

Türkiye’de Uzun-dönem Genç İşsizliği: Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden Bulgular

(Araştırma Makalesi)

Long-term Youth Unemployment in Turkey: Findings from the Labour Force Statistics

Doi:10.29023/alanyaakademik.1276280

Ayhan GÖRMÜŞ¹

¹ Doç. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, agormus@nku.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-6175-5381

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Genç, Cinsiyet, İşsizlik,
Uzun dönem işsizlik,
Demografi

Makale geliş tarihi:

03.04.2023

Kabul tarihi:

04.03.2024

İşsizlik bireylerin ekonomik ve sosyal yaşantısı üzerinde yıkıcı sonuçlar doğuran en önemli sosyal risklerden biridir. Bir de işsizlik süresinin uzamasıyla, bir taraftan işsizler ve aileleri için yaşam koşulları giderek zorlaşırken, uzun dönem işsizler, işverenlerin gözünde damgalanmakta ve iş bulmakta çok daha fazla engellerle karşılaşmaktadırlar. Uzun dönem işsizlik gençler arasında çok daha yaygın bir şekilde gözlenen bir fenomendir. Bu açıdan uzun dönem işsizlik çoğu zaman genç işsizliğinin bir türü olarak algılanmaktadır. Bu çalışma, 2021 Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisini kullanarak, uzun dönem işsizliğinin demografik ve işsizlikle ilgili değişkenler arasındaki ilişkisinde, genç kadın ve erkek arasındaki farklılıkları inceleyen bir analiz sunmayı amaçlamaktadır. Sonuçlar vasıf ve iş deneyimi eksikliği, yetersiz iş arama kanalı kullanımı, yeni mezun olmak ve profesyonel ya da yarı vasıf gerektiren pozisyonlarda bir iş aramak uzun dönem genç işsizliğini artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, üniversite derecesi kazanımları gençleri uzun dönem işsizliğe karşı koruyamamaktadır. Bu bağlamlarda, genç kadınlar uzun dönem işsizlik açısından genç erkeklerden daha fazla dezavantaja sahiptir.

ABSTRACT

Keywords:

Youth, Gender,
Unemployment, Long-
term unemployment,
Logistic regression,
Demography.

Unemployment is one of the most important social risks that have devastating consequences on the economic and social life of individuals. With the prolongation of the unemployment period, while the living conditions for the unemployed and their families become increasingly difficult, the long-term unemployed are stigmatised in the eyes of employers and face many more obstacles in finding a job. Long-term unemployment is a much more common phenomenon among young people. In this respect, long-term unemployment is often perceived as youth unemployment. This study aims to present an analysis that examines the differences between young women and men in the relationship between long-term unemployment and demographic and unemployment-related variables, using microdata from the 2021 Turkey Labour Force Survey. The study reveals that lack of skills and work experience, use of inadequate job search channels, new-graduated, and seeking a job in professional or semi-skilled positions among youth increase long-term youth unemployment. Also, university degree attainments cannot protect young people against long-term unemployment. In these contexts, young women have more disadvantaged than young men in terms of long-term unemployment.

1. GİRİŞ

1980'lerden bu yana, işsizlik özellikle gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Birçok yazar tarafından, temel olarak, işgücü talebindeki eksiklik, cömert sosyal refah yardımları, beceri odaklı teknolojiye ilerlemeler ve küreselleşme, işsizliğin ana nedenleri olarak sayılmaktadır. Ayrıca ekonomik krizler de işsizlik ve yoksullukta ciddi artışlara neden olarak, hanehalkları için oldukça yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır. Ekonomik krizin işsizlik üzerindeki etkisi, ekonomik büyümedeki yaklaşık %2'lik bir düşüşün, işsizlikte %1'lik bir artışa yol açacağını ileri süren ünlü Okun (1962) kanununun ampirik tahminleriyle de uyumludur. Bununla birlikte işsizlik süresinin uzamasıyla, hanehalkı gelirinin her geçen gün azalmasına bağlı ortaya çıkan gelir eksikliği, bu fenomeni daha da kötüleştirmektedir (Fuchs ve Weber, 2015: 17). Bu anlamda, bir taraftan işsizlik süresinin uzamasıyla, işsizler ve aileleri için yaşam koşulları iyice zorlaşırken (Nichols vd., 2013: 1), diğer taraftan uzun dönem işsizler, işverenlerin gözünde damgalandıkları için iş bulmakta çok daha fazla güçlüklerle karşılaşmaktadırlar (Jackman ve Layard, 1991: 93).

Ulusal literatürde, genç işsizliği konusunda hatırı sayılır miktarda ampirik ve teorik araştırma birikmesine (Sayın, 2011; Altınsoy, 2020; Ekiz ve Örk Özel, 2020; Soylu ve Aydın 2020; Adıgüzel, 2021; Avcı, 2022) rağmen, özellikle uzun dönem genç işsizliğini ampirik olarak inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu açıdan bu çalışma özel olarak Türkiye'de uzun dönem genç işsizliğini ele alarak diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Aslında, işgücü piyasasındaki daha derin dinamiklerin bir sonucu olarak ortaya çıkan uzun dönem genç işsizliği, büyük ölçüde işgücü arz ve talebinin belirleyicilerine göre, değişkenlik göstermektedir (Hornstein ve Lubik, 2010: 13). İşgücü arzı yönünden yaş, eğitim, cinsiyet, yetersizlik ve aile sorumlulukları gibi kişiliğe özgü bir dizi özelliğin (Begum, 2004: 139) yanı sıra, temel beceri veya iş deneyimi eksikliği ve düşük vasıf gibi işsizliğe yol açan faktörlerin (McQuaid ve Lindsay, 2002: 617; ILO, 2015a: 2) işsizlik üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Örneğin, Aaronson ve arkadaşları (2010), uzun dönem işsizlikteki benzeri görülmemiş artışın arkasındaki faktörleri inceledikleri çalışmalarında, uzun dönem işsizliğin karakteristiğini cinsiyet, yaş, medeni durum, ırk, eğitim, endüstri ve mesleki kompozisyonlara göre değişen farklılıklar temelinde araştırmışlardır.

Türkiye'de, 2009-2021 yılları arasında gayri safi yurtiçi hasılda (GSYİH) ortalama yaklaşık %5 oranında bir büyüme trendi yakalanmasına rağmen, ne yazık ki aynı başarı işsizlik oranlarında, özellikle genç işsizliğinde, gösterilememiştir. Bu açıdan Türkiye'de istihdam yaratamayan bu ekonomik büyüme modelinin bir sonucu olarak, ortaya çıkan ve önemli bir noktaya ulaşan uzun dönem genç işsizliği sorununun incelenmesi ve tartışılması, kuşkusuz oldukça değerlidir. Bu doğrultuda, Türkiye özelinden bu çalışma şu araştırma sorularına cevap arayarak literatüre katkıda sağlamayı amaçlamaktadır: demografik ve işsizlik bakımından benzer özelliklere sahip genç kadın ve erkekler arasında uzun dönem işsizlik olasılığı nasıl farklılaşmaktadır? Genç istihdamını arttırmaya yönelik istihdam teşvikleri uzun dönem işsizliği azaltmakta gerçekten etkili mi? Uzun dönem genç işsizliğini azaltmaya yönelik teşvik programlarında ne gibi değişiklikler yapılmalı? Bu sorular ve daha fazlasına cevap bulmaya yönelik hazırlanan bu çalışma, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2021 yılına ait Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi (THİA) mikro verisini kullanarak uzun dönem genç işsizliği ile katılımcıların demografik profilleri (medeni durum, eğitim, mezun olunan bölümler ve ikamet edilen bölgeler) ve işsizlikle ilgili bağlamlar (iş deneyimi, iş arama kanalları, iş aramadan önceki durum ve aranılan iş ya da meslek pozisyonları) arasındaki ilişkide, cinsiyet farklılıklarının anlamlı olup olmadığının Ki-kare bağımsızlık testi ile incelemesini amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışmanın sonuç bölümünde, elde edilen sonuçlar ve diğer ülke uygulamaları göz önünde bulundurularak, bir durum değerlendirmesi yapılacak ve uzun dönem genç işsizliğine yönelik bazı politika önerilerinde bulunulacaktır.

Çalışmanın geri kalanı dört ana bölüme ayrılmıştır. İlk olarak, uzun dönem işsizlik teorilerini ve uzun dönem genç işsizliği ile ilgili literatür incelemesi yapıldıktan sonra, Türkiye iş gücü piyasası göstergeleri cinsiyet ve yaş gruplarına göre analiz edilecektir. Çalışmanın yöntem bölümü araştırma tanımları, veri ve analiz tekniği ile araştırma sonuçlarının analiz edilmesine dayanmaktadır. Son olarak, tartışma ve sonuç bölümünde, elde edilen bulgular neden sonuç ilişkisi bağlamında tartışılacaktır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bu çalışma, özü itibarıyla genç işsizliğine odaklanmakta ve özellikle uzun dönem genç işsizliğini temel analiz birimi olarak ele almaktadır. Çünkü bir toplumun sosyal, politik ve ekonomik geleceğini inşa etmek açısından, o toplumdaki gençlerin sosyo-ekonomik gelişimi oldukça önemlidir. Bu, "*gençler ne kadar çok üretken istihdama yönlendirilirse, o toplumun geleceği için o kadar iyi umut var*" demektir (ILO, 2015b: 5). Ancak, işgücü talebi yönünden, istikrarlı bir makro-ekonomik ve politik ortamın yanı sıra, yeni istihdam alanları için sürdürülebilir ekonomik büyüme yaratabilmek son derece önemlidir. Ayrıca, işverenlerin gençleri işe alma ve işte tutma kararları, asgari ücret düzenlemeleri, toplu iş sözleşmesi hükümleri, sosyal güvenlik katkı payları ve istihdamın korunması gibi işgücü maliyetlerini arttıran iş hukuku düzenlemelerinden de etkilenmektedir (OECD, 2007: 71). Bunun yanı sıra, gençler iş gücü piyasasına girişte yetişkinlere göre çok daha fazla dezavantajla karşı karşıyadır. Aslında bu, işverenlerin gençlerin nitelikleri ve üretkenliğiyle ilgili eksik bilgiye sahip olmasından

kaynaklanmaktadır (IEG, 2013: 2). Diğer taraftan işgücü arzı yönünden, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda görülen ve toplam nüfus içindeki gençlerin hem sayısının hem de payının, diğer yaş gruplarına göre, daha yüksek oranda artması anlamına gelen “genç şişkinliği” (youth bulge), küresel gündemde giderek daha önemli bir konu haline gelmektedir. Bu açıdan, eğitim düzeyine bakılmaksızın, orta gelir düzeyine sahip ülkelerde genç şişkinliğinin genç işsizliği üzerinde çok önemli etkileri bulunmaktadır (Assaad ve Levison, 2013: 5; IEG, 2013: 3). Bu bağlamda Baah-Boateng (2016), 2000-2010 döneminde 41 Afrika ülkesinin panel verilerini kullanarak, genç işsizliğinin ana itici faktörlerini araştırdığı çalışmasında, işgücü arzı yönünden genç şişkinliğinin ve işgücü talebi yönünden ise, zayıf ekonomik büyümenin Afrika’daki genç işsizliğinin temel itici faktörleri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Literatürde farklı teorik görüşlerle açıklanan uzun dönem işsizlik, politika yapıcılar ve araştırmacılar arasında da özel bir ilgi görmektedir. Çünkü uzun dönem işsizlik oranlarındaki artışlar, işgücü piyasasının etkinliğinin ve dolayısıyla genel ekonominin bozulmaya başladığını göstermesi bakımından, son derece önemlidir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde uzun dönem işsizlik oranları hızla artmaya başlamaktadır. Ayrıca, işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun yanı sıra, işgücü talebi eksikliği bu olguyu daha da şiddetlendirmektedir. Neticede, işsizlik süresini azaltmaya yönelik stratejilerinin çoğu, mesleki danışmanlık, eğitim ve yeniden eğitim ile işverenler için istihdam teşvikleri gibi aktif istihdam politikalarına ve işsizlerin zorlu ekonomik koşullarını hafifletmeye yönelik pasif istihdam politikalarına odaklanmaktadır. Ancak, çoğu zaman, aktif ve pasif istihdam politikaları yetersiz kalmakta veya tüm işsizleri, özellikle de uzun dönem işsizleri, kapsayamamaktadır (ILO, 2015a: 1). İşsizlik yardımları tüm işsizlere ulaştırılsa bile, Mulligan (2010), Card ve Levine (2000) ile Schmieder vd. (2009) gibi bazı yazarlar, işsizlik sigortasının işsizlik ödeneği almaya hak kazananların iş arama çabaları ve işsiz kalma süreleri üzerinde olumsuz bir etki yarattığını ileri sürmektedir (Katz, 2010: 4-5).

Uzun dönem işsizliğin sosyolojik ve mikro-ekonomik temelleri üzerine yapılmış hatırı sayılır miktarda literatür birikmiştir. Bu literatürü özetlemek gerekirse, genel işsizlik teorisine göre, insanların “işsizlik süresi ne kadar çok uzarsa, işsizlerin işgücü piyasasına dönmesi, bir o kadar zorlaşmaktadır” (Acemoglu, 1995: 161). Bunun yanı sıra, Devine ve Kiefer (1991), Schmitt ve Wadsworth (1993), Krueger ve Mueller (2011) ve Llaudes, (2005) gibi bazı araştırmacılar, işsiz olarak geçirilen sürenin uzamasının bireylerin moralini bozduğunu ve iş aramaya ayrılan süreyi ve iş bulma olasılığını önemli ölçüde azalttığını belirtmektedir. Buna ek olarak, Blanchard ve Diamond (1994), “sıralama süreci” (the ranking process) olarak ifade ettikleri açık bir iş pozisyonu için birden fazla iş başvurusu alan işyerlerinin işe alma sürecine işsizlik süresi en kısa olan adaylardan başladığını ileri sürmektedirler.

Literatürde uzun dönem işsizliğin özellikle “beşeri sermaye kaybına” (loss of human capital) yol açtığını ileri süren yazarlar da bulunmaktadır. Bu yazarlardan Krueger ve arkadaşlarına (2014) göre, iş arama süresi uzadıkça, iş arayanların umutları da tükenmekte ve iş yapma becerileri her geçen gün atrofiye (körelme, zayıflama) uğramaktadır. Bu beceri atrofisi veya beşeri sermaye kaybı, işsizlerin durumunu giderek daha kötüleştirmekte ve onların istihdam edilebilirlik olasılıklarını yavaş yavaş azaltmaktadır (Davis ve Haltiwanger, 2014: 21). Ayrıca Pissarides (1992) ve Ljungqvist ve Sargent (1998) de, bazı insanların, geçici bir işsizlik şokundan sonra, uzun dönem işsiz haline gelme nedenlerini araştırdıkları teorik çalışmalarında, beşeri sermaye kaybı teorisini kullanmışlardır. Bununla birlikte Acemoglu (1995), firmaların genellikle uzun dönem işsizlere karşı ayrımcılık yapması sonucu, uzun dönem işsizlerin yaşadığı beceri kaybının daha yüksek işsizliğe ve daha düşük refah seviyesine yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Firmaların yaptığı bu ayrımcılığın bir sonucu olarak, işsiz olarak geçirilen süre uzadıkça, işsizlerin yaşayacağı beceri atrofisi de bir o kadar artmaktadır. Bu yüzden firmalar uzun dönem işsizleri asla istihdam etmek istememekte (Acemoglu, 1995: 174) ve bu durum giderek bir sarmala dönüşmektedir.

İşsizlik süresini temel alan literatüre bakıldığında, gençlerle ilgili farklı teorik bakış açılarının üretildiği görülmektedir. Örneğin, Eurofound (2017), bir raporunda gençler arasında uzun dönem işsizliğin mikro ve makro belirleyicilerini ve uzun dönem işsizlik oranlarının büyüklüğündeki ülkeler arası farklılıkları araştırmıştır. Bu rapor, “zayıf eğitim düzeyi ve iş deneyimi eksikliğinin, gençlerin uzun dönem işsiz kalma riskini artırdığını” sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan, Ellwood (1982), uzun dönem işsizliğin gençler üzerindeki etkisinin, yetişkin işçilerdeki geçici bozukluklara kıyasla, daha kalıcı sıklarlar (izler) bıraktığını ileri sürmüştür. Ayrıca, gençler işgücü piyasasına girmek için bile, yetişkinlere nazaran, çok daha fazla mücadele veriyorken, yetişkinlerin çoğu uzun dönem işsizliğin üstesinden kısa sürede gelebilmektedir. Bu anlamda uzun dönem işsizliğin gençler üzerinde iki tür sıklar etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Bunlardan ilki, belirli bir işsizlik döneminden sonra, gençlerin gelecek yıllarda da işsiz kalma olasılığının daha yüksek olmasıdır (Bell ve Blanchflower, 2011: 15). Uzun dönem işsizliğin gençler üzerindeki bu sıklar etkisi, ileriki yaşamları boyunca, gençlerin gelecek dönemdeki kazançlarını ve iş tatminlerini azaltıyor ve sağlıklarını ve refahlarını kötüleştiriyorken, işsizlik riskini ve güvencesiz işlerde çalışma olasılığını artırmaktadır (O’Reilly vd., 2015: 1). İkinci sıklar etkisi ise, erken yaşlarda işsizliğe maruz kalmanın, gelecekte ayrıca önemli bir ücret cezasına da yol açmasıdır (Bell ve Blanchflower, 2011: 15-16). Bu anlamda, Mroz ve Savage (2006) ABD verilerinden faydalanarak 22 yaşındaki gençler arasında 6 ay süren bir işsizliğin, 23 yaşında %8’lik bir ücret kaybına yol açacağını; 30 ve 31 yaşındayken alacakları ücretlerin bile, diğer

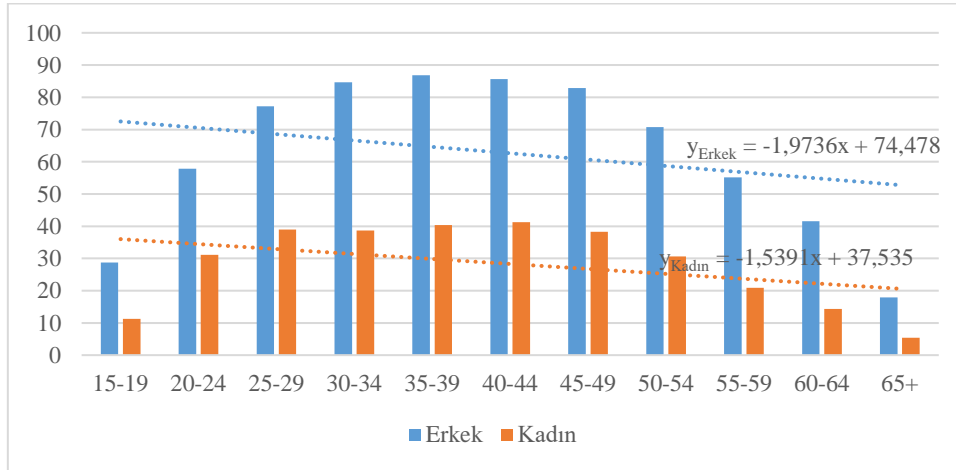
aksi durumda olanlara göre, %2-3 daha düşük olacağını tahmin etmişlerdir. Gregg ve Tominey'in (2005) İngiltere verilerini kullanarak yaptığı çalışma ise, erken yaştaki işsizliğin 42 yaşında %13-21 büyüklüğünde ücret kaybı cezası anlamında bir sıkı oluşturduğu, ancak bireylerin maruz kaldığı işsizliğin tekrarı önlenilirse, bu cezanın %9-11'e kadar düşebileceği sonucuna ulaşmıştır. Son olarak, Eurofound (2017) raporu, geçmiş ve erken dönemde uzun dönem işsizliğe maruz kalmanın bir sonraki kazanç beklentileri üzerinde ömür boyu olumsuz bir etki yarattığını ve uzun dönem işsizlerin gelecekte yarı vasıf gerektiren veya daha vasıfsız işlerde istihdam edilmesinin daha olası olduğunu bildirmektedir. Gençler arasında işsizliğin bu sıkı etkileri, genellikle yetişkinlerden çok daha yüksek görülmektedir (Bell ve Blanchflower, 2011: 16).

Eski OECD İstihdam, Çalışma ve Sosyal İşler Direktörü John Martin'e (2012) göre, gençler arasında uzun dönem işsizliğin artması, bugünün genç işsizliğinin 1980'lerden çok daha farklı olduğunu kanıtlamaktadır. Önceki ekonomik durgunluklarda ebeveynleri işsizlik yaşayan gençler arasındaki bu "miras", işsizliği kuşaklararası hale getirmektedir (O'Reilly vd., 2015: 7). Bu anlamda, gençlerin uzun dönem işsizliğin sıkı etkilerine karşı kırılganlığını tahmin etmek için, Marelli ve Vakulenko (2016), bir Heckman probit model kullanarak, işsiz bireylerin ve ailelerinin özelliklerini araştırdıkları bir Rusya ve İtalya karşılaştırması yapmışlar ve "bireysel ve aile özellikleri" ile "işsizlik riski ve işsizliğin olumsuz etkileri" ilişkisinde, benzer örüntülerin olduğunu bulmuşlardır. Kieselbach ve Traiser (2004) ise, hedef gruplarla yapılan görüşmelerden elde edilen verileri kullanarak İsveç, Belçika, Almanya, İspanya, İtalya ve Yunanistan'da uzun dönem genç işsizliğinden kaynaklanan sosyal dışlanma riskini araştırmışlardır. Onların çalışmaları da düşük vasa, işgücü piyasasındaki pasifliğin, güvencesiz mali durumun, düşük veya olmayan sosyal desteğin ve yetersiz veya olmayan kurumsal desteğin uzun dönem işsiz gençler arasında sosyal dışlanma riskinin artmasına katkıda bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİNİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE İNCELENMESİ

Uzun dönem genç işsizliğine geçmeden önce, yaş gruplarına ve cinsiyete göre temel işgücü piyasası göstergelerine kısaca değeriendirmek oldukça yararlı olacaktır. Grafik 1'den 4'e kadar kullanılan veriler, TÜİK'in (2021a) 2014 ve sonrası işgücü istatistikleri verisinden, Grafik 5'te kullanılan veriler ise, 2021 THİA mikro verisinden alınmıştır.

Grafik 1 incelendiğinde, bütün yaş gruplarında kadın istihdam oranlarının erkeklere göre, nedeysse yarı yarıya düşük olduğu görülmekle birlikte, yaş grupları ve istihdam oranları arasında bir "ters U" ilişkisi olduğu açık bir biçimde gözlenmektedir. Ayrıca istihdamın yaş dağılımının cinsiyetten bağımsız olarak "0"ya yaklaşan negatif bir eğime sahip olduğu gözlenmektedir. Yani, her iki cinsiyette de istihdam oranları ileri yaşlarda düşmektedir. Ayrıca tüm yaş gruplarında kadın istihdam oranlarının erkeklerden daha düşük olduğu açıkça görülmektedir. Buna göre, erkeklerde en yüksek istihdam oranları 30-49 yaş grubunda, kadınlar arasında ise 25-49 yaş grubunda izlenirken, emeklilik yaşı olan 65 yaş üstü yaş üstünü saymazsak, istihdam oranlarının 15-19 arası genç erkek (%28,7) ve kadınlarda (%11,3) en düşük olduğu görülmektedir.

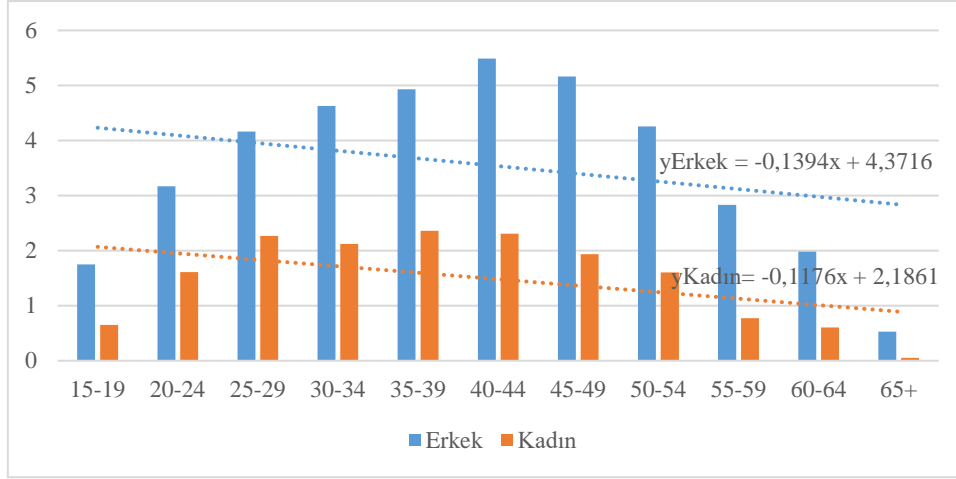


Grafik 1. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları

Kaynak: TÜİK, 2021a

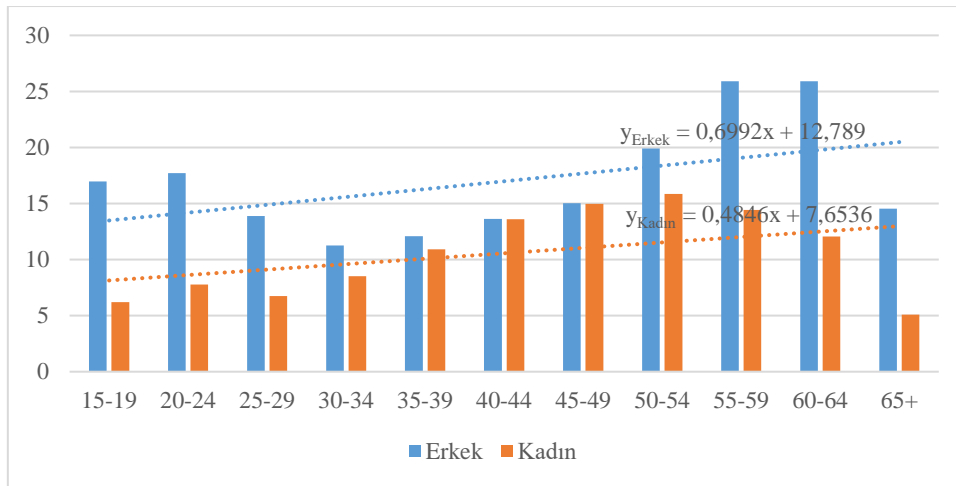
Grafik 2 cinsiyete göre zamana bağlı eksik istihdam oranlarının yaş gruplarına göre dağılımı göstermektedir. TÜİK'e (2022) göre zamana bağlı eksik istihdam "referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu durumda daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir". Grafik 2'ye genel olarak bakıldığında istihdam oranları gibi her iki cinsiyet için zamana bağlı eksik istihdam ile yaş grupları arasında da bir "ters U" ilişkisi görülmektedir. Ayrıca istihdam oranları gibi, eksik istihdam oranları da her iki cinsiyet için "0"ya yaklaşan negatif bir eğimde ilerlemekle birlikte, kadınlar arasında eksik istihdam oranlarının, erkeklerden daha

düşük olduğu izlenmektedir. Diğer taraftan orta yaş gruplarında zamana bağlı eksik istihdamlarının yüksek olması, bu yaş gruplarındaki istihdam oranlarının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Buna göre, grafikten tercihleri dışında arzu etiketlerinden daha kısa süreli işlerde çalışanların oranının erkeklerde 40-44 (%5,49), kadınlarda ise 35-39 (%2,36) yaş gruplarında en yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan kadın yaş gruplarında zamana bağlı eksik istihdam oranlarının erkeklerden daha düşük olmasının nedenleri arasında, hem kadın istihdam oranının düşük olması hem de kadınların kısmi süreli çalışmaya daha yatkın olmaları sayılabilir.



Grafik 2. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranları

Kaynak: TÜİK, 2021a

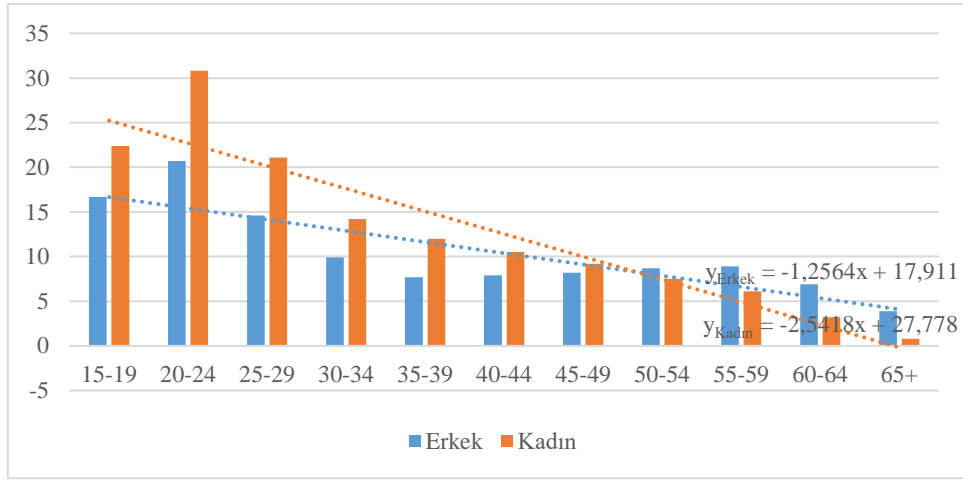


Grafik 3. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Kaynak: TÜİK, 2021a.

Not: Kayıt dışı çalışanların yaş gruplarına göre istihdam içindeki oranları olarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

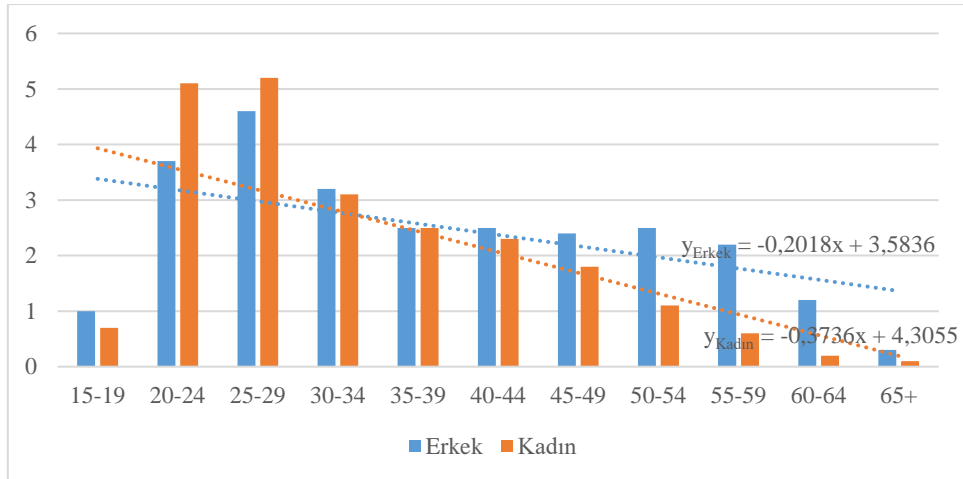
Kayıt dışı istihdamın yaş gruplarına göre istihdam içindeki oranlarının gösterildiği Grafik 3 incelendiğinde, her iki cinsiyet için genç yaş gruplarında ve ileri yaş gruplarında kayıt dışı çalışmanın arttığı izlenmektedir. Diğer taraftan yaş grupları ve kayıt dışı istihdam oranları ilişkisi, cinsiyetten bağımsız olarak "0"dan uzaklaşan pozitif bir eğim izlenmektedir. Bu eğitim, kayıt dışı istihdamın her iki cinsiyet için ileri yaş gruplarında giderek arttığı anlamına gelmektedir. Bu açıdan kayıt dışı istihdam oranları erkeklerde 30-34 (%11,26), kadınlarda ise 25-29 (%6,76) yaş grubundan sonra tırmanışa geçmektedir. Grafikte kadınlarda kayıt dışı istihdam oranının erkeklerden daha düşük gözükmesinin sebebi kadınların istihdam oranlarının oldukça düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Grafiğe daha detaylı bakacak olursak, erkeklerde 15-29 yaş grubunda görece yüksek seyreden kayıt dışı çalışma oranı 50-64 (%25,9) yaş grubunda, kadınlarda ise, 50-54 (%15,9) yaş kategorisinde en yüksek seviyesine ulaşmaktadır. Diğer taraftan Grafik 1'e bakıldığında her iki cinsiyet için istihdam oranı zaten düşük olan 15-29 yaş grubundaki istihdamın neredeyse yarıya yakının herhangi bir sosyal güvenceden yoksun bir şekilde kayıt dışı istihdam edildiği görülmektedir. Örneğin, %42,25'lik 15-24 yaş arası genç erkek istihdamının %17,33'ü; %21,2'lik genç kadın istihdamının %7'si kayıt dışı çalışmaktadır.



Grafik 4. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları

Kaynak: TÜİK, 2021a

Grafik 4, cinsiyete ve yaş gruplarına göre işsizlik oranlarını göstermektedir. Grafikten kadınların işsizlikten bütün yaş gruplarında erkeklerden çok daha fazla etkilendiği anlaşılmakla birlikte, özellikle 15-29 yaş grubundaki gençler arasında işsizlik oranlarının diğer yaş gruplarından, önemli ölçüde ayrıştığı açıkça görülmektedir. Bu açıdan işsizlik oranları ve yaş grupları ilişkisi cinsiyetten bağımsız olarak “0”a yaklaşan negatif bir eğime sahiptir. Ancak negatif eğimi işsizlik oranları, ileri yaşlardaki kadınlar arasında, erkeklere göre, daha dik bir düşme trendi göstermektedir. Buna göre, işsizlik oranlarının 20-24 yaş grubundaki genç erkek (%20,7) ve kadınlar (%30,8) en yüksek seviyede olduğu izlenmektedir.



Grafik 5. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Uzun Dönem İşsizlik

Kaynak: TÜİK 2021b

Grafik 5’te gösterildiği gibi, bu çalışma açısından bir diğer önemli gösterge de cinsiyete ve yaş gruplarına göre uzun dönem işsizlik oranlarıdır. Grafik 5’e bakıldığında, uzun dönem işsizlik oranlarının, işsizlik oranlarına paralel bir seyir izlediği ve her iki cinsiyet için 20-29 yaş grubunda en yüksek seviyesine ulaştığı ve daha sonraki yaş gruplarında azalarak devam ettiği görülmektedir. Diğer taraftan yaş grupları ve uzun dönem işsizlik oranları ilişkisi, işsizlik oranları gibi, cinsiyetten bağımsız olarak “0”a yaklaşan negatif bir eğim izlemektedir. Ayrıca negatif eğimin kadınlar arasında daha dik olduğu gözlenmektedir. Buna göre, 20-29 yaş grubundaki genç kadınlar (%5,15) arasında uzun dönem işsizlik erkeklerden (%4,15) daha yüksekken, diğer yaş gruplarında erkekler arasındaki uzun dönem işsizliğin kadınlardan daha yüksek olduğu gözlenmektedir. 15-19 yaş grubundaki gençlerin büyük bir kısmının hala eğitim ve öğretimlerini sürdürmeleri nedeniyle istihdam beklentisi daha sınırlı olduğu için bu yaş grubunda uzun dönem işsizlik oranları daha düşük izlenmektedir. Ancak 15-29 yaş grubu, uzun dönem işsizliğinden en çok etkilenen genç yaş aralığının tespiti açısından bu grafik oldukça önemlidir.

4. YÖNTEM

4.1. Veri

Bu çalışmanın verileri, 1988 yılından bu yana TÜİK tarafından düzenli olarak uygulanmakta olan THİA’nın en güncel mikro verisi olan 2021 yılı verisinden talep edilerek alınmıştır. İşgücü arzı yönünden işgücü piyasasının

özellikleri ile ilgili bilgi sunan THİA, bu anlamda Türkiye için en temel veri kaynağıdır. THİA'da veriler, tanımlanan örnekleme yöntemi ile seçilen hanelerden toplanmaktadır. İşgücü anketlerinde kullanılan istatistiksel birim ise, “*hanedir*” ve 2021 yılı itibarıyla her yaştan 635.159 hanehalkına kendi işgücü durumu ile ilgili 99 sorudan oluşan anket soruları sorulmuştur. Saha uygulaması görüşmeciler tarafından bilgisayar destekli görüşmelerden ilki yüz yüze, diğer 3’ü telefon yardımı ile gerçekleştirilmiştir (TÜİK, 2022).

Bu çalışmanın metodolojisi, temel olarak, 15-29 yaş arası 1.840 erkek ve 2.255 kadının uzun dönem işsizlik durumunun, kontenjans tabloları (çapraz tablolar) kullanılarak, Ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edilmesine dayanmaktadır.

4.2. Araştırma Tanımları

İşsizlikle başa çıkmanın en iyi yolu istihdam dostu sürdürülebilir ekonomik büyüme olmasına rağmen, aslında işsizlik bir ekonomide her zaman var olan bir olgudur. Bu nedenle, ulusal istatistik ofisleri başta olmak üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Avrupa Komisyonu İstatistik Ajansı (EUROSTAT) ve Dünya Bankası (DB) işsizliğin seviyesi ve süresiyle ilgili ayrıntılı bilgi sahibi olmak için düzenli olarak istatistiksel veriler toplamaktadır. Bu çerçevede ILO’nun işsizlik tanımı, çeşitli iş arama kanallarını kullanarak aktif olarak iş arayan ve iş bulduğunda hemen çalışmaya hazır olan 15 yaşın üzerindeki işsiz olan herkesi kapsamaktadır (ILO, 2003: 41). Diğer taraftan, işsizlik zamana esasına göre kısa dönem ve uzun dönem olarak iki gruba ayrılmaktadır. Uluslararası ve birçok ulusal kurum tarafından kullanılan istatistiklerde, “*aktif olarak iş arayan ve 12 ay veya daha uzun süredir işsiz olanlar uzun dönem işsiz*” olarak tanımlanmaktadır. Esasen, uzun dönem işsizler kısa süreli işsizlere göre, iş bulmakta çok daha büyük engellerle karşılaşan belirli bir işsiz insan grubunu ifade etmektedir (Begum, 2004: 139; McQuaid ve Lindsay, 2002: 620) ve bu çalışma kapsamında da uzun dönem işsizliğin bu tanımı kullanılacaktır.

Grafik 5’te de görüldüğü gibi, uzun dönem işsizliğe maruz kalanlar arasında, kuşkusuz gençler en üst sırada yer almaktadır. Temel olarak genç kavramı, eğitim sonrası işgücü piyasasına yeni giren 15-24 yaş aralığındaki belirli bir nüfus grubunu özel olarak ifade etmek için kullanılmaktadır (OECD, 2017). Bu anlamda, Birleşmiş Milletler (BM) “*15 ila 24 yaş arası insanları*” genç olarak tanımlamaktadır. Ayrıca BM’ye göre “*genç, çocukluğun bağımlılığından yetişkinliğin bağımsızlığına geçiş dönemidir*” ve genellikle zorunlu eğitimi bitirme ile ilk işini bulma çağları arasında yer alan kişileri ifade etmektedir (BM, 2013: 1). Avrupa Birliği Gençlik Stratejisi-Yatırım ve Güçlendirme 2010-2018 raporu, Erasmus ve Gençlik Programları, Eurostat raporları ve Eurobarometre anketlerinin kabul ettiği birçok tanımda, normal olarak zorunlu eğitimin tamamlanmasından itibaren başlayan ve sosyal olgunluğa ulaşana kadar devam eden süreçte, 15-30 arası yaş grubundakiler “*genç*” olarak tanımlanmaktadır (Perovic, 2016: 4). Bu çalışmada da bu tanımlamalara uygun olarak uzun dönem işsizliğe çok daha fazla maruz kalan 15-29 yaş grubu (bkz. Grafik 2) “*genç*” olarak kodlanmıştır.

4.3. Bağımlı Değişken

2021 THİA’da ISARA_DURUM kodlu “*Referans haftası ile biten son 4 HAFTA içinde, herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?*” sorusuna “*Evet*” olarak cevap veren 15 yaşın üzerindeki katılımcılar “*işsiz*” olarak kodlanmıştır. Bağımlı değişkenimiz olan uzun dönem işsizler ise ISARA_SURE kodlu “*Kaç aydır iş arıyorsunuz?*” sorusundan türetilmiştir (TÜİK, 2022). Bu soruda katılımcılar işsiz olarak geçirdikleri sürenin uzunluğunu ay olarak belirtmektedirler. Bu bağlamda, bu soruyu 12 ay ve daha uzun süre olarak yanıtlayanlar, ILO, Eurostat, OECD, DB ve TÜİK’nin uzun dönem işsizlik tanımlarıyla uyumlu şekilde “*uzun dönem işsiz*”, 11 ay ve daha kısa süre olarak yanıtlayanlar ise, “*kısa dönem işsiz*” olarak yeniden kodlanmıştır. Ancak bu çalışmada uzun dönem genç işsizliğinin işgücü içindeki oranı esas alınmıştır. Bunun için mikro veri seti üzerinde bir dizi işlem yürütülmüştür. İlk olarak, “*Ferdin işgücü durumunu*” istihdam, işsiz ve işgücüne dahil olmayan olarak gösteren DURUM kodlu değişkenden işsiz ve işgücüne dahil olmayan kategorileri çıkarılarak, ISARA_SURE kodlu değişkenden yeniden kodlanarak türetilen “*uzun dönem işsiz*” ve “*kısa dönem işsiz*” kategorileri bu değişkene dahil edilmiştir. Daha sonra, “*uzun dönem işsiz*” (Y1) ve istihdam edilenler ile kısa dönem işsizlerin birleştirildiği “*diğer*” (Y2) kategorisinden yeni bir dikotom değişken oluşturulmuştur.

4.4. Bağımsız Değişkenler

Genel anlamda, bu çalışmada kullanılan bağımsız değişkenler demografik ve işsizlikle ilgili değişkenler olmak üzere iki ana gruptan oluşmaktadır.

Medeni durumun uzun dönem işsizlikle ilişkisi, “*hiç evlenmedi*”, “*evli*” ve “*boşandı veya eşi öldü*” ve olmak üzere üç kategoride ölçülmektedir. Bitirilen en son eğitim kurumunu ifade eden eğitim değişkeni için “*okul bitirmeden*”den “*5 veya 6 yıllık fakülte ya da lisans üstü eğitim*”e aşağıdan yukarı 8 ayrı kategori oluşturulmuştur. Mezun olunan bölümler değişkeni, düşük örneklem sayısı nedeniyle daha anlamlı sonuçlara ulaşmak için birbiriyle uyumlu kategoriler birleştirilmiş ve 12 kategoriye indirgenerek analize dahil edilmiştir. Son demografik değişken olan ikamet edilen bölgeler ise, 1. düzey istatistiksel bölge birimleri sınıflamasına uygun şekilde 12 ayrı kategoride ele alınmıştır.

Katılımcıların kendi ifadelerinden alınan işsizlikle ilgili ilk değişkenimiz, iş deneyimi, katılımcıların daha önce bir iş deneyiminin olup olmadığını sorgulayan bir değişkendir. Katılımcıların iş aramak için en çok başvurdukları “iş arama kanalları” 6 ayrı kategoriye “Evet” cevabı veren katılımcıların kendi ifadelerinden alınmıştır. İş aramadan önceki durum değişkeninde örneklem sayısı yetersiz ya da temaya uygun olmayan olan “*ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar, emekliler, askerden yeni gelenler, ev işleriyle meşgul olanlar ve diğer*” kategorileri çıkarılarak 6 ayrı kategoride ölçülmüştür. İşsizlikle ilgili son değişken olan “*aranılan iş ya da meslek pozisyonları*” değişkeni ise, “*Nitelikli tarım, ormancılık ve balıkçılık işleri*” kategorisi düşük örneklem sayısı nedeniyle analizden çıkarılarak katılımcıların kendi bildirimlerinden oluşan 8 ayrı kategoride incelenmiştir.

4.5. Analiz Tekniği

15-29 yaş arası gençler arasındaki uzun dönem işsizlik ile demografik ve işsizlikle ilgili bağlamlar arasındaki ilişkide cinsiyetler arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadığı Ki-kare bağımsızlık testi ile incelenmiştir. Ki kare bağımsızlık testi için gözlemlenen durumların frekanslarını ve oranlarını gösteren kontenjans tabloları (çapraz tablo) kullanılmaktadır. Kontenjans tabloları, satırdaki herhangi bir kategori ile sütundaki herhangi bir kategori arasındaki bağımlılık ya da bağımsızlık ilişkisini incelemektedir. Tablolardaki sıfır hipotezi (H_0) “*Değişkenler birbirinden bağımsızdır, birbirleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur*”, alternatif hipotez (H_A) ise, “*Değişkenler birbirinden bağımsız değildir, birbirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır*” biçimindedir. Bunu tespit etmek için her bir satır veya sütundaki kategorilere ait beklenen frekans ile gözlenen frekans arasında bir karşılaştırma yapılmaktadır (Demirgil, 2014: 90).

5. ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Tablo 1’de uzun dönem işsizlik ile demografik değişkenler arasındaki cinsiyet farklılıklarına ilişkin Ki-kare sonuçları gösterilmektedir. Tabloya genel olarak bakıldığında, uzun dönem işsizlik ile katılımcıların demografik profilleri arasındaki ilişkide cinsiyet farklılıklarının anlamlı olduğu gözlenmektedir. Tablo genel olarak, 15-29 yaş aralığındaki genç kadınların, birkaç istisna dışında uzun dönem işsizlik açısından erkeklerden çok daha fazla etkilendiği anlaşılmaktadır.

Tablo 1’e göre hiç evlenmemiş gençlerin uzun dönem işsiz kalmaları açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, hiç evlenmemiş genç kadınların (%4) uzun dönem işsiz kalma olasılığı genç erkeklere (%3,1) göre, anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($p < 0,001$).

Bitirilmiş eğitim kategorileri ile uzun dönem işsizlik arasındaki ilişki açısından, cinsiyetler arasında önemli farklılıkların olduğu gözlenmektedir. Tablodan her iki cinsiyet açısından bitirilen eğitim düzeyi yükseldikçe uzun dönem işsizlik olasılığının girerek artış gösterdiği görülmektedir. Ayrıca, uzun dönem işsizlikte cinsiyetler arasında en göze çarpan açıklığın, “*2 veya 3 yıllık yüksekokul*” ve “*4 yıllık yüksekokul veya fakülte*” mezunları arasında kadınların aleyhine olduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte mezunu genç kadınların %9,7’sinin uzun süredir iş arıyor olması, aynı dereceye sahip genç erkeklere kıyasla (%6,7), anlamlı şekilde daha yüksek beklenmektedir ($p < 0,001$). Diğer taraftan genç kadınların ilkököl ve ortaokul ve dengi gibi düşük eğitim düzeylerinde, erkelere kıyasla, daha az uzun dönem işsizlik sorunu yaşıyorken, eğitim düzeyi yükseldikçe uzun dönem işsizliğe maruz kalma oranları da artış göstermektedir. Bu sonuçlar, Türkiye’de kadınların toplumsal statüsüyle ilgili daha derin sorunların bir yansıması olarak anlaşılabilir.

Mezun olunan bölümlere bakıldığında “*İş ve yönetim*”, “*Mühendislik, imalat, mimarlık ve inşaat*” ve “*Sağlık*” bölümlerinden mezun olanların uzun dönem işsiz olmaları açısından cinsiyetler arasında genç kadınlara aleyhine önemli farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Buna göre, bir iş ve yönetim bölümlerinden mezun olan genç kadınların (%9,8) uzun dönem işsiz olması, aynı bölümlerden mezun genç erkeklere (%4,5) göre, anlamlı bir şekilde iki kattan daha yüksek bir olasılıktır ($p < 0,001$). Benzer tablo mühendislik, imalat, mimarlık, inşaat ve sağlık bölümlerinden mezun olan genç kadınlar arasında da gözlenmektedir. Bu sonuçlar yöneticilik, mühendislik, imalat, mimarlık ve inşaat işlerinin, genel olarak erkek egemen işler olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 1. Demografik Değişkeneler ile Uzun Dönem Genç İşsizliği İlişkisi

		Uzun dönem genç işsizliği (15-29)			
		Erkek		Kadın	
		N	% ^a	N	% ^{a,b}
Medeni durum	Hiç evlenmedi	1.654	3,1	1.769	4,0***
	Evli	175	1,9	430	2,2
	Boşandı veya eşi öldü	11	5,3	56	7,7
Eğitim	Okul bitirmedi	77	4	24	0,6***
	İlkokul	50	4,5	13	0,9***
	Ortaokul ve dengi	588	2	241	1***

	Genel lise	265	2,4	257	2,3
	Mesleki ve teknik lise	268	2,7	335	4,2***
	2 veya 3 yıllık yüksekokul	186	4,1	581	9,8***
	4 yıllık yüksekokul veya fakülte	376	6,7	764	9,7***
	5 veya 6 yıllık fakülte ya da lisans üstü eğitim	30	5,9	40	6,3
Mezun olunan bölümler (ISCEDF-13)	Eğitim ve sanat	95	6,3	293	7,7
	Beşeri bilimler	57	3,2	102	3,7
	Dil, sosyal ve davranış bilimleri ve gazetecilik	74	8,9	175	12,8**
	İş ve yönetim	160	4,5	439	9,8***
	Hukuk	14	3,5	24	4,3
	Biyoloji, fizik, çevre ve matematik birimleri	12	6,7	25	8,3
	Bilişim ve iletişim teknolojileri	43	4,2	24	4
	Mühendislik, imalat, mimarlık ve inşaat	285	3,5	182	8,2***
	Tarım, ormancılık ve veterinerlik	8	2,1	23	10,2***
	Sağlık	50	3,6	222	7,3***
	Sosyal ve kişisel hizmetler	39	4,7	190	6,8*
	İş sağlığı, ulaştırma ve güvenlik hizmetleri	23	4,6	21	8,8*
Bölgeler	İstanbul	120	2,5	162	3,4**
	Batı Marmara	41	1,3	87	3***
	Ege	150	2,2	276	4,2***
	Doğu Marmara	120	2,1	160	2,7*
	Batı Anadolu	123	2	220	3,5***
	Akdeniz	225	3,2	328	4,6***
	Orta Anadolu	148	3,5	176	3,9
	Batı Karadeniz	106	2,3	172	3,6***
	Doğu Karadeniz	101	3,8	140	5,4**
	Kuzeydoğu Anadolu	168	3,5	124	2,5**
	Ortadoğu Anadolu	236	4,2	203	3,5*
	Güneydoğu Anadolu	302	3,9	207	2,5***

Kaynak: TÜİK, 2021b'den yazarın kendi analizi.

^a Her bir kategoride bulunanların % dağılımları

^b Ki kare sonuçları her bir satırda erkek ve kadın için *p< 0,05; **p< 0,01; ***p< 0,001.

Tablo 1 uzun dönem işsizlik ile ikamet edilen bölgeler arasındaki ilişki açısından, cinsiyetler arasında anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Batı Marmara, Ege, Batı Anadolu, Akdeniz ve Batı Karadeniz Bölgeleri'nde yaşayan genç kadınların uzun dönem işsizlik sorunu genç erkeklerden anlamlı şekilde yüksek görülmektedir. Genç kadın ve erkekler arasında uzun dönem işsizliğin en yoğun hissedildiği bölge Akdeniz Bölgesi'dir. Bu açıdan, Akdeniz Bölgesi'ndeki genç kadınların %4,6'ünün uzun süreli iş arıyor olmaları, aynı bölgede yaşayan genç erkeklerden (%3,2) anlamlı şekilde daha yüksek beklenmektedir ($p < 0,001$). Tabloda dikkat çeken bir diğer sonuç ise, Kuzeydoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde uzun dönem işsizlik oranlarının genel trendin aksine, genç kadınlarda (sırasıyla %2,5 ve %2,5) genç erkekler göre (sırasıyla %3,5 ve %3,9), daha düşük olduğu izlenmektedir. Bu sonuç, bu bölgelerde kadınların daha yoğun istihdam edildiği ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olduğu tarım sektörünün baskın yapısından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca bölgelerarası gelişmişlik farkları nedeniyle istihdam olanaklarının sınırlı olması, genç erkekleri görece daha gelişmiş bölgelere göç etmeye yöneltmektedir.

Tablo 2. İşsizlikle İlgili Değişkenler ile Uzun Dönem Genç İşsizliği İlişkisi

	İş deneyimi	Erkek		Kadın	
		N	% ^a	N	% ^{a,b}
	Var	1.587	9,5	1.739	8,5***
İş arama kanalları	Bir işverene başvuru	1.361	27,4	1.478	40,3***
	İŞKUR'a başvuru	804	33,6	1.147	46,5***
	Gazete, dergi, internet veya asılı ilan aracılığıyla başvuru	532	28,3	899	41,7***
	İnternet üzerinden iş başvurusu	411	29,6	766	42,7***
	Sözlü ya da yazılı iş sınavına/mülakata katılım	210	33,1	326	43,2***
	Kendi işyerini kurma hazırlığı	97	24,6	91	37,9***

	Bir işverene başvuru	1.361	27,4	1.478	40,3***
İş aramadan önceki durum	Geçici bir işte çalışıyordu/iş bitti	716	27,8	483	39,2***
	İşten çıkartıldı	169	23,9	136	37,3***
	Kendi isteğiyle işten ayrıldı	203	21,8	274	30,6***
	İşyerini kapattı/iflas etti	76	34,2	41	42,7
	Eğitimine devam ediyordu veya yeni mezun olmuştu	433	32,2	765	41,8***
	Kursa veya bir eğitim programına devam ediyordu	97	31,1	176	42,9***
İş aranan meslekler	Yöneticilik pozisyonu	18	32,7	14	45,2
	Profesyonel meslek pozisyonları	333	34,2	711	42,5***
	Teknisyen, teknikerlik ve yardımcı pozisyonlar	185	29,3	353	45,4***
	Büro hizmetleri pozisyonları	179	33	465	46***
	Hizmet ve satış pozisyonları	503	28,7	533	34,5***
	Sanatkarlar ve ilgili iş pozisyonları	209	19,5	22	31,9*
	Tesis ve makine operatörü ve montajcı pozisyonları	111	22,8	12	20
	Nitelik gerektirmeyen iş pozisyonları	294	22,5	145	29,1**

Kaynak: TÜİK, 2021b'den yazarın kendi analizi.

^a Her bir kategoride bulunanların % dağılımları

^b Ki kare sonuçları her bir satırda erkek ve kadın için * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Tablo 2’de işsizlikle ilgili bağlamlar ile uzun dönem işsizlik ilişkisinde genç kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını gösteren Ki-kare test sonuçları verilmiştir. Bu tablodaki sorular sadece işsizlere sorulduğu için ISARA_SURE kodlu değişkenden 12 ay ve daha uzun süre olarak yanıtlayanların “uzun dönem işsiz” (Y1), 11 ay ve daha kısa süre olarak yanıtlayanlar ise, “kısa dönem işsiz” (Y2) olarak yeniden kodlandığı dikotom değişken kullanılmıştır. Tablo 2’ye genel olarak bakıldığında, 15-29 yaş aralığındaki kadınların, neredeyse tüm kategorilerde uzun dönem işsizlikten çok daha fazla etkilendiği açıkça gözlenmektedir.

Tablo 2’ye bakarak, uzun dönem işsizler arasında iş deneyimi eksikliği net bir biçimde görülmekle birlikte, bir iş deneyimine sahip genç erkeklerin %9,5’inin uzun süredir iş arıyor olmasının, genç kadınlara (%8,5) kıyasla, anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. İş arama kanallarına bakıldığında, uzun dönem işsizlik açısından cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmektedir. Tablodan uzun dönem işsiz gençler arasında en yoğun kullanılan iş arama kanallarının sırasıyla doğrudan bir işveren ve İŞKUR olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, iş için doğrudan bir işverene başvuran genç kadınların (%40,3), uzun dönem işsiz olması genç erkeklerle (%27,4) göre, anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($p < 0,001$). Benzer şekilde, İŞKUR’a iş için başvuru yapan genç kadınların (%46,5) uzun süredir iş arıyor olması, genç erkeklerle (%33,6) oranla, anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($p < 0,001$). Ayrıca günümüz internet çağında internet üzerinden iş başvurusu yapanların sayısı gençler açısından oldukça düşük gözükmektedir.

İş aramadan önceki durum incelendiğinde, daha önce eğitimine devam eden veya yeni mezun olmuş genç kadınların (%41,8) uzun dönem işsiz olması genç erkeklerle (%32,2) nazaran anlamlı bir şekilde daha yüksek gözükmektedir ($p < 0,001$). Bu bulgu, iş deneyimi eksikliği nedeniyle yaşanan uzun dönem işsizlik bulgumuzu da teyit etmektedir. Uzun dönem genç kadın ve erkek işsizler arasındaki en büyük açıklık işten çıkarılanlar kategorisinde gözlenmektedir. İşten çıkarılan genç kadınların (%37,3) 12 ay ve daha fazla süre boyunca işsiz bulamamaları, aynı durumdaki genç erkeklerle (%23,9) göre anlamlı bir şekilde daha yüksek bir olasılık olduğu görülmektedir ($p < 0,001$).

İş aranan meslekler ya da pozisyonlara bakıldığında, uzun dönem işsiz gençlerin çoğunlukla profesyonel meslekler gibi yüksek vasıf gerektiren pozisyonların yanı sıra, teknisyen, teknikerlik, büro, satış ve müşteri hizmetleri gibi yarı vasıf gerektiren meslek ya da pozisyonlarda işler aradığı anlaşılmaktadır. Örneğin profesyonel bir mesleki pozisyonda iş arayan genç kadınların %42,5’inin uzun süredir iş arıyor olması genç erkeklerle (%34,2) göre anlamlı bir şekilde daha olası gözükmektedir ($p < 0,001$). Bu sonuçlar yüksek eğitim almış olan gençlerin eğitim düzeylerine uygun yeterince iş yaratılmadığından ya da iş deneyimine eksikliğinden uzun süreli işsiz kaldıklarını göstermektedir.

Tablo 1 ve 2 birlikte yorumlandığında, demografik profil ve işsizlikle ilgili değişkenler genç kadınların uzun dönem işsizlik açısından, genç erkeklerle kıyasla değişen derecelerde daha fazla dezavantaj yaşadıklarını göstermektedir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Uzun dönem gençlik işsizliğine yönelik sistematik araştırma eksikliğini gidermeye yönelik yapılan bu çalışmada, genç kadın ve erkekler arasındaki uzun dönem işsizlik ile demografik ve işsizlikle ilgili bağlamlar arasındaki ilişki, Ki-kare bağımsızlık testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, uzun dönem genç işsizliği ile bu çalışmada

kullanılan demografik ve işsizlikle ilgili bağlamlar arası ilişkilerde cinsiyetler arasında anlamlı farklılıkların olduğunu gösterdi.

Bu çalışmadan elde edilen orijinal bulgular, vasıf ve iş deneyimi eksikliğinin, iş arama kanalı olarak internetin yeterince kullanılmamasının, yeni mezun olmanın ve profesyonel ya da yarı vasıf gerektiren pozisyonlarda bir iş aramanın uzun dönem genç işsizliği artırdığını ve genç kadınların, bazı istisnalar dışında, uzun dönem işsizlik açısından çok daha fazla dezavantajlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular Türkiye’de gençlere yönelik, ilk kez iş arayan gençlerin kendi becerilerine uygun bir iş bulabilmesi için desteklenmesini ya da işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerin kazandırılmasını; ücret, kariyer ve istihdam güvencesi açısından yarı vasıf gerektiren işlerin kalitesinin artırılmasını; iş arama kanallarının çeşitlendirilmesini ve gençlerin iş deneyimi kazanması için ilk işim ya da okuldan işe geçiş programlarının başlatılmasını hedefleyen aktif istihdam politikaları dahil, uzun dönem genç işsizleri üretken olmaya itecek geniş bir politika yelpazesine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu çalışmada, gelişmiş ülkelerin aksine, bir üniversiteye veya lisansüstü dereceye sahip gençlerin uzun dönem işsiz olma olasılığının yüksek olduğu vurgulanmıştır. Bu sonuç, yükseköğrenim kazanımlarının gençleri uzun dönem işsizliğe karşı koruyacak yeterli beceri-vasıf karması oluşturamadığı şeklinde yorumlanabilir. Türkiye örneğinde uzun dönem genç işsizliği, yüksek işsizlik oranının, ilk işi bulmada yaşanan zorlukların, iş deneyimi eksikliğinin, yüksek eğitilmiş işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun, yüksek eğitilmiş gençler için kaliteli iş olanaklarının yaratılmamasının ve eğitim ile işgücü piyasası arasındaki ilişkinin zayıf olmasının bir sonucu olabilir. Bu nedenler, yüksek eğitilmiş gençler arasında uzun dönem işsizliği artırırken, eğitim sonrası yaşanan uzun dönem işsizlik ise, özellikle gençlerin eğitim yoluyla kazandığı bilgi ve becerilerini kaybetmesine yol açmaktadır. Diğer taraftan, Türkiye’deki bölgeler arası sosyo-ekonomik gelişmişlik farkları da uzun dönem genç işsizliğini artıran bir diğer önemli faktördür. Bu bulgu, Türkiye’deki bölgeler arası sosyo-ekonomik eşitsizlikleri azaltan politikalara olan ihtiyacı bir kez daha ortaya koymaktadır. Neticede, tüm bu bulgular dikkate alındığında, uzun dönem genç işsizliği nedeniyle yaşanan beşeri sermaye kaybı, gençlerin gelecekte karşılaşacağı ücret kayıpları ve güvensiz istihdam riskini artırarak, Türkiye’deki gençlerin gelecek yaşantıları üzerinde bir sıkı oluşurması oldukça muhtemeldir.

Türkiye’de uzun dönem genç işsizlik oranlarını azaltmaya yönelik 2011 yılında 6111 sayılı torba Kanun ile genç istihdamını artırmaya yönelik bir takım istihdam teşvikleri yürürlüğe konulmuştur. Temel olarak 6111 sayılı Kanun, 18 ve üzeri yaşta kadınları ve 18-29 yaş aralığındaki genç erkekleri mevcut istihdama ilave yeni bir istihdam olarak işe almak kaydıyla, 2020 yılı sonuna kadar, yeni işe alınan gençlerin sigorta primine esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinden işverenlere 48 ay boyunca (6 ay uzatma ile toplamda 54 ay) bazı muafiyetler getiren düzenlemeler içermektedir. Teşvikten yararlanabilmek için, işe alınacak kadın ya da genç erkeklerin Türkiye İş Kurumu tarafından işsiz olarak kaydedilmiş olmalarının yanı sıra, Mesleki Yeterlilik Kurumu’ndan bir “*mesleki yeterlilik belgesi*” sahibi olmaları ya da mesleki veya teknik okul diploması sahibi olması gerekmektedir. 6111 sayılı Kanun uyarınca, bu şartlara uygun çalışanların sigorta primine esas kazançları üzerinden hesaplanan sosyal güvenlik primlerinin işveren payları, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmıştır. Ancak gelinen noktada bu ve benzeri istihdam teşviklerinin genç işsizliğini azaltmada yeterince başarılı olamadığı görülmektedir. Elbette bu başarısızlıkta Türkiye’nin son yıllarda yaşadığı küresel siyasi ve ekonomik sorunlar, jeopolitik riskler, turizmde durgunluk, tarımsal üretimdeki düşüş ve düşük ücret düzeylerinden olumsuz etkilenmiştir (ÇSGB, 2017: 1). Ayrıca, genel ekonominin bir durgunluk sürecine girmesi işgücü talebi yönündeki kırılmalıkları daha da artırarak, istihdam teşviklerinin işlevsiz kalmasına ve işsizlik oranlarının, özellikle gençler arasında, hızla artmasına yol açmıştır.

Türkiye’de uzun dönem genç işsizler işsizlik sigortası koşullarını karşılayamadığı için bir iş bulana kadar gelir güvencesinden de mahrum kalmaktadırlar. Bu açıdan Türkiye’de diğer şartların yanı sıra, son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödeyen işsizler, yine aynı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda belirlenen süre ve miktarda işsizlik ödeneğinden yararlanabilmektedir. Gençler bu koşulu sağlasa bile Kanunda işsizlik ödeneğinin azami süresi 1080 gün sigortalı olarak çalışıp, işsizlik sigortası primi ödeyenler için 300 gün olarak belirlendiğinden, işsizlik süresi 10 ayı aşan uzun dönem genç işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilmektedir. Diğer taraftan, ilk kez iş arayanlar gençler ise, belirli bir süre sigortalı çalışıp (3 yıl) belirli bir süre (600 gün) prim ödeme koşulunu sağlayamadıkları için işsizlik sigortasından hiçbir surette faydalanamamaktadır. Bu yüzden, işsiz gençlere ilk işlerini bulmaları için daha aktif bir desteğin yanı sıra, işsizlik sigortası dışında gençlere yönelik primsiz bir gelir desteği programının kurulması oldukça işlevsel olabilir.

Bu çalışmanın elde ettiği bulgular çerçevesinde bir takım arz yönlü istihdam politikası önerisinde bulunmak gerekirse, öncelikle politika yapıcılarının, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, uzun dönem genç işsizlik oranlarını çok daha fazla dikkatle incelemesi ve istihdam garantili teşvik programlarının ve vasıf kazandırmaya yönelik aktif istihdam politikalarının öncelikle eğitim sonrası ilk işini arayan genç kadınları hedeflemesi gerekmektedir. Örneğin, Birleşik Krallık 2009 Bütçesi’ndeki “*Young Person’s Guarantee*” ödeneği, 12 ay ve daha uzun süredir işsiz olan 18-24 yaş grubundaki gençlere bir iş garantisi vermeyi ya da eğitim sağlamayı veya işe yerleştirmeyi hedeflemiştir. Uzun dönem işsiz gençlere yönelik bu garantiyi desteklemek için, 100.000 yeni iş yaratmayı

hedefleyen 1 milyar £ bütçeli bir “*Gelecek İş Fonu*” (the Future Jobs Fund) kurulmuştur. Bunun yanı sıra, Birleşik Krallık hükümeti altı ay veya daha uzun süreden beri iş arayan ve işsizlik yardımı alanları istihdam eden işverenler için ayrıca 1000 £’luk bir istihdam sübvansiyonu programı kurmuştur (Bell ve Blanchflower, 2011: 10). Benzer şekilde, Macaristan’daki istihdam teşviki de işe girdikten sonra 6 ay içinde işten çıkarılmayacağı garanti edilen uzun dönem işsiz veya ilk kez iş arayan gençlerin ücretlerini %50’sini 1 yıla kadar sübvansiyonla etmeyi hedeflemiştir (Godfrey, 2003: 24). Bu ülke örneklerinde olduğu gibi, Türkiye’deki istihdam teşviklerinin de 6111 sayılı Kanun’daki gibi belirli bir cinsiyet veya yaş grubundan ziyade, uzun dönem işsiz gençlere odaklanması daha uygun bir yaklaşım olabilir. Böylece, istihdam teşvikleri en çok ihtiyaç duyanlara başlamak üzere gerçekten ihtiyaç duyanlara yönlendirilmiş olacaktır. Ayrıca bu yaklaşımın okuldan işe geçiş programları ile desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü ilk işini bulmak, gençlerin sosyo-ekonomik bağımsızlıklarını kazanabilmesi ve kendi ayakları üzerinde durabilmeleri açısından, son derece önemli bir adımdır (Vertot, 2009: 10). Son olarak, uzun dönem işsiz gençler danışmanlık, mentorluk, uzman desteğine yönlendirme, kişiye özel eğitim ve işe yerleştirme gibi uygun istihdam politikalarının yanı sıra, bu aşamayı sorunsuz bir şekilde atlatabilmeleri için bu programların tüm aşamalarında gençlerin esnek ve sürekli bir şekilde desteklenmesi son derece önemlidir (Eurofound, 2017: 2).

6.1. Sınırlılıklar

Bu çalışmanın bulgularını yorumlarken bazı sınırlılıklarının olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu açıdan ulaşılan bulgular, kullanılan değişkenlerden veya eksik değişken belirlemeden kaynaklanan bazı önyargılar içerebilir. Ayrıca, çalışmadan elde edilen sonuçlar Ki-kare bağımsızlık testi ile sınırlandırılmıştır. Alternatif araştırma yöntemleri ile daha farklı ve faydalı çıkarımlara ulaşılabilir.

EXTENDED SUMMARY

Unemployment is one of the most important social risks that have devastating consequences on the economic and social life of individuals. With the prolongation of the unemployment period, while the living conditions for the unemployed and their families become increasingly difficult, the long-term unemployed are stigmatised in the eyes of employers and face many more obstacles in finding a job. Long-term unemployment is a much more common phenomenon among young people. In this respect, long-term unemployment is often perceived as youth unemployment. This study aims to present an analysis that examines the differences between young women and men in the relationship between long-term unemployment and demographic and unemployment-related variables, using microdata from the 2021 Turkey Labour Force Survey.

The original findings from this study point out that lack of skills and work experience, inadequate use of the internet as a job search channel and being a new graduate and looking for a job in professional or semi-skilled positions increase long-term youth unemployment. These findings confirm that young people in Turkey looking for a job for the first time have challenges in meeting the skill mix needed by the labour market and getting a job matching their skills. Also, with some exceptions, young women are much more disadvantaged in terms of long-term unemployment. These findings point out the need to support young people looking for a job for the first time to get a job matching their skills or to be allowed possibilities for them to enhance their skills needed by the labour market in Turkey. In this respect, it may be beneficial for young people to increase the quality of semi-skilled jobs in terms of wages, career, and employment security, to diversify job search channels and to initiate “*my first job*” or “*school-to-work transition*” programs, especially for newly graduated young people to gain work experience. Nevertheless, there is still a need for a broader range of policies, including active employment policies, that will push the long-term young unemployed to be productive.

In order to reduce long-term youth unemployment rates in Turkey, a number of employment incentives were put into effect with Law No. 6111 in 2011 to increase youth employment. Law No. 6111 granted employers a 48-month premium-payment exemption based on the insurance premium earnings of newly hired young people, provided that they hire women aged 18 and over and young men between the ages of 18 and 29 as new employment in addition to the existing employment. In order to benefit from the incentive, the women or young men to be employed had to be registered as unemployed by the Turkish Employment Agency, as well as hold a “*vocational qualification certificate*” from the Vocational Qualifications Authority or a vocational or technical school degree. Under Law No. 6111, employer shares of social security premiums of newly hired young workers who meet these conditions were covered by the Unemployment Insurance Fund. However, at this point, it seems that these and similar employment incentives are not successful enough in reducing youth unemployment. Nevertheless, the global political and economic problems, geopolitical risks, stagnation in tourism, a decline in agricultural production and low wage levels that Turkey has experienced in recent years had negative effects on this failure.

This study emphasizes that, unlike developed countries, young people with a university or graduate degree in Turkey are likely to be long-term unemployed. This result means that higher education achievements cannot create a sufficient skill mix to protect young people against long-term unemployment. In the case of Turkey, long-term youth unemployment may be a result of the high unemployment rate, difficulties in finding a first job, lack of work

experience, the mismatch between the supply and demand of highly educated labour, the failures to create high-quality jobs for highly educated young people, and the weak relationship between education and the labour market. While these reasons increase long-term unemployment among highly educated young people, long-term unemployment after education causes especially young people to atrophy the knowledge and skills they gained through education. Furthermore, socio-economic disparities between regions in Turkey are another key factor that increases long-term youth unemployment. This finding once again reveals the need for policies that reduce inter-regional socio-economic inequalities in Turkey. Considering all these findings, it is more likely that the loss of human capital due to long-term youth unemployment leaves a scar on the future lives of young people in Turkey, by increasing the risk of wage losses and insecure employment that young people will face in the future.

KAYNAKÇA

- Aaronson, D., Mazumder, B., & Schechter, S. (2010). What is behind the rise in long-term unemployment? *Economic Perspectives*, 34(2), 28-51.
- Acemoglu, D. (1995). Public policy in a model of long-term unemployment. *Economica*, 62(246), 161-178.
- Adıgüzel, M. (2021). Türkiye’de genç işsizliği etkileyen faktörler. *Econharran*, 5(8), 100-129.
- Altınsoy, H. (2020). Türkiye’de genç işsizliğinin boyutları ve çözümüne ilişkin öneriler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(1), 69-89.
- Assaad, R., & Levison, D. (2013). *Employment for youth – a growing challenge for the global community*. Commissioned Paper for the High-Level Panel on Post-2015 UN MDG Development Agenda Employment and Economic Growth.
- Avcı, B.S. (2022). Türkiye’de genç işsizliğine etki eden faktörler. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 33-46. <https://doi.org/10.11616/asbi.954652>
- Baah-Boateng, W. (2016). The youth unemployment challenge in Africa: What are the drivers? *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 413–431.
- Begum, N. (2004). Characteristics of the short-term and long-term unemployed. *Labour Market Trends*, British Office for National Statistics Analysis in brief, 139-144.
- Bell, D.N.F., & Blanchflower, D.G. (2011). *Young people and the great recession*. IZA Discussion Paper, No. 5674.
- Blanchard, O.J., & Diamond, P. (1994). Ranking, unemployment duration, and wages. *Review of Economic Studies*, 61(3), 417-434.
- Card, D., & Levine, P.B. (2000). Extended benefits and the duration of UI spells: Evidence from the new jersey extended benefit program. *Journal of Public Economics*, 78(1-2), 107-138.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2017). *Ulusal istihdam stratejisi eylem planları (2017–2019)*: Ankara.
- Demirgil, H. (2014). *Parametrik olmayan (non-parametrik) hipotez testleri*. Ş. Kalaycı (Ed.) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 6. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım, 85-112.
- Devine, T.J., & Kiefer, N.M. (1991). *Empirical labor economics: The search approach*. Oxford University Press.
- Davis, S.J., & Haltiwanger J. (2014). *Labor market fluidity and economic performance*. NBER Working Paper No. 20479 December.
- Ellwood, D. (1982). *Teenage unemployment: Permanent scars or temporary blemishes?* Richard B. Freeman and David A. Wise (Eds.), *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*, Chicago: University of Chicago Press, 349-390
- Ekiz, F.M., & Örk Özel, S. (2020). Genç işsizliğini belirleyen unsurlar: Türkiye örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1022-1045. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.768646>
- Eurofound (2017). *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*. Publications Office of the European Union: Luxembourg.
- Fuchs, J., & Weber, E. (2015). *Long-term unemployment and labor force participation*. IAB-Discussion Paper, No.32, 1-20.
- Godfrey, M. (2003). *Youth employment policy in developing and transition countries - prevention as well as cure*. The World Bank Social Protection Discussion Paper, Series No. 0320.

- Gregg, P.A., & Tominey, E. (2005). The wage scar from male youth unemployment. *Labour Economics*, 12, 487–509.
- Hornstein, A., & Lubik, T.A. (2010). *The rise in long-term unemployment potential causes and implications*. The Federal Reserve Bank of Richmond 2010 Annual Report, 1-23.
- ILO (2015a). *Long-term unemployment*. The Key Indicators of the Labour Market: Education and Labour Market (KILM 11), 1-4.
- ILO (2015b). *Global employment trends for youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth*. International Labour Office: Geneva.
- ILO (2003). *International training compendium on labour statistics, module 1 statistics of employment, unemployment, underemployment: Economically active population*: Geneva, Switzerland.
- Independent Evaluation Group (IEG) (2013). *Youth employment programs: An evaluation of world bank and international finance corporation support*. World Bank Publications: Washington, DC.
- Jackman, R., & Layard, R. (1991). Does long-term unemployment reduce a person's chance of a job? A time-series test. *Economica*, New Series 58, (229), 93-106.
- Katz, L.F. (2010). *Long-term unemployment in the great recession*. Testimony for the Joint Economic Committee U.S. Congress, 1-13.
- Kieselbach, T., & Traiser, U. (2004). *Long-term unemployment and the risk of social exclusion among young people in Europe: Recommendations for activation policies*. A. Serrano (Ed.), Are Activation Policies Converging in Europe? The European Employment Strategy for Young People: ETUI Brussels, 415-450.
- Krueger, A.B., Cramer, J., & Cho, D. (2014). Are the long term unemployed on the margins of the labor market? *Brookings Papers on Economic Activity*, (Spring), 229-299.
- Krueger, A.B., & Mueller, A. (2011). *Job search and job finding in a period of mass unemployment: Evidence from high-frequency longitudinal data*. CEPS Working Paper, No. 215.
- Ljungqvist, L., & Sargent, T.J. (1998). The European unemployment dilemma. *Journal of Political Economy*, 106(3), 514-550.
- Llaudes, R. (2005). *The phillips curve and long-term unemployment*. European Central Bank Working Paper, No: 441.
- Marelli, E., & Vakulenko, E. (2016). Youth unemployment in Italy and Russia: Aggregate trends and individual determinants. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 387–405.
- Martin, J. (2012). *Quality apprenticeships: The search for the holy grail*. Paper Presented at NIESR Seminar Understanding and Influencing Young People's Early Labour Market Experiences: London, England.
- McQuaid, R.W., & Lindsay, C. (2002). The 'employability gap': Long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 20, 613-628.
- Mroz, T.A., & Savage, T.H. (2006). The long-term effects of youth unemployment. *Journal of Human Resources*, 41(2), 259–293.
- Mulligan, C.B. (2010). Do jobless benefits discourage people from finding jobs? *Economix Blog*, The New York Times, March 17.
- Nichols, A., Mitchell, J., & Lindner, S. (2013). *Consequences of long-term unemployment*. The Urban Institute: Washington. D.C, 1-32.
- Okun, A.M. (1962). *Potential GNP: Its measurement and significance*, In: Proceedings of the Business and Economics Section: American Statistical Association, 98-104.
- O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K. et al. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *SAGE Open*, 5(1), 1-19. <https://doi.org/10.1177/2158244015574962>
- OECD (2017). *Employment rate by age group (indicator)*, <https://data.oecd.org>
- OECD, (2007). *Jobs for youth*: Slovak Republic.
- Perovic, B. (2016). *Defining youth in contemporary national legal and policy frameworks across Europe: Analytical paper*, Council of Europe: Strasbourg.

- Pissarides, C.A. (1992). Loss of skill during unemployment and the persistence of unemployment shocks. *Quarterly Journal of Economics*, 107(4), 1371-1391.
- Sayın, F. (2011). Türkiye’de 1988-2010 döneminde eğitim ve büyümenin genç işsizliğine etkisinin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(4), 33-53.
- Schmieder, J., Wachter, T.V., & Bender, S. (2009). *The effects of unemployment insurance on labor supply and search outcomes: Regression discontinuity estimates from Germany*: Columbia University.
- Schmitt, J., & Wadsworth, J. (1993). Unemployment benefit levels and search activity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 55(1), 1-24.
- Soylu, Ö.B., & Aydın, B.N. (2020). Genç işsizliğin gelişimi, belirleyicileri ve iktisadi politikalar: Avrupa Birliği-Türkiye karşılaştırması. *EKEV Akademi Dergisi*, 82, 339-360.
- TÜİK (2022). *İşgücü istatistikleri mikro veri seti, 2021*. Yayın no:4661: Ankara
- TÜİK (2021a). *2014 ve sonrası işgücü istatistikleri*.
- TÜİK (2021b). *2021 hanehalkı işgücü anketi mikro verisi*.
- United Nations (BM) (2013). *Fact sheet, definition of youth*. <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>
- Vertot, N. (2009). *Youth in Slovenia*. Ljubljana: Statistical Office of the Republic of Slovenia.