranlarının yalnızca gençlerde değil, genç yetişkinlerde de toplam işsizlik oranına kıyasla oldukça yüksek seyrettiğini açıkça göstermektedir. Böylelikle, işsizlik sorunun gençlere ek olarak genç yetişkinler açısından da kırılgan bir durum oluşturduğu sonucuna varılmaktadır.

Bu çalışmanın inceleme konusunu oluşturan 25-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınların işgücü durumuna geçilmeden önce son olarak cinsiyet ayrımı yapılmaksızın ilgili yaş grubundaki istihdamın toplam istihdamın yüzde kaçını oluşturduğu üzerinde durulacaktır. İlgili oran 2015 yılında %28.7 iken kademeli düşüş göstererek 2019 yılında %26.2 düzeyine gerilemiştir. Pandeminin ortaya çıktığı yıl olan 2020'de de %26.2 düzeyinde ölçülmüştür (TÜİK, 2021a). Türkiye'deki işgücü piyasasında düşük istihdam oranlarına ek olarak; toplam istihdam içinde birincil çalışma çağında olan genç yetişkinlerin istihdam oranlarının düşüş trendinde olması da dikkat çekicidir. İşgücü piyasasında kurumsal olmayan toplam nüfusa ve genç yetişkinlere ait istatistikler sorunun henüz kadınların durumunun incelenmesinden önce cinsiyet ayrımı olmadan da mevcut olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 2. 25-34 Yaş Grubunda Cinsiyetlere Göre İşgücü Durumu, 2015-2020

Yaş Grubu	Yıllar	İşgücüne Kat. Oranı (%)		İstihdam Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
		Erkekler	Kadınlar	Erkekler	Kadınlar	Erkekler	Kadınlar
25-29	2015	91.4	44.2	81.2	36.5	11.1	17.5
	2016	91.4	46.3	80.2	37.4	12.3	19.2
	2017	91.8	48.4	80.8	39.1	12	19.2
	2018	91.6	48.8	80.3	39	12.3	20.2
	2019	90.9	50	76.4	39	16	21.9
	2020	87.5	45.8	72.9	36.3	16.7	20.6
30-34	2015	95	42.7	88.1	37.4	7.3	12.5
	2016	95.3	44.7	87.6	38.2	8.1	14.6
	2017	95	45.7	87.7	39.2	7.7	14.2
	2018	95.1	46	87.3	39.6	8.1	13.8
	2019	94.6	47.3	84	39.5	11.2	16.5
	2020	92.1	42.1	81.5	36.1	11.6	14.2

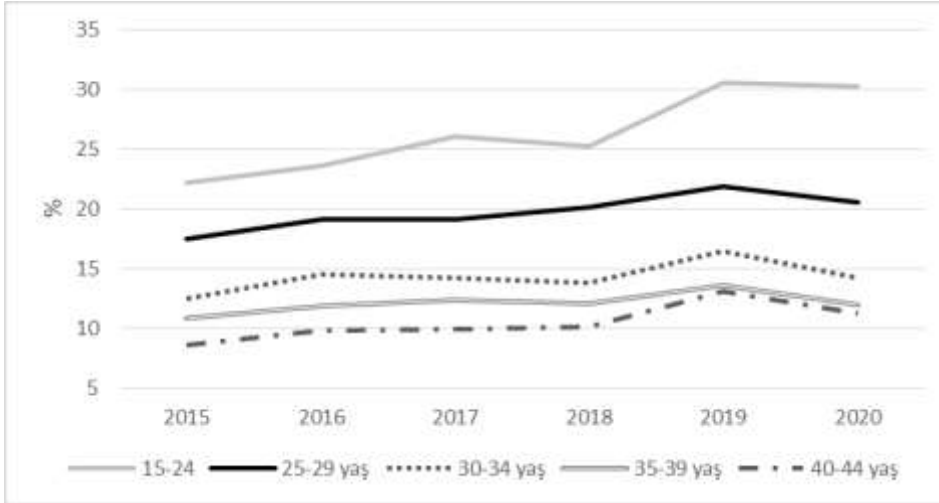
Kaynak: TÜİK, 2021c.

Tablo 2, genç yetişkinlere ait işgücü durumunu cinsiyet kırılımını dikkate alarak sunmakta olup 25-29 ve 30-34 yaş gruplarını ayrı ayrı incelemektedir. Her iki yaş grubunda da erkeklere kıyasla kadınlarda işgücüne katılım ve istihdam oranlarının önemli ölçüde düşük, işsizlik oranlarının ise önemli ölçüde yüksek olduğu görülmektedir. Bu ciddi farklar genç yetişkin kadınlarda işgücü durumunun erkeklere göre daha kırılgan olduğunu göstermektedir. Yaş grubu ayrımına göre kadınların işgücü durumunda yapılan incelemeler ise istihdam oranının her iki yaş grubunda birbirine yakın seyrettiği, işgücüne katılım oranının 25-29 yaş grubunda az farkla daha yüksek olduğunu göstermektedir. İşsizlik oranının ise her iki yaş grubunda da yüksek olmakla birlikte özellikle 25-29 yaş grubundaki genç yetişkin kadınlarda çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum 15-24 yaş grubu olarak tanımlanan genç işsizliğin üst yaş grubunda da etkili olması ve bu etkinin kadınlarda çok daha belirgin olması şeklinde nitelendirilebilir. Tablo 2'de kadınlar açısından dikkat çeken bir başka durum, 2015-2019 yılları arasında kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranında artış trendi görülmesidir. Bu durum olumlu olarak nitelendirilebilir. Buna karşın, işsizlik oranının 25-29 yaş grubundaki genç yetişkin kadınlarda artış trendinde olması, ilgili yaş grubunda kadınların erkeklere kıyasla işsizlik sorunundan daha çok etkilendiğini bir kez daha göstermektedir. COVID-19 pandemisinin genç yetişkinlerdeki işgücü piyasasına etkileri 2020 yılı verileriyle Tablo 2 üzerinden izlenebilir. 2020 yılında hem kadınlarda hem de erkeklerde işgücüne katılım ve istihdam oranlarında düşüşler görülmüş, erkeklerde

işsizlik oranı artarken kadın işsizlik oranlarında düşüş meydana gelmiştir. Pandeminin, diğer yaş gruplarında ve toplam işgücünde olduğu gibi, genç yetişkinler üzerinde de etkisi, işgücüne dahil olmayanların artış göstererek işgücüne katılımın düşmesi şeklinde olmuştur. Tüm bu etkiler Tablo 1’de ve Tablo 2’de görülmektedir.

25-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınların işgücünde yaşadığı kırılganlık, ilgili yaş grubundaki kadın işsizlik oranlarının yakın yaş gruplarıyla karşılaştırılmasıyla net bir biçimde ortaya çıkmaktadır. İlgili karşılaştırmanın yer aldığı Şekil 1 incelendiğinde, kadınlarda en yüksek işsizlik oranının 15-24 yaş grubu ile ifade edilen gençlerde olduğu, gençleri ise yüksek oranlarla genç yetişkinlerin takip ettiği dikkat çekmektedir. 35-39 ve 40-44 yaş grubundaki kadınlarda ise işsizlik oranı, ekonomideki toplam işsizlik oranlarına yakın seyretmektedir. Literatürde genç işsizliği, genç işsizliğin kronikleşmiş olması ve kadın istihdamı sıklıkla çalışılan konular olmasına karşın, genç yetişkinleri ya da genç yetişkin kadınların bu özel durumu ve karşılaştığı kırılgan yapı çalışılmamıştır. Oysa, Şekil 1’in açıkça gösterdiği gibi, Türkiye’de işgücü piyasasında genç yetişkin kadınlarda işsizlik sorunu oldukça önemli düzeyde olup incelenmesi önem taşımaktadır. Genç yetişkin kadınlar, Tablo 2’de sunulduğu üzere hem aynı yaş grubundaki erkeklere kıyasla hem de Şekil 1’de sunulduğu üzere üst yaş gruplarına kıyasla daha yüksek oranda işsizlikle karşı karşıya gelmektedirler. Dolayısıyla genç yetişkin kadınların işgücü durumlarındaki tek sorun düşük işgücüne katılım ve istihdam oranı ile sınırlı değildir.

Şekil 1. Kadınlarda İşsizlik Oranları, Yaş Gruplarına Göre, 2015-2020



Kaynak: TÜİK, 2021c.

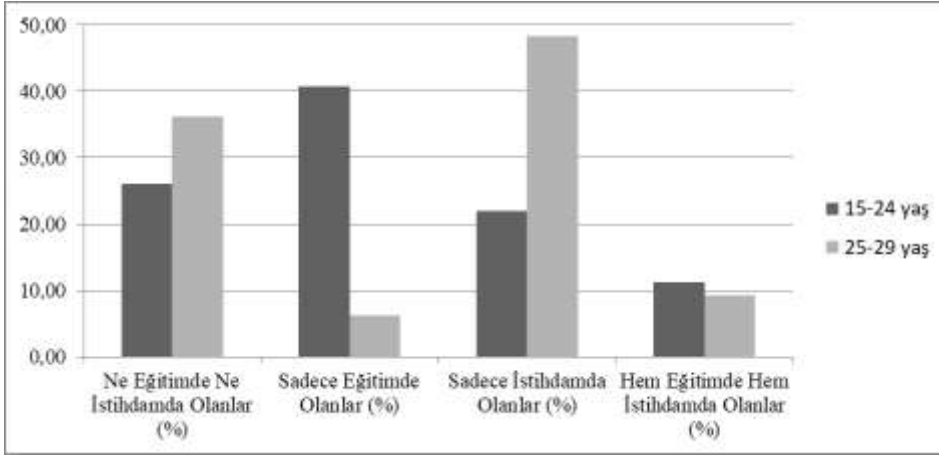
Genç Yetişkin Kadınların İstihdamda ve Eğitimde Olma Durumu

Genç yetişkinlerin işgücü durumunun incelenmesinde, NEİY gençlere değinilmesi gereklidir. NEİY gençler konusu, eğitimde bulunması ve/veya işgücünde aktif ve verimli olması beklenen gençleri kapsamı nedeniyle önem taşımaktadır. Gençlerin eğitimde, yetiştirmede ya da istihdamda olmaması toplumda ve ekonomide atıl olmaları anlamına geldiğinden önemli bir sorun olarak incelenmektedir (Dama, 2017: 9). NEİY oranı, ilgili yaş grubundaki nüfus içerisinde, ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede olan gençlerin yüzdesi olarak hesaplanmaktadır. Türkiye’nin OECD ülkeleri arasında en yüksek NEİY gençler oranına sahip olduğundan (OECD, 2021b) konu Türkiye açısından büyük önem taşımaktadır.

NEİY, esasen 15-24 yaş grubu olarak tanımlanan gençlere ilişkin bir kavram olsa da konunun incelenmesinde yaş grubunun sıklıkla 15-29’a genişletildiği görülmektedir.⁶ Buna karşın, 15-29 yaş grubu eğitimde ve istihdamda olma bakımından birbirinden farklılık gösteren bir topluluktur. 15-24 yaş grubunun ağırlıklı olarak eğitimde olması beklenirken 25-29 yaş grubu için nüfusun daha büyük kısmının eğitim yerine istihdamda olması beklenir. Bu sebeple NEİY kavramına yönelik araştırmalarda 15-24 ve 25-29 yaş gruplarının ayrı incelenmesi gereklidir. Bu yolla her iki yaş grubunun karşılaştığı sorunların farklılığı tespit edilerek ihtiyaca yönelik eğitim, istihdam ya da sosyal politikaları tasarlanabilir (Görkey, 2019). Bu farklılığın Türkiye açısından anlaşılması amacıyla düzenlenen Şekil 2, her iki yaş grubunu eğitimde ve istihdamda olma durumları bakımından karşılaştırmaktadır. 2020 yılı verilerine ulaşılabilmesi amacıyla Şekil 2’de 2019 yılına ait veriler sunulmuştur. NEİY konusunun incelenmesinde, bu çalışmanın temel inceleme konusu olan genç yetişkin kadınların yalnızca 25-29 yaş grubunda olanları kapsamakta, 30-34 yaş grubunu dışarıda bırakmaktadır.

⁶ NEİY kavramının kapsadığı yaş grubu ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Kavramın içeriğine ve kapsadığı yaş grubuna yönelik detaylı çalışmalar için bkz. Eurofound, 2012; Görkey, 2019.

Şekil 2. Gençlerin Eğitimde ve İstihdamda Olma Durumlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması, 2019



Kaynak: TÜİK (2021b). İstatistiklerin bir kısmı yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Şekil 2 incelendiğinde, sadece eğitimde olma yüzdeleri, beklendiği gibi, 15-24 yaş grubunda diğer yaş grubuna kıyasla oldukça yüksektir. Sadece istihdamda olma yüzdesi ise, yine beklenebileceği gibi, 25-29 yaş grubu için diğer yaş grubuna kıyasla oldukça yüksektir. Hem eğitimde hem de istihdamda olma yüzdesi her iki yaş grubunda birbirine oldukça yakındır, NEİY oranının her iki yaş grubu için yüksek olmakla birlikte, 25-29 yaş grubu için çok daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Ağırlıklı olarak istihdamda olması beklenen 25-29 yaş grubundaki bireylerin istihdamda olmaması (buna ek olarak ne eğitimde ne de yetiştirmede olmaları), ilgili yaş grubunun kırılganlığına işaret ederek konunun detaylı incelemesini gerektirmektedir. Konunun cinsiyet bağlamında incelenmesi de uygun politika seçimi konusunda gereklidir. Bu doğrultuda, 25-29 yaş grubunda 2015 ve 2019 yılları arasındaki NEİY oranı yüzde olarak; toplam, erkekler ve kadınlar için ayrı ayrı olmak üzere Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3: 25-29 Yaş Grubu NEİY Oranları (%), Cinsiyete Göre, 2015-2019

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2015	35.53	14.59	56.46
2016	35.33	15.41	55.19
2017	34.02	14.61	53.45
2018	33.90	14.65	53.05
2019	36.17	18.44	53.67

Kaynak: TÜİK (2021b).

Tablo 3 incelendiğinde, Türkiye’de 25-29 yaş grubu nüfusu içerisinde toplam NEİY oranı yüksek olmakla birlikte, ilgili oranın özellikle kadınlar için oldukça yüksek olduğu dikkat çekmektedir. 2015 yılında toplam NEİY oranı nüfusun %35.53’ünü oluşturmaktayken, ilgili yaş grubunda kadın nüfusunun %56.46’sını NEİY gençler oluşturmaktadır. Erkeklerde ise bu oran %14.59 olarak gerçekleşmiştir. Toplam ve kadın NEİY oranları 2015 yılından 2018 yılına kadar düşüş göstermiş, 2019 yılında ise artış meydana gelmiştir. Özellikle toplam NEİY gençlerde 2019 yılındaki artış dikkat çekicidir. Bu artışta erkek NEİY oranındaki yükselme etkili olmuştur. 2018 yılında 25-29 yaş grubu erkek nüfusunun %14.65’i NEİY olarak ölçülmüşken, 2019 yılında bu oran ani bir artış ile %18.44’e yükselmiştir. Aynı yıl kadınlardaki artış ise daha düşük oranlı gerçekleşmiştir. Tablo 3 bir bütün olarak incelendiğinde, NEİY oranının 25-29 yaş grubundaki genç yetişkinlerde oldukça yüksek olmasında kadınların etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Esasen erkekler için NEİY oranları da yüksek olarak nitelendirilmeli olsa da kadın NEİY oranları dikkat çekici ölçüde yüksektir. Türkiye’de ilgili yaş grubuna ait NEİY istatistiklerinin ne denli yüksek olduğunu OECD ülkelerinin aynı yaş grubuna ait ortalama NEİY istatistikleri ile karşılaştırılması net bir biçimde göstermektedir. Tablo 3’te gösterildiği gibi; Türkiye’de toplam, erkek ve kadın nüfus içerisinde NEİY yüzdeleri 2019 yılında sırasıyla %36.17, %18.44 ve %53.67 iken; aynı yılda aynı yaş grubu için OECD ülkeleri ortalaması; toplam, erkek ve kadın nüfus için sırasıyla %16.9, %11.8 ve %22.2’dir (OECD, 2021b). Türkiye ile OECD ülkeleri karşılaştırması, ilgili yaş grubunda Türkiye’deki kadınların eğitim ve istihdama dahil olma bakımından ne ölçüde atıl kaldığını daha da net bir biçimde ortaya koymaktadır.

NEİY olma durumu kavramsal olarak, işsiz olma⁷ ve işgücünde aktif olmama durumuna göre kendi içinde ikiye ayrılmaktadır (OECD, 2015). Bu ayrım gençlerin hangi sebeple atıl kaldığının anlaşılması bakımından önemli ipuçları vermektedir. 25-29 yaş grubundaki kadın NEİY’ler bu ayrıma göre incelendiğinde, 2015 yılında işgücünde aktif olmayan kadın NEİY oranı %51.11, işsiz kadın NEİY’ler ise %6.51 olarak hesaplanabilir. Aynı oranlar 2019 yılında sırasıyla %44.54 ve %9.27 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2021b). 2019 yılındaki bu oranlar; 25-29 yaş grubundaki her yüz kadının (yaklaşık) 45’inin işgücünde yer almama, 9’unun ise işsiz olma sebebiyle atıl durumda olduğu şeklinde yorumlanır. Bu veriler ilgili yaş grubunda kadın NEİY’lerde işgücünde aktif olmamanın işsizliğe kıyasla daha büyük bir sorun teşkil ettiğini göstermektedir. Her ne kadar aktif olmayan kadın NEİY oranı 2015 yılındaki %51.11 değerinden 2019 yılı itibarıyla %44.54 seviyesine düşüş göstermiş olsa da bu değer halen çok yüksektir. NEİY ayrımında bir diğer dikkat çeken husus ise işsiz NEİY’lerin payının artış göstermesidir. Aktif olmama oranlarına göre daha düşük oranlara işaret etmelerine karşın, işsiz NEİY oranları da esasen yüksektir. Genç yetişkin kadınlarda işsizliğin önemli bir sorun olduğu daha önce ortaya konmuştu. NEİY genç kadınlara yönelik yapılan incelemeler sonucunda, farklı bir kavram olan NEİY işsizliğinin de genç yetişkin kadınlarda önemli bir kırılganlığa işaret ettiği sonucuna varılmaktadır.

Türkiye ekonomisinde işgücüne katılımın ve istihdamın oransal olarak diğer ülkelerden düşük olduğundan, özellikle kadınlar açısından bu oranların çok daha düşük olduğundan bahsedilmisti. Bu sorunun çözülebilmesi için ilk olarak kadınların işgücüne ve istihdamda dahil olmama nedenlerinin araştırılması önem taşımaktadır. TÜİK verilerine göre, 2019 yılında işgücüne dahil olmayan 15 yaş üstü kadın nüfusun %55.7’si ev işleriyle meşgul olma nedeniyle işgücünde bulunmadığını, %1.3’ü iş bulma ümidi olmadığını (cesareti kırılanlar), %5.6’sı ise iş bulma ümidi olmaması dışında başka bir sebeple iş aramadığı halde çalışmaya hazır olduğunu belirtmiştir (TÜİK, 2021e). İşgücünde aktif olmama nedenini farklı yaş gruplarına göre inceleyen Eurostat’a (2021a) göre, 2019 yılında Türkiye’de 25-49 yaş grubundaki işgücünde yer almayan kadın nüfusun %89.3’ü işgücünde olmama nedenini ‘engelli yetişkin bakımı, çocuk bakımı ve diğer kişisel ya da ailevi nedenler’ olarak bildirmiştir. Erkeklerde aynı yaş grubunda bu nedenle işgücünde yer almama nedeni, beklenebileceği gibi,

⁷ İşsiz NEİY’ler ve genç işsizliği birbirinden farklı bir kavramdır. Genç işsizliği yalnızca işgücü piyasası ile ilgili bir kavramken, NEİY olma durumu eğitim ve işgücü durumunu bir arada içerir. Dolayısıyla hesaplama yöntemleri de birbirinden farklılık gösterir. Genç işsizlik oranı, genç işgücünde yer alan işsizlerin oranı olarak hesaplanır. İşsiz NEİY oranı ise toplam genç nüfus içinde; eğitimde ya da yetiştirilmede olmayan işsizlerin oranı olarak hesaplanmaktadır. Bu oranlar cinsiyet bazında da hesaplanmaktadır. Kadın genç işsizliği oranı; genç kadın işgücü içinde kadın işsizlerin oranı şeklinde hesaplanırken; işsiz kadın NEİY oranı, genç kadın nüfus içinde eğitimde ya da yetiştirilmede olmayan işsiz kadınların oranı olarak hesaplanır (Eurofound, 2012: 22-25).

işgücünde aktif olmayan nüfusun yalnızca %12.3'ünü oluşturmaktadır. Hanehalkında üç yaşın altında çocuğu olan ve olmayan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranları cinsiyet bazında karşılaştırıldığında ise küçük çocuk sahibi olan kadınların istihdam oranlarının hem erkeklerle göre hem de çocuğu olmayan kadınlara göre önemli ölçüde düşük olduğu dikkat çekmektedir. 2019 verilerine göre; hanehalkında üç yaşın altında çocuğu olan kadınlarda istihdam oranı %26.7 iken, ilgili oran erkeklerde %87.3'tür. Hanehalkında çocuğu olmayan 25-49 yaş grubundaki kadın ve erkeklerde istihdam oranları aynı yılda sırasıyla, %52.8 ve %75.1 olarak ölçülmüştür (TÜİK, 2021f). İşgücüne dahil olmama nedenleri veri setlerinde yalnızca 25-34 yaş grubunu yansıtacak şekilde mevcut olmayıp, 25-49 yaş grubu için bulunmaktadır. Her ne kadar ilgili istatistikler doğrudan 25-34 yaş grubuna ait bilgileri içermese de yaş grubu açısından işgücünde en aktif olması beklenen grubu oluşturmaları bakımından önemlidir.

Çalışma Şekline Göre Genç Yetişkin Kadın İstihdamı

25-34 yaş grubunda yer alan kadın çalışanların zamana göre çalışmanın şeklinin incelenmesine bakıldığında, 2019 yılında ilgili yaş grubundaki yarı-zamanlı kadın çalışanların tüm yaş gruplarındaki yarı-zamanlı kadın çalışanların %20.4'ünü oluşturduğu dikkat çekmektedir. Bir başka deyişle, bütün yarı-zamanlı kadın çalışanların yaklaşık beşte biri 25-34 yaş grubundadır. Aynı oran erkek yarı-zamanlı çalışanlar için %13.8'dir (OECD, 2021e). Birçok ülkede kadın çalışanlar içerisinde yarı-zamanlı istihdam oranının erkeklerle kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir. Bir yaklaşıma göre, bu durum kadınlara esnek çalışma imkanı sunmakta olduğundan olumlu olarak algılanırken bu çalışmada desteklenen diğer yaklaşıma göre pratikte olumsuz sonuçlar doğuran bir durum olarak değerlendirilmektedir (Tilev, 2018: 124). Olumsuz sonuç doğurduğunu savunan görüşe göre bu durum kadınların istihdamdaki payının saat denkliği açısından daha az olmasına, kadınların daha düşük ücret elde etmesine ve işgücündeki konumlarının opsiyonel ya da ikincil olarak algılanmasına neden olarak kadınların işgücü piyasasında kırılgan olmasına ve toplumda kadınların bağımlılığının artmasına neden olmaktadır. Bu nedenler ise esnek çalışma adı altında kadın istihdamının güvencesinin azalması sonucunu doğurmaktadır. Konu bu bağlamda incelendiğinde, bir tercih olarak sunulduğunda olumlu olarak değerlendirilebilecek bu çalışma türüne kadınların pratikte kimi zaman mecbur bırakılabildikleri anlaşılmaktadır. Yarı-zamanlı çalışmanın erkeklerde kadınlar kadar yüksek olmaması sebebiyle, bu çalışma türünün kadın istihdamı ve kadın istihdamının toplumdaki yeri açılarından incelenmesi gereklidir.

25-34 yaş grubundaki toplam istihdamın yarı-zamanlı ve tam-zamanlı çalışmaya göre alt yaş grupları için cinsiyet bazında dağılımı ise Tablo 4'te sunulmaktadır. Yarı-zamanlı ve tam-zamanlı çalışma türlerinde meydana gelecek değişikliklerin uzun dönem içermesi beklenebileceğinden, Tablo 4'te yer alan veriler, öncekilere kıyasla daha fazla geriye dönük olacak şekilde sunulmuştur.

Tablo 4. 25-34 Yaş Grubundaki İstihdamın Çalışma Şekli, Cinsiyete Göre

Yaş	Cinsiyet	Çalışma Şekli	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
25-29	Erkek	Tam-Zamanlı	96.2	98.2	96.7	97.4	97.5	97.1	96.8	96.3
		Yarı-Zamanlı	3.8	1.8	3.3	2.6	2.5	2.9	3.2	3.7
	Kadın	Tam-Zamanlı	85.0	89.8	82.7	87.0	88.9	87.4	87.6	88.6
		Yarı-Zamanlı	15.0	10.2	17.3	13.0	11.1	12.6	12.4	11.4
	Toplam	Tam-Zamanlı	93.4	96.1	92.8	94.2	94.7	93.9	93.8	93.6
		Yarı-Zamanlı	6.6	3.9	7.2	5.8	5.3	6.1	6.2	6.4
30-34	Erkek	Tam-Zamanlı	96.2	98.3	96.7	97.3	97.7	97.5	97.1	96.9
		Yarı-Zamanlı	3.8	1.7	3.3	2.7	2.3	2.5	2.9	3.1
	Kadın	Tam-Zamanlı	83.5	86.9	79.3	84.2	85.0	84.4	85.1	87.1
		Yarı-Zamanlı	16.5	13.1	20.7	15.8	15.0	15.6	14.9	12.9
	Toplam	Tam-Zamanlı	93.2	95.7	92.2	93.5	93.8	93.5	93.4	93.8
		Yarı-Zamanlı	6.8	4.3	7.8	6.5	6.2	6.5	6.6	6.2

Kaynak: OECD, 2021f**Not:** İlgili verisetinde, tam-zamanlı ve yarı-zamanlı çalışma oranları toplamı %100'e eşit olacak şekilde sunulmuştur.

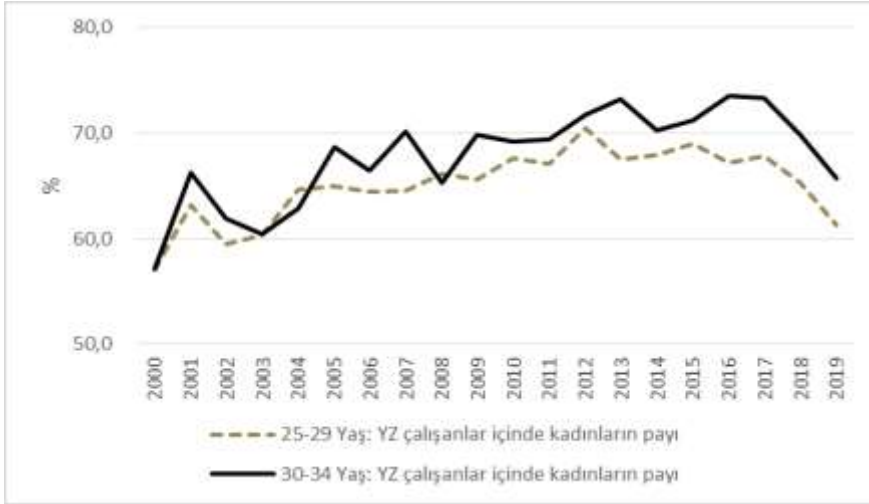
Tablo 4'te yer alan OECD (2021f) verilerine göre, cinsiyet bazında tam-zamanlı ve yarı-zamanlı çalışanların oranlarının toplamı %100 olacak şekilde hesaplamalar yapılmıştır. Buna göre, 2000 yılında 25-29 yaş grubundaki kadın istihdamının %85'i tam-zamanlı, %15'i ise yarı-zamanlı işlerde çalışmıştır. 30-34 yaş grubu için ilgili istatistikler sırasıyla %83.5 ve %16.5 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde ise her iki yaş grubunda da yarı-zamanlı çalışanların oranı yalnızca %3.8'dir. Yarı-zamanlı çalışma oranları hem erkeklerde hem de kadınlarda 2005 yılında düşüş göstermiş, 2010 yılında görülen artışın ardından 2015 yılı itibarıyla yine azalmıştır. 2015 yılından 2019 yılına geçen dönemde de 2016 yılındaki düşüşün ardından 2017 ve 2018 yıllarında artış trendine geçmiştir. 2019 yılında her iki yaş grubunda erkek istihdamındaki yarı-zamanlı çalışma oranları artış trendine devam

ederken, kadınlarınki düşüş göstermiştir. 2019 yılı dışında, erkeklerde ve kadınlardaki trendlerin yönü aynı olsa da incelenen dönem boyunca kadın çalışanlar içinde yarı-zamanlı çalışanların oranı erkeklere göre oldukça yüksek seyretmiştir.

Türkiye’de kadın istihdamı içinde yarı-zamanlı çalışma oranının OECD ülkelerine göre düşük düzeylerde. Bu durum, bu çalışmanın temel inceleme konusu olan 25-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınlar için de söz konusudur. 2019 yılında toplam kadın istihdamı içinde yarı-zamanlı çalışanların oranı Türkiye’de %16.2 iken ilgili istatistik OECD için %25.4 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıl 25-29 yaş grubundaki genç yetişkin kadınlar için ilgili oranlar Türkiye ve OECD için sırasıyla %11.4 ve %14.4; 30-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınlar için ise %12.9 ve %16.4 olarak ölçülmüştür (OECD, 2021f). Bu istatistikler hem toplam kadın istihdamında hem de genç yetişkin kadın istihdamında yarı-zamanlı çalışan kadın oranlarının OECD ülkelerinden düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Yine de Türkiye’de genç yetişkin kadın ve erkeklerdeki yarı-zamanlı çalışma oranları arasındaki farkın dikkat çekici olduğu görüldüğü Tablo 4 aracılığıyla görülmektedir.

Genç yetişkin kadınların, erkeklere kıyasla yarı-zamanlı çalışmadaki ağırlığının daha iyi bir göstergesi olarak; ilgili yaş grubunda toplam yarı-zamanlı çalışanlar içinde kadınların payı da incelenmiştir. Şekil 3, 25-29 ve 30-34 olmak üzere yarı zamanlı çalışanlar içinde kadınların payını sunmaktadır.

Şekil 3. Yarı-Zamanlı Çalışanlar İçinde Kadınların Payı



Kaynak: OECD, 2021f.

Not: YZ: yarı-zamanlı anlamına gelmektedir. Yaş grupları için kadın yarı-zamanlı çalışanlar ve erkek yarı zamanlı çalışanların toplamı ilgili yaş grubundaki toplam yarı-zamanlı çalışanlara (%100) eşittir. Dolayısıyla, yarı-zamanlı çalışanlar içinde erkeklerin oranı, her yaş grubu için %100’den yarı-zamanlı kadın çalışanların oranı çıkarılarak hesaplanabilir.

Şekil 3 incelendiğinde, genç yetişkin kadın istihdamı içinde yarı-zamanlı çalışanların paylarının zaman içinde erkeklere göre önemli ölçüde arttığı açıkça görülmektedir. Artış trendi her iki yaş grubunda da belirgin olmakla birlikte, 30-34 yaş grubunda daha belirgin olup dalgalanma göstermektedir. Genç yetişkin kadın istihdamının çalışma türüne göre incelenmesinde, yarı-zamanlı çalışmanın kadınlarda erkeklere göre çok daha yaygın olduğu ve bu yaygınlığın giderek artış gösterdiği sonucuna varılmıştır. Artan bu yarı-zamanlılık oranını dikkat çekmekte fakat sebepleri hakkında daha kapsamlı inceleme gerektiren bu konu, çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır. İleri bir araştırma ile Avrupa'da kadınlar arasında oldukça yaygın olan yarı-zamanlı çalışmanın kayıtlı istihdam yaratarak kadın istihdamını istendiği gibi arttırıp arttırmadığı (Dedeoğlu, 2009: 52) ya da önceden tam-zamanlı çalışan kadınların yarı-zamanlı çalışma biçimine geçmeleri sonucunda zaman bazında azalmaya sebep olup olmadığı incelenebilir. Konunun araştırılması ile ayrıca genç yetişkin kadınlarda git gide artan yarı-zamanlılığın güvencesiz istihdama neden olup olmadığı sorusuna yanıt bulunabilir.

Genç Yetişkin Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı

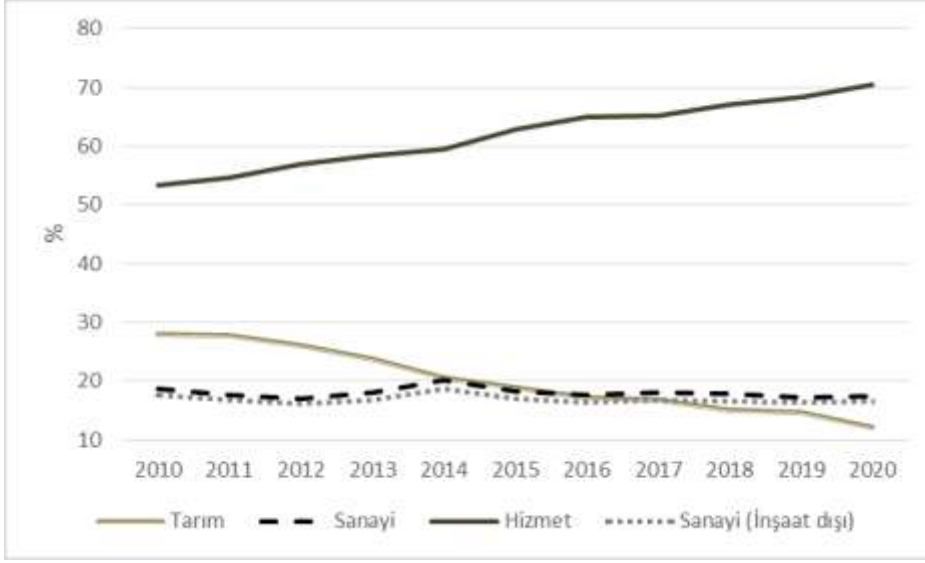
İşgücü piyasası incelemelerinde bir diğer önem taşıyan konu istihdamın sektörel dağılımıdır. Genç yetişkin kadınlar için ilgili dağılımın incelenmesinden önce toplam istihdamın (tüm yaş gruplarını içeren) sektörel dağılımı incelenecektir. 2019 yılında Türkiye'de istihdam edilenlerin %18.1'inin tarım, %25.3'ünün sanayi ve %56.6'sının hizmetler sektöründe yer almıştır. İlgili oranlar aynı yıl sırasıyla kadınlar için %25.1; %15.9 ve %59 olarak; erkekler için ise %14.9; %29.7 ve %55.4 olarak gerçekleşmiştir. Bu istatistikler ile ilgili yılda kadınların erkeklere göre tarımda ve hizmetler sektöründe daha fazla, sanayide ise daha az yer aldığı anlaşılmaktadır. Özellikle toplam kadın istihdamının hizmetlerdeki payının son yıllarda hızlı artış göstermiş olması dikkat çekicidir (TÜİK, 2021g).

COVID-19 pandemisinin iktisadi etkilerinin ortaya çıktığı 2020 yılı için istihdamın sektörel dağılımı toplam istihdam için incelendiğinde; 2019 yılında %18.1 olan tarım sektörünün payının 2020 yılında %17.6'ya; 2019 yılında %56.6 olan hizmetler sektörünün payının %56.2'ye düştüğü görülmektedir. İstihdamın sanayi sektöründeki payında ise bir önceki yıla göre artış gözlenmiştir. 2019 yılında %25.3'lük sanayi sektörü payı 2020 yılında %26.2'ye yükselmiş olsa da bu pay 2015 yılından 2019 yılına git gide düşüş göstermiş, 2020 yılındaki yükselen düzeyi ise 2018 yılındaki %26.7'lik paydan bile düşük olarak gerçekleşmiştir. İstihdamda sanayinin payının incelenmesinde bir diğer önemli gösterge olan inşaat sektörü dışı sanayi sektörünün payı incelendiğinde ise; 2017 yılındaki %19.1'lik seviyesinden itibaren sürekli artış görülerek 2019 yılında %19.8; 2020 yılında ise %20.5 seviyesine ulaştığı görülmektedir (OECD, 2021a).

İstihdamın sektörel dağılımının genç yetişkin kadınlar açısından incelenmesine Şekil 4'te yer verilmiştir. Veri mevcudiyetine göre ilgili dağılım 25-34

yaş arası için elde edilemediğinden, ilgili istatistikler 25-39 yaş grubundaki kadın istihdamına ait bilgileri yansıtmaktadır.

Şekil 4. 25-39 Yaş Grubundaki Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı



Kaynak: Eurostat, 2021b. Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Ekonomide istihdamın sektörel dağılımının değişiminde genellikle birkaç yıl içinde önemli değişiklikler beklenmeyeceği için Şekil 4, çalışmadaki diğer tablo ve şekillerden daha uzun dönemi kapsamaktadır. Şekil 4 incelendiğinde, genç yetişkin kadınların bir kısmını oluşturduğu 25-39 yaş grubundaki kadınların sanayi sektöründeki payının incelenen dönem boyunca, istisnai birkaç yıl dışında, önemli değişiklik göstermeyip büyük ölçüde sabit kaldığı söylenebilir. İlgili yaş grubundaki kadın istihdamının tarımdaki payı ciddi düzeyde düşerken, hizmet sektöründeki payının da dikkat çekici ölçüde arttığı görülmektedir. 2019 yılında, ilgili yaş grubundaki kadınların %68.3'ünün hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. COVID-19 pandemisinin yaşandığı yıl olan 2020'de ilgili oran %70.4'e yükselmiştir (Eurostat, 2021b).

Hizmet sektörü çok çeşitli alt sektörlerden oluşmakta olup, bu sektörlerin gerektirdiği nitelik yapıları da buna bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir. İlgili yaş grubundaki kadın istihdamının yapısının daha iyi anlaşılması amacıyla, hizmet sektörü içinde istihdamın dağılımı Tablo 5'te incelenmiştir. Tablo 5, 25-39 yaş grubunda hizmetler sektöründeki kadın istihdamının alt sektörlerle göre dağılımını zaman içindeki değişmeyi gösterecek şekilde ve pandeminin etkisini ayırt etmek

bakımından 2010, 2019 ve 2020 yılları için sunmaktadır. İlgili veri setinde 25-34 yaş için istatistiklere ulaşılamaması nedeniyle 25-39 yaş grubunu içeren bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 5. 25-39 Yaş Grubunda Hizmet Sektöründeki Kadın İstihdamının Alt Sektörlere Göre Dağılımı (%)

NACE Kodu	Tanım	Yıllar		
		2010	2019	2020
P	Eğitim	%20.0	%24.4	%23.6
G	Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı	%19.6	%17.7	%18.0
Q	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	%13.6	%15.9	%16.6
M	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	%5.1	%8.3	%8.1
O	Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	%6.6	%8.1	%8.5
I	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	%5.1	%6.1	%5.0
N	İdari ve Hizmet Destek Faaliyetleri	%6.1	%6.9	%5.9
S	Diğer Hizmet Faaliyetleri	%3.1	%2.6	%3.0
H	Ulaştırma ve Depolama	%2.3	%2.5	%2.8
K	Finans ve Sigorta Faaliyetleri	%5.7	%3.3	%3.9
T	Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetleri	%9.6	%1.4	%1.1
J	Bilgi ve İletişim	%2.0	%1.2	%1.7
L	Gayrimenkul Faaliyetleri	%0.5	%0.9	%1.1
R	Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	%0.5	%0.7	%0.7
U	Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	%0.1	%0.1	%0.1
Toplam	-	%100	%100	%100

Kaynak: Eurostat, 2021b. Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Not: Sıralama, 2019 yılındaki alt sektörel dağılımda büyükten küçüğe olacak şekilde yapılmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde, 25-39 yaş grubundaki kadınların en çok istihdam edildiği üç hizmet sektörünün eğitim; toptan ve perakende ticaret, motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri olduğu görülmektedir. Özellikle 2019 yılı itibarıyla ilgili yaş grubundaki kadın istihdamının yaklaşık dörtte birinin eğitim sektöründe istihdam edilmesi dikkat

çekicidir. 2010 yılından günümüze; beklenebileceği gibi, hizmet sektörü içindeki dağılımda değişiklikler meydana gelmiştir. Tablo 5’e göre bu değişikliklerden en önemlileri; eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri; mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler; kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik sektörlerindeki artış olarak sayılabilir. Bir diğer dikkat çeken değişim ise finans ve sigorta faaliyetleri ile hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri alt sektörlerinde meydana gelen düşüşlerdir. 25-39 yaş grubunda hizmet sektöründeki erkek istihdamının incelenmesi ise farklı bir dağılım ortaya koymaktadır. 2019 yılı verilerine göre, ilgili yaş grubunda hizmet sektöründeki erkeklerin en çok istihdam edildiği üç sektör, toptan ve perakende ticaret, motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı (%26.5); kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik (%16.9); konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri (%10.4) olarak sıralanabilir (Eurostat, 2021b).

Genç Yetişkin Kadın İşgücünün Eğitim Düzeyi

25-34 yaş grubunda aktif kadın nüfusun nitelik ve beceri düzeyinin anlaşılması amacıyla ilgili grubun eğitim düzeyi incelenmiştir. 2019 yılı Eurostat (2021c), verilerine göre, Türkiye’de ilgili yaş grubunda eğitim düzeyi yükseköğretim olan işgücünde aktif toplam nüfusun %44.6’sını kadınlar, %55.3’ünü erkekler oluşturmaktadır. Bu istatistiklere göre toplam aktif nüfus içinde yükseköğretim eğitime sahip erkeklerin payının kadınlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Konunun cinsiyet bazında incelenmesi ise, Türkiye’de genç yetişkin kadınların erkeklere göre daha eğitilmiş olduğunu ortaya koymaktadır. 2019 yılı Eurostat (2021c) verilerine göre, işgücünde yer alan genç yetişkin erkeklerin %39.5’i ilköğretim, %25.9’u lise, %34.6’sı ise yükseköğretim mezunudur. Aynı yıl genç yetişkin kadınlar için ilgili oranlar sırasıyla; %28.6, %18.3 ve %53.1’dir. Bu istatistikler, her ne kadar ilgili yaş grubunda işgücünde yer alan tüm yükseköğretim mezunlarının içinde erkeklerin payı daha fazla olsa da kadınlarda eğitim düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Genç yetişkin kadınların yarısından fazlasının yükseköğretim mezunuyken erkeklerde ilgili oranın %34.6 olması dikkat çekicidir. Kadınlarda eğitim düzeyinin daha yüksek olmasına karşın toplam işgücündeki yükseköğretim mezunları içinde paylarının düşük olmasının nedeni, kadınların işgücüne katılımlarının erkeklere göre önemli ölçüde düşük olmasıdır.

Genç yetişkin işgücündeki kadınların eğitim durumlarının 2015-2020 arası dönem için seyri Şekil 5’te sunulmaktadır. Şekil 5 incelendiğinde, incelenen dönem boyunca işgücündeki genç yetişkin kadınlar içinde lise ve dengi dereceye sahip olanların payında az düzeyde düşme görülürken, ilköğretim (ve dengi) dereceye sahip olanların payının önemli ölçüde düştüğü, yükseköğretim derecesine sahip olanların payının ise çok ciddi düzeyde artış gösterdiği dikkat çekmektedir. Özellikle COVID-19 pandemisinin görüldüğü yıl olan 2020 yılında, işgücündeki genç yetişkin kadınlarda yükseköğretim mezunu olanların payındaki artış ile

ilköğretim (ve dengi) mezunların payındaki düşüşün ciddi düzeylerde olduğu görülmektedir.

Şekil 5: 25-34 Yaş Grubundaki İşgücünde Aktif Kadınların Eğitim Düzeylerinin Dağılımı



Kaynak: Eurostat 2021c. Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Notlar: Eğitim düzeyleri ISCED 2011 sınıflandırmasına dayanmaktadır. İlköğretim ve dengi eğitim seviyesi ISCED 0-2 kapsamındaki erken çocukluk dönemi eğitimi, ilköğretim, alt düzey ortaöğretim eğitimini; lise ve dengi eğitim seviyesi ISCED 3-4 kapsamındaki üst düzey ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası yükseköğretim derecesinde olmayan eğitimi; yükseköğretim eğitim seviyesi ise ISCED 5-8 kapsamında yer alan kısa dönem yükseköğretim eğitimi, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitim düzeylerini ifade etmektedir (TÜİK, 2021h).

Türkiye’de Genç Yetişkin Kadınlara Yönelik İşgücü Politikaları Önerileri

Genç yetişkin kadınlara yönelik işgücü politikaları önerileri; kadınların işgücüne katılımlarının sağlanması/arttırılması ve kadın işsizlik sorununa yönelik çözümler olmak üzere iki grupta incelenebilir. Sorunun daha büyük bir kısmını temsil eden ilk grubun incelenmesinde, kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engeller ve bu engellerin nasıl kaldırılabilceği ya da azaltılabileceğinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

Kadınların işgücüne katılımları her yaş grubunda erkeklere göre düşük olduğu bilinmektedir. Bu sebeplerin en önemlileri genel olarak birçok ülkede hane içi sorumluluklar, çocuk ve yaşlı bakımı olarak görülmektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020: 298). Bunlara ek olarak, ailede doğurganlık özelliğine sahip kadınların, çalışma ve doğurganlık arasında bir tercih yapmalarının gerekmesi de kadın işgücünü azaltan başka bir nedeni oluşturmaktadır. Genellikle genç yetişkin yaş grubunda bulunan bu kadınların karşılaştığı işgücüne katılım-doğurganlık tercihi arasındaki değiş-tokuş, genç yetişkin kadınların Avrupa gibi gelişmiş ülkelere oluşturan bir bölgede bile işgücünden dışlanmalarına neden olmuştur (Esping-Andersen, 1999; aktaran Knijn, 2012c: 20). Kariyerlerinin başında olan, hatta belki henüz çalışmaya başlamamış genç ve genç yetişkin kadınların işgücünden kopmalarının önlenmesi birçok nedenden dolayı önem taşımaktadır. Bu nedenler temel hatlarıyla; çalışarak gelir elde etme, iyi yaşam koşullarına sahip olma, sosyal ve ekonomik hayatın içinde yer alma, maddi açıdan bir başkasına bağımlı olmama, yoksulluk riskinin azalması/ortadan kalkması ile sosyal ve kişisel diğer nedenler olarak özetlenebilir (Karabıyık, 2012: 240). Dolayısıyla, çalışmanın çocuk sahibi olmaya alternatif teşkil etmeyeceği bir yapının oluşması önemlidir. Bu bağlamda, genç yetişkin kadınların işgücüne katılmalarının sağlanmasında ve/veya işgücüne katılmalarına yönelik engellerin kaldırılmasında çalışma ve doğurganlık arasında tercih yapma zorunluluğunun önüne geçilmesi gereklidir. Bu konu esasen kültürel ve sosyolojik yapı ile ilişkili olsa da uygulanacak kamu politikaları ile fark yaratılabilir.

Kadınların istihdama katılmalarının önündeki en büyük engellerden biri bakım sorumluluğu ve hane içi görevlerdir. Türkiye’de, bu çalışma ile 25-34 yaş grubu ile incelenen genç yetişkin kadınların da içinde bulunduğu 25-49 yaş grubundaki kadınlardan, işgücünde yer almayanların %89.3’ü işgücünde olmama nedenini ‘engelli yetişkin bakımı, çocuk bakımı ve diğer kişisel ya da ailevi nedenler’ olarak bildirmiştir (Eurostat, 2021a). Bakım sorumluluğu ile kastedilen aile büyüklerine bakım, özel gereksinime sahip bireylere bakım ve çocuk (ya da bebek) bakımı olmakla birlikte, konu Türkiye’deki genç yetişkin kadınlar açısından incelendiğinde çocuk (ya da bebek) bakımı sorumluluğunun işgücüne dahil olmaya engel niteliğinde olduğu söylenebilir. Çalışmanın üçüncü bölümünde detaylı istatistiklerle açıklandığı üzere, Türkiye’de 25-49 yaş grubunda, üç yaşın altında çocuğu olan kadınların istihdam oranı %26.7 iken, aynı yaş grubunda çocuğu olmayan kadınların istihdam oranı %52.8’dir (TÜİK, 2021f). Kadınların istihdamının genel olarak düşük olduğu bilinse de çocuk sahibi olan kadınlarda bu oranın çok daha düşük olduğu açıktır. Bu sebeple, Türkiye’de genç yetişkin kadınların işgücüne katılmasının sağlanabilmesi için çocuk bakımı konusunda politikaların fark yaratacağı söylenebilir. Bu durum, pwc (2018: 12) tarafından yürütülen Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması sonuçları ile de doğrulanmaktadır. Bu ankette kadın çalışanların erkeklere göre iş yaşamına daha

düşük katılımlarının nedenleri araştırılmış ve yanıtlayıcılara çeşitli nedenler sunularak bu nedenleri sıralamaları istenmiştir. Kadın katılımcıların en çok seçtiği neden aile ve/veya çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması (%78) olarak sonuçlanmış, bu nedeni ikinci sırayla annelik ve evliliğin kurumlar önünde engel olarak görülmesi (%75) takip etmiştir.

Söz konusu politika tasarım ve uygulamalarında kadınların faydalanmasını öngören yarı-zamanlı ve esnek çalışma uygulamalarının güvenceli olarak uygulanmasının garanti altına alınması gereklidir. Neoliberal politikalarla yaygınlık kazanan ve 2008 krizinden sonra da birçok ülkede giderek artan yarı-zamanlı, esnek ve geçici çalışma türlerinin güvencesiz çalışma koşullarına sahip olduğu ve bu güvencesiz çalışma ortamında çalışanların koşullar ve gelir açısından dezavantaja sahip olduğu söylenebilir. Özellikle çocuklu kadınların çocuk bakımına ayırmaları gereken zaman nedeniyle, tam-zamanlı çalışmaya bir alternatif olarak tercih edebilmeleri amacıyla önerilen yarı-zamanlı ve esnek çalışma türlerine kimi zaman kadınlar mecbur bırakılmaktadır (Dikmen, 2020: 220). Bu durum ise kadınların güvencesiz şartlarda ve daha düşük gelirle çalışıyor olmaları ve hatta kayıt dışı çalışmaya kaymaları sonucunu doğurmaktadır. Esnek ve enformal yapı içerisinde Türkiye’de kadınlar emek piyasasında daha dezavantajlı konuma gelmişlerdir. Güdek-Gölçek’e (2019: 133-140) göre bu durumun sebepleri, tarımda makineleşme ve kadınların bu alandaki üretimlerinin azalması, ihracatın ithalat girdilerine dayanması, ara mal ve yatırım mallarına yatırım yapılmaması sebebiyle istihdamın azalması, daha çok hizmetler sektörüne kayış, inşaat sektörüne yoğunlaşma, yabancı yatırımları çekmekte yetersizlik, kamu kurumlarının özelleşmesi, iş verenlerin doğum izni, kreş gibi yasal zorunluluk nedeniyle erkekleri istihdam etme eğiliminde olması, nüfus artış hızı ile iş gücü arzı arasındaki dengesizlik ve ataerkil sistem olarak özetlenebilir.

Türkiye’de genç yetişkin kadınların işgücüne dahil olmasının sağlanmasında bir diğer önem taşıyan politika önerisi kreş imkanlarının sayıca arttırılmasıdır. Türkiye’de uygulandığı gibi, kreşin yasa ile işveren tarafından yapımının zorunlu hale getirilmesi kadın istihdamı açısından önemli sakıncalar doğurmaktadır. Öncelikle bu ve bunun gibi bakım ve sosyal yardım hizmetlerinin kayıtlı çalışanlara verilmesi, Türkiye gibi kadınlarda kayıt dışında çalışmanın oldukça yüksek olan ülkelerde, kadınların çok büyük bir kısmının bu haklardan yararlanamamasına neden olmaktadır. Yüksek eğitim düzeyine sahip kadınlar çocuk bakım hizmetini piyasadan satın almaktayken yüksek eğitim düzeyine sahip olmayan kadınlar hanede kalmaya mecbur hale gelmektedirler. Kayıt dışı çalışan kesimin genellikle yüksek eğitim seviyesine sahip olmadığı da düşünüldüğünde, kreş hizmetlerinden yüksek eğitim seviyesine sahip olmayanların faydalanamadığı sonucuna ulaşılabilir. Bunlara ek olarak, kadın çalışanlar sebebiyle kreş uygulaması ile ilgili işverenlere zorunluluk yüklenmesi, kadın işçi yerine erkek tercih edilmesine neden olmaktadır. Bu durumun çözümü için öncelikle çocukların bakım yükünün yalnızca kadına

yüklenmediği bir yapının oluşmasına gerek vardır. Yalnızca kadın çalışanlar değil erkek çalışanların da çocuklarından sorumlu olduğu bilinciyle uygulamalar yürürlüğe girmelidir. Burada esasen kamu bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, bir başka deyişle çocuk bakımının kamu tarafından üstlenmesi önerilir (Dedeoğlu, 2009: 45, 51, 53). Bunun yanı sıra çocuk bakım hizmetinin kaliteli, güvenilir, ucuz ve ulaşılabilir olmasının kamu tarafından garanti altına alınması söz konusu olabilir. Aksi durumu yansıtan, devlet etkisinin az olarak benimsendiği neoliberal politikalar işgücü piyasasına olumsuz etkilerde de bulunmaktadır. Soyseçkin (2015: 263) kreşlerden beklenen faydanın sağlanabilmesi için, kreş çalışma saatlerinin mesai saatleri ile uyumlu olarak düzenlenmesi gerekliliğine vurgu yaparken, Dedeoğlu (2009: 51) ise ebeveynlerin çocukları kreşe alıp bırakırken zaman kaybedebilecek olmalarına değinmektedir. Politika tasarımlarında bu konulara dikkat edilmesi, kadınların işgücüne katılımı üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Kreş açmanın belediyelerin görevlerine yerleştirilerek bu şekilde faaliyet gösteren belediyelere genel bütçeden indirim sağlanması diğer politika önerileri olarak sunulabilir (TÜSİAD, AÇEV, pwc 2019: 7). Kreşler ve okul öncesi eğitim; kadınların işgücüne katılımı kadar çocukların gelişimini de etkileyen bir unsurdur. 3-5 yaş grubu okullaşma oranı olarak OECD ortalaması olan %80'e ulaşılabilmesi için devlet destekli çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kurumsallaştırılması gerekmektedir (TÜSİAD, AÇEV, pwc, 2019: 5).

Politika tasarım ve uygulamalarında dikkat edilmesi gereken bir diğer konu ise, uygulamaların hane içindeki iş dağılımını eşitleyecek - en azından ilk başta eşitsizliği azaltacak - biçimde gerçekleştirilmesinin sağlanmasıdır. Aksi takdirde kadın hem iş yerinde hem de ev işlerinde çifte iş yükü ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu alanlarda atılacak olan adımlarla kadınlar daha fazla istihdama katılırken aynı zamanda erkekler de ev içi sorumluluklarını daha eşit bir biçimde paylaşabilecek, ev içerisindeki işlere ayrılan zamanda daha eşit bir dağılım gerçekleşecek, ekonomiye olan katkının artmasıyla ekonomik büyüme de olumlu bir şekilde etkilenebilecektir. Dolayısıyla, ev içi ücretsiz emeğin yalnızca kadının sorumluluğu olarak görülmediği bir yapının oluşması elzemdir.

Genç yetişkin kadınların işgücü dışında kalmalarında önemli etkenlerden biri, çalışmanın esas olarak erkeğin birincil görevi olarak görülmesi, kadınların ise çalışma hayatındaki rolünün ikincil görev ya da tercihe bağlı görülmesi yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde bile bu tür bir anlayışa rastlamak mümkündür. Özellikle ataerkil toplumlarda kadınların esas ve tek görevi çocuk bakımı ile hane içi işlerin üstlenilmesi olarak görülmektedir (Görkey, 2019: 64). Bu durumun sonuçlarından birisi, aynı işi yapan kadınların elde ettikleri ücretlerin erkeklere kıyasla daha düşük olmasıdır. Konu Türkiye açısından tüm yaş gruplarında incelendiğinde her eğitim düzeyinde erkeklerin elde ettikleri kazancın kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılı verilerine göre erkekler, kadınlara kıyasla; lise mezunu olanlarda %14.3, meslek lisesi mezunu olanlarda %28.8 ve

yüksekokul ve üstü mezunlarda %19.6 düzeyinde fazla kazanç elde etmektedirler (TÜİK, 2022). Şekil 5’te gösterilen 2018 yılı verilerine göre, Türkiye’deki 25-34 yaş grubundaki genç yetişkin kadınların %50.8’i yükseköğretim ve üzeri eğitime sahiptir (Eurostat, 2021c). Bu bağlamda cinsiyete dayalı kazanç farkı istatistikleri, yüksekokul ve üstü mezunu erkeklerin kadınlara göre %19.6 düzeyinde daha fazla ücret elde etmeleri, Türkiye’de söz konusu eşitsizliğin boyutunu net bir biçimde yansıtmaktadır.

Genç yetişkin kadınların işgücüne katılımlarını arttırmaya yönelik politikalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde; yarı-zamanlı ve esnek çalışma modelinin desteklenmesinde güvencesiz ve kayıt dışı çalışma ortamının, kreş imkanları artırılırken kadın yerine erkek istihdam etmenin daha çok tercih edileceği bir yapı oluşmasının önüne geçilmesinin önemi bir kez daha vurgulanmalıdır. Bunun için de devletin politika tasarım ve uygulama süreçlerinde daha aktif rol alması önerilir. Aksi durumda devlet etkisinin daha az olduğu neoliberal politikalar, hedeflemese de kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkileyebilir.

Genç yetişkin kadınların işgücüne dahil edilmelerine yönelik politikalara yer verilmesinin ardından ikinci grup politikalar olan işsizlikle mücadele politikalarına geçilebilir. Bu grubun incelenmesinde odak genç yetişkin kadınlar olmakla birlikte, genç yetişkin kadınların karşılaştığı işsizlikle ilgili sorunlar esasen genç işsizliği sorunun devamı niteliğindedir. Bu sebeple genç işsizliğinin cinsiyet bazında karşılaştırılması kadınlara özgü problemlerin tanınması açısından önem taşımaktadır. Türkiye’de kadınlarda genç işsizliğinin erkeklere kıyasla daha yüksek oranlarda ve artış hızının da daha yüksek olduğu dikkate alındığında (Kuvvetli Yavaş, 2021: 151), kadınların genç işsizliğinin sebep olduğu sorunlara daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuçlar; daha az iş tecrübesine sahip olma, daha düşük kaliteli işlerde çalışmak durumunda kalma, okuldan işe geçişin daha uzun sürmesi, NEİY olma riski ile işgücü piyasasından kopma (Kuvvetli Yavaş, 2021: 153, 156), işgücüne dahil olduğunda ise güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalma olarak özetlenebilir. Genç kadınların özellikle yeni mezun olarak sıklıkla karşılaştığı bu sorunların devam etmesi halinde söz konusu dezavantajlı durumun genç yetişkinlik olarak adlandırılan dönemde de devam etme olasılığı bulunduğundan konunun genç kadın işsizliği ile mücadele biçiminde incelenmesi anlamlıdır. Bu bağlamda kadınlara yönelik eşitsizliği ortadan kaldırmayı amaçlayan aktif işgücü politikalarına öncelik verilmelidir.

AB’nin genç işsizliği ile mücadele politikalarının bir kısmını Türkiye’de genç kadınlara ve/veya genç yetişkin kadınlara uyarlamak mümkündür. Topkaya (2015: 24) tarafından belirtilen esnek ama güvenceli istihdam koşullarının yaratılması, vergiler ve ücretlendirme konusunda mekanizmaların oluşturulması, genç girişimciliğini destekleyecek politikaların oluşturulması buna örnek olarak gösterilebilir. Tüm bu süreçlerin tasarlanmasında ve uygulanmasında ise genç yetişkin kadınların erkeklerle eşitlikçi olanaklara erişebilmesi hususu dikkate

alınmalıdır. Genç yetişkinlerden önceki yaş grubu olan genç kadınlara yönelik işsizlik politikalarına yönelik olarak da yine AB tarafından uygulanan genç işsizliği politikaları örnek olarak alınabilir. Mezuniyet sonrası ve işsiz kalmış tüm gençlere, mezuniyeti takip eden 4 aylık süreç içerisinde; iş teklifi, eğitime devam, staj seçeneklerinin sunulması, Türkiye’de genç kadınların işgücünden kopmamasını sağlayabilir. AB’de buna ayrılan ciddi bir bütçe olduğu ve Türkiye’de bu denli yüksek bütçeler olmadığı düşünüldüğünde bu tür uygulamaların zorluğu anlaşılmaktadır. Zaman içerisinde bu tür bütçelerin yaratılması konusunda çalışmalar yürütülebilir. Türkiye’de çıraklık ve staj sisteminin kağıt üzerinde görünen şeklinden çıkarak bu alanda çalışan kişilerin gerçekten işi öğrendikleri bir düzeye getirilmesi ve bu uygulamalardan genç kadınların da faydalanmasına önem verilmesi fayda sağlayabilir. İşverenleri bu uygulamalara teşvik etmek için vergi indirimleri uygulanabilir. Nitelikli işgücünün oluşabilmesi için ise etkin bir kariyer planlaması, teknolojik yenilikleri kullanabilme özelliği ile genç kadınlara yönlendirmek bir başka politika önerisi olabilir. Son olarak, taleplerin ve ihtiyaçların karşılanmasının daha etkili bir şekilde dile getirilmesi tarafların birbiri ile iletişim kurabildiği, temsilcilerinin bir araya geldiği bir alanın yaratılması ile mümkün olacağından; işveren, kamu ve çalışanların ilgili konuda örgütlenmeleri genç kadınların ve dolayısıyla genç yetişkin kadınların, işsizlik sorunun çözülmesi açısından önem taşımaktadır (COM, 2020/276).

Sonuç

Bu çalışma ile Türkiye’de genç yetişkin kadınların işgücü durumu, tüm kadın işgücünden ayrı olarak, makro perspektiften ilk kez incelenmiş olup, 25-34 yaş grubu genç yetişkinler olarak tanımlanmıştır. Bu grubun; hem işgücünde aktif olması beklenirken genç işgücünün karşılaştığı sorunların uzantısını yaşamaları, hem de ilgili grubun kadınlardan oluşması sebebiyle iki yönlü bir kırılma ile karşı karşıya oldukları söylenebilir. Bu sebeple ilgili grubun karşılaştıkları sorunların tespit edilebilmesi için durum değerlendirmesinin yapılması ve politika önerilerinde bulunulması önem taşımaktadır.

Genç yetişkin kadınların, erkeklere kıyasla, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının önemli ölçüde daha düşük, işsizlik oranlarının ise yine önemli ölçüde daha yüksek olduğu görülmüştür. Özellikle 25-29 yaş grubundaki genç yetişkin kadınların yüksek işsizlik oranları dikkat çekici düzeylerde (TÜİK, 2021c). 25-29 yaş grubu için NEİY olma oranının da kadınlarda oldukça yüksek oranlarda olduğu açıktır. NEİY gençlerin alt gruplarını oluşturan işsiz NEİY ve işgücünde aktif olmayan NEİY kırılımı dikkate alındığında, ilgili yaş grubundaki aktif olmayan kadın NEİY oranının çok yüksek olmakla birlikte 2015’ten günümüze azalan trend gösterdiği, işsiz kadın NEİY oranının artış trendinde olduğu görülmüştür (OECD, 2021b). Her iki gruba ait kadın NEİY oranları yüksek olmakla birlikte, aktif

olmayan kadın NEİY oranının yüksekliği dikkat çekici boyuttadır. COVID-19 pandemisinin ortaya çıkışından bir önceki yıl olan 2019 yılında, 25-29 yaş grubunda işgücünde aktif olmayan kadın NEİY oranı, OECD (2021b) verilerine göre, %44.54 olarak ölçülmüştür. İlgili istatistik, her ne kadar 25-29 yaş grubunu temsil ederek bu çalışmanın esas inceleme grubunun bir kısmını temsil etse de Türkiye’de kadınların işgücüne pek katılmadığının önemli bir göstergesi niteliğindedir. Türkiye’de kadınların işgücünde yer almama sebeplerine yönelik TÜİK (2021e) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, kadınlar en çok ev ve bakım işleriyle meşgul olmaları nedeniyle işgücünde bulunmamaktadırlar. TÜİK’in (2021f) yaptığı bir başka çalışmada da bu durum doğrulanmaktadır. Üç yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranları aynı yaş grubundaki hem çocuğu olmayan kadınlara göre hem de erkeklere göre daha düşük olarak seyretmektedir. Tüm bu bulgular ve araştırmalar, kadınların hane içi sorumlulukları sebebiyle işgücünden uzaklaşmaları sonucuna işaret etmektedir.

Genç yetişkin kadınların çalışma türleri incelendiğinde, ilgili yaş grubunda toplam yarı-zamanlı çalışanlar içinde kadınların payının yıldan yıla artış gösterdiği ve bu payın erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle 30-34 yaş grubunda bu farkın çok daha belirgin olduğu dikkat çekmektedir (OECD, 2021f). Genç yetişkin kadın istihdamının ana sektörler itibarıyla incelenmesi önemli bir bulguya işaret etmektedir. Genç yetişkin kadınların 2010-2019 yılları arasında tarımdaki payının düştüğü, sanayi ve inşaat dışı sanayi sektörlerindeki payının sabit kaldığı, hizmetler sektöründeki payının ise git gide artış göstererek 2019 yılı itibarıyla %68.26 düzeyine ulaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular tarımdan hizmetler sektörüne bir kayma olduğuna işaret etmektedir. COVID-19 pandemisinin ortaya çıktığı 2020 yılında da bu durum izlenmektedir. Hizmetler sektörünün farklı nitelik gerektiren işkollarını içererek işgücünün gerektirdiği beceri düzeyi açısından heterojen olması dolayısıyla genç yetişkin kadın istihdamının hizmetler sektörü içindeki dağılımı da incelenmiştir. 2019 yılı itibarıyla en çok istihdam edildikleri alt sektörlerin eğitim (%24.4), toptan ve perakende ticaret motorlu kara taşıtları ve motosikletlerin onarımı (%17.7) ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri (%15.9) olup 2020 yılında da ilk üç sektörün sıralamasının aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Eurostat, 2021b).

Türkiye’de genç yetişkinlerin eğitim düzeyinin cinsiyetlere göre incelenmesi önemli bulgulara işaret etmektedir. İlgili yaş grubunda yükseköğretim düzeyinde eğitime sahip işgücünde aktif toplam nüfusun %44.6’sını kadınlar, %55.3’ünü ise erkekler oluşturmaktadır. Ancak, genç yetişkinlerin nitelik durumu konusundaki esas önemli husus cinsiyet bazında inceleme ile belirgin hale gelmektedir. İşgücünde aktif genç yetişkinlerin kadın ve erkeklerin kendi içindeki eğitim düzeyleri ilköğretim (ve dengi), lise (ve dengi) ve yükseköğretim olmak üzere oransal olarak incelendiğinde; genç yetişkin erkeklerin %39.5 ile oldukça büyük bir kısmının ilköğretim ve dengi eğitim düzeyine sahip olup, bunu %34.6 ile

yükseköğretim takip etmektedir. Genç yetişkin kadınlarda ise bambaşka bir tablo izlenmektedir. İşgücünde aktif genç yetişkin kadınların %53.1 ile yarısından fazlası yükseköğretim düzeyinde eğitime sahiptir. Özellikle son yıllarda, bu oranın önemli ölçüde artış göstermiş olması dikkat çekicidir (Eurostat, 2021c). Dolayısıyla bu çalışmada, her ne kadar genç yetişkinlerde yükseköğretim eğitim düzeyine sahip toplam işgücünde aktif nüfusta erkeklerin payı kadınlara göre daha fazla olsa da genç yetişkin kadınların aslında erkeklere kıyasla daha yüksek eğitim düzeyine sahip olup daha nitelikli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Genç yetişkin kadınların işgücü durumun inceleyen bu çalışmada, ilgili yaş grubundaki kadınların karşılaştığı sorunları işgücüne dahil olmada yaşanan problemler ve özellikle son yıllarda daha da artan işsizlik olarak iki gruba ayrılmıştır. Bu bağlamda politika önerileri de genç yetişkin kadınları işgücüne daha çok dahil etmeyi ve bakım yükünü azaltmayı amaçlayan politikalar ile işsizliği giderici politikalar olmak üzere sınıflandırılabilir. İlgili araştırma bulgularına göre (TÜİK, 2021e), Türkiye’de genç yetişkin kadınların işgücü piyasasına entegre olamayarak ekonomik ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalmalarının en baskın sebebinin hane içi sorumluluklar ve bu sorumlulukların kadının görevi olarak görülmesi şeklinde özetlemek mümkündür. Burada, erkeğin temel görevinin çalışmak, kadının ise temel görevinin hane içi sorumluluklar olarak algılanmasının sonuçları görülmektedir. Bu sebeple kadınların bakım sorumluluklarını azaltmayı hedefleyen politikaların tasarlanarak uygulamaya geçirilmesi, Türkiye’de genç yetişkin kadınların işgücüne katılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu konuda ön plana çıkması gerekli politikalar; çocuk ve yaşlı bakımının kadınların üstündeki yük ve sorumluluğu azaltması, bakımın erkekler tarafından da üstlenilmesinin sağlanması, bu amaçla ücretsiz ya da uygun fiyatlı, kaliteli ve çalışan kadınların mesai koşullarına uyumlu bakım merkezlerinin hayata geçirilmesidir. Zorunlu iş yeri kreşi uygulaması yerine, politika tasarımlarında kamunun daha aktif olarak rol aldığı bir yapının hayata geçirilmesinin kadınların işgücüne entegrasyonunu arttıracakı düşünülmektedir. İşsizliği giderici politikalar için aktif işgücü politikaları genç yetişkin kadınların işsizlik sorununu azaltacakı düşünülmektedir. Politika tasarımlarında ayrıca cinsiyetler arasındaki ücret farklılığının ortadan kaldırılmasının sağlanarak eşit işe eşit ücret prensibinin benimsenmesi de önem teşkil etmektedir.

Çalışmanın bulguları arasında yer alan, toplam genç yetişkin yarı-zamanlı çalışanlarda kadınların payının erkeklere oranla oldukça yüksek olması çalışmaya değer ve gerekli bir konu olduğunu göstermektedir. Özellikle 30-34 yaş grubundaki tüm yarı-zamanlı çalışanlar içinde kadınların oranının %65.7 (OECD, 2021f) gibi oldukça yüksek bir oran olması, ilgili yaş grubunun kadınların doğurganlık bakımından aktif oldukları yaş gruplarından biri olması nedeniyle dikkat çekicidir. Genç yetişkin kadınların toplam yarı-zamanlı çalışanlar içerisindeki yüksek oranının gerçekten kendi tercihleri mi olduğu yoksa esneklik adı altında yarı-zamanlı çalışmaya mecbur mu bırakıldıkları sorusuna yanıt aranması önem taşımaktadır. Bu

yönde bir araştırma ile genç yetişkin kadınların yarı-zamanlı çalışmalarının nedenleri, sonuçları, güvencesizlikle karşı karşıya kalıp kalmadıkları ve elde ettikleri ücretin bu durumdan nasıl etkilendiği gibi konular belirgin bir hale gelebilir. Bu sebeple bu çalışmanın bulgularına göre, genç yetişkin kadınların yarı-zamanlı çalışmayı tercih etme nedenlerine yönelik olarak ileri bir çalışma yapılmasını önerilmektedir.

Extended Abstract

Examination of labor market indicators is crucial because such indicators provide information about the structure of an economy. Labor force participation, unemployment, and employment rate constitute the primary indicators in the topic and the investigation of these by gender and age group describes the labor market in a more detailed manner.

The analysis of the labor market for various regions or economies is frequently conducted for the youth (15-24 aged individuals) and women as both groups signal vulnerability in the labor market. The youth frequently face many challenges in the labor market and the primary ones can be listed as having no or less experience, being affected by crises to a larger extent compared to adults, being more prone to precarious employment, and working at lower wages (Karabıyık, 2012; Tilev, 2018; Umutlu & Öztürk, 2020). These problems become chronic in most economies and as a consequence of this situation, such problems reflect in the following age groups in some economies. Accordingly, the age group followed by youth, the young adults suffer from mentioned labor market problems in many economies, including Turkey. Following Knijn (2012b: 9) and Rumbaut (2011: 2), this study defines young adults as the 25-34 age group.

The vulnerability of the second-mentioned group, women, mostly arises from the perception that household labor and care activities are primarily the duty of females (Ekiz Gökmen, 2017). Thus, women frequently put too much effort to balance household labor and their career if they are active in the labor force; while some choose to remain out of the labor force due to the heavy load of household labor and cultural perceptions. The issue becomes even more challenging for young adult women, who are at the fertility age. These women mostly face a trade-off between bearing a child and being in the labor force at the beginning of their careers. Considering the social norms and participation of women in the labor force, Turkey is an economy that experiences challenges in this issue. Thus, the examination of the labor market status of young adult women in Turkey is crucial to avoid any structural problems that result in the exclusion of these women from the economic life at the beginning of their work life.

As the first attempt in the literature, this study aims to examine the 25-34 aged young adult women in the Turkish labor market focusing on the macro perspective. The study utilizes various labor market indicators to present the labor

market status of the mentioned group and aims to offer policy recommendations to increase the engagement of the specific group in the labor market. The findings of the research show that while the labor force participation and employment rates of young adult females were lower, the unemployment rate for young adult females was higher compared to their male counterparts in Turkey between 2015 and 2020. Considering the 25-29 age group, the NEET rate for women was extremely high compared to men in Turkey and women in other OECD economies (OECD, 2021b). The relevant rate was 53.67% in 2019, showing that over half of the young adult women in Turkey were idle in the economy. The examination of the part-time employment for young adults indicates that the share of women in total part-time workers, particularly in the 30-34 age group, was extremely higher than men and the gap between the two sexes keeps widening. The sectoral composition of young adult women's employment shows that %68.26 of the young-adult women employment worked in the services sector in 2019. Because the services sector includes sub-sectors that require a diversified level of technological intensity, the study also investigates the composition of the sub-sectors. The findings show that the top three services sub-sectors the young adult women in Turkey worked in were education (%24.4), wholesale and retail trade, repair of motor vehicles and motorcycles (17.7%), and human health services and social work activities (15.9%) in 2019 (Eurostat, 2021b). The examination of the educational attainment of young adult women that are active in the labor force signifies that young adult females are more qualified than their male counterparts. The statistics show that over half of the 25-34 aged young adult women that are active in the labor force have a higher education degree. After examining the young adult women in Turkey using various labor market indicators from the macro perspective, the study also offers some policy recommendations that can be divided broadly into two main categories. The first category includes policy recommendations for increasing the participation of females in the labor force. The policies in this group mostly emphasize the importance of adjusting household labor and care activities so that women can be more engaged in economic life. The second category of policy recommendations includes a set of policies that aim to decrease the unemployment level for young adult women in Turkey.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada yazarlar ve ilgili kurumlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmaya yazarlar eşit oranda katkıda bulunmuştur.

KAYNAKÇA:

- Acar, B. Çakır, G., Mutlutürk H., Topal, F., Sali, S. ve Yaman, Ö. M. (2020).”Tekstil ve Hazır Giyim Atölyelerinde Çalışan Genç Yetişkin Kadın İşçilerin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Çok Boyutlu Sorunlar”, **Çalışma ve Toplum**, 64 (1), 89-116.
- Acun, S. ve Güneş, B. (2014).”Türkiye’de 2008 Krizinin Eksik İstihdama Etkileri”, **Ekonomik Yaklaşım**, 25 (90), 45-69.
- Berber, M. ve Yılmaz Eeser, B. (2008).”Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 10(2), 1-16.
- Berthelon M ve Kruger D. I.(2017)”Does adolescent motherhood affect education and labor market outcomes of mothers? A study on young adult women in Chile during 1990-2013”, **Int J Public Health**. 62(2), 293-303.
- Bradley, H. ve Devadason, R. (2008).”Fractured Transitions: Young Adults’ Pathways into Contemporary Labour Markets”, **Sociology**, 42(1), 119-136.
- Communication from the Commision to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Youth Employment Support: a Bridge to Jobs for the Next Generation, COM(2020) 276 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0276> (20.02.2021)
- Çakır, G.,Mutlutürk H., Topal, F., Sali, S., Acar, B. ve Yaman, Ö.M. (2019).”Tekstil ve Giyim Sektöründe Çalışan Genç Kadın İşçilerin Çalışma Sebepleri ve Aile İlişkileri”, **Turkish Studies**, 14(6), 3083-3103.
- Dama, N. (2017). **Türkiye’nin Eğitim, Öğrenim ve Çalışma Sürecinde Olmayan Gençleri**, SETA Analiz.
- Dedeoğlu, S. (2000).”Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi”, **Toplum ve Bilim**, 86, 139-170.
- Dedeoğlu, S. (2009).”Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Cinsiyet Eşitliği Politikaları, Kadın İstihdamı ve İstihdam Dışılık”, **Çalışma ve Toplum**, 21(2009/2), 41-54.
- Dedeoğlu, S. ve Ekiz Gökmen, Ç. (2021). **Dünya’da ve Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadın**, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Dedeoğlu, S., Şahankaya Adar, A. ve Sıralı, Y. (2021). **Supporting Women’s Employment through Institutional Collaboration on Early Childhood Care and Education**, Ankara: International Labour Organisation.
- Dikmen, F. H. (2020).”Türkiye’de Genç Yetişkinlerde Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Özellikleri”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 39(2), 211–222. <https://doi.org/10.17065/huniibf.744308> (23.4.2022).
- Ekiz Gökmen, Ç. (2017).”Toplumsal Cinsiyet ve Zamanın Yoksulluğu: Hane İçi Ücretli ve Ücretsiz Emek Sunumu”, **Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2017(4), 1953-88.

- Esping-Andersen, G. (1999). **Social Foundations of Postindustrial Economies**, Oxford: Oxford University Press.
- Eurofound (2012). **Neets – Young People Not In Employment, Education Or Training: Characteristics Costs And Policy Responses In Europe**, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2021a). Veriseti: "Inactive population not seeking employment by sex, age and main reason" [LFSA_IGAR__custom_938778]
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_IGAR__custom_938778/default/table (20.04.2021).
- Eurostat (2021b). Veriseti: "Employment by sex, age and economic activity" (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [LFSA_EGAN2__custom_938733],
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EGAN2__custom_938733/default/table (20.04.2021).
- Eurostat (2021c). Veriseti: "Active population by sex, age and educational attainment level" (1 000) [LFSA_AGAED__custom_865105],
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_AGAED__custom_865105/default/table (20.04.2021).
- French, M., Homer, J.F., Popovici, I ve Robins, P.K. (2015). "What You Do in High School Matters: High School GPA, Educational Attainment, and Labor Market Earnings as a Young Adult", **Eastern Economic Journal**, 41, 370-386.
- Görkey, S. (2019). "Women's Employment in Turkey's ICT Sector: An Examination from a Social Inclusion Perspective". I. Williams, O. Millward, & R. Layton (Eds.), **Gender Gaps and the Social Inclusion Movement in ICT** içinde, IGI Global, 63-86.
- Güdek-Gölçek, Ş. (2019). "Neoliberal Politikaların Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi". **Sosyoekonomi**, 27(41) , 129-150.
- Güler, M. A. (2015). "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma", **Çalışma ve Toplum**, 46(3), 155-190.
- İpek, M. (2014). "Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler", **Çalışma ve Toplum**, 40(1), 163-186.
- Görmüş, A. (2019). "Türkiye'de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular", **Sosyoekonomi**, 27(40), 67-90.
- Karabıyık, İ. (2012). "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 32(1), 231-260.
- Karabchuk, T. (2020). "Job Instability and Fertility Intentions of Young Adults in Europe: Does Labour Market Legislation Matter?", **The Annals of the American Academy**, AAPSS, 688, 225-245.
- Keskın, S. (2018). "Türkiye'de Eğitim Düzeylerine Göre Kadınların İş Hayatındaki Yeri", **Kadın Araştırmaları Dergisi** , (17) , 1-30
- Knijin, T. (2012a). **Work, Family Policies and Transitions to Adulthood in Europe**, US, UK: Palgrave Macmillan.

- Knijn, T. (2012b).”New Social Risks for Young Adults: A Conceptual Framework”, Knijn T. (ed.), **Work, Family Policies and Transitions to Adulthood in Europe** içinde, US, UK: Palgrave Macmillan, 3-16.
- Knijn T. (2012c).”Three Policy Paradigms and EU Policies on Young Adults”, Knijn T. (ed.), **Work, Family Policies and Transitions to Adulthood in Europe** içinde, US, UK: Palgrave Macmillan, 17-38.
- Kuvvetli Yavaş, H. (2021).”Türkiye’de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları”, **Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 1(68), 151-180.
- Lee, S. ve Baek, S. (2014).”Why the Social Investment Approach is Not Enough – The Female Labour Market and Family Policy in the Republic of Korea”, **Social Policy & Administration**, 48(6), 686-703.
- OECD. (2015). **Education At A Glance 2015: OECD Indicator**, Paris: OECD Publishing
- OECD (2021a). Veriseti:”OECD people aged 25 to 54 (those in their prime working lives)”, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart> (15.02.2021)
- OECD (2021b). Veriseti:”Transition from school to work”, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_TRANS (15.02.2021)
- OECD (2021c). Veriseti:”Employment rate”, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart> (11.05.2021)
- OECD (2021d). Veriseti:”Labour force participation rate”, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm#indicator-chart> (11.05.2021).
- OECD (2021e). Veriseti:”FTPT employment based on a common definition”, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_D (11.05.2021).
- OECD (2021f). Veriseti:”Incidence of FTPT employment - common definition”, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_I (11.05.2021).
- Pwc (2018).”Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması”, <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/insan-yonetimi-ve-organizasyon-danismanligi/yayinlar/calisma-hayatinda-cinsiyet-esitligi/pwc-calisma-hayatinda-cinsiyet-esitligi-arastirmasi.pdf> (28.05.2020)
- Rumbaut, R.G. (2004).”Young Adults in the United States: A Profile”, Research **Network Working Paper**, <https://ssrn.com/abstract=1887827>, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1887827> (23.4.2022)
- Soyseçkin, İ . (2015).”Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları”, **Mülkiye Dergisi**, 39 (3), 245-270.
- Susanlı, Z.B. (2017).”Underemployment in the Turkish Labor Market”, **Sosyoekonomi**, 25(33), 167-173.

- Wimer, C., Nam, J., Garfinkel, I., Kaushal, N., Waldfogel, J., ve Fox, L. (2020). "Young adult poverty in historical perspective: The role of policy supports and early labor market experiences", **Social Science Research**, 86 (102390) <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102390>. (23.4.2022).
- Zeren, F. ve Kılınç Savrul, B. (2018). "Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 15 (30), 87-103.

