EĞİTİMLİ GENÇ İŞSİZLERDE KADINLARIN ORANI ARTIYOR

HAZIRLAYANLAR:
TEPAV
AYCAN KULAKSIZ - CANSU DOĞANAY

Genç işsizlerin büyük bir kısmını kadınlar oluşturuyor ve bu kadınlar yüksek eğitimli olmaları nedeniyle iş hayatına daha hızlı kazandırılabilir görünüyor. Yüksek eğitimli kadınlarda işgücüne katılım fazla olmasına rağmen işsizlik en çok yüksek eğitimli kadınların problemi olarak ortaya çıkıyor.



Fotoğraflar: *Dünya Gazetesi Fotoğraf Arşivi*

2018 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti'nden ve TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden elde ettiğimiz sonuçlar doğrultusunda genç işsizliğini cinsiyet ve eğitim ayrımlarında incelemenin ve bu yönde politikalar tasarlamanın gerekliliği bir kez daha ortaya çıkıyor.

İşsizlik oranları yaş gruplarına göre incelendiğinde işsizlik oranının en yüksek olduğu yaş grubunun 20-24 yaş grubu olduğu görülüyor. 20-24 yaş grubu genelinde işsizlik oranı yüzde 22. Bu demek oluyor ki 2018 yılında işgücüne katılmak isteyen 20-24 yaş grubunda her 100 kişiden 22'si işsizdi.

Kadınlarda işsizlik oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu bilinen bir durum ama 20-24 yaş grubunda bu durum daha da ön plana çıkıyor. Tablo 1'e göre 20-24 yaş grubunda kadınlarda işsizlik oranı yüzde 27,3 iken erkeklerde bu oran yüzde 18,8. 20-24 yaş grubunda erkeklerde de işsizlik oranının yüksekliği dikkat çekiyor fakat kadınlardaki işsizlik oranının yüksek olması asıl sorun gibi görünüyor.

Eğitim durumuna göre işsizlik dağılımı

Eğitim durumlarına göre genç işsizliğine baktığımızda işsiz gençlerin 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunlarında yoğunlaştığı görülüyor. Genç işsizlerin yüzde 37,8'ini 2-3-4 yıllık fakülte mezunları ve yüzde 27'sini genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul, ilköğretim mezunları oluşturuyor.

Eğitimli kadınlar ve toplam 8 yıl eğitim almış erkekler genç işsizlerin önemli bir kısmını oluşturuyor. Genç kadın işsizlerin yarısından fazlası 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunu iken genç erkek işsizlerin yaklaşık yüzde 40'ı genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul, ilköğretim mezunu (Şekil 2). Genç işsizliğinin en önemli sorunu eğitimli kadınlar olarak görülüyor. 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunu kadınlar genç işsizlerin yaklaşık dörtte birini oluşturuyor ve eğitimli genç işsizlerin yüzde 65'i kadın. Ayrıca 2016 yılında eğitimli genç işsizlerin yüzde 63'ünü kadınlar oluştururken 2018 yılında eğitimli genç işsizlerin yüzde 65'inin kadın olması dikkat çekiyor.

2018 yılında 2016 yılına göre işsiz gençlerde 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunlarının payının arttığı dikkat çekiyor. 2016 yılın-





Tablo 1. Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%, 2018)

	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	15,7	20,6	17,1
20-24	18,8	27,3	22
25-29	12,3	20,2	15,1
30-34	8,1	13,8	10
35-39	7,1	12,1	8,8
40-44	6,5	10,2	7,7
45-49	7,4	8,4	7,7
50-54	8,2	6,9	7,8
55-59	9,3	4	7,9
60-64	6,1	2,1	5
65+	3,2	1,4	2,7
Genel(15+)	9,5	13,9	11

Kaynak: *TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, 2018*

da eğitim durumlarına göre genç işsizliğine bakıldığında 2016 yılında genç işsizlerin yüzde 36,7'sini 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunları oluştururken, 2018 yılında işsizlerin yüzde 37,8'ini 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunları oluşturuyor. Asıl dikkati ise 2018 yılında 2016 yılına göre genç işsiz kadınlarda 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunlarının oranındaki artışa rağmen genç işsiz erkeklerde 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunu oranındaki azalış çekiyor.

Genç işsiz erkeklerde eğitimli olanların oranı düşüyor

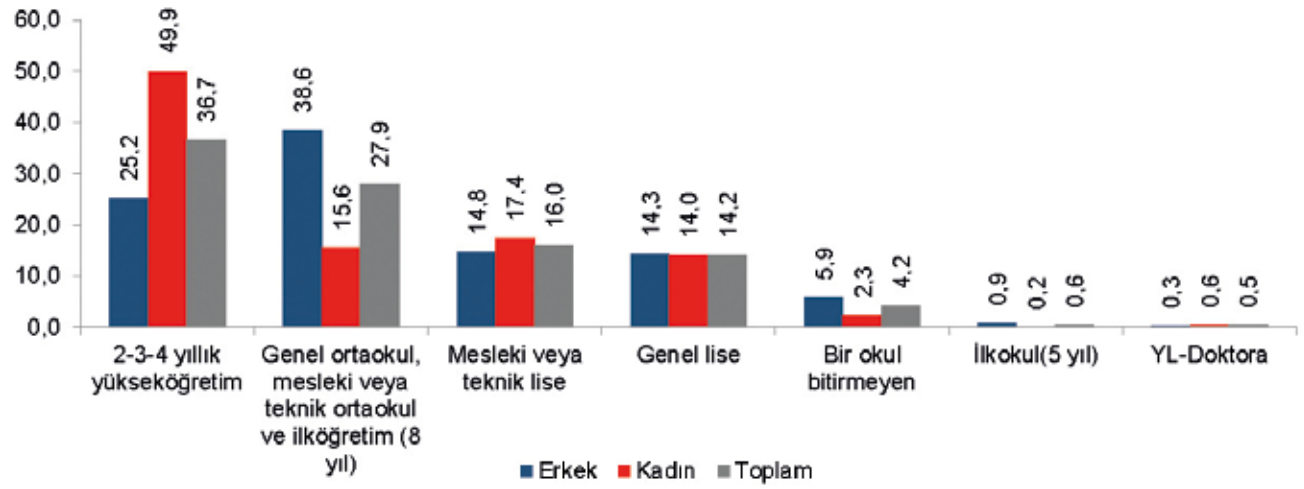
2016 yılında genç işsiz kadınların yüzde 49,9'unu 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunları oluştururken 2018 yılına gelindiğinde yüzde 52,5'ini 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunlarının oluşturduğu görülüyor. Genç işsiz kadınlarda eğitimli olanların oranı artıyor. Buna karşın genç işsiz erkeklerde 2-3-4 yıllık yükseköğretim mezunlarının oranının yüzde 25,2'den yüzde 24,7'ye gerilediği görülüyor.

20-24 yaş grubunda yükseköğretim mezunlarında işgücüne katılıp iş bulamayanların oranı kadınlarda daha yüksek. Yükseköğretim mezunu genç kadınlarda 2016 yılında iş bulamayanların oranı yüzde 35,2 ve bu oran 2018 yılında da değişmiyor. Yüksek eğitimli genç erkeklerin durumuna baktığımız da ise 2016 yılında iş bulamayanların oranı yüzde 24,9 iken 2018 yılında bu oran yüzde 24,3'e geriliyor (Tablo 2).

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi'ne göre ise genç eğitimli kadın ve erkek işsizler benzer özelliklerde gibi görünüyor fakat eğitimli kadınlar eğitimli erkeklere göre iş arayışında daha aktif rol alıyor.

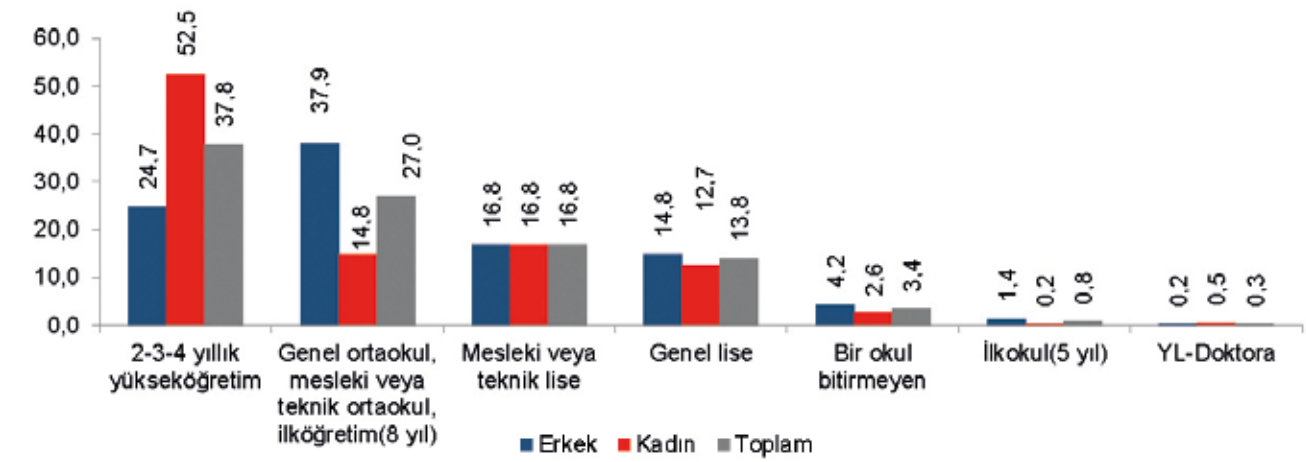
- Cinsiyet ayrımı olmaksızın yüzde 95'ten fazlası maaşlı çalışabileceği ve tam zamanlı işler arıyor.
- Her iki grupta da öne çıkan mezuniyet alanı yaklaşık yüzde 30 ile iş ve yönetim, kadınlarda bu alanı öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri (yüzde 16,5), erkeklerde ise mühendislik ve işleri alanları (yüzde 20,7) takip ediyor.
- Her iki grupta da yarıdan fazlası profesyonel meslek veya büro işleri mesleklerinde iş arıyor.
- Eğitimli ve genç her iki grubun yaklaşık yarısı "yeni mezun durumunda işsiz", beşte biri ise "geçici işte çalışıyordu ve iş sona erdiği için işsiz" olarak tanımlanıyor.

Şekil 1. 20-24 Yaş Grubu Kadın ve Erkek İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%), 2016



Kaynak: *TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, 2016*

Şekil 2. 20-24 Yaş Grubu Kadın ve Erkek İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%), 2018



Kaynak: *TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, 2016*

➢ İşsiz olan eğitimli ve genç erkekler ortalama 6, kadınlar ise 7,5 aydır iş arıyor. 2016 yılında genç erkekler ortalama 6, kadınlar ise 6,5 aydır iş arıyordu.

➢ İşsiz ve eğitimli genç erkeklerin yüzde 20'si, kadınların ise yüzde 14'ü eğitimlerine devam ediyor.

➢ Kadınlar İŞKUR'a daha fazla başvuruyor. Kadınlarda İŞKUR'a başvurma oranı yüzde 47,4 iken erkelerde yüzde 35,7.

➢ Özel istihdam ofisleri ve çevrimiçi portallara kadınların yüzde 51,3'ü başvururken, erkeklerin yüzde 47,4'ü başvuruyor.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının artırılması amaçlanarak politikalar hazırlanıyor.

Kadın istihdamını artırma çalışmaları yeterli mi?

8 Kasım 2016'da resmi gazetede açıklanan analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalar hakkında yönetmelik kapsamında kadın ve erkeklere daha önceki analık izni ve ücretsiz izin yönetmeliğine ek olarak kısmi süreli çalışma hakkı tanındı. Peki, bu politikalar kadınların istihdamını artırmada ne kadar yeterli oluyor? Kadının iş gücüne katılım oranının 2014-2018 döneminde lise seviyesindeki kadınlarda 2,8 puan, ilköğretim seviyesindeki kadınlarda ise aynı dönemde 9,9 puan yükseldiği görülüyor (Tablo 3). Bu anlamda işgücüne katılımı artırıcı politikaların olumlu etkisinden bahsetmek de mümkün oluyor. Ancak aynı dönemde yükseköğretim seviyesindeki kadınlarda işgücüne katılım oranında ciddi bir artış görülmezken işsizlik oranında 2014 yılına göre 1,6 puan artış görülüyor (Tablo 4).



İşe alımlarda işveren tercihleri sorgulanmalı!

Üniversite mezunu kadınların işsizlik oranlarında artış olması işgücüne katılımı destekleyen politikaların zaten işgücüne katılımı yüksek olan eğitimli kadınlar için olumlu yönde bir etkisinin olmadığını göstermekte. Üniversite mezunu erkeklerde ise 2014-2018 döneminde işsizlik oranlarında artış görmekle birlikte bu artışı, aynı dönemde işgücüne katılım oranlarındaki artışa bağlamak mümkün gibi görünüyor.

Peki, erkeklerle benzer özelliklere sahip olan ve onlardan daha aktif iş arayan bu genç kadınlarda işsizlik neden artarak devam eden daha büyük bir sorun haline geliyor? Genç işsizlerin büyük bir kısmını kadınlar oluşturuyor ve bu kadınlar yüksek eğitimli olmaları nedeniyle iş hayatına daha hızlı kazandırılabilir görünüyor. Yüksek eğitimli kadınlarda işgücüne katılım fazla olmasına rağmen işsizlik en çok yüksek eğitimli kadınların problemi olarak ortaya çıkıyor. Bu problemin ortaya çıkmasında büyük neden yine işveren tercihleri gibi duruyor. Yapılan araştırmalar da bu durumu kanıtlar nitelikte. 2018 yılında yapılan bir araştırmaya göre kadınların erkeklere göre istihdamdaki oranın daha az olmasının en büyük nedenleri; aile veya çocuk bakımına yönelik destekleyici hizmetlerin yeterince sağlanamaması, annelik ve evlilik konularının kurumlar gözünde bir engel olması ve kadınların gönüllü olarak çalışma hayatından çekilme kararları (evlilik, çocuk vb., sebeplerden dolayı) olarak ortaya çıkıyor. Çocuk bakımına yönelik destekleyici hizmetlerin yeterince sağlanmaması kadının istihdama katılmama/istihdamdan çekilme kararı vermesi yönünde etki ederken, işveren açısından da kadın çalışanların işten ayrılması yüksek maliyetli oluyor. Yine 2018 yılında İŞKUR tarafından hazırlanan İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre iş yerlerinde istihdam edilen personelin yüzde 74,3'ü erkek, yüzde 25,7'si kadın. Ayrıca araştırma kapsamında işverenlere açık işlerde cinsiyet tercihlerinin olup olmadığı sorulduğunda işverenlerin yüzde 45,5'i ihtiyaç duydukları elemanların erkek olmasını ön şart olarak sunuyor. İşverenlerin

Tablo 2. 20-24 Yaş Grubunda Yükseköğretim Mezunlarının Cinsiyete Göre İşgücü Durumu (2016-2018)

Yıl	Cinsiyet	İşgücünde Olanlar(bin)	İstihdamda Olanlar(bin)	İş Bulamayanların Oranı(%)
2016	Erkek	381	285	24.9
	Kadın	466	302	35.2
2018	Erkek	404	306	24.3
	Kadın	525	340	35.2

Kaynak: *TÜİK, İşgücü İstatistikleri*

sadece yüzde 12,9'u kadın çalışan istihdam etmeyi tercih ederken, yüzde 41,5'i cinsiyetin önemli olmadığını vurguluyor. Yani işverenlerin neredeyse yarısı, işçiye ihtiyaç duymasına rağmen kadın işçi çalıştırmak istemediğini belirtiyor.

Uygulanacak hangi politikalar başarı şansını artırır?

Sonuç olarak daha önce de belirttiğimiz gibi genç işsizliğinin ele alınmasında işsizlik ve işgücü katılımını değerlendiren bir etki analizi çalışması yapmak politikaların başarısının ölçülmesinde büyük öneme sahip gibi görünüyor. Genç istihdamını ele alan politika tasarımı sürecinde genç işsizleri genel olarak ele alan bir politika tasarlamak yerine cinsiyet ve eğitim durumu temel alınarak politikalar tasarlamak politikaların başarısını artırabilir.

Politika tasarlama sürecinde cinsiyet temelli yaklaşımda bulunan Japonya örnek olarak alınabilir. Japonya, Womenomics'in 2013 yılında önem kazanmasıyla birlikte kadın istihdamını artırıcı uygulanabilir politikalar belirledi ve uygulamaya başladı. İş hayatında kadın ve erkeklere aynı sosyal hakları tanıyıp cinsiyetçi yaklaşımdan uzak duran Japonya, örneğin babalık izni politikalarını genişleterek babalık izni alan babaların oranını yüzde 2'den yüzde 5 seviyesine çıkarırken şirketleri bilinçlendirerek cinsiyetler arasındaki ücret açığını düşürdü. Böylece 2013 yılından 2019'a kadar kadın istihdamını 3 milyon artıran Japonya'nın uyguladığı bu politikalar kadın istihdamını artırmada etkili olmuş gibi görünüyor. Bu sonuçlar bize gösteriyor ki cinsiyetler arası fırsat, mali ve sosyal haklardaki eşitliği sağlayan politikaların benimsenmesi kadınların istihdamını artırmada büyük rol oynuyor.



Tablo 3. 15+ Yaş Grubunda Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

	Okuma Yazma Bilmeyen Kadın	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen Kadın	İlkokul Kadın	İlköğretim Kadın	Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul Kadın	Genel Lise Kadın	Lise Dengi Mesleki Okul Kadın	Yüksek Öğretim Kadın	Yüksek Öğretim Erkek
2014	16,0	21,3	28,1	24,0	22,7	31,9	39,8	71,3	85,0
2015	16,1	21,6	28,9	28,0	20,3	32,7	40,8	71,6	86,2
2016	15,2	21,7	29,6	33,2	19,5	33,7	41,4	71,3	86,4
2017	15,9	22,1	30,8	33,9	19,6	34,3	42,6	72,7	86,5
2018	16,1	21,0	31,3	33,9	22,2	34,7	42,7	71,6	86,1

Kaynak: *TÜİK*

Tablo 4. 15+ Yaş Grubunda Eğitim Durumlarına Göre İşsizlik Oranı (%)

	Okuma Yazma Bilmeyen Kadın	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen Kadın	İlkokul Kadın	İlköğretim Kadın	Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul Kadın	Genel Lise Kadın	Lise Dengi Mesleki Okul Kadın	Yüksek Öğretim Kadın	Yüksek Öğretim Erkek
2014	3,0	7,3	7,7	13,4	15,1	19,1	19,3	15,5	7,6
2015	2,9	7,9	7,9	15,1	16,6	20,3	18,1	16,3	7,6
2016	3,2	8,9	9,1	16,3	15,0	21,1	20,6	16,9	8,8
2017	3,6	8,6	8,8	15,4	13,9	21,3	20,5	18,4	8,7
2018	3,4	9,1	9,0	16,3	14,4	20,2	20,7	17,1	9,1

Kaynak: *TÜİK*