

**Türkiye’de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK’in Gençlerin  
İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları Üzerine  
Bir Değerlendirme**

***Transition from School to Work in Turkey: Youth Labor  
Market Transitions Survey Results of an Evaluation on  
Turkey Statistical Institute***

**Emel İSLAMOĞLU**

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

**Elif ALP**

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Haziran 2019, Cilt 9, Sayı 1, Sayfa 103-121

June 2019, Volume 9, Issue 1, Page 103-121

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2019-1

e-posta: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

# SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi  
Journal of Social Security

Cilt: 9 - Sayı: 1 - Yıl: 2019  
Volume: 9 - Issue: 1 - Year: 2019

P-ISSN: 2146-4839  
E-ISSN: 2148-483X

## **Sahibi / Owner of the Journal**

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*

Dr. Mehmet Selim BAĞLI

(Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / *Responsible Publication Manager*

Uğur KORKMAZ

## **Yayın Kurulu / Editorial Board**

Cevdet CEYLAN

Eyüp Sabri DEMİRCİ

Nazmi DOĞAN

Erdal YILMAZ

Okan AYAZ

## **Editörler / Editors**

Doç. Dr. Erdem CAM

Selda DEMİR

**Yayın Türü:** Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** *International Periodical*

**Yayın Aralığı:** 6 aylık / **Frequency of Publication:** *Twice a Year*

**Dili:** Türkçe ve İngilizce / **Language:** *Turkish and English*

**Basım Tarihi / Press Date:** 28.06.2019

## **Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),**

TUBİTAK ULAKBİM - TR

EBSCO HOST - US

ECONBIZ - GE

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US

JOURNAL FACTOR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

**tarafından indekslenmektedir.**



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

**Tasarım / Design:** Medya Dinamik - 0312 287 40 46 - Ankara

**Basım Yeri / Printed in:** Matsa Basımevi - 0312 395 20 54 - Ankara

## **İletişim Bilgileri / Contact Information**

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

**Erişim/Webpage:** <http://www.sgg.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

---

## ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

---

Professor Yener ALTUNBAŞ  
Bangor University - UK

Professor Özay MEHMET  
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU  
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA  
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH  
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM  
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S.ISMAEL  
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON  
University of British Columbia - CA

---

## ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

---

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR  
TÜBA

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ  
Çağ Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN  
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
Anadolu Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN  
Kıbrıs İlim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Mehmet BARCA  
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
SBF

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU  
Yıldız Teknik Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Ömer EMEKÇİ  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E.Murat ENGİN  
Galatasaray Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL  
Kadir Has Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER  
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ  
Pamukkale Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Aşkın KESER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Cem KILIÇ  
TOBB ETÜ  
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR  
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN  
TOBB ETÜ  
İİBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK  
Atılım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR  
İzmir Demokrasi Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Mehmet TOP  
Hacettepe Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Türker TOPALHAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Aziz Can TUNCA  
Bahçeşehir Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN  
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

---

## 16. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

### REFeree LIST FOR THIS ISSUE

---

**Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ**  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Prof. Dr. Alpaslan AKÇORAOĞLU**  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Yusuf ALPER**  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Murat ATAN**  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Belgin AYDINTAN**  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Müge ERSOY KART**  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK**  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA**  
Anadolu Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Prof. Dr. Selahattin GÜRİŞ**  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

**Prof. Dr. İlknur KILKIŞ**  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Handan KUMAŞ**  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Nermin ÖZGÜLBAŞ**  
Başkent Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Prof. Dr. Latif ÖZTÜRK**  
Kırıkkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Serap PALAZ**  
Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Metin PİŞKİN**  
Ankara Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Fakültesi

**Prof. Dr. Mehmet TOP**  
Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Şerife TÜRCAN ÖZŞUCA**  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU**  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

**Prof. Dr. Suat UĞUR**  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Büyük İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Erineç YELDAN**  
Bilkent Üniversitesi  
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Handan YOLSAL**  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

**Prof. Dr. Funda YURDAKUL**  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Şenay AÇIKGÖZ**  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Ozan BAŞKOL**  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Erdem CAM**  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU**  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Cemal İYEM**  
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi  
Söke İşletme Fakültesi

**Doç. Dr. Fuat MAN**  
Sakarya Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

**Doç. Dr. Banu METİN**  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Çağlar ÖZDEMİR**  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Hakan SATMAN**  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

**Doç. Dr. Özgür TOPKAYA**  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Büyük İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Bora YENİHAN**  
Kocaeli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP**  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

**Dr. Öğr. Üyesi Aygül ANAVATAN**  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Dr. Öğr. Üyesi Osman TEZGEL**  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

**Dr. Öğretim Üyesi Halil TUNCA**  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

---

**16. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ**  
*EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE*

---

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	44
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	11
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	16
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	7
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	10
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%25

## GENEL YAYIN İLKELERİ

- 1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.
- 2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- 3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.
- 4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.
- 5- Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makaleler atıf yapılmadan kullanılamaz.
- 6- SGD'de yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 7- Yazıları yayınlanan yazarlara "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde telif ücretleri ödenecektir.
- 8- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

## GENERAL PUBLICATION RULES

- 1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.
- 2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.
- 3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).
- 4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.
- 5- All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in the articles cannot be used without being cited.
- 6- Case review and commentaries are accepted by SGD.
- 7- Royalty fees will be paid to the authors whose articles published in the Journal of Social Security (SGD) in accordance with the related regulation.
- 8- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.

**SGD**, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına, sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.

**SGD**, is being published in all areas related social security, social policy and industrial relations to make contribution intellectual life of Turkey, develop the social security and social policy consciousness and bring together the future targets and expectations on the common point of the society.

(Araştırma Makalesi - Research Article)

## Türkiye’de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK’in Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme

### *Transition from School to Work in Turkey: Youth Labor Market Transitions Survey Results of an Evaluation on Turkey Statistical Institute*

**Emel İSLAMOĞLU\***  
ORCID ID: 0000-0003-3922-6325

**Elif ALP\*\***  
ORCID ID: 0000-0002-8029-4904

Geliş Tarihi/Received: 02.04.2019  
Güncelleme Tarihi/Revised: 26.04.2019  
Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Sosyal Güvenlik Dergisi  
Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019  
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 103-121  
Pages: 103-121  
DOI: 10.32331/sgd.582512

## ÖZ

1970’lerden sonra küreselleşme ile birlikte artan genç işsizliği ile gündeme gelen okuldan işe geçiş, bu süreçte olan gençlerin yanı sıra ekonominin geneli için de önemlidir. Demografik fırsat penceresinden yararlanabilmek için gençlerin istihdam düzeyinin artırılması ve okuldan işe geçişin daha sorunsuz hale getirilmesi gerekmektedir. Çünkü, gençlerin istihdam edilebilecekleri uygun bir iş bulamaları ülkeyi ekonomik olarak da olumsuz etkilemektedir. Ayrıca okuldan işe geçiş süreci uzadıkça gençlerin yetişkin dönemine geçmesi de uzayacaktır. Bu nedenle okuldan işe geçişte gençlerin başarısız olması, tüm hayatları üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Ancak, Türkiye’de konuyla ilgili çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’in gençlerin işgücü piyasasına geçişlerini araştıran 2009 ve 2016 yıllarında olmak üzere sadece iki çalışması bulunmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Genç nüfus, genç işgücü, okuldan işe geçiş

## ABSTRACT

The transition from school to work on the agenda after the 1970s with increasing youth unemployment with globalization, is important for the youth which is in this process as well as the economy in general. In order to benefit from the demographic window of opportunity, it is necessary to increase the employment level of young people and to make the transition from school to work more smooth. Because young people cannot find a suitable job which they can be employed affects the country economically negatively. In addition, the transition from school to work will be prolonged as the transition of young people to adult. Therefore, the failure of young people in transition from school to work can have a negative impact on their lives. However, studies on the subject in Turkey is rather limited. Turkey Statistical Institute in investigating the transition of young people into the labor market there are only two studies, including in 2009 and 2016.

**Keywords:** Youth population, youth labour, transition from school to work

Önerilen atf şekli: İslamoğlu, E., Alp, E. (2019). Türkiye’de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK’in Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).103-121

\* Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, emelc@sakarya.edu.tr

\*\*Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elifa@sakarya.edu.tr

## GİRİŞ

İnsanlığın yaşamları boyunca en verimli dönemi ‘gençlik dönemi’ olduğundan, gençlerin ülke ekonomisi için önemi büyüktür. Bu açıdan, eğitimlerini tamamlayan gençlerin okuldan işe geçişini ulus devletleri kamu politikalarında ele almaları gerekmektedir. Bu bağlamda genel olarak, tam zamanlı eğitimden, tam zamanlı işe geçiş olarak tanımlanan okuldan işe geçiş, 1970’lerden sonra az gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar gelişmiş ülkelerde de kamu politikalarında yer alan önemli konulardan biri haline gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) göre, okuldan işe geçişin tamamlanmasında girilen ilk işin de özellikleri önem arz etmektedir. UÇÖ tanımında 15-29 yaş grubu gençler ele alınırken TÜİK araştırmalarında 15-34 yaş arası nüfus dikkate alınmıştır.

Türkiye’de okuldan işe geçiş incelenmeden önce çalışmada öncelikle gençlik kavramı ve Türkiye’de genç işgücü ele alınmıştır. İkinci bölümde ise ilk olarak eğitimden işgücü piyasasına geçiş genel olarak açıklandıktan sonra TÜİK’in 2016 yılında yaptığı gençlerin işgücü piyasasına geçişi araştırma sonuçları anlatılmıştır.

## I- GENÇLİK KAVRAMI VE TÜRKİYE’DE GENÇ İŞGÜCÜ

Yaşamları boyunca insanlar çocukluk, gençlik, olgunluk ve yaşlılık olmak üzere birbirinden kesin çizgilerle ayrılmamış dönemlerden geçmektedir. Bu dönemler içerisinde en etkili ve en verimli olanını ise gençlik dönemi oluşturmaktadır. Bu bağlamda genç nüfusun sahip olduğu özellikler dikkate alındığında toplum içerisinde diğer yaş gruplarına göre ayrı olarak ele alınması gerekmektedir (Murat ve Şahin, 2011a: 96). Ancak söz konusu gençlik kavramı kültürel, kurumsal ve siyasi faktörlere göre ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği için evrensel bir gençlik tanımı yapılamamaktadır (Murat ve Şahin, 2011b: 4). Evrensel olarak kabul edilmiş bir gençlik kavramı olmamasına rağmen birçok uluslararası kuruluş gençlik tanımı yapmaktadır. Örneğin, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü’ne (UNESCO) göre, “*Genç, öğrenim yapan, hayatını kazanmak için çalışmayan, kendine ait bir konutu bulunmayan kişidir. Gençlik bir toplumun en dinamik, en akışkan, en hareketli kesimidir*” (Ata, 2007: 112).

Gençlik kavramı tanımlanırken en çok kullanılan ölçütlerden biri yaş faktörü olmaktadır. Ancak kullanılan yaş ölçütü de ülkelerin gençlere verdikleri tanımlar çerçevesinde 7 yaşından 39 yaşına kadar değişebilmektedir. Örneğin; Uganda’da 12 yaşından 30 yaşına kadar olan kişi genç olarak tanımlanırken, Nijerya ve Bangladeş’te kişinin genç olarak sayılabilmesi için 18 ile 35 yaşları arasında olması gerekmektedir. (ILO, 2005: 3). Gelişmiş ülkelerde bu yaş faktörünün üst sınırı değişmekle birlikte alt sınır genellikle zorunlu eğitimin bittiği yaşa tekabül etmektedir. Örneğin İngiltere’de genç istihdam politikaları 16-18 yaş grubu hedef alırken; Kuzey İtalya’da 14-29; İtalya’nın Güneyinde 14-32 yaş grubuna yöneliktir. Birleşmiş Milletlerin standart tanımında ise genç 15-24 yaş arası bireyleri kapsamaktadır (Gündoğan, 1999:65). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’nün 138 Sayılı sözleşmesinde de benzer şekilde 15-24 yaş arası çalışanlar “genç işçi” olarak kabul edilmektedir (Ata, 2007:112).



Ülkemizde genç nüfus tanımlamaları planlı döneme girildikten sonra II. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda 14-24; III. ve IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda 14-22; V. Beş Yıllık Kalkınma Planı’ndan itibaren de 15-24 yaş arası nüfus dikkate alınarak yapılmıştır (Murat ve Şahin, 2011:35; Gündoğan, 1999:65). 4857 Sayılı İş Kanun’un 71.maddesinde “on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır” ifadesiyle çalıştırma yaşının alt sınırının 15 olduğu belirtilmiştir (Ata, 2007: 113). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istatistiklerinde genç tanımı 15-24 yaş arası nüfusu kapsamaktadır (Kenar, 2011: 7)

Dinamik ve yaratıcı olma özelliği ile genç nüfus ülke ekonomisinin gelişimi için anahtar rol oynayabilir. Genç nüfusa sahip ülkeler diğer koşullar sabit olduğunda diğer ülkelere göre ekonomide bazı avantajlara sahip olabilmektedir. Örneğin, Doğu Asya ülkelerinin 1965-1990 yılları arasındaki hızlı büyüme ve kalkınma hızının üçte biri genç nüfusun bu avantajı başka bir deyişle “demografik fırsat penceresi” ile açıklanmaktadır. Bunun nedeni, üretken nüfus, bağımlı nüfusa göre daha hızlı büyüdüğünde toplam üretim, toplam istihdam, toplam tasarruf, toplam vergiler, toplam yatırım; kısaca ekonomik ve sosyal kalkınma hızı artmaktadır. Anlaşıldığı üzere bu süreç bir başka ifade ile genç nüfus yoğunluğunun fırsat penceresine dönüşmesi kendiliğinden olmamaktadır. Bunun için, ülkedeki ekonomik, sosyal ve kurumsal alt yapıların bu değişimi desteklemesi gerekmektedir (Kenar, 2011: 7-8).

Ülkemizde nüfus artışı hızının son yıllarda azalmasına rağmen, toplam nüfus hala artmaktadır. “demografik geçiş sürecini” yaşamakta olan Türkiye’de, toplam nüfusun büyük kısmını gençler oluşturmaktadır (Ata, 2007: 110). Tablo 1’de son 10 yıllık süreçte ülkemizdeki çocuk ve genç nüfus sayıları gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Türkiye’de Çocuk ve Genç Nüfus (2009-2018)

Yıllar	0-14	15-19	20-24	15-24
2009	18 859 334	6 234 620	6 280 117	12 514 737
2010	18 878 582	6 277 307	6 267 787	12 545 094
2011	18 886 575	6 317 583	6 224 591	12 542 174
2012	18 857 179	6 405 552	6 186 089	12 591 641
2013	18 849 814	6 477 722	6 214 024	12 691 746
2014	18 862 430	6 518 921	6 263 460	12 782 381
2015	18 886 220	6 585 500	6 314 167	12 899 667
2016	18 925 782	6 623 319	6 365 723	12 989 042
2017	19 033 488	6 526 587	6 456 510	12 983 097
2018	19 184 319	6 424 267	6 547 129	12 971 396

Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistikleri

Tablo 1’de görüldüğü üzere 2007 yılından itibaren ülkemizde çocuk ve genç nüfus artmaktadır. 31 Aralık 2018 tarihi itibarıyla Türkiye’nin sivil nüfusu 82 003 882’dir. Tablodan görüldüğü üzere bu sivil nüfusun yaklaşık %23’ü 0-14 yaş grubu, %16’sı ise 15-24 yaş grubundan oluşmaktadır. 15 yaş altı nüfusun yüksek olması gelecek yıllarda genç nüfusun daha da artacağına işaret etmektedir.

Türkiye’de nüfusun 21.yüzyılın ortalarında 95-98 milyon civarında sabit kalacağı ve bunun büyük kısmının genç nüfusun oluşturacağı göz önüne alındığında, ülke nüfusunun

gelecek için bir “demografik fırsat” potansiyeli taşıdığı; bu nedenle söz konusu genç nüfus önem taşımaktadır (Ata, 2007: 112).

Genç nüfus artışına bağlı olarak ülkemizde genç işgücü de artmaktadır. Sürekli olarak artan genç işgücünün işgücüne katılma oranları, istihdamları ve işsizliği de ülke ekonomisi açısından önemlidir. Tablo 2’de genç nüfusun temel işgücü piyasası göstergeleri yer almaktadır.

**Tablo 2. Türkiye’de Genç Nüfusun Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri (2009-2018)**

Yıllar	İşgücü	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)
<b>KADIN</b>					
2009	1 517	25,8	19,3	25,0	32,9
2010	1 554	26,3	20,3	23,0	30,7
2011	1 578	26,8	21,2	20,7	28,1
2012	1 512	25,9	20,7	19,9	26,1
2013	1 603	27,5	21,5	21,9	28,4
2014	1 622	27,7	22,0	20,4	26,2
2015	1 755	29,8	23,2	22,2	27,8
2016	1 788	30,4	23,2	23,7	28,9
2017	1 823	31,1	23,0	26,1	31,9
2018	1 814	31,3	23,4	25,3	30,0
<b>ERKEK</b>					
2009	2 937	52,2	39,0	25,4	28,4
2010	2 872	50,9	40,2	21,0	23,7
2011	2 951	52,3	43,4	17,1	19,4
2012	2 910	50,8	42,5	16,3	18,5
2013	2 981	51,9	43,1	17,0	19,0
2014	3 166	54,0	45,0	16,6	18,7
2015	3 202	54,2	45,2	16,5	18,3
2016	3 237	54,3	44,8	17,4	19,4
2017	3 324	55,2	45,4	17,8	20,1
2018	3 368	56,3	46,4	17,6	19,6
<b>TOPLAM</b>					
2009	4 454	38,7	28,9	25,3	29,8
2010	4 426	38,3	30,0	21,7	25,9
2011	4 529	39,3	32,1	18,4	22,1
2012	4 422	38,2	31,5	17,5	20,9
2013	4 484	39,6	32,2	18,7	22,0
2014	4 789	40,8	33,5	17,9	21,0
2015	4 958	42,0	34,2	18,5	21,4
2016	5 025	42,4	34,1	19,6	22,6
2017	5 146	43,3	34,3	20,8	24,1
2018	5 182	44,0	35,0	20,3	23,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Tablo 2’de görüldüğü üzere genç işgücü son 10 yılda artmaktadır. Ancak bu artışa rağmen gençlerin işgücüne katılım oranları (İKO) oldukça düşüktür. Bunun temel nedeni zorunlu eğitimin yanı sıra yükseköğretimde de okullaşma oranlarının artmasıdır. Nitekim gençlerin işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında eğitim-öğretim ilk sırada yer almaktadır. İşgücü ve İKO’larında dikkat çeken diğer bir nokta ise genç erkeklerin genç kadınlara göre daha fazla işgücü piyasasında bulunmasıdır. Genç kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının en önemli sebebi kırdan kente göç sonucu ücretsiz aile çalışan olan genç kadınların kentlerde işgücü piyasasının dışında kalmasıdır. Son yıllarda genç kadınların eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte genç kadınların da İKO’ları artmaktadır (Akgeyik, 2016: 36). Tablodan da görüldüğü üzere son 10 yıllık süreçte genç kadınların İKO yüzde 4 artmıştır.

Gençlerin istihdam oranı da genel istihdam oranına göre oldukça düşüktür. Örneğin, 2018 verilerine göre Türkiye genelinde istihdam oranı yüzde 47,4 iken, bu oran 15-24 yaş için yüzde 35,0’dır. Genç kadınlar da bu oran çok daha düşüktür. Son 10 yıllık süreçte genç kadınların istihdam oranında yaklaşık yüzde 4’lük bir artış olmasına rağmen 2018 yılı itibariyle ancak yüzde 23,4’ye yükselebilmiştir. Genç erkeklerde istihdam oranı aynı süreçte dalgalanmalarla birlikte yüzde 39,0’dan yüzde 46,4’e çıkarak yaklaşık yüzde 7’lik bir artış göstermiştir. Bu veriler göz önüne alındığında Türkiye işgücü piyasasında genç erkeklerin hem işgücü sayısında hem de işgücünün istihdam edilmesinde genç kadınlara göre daha fazla yer kapladığını söylenebilir (Murat ve Şahin, 2011a: 97).

Dünya genelinde gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları temel sorun düşük istihdam oranları ile birlikte gelen yüksek işsizlik oranlarıdır. Nüfus artış hızına genç nüfus için yeni iş sahalarının yaratılamaması işsizliğin bu kesimde yüksek olmasının nedenleri arasındadır (Cam, 2017: 17). Tablodan görüldüğü üzere Türkiye işgücü piyasasında da genç istihdam oranlarının düşük olmasına yüksek genç işsizliği oranları eşlik etmektedir. 2018 yılı itibariyle genç işsizliği yaklaşık yüzde 20’dir. Bir başka deyişle, her 5 gençten biri işsizdir. Genç kadınların genç erkeklere göre işsizlik oranları daha yüksektir. Ancak tablodan görüldüğü üzere asıl fark tarım dışı işsizlik oranlarında olduğu görülmektedir. Genç erkeklerde genel işsizlik ve tarım dışı işsizlik oranları arasında yüzde 2-3’lük bir fark olmasına rağmen genç kadınlarda bu fark yüzde 5 ile 8 arasında değişmektedir. Bunun temel nedeni, genç kadınların kırsal kesimde ücretsiz aile çalışanı olarak işgücü piyasasında yer almasıdır (Peker ve Kubar, 2012: 182).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gençlerin karşılaştığı esas problem ilk işe giriştedir (Murat, 1996: 319). Nitekim işgücü piyasasına iyi bir giriş yapmış olan gençler sonrasında daha az işsizlik riskiyle karşılaşmaktadırlar (Savcı, 2007: 89).

## **II- EĞİTİMDEN İŞGÜCÜ PİYASASINA GEÇİŞ VE TÜRKİYE’DE GENÇLERİN BU SÜREÇTE YAŞADIĞI PROBLEMLER**

### **A-Genel Olarak Eğitimden İşgücü Piyasasına Geçiş**

Eğitimden işgücü piyasasına geçiş ile ilgili sorunlar dünya genelinde 1970’li yılların başlarından itibaren genç işsizlikteki artışla birlikte gündeme gelmiştir (Gündoğdu, 2005 : 105-106). Hammer (1993)’e göre sanayi ve hizmetler sektöründe yaşanan teknolojik değişimler işgücü piyasasında aranan niteliklerin değişmesine de yol açmıştır. Tüm ekonomilerde vasıf taleplerinin yükselmesi, yetişkinlerden daha az vasıf ve deneyime sahip olan gençleri işsizlik riskine karşı daha savunmasız hale gelmesine neden olmuştur. Çünkü işgücü piyasasında talep edilen niteliklerden yoksun olarak çalışma hayatına giren gençler, genellikle uzun dönemli işsizlik riskiyle karşılaşmaktadırlar (Gündoğdu, 2005: 106).

Eğitimden işgücü piyasasına geçiş, tam zamanlı eğitimin tamamlanması ile tam zamanlı bir işe girme arasındaki süreçtir (Schoon ve Silbereisen, 2009: 3). Bu dönem, genç bireylerin işgücü piyasası ile ilk kez karşılaştıkları ve ilk iş deneyimlerini kazandıkları hayatlarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Gündoğdu, 2005 :106). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), 2008 yılında yaptığı çalışmada eğitimden işgücü piyasasına

geçişi, 15-29 yaş grubu gençlerin okuldan mezun olduktan sonra düzenli ya da kariyer imkânı sunan bir işte istihdam edilinceye kadar olan süre olarak tanımlamıştır (ILO, 2008: 1-2). 2010 yılında tanımı yenileyerek 15-29 yaş grubu gençlerin eğitimden ayrılıp sürekli ya da kişide tatmin duygusu sağlayan bir işe geçiş arasındaki süreç olarak ifade etmiştir (Matsumoto ve Elder, 2010: 4).

Söz konusu bu süreçte gençler, ilk işlerini bulma konusunda yetişkinlere göre önemli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Okuldan-Ayrılma Hipotezi'nde Casson, durgunluk dönemlerinde yüksek genç işsizliği oranlarının büyük bölümünü ilk defa iş arayanların oluşturduğunu ve burada okuldan ayrılanların düşük beceri düzeyinin belirleyici olduğunu dile getirmiştir (Casson, 1979: 97-100).

Literatürde genç bireylerin işgücü piyasasına girişleri beşeri sermaye teorisine de dayandırılmaktadır. Bu görüşe göre, işgücü piyasasına başarılı giriş sağlayan beceri ve iş deneyimi beşeri sermayenin önemli bir parçası olmaktadır. Böylece eğitim programlarına katılım hem bilgi ve deneyim kazandıracak hem de bireysel beceriler üzerinde olumlu katkı sağlayarak gençlerin istihdam edilmesinde önemli rol oynamaktadır (Alvaro ve Luque, 2005: 85). Beşeri sermayeye yapılan yatırımı yansıtan eğitim ve deneyim gibi özellikler istihdam edilme konusunda başarı düzeyini arttırmaktadır. Dolayısıyla bu görüşe göre, beşeri sermayeye yapılan düşük yatırım, gençlerin işgücü piyasasına başarılı bir şekilde girmesini ve iş bulmasını engellemektedir.

Beşeri sermaye teorisine dayanarak literatürde iki konsept önerilmiştir. Bunlardan ilki Pierre Bourdieu tarafından geliştirilen kültürel sermaye iken diğeri ise sosyal sermayedir. Kültürel sermaye, bireylerin ailelerinden gelen ve eğitim sisteminden elde edilen pratik ve bilgi donanımına ifade etmektedir. Sermayenin bu şekli, gençlerin kariyerlerine etkili olan belirli yetenekleri sağlamaktadır. İkinci konsept olan sosyal sermaye ise, sosyal ilişkilerden türeyen sosyal desteği temel almaktadır. Sermayenin bu türü de gençlerin işgücü piyasasına girişte başarıyı etkileyebilmektedir (Alvaro ve Luque, 2005: 85).

## **B-Türkiye'de Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Süreçleri**

Türkiye'de eğitimden işgücü piyasasına geçişle ilgili bir tanım yapılmamıştır; ancak, TÜİK 2009 ve 2016 yılında yaptığı çalışmalarda 15-34 yaş grubu kapsama almıştır. Bu bağlamda UÇÖ'nün 15-29 yaş grubundan daha geniş bir grubu eğitimden işgücü piyasasına geçiş süreci içerisinde incelediği söylenebilir. Bu çalışmada da TÜİK'in 2016 yılında yaptığı gençlerin işgücü piyasasına geçiş araştırması sonuçları ele alınacaktır.

### **i) 15-34 Yaş Grubu Nüfusun Eğitim ve İşgücü Durumu**

Türkiye'de okuldan işe geçiş sürecini incelemeden önce söz konusu nüfusun eğitim ve işgücü durumunu incelemek gerekmektedir. Bu nedenle Tablo 3'de 15-34 yaş arası nüfusun eğitim ve işgücü durumu gösterilmektedir.

**Tablo 3. Kurumsal Olmayan Nüfusun Eğitim ve İşgücü Durumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)**

Eğitim durumu	Kurumsal olmayan nüfus	İşgücü	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İşgücüne dâhil olmayan
<b>Toplam</b>	<b>24 263</b>	<b>13 685</b>	<b>56,4</b>	<b>48,9</b>	<b>13,2</b>	<b>10 578</b>
<b>Bir okul bitirmeyen</b>	2 019	695	34,4	30,1	12,5	1 324
<b>Lise altı</b>	11 765	5 676	48,2	42,4	12,2	6 090
<b>Genel lise</b>	3 191	1 645	51,6	43,6	15,5	1 547
<b>Mesleki veya teknik lise</b>	2 618	1 810	69,1	60,6	12,3	808
<b>2 veya 3 yıllık yüksekokul</b>	1 594	1 250	78,4	65,2	16,8	345
<b>4 yıllık yükseköğretim ve üzeri</b>	3 075	2 611	84,9	73,7	13,3	465
<b>Erkek</b>	<b>12 192</b>	<b>9 117</b>	<b>74,8</b>	<b>66,1</b>	<b>11,6</b>	<b>3 074</b>
<b>Bir okul bitirmeyen</b>	583	394	67,6	57,5	15,0	189
<b>Lise altı</b>	6 098	4 168	68,4	60,3	11,7	1 929
<b>Genel lise</b>	1 724	1 163	67,5	59,3	12,0	560
<b>Mesleki veya teknik lise</b>	1 496	1 291	86,3	78,4	9,1	205
<b>2 veya 3 yıllık yüksekokul</b>	770	701	91,0	78,7	13,6	69
<b>4 yıllık yükseköğretim ve üzeri</b>	1 521	1 399	92,0	81,5	11,4	122
<b>Kadın</b>	<b>12 071</b>	<b>4 568</b>	<b>37,8</b>	<b>31,6</b>	<b>16,4</b>	<b>7 503</b>
<b>Bir okul bitirmeyen</b>	1 437	302	21,0	19,1	9,3	1 135
<b>Lise altı</b>	5 667	1 507	26,6	23,1	13,3	4 161
<b>Genel lise</b>	1 467	481	32,8	25,0	23,7	986
<b>Mesleki veya teknik lise</b>	1 122	519	46,3	36,9	20,2	603
<b>2 veya 3 yıllık yüksekokul</b>	824	548	66,5	52,5	21,0	275
<b>4 yıllık yükseköğretim ve üzeri</b>	1 553	1 210	77,9	66,0	15,3	342

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş, 2016.

Tabloda 2016 yılının 2.çeyreğinde işgücü piyasasına geçiş sürecinde olan 15-34 yaş grubunun eğitim ve işgücü durumu yer almaktadır. Eğitim durumuna göre 15-34 yaş grubu kurumsal olmayan nüfusa baktığımızda lise altı eğitimlilerin toplam kurumsal nüfusun yaklaşık yarsını oluşturarak ilk sırada yer aldığını görülmektedir. Genel lise mezun sayısı mesleki ve teknik lise mezun sayısından fazladır. 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitime sahip olanlar sayısı ise 2 veya 3 yıllık yüksekokullardan mezun sayısının 2 katıdır. 15-34 yaş arası kadın-erkek kurumsal olmayan nüfusa baktığımızda herhangi bir okul bitirmeyen kadın sayısı erkek sayısının 3 katına yakındır. Bu bağlamda Türkiye’de kadınların eğitim düzeyi yıllar içinde yükselmesine rağmen hala diplomasız kadın sayısı oldukça fazladır (Özer ve Biçerli, 2003: 66). Her iki cinsiyette de lise altı eğitimliler toplam kurumsal nüfusta olduğu gibi ilk sırada yer almaktadır. Yine benzer şekilde hem kadınlarda hem erkeklerde genel lise mezun sayısı mesleki ve teknik lise mezun sayısından 4 yıllık yüksekokul ve üzeri eğitim mezun sayısı da 2 veya 3 yıllık mezun sayısından fazladır. Bu durum da mesleki eğitime katılımın daha az olduğunu göstermektedir.

15-34 yaş grubu işgücünün eğitim durumu incelendiğinde lise altı eğitimlilerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri mezun olanlar ise 2.sırada yer almaktadır. 3.sırada ise mesleki ve teknik lise mezunları yer almaktadır. Cinsiyete göre bakıldığında her iki cinsiyette lise altı eğitimlilerin ilk sırayı 4 yıllık ve üzeri eğitime sahip bireylerin ikinci sırada yer aldığını görülmektedir. Eğitim durumuna göre işgücüne dâhil olmayan 15-34 yaş guruba baktığımızda eğitim düzeyi arttıkça işgücüne dâhil olmayan nüfusun genel olarak düştüğünü söylenebilir. Ancak, işgücü piyasasına geçiş aşamasında olan bu yaş grubunda işgücüne dâhil olmayan 4 yıllık ve üzeri eğitim düzeyine sahip olanların 2 veya 3 yıllık yüksekokuldan mezunlara göre daha fazladır.

İşgücünde lise altı eğitimliler ilk sırada yer alırken işgücüne katılım oranında 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitimliler ilk sırayı oluşturmaktadır. 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları 2.sırada mesleki ve teknik liseden mezunlar 3.sırada yer almaktadır. Bir başka ifadeyle eğitim düzeyi arttıkça hem erkeklerde hem kadınlarda İKO da artmaktadır (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 58).

Aynı yaş grubunun genel istihdam oranı yüzde 48,9'dur. Eğitim durumuna göre incelediğinde ise eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranının arttığını görülmektedir. Hem toplam istihdam oranı hem de cinsiyete göre istihdam oranına bakıldığında ilk sırada 4 yıllık ve üzeri mezunlar, ikinci sırada 2 veya 3 yıllık yüksek okul mezunları üçüncü sırada ise mesleki ve teknik lise mezunlarının yer aldığı görülmektedir. Tabloda genel lise mezunları ise mesleki ve teknik lise mezunlarına göre daha az istihdam edildiği göze çarpmaktadır. Aynı zamanda genel lise mezunları arasında işsizlik oranı mesleki veya teknik lise mezunlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda hem istihdam oranı hem de işsizlik oranı bakımından mesleki veya teknik lise mezunlarının genel lise mezunlarına göre işgücü piyasasında daha avantajlı bir konuma sahip olduğu söylenebilir (Özsoy, 2015: 176).

15-34 yaş grubunun genel işsizlik oranı ise yüzde 13,2'dir. Eğitim durumuna göre işsizliğe baktığımızda en yüksek işsizlik oranına yüzde 16,8'lik oranla 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları sahiptir. Bu durum MYO mezunlarının işgücü piyasasında talep edilmediğini göstermektedir. Nitekim, Gülcan (2017)'ın yapmış olduğu çalışmada da benzer şekilde MYO mezunlarının işgücü talebinde tercih edilme düzeyinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

15-34 yaş grubunda en düşük işsizlik oranı lise altı eğitimlilerde görülmektedir. Cinsiyete göre işsizlik oranları incelendiğinde aynı yaş grubunda kadınların yüzde 16,4'lük oranla erkeklerden (yüzde 11,6) daha fazla işsizlik riskiyle karşı karşıya olduğu söylenebilir. Erkeklerde en fazla işsizlik oranı herhangi bir okul bitirmeyenlerde görülmekte iken kadınlarda ise en az işsizlik oranı herhangi bir okul bitirmeyenler arasında gözlenmektedir. Okuldan işe geçişte işsizlik oranıyla birlikte işsizlik süresi de önem arz etmektedir.

## ii) 15-34 Yaş Arası Nüfusun İlk İşe Başlama Süresi

Genç işsizlerin büyük çoğunluğunu işgücü piyasasında ilk kez iş arayanlar oluşturmaktadır. Deneyimsiz olarak işgücü piyasasına yeni girenlerin niteliklerine uygun bir işte istihdam edilmesi uzun bir süreçte olabilir (UİS, 2016: 11). Bu nedenle okuldan mezun olduktan ya da yarım bıraktıktan sonraki iş arama süresi de önemlidir. Aşağıdaki tabloda da 15-34 yaş grubu nüfusun okuldan mezun olduktan veya yarım bıraktıktan sonra 3 aydan uzun süreli işe başlama süresi ele alınmıştır.

**Tablo 4.** *En Az Bir Okul Bitirip Eğitimde Olmayan Fertlerin Tamamlanan/Yarım Bırakılan Eğitimlerinden Sonra Üç Aydan Uzun Süreli İlk İşe Başlama Süresi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)*

Eğitim durumu	İlk işe başlama süresi						Okulu bitirmeden/ ayrılmadan önce ilk işe başlayanlar	Referans haftasında ilk işinde çalışan fakat işe başlayalı 3 aydan az olanlar	Eğitiminden sonra 3 aydan uzun süreli bir işte çalışmayanlar
	Toplam	0-6 ay	7-12 ay	1 yıldan fazla - 2 yıl	2 yıldan fazla-3 yıl	Üç yıldan fazla			
<b>Toplam</b>	<b>14 338</b>	<b>2 020</b>	<b>1 057</b>	<b>1 235</b>	<b>832</b>	<b>2 724</b>	<b>2 337</b>	<b>644</b>	<b>3 489</b>
Lise altı	6 793	701	464	489	395	1 782	580	371	2 010
Genel lise	1 964	210	153	144	114	370	282	91	599
Mesleki veya teknik lise	1 889	355	156	168	133	316	362	70	328
2 veya 3 yıllık yüksekokul	1 036	170	87	101	65	96	287	40	188
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	2 656	583	197	333	125	159	824	72	364
<b>Erkek</b>	<b>7 388</b>	<b>1 197</b>	<b>675</b>	<b>748</b>	<b>518</b>	<b>1 655</b>	<b>1 415</b>	<b>438</b>	<b>742</b>
Lise altı	3 478	491	348	340	257	1 065	395	266	317
Genel lise	1 055	149	90	86	72	233	186	66	173
Mesleki veya teknik lise	1 114	226	110	99	92	225	233	53	76
2 veya 3 yıllık yüksekokul	452	75	34	40	36	54	149	20	43
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	1 290	256	93	182	62	77	452	34	133
<b>Kadın</b>	<b>6 950</b>	<b>822</b>	<b>383</b>	<b>487</b>	<b>314</b>	<b>1 069</b>	<b>922</b>	<b>205</b>	<b>2 747</b>
Lise altı	3 316	211	116	149	139	718	185	105	1 694
Genel lise	909	61	63	58	42	136	97	25	426
Mesleki veya teknik lise	776	130	46	69	42	91	129	17	251
2 veya 3 yıllık yüksekokul	584	95	54	61	29	42	139	20	145
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	1 366	327	104	151	62	81	373	38	231

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş, 2016.

Görüldüğü üzere, 15-34 yaş grubunda herhangi bir okulu bitirip ya da yarım bıraktıktan sonra ilk işe yerleşme süreleri içerisinde en fazla oranı ilk işe başlama süresi 3 yıldan uzun olanlar oluşturmaktadır. Bu durum ülkemizde okuldan işe geçiş sürecinin uzun olduğunu göstermektedir. Eğitimden ayrıldıktan sonra ilk 6 ayda işe başlayanlar ise sadece yüzde 14’lük bir kısmı oluşturmaktadır. Aynı yaş grubu içerisinde yüzde 24’lük oranla eğitimden sonra 3 aydan uzun süre bir işte çalışmayanlar en büyük grubu

oluşturmaktadır. Bu durum da işe başlama süresinin uzun olmasının yanı sıra gençlerin işe başlamasına rağmen bu işte uzun süre istihdam edilmediğini göstermektedir.

Eğitim durumlarına göre ilk işe yerleşme sürelerine bakıldığında lise altı eğitimlilerin ilk işe girme sürelerinin daha uzun olduğunu görülmektedir. Nitekim lise altı eğitimlilerin yüzde 26'sının ilk işe yerleşme süresi 3 yıldan uzundur. Aynı grubun yaklaşık yüzde 30'u da eğitimden sonra 3 aydan uzun süreli işte istihdam edilmemektedir. Bu bağlamda düşük eğitimli gençlerin okuldan işe geçiş sürecinde yaşadığı olumsuzluklar çok daha kötü olabilmektedir (UİS, 2016:3).

Genel lise mezunlarının sadece yüzde 10'u okuldan ayrıldıktan ilk 6 ay içinde işe girebilmektedir. Mesleki ve teknik lise mezunlarının yüzde 18,7'si ilk 6 ayda işe girmektedir. Bu bağlamda mesleki ve teknik lise mezunlarının genel lise mezunlarına göre ilk 6 ayda işe girme olasılığı daha fazladır denilebilir. Buna rağmen mesleki ve teknik lise mezunlarının yüzde 16,7'sinin ilk işe girişi 3 yıldan uzun sürmektedir.

İlk 6 ayda işe yerleşme oranı en yüksek olan grup ise, en fazla eğitime sahip olan 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri mezuniyeti olanlardır. Bu grubun okuldan mezun olduktan sonra ilk işe girme süreleri daha kısadır. Örneğin, bu grup içerisinde ilk işe giriş süresi 3 yıldan uzun süre olanlar yaklaşık yüzde 5'tir. Sonuç olarak, eğitim düzeyi arttıkça genel olarak ilk işe girme süresi de kısalmaktadır. 4 yıllık ve üzeri eğitime sahip olanların yaklaşık yüzde 31'i henüz öğrenci iken ilk işlerine başlamaktadırlar. Okulu bitirmeden/ayrılmadan iş başı yapma olasılığı da eğitim seviyesi arttıkça artmaktadır.

İlk işe başlama süreleri cinsiyete göre incelendiğinde tabloda bazı farklar göze çarpmaktadır. Örneğin, erkeklerin ilk 6 ayda işe başlama oranı kadınlara göre daha yüksektir. Okuldan ayrıldıktan sonra ilk 6 ayda işe giren erkek oranı yüzde 16,2 iken bu oran kadınlarda yüzde 11,8'e kadar düşmektedir. Eğitimden sonra 3 aydan uzun süreli bir işte istihdam edilmeyenler içerisinde kadınlar yüzde 79'luk bir orana sahiptir. Bu bağlamda ülkemizde kadınların erkeklere göre eğitimden düzenli bir işe geçiş sürecinde erkeklere göre dezavantajlı oldukları sonucu çıkartılabilir. Bir başka ifadeyle okuldan işe geçiş kadınlar için çok daha zor bir süreci ifade etmektedir (UİS, 2016: 5).

Eğitim düzeyi arttıkça okuldan işe geçiş süreci daha kolay hale gelmekle birlikte mezun olunan alan da okuldan işe geçiş sürecinde önemlidir. Aşağıdaki tabloda mezun olunan alana göre üç aydan uzun süreli ilk işe başlama süresi gösterilmiştir.



**Tablo 5.** *En Az Bir Okul Bitirip Eğitimde Olmayan Fertlerin Tamamlanan/Yarım Bırakılan Eğitimlerinden Sonra Üç Aydan Uzun Süreli İlk İşe Başlama Süresi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)*

Eğitim durumu ve mezun olunan alan (FOET, 1999)	İlk işe başlama süresi						Okulu bitirmeden/ ayrılmadan önce ilk işine başlayanlar
	Toplam	0-6 ay	7-12 ay	1 yıldan fazla - 2 yıl	2 yıldan fazla-3 yıl	Üç yıldan fazla	
<b>Toplam</b>	<b>10 205</b>	<b>2 020</b>	<b>1 057</b>	<b>1 235</b>	<b>832</b>	<b>2 724</b>	<b>2 337</b>
Lise altı ve genel lise	5 685	911	617	633	509	2 152	862
Mesleki lise ve yükseköğretim	4 521	1 108	440	604	323	573	1 474
Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri	486	157	27	86	32	38	147
Beşeri bilimler ve sanat	428	105	45	47	42	81	109
Sosyal bilimler, iş ve hukuk	1 543	298	144	212	93	150	646
Bilim, matematik ve bilgisayar	296	86	30	47	30	27	78
Mühendislik, imalat ve inşaat	1 181	304	130	142	99	217	287
Tarım ve veterinerlik	64	17	7	10	5	4	20
Sağlık ve refah	342	97	36	39	14	36	121
Hizmetler	181	44	21	21	8	20	66

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş, 2016.

Tablo 5’deki eğitim durumu ve mezun olunan alana göre işgücünün dağılımına bakılacak olursa lise altı ve genel lise mezunları yüzde 56’lık oranla meslek lisesi ve yükseköğretim mezunlarına göre çoğunlukla olduğu görülmektedir. Meslek lisesi ve yükseköğretim mezunları içerisinde yüzde 34’lük orana sahip olan sosyal bilimler, iş ve hukuk alanından mezunları en çok paya sahiptirler. İkinci sırayı ise yüzde 26’lık oranla mühendislik, imalat ve inşaat mezunları oluşturmaktadır. Bunları sırasıyla, öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri; beşeri bilimler ve sanat; sağlık ve refah; bilim, matematik ve bilgisayar; hizmetler; tarım ve veterinerlik izlemektedir.

Mezun olunan alana göre mezun olduktan sonra ilk 6 ayda işe başlama oranı en düşük alan sayıca diğer alanlardan göre en fazla mezuna sahip olan sosyal bilimler, iş ve hukuk alanı oluşturmaktadır. Sosyal bilimler, iş ve hukuk alanından mezunların yüzde 19’u ilk 6 ayda işe başlarken öğretmen eğitimi ve eğitim bilimlerinden mezun olanların yüzde 32’si ilk 6 ayda işe başlayarak bu süre içinde işe başlama oranı en yüksek oranı oluşturmaktadır. Beşeri bilimler ve sanattan mezun olanların yüzde 19’unun mezun olduktan sonra ilk işe başlamaları 3 yıldan fazla süre almaktadır.

### iii) 15-34 Yaş Arası Nüfusun 3 Aydan Uzun Süreli İlk İşteki Durumu

UÇÖ’nün okuldan işe geçiş tanımı dikkate alındığında girilen ilk işteki durum sürecin bitmesi açısından önemli bir kriter olmaktadır. Bu nedenle 3 aydan uzun süreli ilk işteki durum Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** *En Az Bir Okul Bitirip Eğitimde Olmayan Fertlerin, 3 Aydan Uzun Süreli İlk İşteki Durumuna Göre Eğitim Durumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)*

İşteki durum	Eğitim durumu					
	Toplam	Lise altı	Genel lise	Mesleki veya teknik lise	2 veya 3 yıllık yükseköğretim	4 yıllık yükseköğretim ve üzeri
<b>Toplam</b>	<b>10 205</b>	<b>4 412</b>	<b>1 273</b>	<b>1 492</b>	<b>807</b>	<b>2 221</b>
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	8 598	3 323	1 069	1 350	761	2 094
Sürekli iş	7 005	2 612	891	1 059	640	1 802
Geçici veya sınırlı süreli iş	1 593	711	179	291	120	292
İşveren	133	35	34	14	4	46
Kendi hesabına	414	238	64	42	19	51
Ücretsiz aile işçisi	1 060	816	106	85	24	29
<b>Erkek</b>	<b>6 207</b>	<b>2 895</b>	<b>816</b>	<b>985</b>	<b>388</b>	<b>1 123</b>
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	5 264	2 345	663	872	355	1 029
Sürekli iş	4 201	1 794	532	682	292	902
Geçici veya sınırlı süreli iş	1 063	552	132	190	63	126
İşveren	116	31	31	12	3	38
Kendi hesabına	316	174	52	36	16	38
Ücretsiz aile işçisi	511	345	70	64	15	18
<b>Kadın</b>	<b>3 998</b>	<b>1 517</b>	<b>457</b>	<b>507</b>	<b>419</b>	<b>1 098</b>
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	3 334	978	406	478	406	1 066
Sürekli iş	2 804	819	359	377	349	901
Geçici veya sınırlı süreli iş	530	160	47	102	57	164
İşveren	17	3	3	2	1	7
Kendi hesabına	98	64	12	6	3	13
Ücretsiz aile işçisi	549	471	36	21	9	12

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi, 2016.

15-34 yaş grubu gençlerin eğitim düzeyine göre ilk girdikleri işteki durumlarına bakılacak olursa tabloya göre tüm eğitim düzeylerinde ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışmanın çok daha yaygın olduğu görülmektedir. Örneğin, lise altı eğitimlilerin yüzde 75,3'ü; genel lise mezunlarının yüzde 83,9'u; mesleki veya teknik lise mezunlarının yüzde 90,4'ü; 2 veya 3 yıllık yükseköğretim mezunlarının yüzde 94,3'ü ve 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitime sahip olanların yüzde 94,2'si okuldan ayrıldıktan sonra ilk istihdam edildikleri işte ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışmaktadırlar. Mezun olduktan sonra kısa süre içinde bir işte istihdam edilmek önemli olduğu kadar girilen işin süreklilik niteliği taşıması da önemlidir. Nitekim UÇÖ, okuldan işe geçişin tamamlanması için girilen işin süreklilik niteliği taşıması gerektiğini vurgulamaktadır. Yeni mezunların ilk girdikleri işin sürekli olup olmadığı incelenirse lise altı eğitimlilerin yüzde 59,2'si; genel lise mezunlarının yüzde 69,9'u; mesleki veya teknik lise mezunlarının yüzde 70,9'u; yükseköğretim diplomasına sahip olanların yüzde 79,3'ü; 4 yıllık veya üzeri eğitime sahip olanların yüzde 81,1 mezun olduktan sonra sürekli bir işte istihdam edildiği görülmektedir. Bu bağlamda, eğitim seviyesi artıka istihdam edilen ilk işin süreklilik niteliği taşıma oranı artmaktadır sonucuna varılabilir. Mezun olduktan sonra eğitim duruma göre geçici veya süreklilik niteliği taşımayan işte ilk işe başlama oranı en düşük olan eğitim grubu en yüksek eğitim grubu olan 4 yıllık fakülte ya da üzeri eğitime sahip olanlar arasındadır.

Türkiye işgücü piyasasında 15-34 yaş arası nüfusun eğitimden sonra ilk iş olarak işveren olma oranı oldukça düşüktür. Örneğin, söz konusu nüfus grubunun okuldan ayrıldıktan sonra işveren olma oranı sadece yüzde 1,3’tür. Eğitimin gençler arasında girişimcilik eğilimi üzerine pozitif bir etkisi olduğu (Kılıç ve diğerleri, 2012: 426) genel kabul görmesine rağmen 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri bir diplomaya sahip olan bireylerin ancak yüzde 2’si mezun olduktan sonra işveren olmuştur. Bu durum eğitim düzeyi yüksek olmasına rağmen deneyimsiz bireylerin girişimci olma eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Kendi hesabına çalışma oranı da eğitimden sonra çalışma durumları içerisinde düşük olmakla birlikte işveren olma durumuna göre daha yaygındır. 15-34 yaş grubunda eğitimden sonra ilk işte kendi hesabına çalışan oranı yaklaşık yüzde 4’tür. Ancak, eğitim seviyesi artıkça kendi hesabına çalışma oranı düşmektedir. Nitekim, lise altı eğitime sahip olanlar arasında ilk işte kendi hesabına çalışma oranı yüzde 5,3 iken 4 yıllık fakülte veya üzeri eğitime sahip olanlar arasında yüzde 2,2’dir.

Okuldan ayrıldıktan sonra ilk işinde ücretsiz aile çalışanı olma oranı ise yüzde 10,3 olmakla birlikte kendi hesabına çalışanlar da olduğu gibi eğitim seviyesi artıkça ücretsiz aile çalışanı olma oranı düşmektedir. Örneğin, niteliksiz olarak kabul edilen lise altı eğitimlilerin yüzde 18,4’ü, genel lise mezunlarının yüzde 8,3’ü okuldan ayrıldıktan sonra genellikle kırsal kesimde ailesinin yanında ücretsiz aile çalışanı olarak istihdam edilmektedir. Bu oran mesleki veya teknik lise mezunları arasında yüzde 5,6’ya; 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında yüzde 2,9’a; 4 yıllık veya üzeri eğitime sahip olanlar arasında yüzde 1,3’e düşmektedir.

#### **iv) 15-34 Yaş Arası Nüfusun 3 Aydan Uzun Süreli İlk İşlerindeki Mesleki Durumları**

Eğitim tamamlandıktan sonra 3 aydan uzun süreli girilen ilk işteki durum gibi istihdam edilen işte yapılan meslek de UÇÖ’nün tanımı açısından önemlidir.

Tablo 7’de eğitim düzeyine göre okuldan mezun olduktan / yarım bıraktıktan sonra 3 aydan uzun süreli ilk işteki mesleği gösterilmiştir. Türkiye genelinde ilk uzun süreli istihdamın sağlandığı alan yüzde 23,3’lük oranla “Hizmet ve Satış Elemanlığı” olmaktadır. Bu alanda eğitim düzeyine göre ilk sırada lise altı eğitimliler yer almaktadır. Tablodan görüldüğü üzere 15-34 yaş grubunda okuldan ayrıldıktan sonra 3 aydan uzun süreli ilk işler arasında yöneticiler en alt sırada yer almaktadır. Bu meslek grubu içerisinde ise en fazla oranı 4 yıllık yükseköğretim ve yukarı düzeyde eğitim düzeyine sahip olanlar oluşturmaktadır.

En düşük eğitim düzeyi olan lise altı eğitimliler arasında mezun olduktan sonra ya da okulu yarım bıraktıktan sonra ilk 3 aydan uzun işleri nitelik gerektirmeyen işler olmaktadır. Genel lise, mesleki ve teknik lise mezunları ile 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında ilk uzun süreli istihdam hizmet ve satış elemanlığı olmaktadır. Bu durum da Türkiye’de mesleki eğitim ile istihdam edilen alan arasında fonksiyonel bir bağın olmadığını göstermektedir (Özsoy, 2015: 178).

**Tablo 7.** *En Az Bir Okul Bitirip Eğitimde Olmayan Fertlerin, Tamamlanan/Yarım Bırakılan Eğitimlerinden Sonra Üç Aydan Uzun Süreli İlk İşindeki Mesleğe Göre Bitirdiği Eğitim Düzeyi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)*

Meslek grubu (ISCO 08)	Eğitim durumu					
	Toplam	Lise altı	Genel lise	Mesleki veya teknik lise	2 veya 3 yıllık yükseköğretim	4 yıllık yükseköğretim ve üzeri
<b>Toplam</b>	<b>10 205</b>	<b>4 412</b>	<b>1 273</b>	<b>1 492</b>	<b>807</b>	<b>2 221</b>
Yöneticiler	184	19	31	17	15	102
Profesyonel meslek mensupları	1 240	2	18	41	82	1 097
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	608	31	59	126	164	227
Büro hizmetleri	1 013	75	155	200	175	408
Hizmet ve satış elemanları	2 382	969	476	452	197	287
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	692	574	59	43	10	6
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	1 631	1 019	180	310	85	37
Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	728	457	97	127	28	18
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1 727	1 267	197	175	51	37
<b>Erkek</b>	<b>6 207</b>	<b>2 895</b>	<b>816</b>	<b>985</b>	<b>388</b>	<b>1 123</b>
Yöneticiler	142	18	25	14	9	77
Profesyonel meslek mensupları	512	1	13	14	26	458
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	363	21	42	83	82	135
Büro hizmetleri	418	39	56	92	44	188
Hizmet ve satış elemanları	1 458	656	278	237	98	190
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	375	278	48	36	7	5
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	1 354	841	139	277	67	30
Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	501	287	74	99	25	16
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1 083	754	140	133	31	24
<b>Kadın</b>	<b>3 998</b>	<b>1 517</b>	<b>457</b>	<b>507</b>	<b>419</b>	<b>1 098</b>
Yöneticiler	42	1	6	3	7	25
Profesyonel meslek mensupları	727	1	4	27	56	639
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	245	10	18	43	82	93
Büro hizmetleri	595	36	99	108	131	220
Hizmet ve satış elemanları	923	313	198	215	99	99
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	317	296	11	7	3	-
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	277	178	41	33	18	7
Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	227	170	23	28	4	2
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	644	513	57	42	20	13

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi, 2016.

4 yıllık yükseköğrenim ya da yukarı düzeyde eğitime sahip olanlar arasında profesyonel mesleklerde ilk uzun süreli istihdam daha yaygındır. Bu eğitim düzeyindekilerin yüzde 49,3'ü okuldan mezun olduktan veya herhangi bir nedenle bıraktıktan sonra bu alanda

ilk defa uzun süreli işte çalışmaya başlamaktadırlar. Söz konusu meslek grubunun ise yüzde 88,4’ü 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir.

Cinsiyet farklılığı açısından incelendiğinde hem kadınlar hem erkeklerde okuldan ayrıldıktan sonra ilk 3 aydan uzun süreli işte istihdam hizmet ve satış elemanı olarak gerçekleşmiştir. İlk uzun istihdamını bu meslekte yapanların eğitim düzeyinde ise her iki cinsiyette lise altı eğitimliler ilk sırayı oluşturmaktadır. Lise altı eğitim düzeyine sahip erkekler arasında en çok ilk 3 aydan uzun süreli istihdam sanatlar ve ilgili işlerde olmaktadır kadınlar nitelik gerektirmeyen işler ilk sırada yer almaktadır. 15-34 yaş grubu hem kadın hem erkeklerde Türkiye genelinde olduğu gibi genel lise, meslek ve teknik lise ile 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında 3 aydan uzun süreli ilk istihdamları hizmet ve satış elemanlığı olmaktadır. Her iki cinsiyette 4 yıllık ve üzeri eğitime sahip olanlar arasında ilk uzun süreli istihdam profesyonel meslek alanlarında olmaktadır. Bu eğitim düzeyindeki kadınlar ilk işinde tarım sektöründe neredeyse hiç tercih etmemektedirler.

### v) 15-34 Yaş Arası Nüfusun İlk İşini Bulmak İçin Kullandığı Yöntem

Okuldan işe geçişin sorunsuz sağlanmasında iş bulma kanallarının önemi büyüktür. Tablo 8’de ücretli veya yevmiyeli çalışanların mevcut işini bulmak için kullandıkları yöntem gösterilmiştir.

**Tablo 8. Ücretli veya Yevmiyeli Çalışan Fertlerin Eğitim Durumuna Göre Mevcut İşini Bulmak İçin Kullandığı Yöntem, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)**

Eğitim durumu	Mevcut işi bulma yöntemi							
	Toplam	Medya, internet veya diğer kanallarda yer alan ilanlar aracılığıyla	Akraba, eş ve dost aracılığıyla	İstihdam ofisleri kanalıyla	Eğitim-öğretim kurumları vasıtasıyla	İşverene doğrudan yapılan başvuruyla	İşverenin kişiyle doğrudan iletişim kurmasıyla	Diğer
Toplam	9 489	951	3 818	308	417	3 365	383	246
Bir okul bitirmeyen	397	14	229	6	1	129	13	6
Lise altı	3 592	221	1 860	92	73	1 183	147	16
Genel lise	1 104	99	477	48	11	408	48	12
Mesleki veya teknik lise	1 355	155	543	64	25	509	49	10
2 veya 3 yıllık yüksekokul	965	128	317	47	46	365	37	26
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	2 076	334	391	53	261	772	88	177
Erkek	6 541	617	2 853	163	222	2 288	260	138
Bir okul bitirmeyen	263	8	151	2	1	91	9	-
Lise altı	2 836	178	1 509	55	36	936	115	8
Genel lise	805	77	358	23	7	293	37	9
Mesleki veya teknik lise	989	99	416	41	14	377	37	6
2 veya 3 yıllık yüksekokul	549	75	180	15	28	209	21	20
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	1 099	181	239	27	135	383	41	95

**Tablo 8.** Ücretli veya Yevmiyeli Çalışan Fertlerin Eğitim Durumuna Göre Mevcut İşini Bulmak İçin Kullandığı Yöntem, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu) (Devamı)

Kadın	2 948	335	965	146	195	1 076	123	108
Bir okul bitirmeyen	134	6	78	3	-	38	3	6
Lise altı	756	45	351	37	36	248	32	8
Genel lise	299	22	120	24	4	115	11	3
Mesleki veya teknik lise	366	56	127	22	12	132	13	4
2 veya 3 yıllık yüksekokul	416	53	137	32	18	155	16	6
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	976	153	152	26	125	387	49	82

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi, 2016.

Eğitim düzeyi farkını gözetmeden Türkiye geneline bakılırsa en fazla kullanılan yöntemlerin sırasıyla akraba, eş veya dost aracılığı ve işverene doğrudan başvuru olduğu tablodan görülmektedir. Herhangi bir okul bitirmeyenlerin yüzde 57,6'sı mevcut işini akraba, eş dost aracılığı ile; yüzde 32,4'ü işverene doğrudan başvuru yaparak mevcut işine yerleşmiştir. Lise altı eğitimlilerin mevcut işine yerleşirken yaygın olarak kullandıkları yöntemler sırasıyla herhangi bir okul bitirmeyenlere benzer şekilde akraba eş dost aracılığı (yüzde 51,7) ve işverene doğrudan başvuru yöntemi (yüzde 32,9) olmaktadır.

Mesleki ve teknik lisesi mezunlarında mevcut işine yerleşirken en çok kullanılan yöntemler akraba, eş dost aracılığı ile işverene doğrudan başvuru iken işverenin kişiyle doğrudan iletişim kurması en az kullanılan yöntem olmuştur. 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında işe yerleşmede en çok kullanılan yöntem yüzde 37,8 ile doğrudan işverene başvuru olmuştur. Daha az eğitimliler arasında ilk sırada olan eş dost akraba aracılığı ile işe yerleşme oranı yüzde 32, 8 ile ikinci sırada yer almıştır. İstihdam ofislerinin yüksekokul mezunları arasında işe yerleşmede kullanım oranı yüzde 4,8'dir. Bu oran düşük olmakla birlikte eğitim düzeylerine göre mevcut işine yerleşirken istihdam ofislerini kullandığı en yüksek oran olmaktadır. Bu durum da Türkiye'de okuldan işe geçişte istihdam ofislerinin kullanımının yetersiz olduğunu göstermektedir. Cam ve Atan (2018)'a göre, istihdam ofislerinin etkisizliğinin en önemli nedeni teknolojik olarak geri kalmalarıdır.

4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitime sahip olanlar arasında mevcut işine yerleşirken en çok kullanılan yöntem yüksekokul mezunlarında olduğu gibi işverene doğrudan başvuru (yüzde 37,1) olmaktadır. Akraba, eş, dost aracılığı ile işe yerleşme bu eğitim düzeyinde yüzde 18,8'e keskin bir şekilde düşüş göstermiştir. Medya, internet veya diğer kanallarda yer alan ilanlar aracılığı ile işe yerleşme 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitim düzeyinde yüzde 16'ya çıkmaktadır. Eğitim öğretim kurumları aracılığı işe yerleşme oranı da bu eğitim düzeyinde yüzde 12,6'ya çıkmaktadır. Bu bağlamda, medya, internet ya da diğer kanallardaki ilanlar yoluyla ve eğitim öğretim kurumları aracılığıyla işe yerleşme oranı eğitim düzeyi arttıkça artmaktadır. Benzer şekilde doğrudan işverene başvurma şeklinde istihdam edilme oranı da eğitim düzeyi arttıkça artmaktadır. Eş, dost, akraba aracılığıyla işe yerleşme oranı ise eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır.

Cinsiyet farklılığı açısından mevcut işini bulmada kullanılan yöntemlere bakıldığında 15-34 yaş grubu erkekler arasında eğitim düzeyi arttıkça medya, internet gibi kanallarda

yer alan ilanlar aracılığı ile istihdam edilme oranı artmaktadır. Aynı yaş grubu kadınlar arasında da eğitim düzeyi artıkça söz konusu yöntemle işe yerleşme genel olarak artmaktadır. Ancak, 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında bu yöntemle işe yerleşme oranı yüzde 12,7’ye düşmüştür. Akraba, eş, dost aracılığıyla işe yerleşme her iki cinsiyette de eğitim düzeyi artıkça azalmaktadır.

## SONUÇ

Genç nüfus genel olarak 15-24 yaş arası olarak kabul görürken UÇÖ’nün tanımında okuldan işe geçiş sürecindeki nüfus 15-29 yaş olarak ele alınmıştır. Türkiye’de ise, TÜİK’in yaptığı araştırmalarda okuldan işe geçiş sürecindeki nüfus olarak 15-34 yaş grubu incelenmiştir. Söz konusu nüfusun eğitim ve işgücü durumuna bakıldığında eğitim düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, Türkiye’de kadınların eğitime katılma oranı yıllar itibariyle artmasına rağmen 15-34 yaş arası nüfusta hala yaklaşık 1,5 milyon kadının diploması yoktur.

15-34 yaş arası nüfusun İKO da yüzde 56,4’tür. Bu oran erkeklerde kadınlara göre yaklaşık 2 kat daha fazladır. Bu durumun temel nedeni ise eğitim düzeyi düşük olan kadınların kentte işgücüne dâhil olmamasıdır. Nitekim 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitilmiş kadın ve erkeklerde İKO’ları arasındaki fark azalmaktadır. İstihdam oranı da bu nüfusta eğitim düzeyi artıkça artmaktadır. İşsizlik oranı en yüksek olan eğitim düzeyi ise 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasındadır. Bu durum da nitelikli ara eleman yetiştirilmesi planlanan MYO’larda mezunların işgücü piyasasında yeterli talep görmediğini göstermektedir.

Türkiye’de okuldan mezun olduktan sonra ilk işe başlama süresi de incelendiğinde en fazla orana ilk işe başlama süresi 3 yıldan uzun süreler oluşturmaktadır. Bununla birlikte 15-34 yaş arası nüfusun ilk işinde istihdam edilmelerine rağmen bu işler genel olarak geçici olmaktadır. Düşük nitelikli işgücünün okuldan işe geçiş süreçleri daha uzun olmaktadır. Eğitim düzeyi artıkça okuldan işe geçiş süreleri azalmakla birlikte öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri alanında mezunların ilk 6 ayda işe girme oranı diğer alanlara göre daha yüksektir.

15-34 yaş arası bireylerin ilk işte ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışanların oranı yüksektir. Eğitimden ayrıldıktan sonra ilk işinde ücretsiz aile çalışanı olma oranı eğitim düzeyi artıkça azalmaktadır. Buna ek olarak yeni mezunlar arasında ilk işlerinde işveren olma eğilimi oldukça düşüktür. Ayrıca, eğitimden sonra ilk işinde hizmet ve satış elemanı olma oranı diğer mesleklere göre yüksek olmakla birlikte eğitim düzeyi artıkça bu oran azalmaktadır. Yüksek nitelikli işgücünün ilk işlerinde profesyonel meslek mensubu olmaktadır.

Okuldan ayrıldıktan sonra işi bulmak için en çok kullanılan iş arama yöntemi akraba, eş, dost aracılığı olmaktadır. Eğitim düzeyi artıkça işverene doğrudan yapılan başvuru yoluyla istihdam oranı artmaktadır. İstihdam ofislerinin ise, okuldan işe geçiş sağlama oldukça etkisiz olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de okuldan işe geçiş süreci uzun olmakla birlikte istihdam edilen ilk işler genel olarak geçici niteliktedir. Kadınlar ise erkeklere göre okuldan işe geçişte daha dezavantajlı olmaktadır. Ayrıca eğitimsiz gençler için süreç çok daha zor

olmaktadır. Bu nedenle genç işgücünün eğitim düzeyi artırılmakla birlikte Türkiye’de eğitim ile işgücü piyasasının ilişkisi güçlendirilmelidir. Bununla birlikte istihdam ofislerinin okuldan işe geçişte ilk işi bulmadaki etkinliği artırılmalıdır.

## Kaynakça

- Akgeyik, T. (2016). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 70. 31-53.
- Alvaro, J. L. ve Luque A.G. (2005). Youth Unemployment And Job-Seeking Behaviour In Europe. *Young People In Europe*. Editors: Harriet Bradley and Jacques Van Hoof. Bristol: The Policy Press. 81-98.
- Ata, N. (2007). Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik. *TISK Akademi*. Özel Sayı, 109-118.
- Cam, E. (2017). İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcıların İş Arama Eğilimlerine Etkisi. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal ve Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ÇASGEM.
- Cam, E. ve Atan, M. (2018). Türkiye’de İl Bazında İstihdam Politikalarının Etkinliği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(1). 102-123.
- Casson, M. (1979). *Youth Unemployment*. Tokyo: The Macmillan Press.
- Gülcan, B. (2017). *MYO Mezunları Endüstrinin Nitelikli İşgücü İhtiyacını Karşılıyor mu?*, Ankara: Yükseköğretim Kurumu.
- Gündoğan, N. (1999). Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 54.63-79.
- Hammer, T. (1993). Explanation of Youth Unemployment. *Nordic Journal of Youth Research*. 1(3). 11-26.
- ILO (2005). *Youth: Pathways to Decent Work*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2008). *Employment Sector Employment Working Paper No.10 School To Work Transition: Evidence From Nepal*. Geneva: International Labour Office.
- Kenar, N. (2011). Genç İstihdamı. *Çankaya Üniversitesi Gündem Dergisi*. 39. 7-14.
- Kılıç, R., Keklik B.ve Çalış N. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İİBF İşletme Bölümü Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17(2). 423-435.
- Matsumoto, M. ve Elder, S. (2010). *Employment Sector Employment Working Paper No.51 Characterizing The School To Work Transitions Of Young Men And Women: Evidence From The ILO School To Work Transition Surveys*. Geneva: International Labour Office.
- Murat, S. (1996). Gelişmekte Olan Ülkelerde Gençlerin Sosyo-Demografik, İstihdam ve Eğitim Özellikleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 46. 317-340.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011a). Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 30. 93-135.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011b). Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*. 44. 1-48.



Özer, M. ve Biçerli K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(1).55-85.

Özsoy, C. E. (2015). Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*. 4.UMYOS Özel Sayısı. 173-181.

Peker, A.E. ve Kubar Y. (2012). Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 14(2). 173-188.

Savcı, İ. (2007). Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları, Genç İşsizliği Sempozyumu. *TİSK Akademi*. Özel Sayı:1. 87-108.

Schoon, I. ve Silbereisen R.K. (2009). *Transtions From School To Work*. Cambridge: Cambridge Universty Press.

TÜİK (2016). Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007). (Erişim: 20.01.2019).

UİS (Ulusal İstihdam Stratejisi) (2016). *Ulusal İstihdam Stratejisi 1.Çalıştay Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi Raporu*. <http://www.uis.gov.tr/announcements/19102016/> (Erişim 19.04.2019).

Yenilmez F. ve Kılıç E. (2018). Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 13(2). 55-76.