



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

Doktora Tezi

TÜRKİYE'DE NEET OLMAK: BALIKESİR
ÖRNEĞİ

Onur ÖZAYDIN
175021333

Tez Danışmanı:
Prof. Dr. Burak DARICI

Bandırma 2024

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

Doktora Tezi

TÜRKİYE’DE NEET OLMAK: BALIKESİR
ÖRNEĞİ

Onur ÖZAYDIN

175021333

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Burak DARICI

Bandırma 2024

ETİK BEYAN

TÜRKİYE CUMHURİYETİ BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (...../...../20...)

Tezi Hazırlayan

Onur ÖZAYDIN

ÖZET

TÜRKİYE’DE NEET OLMAK: BALIKESİR ÖRNEĞİ

Onur ÖZAYDIN

Son yıllarda küresel boyutta teknoloji ve bilgi içeriği yüksek sektörlerin iktisadi faaliyetler içerisinde ağırlığının arttığı görülmektedir. Söz konusu artışa bağlı olarak insan gücüne olan ihtiyacın azaldığı, yeni iş alanlarının istihdam kapasitesi yaratma potansiyelinin düştüğü anlaşılmaktadır. Bu durum hem gelişmiş ülkelerde hem de Türkiye gibi, üretim sistemlerinin teknolojik dönüşüm içerisinde olduğu gelişmekte olan ülkelerde, başta gençler olmak üzere, bireylerin işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir.

Bu noktada, eğitimde, istihdamda ya da yetiştirmede yer almayan genç nüfus (Not in Education, Employment, or Training – NEET) oranı ekonomilerin bölüşüm ve kalkınma performanslarının alternatif bir göstergesi olarak öne çıkmaktadır. NEET oranının artması özünde iktisadi bir sorun olduğu gibi, sosyal etkiler içermesi bakımından da detaylı olarak incelenmesi gereken bir olgudur. NEET kavramı, işgücüne katılmayan ya da katılamayan, eğitim süreçleri sekteye uğramış, kendilerini işe yaramaz ve değersiz bulan gençleri ifade etmesi açısından toplumsal olarak üzerinde önem ile durulması gereken bir konudur.

NEET kavramın 20. yüzyıl sonlarında İngiltere’de ortaya çıktığı, takip eden dönemde tüm dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde görülmeye ve zamanla yapısal bir sorun haline almaya başladığı anlaşılmaktadır. Türkiye’de de kavramın 2016 yılında literatüre girdiği ve kapsamının belirlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu hususta NEET kapsamının en geniş çerçevede belirlenmesi ve kimlerin NEET tanımına girdiğinin doğru bir şekilde ifade edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Literatür taraması sonuçlarına göre; 2015 – 2023 yılları arasında konu ile ilgili literatüre giren çalışma sayısının, konunun literatüre ilk girdiği günden 2015 yılına kadar

yayımlanan çalışma sayısının yaklaşık beş katı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda dünya genelinde NEET konusuna verilen önemin gün geçtikçe arttığı anlaşılmaktadır.

Son yıllarda dünya genelinde yaşanmakta olan ekonomik belirsizlikler ve krizler, dünyanın neredeyse tamamında genç işsizlik kavramını daha tehlikeli bir tehdit ve sorun haline getirmeye başlamıştır. Yüksek işsizlik oranlarının hızlı veya kolay bir şekilde düşeceğine dair kanıtlara ise neredeyse rastlanılmamaktadır. Bu durumun aksine, güncel veriler, durgunluk ve mali kısıtlamaların, devletlerin ulusal bütçeleri üzerindeki etkilerine ilave olarak, genç işsizliğin katı işgücü piyasası yapıları ile birleşerek daha karmaşık bir soruna dönüşmekte olduğunu göstermektedir.

NEET statüsünde bulunan çok sayıda genç, işgücü piyasasının dışın da kalmalarının yanında sosyal dışlanmışlık riski ile de karşı karşıya kalmaktadır. İşsizliğin toplumsal etkileri, makro ekonomik maliyetlerle kıyaslandığında, devletler için büyük sosyo – kültürel sorunlara zemin hazırlamaktadır. Toplumsal yapının zedelenmesi, sistemik risklerin varlığı ve güven ortamının kaybolması, bilhassa gençlerin cesaretlerinin kırılmasına, kültürel dejenerasyona, siyasi katılımın azalmasına ve hatta demokratik değerlerden uzaklaşmalarına yol açabilecektir. Ülkelerin temel işgücü piyasası reformlarını hayata geçirmede yaşayacağı gecikme ya da başarısızlıklar, karşılaşılabilecek sorunların dünya geneline yayılması muhtemel yapısal problemlere dönüşeceğini işaret etmektedir.

Bu tez çalışmasında, öncelikle NEET oranı üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi, sonrasında ise elde edilen faktörlerin analiz edilerek NEET oranının azaltılmasına yönelik politika önerileri geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçla, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Avrupa İstatistik Topluluğu (EUROSTAT), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi ulusal ve uluslararası veri kaynakları taranarak çeşitli nüfus ve işgücü istatistikleri ile bu konudaki anket/araştırma verileri birlikte değerlendirilerek konu ile ilgili anket ölçeğı hazırlanmıştır. Hazırlanacak ölçeğı uygun ampirik sorular, konu ile ilgili problemin tespitine ışık tutacak demografik sorular ile belirlenecek örneklem çerçevesinde yüz yüze anket çalışması şeklinde uygulanmıştır. Bu sayede elde

edilecek bulguların, kavramın net olarak ortaya konulmasına ve genel geçerliliği olan çıkarımlar elde edilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Elde edilen bulgular, literatürde sunulan geçmiş yıl çalışmalarıyla büyük benzerlikler göstermekte ve örtüşmektedir. Hem çalışma özelinde hem de uluslararası yazında demografik bulgular bazında kadınların erkeklere nazaran daha fazla risk altında olduğu ve NEET statüsünde bulunan gençlerin düşük ücretle çalışmak yerine, boşta kalmayı ya da ailevi bakım sorumluluklarını üstlenmeyi tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

NEET sorununun çözümü ve önlenmesine yönelik olarak özellikle Avrupa ülkelerinde, NEET gençlerin eğitime döndürülmeleri ya da istihdama katılımlarının sağlanması adına çeşitli politikalar geliştirildiği, politikaların uygulanması hususunda ilgili AB komisyonlarınca teşviklerin ve yaptırımların devreye sokulduğu görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ile T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından çalıştaylar düzenlenerek konu ile ilgili yol haritası oluşturulduğu ve politika geliştirme çalışmalarına başlandığı gözlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Genç İşsizlik, Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET), Genç İşsizlik ile Mücadele, İstihdam Stratejisi.

JEL Kodları: J21, J64, E24

ABSTRACT

BEING NEET IN TURKEY IN CASE OF BALIKESİR

Onur ÖZAYDIN

In recent years, it has been observed that the weight of sectors with high technology and information content in economic activities has increased on a global scale. It is understood that due to this increase, the need for manpower decreases and the potential of new business areas to create employment capacity decreases. This situation negatively affects the labor force participation of individuals, especially young people, in both developed countries and developing countries such as Turkey, where production systems are in technological transformation.

At this point, the rate of the young population not taking part in education, employment or training (Not in Education, Employment, or Training – NEET) stands out as an alternative indicator of the distribution and development performances of economies. While the increase in the NEET rate is essentially an economic problem, it is also a phenomenon that needs to be examined in detail in terms of its social effects. The concept of NEET is an issue that needs to be emphasized socially, as it refers to young people who do not or cannot participate in the workforce, whose education processes have been interrupted, and who find themselves useless and worthless.

The concept of NEET dates back to the 20th century. It is understood that it emerged in England in the late 1990s, and in the following period it started to be seen in developed and developing countries all over the world, and over time it started to become a structural problem. It is understood that the concept entered the literature in Turkey in 2020 and efforts are being made to determine its scope. In this regard, the scope of NEET must be determined in the broadest framework and who falls within the definition of NEET must be stated accurately.

According to the results of the literature review; It is seen that the number of studies on the subject that entered the literature between 2015 and 2023 is approximately five times the number of studies published from the day the subject first entered the literature until 2015. In this context, it is understood that the importance given to NEET worldwide is increasing day by day.

The economic uncertainties and crises experienced around the world in recent years have begun to make the concept of youth unemployment a more dangerous threat and problem in almost all of the world. There is almost no evidence that high unemployment rates will fall quickly or easily. On the contrary, current data show that, in addition to the effects of recession and fiscal constraints on the national budgets of states, youth unemployment, combined with rigid labor market structures, is turning into a more complex problem.

Many young people with NEET status are not only excluded from the labor market, but also face the risk of social exclusion. The social effects of unemployment, when compared to macroeconomic costs, pave the way for major socio-cultural problems for states. Damage to the social structure, the existence of systemic risks and the loss of an environment of trust may lead to discouragement, cultural degeneration, decrease in political participation and even alienation from democratic values, especially among young people. Delays or failures that countries will experience in implementing basic labor market reforms indicate that the problems to be encountered will turn into structural problems that are likely to spread throughout the world.

In this thesis study, firstly, determining the factors affecting the NEET rate; afterwards, it is aimed to analyze the obtained factors and develop policy recommendations to reduce the NEET rate.

For this purpose, national and international data sources such as Turkish Statistical Institute (TURKSTAT), European Statistical Community (EUROSTAT), International Labor Organization (ILO), Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) were scanned and various population and labor statistics and surveys/surveys on this subject were scanned. By evaluating the research data together, a survey scale on the

subject was prepared. Empirical questions appropriate to the scale to be prepared, demographic questions that would shed light on the detection of the problem related to the subject, and a face-to-face survey were applied within the framework of the sample determined. It is thought that the findings obtained in this way will contribute to clearly presenting the concept and obtaining generally valid inferences.

The findings obtained show great similarities and overlap with previous studies presented in the literature. Based on demographic findings both in the study and in the international literature, it is understood that women are more at risk than men and that young people with NEET status prefer to remain idle or take on family care responsibilities rather than working for low wages.

In order to solve and prevent the NEET problem, it is seen that various policies have been developed, especially in European countries, to return NEET young people to education or to ensure their participation in employment, and incentives and sanctions have been put into effect by the relevant EU commissions for the implementation of the policies. In this context, in Turkey, Turkish Employment Agency and Ministry of Labor and Social Security organized workshops and created a road map on the subject and started policy development studies.

Key Words: Youth Unemployment, NEET, Struggle with Youth Unemployment, Employment Strategy

Jel Codes: J21, J64, E24.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, küresel boyutta olduğu gibi Türkiye’de de yapısal sorunlara yol açtığı ya da açacağı düşünülen ve uluslararası literatürde NEET olarak adlandırılan yitik gençlik kavramının Balıkesir ili projeksiyonu, alan araştırması yöntemiyle ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın kurgulanması, uygulanması ve hayata geçirilmesi sürecinde gerek bilgi ve deneyimlerini gerekse değerli görüşlerini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Burak Darıcı’ya, kıymetli tez izleme komitesi üyelerim Prof. Dr. Alpaslan Serel ve Doç. Dr. Çağatay Başarır’a saygılarımı sunar, uygulama esnasında karşılaştığım problemlerin çözümünde yardımcı olan değerli hocalarım Doç. Dr. İbrahim Murat Bicil ve Doç. Dr. Özer Yılmaz’a teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca yaşamımın bugüne kadarki her aşamasında olduğu gibi doktora çalışmam sırasında da maddi ve manevi tüm imkanlarını seferber eden kıymetli annem Neriman Özaydın’a ve son olarak tez çalışmam için ayırdığım süreyi kendilerinden esirgediğim kıymetli hayat arkadaşım Müge Özaydın ile sevgili kızlarım Ece Özaydın ve Defne Özaydın’a en derin hürmet ve sevgilerimi sunarım.

Onur ÖZAYDIN

Bandırma, 2024

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	x
İÇİNDEKİLER	xii
TABLolar	iv
ŞEKİLLER	xiv
GRAFİKLER	xvii
KISALTMALAR	xix
GİRİŞ	2
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
1.1. İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik.....	6
1.2. İşsizlik	13
1.2.1. İşsizlik Türleri.....	14
1.2.1.1. Açık İşsizlik.....	15
1.2.1.2. Gizli İşsizlik.....	18
1.2.2. Genç İşsizlik.....	19

1.2.2.1. Genç İşsizliğin Nedenleri	23
1.2.2.2. Genç İşsizliğin Önlemesine Yönelik Faaliyetler	28
İKİNCİ BÖLÜM.....	31
2. NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA NE DE YETİŞTİRMEDE OLMA (NEET) KAVRAMSAL ÇERÇEVE	31
2.1. NEET (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede Olma) Kavramı ..	31
2.2. NEET Kavramının Tarihsel Gelişimi	41
2.3 NEET Statüsünde Bulunmanın Taşıdığı Anlam	47
2.4. Genç İşsizlik ile NEET Kavramı Arasındaki Farklılıklar	64
2.5. NEET için Çözüm Önerileri	69
2.5.1. Kayıp Gençlik ile Mücadele: Liberal Bir Yaklaşım	70
2.5.2. NEET Probleminin Çözümüne Yönelik Politikalar.....	72
2.6. İlgili Alanyazın	87
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	100
3. YÖNTEM, ANALİZ VE BULGULAR.....	100
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	100
3.2. Araştırma Soruları.....	105
3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi	105
3.4. Veri Toplama Aracı ve Süreci	107

3.5. Bulgular.....	108
3.5.1. Örnekleme İlişkin Demografik İstatistikler	108
3.5.2. Katılımcılara İlişkin Diğer İstatistikler	115
3.5.3. Hipotez Testleri.....	127
3.5.3.1. Güvenilirlik Testleri	127
3.5.3.2. H1 Hipotez Testi Sonuçları	128
3.5.3.3. H2 Hipotez Testi.....	130
3.5.3.4. H3 Hipotez Testi.....	131
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	134
KAYNAKÇA	142
EKLER.....	156
ÖZGEÇMİŞ.....	160

TABLÖLAR

Tablo 2.1: OECD Ülkeleri NEET Oranları

Tablo 2.2: NEET Profilleri Karşılaştırması

Tablo 2.3: Genç İşsizliği Oranı ile NEET Oranının Oransal Gösterimi

Tablo 2.4: Geçmiş Yıl Çalışmaları Karşılaştırma Tablosu

Tablo 3.1: Katılımcıların Yaş Grupları

Tablo 3.2: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

Tablo 3.3: Katılımcıların Medeni Durumları

Tablo 3.4: Katılımcıların Eğitim Durumları

Tablo 3.5: Katılımcıların Yabancı Dil Bilgileri

Tablo 3.6: Katılımcıların Yabancı Dil Düzeyleri

Tablo 3.7: Katılımcıların Eğitimlerini Yarıda Bırakma Nedenleri

Tablo 3.8: Katılımcıların Ebeveynlerinin Eğitim Düzeyleri

Tablo 3.9: Katılımcıların Ebeveynlerinin Çalışma Durumları

Tablo 3.10: Katılımcıların Ebeveynlerinin Çalışma Durumları

Tablo 3.11: Katılımcıların İş Deneyimleri

Tablo 3.12: Katılımcıların İş Deneyim Süreleri

Tablo 3.13: Daha Önce İş Tecrübesi Olmayan Katılımcıların Yaş Dağılımları

Tablo 3.14: Daha Önce İş Tecrübesi Olanların İşten Ayrılma Sebepleri

Tablo 3.15: Katılımcıların Ekonomik Durumları

Tablo 3.16: Katılımcıların Geçimlerini Nasıl Sağladıkları

Tablo 3.17: Katılımcıların İkamet Durumları

Tablo 3.18: Katılımcıların Yaşam Kalitelerini Nasıl Buldukları

Tablo 3.19: Katılımcıların Gelecek Yıla İlişkin Beklentileri

Tablo 3.20: Daha Önce İş Tecrübesi Olan Katılımcıların Ücret Beklentisi

Tablo 3.21: Daha Önce İş Tecrübesi Olmayan Katılımcıların Ücret Beklentisi

Tablo 3.22: Anket Sorularına Verilen Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı Veriler

Tablo 3.23: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Tablo 3.24: H1 Hipotez Test Sonuçları

Tablo 3.25: H2 Hipotez Test Sonuçları

Tablo 3.26: H3 Hipotez Test Sonuçları



ŞEKİLLER

Şekil 1.1: İşsizlik Türleri

Şekil 2.1: NEET Kapsamı

Şekil 2.2: NEET Popölasyonun Heterojen Yapısı

Şekil 2.3: Genç İşsizliğı Oranı – NEET Oranı Farkı



GRAFİKLER

Grafik 1.1: Türkiye Geneli İşgücü ve İstihdam Rakamları

Grafik 1.2: OECD Ülkeleri Cinsiyet Ayrımı Bazında Genç İşsizlik Oranları

Grafik 1.3: Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı

Grafik 2.1: OECD Ülkeleri NEET Oranları (%)

Grafik 2.2: 15-24 Yaş Grubundakilerin Eğitim ve Çalışma Durumuna Göre % Dağılımı

Grafik 3.1: TR 22 İstihdam Rakamları 15-24, 25-34 Yaş

Grafik 3.2: TR 22 İstihdam Oranları 15-24, 25-34 Yaş

Grafik 3.3: TR 22 İşgücü Rakamları 15-24, 25-34 Yaş

Grafik 3.4: TR 22 İşgücüne Katılma Oranları

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği (European Union)
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AMATEM	: Alkol ve Madde Tedavi Merkezi
BEP	: Bireysel Eylem Planı
BM	: Birleşmiş Milletler (United Nations)
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EES	: Avrupa İstihdam Stratejisi (European Employment Strategy)
ESLS	: Okulu Erken Bırakanlar Anketi (Early School Leavers Survey)
ETF	: Avrupa Eğitim Fonu (The European Training Foundation)
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Topluluğu (European Community Statistical Office)
GGP	: Gençlik Garanti Programı (Youth Guarantee Program)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
ISCED	: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (International Standard Classification of Education)
İAÖ	: İş Arama Ödeneği
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
NEET	: Not in Education, Employment or Training
NEETPRO	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere Yönelik İşgücü Piyasası Destek Programı
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-Operation and Development)
TUİS	: Türkiye Ulusal İstihdam Stratejisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

UGİS : Ulusal Genç İstihdam Stratejisi

UİM : Uygulama ve İzleme Modeli

UN-DESA : Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Departmanı Nüfus Bölümü
(United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division)



GİRİŞ

İnsanoğlunun toplum hayatına geçtiği ilk günden bu yana her geçen gün daha hızlı küreselleşen dünya ekonomisi, sanayi devrimi sonrasında yaşanan büyük buhran ile derinden sarsılmış ve etkileri tüm dünyada hissedilmiştir. Büyük bunalım ile birlikte kavramsallaşarak mikro boyutta hane halkının, makro açıdan ise devletlerin hayatına giren işsizlik kavramı, o günlerden bugüne kadar gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin tamamının en önemli sorunlarından biri olmuştur. Ekonomik boyutunun yanında toplumsal boyutu da kronik bir sorun potansiyeli taşıyan işsizlik, hükümetler tarafından aktif politikalarla ele alınması gereken makroekonomik sorunlardan birisidir. Zamanla işgücüne katılamayan bilhassa genç bireylerin, yalnızca ekonomik açıdan değil, toplumsal açıdan da çeşitli sorunlarla karşılaştıkları ve farklı sorunlara sebebiyet verdikleri anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda, genç bireyler, istihdam dışında kaldıkları süre boyunca eğitime devam etmemekte, işgücüne katılmak adına herhangi bir kurs ya da sertifika programına katılmak istememekte ve bu süreç uzadıkça kendilerini değersiz ve işe yaramaz da hissetmektedirler. Söz konusu durumun, kapanması güç sosyo – kültürel ve toplumsal yaralara neden olduğu ifade edilmektedir. Bahsi geçen özelliklere sahip gençler literatürde NEET olarak adlandırılmaktadır.

NEET kavramı başlangıçta eğitim, istihdam ve iş arayışı dışında olan 16-18 yaş arasındaki gençleri tanımlamak için oluşturulmuş olsa da günümüzde sıklıkla 15-24 yaş grubuna dahil olan gençlerle ilgili olarak kullanılmaktadır. Kavramın farklı ülkelerde farklı yaş aralıkları altında tanımlandığı ve en geniş yaş aralığının 15-34 olduğu görülmektedir.

Tanımlamadaki bu değişim belirli sonuçları da beraberinde getirmektedir. NEET kavramının herhangi bir kategori altında toplanmasına ilişkin olarak ortaya çıkan en büyük zorluk, yaş aralığından ziyade, farklı geçmişe sahip, farklı kültür ve coğrafyada yetişmiş olan çok çeşitli bireylerin tek bir grup altında çerçevelendirilmeye çalışılmasıdır.

Bu hususta yapılan bir hata da söz konusu gençlerin, kim olduklarından çok ne olmadıklarına göre değerlendirilmeleridir.

Literatürde NEET kategorisinde yer alanların, her zaman farklı ihtiyaçlara ve koşullara sahip çok çeşitli bireyleri içermekte olduğu görülmektedir. Dünya nüfusunun gün geçtikçe daha heterojen hale gelmesi ve farklı gruplara dahil bireylerin NEET kategorisine dahil edilmesi, kavramın sınırını genişletmektedir.

NEET teriminin hem bir ya da daha fazla sayıda kategoriye bağlı olarak değerlendirilebilmesi hem de politika söylemi olarak bir anlam ifade edebilmesi için NEET popülasyonunun özelliklerinin doğru bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Bunun yapılabilmesi için, sadece gençleri kapsayan, eğitim ve çalışma alanının dışında kalmış, çeşitli nesnel veya öznel koşullara göre organize edilmiş bir tanımlama yapılmış olması gerekmektedir. NEET kategorisinin, iş arayanlar, genç ebeveynler, isteksiz gençler, eski hükümlüler, engelliler veya hasta olanlar gibi alt gruplara ayıran bir sınıflandırma kapsamında ele alınmasının NEET statüsünde bulunmanın nedenlerini daha anlaşılır hale getireceği düşünülmektedir.

Bir dereceye kadar, NEET tanımına giren popülasyonun bu şekilde ayrıştırılması, kategori hakkındaki anlayışın gelişmesine ve zamanla, bu ayrımın yapılmasının bir sonucu olarak çeşitli hükümetler öncülüğündeki farklı girişimlerin ortaya çıkmasına ve geliştirilmesine olanak sağlamıştır.

Ortak deneyimlere veya özelliklere sahip bireylerin mutlaka homojen bir alt grubun üyeleri olmadığını kabul etmek önemlidir. Örneğin, bakım sorumlulukları olan gençler belirli bir durumu paylaşırken, durumlarını farklı şekillerde deneyimlemeleri, farklı görmeleri ve farklı şekillerde desteğe ihtiyaç duymaları muhtemeldir.

Öte yandan gençler her zaman tam olarak benzer kategorilere girmezler; örneğin suç geçmişli olan bir gencin aynı zamanda bakımdan ayrılan biri olması ve aynı zamanda genç bir ebeveyn olması oldukça olasıdır. Ayrıca NEET kategorisine giren gençlerinin çoğunluğunun eğitim dışında ve sınırlı bir iş deneyimine sahip olduğunu da ele almak gerekmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, konunun sadece eğitime devam etmeyen ve istihdam dışında kalmış gençler nezdinde son aşamadan başlanarak çözülmeye çalışılması yeterli olmayacaktır. Yalnızca iktisadi açıdan ortaya çıkan makro ekonomik sorunlara odaklanmak yerine, konunun çözümü adına söz konusu gençlerin sosyolojik ve psikolojik durumlarının düzeltilmesine yönelik politikalara öncelik verilmesinin daha faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, literatürde, NEET kavramı ile ilgili gerçekleştirildiği görülen en kapsamlı çalışmaların, Avrupa, Amerika ve Avustralya kıtalarındaki gelişmiş ülkeler tarafından yapıldığı görülmektedir. Gelişmiş ülkelerin, çalışmalarını, ergen sağlığı merkezlerinde bulunan ve NEET statüsüne girme potansiyeli taşıyacağı tahmin edilen gençler merkezinde sürdürdükleri anlaşılmaktadır. Sorunun çözümüne bu açıdan yaklaşılması ile önce gençlerin toplumsal dışlanma riskinin ortadan kaldırılmaya çalışıldığı, sonrasında ise söz konusu gençlerin iktisadi faydalarının arttırılmasının amaçlandığı ifade edilmektedir.

Ulusal alan yazın incelendiğinde ise, Türkiye’de NEET kavramı ile ilgili çalışma sayısının çok kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu durumun, çalışma konusunun belirlenmesinde merak uyandırıcı ve çalışma sürecinin tamamlanmasında motive edici etkisi olmuştur. NEET kavramı ile ilgili Türkiye’de dikkat çeken çalışmalardan birinin etki ve neden boyutları kapsamında alan araştırması ölçeği belirlenmesi olduğu, bir diğlerinin de farklı bölgelerde yer alan altı büyük ilde kadınlar üzerinde derinlemesine görüşme ve odak grup çalışması şeklinde kapsamlı bir alan araştırması yapılarak gerçekleştirildiği anlaşılmıştır.

Hem ulusal hem de uluslararası literatür taraması neticesinde, NEET kavramı ile ilgili çalışmalarda önceliklendirilen hususların, NEET kapsamının ve NEET statüsünde bulunulmasının nedenlerinin belirlenmesi olduğu dikkat çekmektedir. Buradan hareketle bu tez çalışmasında da Balıkesir ili genelinde, NEET statüsüne dahil gençlerin hangi nedenlerle eğitim ve istihdamın dışında kaldıkları yüz yüze anket yöntemiyle araştırılmış ve söz konusu gençlerin beklentilerinin neler olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda, ilerleyen bölümlerde NEET kavramına temel teşkil ettiği düşünülen istihdam ve işsizlik kavramları üzerinde durulacaktır. Sonrasında, ekonomik boyutunun yanında, sosyo – kültürel ve toplumsal boyutta da derin sorunlara yol açtığı anlaşılan NEET kavramı hakkında bilgi verilecektir. Kavramın tarihsel gelişimi ile çözümüne yönelik geliştirilen politika örnekleri değerlendirilerek, çalışmada kullanılan yöntem aracılığı ile elde edilen bulgular tartışılacaktır. Bu bağlamda, politika önerileri ortaya konularak, gözden kaçan boşlukların doldurulması ve eksikliklerin ortaya konulması ile bilimsel katkının en üst düzeyde sağlanması amaçlanmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İçinde bulunduğumuz çağda küresel özellik taşıyan ve gün geçtikçe daha da globalleşen dünya ekonomileri için işsizlik kavramı, gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin tamamının en önemli sorunlarından biri olmuştur. Ekonomik boyutunun yanında toplumsal boyutu da kronikleşmiş bir sorun niteliği kazanan işsizlik, hükümetlerin aktif politikalarıyla ele alması gereken makroekonomik sorunlardan birisidir. İşsizlik olgusunun, istihdam düzeyiyle işgücü düzeyi arasındaki fark dikkate alındığı zaman, sözü edilen üç kavramın iç içe olduğu net bir şekilde görülebilecektir. İkinci bölümde bu doğrultuda, istihdam ve işsizlik kavramları üzerinde durulacaktır. Takip eden bölümde ise çalışmanın ana konusunu teşkil eden NEET (Ne eğitimde ne iş gücünde ne de iş arayışında olmama) kavramı hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır.

Kavram, çalışmanın devamında, literatürümüze uluslararası literatürden girmiş olduğundan ve genel kabul gören kısaltması “NEET” şeklinde yaygınlaştığından bu şekilde ifade edilecektir. Bu sayede ilerleyen yıllarda ilgili alan yazın taramalarında yerli ve yabancı daha fazla sayıda araştırmacıya ulaşılabilceği düşünülmektedir.

Çalışma, özünde NEET kavramı, kavramın tarihsel süreci, ekonomik ve toplumsal boyutta ortaya koyduğu olumsuz özellikler ile yarattığı sorunlar hakkında bilgi verme amacıyla hazırlanmakta olsa da kavramın rahat anlaşılması adına istihdam ve işsizlik konuları baştan açıklanmaya ve bu sayede NEET kavramına alt yapı oluşturulmaya çalışılmıştır.

NEET kavramı esas olarak iş gücüne katılmayan ya da iş gücü içerisinde sayılmayan (istihdam edilmemiş) ve bu durumdan kurtulmak için bir çözüm aramayan ve aynı zamanda da istihdam edilmediği halde eğitim sistemine dahil olmayan gençleri tanımlamak adına literatüre girmiş olan bir nosyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar özellikle Z kuşağı gençlerinin bilhassa gelişmiş ülkelerde NEET durumunda olmaktan yakınmadıklarını hatta büyük bir çoğunluğunun içinde bulundukları durumdan memnuniyet duyduğunu ortaya koymaktadır.

Kavramsal olarak istihdam ve işsizlik tanımlamaları ile bu kavramlara ilişkin alt kırımların NEET konusundan önce ele alınarak açıklanmasının, ilerleyen aşamalarda çalışmaya esas teşkil eden asıl konu olan NEET kavramının detaylı değerlendirilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, takip eden bölümlerde sırasıyla, istihdam ve istihdam edilebilirlik, işsizlik ve işsizlik türleri ile genç işsizlik hakkında yüzeysel anlamından derinlemesine bilgilendirme yapılmaya ve NEET kavramının iktisadi açıdan en temel makro göstergesi olduğu düşünülen işsizlik kavramıyla ilgili bağlantısı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.1. İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik

İnsanlar fizyolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmek için tüketim yapmak zorundadırlar. Dolayısıyla bireylerin ekonomik süreç içinde yaptıkları ilk faaliyet tüketim olmaktadır. Bireylerin tüketim yapmasının öncelikli koşulu ise gelir elde etmelerinden geçmektedir. Gelir elde etmek için de bireylerin iş sahibi olması yani istihdama katılmaları gerekmektedir (Soylu ve Aydın, 2020: 341).

Ekonomi biliminde istihdamın kavramsal tanımının geniş ve dar anlamda olmak üzere iki kapsamda yapılmakta olduğu görülmektedir. Geniş anlamda istihdam kavramı, bütün üretim faktörlerinin mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim sürecinde kullanılması şeklinde ifade edilirken, dar anlamda istihdam kavramı sadece emek faktörünün mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim sürecinde kullanılmasını kapsamaktadır (Uysal, 2007: 55).

Genel olarak istihdam; emek faktörünün üretimde kullanılmasını ifade eden anlamda, yani dar anlamıyla kullanılmaktadır. Bir işte çalışabilme gücüne sahip olan nüfusa aktif nüfus adı verilmektedir. Genellikle aktif nüfus yerine işgücü kavramı tercih edilmektedir. Aktif nüfus tanımlaması çerçevesinde istihdam kavramı ise aktif nüfusun bir ücret mukabili çalıştırılmasıdır (Tatar, 2006: 3).

Somut olarak ifade edildiğinde aktif nüfus ortalama olarak; işverenleri, ücretli çalışanları, kendi adına çalışanları, yardımcı aile bireyleri ve işsizleri kapsamaktadır. Fiili olarak çalışan aktif nüfus, aktif nüfustan işsiz bireylerin çıkartılmasıyla bulunmaktadır.

Fiili olarak çalışmakta olan sivil aktif nüfus, bir ülkenin istihdam düzeyini yani işgücünü ortaya koymaktadır (Hesapçioğlu, 1994: 287-288).

İstihdam edilebilirlik kavramının tanımı; bireyin, bir iş bulabilecek; işini geliştirebilecek, koruyabilecek ve değişim olması durumunda uyum gösterebilecek yapıda olması, işten çıkarılması ya da işini değiştirmesi durumunda bir başka iş bulabilecek, ömrünün farklı evrelerinde aktif nüfusu hiçbir engelle karşılaşmadan terk edip ve tekrar katılabilecek duruma geldiğinde, çalışabilir olması şeklinde yapılmaktadır (Ünlüöner, vd., 2007: 164).

Bu tanımlamada, istihdam edilebilirlik kavramı bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirmek suretiyle işgücü piyasalarındaki yerlerini koruyabileceklerini ifade etmektedir. Bir başka yaklaşımda da istihdam edilebilirlik kavramının tanımı, çalışma kapasitesine sahip herkesin çalışma hayatları boyunca iş bulabilmelerini ve işte kalıcı olabilmelerini sağlamak için bilgilerini, becerilerini, uyum ve teknoloji yeteneklerini geliştirmeye özendirildiği uyum ve beceri işgüçlerinin geliştirilmesi şeklinde yapılmaktadır (Güneş ve Akçamete, 2014: 40-42).

İstihdam edilebilirlik kavramının işsizlik ve emek piyasalarıyla ilgili konularda bir kavram olarak kullanılmaya başlanmasının yüz yıldan fazla bir süre önce ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. İstihdam edilebilirlik kavramı, iş arayan insanlara ilave olarak çalıştığı işten başka iş arayan kişileri de kapsamaktadır. Bunun yanında istihdam edilebilirlik olgusunun hem kuramda hem de politik alandaki kullanımı açısından tartışmalı bir kavram olarak kaldığı ve önceki yüzyılda ağırlıklı olarak işgücü ya da emek arzı anlamında kullanıldığı gibi emek talebi anlamında da kullanılmış olduğu görülmektedir (McQuaid, vd., 2005: 191).

İstihdam edilebilirlik kavramı bir dizi bağlam kapsamında, çalışanları ve iş arayanları ilgilendirmektedir. İstihdam edilebilirlik kavramı işverenler tarafından öncelikle bireyin özelliklerinden biri olarak görülmüştür. İstihdam edilebilirlik; işgücü piyasasında ilerleyebilme, erişilebilir ve sürdürülebilir bir iş aracılığıyla potansiyeli kurtarabilme ya da kullanabilme yeteneğidir (Green ve Turok, 2000: 602). Birey için istihdam edilebilirlik, bireylerin taşıdığı bilgi, beceri, tutum ve davranışlara, işgücü

piyasalarına bireysel niteliklerin sunulma biçimlerine ve işin talep edildiği çevresel, ekonomik ve toplumsal koşullara bağlıdır. İşverenlerin yaklaşımlarına göre bireylerin istihdam edilebilir nitelikler taşımaları için, ticari bilinçlilik, problem çözme ve iletişim gibi aktarılabilir becerilerin yanında, özellikle uyumluluk ve esneklik gibi bireysel özellikler de taşımaları gerekmektedir. İşverenler, yaşamak için bir iş arz etmekten ziyade çalışanların istihdam edilebilirliğinin artmasını sağlayacak eğitim ve deneyim imkanını sunmaktadır (Houston, 2005: 221-223).

İstihdam edilebilirlik kavramının türlerini ve tarihi gelişim sürecini ikili, akışkan, interaktif, insiyatife dayalı ve sosyo-medikal istihdam edilebilirlik ile işgücü performansı ve insan gücü politikasının istihdam edilebilirliği şeklinde yedi başlık altında toplamak mümkündür. Ayrıca istihdam ve istihdam edilebilirlik kavramlarını, beşerî sermaye, benlik ve organizasyon üzerine düşünme, aktif-pasif esneklik ile yaşam boyu öğrenme, sosyal sermaye ve sağlıklı bir iş yaşam dengesi alt başlıkları altında kısaca açıklamak ve aşağıdaki ifadeler ışığında değerlendirmek kavramların anlaşılması hususunda faydalı olacaktır (Eser ve Ekiz Gökmen, 2009: 28).

Bu bağlamda bilhassa beşerî sermaye kavramının üzerinde durulması gerektiği ve kavrama ayrı bir paragraf açılarak değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Neticede çalışmanın ana konusu olan NEET kavramı da istihdam dışında kalan genç bireyler ile yakın ilişkili olduğundan ve beşerî sermaye kaybı olarak de nitelendirilebileceğinden beşerî sermaye kavramının iyi anlaşılmasının NEET konusunun daha iyi kavranmasına destek olacağını ifade etmek de yanlış olmayacaktır.

Beşerî sermaye, öz olarak üretime dahil olan işgücünün sahip olduğu bilgi ve becerilerin toplamı şeklinde açıklanmaktadır. Bir başka ifadeyle beşerî sermaye, üretim sürecinde yer alan bireylerin sahip oldukları ve insanın niteliklerine vurgu yapan bilgi, beceri, dinamizm ve deneyim gibi pozitif değerlerdir. Beşerî sermaye, geniş anlamda, üretken olmalarına yardımcı olan insanlarda vücut bulan bilgi, beceri ve diğer kişisel özellikler stoku olarak tanımlanabilir. Örgün eğitim (okulöncesi, örgün okul sistemi, yetişkin eğitim programları) ve aynı zamanda yaygın ve iş başında öğrenme ve iş

deneyiminin sürdürülmesi, insan sermayesine yapılan yatırımı temsil etmektedir (Atik, 2006: 6).

Nitelikli emeğin bir ifadesi olan beşerî sermaye kavramının tanımının literatürde farklı biçimlerde de yapılmakta olduğu görülmektedir.

Beşerî sermaye kavramının iktisat literatürüne girişinin, Smith, Mill ve Marshall'ın çalışmalarıyla olduğu görülmektedir. Bundan sonra Denison (1962), Schultz (1968) ve Becker (1964) gibi devirlerinin önemli bazı iktisatçıları ise beşerî sermaye kavramının bugünkü anlamına gelmesini sağlamışlardır.

Thurow, beşerî sermayenin, bir insanın bilgi, beceri ve üretkenlik yeteneği olduğunu belirtmektedir. Beşerî sermayenin ölçümünün ise üretilen mal ve hizmetlerin değerleriyle yapılmakta olduğunu, bir bireyin münferit beşerî sermaye değerinin, ürettiği mal ve hizmetlerin tüketim değeriyle aynı olduğunu ifade etmektedir (Eser ve Ekiz Gökmen, 2009: 33).

OECD'nin (2001) tanımına göre, bir ulusun beşerî sermayesi, kişisel, sosyal ve ekonomik refahın yaratılmasını kolaylaştıran her bir vatandaşta somutlaşan tüm bilgi, beceri ve yeterliliklerden oluşmaktadır. Bu tanım dikkate alındığında, beşerî sermayenin ülke ekonomileri üzerindeki etkisinin yeterince ölçülebilmesinin bir yolunu bulmak oldukça güçtür. Beşerî sermayenin ölçülmesindeki temel sorunlardan biri, diğer ekonomik mallar gibi piyasalarda işlem görmediği ve bu nedenle kendisine net bir piyasa değeri tayin edilemediği için kalitesini ölçmenin zorluğudur.

Beşerî sermayenin değeri, söz konusu sermaye için geçmiş dönemlerde yapılan yatırımlar tarafından tespit edilmektedir. Beşerî sermaye yatırımları, kişinin kendisi ve ailesinin, işverenlerin ve hükümetin yaptığı yatırımlar olarak üç kısımda toplanabilmektedir. Bireyin kendisinin ve ailesinin yaptığı harcamalar, eğitim amacıyla ödenmiş olan harçlar ve harcamalardan; zorunlu eğitimden sonra eğitime devam edilen süreçte bir yerde çalışılmamasına bağlı olarak vazgeçilen gelir maliyetlerinden meydana gelmektedir. Mesleki eğitim ödemeleri ise işverenler tarafından yapılan harcamaları ifade

etmektedir. Hükümetin yaptığı harcamalar ise, eğitim süresini sürdürebilmek üzere katlanılan masrafların kamuya düşen bölümünü belirtmektedir (Atik, 2006: 7-8).

Beşerî sermaye kavramı açıklanmaya çalışıldıktan sonra, benlik ve organizasyon üzerine düşünme kavramının ele alınmasının konu bütünlüğünün sağlanması adına faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, beşerî sermayeden sonra en önemli ikinci boyut en geniş anlamıyla düşünmeye odaklanmaktadır. Kişisel hedefler, değerler, ilgi alanları, beklentiler ve motivasyonlar ile güçlü ve zayıf yönler hakkında farkındalık da dahil olmak üzere, bireylerin çalışma hayatlarındaki konumlarının farkındalığıyla ilgilidir. Bu farkındalık, kişisel düzeyde düşünmeye ek olarak, bireylerin parçası oldukları organizasyon karşısındaki yansımalarını da içermektedir. Bundan dolayı bireylerin örgütün hedefleri ve değerleri ile ne ölçüde özdeşleştiği ve toplu sorumlulukları ne kadar kabul etmek isteyip ne derecede benimsedikleri de önem arz etmektedir (Van der Heijde ve Van der Heijden, 2006: 17).

Bu aşamaları takiben yaşam boyu öğrenme ve esneklik kavramlarının, istihdam sürecinin oluşum evreleri içerisindeki önem sıralamasında yerlerini aldıkları görülmektedir (OECD, 2010).

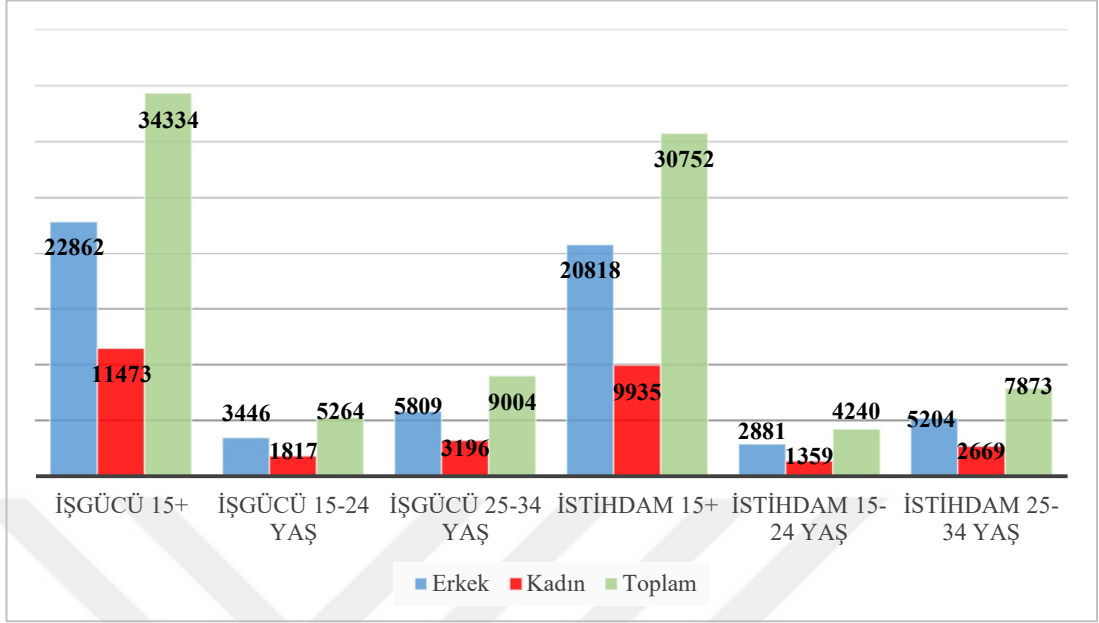
Aktif ve pasif olarak farklı aşamalarda karşılaşılan esneklik kavramı, iş süreci çerçevelerinin çoğunu destekleyen önemli bir boyut olarak çıkmaktadır. Bu kavram genel olarak hem aktif hem de pasif olarak kendini geliştirme ve değişen durumlara ve ortamlara uyum sağlama istekliliğini ve yeteneğini içermektedir. Bu boyut, yaşam boyu öğrenme için gereken bilgi, beceri ve tutumları da kapsamaktadır (Peeters, vd., 2019: 27-28).

İş gücüne ciddi anlamda katkı sağlaması tartışmasız kabul görecektir olan yaşam boyu öğrenme süreci, işle ilgili ilişkilerin geliştirilmesi ve bu gelişim için gerekli olan uzmanlıkların içselleştirilmesi ile birleştirildiğinde literatürde sosyal sermaye adını almaktadır (ILO, 2019).

Sosyal sermaye, istihdam edilebilirliğin bir boyutudur; mesleki uzmanlığın önemli kilit figürleri ile sosyal tanınırlığı da içermektedir. Takım çalışma becerilerini içeren sosyal sermaye, ilgili sosyal ağlardaki yerleşikliği ve işle ilgili ilişkilerin geliştirilmesi için bilgi, beceri tutum ve teknik uzmanlıkları da ifade etmektedir (Peeters vd., 2019: 34).

İstihdam edilebilirlik konusunun tam anlamıyla anlaşılabilmesi ve özümsemi sağlıklı bir iş yaşam dengesi ile mümkün olabilecektir (ILO, 2019). Burada denge sözcüğüyle ifade edilmek istenen kavram, işverenlerin çıkarlarının yanı sıra çalışanların iş, kariyer ve özel çıkarlarıyla bir bütün olarak değerlendirilip işveren ve çalışan çıkarları arasında uzlaşma adı altında değerlendirilmelidir. Bu kavram, esneklik ve stres yönetimiyle bir çalışma ilişkisinin yanı sıra bireyin kişisel veya özel ve işle ilgili ihtiyaçlarının yatırım ve kâr olarak ifade edilen bir biçimde dengelemesini de içermektedir (Van der Heijde ve Van der Heijden, 2006: 21).

İstihdam ve istihdam edilebilirlik kavramlarının açıklanmasından sonra, ülkeler açısından en temel makro ekonomik göstergelerden olan söz konusu kavramların istatistiki yansımalarının ortaya konulmasının konunun anlam bütünlüğü açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda Türkiye'deki güncel işgücü verileri aşağıda grafiksel olarak sunulmaktadır.



Grafik 1.1. Türkiye Geneli İşgücü ve İstihdam Rakamları (Bin Kişi) 2022

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

Grafik 1.1’de, TÜİK tarafından 2023 yılında yayınlanan, Türkiye’deki işgücü ve istihdam rakamlarını içeren tüm çalışabilir nüfusa (15-64 yaş) ait güncel veriler, 15-24 ve 25-34 yaş grupları dahilinde cinsiyet ayrımına göre sunulmuştur. 15-24 ve 25-34 yaş grubu kırılımlarının ayrıca ele alınmasındaki amaç genç işgücü hakkındaki mevcut durumun belirtilmesi, bu sayede genç işsizlik ve NEET konularının detaylandırılacağı çalışmanın ilerleyen bölümlerine temel teşkil etmesinin anlamlı hale gelmesini sağlamaktır. Grafik incelendiğinde, Türkiye’de tüm yaş grubu aralıklarında kadınlarda işgücüne katılım ve istihdamda yer almanın erkeklere nazaran yaklaşık %50 oranında düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca yaş grupları arasında kıyaslama yapılacak olursa istihdama katılma sayısının kişi başına daha küçük yaş grubunda bir üst yaş grubuna göre daha az olduğu anlaşılmaktadır.

İstihdam ve istihdam edilebilirlik kavramlarının açıklanması ve Türkiye’deki mevcut istatistiki verilerin sunulmasından sonra işgücüne katılamayarak istihdamın dışında kalanlar açısından işsizlik kavramı hakkında bilgilendirme yapılmasının konunun bütünlüğü açısından önemli ve gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda takip eden başlıklar altında işsizlik ve işsizlik türleri ile ilgili açıklamalar yapılarak konunun daha iyi açıklanması amaçlanmaktadır.

1.2. İşsizlik

İşsizlik kavramını açıklamadan önce kimlerin “işsiz” tanımı içinde yer aldığını ifade etmek faydalı olacaktır. 15 ile 64 yaşları arasında olanlar, “çalışma yaşındaki nüfus” olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda bu aralıktaki vatandaşlar, aktif nüfus olarak da kabul edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) aktif nüfus dönemini temele koyarak işsizlik tanımlamasını üç noktada yapmayı tercih etmiştir. Buna göre;

Bir kişiye işsiz denilmesi için o kişilerin referans dönemlerinde bir işte çalışmıyor olmalarının yanı sıra kimseye bağlı olmadan kendileri için de çalışmayan ve ücretli olarak istihdam edilmemiş olmaları gerekmektedir.

Kişiler çalışma için fiziksel ve ruhsal olarak hazır durumda olmalıdırlar. Bununla birlikte, istem dışı (gayri iradi) işsiz durumunda olmaları gerekmektedir.

Kişilerin iş arama durumunda ve bu çerçevede iş arama faaliyetleri içinde olmaları gerekmektedir (ILO, 1982) Bireylerin işsiz kabul edilebilmeleri için, son üç aylık süreçte en az bir kere iş arama kanallarından birini kullanmış olmaları da ayrıca aranan gerekliliklerdendir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2008: 23).

Türkiye İstatistik Kurumu referans döneminde istihdam edilmeyen (yevmiyeli, kâr karşılığı, ücretsiz veya ücretli olarak hiçbir iş kolunda çalışmamış ve bu tarz bir işle bağlantısı da bulunmayan) bireylerden son üç aylık süreçte (2014 yılından itibaren son 4 hafta olarak güncellenmiştir) iş aramak amacıyla en az bir iş arama kanalını kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapmaya hazır olabilecek durumdaki kurumsal olmayan çalışma çağında bulunan bütün kişilerin işsiz nüfus içinde yer aldıkları tanımını yapmaktadır (TÜİK, 2017).

Bütün bu tanımlamaların yanı sıra işsizliğin ölçülmesi, ekonomistlerin açıklamakta ve çözüm üretmekte zorlandıkları konulardan biri olarak ortaya çıkmaktadır. Ülkelerin veri analiz sistemlerinin ve istatistik kurumlarının yetersiz olması ya da bu konuda veri niteliği taşıyan bilgilere ulaşmaktaki kısıtlarla birlikte, gizli işsizlik, kayıt dışı istihdam ve eksik istihdam gibi olguların varlığı da sözü edilen sorunun çözüme

kavuşturulmasını zorlaştırmakta ve geciktirmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2008: 24).

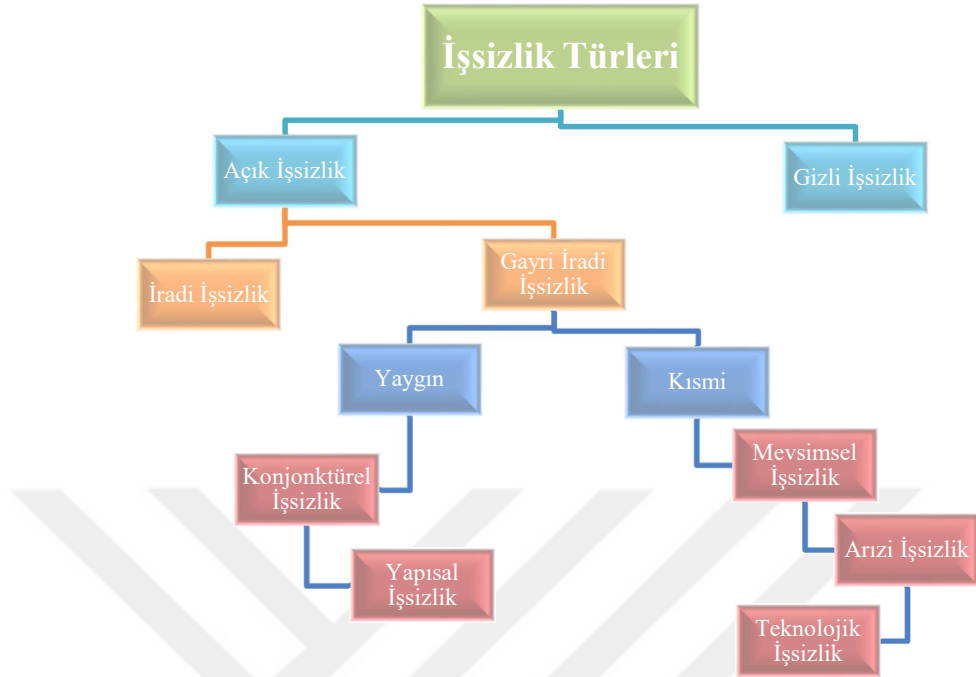
Bu bağlamda kavramın tanımlamasına ışık tutması ve karanlıkta kalan kısımların aydınlatılması adına işsizliğin, tanımına ilave olarak nasıl hesaplandığının da ifade edilmesi gerekmektedir. Genel olarak işsizliğin hesaplanması, standart olarak işsiz sayılarının iş gücüne oranlanmasıyla yapılmaktadır. Söz konusu oran aşağıda formülize edilmiş halde sunulmaktadır.

$$\text{İşsizlik Oranı} = (\text{Ekonomideki işsiz sayısı} / \text{İşgücü}) \times 100$$

Bu hesaplamayla ekonomideki işsiz sayıları, toplam işgücünün istihdam edilen kişi sayısından çıkarılmasıyla bulunmaktadır. İşgücü ise istihdam edilenlerle işsizlerin meydana getirdiği nüfusu kapsamaktadır (TÜİK, 2022).

1.2.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik kavramı; etkisi, zamanı, zararları ve ortaya çıkma şekli bakımından farklılık göstermekte ve bu nedenle farklı türleri bünyesinde barındıran bir olgu halini almaktadır. Bu sebeple işsizlik kavramının daha net olarak anlaşılabilmesi adına işsizlik türlerinin içermekte oldukları farklılar gözetilerek açıklanması gerekmektedir. Genel olarak dönemsel (konjonktürel), geçici (friksiyonel) ve yapısal olmak üzere üç kategoriye ayrıldığı görülen işsizlik türleri, literatürde, açık, gizli, iradi ve gayri iradi, yaygın, kısmi şeklinde çeşitli kırımlarda karşımıza çıkmaktadır. Literatürde yer alan kırımların, kaynaktan kaynağa az ya da çok sayıda olduğu görülmekte olsa da kavramın açıklanmasında eksik nokta kalmaması adına var olan tüm kırımlar aşağıda Şekil 1.1’de, kapsamlı bir biçimde alt başlıklarına indirgenerek gösterilmeye çalışılmıştır. İlgili kavramlar detaylandırılarak aşağıda başlıklar halinde açıklanmaya çalışılmıştır.



Şekil 1.1. İşsizlik Türleri

Kaynak: Andaç, 2010: 44'ten derlenmiştir.

1.2.1.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik, çalışma arzusu ve gücünde olup geçerli ücret düzeylerinde iş aramasına rağmen fiili üretime katılamayan emek faktörünün toplamını ve istatistiksel olarak tespit edilen rakamları ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle; bir kişinin geçimini sağlamak ya da para kazanmak için yapacağı bir işinin bulunmaması halidir (Bozdağlıoğlu, 2008: 47). Açık işsizlik, söz konusu durumda olan kişilerin hür iradeleri ile iş gücüne katılmaktan kaçındıkları iradi işsizlik ve istem dışı olarak istihdam dışı kaldıkları gayri iradi işsizlik olarak kendi içinde ikiye ayrılmaktadır.

İradi işsizlik, çalışma koşullarındaki memnuniyetsizlik sebebiyle, sosyal yapıya bağlı olduğu görülen ve kişiden kişiye değişkenlik gösteren, uzun süredir iş aramasına rağmen bulamamış, bu nedenle cesareti kırıldığı için uzun bir süre boyunca da bulamayacağını düşünen bireylerin oluşturduğu bir olgudur. Bir nevi gönüllü işsizlik olarak da adlandırılabilir (Gençgönül, 2018: 5).

Emek piyasasında yer alan bireylerin kendi çabalarına bağlı olmayan nedenlerden dolayı işsiz kaldığı ve ellerinde olmayan sebeplerden ötürü işsizlikten kurtulamadığı açık işsizlik türü gayri iradi işsizlik olarak ifade edilmektedir. Gayri iradi işsizlik, iktisadi sistemin, iş bölümü ve organizasyonel dinamiklerinde yaşanan eksikliklerin neticesi olarak ortaya çıkmaktadır. Talep yetersizliğinin yol açtığı eksik kapasite sorunu gayri iradi işsizliğin temelini teşkil etmektedir (Eyüboğlu, 2003: 18).

Gayri iradi işsizlik kitlesel olarak belirli ya da toplu gruplar ve iş kolları genelinde iktisadi olarak kısa sayılamayacak dönemlerde görülmeye başladığında yaygın işsizlikten söz etmek yanlış olmayacaktır. Temelinde bütünüyle iktisadi nedenlere dayanan yaygın işsizlik, genellikle emek yoğun üretim yapan gelişmiş sanayi ülkelerinde görülmektedir. Konjonktürel ve yapısal işsizlik olarak iki başlıkta ele alınmaktadır (Boztepe, 2007: 15).

Konjonktürel işsizlik, dönemsel olarak efektif talepteki daralma sebebiyle ortaya çıkan işsizlik türüdür. Ekonomik durgunluğa bağlı olarak mal ve hizmet talebinde azalma olması, üretim hacminde daralmaya, işçi talebinin düşmesine, işe alımların azalmasına hatta çalışanların işlerini kaybetmesine sebebiyet verebilmektedir. Konjonktürel işsizlik literatürdeki bazı çalışmalarda efektif talep işsizliği adıyla da anılmaktadır. İşçi ücretlerinde düzenlemeye gidilmesi, kısa çalışma gibi bazı tedbirler alınmak suretiyle işçi maliyetlerinin düşürülmesine gayret edilse de durgunluğun yıkıcı etkisi çoğu zaman önlenememektedir. Serbest piyasa ekonomilerinde kimi işsizlik türleri kaçınılmazdır. Durgunluk dönemlerinde, üretilmekte olan mallara talebin azalması veya ürünlerin girdi masraflarında artış olması gibi etkenler, firmaların işgücü sayılarını sürekli olarak ayarlamalarını gerekli kılmaktadır (Lilien, 1982: 780).

Yapısal işsizlik tanımlamasında ülke içinde yürütülen ekonomik faaliyetlerin sürdürülmekte olduğu farklı katmanlardan söz etmek gerekmektedir. Ekonominin birbirinden farklı katmanlarına göre ekonomik aktivitelerin değişmesinden dolayı ortaya çıkan işsizlik türü yapısal işsizlik olarak ifade edilmektedir (Weinberg, 2011: 44).

Farklı iş piyasalarının emek arz ve talepleri birbirlerine göre farklılıklar göstermekte, bir iş piyasasında emek arzının fazla olma hali söz konusuysa; diğerinde emek talebinin fazla olması, bir diğerinin ise dengede olması mümkün olabilmektedir.

Sözü edilen dengesizliğin temel sebebi, açık işlerin gerektirdiği becerilerle iş arayanların sahip oldukları becerilerin uyuşmamasıdır. Kimi zaman söz konusu uyuşmazlığın nedeni teknoloji alanında ortaya çıkan gelişmeler olabilmekte; böyle bir durumda yapısal işsizliğe “teknolojik işsizlik” de denilebilmektedir. Kimi iktisat bilimciler, teknolojik işsizlik ve yapısal işsizliği aynı bağlamda incelerken bazıları ayrı ayrı ele almaktadır (Biçerli, 2009: 448-451).

İşsizlik, yaygın olmayan sınırlı iş kollarında ve belirli süre kısıtları altında dönemsel olarak ortaya çıktığında kısmi işsizlik adı altında nitelendirilebilmektedir. Kısmi işsizlik, mevsimsel, arızı ve teknolojik işsizlik gibi alt işsizlik türlerine sahiptir (Boztepe, 2007: 18).

Mevsimsel işsizlik, çalışanların sürekli olmayan işlerde istihdam edildiği sektörlerde ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Bütün sene boyunca değil de yılın belirli dönemlerinde çalışması için alım yapılan iş türleri mevsimsel veya geçici iş olarak tanımlanmaktadır. Mevsimsel işsizlik mevsimlerin gereklerine bağlı olarak kendini gösteren işsizlik türüdür. Kışın tarımsal faaliyetlerde, yapı ve inşaat işlerinde azalma olması ve bu azalmaya bağlı olarak bu sektörlerde istihdamın azalması mevsimsel işsizliğin örnekleridir (Schwartz vd., 1986: 268).

Arızı işsizlik, işin lokasyonunun ya da işçinin ikametgahının değişmesi sebebiyle, emek arzı ile emek talebinin eşzamanlı olamamasından kaynaklanan işsizlik türüdür ve arızı (friksiyonel) işsizliği tam anlamıyla ortadan kaldırmanın imkânı bulunmamaktadır (Talas, 1997: 138).

Arızı işsizlikte, değişik zamanlarda, kentler ve endüstriler arasında işe girme ve işten ayrılmaların tesadüfi dalgalanmalar şeklinde ortaya çıkmakta olduğu görülmektedir (Simon, 1988: 715).

Makineleşmenin artması ve çeşitli otomasyon sistemlerin gelişmesi ile teknolojik dönüşümün hızlanarak üretim faktörleri arasında emeğin yerini almasıyla ortaya çıkan işsizlik türü teknolojik işsizlik olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu işsizlik türünün genellikle teknik alanda ortaya çıktığı görülmektedir. Yapısal işsizlikle büyük

benzerlikler göstermekte olsa da kısa dönemde istihdam azaltıcı, uzun dönemde ise istihdam yaratıcı rol oynaması ile yapısal işsizlik ile farklılaşmaktadır (Yaman, 1977: 46).

1.2.1.2. Gizli İşsizlik

Üretim teknolojileri sabit kalmak şartıyla herhangi bir üretim basamağında olan bir kısım işgücünün üretim dışında tutulması halinde üretim hacminde herhangi bir azalma gerçekleşmiyorsa gizli işsizlikten bahsedilebilmektedir (Işığınok, 2021: 116). Bu tanımlamadan hareket ederek verimsiz çalışmaya bağlı olarak bireyin üretime oldukça düşük düzeyde katkısı bulunmaktadır ya da hiç katkısı olmamaktadır.

Gizli işsizlik ile ilgili olarak 1936 yılında literatüre katmış olduğu çalışmasında Robinson, toplumlarda, işsiz kalan bireyleri koruyan işsizlik sigortası, işsizlik ödeneği ya da benzeri desteklerin olmaması durumunda söz konusu kişilerin hayatlarını idame ettirmek adına niteliklerinin altında da olsa mutlaka farklı bir ortamda çalışmaya devam edeceklerini dolayısıyla verimliliklerinde bir düşüş meydana gelmiş olsa da işsiz sayılmayacaklarını bunun da efektif talep yetersizliğine yol açacağını, bu durumun istihdam hacmini daraltırken işsizlik oranlarını değiştirmeyeceğini ifade etmektedir (Andaç, 2010: 44).

Gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde yaygın olarak görülen gizli işsizlik genel olarak kamu ve tarım sektöründe görülebilmektedir. Tarım sektörü kapsamında özellikle aile işletmelerinde, makineleşmenin yaygınlaşmasına karşın bu iş için çalışmakta olan aile bireylerinin sayısında azalma olmaması, kamu tarafında ise yalnızca istihdam alanı yaratmak amacıyla gerçekleştirilen ihtiyaç dışı kadrolaşmalar, gizli işsizliğin örnekleridir. Bununla birlikte, “cesareti kırılmış” işçiler de gizli işsiz olarak kabul edilmektedir. Bu bireyler çalışmak isteyen fakat mevcuttaki açık iş alanlarının kısıtlı olması ve şartların kendileri için faydalı olmayacağını düşündüklerinden ötürü iş aramayı bırakmış kişilerdir. İş aramadıklarından dolayı bu bireyler devletin resmi istatistikleri içinde “işsiz” olarak kabul edilmemektedirler (İslamoğlu, 2014: 125).

Türkiye, sanayileşmekte olan bir ülke olduğu için işsizlik türleri içerisinde önemli bir paya sahip olan gizli işsizlik özellikle tarım sektöründe kendisini yoğun bir şekilde

göstermektedir. İstihdam edilenlerin önemli bir bölümünün tarımsal üretimde çalışıyor görünmesinin yanı sıra, bunların tarımsal üretim alanından çekilmesi halinde üretim miktarında çok büyük bir değişme olmayacağı da yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde, çalışanların önemli bir kısmı, gizli işsizlik oranının çok düşük olduğu sanayi sektöründe istihdam edilmek amacıyla kentsel alanlarda yoğunlaşmıştır (Eyüboğlu, 2003: 40).

Tarımsal iş yoğunluğunda azalmanın yaşandığı dönemlerde bazı tarım işçileri, yaşadıkları ya da çalıştıkları tarımsal alanlardan ayrılarak kentlere gitmekte, bazıları ise köylerinde kalarak azalan iş imkanlarını daha fazla insanla paylaşmaktadırlar. Görünüşte işsiz olanlardan bazılarını söz konusu işlerden çekip almak mümkün olsa, ortaya çıkacak sonuç milli hâsılada hiçbir değişme olmaması hali olacaktır. Gizli işsizliğin temel sebeplerinden biri, tarım alanındaki bu durum şeklinde açıklanmaktadır. Bu bağlamda tarım sektörü çalışanları hem mevsimsel hem de gizli işsizlik ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır (Zaim, 1997: 171).

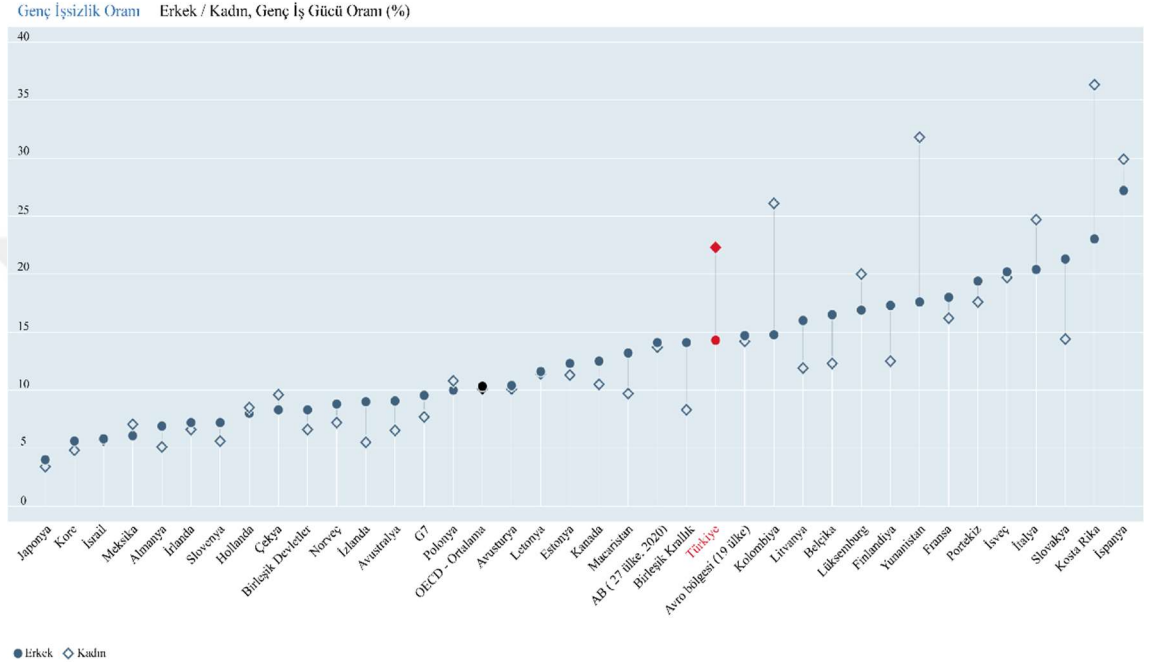
1.2.2. Genç İşsizlik

Genç işsizlik, önceki bölümlerde ifade edilmiş olan dönemsel, geçici ya da yapısal işsizlik türlerinden farklı bir kırılımı işaret etmediğinden ayrı bir işsizlik türü olarak değerlendirilmemektedir. Bu sebeple, işsizliğe tüm işsizlik türleri altında maruz kalan genç nüfusu kapsayan yeni bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. OECD, BM ve ILO gibi uluslararası kuruluşlar 15-24 yaş aralığında istihdam dışında kalan genç nüfusu genç işsizler olarak tanımlamaktadır (Taş, vd., 2018).

İşsizlik, toplumun her düzeyinde birçok sosyo – ekonomik zarara yol açsa da gençlere verdiği zarar göz önüne alındığında gençlerde bu durumun daha belirgin olduğu ve genç işsizliğinin genel işsizlik sorununa nazaran daha sıkıntılı ve öncelikli olarak üstüne düşülmesi gereken bir konu olduğu görülmektedir (Ören ve Yüksel, 2012: 34-36).

Genç işsizlik konusu ile ilgili tanımlamaların ardından genç işsizlik rakamlarının sunulmasının genç işsizlik konusunun ne denli öneme sahip olduğunun anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Genç bireylerin istihdam dışında kalmalarının gerek

lkeler gerekse Türkiye bazında büyük sorunlar yaratabilecek bir potansiyel taşıdığını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu amaçla güncel genç işsizlik rakamları cinsiyet ayrımını da içerir şekilde OECD lkeleri bazında karşılaştırmalı olarak Grafik 1.2’de, Türkiye özelinde de Grafik 1.3’de sunularak, aşığıda değerlendirilmeye çalışılmıştır.



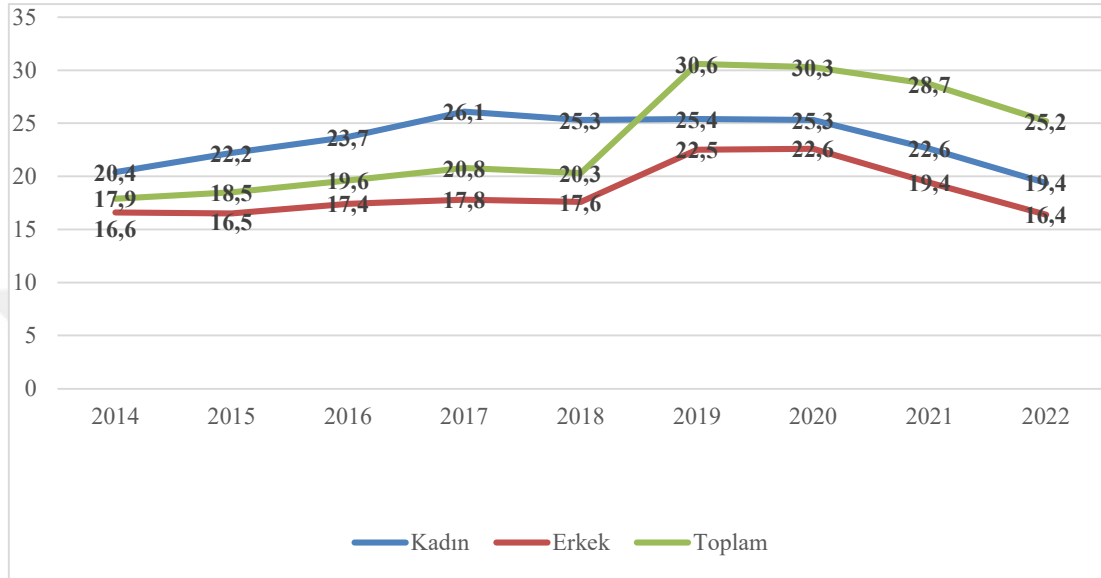
Grafik 1.2. OECD lkeleri Cinsiyet Ayrımı Bazında Genç İşsizlik Oranları (%)

Kaynak: <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>, 2023.

Grafik 1.2 incelendiğinde, en düşük genç işsizlik oranına sahip ülkenin Japonya, en yüksek orana sahip ülkenin ise İspanya olduğu görülmektedir. Cinsiyet ayrımına göre bakıldığında ise Kosta Rika %36,3 oranla en yüksek kadın genç işsizlik oranına sahip ülke konumundadır. Genç işsizlik rakamları OECD ortalaması erkeklerde %10,3 düzeyinde, kadınlarda da %10,1 olarak karşıımıza çıkmaktadır. Grafik 1.2’ye göre genç işsizlik rakamlarının genel olarak erkeklerde kadınlara göre yüksek olduğu, kadın genç işsizlik rakamlarının erkeklerden yüksek olduğu ülkelerde ise kadınlarda görülen genç işsizlik ile erkeklerde görülen genç işsizlik rakamları arasındaki farkın çok yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Söz konusu grafik Türkiye aşığından ele alındığında, Türkiye’de genç işsizlik oranının erkeklerde %14,3 düzeyinde olduğu, kadın genç işsizlik oranının ise %22,3

olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'nin kadın genç işsizlik sıralamasında OECD ülkeleri arasında en yüksek altıncı orana sahip ülke konumunda olduğu görülmektedirken hem erkeklerde hem de kadınlarda OECD ortalaması üzerinde oranlara sahip olduğu anlaşılmaktadır.



Grafik 1.3. Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2022

Cinsiyet ayrımına göre genç işsizlik rakamlarının sunulduğu Grafik 1.3 değerlendirildiğinde; 2014-2022 yılları arasında kadınlarda genç işsizlik rakamlarının erkeklere oranla sürekli yüksek seyrettiği, 2014-2018 yılları arasında ise kadın genç işsizliğinin toplam genç işsizlik rakamlarından bile yüksek olduğu görülmektedir. 2019-2022 döneminde erkeklerde genç işsizlik rakamlarında önceki yıllara nazaran kuvvetli bir yükseliş olduğu ve kadın erkek işsizlik farklarının nispeten azaldığı ve birbirine yaklaşmış olduğu ayrıca toplam genç işsizlik rakamlarının geçmiş yıllara göre oldukça arttığı anlaşılmaktadır.

Karşılaştırmalı OECD ve TÜİK hanehalkı işgücü araştırması grafiğinde görüldüğü üzere, gençlerin iş gücü piyasası dışında kalmaları, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine, coğrafi konumlarına, ekonomik, sosyo – kültürel ve demografik yapılarına göre değişiklik göstermektedir. Değerlendirmeye konu olan ülkelerin bazılarında genç işsizlik oranları makul seviyelerde kabul edilebilecek düzeyde olmasına rağmen büyük çoğunluğunda oldukça yüksek oranlarda olması ülkelerin gelecek planları açısından

karamsar bir tablonun ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Gençler her ülke için iktisadi kalkınmanın temelini oluşturur nitelikte bireyler olarak görülmektedir. Söz konusu bireylerin iş gücünün dışında kalması toplumları sadece ekonomik olarak değil uzun vadede ortaya çıkaracağı sorunlar bakımından sosyolojik olarak da olumsuz etkileyeceğinden, gençler toplumdaki diğer bireylere nazaran üzerinde hassasiyetle durulması gereken kişiler konumunda bulunmaktadır. Özellikle cinsiyet ayrımı hususunda genç nüfus arasında kadınların erkeklere oranla işsizlik konusunda daha fazla desteğe ve hatta pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duyduklarını belirtmek abartılı olmayacaktır. Genç kadınlarda görülen uzun süreli işsizliğin yansımalarının, sosyolojik boyutta genç erkeklere göre nispeten daha sancılı süreçleri beraberinde getirebileceği bu durumun da toplumsal sorunları derinleştireceği ve içinden çıkılmaz hale sokabileceği düşünülmektedir.

Zorunlu eğitim süreçlerini tamamlayarak ilk kez iş piyasasına atılan genç nüfusun, piyasaya girememesi ve iş hayatında tutunamama gibi risklere daha açık ve işsizlikten daha fazla etkilenen bir grupta yer aldığı görülmektedir. Genç işsizlik oranlarının, belirli bir yaş sınırı altında filtrelenmeyen tüm işsiz sayısından ülkeler bazında iki ya da daha fazla kat sayıda yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ortaya çıkan rakamlar, ülkeler için genç işsizliğin genel işsizlikten daha fazla dikkat edilmesi gereken makro ekonomik bir sorun olduğunu göstermektedir (Eurostat, 2017). İstihdama katılmada, işe giriş kalıplarının, işlerin mevcudiyetine göre işgücüne giriş çıkış hareketlerinin belirlenmesinde önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Genç işsizlik, gençlerin hiç iş bulamaması durumundan ziyade girdikleri işlerde uzun soluklu çalışamaması anlamını da taşımaktadır. İstihdamda bulundukları dönemlerin neden kısa olduğuna yönelik araştırmalar gençlerin çalıştıkları işlerden gönüllü olarak ayrıldıkları yönünde bulgular sunmaktadır. İşsiz gençler arasında mevcut işlerden gönüllü olarak ayrılma oranının, gençlerin iradeleri dışında işten çıkarılma oranlarına göre neredeyse iki kat fazla olduğu anlaşılmaktadır (Clark ve Summers, 1982: 205-206).

Genç işsizliğin işgücü piyasasına katılım durumuyla güçlü bir bağlantısı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumun özellikle işgücü piyasasına henüz girmemiş olan 25 yaşın altındaki gençler açısından oldukça önemli bir olgu olduğu görülmektedir. “Okuldan İşe

Geçişleri” (School to Work Transition)¹ karakterize eden işe giriş kalıpları ve türlerinin yaşa, niteliğe ve mesleki eğitim ve öğretime bağlı olduğu gözlemlenmektedir. Genç işsizlik açısından işgücü piyasasına katılım kalıpları dikkate alındığında, Avrupa ülkeleri arasında genç işsizlik boyutlarının ve dinamiklerinin zaman içerisinde değişime uğradığı görülmekte ve genç işsizlik rakamlarının ülkeler bazında birbirine yaklaşılarak artış gösterdiği anlaşılmaktadır (Dietrich, 2012: 5).

Uluslararası Çalışma Ofisi’ne (ILO) göre, küresel genç işsizlik oranı %13’tür; bu oran genel işsizlik rakamından %4,3 daha yüksektir. ILO, *Dünya Sosyal ve İstihdam Görünümü - Trendler 2019* başlıklı raporunda, “25 yaşın altındaki gençlerin iş bulma olasılığının yetişkinlerden daha az” olduğunu ifade etmektedir (ILO, 2019).

NEET konusunun temelini oluşturduğu düşünülen genç işsizlik kavramı hakkında bilgilendirme yapıldıktan sonra, gençlerin istihdam dışında kalmalarının nedenleri ortaya konularak kavramın yapısal bir sorun haline dönüşmemesi adına fikir ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda genç işsizliğin nedenleri takip eden başlık altında ifade edilmeye çalışılacaktır.

1.2.2.1. Genç İşsizliğin Nedenleri

Genç işsizliğin nedenleri ele alınırken ülkenin genel ekonomik performansı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu sebeple, genç işsizlik kavramı ile işsizliğin genel kavramsal çerçevesi arasındaki bağlantının ortaya konulması gerekmektedir. Söz konusu bağlantının ortaya çıkarılabilmesi için ekonomik performans değişkeninin dikkate alınması gerekliliği doğmaktadır.

Bu gerekliliğin altında yatan amaç ise ekonomik performansın genel işsizlik ve dolayısıyla genç işsizlik olgusuyla ilişkili olmasıdır. Bu bağlamda değişken, genç

¹ Okuldan işe geçiş, bir süreç olarak, iş başı eğitim, çıraklık, ortak eğitim anlaşmaları veya öğrencileri iş piyasasına girmeye hazırlamak için tasarlanmış diğer programlara atıfta bulunan bir ifadedir (Thomas, Ng., Daniel, F., 2007: 114-116).

işsizliğin genel işsizliğe bağlı olduğu gerçeğini de kuvvetli bir şekilde yansıtmaktadır (Bacher, vd., 2017: 9).

Emek arz ve talebinin işgücü piyasasında yeterli bilgiye sahip olmaması, dezavantajlı genç işgücünün iş bulmasına engel teşkil etmektedir. Ayrıca gençler iş kurma ve geliştirme konusunda finansal, sosyal ve fiziksel sermayeye erişimde dezavantajlıdır. Bu durumun nedeni çoğunlukla, kişisel kaynak ve tasarruf eksikliği, güven eksikliği ile iş deneyimi ve beceri eksikliği şeklinde görülmektedir. Ayrıca ekonomilerde uluslararası rekabet kayıpları ve krizler, işgücü piyasalarının kırılğan yapısı, yeni istihdam alanları oluşturulamaması, ücret dışı maliyetler yüksekliği ve cömert refah devleti uygulamalarından dolayı yeterli istihdam fırsatlarının bulunmaması, genç işsizliğini artıran faktörler arasında değerlendirilmektedir (Schmid, 2013: 42).

Ülkelerin genel ekonomik yapılarının genç işsizlik nedenleri arasında değerlendirildiği görülmektedir. Büyümeyen ekonomiler büyük işsizlik sorunlarıyla boğuşmakta ve gençler de bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Ekonomi çöktüğünde ve işler iyi gitmediğinde, küçük girişimcilerin ekonomiyi ve işletmeyi destekleyecek hizmetler sunmaları için hiçbir fırsat kalmayacaktır. Özellikle küresel krizle birlikte örneğin 2008 ve 2009 yıllarında genç işsizlikte büyük artışlar olması bunun iyi bir örneğidir (Sánchez, vd., 2012: 17).

Genç işsizliğin nedenleri genel olarak değerlendirildiğinde, konunun öncelikle dönemsel ve yapısal işsizlik açısından ele alınmanın önemli olduğu görülmektedir. Konjonktürel dalgalanmaların neden olduğu işsizlik, toplumun tüm kesimleri açısından olumsuz sonuçlar doğursa da krizin yarattığı etkinin daha yoğun hissedildiği kesimin genç işgücü olduğu anlaşılmaktadır. Bunun nedeni, esas olarak, işverenlerin kriz zamanlarında kıdemsiz genç çalışanları öncelikli olarak işten çıkarma eğiliminde olmalarıdır (Blanchflower ve Freeman, 2000: 4). Gençlerin işten çıkarılması, kendilerine yapılan beşerî sermaye yatırımlarının ve kıdem sürelerinin düşük olması sebebiyle, işveren için daha avantajlı görülmektedir. Bu bağlamda, beşerî sermaye yatırımlarının düşüklüğü, gençlerin işgücü piyasasına girmesindeki en büyük engel olarak

gözükmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere, yapısal işsizlik, genç işsizliğinin temel belirleyicilerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Baran, vd., 2013: 67).

Belirtilen konjonktürel ve yapısal tüm bu olumsuz istihdam koşullarına ilave olarak genç nüfustaki artış hızının da yaratılan iş miktarına göre oldukça fazla olduğu ve rekabeti arttırarak, yapısal sorunlarla boğuşan genç işgücünün istihdama katılmasını daha da zorlaştırdığı anlaşılmaktadır (Adıgüzel, 2021: 104).

Freeman 1979'da yayımladığı çalışmasında, genç işsizlik kavramının, talep yönlü ve arz yönlü iki farklı bakış açısı ile ele alınarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Talep odaklı görüş, ekonomik yapının asgari ücret politikalarının düşük ücretli iş fırsatlarının sayısını azaltması nedeniyle genç nüfusun istihdama katılması önünde kısıtlar yarattığını, gençlerin kısa süreli ve yüksek ücretli işlerin büyümesine kapıldığını böylece iş verenler tarafından tercih edilmediğini ayrıca gençlerin yüksek ücretli kayıt dışı işlere yönelmesine sebep olduğunu savunmaktadır. Arz yönlü görüşe göre ise, gençler çoğu zaman başvuru yapacakları iş için beklenen gereklilikleri taşımamakta ve işe başlangıçta kendilerine sunulan cari ücret seviyesi düşük olduğundan işi kabul etmek yerine çalışmamayı tercih etmektedirler.

Freeman'ı destekler nitelikte ILO'ya göre de genç işsizliğinin sebeplerini işgücü piyasası, arz talep dengesi ve bilgi düzeyi açısından değerlendirmek daha kapsamlı bir perspektif sunmaktadır. Arz yönlü nedenlerin başında, genç işgücünün nitelik ve beceri düzeyinin, işgücü piyasasında aranan koşullara uymaması gelmektedir. Bu çatışma, temelinde teknik ve teknik olmayan becerileri içermektedir (ILO, 2010: 6-7). İşverenler, teknik yeterliliğin yanında sayısal beceriler, okuryazarlık, uyumlu olmak ve inisiyatif almak gibi teknik olmayan becerileri de aramaktadırlar. Bahsedilen bu tarz becerileri olmayan gençlerin iş gücüne katılımları zorlaşmaktadır. Bu durum gençlerin eğitim hayatları süresince aldıkları eğitim içeriğinin kendilerine kazandırdığı becerilerle işgücü piyasasında talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır (Schmid, 2013: 16).

Yeterli olmayan ve istihdam yaratmayan büyüme ise talep yanlı sebeplerin başında gelmektedir. Bu durum sadece yüksek işgücü devri ve iş istikrarsızlığı yoluyla

gençlerin statüleri üzerinde değil, aynı zamanda moralleri, iş sorumlulukları, tutum ve davranışları üzerinde de etkili olmaktadır. İşverenlerin genç işgücüne yönelik ayrımcı tutumu, talep yanlı işsizliğin bir başka nedenidir. Bu tutumun oluşmasındaki temel düşünce, gençlerin yeterince deneyimli olmamalarından kaynaklanmaktadır. Özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde, kıdem tazminatı ilkesi göz önünde bulundurularak en başta işten çıkarılanların gençler olduğu görülmektedir (OECD, 2021: 19-20).

Siyasi ortamın yapısı da genç işsizlik sebepleri arasında gösterilmektedir. Ülke gençliğini geçim sıkıntısı, işsizlik, toplumsal refah ve diğer sosyolojik ve psikolojik kaygılarından arındırıp, ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda hayallerine odaklanmaya ve hayallerini gerçekleştirmeye yönelik çalışmaya teşvik edecek olumlu bir ortam yaratmak siyasi iradenin öncelikli görevi olmalıdır. Bu şekilde bir odaklanmayı sağlayacak ve arkasında duracak siyasi irade tüm toplumlar için çok gereklidir. Gençlik, ülkenin kalkınmasına öncülük edebilecek olan siyasi iradenin tam da kendisi konumundadır. Ülkenin siyasi istikrara sahip olmaması ve siyasi otoritenin bu alana bakış açısı gençlerin iş bulabilecekleri ya da kurabilecekleri alanların büyümesini sağlayabileceği gibi yok olmasına da sebep olabilecektir (Yıldız, 2019: 30-31).

Teknolojideki devrim ve bunun sonucunda tüm alanlardaki büyüme ve küreselleşme tüm dünyayı etkilemektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkeler hem ekonomik kalkınma hem de nüfus açısından hızla büyümektedir. Büyüyen ekonomiler, hizmetler için geniş fırsatlar sunmakta ve girişimcilere farklı alanlarda küçük işletmeler kurma imkanları yaratmaktadır. Bilgi teknolojileri hizmetleri, finansal hizmetler, seyahat ve turizm, gıda, tedarik zinciri, sağlık hizmetleri ve daha birçok alanda bireysel girişim için büyük fırsatlar olduğu görülmektedir. Bazı ülke ekonomilerinin hedeflenen büyüme rakamlarının uzağında kaldığı ve işsizlik sayılarının da artış göstermekte olduğu bu sebeple genç işsizliği sorununu çözüme kavuşturma konusunda yeterli motivasyonu sergilemediği görülmekte iken daha yüksek ekonomik büyüme kaydeden gelişmekte olan ülkelerde de genç işsizlik sorununu çözme konusunda bir gelişme olmaması ilginç görülmektedir (Erdayı, 2009: 135).

Bazı ülkelerde toplumların sosyal ve kültürel yapısının, girişimleri ve girişimciliği teşvik etmeye uzak kaldığı görülmektedir. Birçok toplum, gençlerin eğitim süreçleri sonunda bir an evvel iş bulmalarını ve ailelerini geçindirmek için maaş almalarını sağlayacak bir eğitim almalarını beklemektedir. Ekonomik zorunluluklar da ailelerin gençleri uzun vadeli fırsatlara değil kısa vadede iş aramaya ve istihdama katılmaya teşvik ettiğini göstermektedir. Bazı durumlarda ise ailelerin dışında belirli kast veya toplumsal sınıfın da belirli meslekleri uygulamaya alıştığı ve bu nedenle girişimciliğin toplumun sadece belirli kesimlerinin ayrıcalığı haline geldiği anlaşılmaktadır. Ekonomik durumun yanı sıra kültürel görünüm nedeniyle de gençlerin isyan ve şiddet olaylarının çok yüksek olduğu toplumlarda, gençler ne iş bulmalarına yardımcı olacak eğitimler olarak ne de girişimcilik konusunda elini taşın altına koyarak zamanını boşa harcamak istememektedir (Çalışkan, vd., 2013: 30).

Genç işsizliğin nedenleri arasında, uygulanan yanlış ve uygun olmayan eğitim politikalarının olduğu da düşünülmektedir. Bugün çoğu ülkede eğitim sistemi, gençlerin akademik bilgiye dayalı niteliklerini kazanmalarını ve iş aramaya hazırlanmalarını sağlamaya yöneliktir. Öğrencileri liderlik vasıflarıyla donatmak, farkındalık yaratmak ve onlara girişimcilik eğitimi vermek üzerine çok az politika olduğu veya bu konuya hiç odaklanılmadığı anlaşılmaktadır. Son zamanlarda birçok üniversitede girişimcilik üzerine özel kurslar ve eğitim modülleri sunma eğilimindedir. Çoğu durumda öğrenciler, gerekli becerilerle donatılmadıkları için kalıpların dışında düşünmeye çalışmazlar. Özellikle kentsel alanlarda kadınların eğitim düzeylerinin artmasıyla işgücü arzında meydana gelen artışın da genç işsizliğinin yükselmesine neden olan bir faktör olduğu değerlendirilmektedir (Ercan, 2007: 31).

Gençler, ülkelerin geleceği adına en önemli ve kıymetli nüfus bölümünü teşkil etmektedirler. Bir ülkede genç nüfusun fazla olması, üretim faktörlerine yapılacak yatırımlara daha büyük ölçüde önem ve ağırlık verilmesine olanak sağlayacak bu sayede de ülkelerin kalkınmasında ve gelişmesinde kilit rol oynayacaktır. Bu sebeple genç nüfus titizlikle yetiştirilmeli, eğitim süreçlerinden istihdama geçiş aşamalarında gerekli destek sağlanmalı ve bilhassa genç nüfusun atıl kalması önlenmelidir. Bu bağlamda genç işsizliğin önlenmesi ve işsiz durumdaki gençlerin işgücüne tekrardan kazandırılmaları ile

ilgili neler yapılabileceğine dair takip eden başlık altında değerlendirilmeler yapılmaya çalışılacaktır.

1.2.2.2. Genç İşsizliğin Önlemesine Yönelik Faaliyetler

Genç işsizlik kavramının nedenleri değerlendirildiğinde ekonomi ve eğitim politikalarının ya da sosyal politikaların sebep olduğu etkenler ile karşılaşılmaktadır. Bu etkenler hükümet politikalarına bağlı ve uzun vadede sonuç vermesi beklenen yapılara sahip olduğundan gerçekleştirilebilir ya da sürdürülebilir görülmemektedir. Genç işsizliğin nedenleri arasında dikkat çeken kavramlardan biri olan ve belki de kısa vadede sonuç alınarak genç işsizliğin önlenmesine yardımcı olabileceği düşünülen olgu genç girişimciliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Genç girişimciliğinin geliştirilmesi yalnızca kamu otoritesine bağlı olmayıp, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarınca da desteklenebilecek bir yapı olarak görülmektedir. Bu bağlamda genç girişimciliğinin desteklenmesi ve geliştirilmesi ile kamu sektörü tarafından sırtlanan toplumsal yükün özel sektör ve diğer toplumsal kuruluşların da desteği ile hafifletilebileceği düşünülmektedir.

Hükümet politikalarının amacı, çerçevesi ve uygulanma kararlılığı bakımından gençlerin iş bulabilecekleri ya da kurabilecekleri bir ekonomik yapının temelini belirlemek ve devamlılığını sağlamaktır. Politikaların, genç girişimciliğine ivme kazandıracak ortamı sağlaması, programın uygulanmasına destek olanları teşvik etmesi ve yardımcı olması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca söz konusu politikaların ulusal, bölgesel ve yerel düzeylere yayılması sağlanmalıdır. Politika direktiflerinin genç girişimciliğini teşvik etmek ve desteklemek için kesin adımlar atılabilmesi adına iş, bankacılık, eğitim ve diğer sektörleri oyuna dahil etmesi gerekmektedir. Çeşitli finansal desteklerle istihdamı arttırma amacıyla olan, aktif istihdam politikalarından biri olan ücret/istihdam sübvansiyonları, gelişmişlik düzeyi bakımından farklılıkları olan ülkelerde işverenlere ve bireylere hükümetler vasıtasıyla vergi indirimi, sosyal sigorta prim sübvansiyonları ve ücret sübvansiyonları gibi finansal teşvikleri içermektedir. Söz konusu teşviklerin, genç kesimlerin istihdamını arttırmakta nadiren de olsa başvurulan bir yöntem olduğu görülmektedir (Işıkoğlu, 2013: 137).

Herhangi bir endüstride, destek hizmetleri ve yeni ticari girişim ağları yaratma fırsatları sağlayan sektör kamu sektörüne nazaran büyük ölçüde özel sektör olmaktadır. Sosyal sorumluluktaki rollerine benzer şekilde, özel sektör, gençliği geliştirmeye yardımcı olacak çok güçlü bir platform oluşturabilecek, böylelikle gençlere hem çeşitli alanlarda destek olabilecek hem de rehberlik edebilecek ortam yaratabilecektir. Sanayi girişiminin çok önemli veya çok aktif olmadığı toplumlarda genç girişimciliği teşvik edilemeyeceği ve dolayısıyla istihdamın istenilen düzeyde sağlanamayacağı beklenmektedir (Sevinç, 2018: 74).

Her girişimcinin karşılaştığı bir diğer büyük engel de finansal destek ve finansman eksikliğinin yanı sıra yeni işleri kuluçkaya yatırmak için gereken rehberliğin eksikliğidir. Çoğu zaman herhangi bir girişimde bulunmaya çalışanlar bunu ailelerinden ve arkadaşlarından borç alarak ya da birikimlerini kullanarak yapmaktadırlar. Bir süre sonra işletme kaynak yetersizliğinden zarar görmeye başlamakta ve sonunda borç tuzağına düşmektedir. Bu hususta bankacılık ve mali yardım kolayca sağlanmalıdır ki bu da ancak politika yapıcıların aktif desteği ve katılımıyla gerçekleşebilir. Günümüzde risk sermayedarları yeni girişimleri finanse etmektedir. Ancak bu, toplumun geniş kesimlerine değil, çok az kişi için ulaşılabilir konumdur. Öte yandan gençlere eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilerek onların girişimcilik finansmanı için edindikleri kredileri amacına uygun kullanmalarına yardımcı olunmalıdır (Biçerli, 2009: 496).

Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkenin yüksek genç işsizlik sorunlarıyla mücadele içinde olduğu görülmektedir. 1980'lerden bu yana uygulanan neo-liberal politikalarla birlikte üretimin ve yeni teknolojilerin küreselleşmesinin, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede işsizliğin artmasına yol açtığı anlaşılmaktadır. İşsizliğin genel olarak toplumun tüm katmanlarını etkilemekle birlikte gençler açısından da derinden hissedilmeye başlandığını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Özellikle 2007'de dünya genelinde etkili olmaya başlayan küresel kriz, işsizliğin artmasına ve 2009 yılı sonuna kadar geçen sürede etkisini sürdürerek 7,8 milyon gencin mevcut işsiz gençlerin arasına katılmasına sebep olmuştur. Krizden önceki son on yıldaki ortalama işsiz sayısının 192 bin olduğu göz önüne alındığında, krizin mevcut durumu ne kadar kötüleştirdiği görülmektedir. Öte yandan, 2012-2013 yılları arasındaki küresel ekonomik durgunluk da

genç işsizlik sorununu derinleştirmiş ve gençlerin işsiz kalma süresini artırmıştır (Murat ve Şahin, 2011: 46).

Genç işsizlik, önümüzdeki yıllarda küresel boyutlara ulaşabilecek, toplumlar için sosyal ve ekonomik sorunlara neden olabilecek sorunlardan biri olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, gençlere yönelik istihdam yaratmanın gerekliliği üzerinde sıkça durulmakta ve çeşitli yöntemler ortaya atılmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalarda gençlere yönelik istihdam yaratma yöntemleri çerçevesinde girişimciliği teşvik ederek gençleri iş gücüne katma düşüncesinin yanında gençlerin bizzat girişimci faaliyetlerde bulunarak kendi istihdamlarını yaratacakları genç girişimciliği de bir alternatif olarak görülmektedir. Bununla birlikte, genç girişimciliğinin sürdürülebilir olmasına, uzun vadeli temelde küresel olarak daha çok tanınmasına ve teşvik edilmesine de ihtiyaç duyulmaktadır. Neticede bu alanın kesinlikle umut verici bir geleceğe sahip olduğu düşünülmektedir. Genç işsizlik birçok ülkede yaşanmakta olan küresel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Altınsoy, 2020: 70-71).

Eğitimi nitelikli bir yapıya kavuşturmak, toplumsal açıdan ve endüstri bakımından daha yüksek bir gelişmişlik ve refah düzeyine gelmek amacıyla aktif istihdam politikalarının uygulanması, küresel bir yaklaşımla hazırlanmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerde genç işsizlik sorunun çözülebilmesi için enflasyonun düşürülmesi, yabancı sermayenin girmesi için uygun ortamın sağlanması, emek piyasasının yapısal problemlerin çözülmesi gerekmektedir (Günaydın ve Çetin, 2015: 23).

İKİNCİ BÖLÜM

2. NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA NE DE YETİŞTİRMEDE OLMA (NEET) KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bir önceki bölümde NEET kavramının temelini oluşturan genç işsizlik kavramı açıklandıktan sonra takip eden başlıklarda NEET kavramı derinlemesine ifade edilmeye çalışılacaktır. NEET kavramı, genç işsizlikten farklı olarak belirli bir yaş grubu içerisindeki gençlerin eğitimde, yetiştirmede ya da istihdamda olmama durumlarını ifade etmek amacıyla literatüre giren bir kavramdır. Genç işsizler, en verimli çağlarında istihdam dışında kalarak ve katma değer yaratılmasına katkı sağlamayarak ülkelerin kamu maliyesi açısından ekonomik anlamda zarara uğramasına sebebiyet vermekteyken, NEET statüsünde bulunan genç nüfus ne eğitimde ne de istihdamda olmamaları ile ülkelerin bir bütün olarak ekonomik, psikolojik ve sosyo – kültürel anlamda sarsılmasına zemin hazırlayacaklardır. Kavramsal olarak içerdikleri farklılıklar nedeniyle “her NEET, genç işsizdir ancak her genç işsiz, NEET değildir” ifadesini kullanmak yanlış olmayacaktır.

2.1. NEET (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede Olma) Kavramı

NEET kavramı, “Not in Education, Employment or Training” İngilizce bir söz öbeğiyle belirtilen kavramın ilk harflerinden oluşan bir kısaltmadır. NEET kavramının ilk olarak 1988 yılında İngiltere’de, gençlerin “kariyer hizmetleri” kapsamında gruplandırılmasının bir sonucu olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Kavramın Türkçe karşılığı, "Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de İşgücünde/Çıraklıkta/Stajda/Yerleştirmede" şeklinde tercüme edilmektedir. Örneğin Kılıç (2014: 122), yaptığı çalışmada NEET terimini Türkçeye "Ne Eğitimde Ne istihdamda Ne Yetiştirmede" olarak çevirmiş ve "NEİY" olarak kısaltmıştır. Arabacı (2020: 103) da çalışmasında aynı kavramı; "Ne Eğitimde Ne İstihdamda" olarak çevirmiş ve kısaltma olarak "NENİ" kullanmıştır. Ancak Türkiye’de yapılan çalışmalarda genellikle ifadenin aynen İngilizce kısaltılmasında olduğu gibi "NEET" veya Türkçe karşılığı olan “Ne Eğitimde Ne İstihdamda” şeklinde kullanılmakta olduğu görülmektedir.

NEET, kavramsal anlamda ilk olarak İngiltere merkezli ortaya çıkmış olmasına rağmen çok kısa bir zaman aralığında birçok ülkenin politika yazınına girdiği, genç istihdamına ilişkin önemli bir gösterge olarak kabul edilerek OECD, ILO ve EUROSTAT gibi uluslararası kuruluşların gündeminde yer edinmeye başladığı görülmektedir. Farklı ülkelerde farklı tanımlamalara gidildiği görülmekte olsa da temel tanımlamanın “ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler” olarak kabul edilmekte olduğu anlaşılmaktadır (OECD, 2014: 16-18). Bu arada tanımsal farklılıklar genellikle tanımlama içeriğinden ziyade, tanımlamaya dahil olacak gençlerin hangi yaş aralığında olacağına ilişkin olarak ortaya çıkmaktadır. OECD’nin ve ILO’nun NEET tanımlamasında yaş aralığını 15-29 arasında kabul ettiği görülmekteyken, Avrupa Birliği dokümanlarında 15-24 yaş aralığının temel alındığını ifade etmek mümkündür (Kılıç, 2014: 130).

Avrupa İstihdam Komitesi’nin Göstergeler Grubu, NEET için standart bir tanım sağlamaya çalışmış, bunun için ise öncelikli olarak yaş grubu çerçevesinin oluşturulması gerekliliğinin, tanımsal standardın oluşturulmasına kolaylık sağlayacağı ifade edilmiştir. Avrupa İstihdam Komitesi bu bağlamda NEET’i, 15-24 yaşları arasında eğitim, istihdam veya iş başı kurslarında olmayan bireyler olarak tanımlamıştır (Avrupa Eğitim Fonu (ETF), 2015: 22-25).

Bununla beraber, genç nüfus denilince akla ilk olarak 15-24 yaş arasındaki nüfus gelmekte olsa da yaşanan iktisadi ve sosyal krizlerin 25-29 yaş grubu üzerindeki güçlü etkisi ve yükseköğretimden istihdama geçişte yaşanan sorunlar nedeniyle NEET yaş grubunun 25-29 yaş grubunu da içerecek şekilde 15-29 yaş grubu olarak genişletildiği düşünülmektedir (Salvà-Mut, vd., 2018: 3).

NEET terimi başlangıçta eğitim, istihdam ve yetiştirme kursları dışındaki 16-18 yaş aralığındakileri tanımlamak için oluşturulmuş olsa da günümüzde sıklıkla 24 yaşına kadar olan gençlerle ilgili olarak kullanılmaktadır. Ancak literatürde, farklı ülke örnekleri için üst yaş sınırının 29 hatta 34 yaşındaki bireyleri de içine alacak şekilde genişletildiği de görülmektedir (Yates ve Payne, 2006: 19-21).

Politika uygulamalarına ve hedeflerine bağılı olarak, NEET kavramı farklı ülkeler tarafından farklı şekilde tanımlanmaktadır. Kavramın ilk ortaya çıktığı Birleşik Krallık'ta ilk zamanlarda 16-18 yaşları arasındaki eğitim, istihdam veya eğitimde olmayan bireyler için kullanılmakta olduğı görülmektedir (Coles, vd., 2002). Konu ile ilgili son çalışmalar incelendiğinde ise İngiltere dahil çoğı Avrupa  lkesinde NEET kavramının 15-25 yaşları arasında herhangi bir eğitim almayan, herhangi bir işte çalışmayan ve herhangi bir eğitime katılmayan bireyler olarak tanımlanmakta olduğı anlaşılmaktadır. Yeni Zelanda'da ise kavram 15-19 yaş arası bireyleri kapsamaktadır. Kore ve Japonya'da kavram, işgücü piyasasına katılımın yanı sıra sosyal entegrasyon da dikkate alınarak tanımlanmaktadır (Eurofound, 2012; OECD, 2019). Bu bağlamda Japonya NEET'i 15-34 yaşları arasında işgücünün bir parçası olmayan, herhangi bir okula gitmeyen ve ev hanımı olmayan bireyleri NEET kavramının içerisine katmaktadır. Kore ise NEET'i 15-34 yaşları arasında okulu bırakmış, iş bulmak için herhangi bir kanala başvurmamış, işsiz, evli olmayan ve işsiz olan bireyler olarak tanımlamaktadır (Kılıç, 2014: 123).

Avrupa Birliğı düzeyinde ne eğitimde ve ne istihdamda yer alan (Not in Education, Employment and Training, NEET) genç nüfus, çözülmesi gereken bir sorun olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Eurostat 2018 verileri çerçevesinde; Avrupa'da yaşamakta olan 20-34 yaş arasında yer alan genç nüfusun neredeyse %16,5'lik kısmı hem emek pazarının hem de eğitimin dışında kalmış durumdadır (Eurostat, 2019).

NEET kavramının yaş olarak sınırları çizilmek istendiğinde, farklı amaçlar doğırtusunda 15-17, 15-19, 15-24, 15-34, 18-24, 20-24, 20-34, 25-29 gibi çok farklı grupları içeren çalışmalara rastlanmaktadır (European Commission Employment Committee, 2011: 2).

NEET tanımlamasının kavramsal kapsamının ifade edilmesinde yaş aralığı kriteri belirlenmesinin önemli bir olgu olduğı anlaşılmaktadır. Yaş aralığının dünya genelinde kabul görecek şekilde bir standarda oturtulmasının, terimin kavramsal netliğı ve açıklayıcı gücü açısından önemli sonuçlar doğıracağı aşıkardır. Ancak bu şekilde bir standart oluşturmak son derece gücü olduğı gibi, NEET kavramına dair yaş grubu konusunda ortak bir bilgiye pek rastlanmamaktadır (Samoilenko ve Carter, 2015: 1-4).

Yaş grubu oluşturulurken çizilmeye çalışılan çerçeve sınırlarında yaşanan değişim belirli sonuçları da beraberinde getirmektedir. NEET kavramının kategorize edilmesinde ortaya çıkan temel zorluk farklı geçmişlere ve koşullara sahip çok çeşitli bireylerin tek bir grup altında toplaması ve bunu yaparken söz konusu gençlerin kim olduklarından çok ne olmadıklarına göre tanımlamasıdır (Yates ve Payne, 2006: 11).

Genç nüfus, ülkelerin sosyal ve ekonomik kalkınması için önemli bir faktör ve varlık olarak kabul edildiği gibi NEET kavramının ortaya çıkmasında, gelişmesinde ve önemli bir olgu halini almasında da önem arz etmektedir. Öte yandan bu varlığın etkin bir şekilde kullanılamaması ülkeler için önemli bir kaybı temsil etmektedir. Bu bağlamda kavramsal çerçeve başlığı altında genç nüfusun demografik açıdan önemine de kısaca değinmenin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Her ülke “Demografik Geçiş Teorisi”² ilkelerine göre genç nüfusun çoğunlukta olduğu avantajlı bir aşamadan geçmektedir (Yüceşahin, 2009: 18; Tansel, 2012: 25). Genç nüfusun çoğunlukta olduğu dönemin ülkeler için önemli fırsatlar taşımakta olduğu belirtilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda %30’dan fazla genç nüfus oranının sunduğu fırsatlar ve avantajlar, yalnızca birkaç on yıl sürmektedir (ILO, 2012: 14). Türkiye’nin 2015-2050 yılları arasında genç nüfusa sahip olmanın yarattığı fırsatların bol olacağı bir dönemden geçeceği öngörülmektedir (Hoşgör ve Tansel, 2010: 5).

Söz konusu avantaja rağmen Türkiye’nin genç nüfusunun önemli bir kısmının eğitim, istihdam ve öğretimde yer almamakta olduğu da görülmektedir. Bunun en önemli gerekçesi olarak gençlerin ailelerinden destek görmeleri ve kayıt dışı işler vasıtası ile hayatlarını idame ettirmeye çalışmaları gösterilebilir. Bu nedenle Türkiye, genç nüfusunun sunduğu fırsatları etkin bir şekilde kullanamama riskiyle karşı karşıyadır. Genç nüfus katma değer yaratılmasına gerekli desteği verememektedir. Ayrıca Türkiye sınırları içerisinde kendilerine katma değer yaratma imkanının sunulacağı konusunda da ümitsiz

² Demografik Geçiş Teorisi: Yüksek ölüm ve yüksek doğum oranlarının sürdüğü durumdan, doğumların bilinçli olarak kontrol edildiği ve ölüm oranlarının doğurganlık hızının gerisinde kaldığı duruma geçiş olarak ifade edilmektedir. İş gücüne katılabilir nüfusun artırılması adına genç nüfusu arttırmaya yönelik bir hamle olarak görülmektedir (Can ve Avcı, 2021: 231).

oldukları ifade edilebilir. Örneğin genç bireyler üzerinde yapılan bir araştırma, bu bireylerin %24,5'inin yurt dışında yaşamak ve çalışmak istediğini tespit etmiştir (Yazıcı, 2003: 39-41).

Yeditepe Üniversitesi tarafından 13 Temmuz-20 Ağustos 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olan kapsamlı gençlik araştırmalarının sonuçlarına göre, 18-29 yaş grubu gençlerin %46,7'si "bu ülkeyi yönetiyor olsanız öncelikle çözeceğiniz sorun ne olurdu?" sorusuna "işsizlik/istihdam sorunu" cevabını vermiştir. "İş ya da eğitim amaçlı bir başka ülkede geçici süreli yaşama fırsatı tanınsa yurt dışına gitmek ister misiniz?" sorusuna gençlerin %76,2'lik kısmı "evet kesinlikle giderim" cevabını vermiştir. Bir başka ülkenin vatandaşlığı kalıcı olarak verilirse "evet terk eder giderim" diyenlerin oranı %64 olarak belirlenmiştir (Çoban, 2020). Yapılan araştırma sonuçlarına göre, verilen cevaplar dikkate alındığında gençlerin yüksek oranda NEET olma potansiyeli taşıdıkları anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de NEET eğilimlerine bakıldığında, yükseköğrenim dışındaki bütün eğitim alanlarında bu düzeyin daha yüksek seviyede karşımıza çıktığı ve kadınlarda bu oranın erkeklere göre daha yüksek olduğu da görülmektedir. NEET durumunda olan gençlerin profillerinin ayrıntılı şekilde tespit edilmesi, gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye açısından 15-29 yaş aralığındaki gençlerin eğitim veya öğretimde veyahut istihdamda olup olmadıklarına göre mutlaka tasnif edilmesi kavramın netleştirilmesi adına önem taşımaktadır (Taş, vd., 2018: 286-287).

Türkiye'nin gerek AB gerekse OECD ülkeleri ile kıyaslandığında, genç nüfus yoğunluğu açısından dünyada çok az ülkenin sahip olduğu önemli bir potansiyele sahip olduğu ve genç nüfusun sunduğu ya da sunacağı potansiyel imkanlar bakımından demografik fırsat penceresinde³ bulunduğu anlaşılmaktadır (Can ve Avcı, 2019: 214).

³ Demografik Fırsat Penceresi: Ülkelerin nüfus gelişimlerinde, özellikle demografik geçişin yaşandığı dönemde; doğum oranlarındaki azalmaya karşılık yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payının fazla olmadığı bir aşamada, çalışma çağındaki nüfusun payının bağımlı nüfustan daha fazla olduğu bir dönem ortaya çıkmakta ve bu dönem, gerekli altyapı yatırımlarının gerçekleştirilmesi, insan kaynaklarının iyileştirilmesi, refah seviyesinin artması için gerekli koşulların oluşmasına imkân vermesi ile tanımlanmakta ve demografik fırsat penceresi olarak adlandırılmaktadır (Aysan, 2014: 177-178).

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Departmanı Nüfus Bölümü (UN-DESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division) verilerine göre Türkiye için fırsat penceresinin 2015 yılında açılacağı ancak nüfusun 2030'lu yılların sonlarına doğru yaşlanma eğilimine girmesi ile çok kısa bir zaman dilimini kapsayacağı tahmin edilmekte, bu bağlamda diğer ülkelere karşı avantajını yitirmeye başlayacağı ve demografik fırsat penceresinin 2050'li yıllarda kapanacağı öngörülmektedir (UN-DESA, 2019a: 113). Dolayısıyla, Türkiye'de gençlere verilecek nitelikli, hataları düzeltmeye ve eksikleri gidermeye yönelik ve planlı eğitimin, uzun vadede ciddi ve sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin gerçekleşmesini sağlayabileceği ve işsizlik sorununun da çözülebilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ancak aksi bir durumun gerçekleşmesi halinde de bu yüksek oran ve oranın bir süreç sonrasında artmasının “fırsat penceresinin” giderek bir sorun haline gelmesi ve risk teşkil etmeye başlayabileceğini de belirtmek gerekmektedir (ÇSGB, 2023: 35).

Fırsat penceresinin sorun halini almaya başlamasının doğum oranı artışıyla doğrusal orantılı olduğu düşünülmektedir. Doğum oranlarının yüksek olduğu dönemlerde doğan çocuklar nihayetinde çalışma yaşına geldiklerinde genç işgücü arzında artışa neden olacaklardır. Geçmişte genç işgücünde ortaya çıkacak olan bu artışın, işgücü piyasasında yaşanan sorunların ve bozulmanın temel nedeni olduğu görüşü kabul edilmekteydi (Freeman, 1979: 25). Bu nedenle birçok araştırmacı, gençlerin, çalışma çağındaki nüfus içindeki oranını azaltarak işgücü piyasasındaki bozulmanın çözülebileceği beklentisinde olduklarını belirtmektedir. Ancak beklenen gelişme gerçekleşmemiş, gençlerin çalışma çağındaki nüfus içindeki oranındaki azalma olmasına rağmen, genç işgücünün, yetişkin nüfusa göre daha yüksek düzeyde işsizlik yaşamaya devam ettiği görülmüştür (Korenman ve Neumark, 2000: 33).

Demografik fırsat penceresi bağlamı ile ilgili çalışmaların önemli bir kısmının, “Okuldan İşe Geçiş” olarak bilinen kavramsal çerçeveye dayanmakta olduğu görülmektedir. Bu sebeple NEET kavramının açıklanmasında, NEET olgusunun eğitim ve yetiştirmede olmayanlar kısmı ile ilişki kurulabilmesi ve anlam bütünlüğünün sağlanması açısından genel anlamda eğitim kavramı ve eğitim sistemi ile “okuldan işe geçiş” kavramı ilgili bilgilendirme yapılmasının da faydalı olacağı düşünülmektedir.

Eğitim ile kast edilmek istenen olgunun anlaşılması adına öncelikli olarak eğitimin tanımlaması yapılacak olursa; Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırmasına (International Standart Classification of Education - ISCED) göre eğitim, öğrenmeyi sağlamak için tasarlanmış organize ve sürekli iletişim olarak ifade edilmektedir. Eğitimin resmi ve resmi olmayan (gayri resmi) şekilde iki biçimde tanımlandığı ve resmi eğitimin örgün ve yaygın, gayri resmi eğitimin ise yaygın olmayan tezahürde sistemleştiği görülmektedir.

ISCED tanımlamasında örgün eğitim, kamu kuruluşları ve tanınmış özel kuruluşlar aracılığıyla kurumsallaştırılmış, kasıtlı ve planlanmış ve bir bütün olarak bir ülkenin örgün eğitim sistemini oluşturan eğitim olarak belirtilmektedir. Örgün eğitim gibi yaygın eğitim de ISCED'e göre bir eğitim sağlayıcı tarafından kurumsallaştırılmış, kasıtlı ve planlanmış ancak örgün eğitime ek, alternatif ve/veya tamamlayıcı olarak kabul edilen eğitim olarak açıklanmaktadır. Süresi kısa ve/veya yoğunluğu düşük olmak üzere yaygın eğitim genellikle kısa kurslar, çalıştaylar veya seminerler şeklinde sağlanmaktadır.

Gayri resmi (müfredata tabi olmayan, informal, okul dışı) öğrenme, ISCED'de kasıtlı veya kasıtlı olmayan ancak kurumsallaştırılmamış öğrenme biçimleri olarak tanımlanmakta (ISCED, 2022) ve ailede, iş yerinde, yerel topluluklarda ve günlük yaşamda gerçekleşen aktiviteleri kapsamaktadır (United Nations Statistical Division, 2022). Bu nedenle gayri resmi eğitim, örgün veya yaygın eğitime göre daha az organize edilmiş ve daha az yapılandırılmıştır.

Her ülkede planlı eğitimin kurumsallaştığı ve ilk uygulanmaya başladığı yerlerin okullar olduğu bilinmektedir. Eğitimin okullarda başladığı ve okul hayatının bitiminde istihdama katılımın amaçlandığı görülmektedir. Bu bağlamda okuldan işe geçiş kavramı, gençlerin eğitim hayatlarını tamamladıktan sonra aldıkları eğitimle uyumlu, köklü ve tatmin edici işlere geçiş sürecini ifade etmektedir (Brooks, 2009: 18). Ülkeler genellikle okuldan işe geçiş süreci doğrultusunda eğitimini tamamlamış bireylerin hızlı ve doğrudan işgücüne katılmasını beklemekte ve ülkelerin uyguladıkları önlem ve politikalar da aslında bu beklentiye dayanmaktadır. Son yıllarda ise beklentilerle ters orantılı olarak

birçok ülkede okuldan işe geçiş serüveninin giderek daha zor hale gelmeye başladığı gözlemlenmektedir (Müller ve Gangl, 2003: 21).

Ayrıca, bireylerin bakış açısından eğitimin, işgücü piyasasında başarıyı garanti etmediği ve bu sebeple gençlerin eğitim süreçlerine katılmak ve eğitim süreçlerini ileri aşamalara taşımak konusunda çok da hevesli olmadıkları görülmektedir. Gangl (2003), eğitimi işgücü piyasasında başarı için önemli bir bileşen olarak görse de iş tecrübesi, önceki istihdam yerleri, ilişki ağları ve bölgesel hareketlilik gibi faktörlerin de işgücündeki başarı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmektedir.

NEET oranlarının yüksekliği, çoğunlukla eğitimini yarıda bırakanlarda görüldüğü için, eğitim sisteminin genelinde yaşanan uygunsuzlukların, performans kayıplarının veya eğitimdeki mevcut sorunların öncelikli olarak üstüne düşülmesi gereken olumsuzluklardan biri olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Taş, vd., 2018: 286-287).

Eğitimden işe geçiş aşamasında okuldan işe geçiş protokollerinin eğitim kısmında vakit kaybetmeden bir an önce istihdama katılarak iş tecrübelerini arttırmak isteyen gençler, ülkeler açısından söz konusu politikaların uygulanmasında aksaklıklar yaşanmasına sebep olmaktadır. Gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri işverenlerin genç işçiler yerine deneyimli işçileri tercih etmekte olmalarıdır. Yetişkinlerden daha iyi bir eğitim düzeyine sahip olmalarına rağmen, genç bireylerin işgücü piyasasında daha büyük zorluklarla karşılaşmaya devam etmeleri gençlerin ileri eğitim seviyeleri yerine iş gücüne katılıma öncelik vermelerini haklı çıkarır niteliktedir. Genç bireylerin iş deneyimi kazanmaya öncelik vermeleri eğitim süreçlerini sekteye uğratmakta, bu sayede eğitimde ve yetiştirmede olmayan gençler doğal olarak istihdam dışında da kalarak NEET kavramının oluşmasına ve kısır bir döngü halini almasına sebebiyet vermektedir (Rosenbaum, vd., 1990: 33).

İşsiz gençlerin istihdamda veya eğitimde de yer almayarak NEET statüsünde bulunmalarında, yukarıda bahsi geçen eğitimden iş gücüne geçiş sürecinde yaşanan aksaklıklara ilave olarak kayıt dışı istihdamın da etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Eğitimli ve kalifiye gençlerin, işgücünün talep ve amaçlarına karşılık iş bulamamalarının yanı sıra vasıfsız ve eğitim seviyesi düşük gençlerin de çeşitli sektörlerde kendilerine uygun

olduğunu düşündükleri nitelikte bir iş bulamadıklarından dolayı kayıt dışı, güvencesiz işlere yönelme oranları artabilmektedir (Bölükbaş, 2018: 78).

Deneyimin nitelikli eğitimden önce gelmesi, ya da kaba tabiriyle, alaylı olmanın mektepli olmaktan daha fazla kabul görmesi durumu emek enflasyonu olarak adlandırmaktadır. Belirli bir tür ve nitelikteki emeğin işgücü piyasasına arzı arttıkça, bu tür emeğin piyasa değeri kaçınılmaz olarak azalmaktadır (Ploeg, 1994: 22). Sonuçta nitelikli genç mezun sayısı her dönemde düzenli bir şekilde istihdama katılmaya hazır hale gelmekteyken, mevcut tecrübeli çalışan sayısı aynı hızda artmamaktadır.

Gençler açısından işgücü piyasasındaki bu gelişmeler, demografik fırsat penceresi ve okuldan işe geçiş kavramlarının NEET olgusunun teorik altyapısı başlığı altında ayrı bir paragraf olarak değerlendirilmesinin anlam kazanmasına ve gençliğe ilişkin kamu politikalarının sorgulanmasına ve yeniden incelenmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda, Avrupa’da kamu politikalarının 2000’li yıllardan başlayarak değişiklik göstermesinin ve gençlere atfedilen öneminin artmasının temel nedeni, bu gençlerin karşı karşıya olduğu artan sosyal ve ekonomik dışlanma tehdidi olarak gözükmektedir (Yates ve Payne, 2006).

Nudzor (2010), bu tehdidin Avrupa’nın demokratik yaşam tarzı ve bir bütün olarak toplumu için bir risk oluşturduğunu ileri sürmekte ve riskin ortadan kaldırılması adına “eğitim, istihdam veya iş arayışında olmayan gençler (NEET)” olarak bilinen gruba odaklanma ihtiyacının altını çizmektedir. Nudzor’a göre NEET, işsizlik ve istihdam oranları gibi diğer klasik göstergelerle birlikte gençlerin istihdama katılım eğilimi hakkında bilgi veren bir performans göstergesidir.

Son zamanlarda NEET kavramı, uluslararası kuruluşlar için giderek daha önemli bir işgücü piyasası göstergesi halini almaktadır. NEET bir gösterge olarak özellikle Avrupa’daki politika yapıcılar tarafından dikkate alınmakta ve değerlendirilmektedir (Eurofound, 2012). Bu nedenle, NEET tanımını standardize etme ihtiyacı giderek artmaktadır.

Ülkelerin, gençlerin istihdama katılımlarına ilişkin performanslarını ölçmek adına kullanmakta olduğu işsizlik ve genç nüfus içindeki istihdam oranları gibi parametreler

çoğu zaman tek başına yeterli olmamaktadır. Bu klasik göstergeler yalnızca işgücü piyasasında aktif olan bireyleri kapsadığından, genellikle genç nüfusun karşılaştığı sorunların ölçeğini göstermekte yetersiz kalmaktadır. Konu sadece iş arayan gençlerin iş bulup bulamaması açısından ele alındığında, temel sorunun önemli bir yönü ve kısmı gözden kaçabilmektedir. Sadece işsizlik ve istihdam oranlarına odaklanmak, bireylerin eğitim, istihdam veya yetiştirmede olmayan gençleri (NEET) görmezden gelmesine neden olabilmektedir (OECD, 2021).

Vanttaja ve Jarvinen (2006), sözü edilen NEET grubundaki gençlerin ekonomik ve sosyal dışlanma riski altında olduğunu ve muhtemelen bir marjinalleşme ile karşı karşıya olduklarını vurgulamıştır. İşgücü piyasası içinde gençleri sadece çalışanlar ve işsizler olarak gruplandırmak, gençlerin karşılaştıkları önemli sorunları göz ardı eden politikalara yol açabileceğinden, gençlik politikalarının bakış açısını oluşturan yetersiz bir yaklaşımı temsil etmektedir. Vanttaja ve Jarvinen'e göre NEET statüsünde bulunanları yalnızca istihdam dışında kalanlar ya da sadece eğitime devam edemeyenler şeklinde ayırtırmak da kavram bütünlüğünün bozulmasına sebep olacaktır.

NEET, birçok araştırmacının, ulusal otoritenin ve uluslararası kuruluşun hem eğitimden hem de işgücünden kopuk genç bireyleri tanımlamak için kullandığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. NEET statüsündeki gençler sonuç olarak eğitim ya da öğretimin dışında kalmakta buna ilave olarak işgücüne katılamamakta ve sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya kalmaktadır (Eurofound, 2012).

Avrupa Birliği, gençlerin istihdamına yönelik politikalarında NEET statüsündeki gençler konusuna odaklanarak önemli bir yer vermiş ve konu özellikle Avrupa 2020 gündemine dahil edilmiştir (European Commission, 2012). NEET kavramı ülkeden ülkeye biraz farklı tanımlansa da gençlere yönelik çalışmalar ve politikalar bağlamında önemli benzerlikler göstermekte olduğu da belirtilmektedir (OECD, 2010).

Bir ülkenin sosyal ve ekonomik refah göstergeleriyle genç nüfusun eğitim, öğrenim ya da çalışma hayatında olmaları arasında doğrudan bir ilişkinin söz konusu olduğu görülmektedir. İş gücü piyasasının en aktif olan grubu olan genç nüfusun eğitim

ya da iş hayatının dışında kalması sosyal ve ekonomik olarak önemli riskler taşımaktadır (Taş, vd., 2018: 286-287).

NEET statüsünde bulunan gençlerin çoğunun genel zorunlu eğitimlerini tamamlamış kişilerden oluştuğu görülmektedir. Eğitim politikalarına ilişkin karar vericiler, bu bireylerin artık eğitim sistemi içinde olmadığını ve hali hazırda işgücü piyasasının bir parçası olduklarını varsaymaktadır. Öte yandan, NEET statüsünde bulunan bireyler de işgücüne katılmadıkları ya da katılamadıkları için işgücü piyasası politika yapıcılar tarafından da dikkate alınmamakta, bu durum da anlaşılması, tanımlaması ve çözümlemesi zor bir döngü yaratmaktadır (Yurttagüler, 2012: 33-34).

Bu bağlamda NEET kavramı, politika yapıcılarının ve karar vericilerin ilgi alanının dışında kalan ve sadece gençlik politikaları kapsamında değerlendirilen bir gençlik sorunu olarak algılanmaktadır. Gençler için NEET olmanın statü anlamında, ekonomik, psikolojik ve sosyal anlamda da sorunlara yol açtığı bilinmektedir. NEET kavramı ortaya çıktığı ilk günden beri uluslararası kuruluşlar ve çeşitli ülkeler tarafından genç nüfus çalışmaları kapsamında giderek artan bir şekilde önemli bir gösterge olarak kullanılmaktadır. NEET kavramı, genç nüfusun sosyal durumunu göstermek için önemli ve dikkate değer bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Yentürk ve Başlevent, 2012: 19-20).

2.2. NEET Kavramının Tarihsel Gelişimi

II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonraki otuz yıl boyunca, çoğu genç için yetişkinliğe geçişin nispeten kolay olduğu görülmektedir. Savaşın yarattığı yıkımın etkilerini gidermek, en azından minimize etmek adına Avrupa'nın belirli bölgelerinde işsizlik fonları kurulmuş olsa da genellikle okuldan ayrılanlar, çabaları ve beklentileri doğrultusunda iş bulmayı başarmışlardır. Zorunlu eğitim ve öğretimin çok yaygın olmadığı bu dönemde çoğunlukla orta sınıf gençlerin küçük bir kısmının üniversite eğitimine devam ettiği bir kısmının ise mesleki ve teknik eğitim yapan okullardaki çıraklık programının bir parçası konumunda oldukları anlaşılmaktadır. Bu dönemde eğitime ya da kurslara devam etmeyi düşünmeyen gençlerin çoğunun, okulu bırakarak,

ailesinin yanından ayrılıp, evlenerek bir aile kurduğu ve ilk fırsatta işe girmiş oldukları görülmektedir (Torun, 2003: 182-194).

Genç erkeklerin, genellikle okul arkadaşlarının yanında, ailelerinin diğer üyeleriyle aynı fabrikada, madende veya değirmende kısacası işe alım süreçlerini ekarte ederek doğrudan referans yöntemiyle işe başladıkları görülmektedir. İşe alım süreçlerinin ortaya çıkardığı zaman hantallığını devre dışı bırakarak istihdama katılımında avantaj sağlayan erkek nüfus, endüstride erkek çoğunluklu bir ortam oluşmasına sebep olsa da milyonlarca kadın da zamanla fabrika üretim hatlarında, idari ve yan rollerde olduğu kadar makine operatörü ve kol işçisi gibi daha çok erkeklerin kabul gördüğü sektör ya da iş kollarında da istihdam edilmiştir. Her iki durumda da işyeri ilişkileri genellikle belirli dostluk ve sınıf temelli dayanışma biçimleriyle ilişkilendirilmiş ve yaşlı işçilerle birlikte çalışmak birçok genç için disipliner (kanunlara ve kurallara uygun) bir çerçeve sağlamıştır (Tolgay, 2021: 70).

Savaş sonrası yıllarda sevginin, iyimserliğin ve pozitif havanın hayatın genelinde olduğu gibi makro ekonomik göstergelerde de hüküm sürdüğü düşünülse de baskı ve hoşgörüsüzlüğün de yaşamın her anında kendini gösterdiği gibi o zamanlarda da hayatın bir parçası olduğunu kabul etmek önem arz etmektedir. 1950’li yıllarda önyargının çeşitli biçimlerde insanların karşısına çıktığı bilhassa kız çocukları ve kadınların hem evleri dışındaki sosyal ortamlarda hem de iş ortamlarında negatif ayrımcılığa maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Genç kadınlar, bazı yönlerden işgücü piyasasında nispeten ayrıcalıklı bir konuma sahip olsalar da genellikle iş yerlerinde zorbalık, taciz ve aşağılanmaya maruz kalmaktaydılar. Endüstri ortamında çalışmak birçokları için kasvetli ve yabancılaştırıcı bir deneyim olarak görülmekteydi (Uzun, 2000: 37).

Gençlerin çoğu okulu bırakmaya hevesli olsa da hepsi çalışma hayatına kolayca yerleşememektedir (Finn, 1987: 14). Bununla birlikte, gençlikten yetişkinliğe giden yolculuk, bugün önceki nesillere göre genellikle çok daha karmaşık ve dolambaçlı gözükmektedir. Yine önceki nesillere kıyasla, günümüzde özellikle belgelendirilebilir nitelikleri kısıtlı olanlar için istihdamda yer almanın daha zor hale geldiği ifade edilmektedir. Birçok genç için, yetişkinliğin geleneksel göstergelerine ulaşma ihtimali

artık neredeyse süresiz olarak askıya alınmış veya tamamen ortadan kalkmıştır (Ainley ve Allen, 2010: 20).

Bazı bulgular, 1970’lerde özellikle Avrupa’da sanayi alanında büyük sıkıntılar yaşandığını göstermektedir. Özellikle Birleşik Krallık sınırları içerisinde yeni teknolojilerin gelişmesi, imparatorluğun gücünü yitirmesiyle bağlantılı olarak hâkim olunan ihracat pazarlarının ortadan kalkmasına ve özellikle işgücü maliyeti çok daha düşük olan uluslara karşı elde tutulan maliyet avantajının yitirilmesine sebep olmuştur. Bu durum beraberinde istihdam açısından da endüstriyel anlamda daralmanın kaçınılmaz olduğu anlamına gelmektedir. Birçok yönden, bu değişiklikler İngiltere’nin endüstriyel tabanının büyük bir kısmının çöküşü ile birlikte geleneksel genç işgücü piyasasının çöküşünü de hızlandırmıştır. Sanayide emek yoğun işlerin azalması, özellikle işçi sınıfı topluluklarında çok fazla acı ve ıstırap yaratırken, bunun nedenlerini ve etkilerini tam anlamıyla belirlemek işsizliğin temelini kavramak açısından oldukça önemlidir (Hillage, vd., 2008: 9).

Bununla birlikte, Avrupa ülkelerinin birçoğunun endüstriyel olarak gerilemesinin nedenleri arasında hükümetlere yandaş bir tutum takınmış sendikalar, yetersiz yöneticiler ve keyfe keder çalışma kültürüne sahip çalışanlar olduğu görülmektedir. Bir yanda politik açıdan birbirini takip eden hükümetler, istikrarı sağlayamamakla ve rekabet etmeyen üreticileri düşük kaliteli mallar üretmeye teşvik etmekle suçlanırken, diğer yandan 1950’ler ve 1960’larda bile alınan politik kararların finans sermayesini imalat sanayisinin zararına yeğlemiş olduğu görülmektedir. Her iki durumda da gayri safi yurtiçi hasılanın bir oranı olarak imalat çıktısı 1970’lerden bu yana önemli ölçüde düşmüş ve buna bağlı olarak imalat sanayindeki işçi sayısı daha da dramatik bir şekilde daralmıştır (Taylor ve Gooby, 2002: 599).

Siyasi ortamdaki radikal değişiklikler de Avrupa’nın sanayi tabanının düşüşünde önemli bir rol oynamıştır. Hangi siyasi partinin iktidarda olduğuna bağlı olarak farklı vurgular yapılmış olsa da İkinci Dünya Savaşı’nın sona ermesinden sonraki otuz yıl boyunca hükümetler genellikle ekonomiyi sanayi ve sendikalarla ortaklaşa yönetmeye çalışmışlardır. Ancak 1960’ların sonunda, bazı Avrupa ülkelerinin ekonomik sorunları

giderek daha belirgin hale gelmiş ve 1973 petrol krizinden sonra yoğun bir huzursuzluk süreci yaşanmıştır (Ainley, 2007: 16).

İngiltere’de 1979 sonrasında Margaret Thatcher’ın başbakan seçilmesi yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Sosyal demokrasi ve konsensüs politikalarının yerini bireycilik, girişimcilik ve ekonomik parasalcılık almış, Neo-liberalizm, İngiltere’nin siyasi ve ekonomik manzarasına hâkim olmaya başlamıştır (Aydoğan ve Uygur, 2017: 41).

Söz konusu sürecin birçok Avrupa ülkesini de siyasi anlamda etkilediği görülmektedir. Ortaya çıkan sorunların İngiliz endüstrisi için de ciddi sonuçlar yaratmış olduğu anlaşılmaktadır. Bu dönemde tüm imalat sektörünün neredeyse dörtte birinin Thatcher’ın ilk görev süresinde kaybedildiğini ifade etmek mümkün olacaktır. 2008-2009’daki finansal küresel krizin ardından imalat sektöründe faaliyet gösteren birçok işyeri daha üretimi durdurmuş ve imalat sektöründe istihdam, toparlanarak eski parıltılı günlerine dönebilmek için yoğun bir mücadele içine girmiştir. Bugün Birleşik Krallıkta istihdamın önemli bir bölümünün hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir (Hillage, vd., 2008: 13).

İşin doğası gereği ortaya çıkan sorunlara ve ekonomideki geniş kapsamlı değişikliklere, artan beklentiler ve kadınlar için haklar da dahil olmak üzere bir dizi başka sosyal değişiklik eşlik etmiştir. Aynı dönemde İngiltere ile birlikte birçok Avrupa ülkesinde önemli ölçüde artan göçe bağlı olarak işçi ve sendika faaliyetleri ile kooperatif hareketleri de dahil olmak üzere birçok işçi sınıfı kurumunun kültürel ve politik önemi azalmıştır (Aydoğan ve Uygur, 2017: 44).

Bilgi teknolojisindeki hızlı gelişmeler ve popüler tüketicilik anlayışının büyümesi dahil olmak üzere birçok değişikliğin, bugün gençler tarafından, sosyal dünyanın genellikle son derece kişiselleştirilmiş ve bireysel yollarla yorumlandığı anlamına gelmektedir. Söz konusu münferit yorumlamanın yanında, gençler, cinsiyet, etnik köken ve özellikle sosyal sınıfın etkinleştirici ve kısıtlayıcı faktörlerinden etkilenmektedirler (Aydoğan ve Uygur, 2017: 45).

20. yüzyılın büyük bölümünde işgücünün ayrılmaz bir parçası olmalarına rağmen, 1980'lerin ortalarında, gençlerin, özellikle alt yaş grubundakilerin yarısından fazlasının işsiz konumunda olması, genç işsizleri hem yönetmek hem de gizlemek ihtiyacını doğurmuştur. Bu ihtiyaç konu ile ilgili bir dizi eğitim programının başlatılmasına da zemin hazırlamıştır (Finn 1987: 49).

İngiltere'de uygulanan Gençlik Fırsatları Programı (Youth Opportunity Program⁴ - YOP), tanınmış ve popüler olmasa da 1980'ler ve 1990'lar boyunca işgücü piyasasının bir parçası haline gelen gençlik programların ilki olma özelliği taşımaktadır. YOP ve benzeri programlar, birçok gencin okula devam etmeyi veya mesleki teknik okullarda tam zamanlı kurslara kaydolmayı seçmesi anlamına gelse de hükümet tarafından yönetilen eğitim programları, iş arzındaki kıtlığın da etkisiyle zorunlu eğitimden sonraki süreçte eğitim ve öğretime devam etmenin bu dönemde normalleşmesi anlamını da taşımaktadır (Furlong, 2006: 557).

Eğitime dönmenin normalleşmeye başlamasına rağmen, zorunlu eğitim döneminde yer alanlar için sosyal yardımların mevcudiyetinin kademeli olarak azaltıldığı ve 1980'li yıllarda, uygulamaya konan programlarda yer almayı reddedenler için yardımlara erişimlerinin kısıtlandığı görülmektedir. 1988'de, okul çağındaki gençlerin işsizlik yardımı almaktan fiilen diskalifiye edilmesi ve sosyal güvenlik yasasında yapılan değişiklikler, 18 yaşın altındaki gençlerin çoğu için gelir testini zorunlu kılmış, teste tabi tutulan gençlerin birçoğu yardım ödemeleri hakkını kaybetmiştir. Bu tür değişiklikler, ilk etapta işsizlik düzeylerinin gizlenmesine yardımcı olarak işsiz gençlerin resmi işsiz olarak sınıflandırılmasını ortadan kaldırırken, politika yapıcıları genç işsizliği tanımlamanın yeni yollarını aramaya yönlendirmiştir (Furlong, 2006: 558).

⁴ Gençlik Fırsatları Programı, Birleşik Krallık hükümeti tarafından 16-18 yaş arası gençlerin istihdama katılmalarına yardımcı olmak amacıyla ortaya atılan bir programdır. 1978'de James Callaghan'ın İşçi Partisi hükümeti altında uygulamaya konulup 1980'de Margaret Thatcher hükümeti tarafından genişletildi (Cantor, 1989).

1990'ların başında, kariyer hizmet kayıtlarından türetilen bir sınıflandırma olan “Sıfır Statü” ifadesi, bazı çevrelerde zorunlu eğitim çağında bulunmasına rağmen eğitim ve iş dışında kalan gençleri tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır. Burada Sıfır Statü ifadesi ile anlatılmak istenen âtil durumdaki gençler ya da gençlikteki atalet olarak adlandırılabilir (Istance ve Howarth, 1994).

Böyle bir tanımlamanın ortaya atılması, araştırmacıları ve politika yapıcılarını, gençlerin iş gücü piyasasında ne kadar savunmasız olduklarını belirlemede yeni tahmin metodları geliştirmenin önemini benimsemeye yöneltmiştir. Takip eden dönemlerde yapılan çalışmalarda, iş gücü piyasasının eğitim, istihdam ve yetiştirme gibi ana kategorilerinin hiçbirinin kapsamına girmeyen gençler için Statü Sıfır ifadesi yerine Statü A ifadesi kullanılmaya başlandığı görülmektedir.

Statü A ifadesinin ise ilerleyen dönemlerde, Statü 1, Statü 2 ve Statü 3 şeklinde alt terimlere ayrıldığı, Statü 1, 16 yaşından büyük eğitimdeki gençleri, Statü 2, yetiştirmede olanları ve Statü 3'ün de istihdamda yer alanları ifade etmek için kullanıldığı görülmektedir. Sıfır Statü kavramının kısa süre içerisinde, âtil gençlerin hiçbir şeye değer vermez ve oldukları yerde sayar hale gelmeleri sebebiyle güçlü bir metafor halini aldığı anlaşılmaktadır (Eurofound, 2012: 20).

Bununla birlikte yarattığı olumsuz çağrışımlar sebebiyle Statü Sıfır etiketi, hükümetlerin, belki de anlaşılabilir bir şekilde, bu terminolojiyi benimsemeye istekli olmadığı anlamına geliyordu. Williamson'a (2010) göre, 1996'da bir işleri bakanlığı yetkilisinin, Statü Sıfır ifadesi daha tarafsız bir alternatif olarak “ne eğitimde ne istihdamda” ifadesini önerdiği ve bundan sonra NEET kısaltmasının politika söylemi sözlüğüne girmiş olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, genç işsizliğini tanımlamak için teknik olarak doğru ve en azından görünüşte tarafsız bir terim yaratma ihtiyacı, NEET'in resmi bir sınıflandırma olarak benimsenmesine yol açsa da şüphesiz aynı zamanda ideolojik olarak da anlam yüklü bir terim olarak görülmektedir.

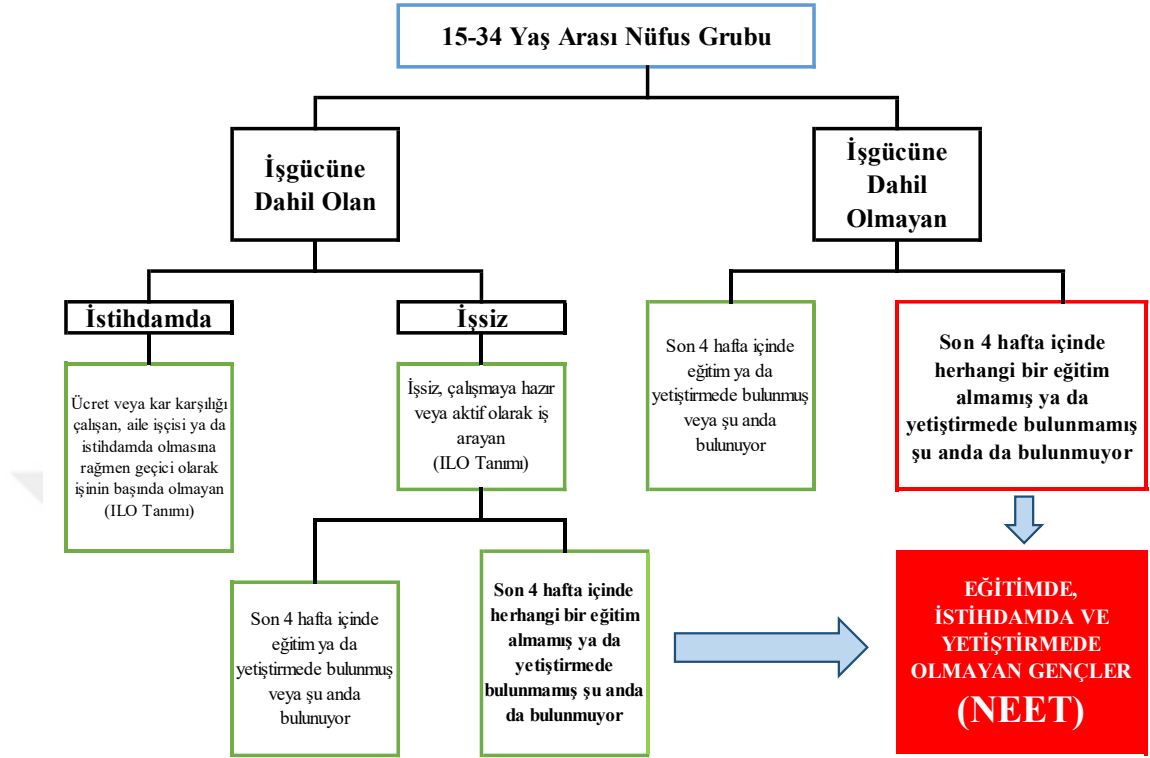
Genç işsizliğe ilişkin geleneksel anlayışlar, en azından bir dereceye kadar, kolektivizm ve sosyal sorumluluk duygusuna dayansa da eğitim ve çalışma hayatı dışında olan gençlerin NEET olarak adlandırılmasına, eğitime ya da işgücüne katılım oranlarını

bireyselleştirerek ise sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin göz ardı edilmesine yol açmaktadır. Savaş sonrası Avrupa’da, yoksulluk ve işsizlik genellikle toplu bir tepki gerektiren sosyal bir adaletsizlik olarak anlaşılmıştır. Yine de kalifiye iş gücünün giderek azaldığı bu dönemde, işsiz kalmak genellikle işgücü piyasası fırsatlarının eksikliğinden ziyade bireysel eksikliklerin bir sonucu olarak görülmektedir (Eurofound, 2012).

2.3 NEET Statüsünde Bulunmanın Taşıdığı Anlam

Önceki bölümlerde, kimlerin NEET kapsamına girdikleri bahsedilen heterojen çeşitlilik çerçevesinde detaylı olarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu bölümde ise genel anlamda NEET konsepti ortaya konulmaya ve kavramın işsizlik ve hareketsizlik şeklindeki temel ayrıştırılması ifade edilmeye çalışılmaktadır. 15 – 29 yaş arası nüfus grubunda ve iş gücüne dahil olup işsiz statüsünde bulunan ve son dört hafta içerisinde herhangi bir eğitim almamış ya da yetiştirmede bulunmamış şu anda da bulunmamakta olan bireyler ile iş gücüne dahil olmayıp son dört hafta içerisinde herhangi bir eğitim almamış ya da yetiştirmede bulunmamış ve şu anda da bulunmayan bireylerin kesişimi şeklinde ortaya çıkan bireyler, eğitimde, istihdamda ve yetiştirmede olmayan (NEET) genç nüfus şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Söz konusu ayrıştırmanın daha iyi anlaşılması ve akılda kalıcı olması adına şekil yardımıyla gösterilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda Şekil 2.1’de NEET olarak tanımlanabilecek yaş aralığında bulunan nüfus grubu, kavramsal çerçeve özelliklerini gösteren kümeler ayrışmış, mevcut durumlarına göre özet bilgiler verilerek, verilen bilgiler dahilinde kesişim kümesinde ortaya çıkan sonuç neticesinde kavramın en basit şekliyle ifade edilmesi amaçlanmıştır.



Şekil 2.1. NEET Kapsamı

Kaynak: ETF, 2015: 10'dan derlenmiştir.

Genel anlamda, NEET statüsünde olmanın tanımlanması için istihdamda olmayan (işsiz) ve ileri düzey eğitime ve yetiştirme kurslarına devam etmeyen (inaktif) gibi iki farklı olumsuz durumun toplamının kullanıldığı görülmektedir. Sözü geçen bu farklılıklar kavramın homojen bir yapıda olmasına engel olmaktadır. Kavramsal heterojenliğin temelinde, işsizlerin kendine özgü özellikleri ve/veya hareketsizliğin ardındaki nedenlerin yattığı anlaşılmaktadır (Mussida ve Sciulli, 2023: 8).

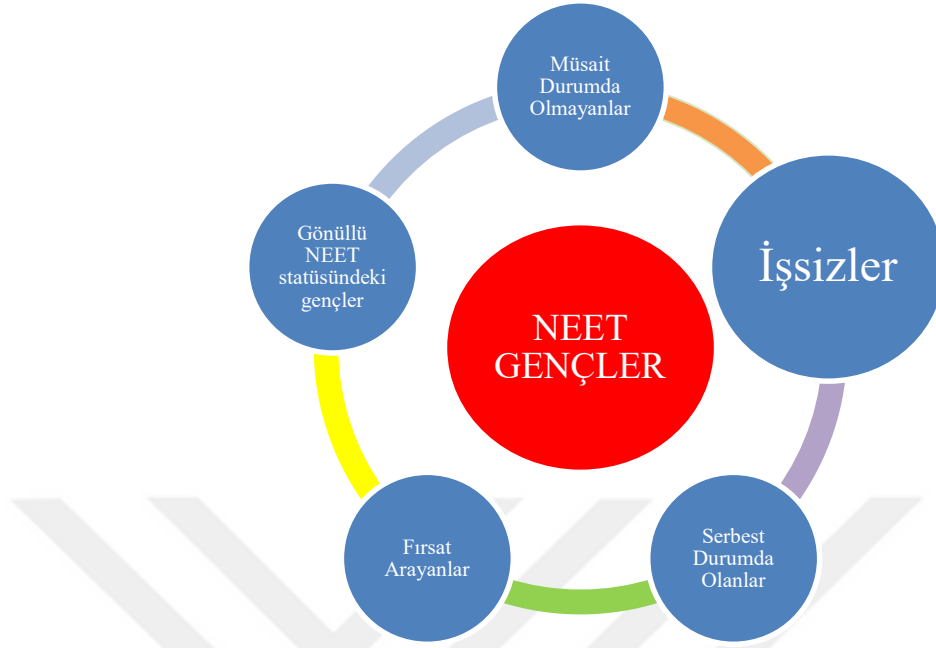
NEET kategorisi içerisinde her zaman farklı ihtiyaçlara ve koşullara sahip çok çeşitli bireyler bulunmakta olsa da dünya nüfusu artık çok heterojendir. “Âtıl durumda bulunan gençler” ifadesi, üniversiteden ayrıldıktan sonra iş bulmaya çalışan mezunları, geçici süreli istihdam edilenleri, henüz 20’li yaşlardaki kayıt dışı çalışanları, az vasıflı ve iş tecrübesi olmayanları ve çok genç yaşlarda evlenip anne olan kadınları da içermektedir (Samoilenko ve Carter, 2015: 1-4).

Bu durum, politika yapıcıları da bir ikilemde bırakmaktadır. Bir yandan, NEET tanımının daha geniş bir genç insan grubuna uygulanması, işsizlik sorumluluğunun, en azından örtük olarak, daha geniş bir yelpazedeki bireylere kaydırılmasına izin vermekte iken öte yandan, bu yeniden sınıflandırma, ulusal NEET istatistiklerinin manşetlere çıkan seviyelerde olduğu ve sonuç olarak gençlerin eğitim ve istihdam dışında kalmalarının sanılandan daha büyük sorunlar çıkarabilecek bir olgu haline geldiği anlamını da taşımaktadır (Coşkun ve Çelik, 2021: 10).

NEET terimini hem kategorize etmek hem de politika söylemi olarak anlamlı bir ifadeye büründürmek adına NEET popülasyonunun özelliklerini iyi belirlemek gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için, gençleri eğitim ve çalışma hayatı dışında çeşitli nesnel veya öznel koşullara dahil etmeye ya da söz konusu koşullara göre organize etmeye çalışan ve NEET kategorisini iş arayanlar, genç ebeveynler, gençler, suçlular, engelliler veya hasta olanlar gibi alt gruplara ayıran bir dizi girişim olduğu görülmektedir. Bir dereceye kadar, NEET popülasyonunu bu şekilde ayrıştırmak, kategori hakkındaki anlayışımızı olgunlaştırmış ve zamanla, bunu yapmanın bir sonucu olarak çeşitli hükümetler liderliğinde girişimler geliştirilmiştir (Spielhofer, vd., 2009: 15).

NEET kavramının, ortaya çıktığı ilk günden itibaren çeşitli gruplar için farklı anlamlarda kullanılmakta olduğu görülmesine bağlı olarak, kavramın kendine özgü “heterojen doğası” olduğu anlaşılmaktadır. Oluşan bu doğal heterojen yapının kavramın değişmeyen ve genel kabul gören bir yönü olarak adlandırıldığı ifade edilebilmektedir (Carcillo, vd., 2015: 21).

Söz konusu heterojen doğa yapısı şekil yardımıyla açıklanmaya çalışılacak olursa; ortak paydada NEET adı altında birleştiği anlaşılan bu gençlerin, cinsiyetleri, eğitim durumları, yaş aralıkları, ihtiyaç ve beklentileri, sağlık durumları ve medeni hallerine göre farklılık gösterdikleri ve bu nedenle de NEET popülasyonunun heterojenliğinin arttığı anlaşılmaktadır (Eurofound, 2012: 24).



Şekil 2.2. NEET Popülasyonun Heterojen Yapısı

Kaynak: Eurofound, 2012: 25'ten derlenmiştir.

Şekil 2.2'de NEET popülasyonun heterojen yapısını gösteren beş temel alt grup görülmektedir. Beş alt grup içerisinde en büyük topluluğu oluşturanların işsizler olduğu ifade edilebilmektedir. Çocuk bakımına öncelik vermek zorunda kalan genç anneler, aile sorumlulukları bulunan ve hasta ya da engelli statüsünde konumlanmış gençler müsait olmayanlar grubunun, cesareti kırılmış olan veya asosyal bir yaşam tarzını benimsediği anlaşılan gençlerin ise serbest durumda olanlar grubunun kapsamına girdiği görülmektedir. Fırsat arayanlar olarak nitelendirilen gençlerin, istek ve nitelikliliklerine göre şekillenmiş, kendilerine uygun fırsatları kolladıkları ve bulana kadar beklemeye razı oldukları belirtilmekte iken, son alt grup olan gönüllü NEET gençlerinin de kişisel öğrenme sürecini destekleyen çeşitli aktiviteleri, seyahat engelleri olmamasına istinaden dünya genelinde takip etmeye gönüllü oldukları anlaşılmaktadır (Ak, vd., 2022: 9).

Ayrıca gençler kavramın heterojen doğası gereği, her zaman tam olarak ortak bir kategoriye girmemektedirler. Bu ifadeye örnek olarak genç bir suçlunun aynı zamanda yaşlı bakım sorumluluğu taşıyan bir evlat ya da çocuğuyla ilgilenmesi gereken genç bir ebeveyn olması olasılıklar arasındadır. Ayrıca NEET gençlerinin çoğunluğunun eğitim dışında olduğunu ve oldukça kısa sürelerle çalıştığını da hatırlamak önemlidir. Bu

durumda bulunan çoğu genç için NEET olmak, katılım kısa vadeli olsa bile eğitim, öğretim veya istihdam dönemleriyle karıştırılmaktadır (Furlong, 2006: 560).

NEET gençler arasında ortak deneyimlere veya özelliklere sahip bireylerin mutlaka homojen bir alt grubun üyeleri olmadığını kabul etmek önemlidir (Finlay, vd. 2010). Örneğin, bakım sorumlulukları olan gençler belirli bir durumu paylaşırken, durumlarını farklı şekillerde deneyimlemeleri, görmeleri ve farklı desteğe ihtiyaç duymaları muhtemeldir (Russell, vd., 2011: 18).

Bu hususta gönüllü NEET statüsündeki gençler grubunda yer alanlar için ayrı bir paragraf açmak gerektiği düşünülmektedir. Örnek vermek gerekirse; bir sanat dalı faaliyetiyle uğraşmak istediği için istihdamda yer almayan yüksek öğretim derecesine sahip bir genç ile gönülsüz olarak istihdam dışında kalmak durumunda olan bir gencin yaklaşık olarak aynı sorunlardan mustarip olduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple gönüllü NEET statüsündeki gençlerin, kişisel gelişimlerine ilişkin kararları iradi olarak almaları nedeniyle savunmasız olmadıkları ve herhangi bir desteğe diğer gruplara mensup üyelerden daha az ihtiyaç duydukları düşünülmektedir (ETF, 2015: 11-13).

Cinsiyet farklılığının da NEET statüsünde bulunan gençler açısından önemli bir kırılgan olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. NEET oranlarının, araştırmalara konu olan ülkelerin çoğunda kadınlarda, erkeklere göre çok daha fazla olduğunu belirtmek gerekmektedir (OECD, 2021: 22). Bilhassa Türkiye özelinde, kadınlar açısından, okulu erken bırakma, yüksek işsizlik, erken evlilik, çocuk ve ebeveyn bakımı ile NEET kadınların oranları arasında yüksek bir korelasyon olduğu görülmektedir. Söz konusu yüksek bağıntının kadınların eğitimini olumsuz etkilemekte olduğu, istihdamda yer alma şanslarını düşürdüğü ve sosyo-ekonomik açıdan hayata katılımlarını kısıtladığı görülmektedir. Evliliğin kadınlar için NEET statüsünün önemli bir belirleyicisi olduğunu söylemek mümkündür. Aile sorumlulukları yüksek olan, çocuk ve/veya yaşlı bakımına öncelik vermek zorunda kalan genç anneler NEET sınıflandırması içinde müsait durumda olmayanlar kapsamına girmektedir (Lüküslü ve Çelik, 2021: 7-9).

NEET popülasyonuna dahil gençlerin, profil yapılarının ve durumlarının ülkeden ülkeye farklılık göstermekte olduğu görülmektedir. Söz konusu farklılıklar ile NEET

kavramının heterojen doğasına göre ortaya çıkan alt grup kırılımları aşağıdaki tabloda ifade edilmeye çalışılmıştır. Tabloda AB üyesi ülkelerden, ekonomik ve/veya sosyolojik olarak Türkiye ile benzerlikleri olduğu düşünülen birkaç ülkeye ait veriler yer almaktadır. Alt kırılımların, kısa ve uzun süreli işsizler, cesareti kırılmış işçiler, aile geçim ve bakım sorumlulukları ile hastalık veya engellilik durumu olanlar, eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden katılma durumları olan kişiler ile diğer NEET statüsündeki gençler olarak sınıflandırılmış kişiler şeklinde yapıldığı görülmektedir (Ak, vd., 2022: 10-14).

Tablo 2.1. NEET Profilleri Karşılaştırması

ÜLKELER	NEET Kategorisi	NEET Statüsündekilerin Faydalandıkları Destekler
Avusturya	*Kısa süreli işsizler (%31,3) *Uzun süreli işsizler (%8,9) *Cesareti kırılmış işçiler (%1,8) *Aile sorumlulukları olanlar (%25,1) *Hasta veya engellilik durumu olanlar (%13,2) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%11,4) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%8,4)	*NEET gençlerinin yaklaşık olarak %60'ından fazlasının kamu istihdam hizmetlerine kayıtlı olduğu görülmektedir.
Bulgaristan	*Kısa süreli işsizler (%15,6) *Uzun süreli işsizler (%22,5) *Cesareti kırılmış işçiler (%21,1) *Aile sorumlulukları olanlar (%25,5) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%4,5) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%2,3)	*Her 5 NEET gençten birisi kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %4,2'si sosyal yardım veya diğer mali yardımlardan faydalanmaktadır.
Estonya	*Kısa süreli işsizler (%24,4) *Uzun süreli işsizler (%17,1) *Cesareti kırılmış işçiler (%3,5) *Aile sorumlulukları olanlar (%40,5) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%9,4) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%0,1)	*NEET gençlerin %20'si kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %8'inin sosyal yardım aldığı ve diğer mali yardımlardan faydalanmakta olduğu görülmektedir.
Kıbrıs	*Kısa süreli işsizler (%36,3) *Uzun süreli işsizler (%28,5) *Cesareti kırılmış işçiler (%2,7) *Aile sorumlulukları olanlar (%12,6) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%5,8) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%6) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%8,21)	*NEET gençlerin %38,8'i kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %7,3'ü sosyal yardım veya diğer mali yardımlardan faydalanmaktadır.

Letonya	*Kısa süreli işsizler (%28,8) *Uzun süreli işsizler (%18,9) *Cesareti kırılmış işçiler (%5,7) *Aile sorumlulukları olanlar (%29,6) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%7,2) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%6,4) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%3,4)	*NEET gençlerin %25,3'ü kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %5,8'i sosyal yardım veya diğer mali yardımlardan faydalanmaktadır.
Litvanya	*Kısa süreli işsizler (%38,8) *Uzun süreli işsizler (%14) *Cesareti kırılmış işçiler (%2,8) *Aile sorumlulukları olanlar (%22,6) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%8,9) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden katılacak olanlar (%1,3)	*NEET gençlerin %43,3'ü kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %14,3'ü sosyal yardım veya diğer mali yardımlardan faydalanmaktadır.
Lüksemburg	*Kısa süreli işsizler (%39,1) *Uzun süreli işsizler (%9,7) *Aile sorumlulukları olanlar (%14,1) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%3,7) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%12) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%21,5)	*NEET gençlerin %40'ı kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %12,7'si sosyal yardım veya diğer mali yardımlardan faydalanmaktadır.
Polonya	*Kısa süreli işsizler (%30,3) *Uzun süreli işsizler (%18,8) *Cesareti kırılmış işçiler (%6) *Aile sorumlulukları olanlar (%31,1) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%9,2) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%1,2) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%2,7)	*NEET gençlerin %49,5'i kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %4,3'ü sosyal yardım veya diğer mali yardımlardan faydalanmaktadır.
Portekiz	*Kısa süreli işsizler (%31,4) *Uzun süreli işsizler (%36,3) *Cesareti kırılmış işçiler (%6,8) *Aile sorumlulukları olanlar (%7,2) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%6,8) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%6,8) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%4,9)	*NEET gençlerin %58,5'i kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin yaklaşık %10'u sosyal yardım veya diğer mali yardımlardan faydalanmaktadır.
Romanya	*Kısa süreli işsizler (%17,2) *Uzun süreli işsizler (%15,3) *Cesareti kırılmış işçiler (%13,5) *Aile sorumlulukları olanlar (%21,8) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%3,3) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%28,5) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%0,4)	*NEET gençlerin %8,1'i kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %4,8'i sosyal yardım veya diğer mali yardımlardan faydalanmaktadır.
Slovakya	*Kısa süreli işsizler (%20,9) *Uzun süreli işsizler (%40,8) *Cesareti kırılmış işçiler (%0,6) *Aile sorumlulukları olanlar (%30,2) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%6,6) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%0,3) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%0,6)	*NEET gençlerin %60,2'si kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %2,5'i mali yardımlardan faydalanmaktadır.

Slovenya	*Kısa süreli işsizler (%29,9) *Uzun süreli işsizler (%29,6) *Cesareti kırılmış işçiler (%3) *Aile sorumlulukları olanlar (%15,6) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%5,8) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%7,7) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%8,4)	*NEET gençlerin %55,4'ü kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %8,2'sinin sosyal yardım veya diğer mali yardımlardan faydalandığı görülmektedir.
Yunanistan	*Kısa süreli işsizler (%28) *Uzun süreli işsizler (%48,5) *Cesareti kırılmış işçiler (%0,9) *Aile sorumlulukları olanlar (%8) *Hastalık veya engellilik durumu olanlar (%2,2) *Diğer NEET statüsündeki gençler (%11,4) *Eğitime, istihdama ya da yetiştirmeye yeniden girecek olanlar (%1,1)	*NEET gençlerin %54,3'ü kamu istihdam hizmetlerine kayıtlıdır. *NEET gençlerin %7,1'i sosyal yardım almakta veya diğer mali yardımlardan faydalanmaktadır.

Kaynak: (Ak, vd., 2021: 10-14), Eurofound, 2016'dan derlenmiştir.

Tablo 2.1'de ülke bazında ortaya konulan rakamlar genel olarak değerlendirildiğinde, NEET gençlerin istihdama katılımlarındaki en büyük engelin aile sorumlulukları ile hastalık veya engellilik durumlarından kaynaklı olduğu görülmektedir. Çoğu ülkede NEET statüsünde bulunan gençlerin büyük bir çoğunluğunun ise kısa süreli işsizlerden oluştuğu dikkat çekmektedir. Slovakya ve Yunanistan'da ise uzun süreli işsizlerin sayısının kısa süreli işsizlere göre oldukça yüksek olduğu görülmekte, söz konusu gençlerin Slovakya'da %60,2'sinin, Yunanistan'da yaklaşık %55'inin kamu istihdam hizmetlerine kayıtlı olduğu ancak Slovakya'da toplam NEET popülasyonunun yalnızca %2,5'inin, Yunanistan'da da %7'sinin mali yardımlardan faydalanmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Ortaya çıkan rakamlar göz önüne alındığında NEET kategorisi içerisinde bulunanların büyük çoğunluğunun uzun süreli işsiz olması ve mali yardımlardan faydalanmadıkları düşünüldüğünde gençlerin istihdama katılımları ile ilgili kamu tarafından kendilerine uygun kamu hizmeti sunulmadığını düşündükleri ya da gönüllü olarak NEET statüsünde bulunduklarını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bahsi geçen ülkeler özelinde literatürde açıklayıcı ya da tanımlayıcı çalışmalar bulunmadığı görülmektedir. Bu bağlamda ülke örnekleri ile ilgili detaylı bilgiye ve değerlendirmeye ulaşılamasa da en azından ülkeler arasında yapılacak karşılaştırmaların NEET statüsünde bulunanların heterojen yapısı hakkında fikir vereceği ve bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

NEET kavramının kategorize edilmesiyle ilgili karmaşık yapı ve tanımsal sorunlar göz önüne alındığında, onu anlamsız bir politika söylemi olarak kabul göremeyeceğini iddia etmek cazip gözüktü de durumun bu kadar basit olmadığını da belirtmek gerekmektedir. Eksikliklerine rağmen, NEET ifadesi eşitsizliği eleştirmek için bir referans noktası sağlamaktadır. Ayrıca çoğu genç için eğitim ve istihdam dışında kalmak sadece yoksulluk ve kalifiye olamama dezavantajın bir sonucu olmadığı daha uzun süreli sosyal dışlanma olasılığını da arttırmaktadır (Simmons ve Thompson, 2011: 20).

Kategorinin son derece karmaşık yapısına rağmen, sıkıntılı bir geçmişe sahip olan genç bireylerin NEET olma olasılığı diğer genç insanlara göre daha fazladır ve NEET olma konusundaki sürekli deneyim genellikle bir dizi sosyal sorunla ilişkilendirilmektedir. NEET olmanın genellikle izolasyon, depresyon, kaygı ve sigara içme ve aşırı yeme gibi bir dizi olumsuz alışkanlıkla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Erikson ve Goldthorpe, 2013:16).

Aynı zamanda uzun vadeli işsizlik riskinin artması, suça karışma olasılığının artması ve diğer sürekli dezavantajlarla da bağlantılıdır. Başka bir deyişle, özellikle eğitim ve işgücü piyasasının dışında önemli zaman dilimleri geçirenler için NEET olmakla ilişkili bir sorun bulunmaktadır (Kılıç, 2014: 122).

Bir politika söylemi olarak NEET, işsizliğin sorumluluğunu daha geniş ekonomik koşullara ve işgücü piyasası koşullarına atmak yerine durumu bireyin içselleştirmesini sağlama eğilimindedir. Başka bir deyişle, NEET statüsündeki gençlerde, kavramın doğası gereği yolunda olmayan ruhsal bir yapı olduğuna dair üstü kapalı bir varsayım söz konusudur. Buna hem bireysel refahın hem de ulusal rekabet gücünün, bireysel çalışanın becerilerine, yeteneklerine ve yetkinliklerine bağlı olduğu öne sürülen istihdam ve ekonominin doğası hakkındaki iddialar da eşlik etmektedir (Avis, 2009: 9-10).

Bu konudan hareketle, yıllar içinde, hükümet liderliğindeki bir dizi girişim, özellikle çeşitli meslek öncesi ve iş temelli öğrenme biçimleri yoluyla NEET gençlerinin katılımını veya yeniden katılımını sağlamaya çalışmıştır. Zamanla bu sorunun çözülebilmesi için, çok sayıda eğitim kursu başlatılmıştır. Başlatılan bu kursların isimleri ve kapsamı sürekli olarak değişkenlik gösterse de temelde “gençlerin istihdam

edilebilirliğini artırmak” ortak amacında birleştigi gör÷lmektedir. Başka bir ifade ile, bu doğrultuda yapılan eğitim faaliyetlerinin temel çıkış noktasının katılımcıları işgücü piyasasında başarılı bir şekilde rekabet edebilir hale getirmek olduğu söylenebilir (Simmons ve Thompson, 2011: 27).

Genel olarak NEET konusunda yapılan araştırmalarda, NEET gençlerini çevreleyen ve kısıtlayan bir kısım psikolojik etkilerin söz konusu olduğu gör÷lmektedir. Araştırmalar, araştırmaya katılanların neredeyse yarısının özgüven eksikliği olduğunu ve gelecekte umutsuz olduğunu, üçte birinin hiçbir zaman iş bulma şanslarının olmadığını düşündüklerini de ortaya koymaktadır (OECD, 2021).

Eğitimde ve istihdamda olmayan gençlerin karşılaştıkları kısıtlar sebebiyle karamsar göz÷ken dar bir çerçeve içerisinde sıkışmış oldukları düşünülmektedir. İlk bakışta oldukça kişiselleştirilmiş olarak göz÷ken tutum ve davranışların, çoğu zaman içselleştirilmiş bireysel nitelikler veya eğilimlerden olduğu kadar sosyal ve çevresel kısıtlamalardan da kaynaklanarak genele yayıldığı düşünülmektedir. Bu bağlamda bireyden özele yayılmak suretiyle birçok NEET gencinin gelecek konusunda karamsar olmasını beklemek pek çok açıdan şaşırtıcı olmayacaktır (Simmons, vd., 2014: 29-31).

Başka bir açıdan değerlendirildiğinde ise, marjinalleştirilmiş ve dışlanmış gençlerin çoğunun aslında ana akım tutumu benimsemiş, yenilikçi görüşe değer veren ve oldukça makul hırlara sahip olduğunu göstermektedir. NEET gençler arasında düşük beklentilere sahip olanlar olsa da çoğunun beklentiler bakımından gelecekte umutlu olduklarını ifade etmek mümkün olacaktır (Shildrick, vd., 2012: 23).

OECD ÷lkeleri kapsamında yapılan anket çalışmalarından elde edilen sonuçlar genç işsizlerin işgücüne katılımı talep ettiklerini göstermektedir. Ancak buna rağmen, politika yapıcılarının, genç işsizlerin istihdamına yönelik çözümler üretmek yerine gençleri ya eğitimde kalmaya ya da eğitime geri dönmeye teşvik ederek genç işsizliğine yanıt verme eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır. Bazı açılardan bu anlaşılabilir bir durum olarak göz÷kse de eğitim başarısı, her şeyden önce, bireysel sosyal hareketlilikte önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, iş talebinin teşviki olmadan, yalnızca eğitim

politikalarında gerçekleştirilecek düzenlemenin üretebileceği sosyal değişim derecesi sınırlı olacaktır (OECD, 2022).

Bazı açılardan, gençlerin işgücü piyasasında yer almak konusunda zorlanmalarının nedenleri açıktır. Özellikle okuldan ayrılanların daha düşük niteliklere sahip olmaları ve çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu iş deneyimine sahip olmamaları nedeniyle bir kısır döngü ortaya çıkmaktadır. İstihdam için rekabet yoğunlaştıkça, işgücüne katılma çabası içerisinde olan gençler deneyim olmadan iş bulamamakta, iş bulamadıklarından çalışma hayatına katılamamakta ve böylece de iş alım kriterlerinden belki de en önemlisi olarak lanse edilen iş deneyiminden yoksun kalmaktadırlar (ETF, 2015).

Bununla birlikte ister orta öğretimden isterse lisans eğitiminden ayrılmış olsalar da gençlerin hissettikleri düşünülen sözde "işe hazır olma" eksikliğine ilişkin yaşadıkları paniklerin abartılı görüldüğünü belirtmek yanlış olmayacaktır (OECD, 2017). Birleşik Krallık genelinde işverenlerle yapılan geniş çaplı bir anket çalışmasında, 16 yaşında okuldan ayrılanları işe alan İngiltere, Kuzey İrlanda ve Galler'deki şirketlerin yüzde 59'u, bu şartları taşıyan gençleri işe düşündüklerinden daha iyi hazırlanmış bulduklarını ifade etmektedirler. Yapılan araştırma ileri boyutta analiz edildiğinde ise, okulu daha büyük yaşlarda bırakanların ve eğitimden daha ileri seviyede ayrılanların söz konusu firmalar açısından sırasıyla %64 ve %72 düzeylerinde memnuniyet oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle gençlerin çoğunda, çalışmaya hazır olmadığını hissetmek tüm yaş grupları açısından genel anlamda istihdama katılma rekabetine göre daha küçük bir sorundur. Bu bağlamda gençlerin istihdama katılım açısından uygunlukları, mutlak istihdam edilebilirlikten ziyade göreceli bir problem olarak gözükmemektedir (Hillage, vd., 2008: 19-20).

Bazı işverenlere göre mevcut adayların çokluğu ve sahip oldukları nitelikler, iş alım ile ilgili standartların yükselmesine sebep olmaktadır. Bu, geçmişte daha az yeterliliğe sahip ancak görece kabul edilebilir olan düşük becerili adayları aynı pozisyona başvuran diğer az nitelikli adaylarına göre daha da dezavantajlı hale getirmektedir. Karşı karşıya kalınan bu durum iş verenler kadar politika yapıcıları da zor durumda

bırakmaktadır. Devlet kurumları için istihdam edilebilirlik sorunlarının üstesinden gelmek önemli olmakla birlikte, istihdam edilebilirlik becerilerinin NEET gençlerinin sorunları ile mücadelede gereğinden fazla vurgulanma riskini de taşımaktadır. Bu sorun makro ekonomik boyutta daha da büyük bir etki olarak politika yapıcıların karşısına çıkmaktadır (UKCES, 2011: 19).

Genç nüfus içerisinde istihdam edilme sürecinde yaşanan rekabette, zorlu kişisel koşullara ve düşük beceri düzeyine sahip olanlar ile rakiplerine nazaran daha az nitelikli olan kişiler, iş hayatının dışında kalma konusunda en çok etkilenenlerden olmaktadır. Çalışma hayatının içerisine giremeyen gençler zamanla kazanım dağılımının sonuna itilerek giderek daha fazla başıboş bırakılmaktadır. Gerçekten de bazı OECD ülkelerinde yapılan araştırmalar, kötü şartlar altında yaşayan ve kötü koşullara sahip olan gençlerin, iş güvenceleri olmaması ve ilerleme fırsatlarının eksikliği ve eşitsizliği ile iş bulamamaları sebebiyle NEET tanımına dahil olmalarının daha olası olduğunu göstermektedir (Scarpetta, vd., 2010: 38).

Girişimci ya da sosyal statüsü yüksek olan işlerde çalışan ailelere mensup gençler, iş bulma konusunda tavsiye almak ve bilgi edinmek için genellikle ailelerinden, arkadaşlarından ve diğer sosyal ağlardan faydalandıkları anlaşılmaktadır. Ancak, özellikle işçi sınıfı kökenli ailelerden gelen gençler arasında, bu süreç genellikle geleneksel iş arama stratejilerinin izlenmesine ve dolayısıyla fırsat eşitsizliğine yol açmaktadır (Shildrick, vd., 2012: 25).

Web tabanlı reklamcılığa dayalı resmi arama ve başvuru prosedürleri, çevrimiçi başvurular ve iş bulma kurumları büyük işverenler tarafından en azından teoride giderek daha fazla tercih edilirken, marjinalleştirilmiş genç insanlar genellikle gayri resmi yöntemlere; yerel ağlara, aile, arkadaşlar ve iletişim ile kişisel temaslara güvenme eğilimindedir. NEET kapsamına giren gençlerin, sıklıkla, bazen e-posta veya posta yoluyla, ancak çoğu zaman bizzat elden takip yöntemiyle fiziksel iş başvuruları yaptıkları bilinmektedir. Bazı durumlarda bu, gencin iş bulmak için somut bir çaba harcadığının göstergesi olarak kısmen sembolik bir işleve sahip olmaktadır (Simmons, vd., 2014: 33).

Green ve White'in (2008) işaret ettiği gibi, sosyal ağlar üzerinden veya aileden ve arkadaşlardan edinilen bilgiler, özellikle başvurulacak iş için aranılan kriterlere erişim açısından olumlu bir etkiye sahip olabilmektedir. Bununla birlikte, zaten dezavantajlı olan genç bireyler için sosyal ağlar, aile veya arkadaşlar kanalıyla edinilen halihazırda yapılmakta olan düşük ücretli, güvencesiz işler öznel fırsatları da kısıtlayabilmektedir. Sosyal yeniden üretime yönelik eğilimler, özellikle geçmişte deneyimlenen kursların çok az değerli görüldüğü durumlarda, gençlerin dikkatini eğitim veya öğretimde kalmanın uzun vadeli faydalarından başka yöne çekmek için erken dönemde düşük vasıflı istihdam potansiyeli ile daha da yoğunlaşabilmektedir.

NEET kategorisi çok çeşitli bireylerden oluştuğu için eğitim ve iş dışındaki gençlere yönelik destek mekanizmalarının esnek olması ve onların özel ihtiyaçlarına ve koşullarına göre uyarlanması gerektiği göz ardı edilmemelidir. Örneğin, özel ihtiyaçları veya duygusal ve davranışsal güçlükleri olan savunmasız gençlerin, iş gücüne katılım aşamasında, daha az engeli olan ya da olmayanlara nazaran farklı desteklere ihtiyaç duymaları muhtemeldir. Ancak gerçekten de bazı bireyler için eğitime veya istihdama erişimde karşılarına çıkan engeller, hayatları boyunca karşılaştıkları ya da karşılaştacakları en büyük ve çözümsüz zorluk olmayacaktır. Bununla birlikte, çeşitli sorunlardan dolayı karamsar halde olan gençler için, sürekli katılımın önünde genellikle başka engeller de vardır ve tekrarlanan olumsuz işgücü piyasası deneyimleri, bir gencin kendine olan güveni ve özsaygısı üzerinde yıpratıcı bir etkiye sahip olabilmektedir (OECD, 2017).

Erikson ve Goldthorpe (2013) tarafından yapılan çalışmaya göre, eğitim ve istihdam dışında kalan gençlerin çoğu uzun dönemde NEET kapsamında kalmayacaktır. Sıklıkla istihdamın ve eğitim hayatının dışında kalmak, kayıt dışı ve düşük ücretli işlere ve düşük seviyeli mesleki eğitim programlarına kısa süreli katılımları ortaya çıkarabilecektir. Farklı etkileşim ve ayrışma alanları arasındaki bu tekrarlayan “çalışma döngüsü”, uzun dönemde gençleri NEET statüsü dışında tutmuş gözükse de bu durumun gençler için ciddi yapısal sorunlar doğurabileceği düşünülmektedir.

İstihdama katıldıkları dönemlerde çalıştığı işletmeye katma değer katamadığını ya da bir işe yaramadığını düşünen karamsar gençler, eğitime döndüklerinde gerek

ekonomik gerekse sosyolojik zorunluluklardan dolayı çok isteyerek olmasa da zaruri olarak iş hayatına geri dönmek durumunda kaldıklarında kendilerini çok geçmeden bir pişmanlık ve hayal kırıklığı kısır döngüsünün içinde bulacaklarını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Söz konusu durumun cesareti kırılmış işçiler⁵ olgusunun temellerini attığı düşünülmektedir (Simmons ve Thompson 2011: 35). Yapılan araştırmalar, “cesareti kırılmış işçi” olgusunun, huzursuz ve mutsuz çalışma ortamı ve şartlarına tekrar tekrar maruz kalmanın köklü bir sonucu olduğunu göstermektedir (Eurofound, 2012).

Politika yapıcılar ve uygulayıcılar genellikle NEET gençlerinin iş gücü piyasasına yeniden katılımlarından bahsetmektedir. Ancak tüm katılım biçimleri aynı olmamakla birlikte bazı deneyimler temelden sorunlu da olabilmektedir. Bu nedenle, bir gencin meşgul olduğu faaliyetin niteliği ve amacı hakkında düşünmek gerekmektedir. Gençlere sunulan iş ve eğitimin kalitesini iyileştirmeye yardımcı olmak için belirli stratejiler kullanılabilir ancak bilgi, tavsiye ve rehberlik hizmetlerinin rolü de önemlidir. Son yıllarda, gençlere iş bulmak ve kariyer danışmanlığı yapmakla görevli kurumlar, kemer sıkma önlemlerinin yanı sıra mevzuat değişikliğinin bir sonucu olarak yeniden şekillendirilmiş ve etkinliği önemli ölçüde azaltılmıştır. Bu anlamda son zamanlarda, gençlere yüz yüze rehberlik sunan kişisel danışmanların yerini güncel olarak telefon destek hatları ve çevrimiçi modüllerin aldığı görülmektedir (OECD, 2017).

NEET gençlerinin sıklıkla yönlendirildiği belirli öğrenme biçimlerine dönülecek olursa, gençlerin akademik öğrenmeye uygun olmadıkları ve bu nedenle daha pratik, işle ilgili faaliyetlerle yeniden meşgul olmaları gerektiği popüler bir fikir olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, iş temelli öğrenmenin gençlere eğitim başarısı için alternatif bir yol sunabileceği fikri çekici olsa da en azından İngiltere’de, normalde daha düşük düzeydeki gençler için bir seçenek olarak kabul edilmektedir (Gabriel, 2015: 30-32).

⁵ Cesareti kırılmış işçi olgusu, çalışma şartlarına bağlı olarak çalışma ortamında yaşanan rahatsızlık, huzursuzluk ve mutsuzluktan kaynaklanan isteksizlik ve motivasyon kaybının, söz konusu şartlara birçok kez maruz kalınmasıyla ortaya çıktığı durumu ifade etmek amacıyla geliştirilmiştir (Eurofound, 2012).

Thomson ve Russell'ın (2007) ifade ettiği gibi, NEET kapsamında değerlendirilen gençlerin, yazma veya hesaplama içeren öğrenme etkinliklerinin asgari düzeyde tutulması gereken, bilgi düzeyleri yönünden neredeyse yetersiz, el becerileri açısından ise iyi kabul edilen gençler olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte, bu tür pedagojik değerlendirmeler ile NEET gençlerinin yaşıadığı hoşnutsuzluğun ve huzursuzluğun sosyal kontrolü arasındaki ilişki, akademik olanın yerine pratik olanı ikame etmenin genellikle eğitim sürecinde göz ardı edilen daha az güçlü çocuklarda meydana geldiğine işaret eden Bernstein (1971) tarafından eleştirilmektedir.

Wolf Review (2011), birçok düşük seviyeli mesleki veya meslek öncesi eğitim programının katılımcılara iş ararken çok az avantaj sağladığını veya hiç avantaj sağlamadığını ve bazı durumlarda negatif işgücü piyasası getirilerine sahip olabileceğini göstermiştir. Olası bir açıklama, bu tür programların itibarının ve birçok sözde istihdam edilebilirlik programını çevreleyen varsayımların, katılımcılar için damgalayıcı bir etkiye sahip olabileceği ve potansiyel işverenleri onlara iş teklif etmekten caydırabileceğidir (Simmons ve Thompson, 2011: 40).

ILO, dünyada istihdam, eğitim veya öğretimde olmayan (NEET) gençlerin sayısının 2017 yılından itibaren arttığını belirten bir rapor yayımlamıştır. “Gençlik için 2020 Küresel İstihdam Eğilimleri: Teknoloji ve İşlerin Geleceği” başlıklı rapor, 2016 yılında 259 milyon olan NEET olarak sınıflandırılan gençlerin sayısının 2019 yılında 267 milyona yükseldiğini ortaya koymaktadır. Aynı rapora göre bu durumdaki genç kadınlar, güvencesiz istihdam durumlarıyla karşı karşıya kalan genç erkeklerin iki katıdır ve NEET olarak sınıflandırılanların üçte ikisi genç kadınlardır. Toplumsal cinsiyet farkı, kültürel ve sosyal normların kadınların eğitim almasını veya evin dışında çalışmasını engelleme ihtimalinin daha yüksek olduğu Arap lkeleri ve Güney Asya’da daha da belirgindir. Gençler arasında işsizlik de Kuzey Afrika’da %30’dan Kuzey Amerika’da %9’dan az olmak üzere bölgeye göre değişmektedir (ILO, 2020).

Yapılan alışmalar bu durumda olan gençlerin toplumsal izolasyon ve dışlanmayla karşılaştıkları zaman içinde bulundukları durumun yaşam şanslarını ve

yaşam kalitelerini dikkate değer bir düzeyde olumsuz etkilediğine dair çeşitli göstergeler sunmaktadır (Russel, vd., 2011: 22).

Öte yandan bu durumdaki gençlerin oldukça heterojen bir yapıya sahip bir grup olduğunu da ifade etmek gerekmektedir. Örneğin bu grupta yer alan gençlerin bir bölümü, aynı gruptaki diğer gençlere kıyasla daha fazla dezavantaja sahip olabilmektedir (Mussida ve Sciulli, 2023).

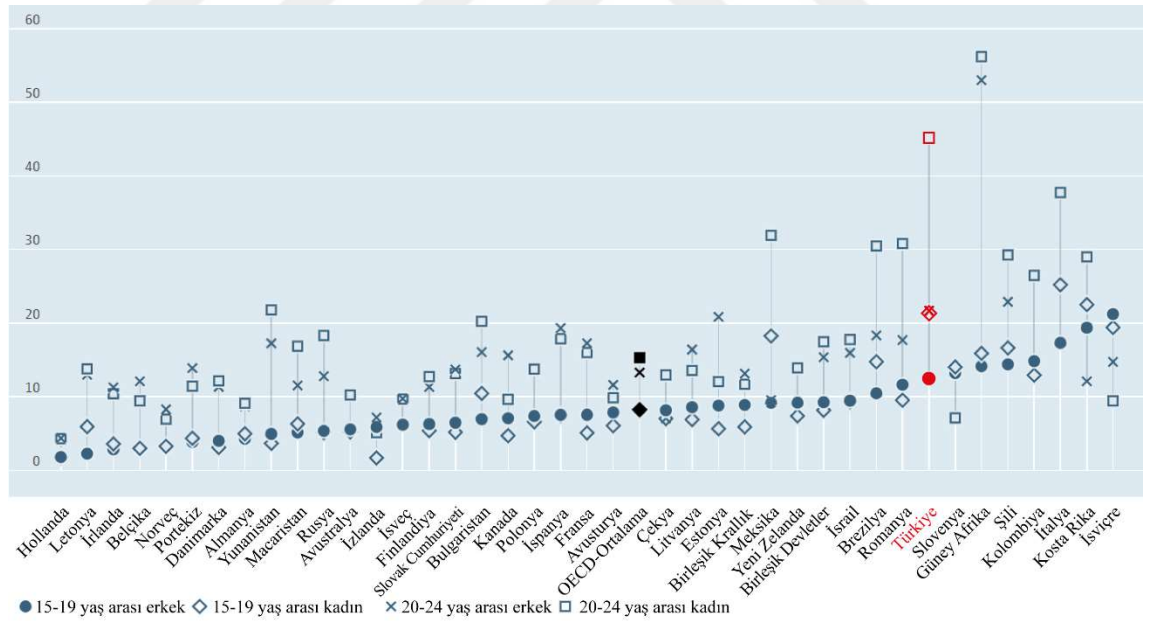
Bazı araştırma bulgularına göre daha düşük eğitim düzeyine sahip ve istihdam dışında kalmış gençler, yine daha yüksek eğitim düzeyine sahip olup istihdam dışında kalan gençlere göre üç kat daha fazla risk altında bulunmaktadır. Eğer sözü edilen birey, genç bir göçmen ise risk altında kalma oranları; göçmen olmayan bireylere göre %70 kadar daha yüksektir. Benzer şekilde aynı yaşlardaki sağlık sorunları olan veya engelli statüsünde bulunan gençlerin diğer sağlıklı genç bireylere göre %40 oranında daha fazla sorunla karşılaşmakta olduğu anlaşılmaktadır. Aileden gelen toplumsal ve ekonomik statü bu noktada çok önemli bir rol oynamaktadır (Mascherini, vd., 2012).

Nudzor'un (2010) yaptığı bir başka sınıflandırma, sözü edilen gençlerin homojen bir yapıya sahip olmadığını ortaya koyan bir diğer örnektir. Nudzor'a göre bu gençler, bakıma ihtiyacı olanlar, evde bakıma ihtiyacı olan bir bireye bakmak zorunda kalanlar, düşük eğitilmişler, herhangi bir suça karışmış olan sabıkalılar, alkol veya uyuşturucu bağımlıları ve fiziksel veya zihinsel sorunları olanlar şeklinde değişik biçimlerde sınıflandırılmaktadır.

Bütün bunlarla birlikte eğitimde ve istihdamda yer almayan genç grubunda yer almanın bireysel, toplumsal ve ekonomik bakımlardan bazı olumsuz sonuçlarından da bahsedilebilmektedir. Bireysel olarak bu grupta yer alan bir genç açısından güvensizlik, hoşnutsuzluk, fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları gibi bazı sonuçların oluşması mümkündür. Ayrıca siyasal olduğu kadar toplumsal olarak da yabancılaşma ihtimalleri daha yüksektir. Bu grupta yer almayan aynı yaş grubundaki gençlerle karşılaştırıldığı zaman işsiz ve eğitime devam etmeyen gençlerin sosyal sorumluluk duygularının ve siyasal ilgilerinin daha düşük düzeylerde olduğu ve güven düzeylerinin çok daha düşük olduğu bazı araştırmalarla ortaya konulmaktadır (Mascherini, vd., 2012).

Bu kısma kadar sunulmuş olan başlıklar altında NEET'in kavramsal tanımlaması, heterojen doğası, kimlerin NEET olduğu, NEET statüsünde bulunmanın gençler açısından ne anlama geldiği ve NEET çerçevesine giren bireylerin ne gibi sorun ve sıkıntılarla karşılaştıkları ve karşılaşmaya aday oldukları hakkında bilgilendirme yapılmaya çalışılmıştır. Yapılan bilgilendirmeler ışığında, ülkeler bazında güncel mevcut NEET oranlarının aktarılmasının da kavramın oturtulduğu temeli sağlamlaştıracak ve ülkelerin içinde bulundukları durumu rakamsal olarak ortaya koyarak durumun netleştirilmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

Ülkeler bazında NEET rakamları güncel veriler ile değerlendirilecek olduğunda, en kapsamlı araştırmanın OECD tarafından yayımlandığı görülmektedir. Bu bağlamda, güncel OECD verilerine göre OECD ülkeleri arasındaki NEET oranları Tablo 2.2'de sunulmakta ve sonuçlar en yüksek ve en düşük düzeyler dikkate alınarak kısaca değerlendirilmektedir.



Grafik 2.1. OECD Ülkeleri NEET Oranları (%)

Kaynak: <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>, 2023.

Grafik 2.1 incelendiğinde, OECD ülkeleri arasında güncel NEET rakamlarına göre, OECD ülkelerinin neredeyse tamamında NEET oranlarının kadınlarda erkeklere göre daha fazla olduğu, en yüksek kadın NEET oranının %56,2 yine en yüksek erkek NEET oranının da %53 ile Güney Afrika ülkesinde ortaya çıktığı görülmektedir.

Türkiye'nin kadınlarda %45,2 ile OECD ülkeleri arasında en yüksek ikinci orana, erkeklerde ise %21,6 ile en yüksek üçüncü orana sahip ülke konumunda olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu rakamlar Türkiye'de neredeyse her iki genç kadından ve her dört genç erkekten birinin NEET statüsünde bulunduğunu göstermektedir. OECD ortalamalarının kadınlarda %15,3 ve erkeklerde %13,3 olduğu düşünüldüğünde mevcut durumun Türkiye açısından dikkatle değerlendirilmesi ve NEET kavramının vakit kaybetmeden ele alınması gereken bir olgu olduğu ortaya çıkmaktadır.

2.4. Genç İşsizlik ile NEET Kavramı Arasındaki Farklılıklar

NEET kavramı, işsiz gençleri de kapsamı nedeniyle genç işsizlik ile karıştırılabilmesi muhtemel bir kavramdır. Bu sebeple iki kavram arasındaki farklılıklardan bahsetmek zorunluluğu doğmaktadır. İki kavram birbiriyle ilişkili olmalarına rağmen kavramsal çerçeveleri açısından aralarında önemli farklılıklar da bulunmaktadır (Eurofound, 2012: 23). Genç işsizlik kavramı istihdamda yer almayan gençlerin yalnızca iş gücü piyasasına katılımları ile ilgili kısa vadeli süreçlere değer veren sonuç odaklı bir yaklaşım sunmaktayken, NEET, uzun vadeli süreç içerisinde gençlerin toplumsal gelişimlerini sağlayacak politikalar üzerinde durarak kayıp gençlik olgusunu ortadan kaldırmaya yönelik yaklaşımlar üzerinde durmaktadır (Erikson ve Goldthorpe, 2013: 33-35).

Genç işsizlik, gençlerin emek piyasasında yaşadıkları zorlukları temsil eden önemli bir gösterge olmasına karşın eğitim veya yetiştirmede olmayan gençlerin durumunu bütünüyle yansıtmamaktadır. Genç işsizlik kavramının gençlerin karşı karşıya kaldığı zorlukları sadece emek piyasasına mercek tutarak ele alması, kavramın yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. NEET kavramı ise söz konusu kişilerin yalnızca istihdama katılım boyutuyla değil, ülkeler bazında yarattıkları katma değerle ilgilenmektedir. Bu bakımından değerlendirildiğinde de kavram sadece ekonomik bir gösterge olmanın ötesine geçmekte, gençlerin sosyolojik, psikolojik ve yer yer biyolojik sorunlarına önem göstermek suretiyle toplumsal bir gösterge halini de almaktadır (Susanlı, 2016: 42).

NEET gençler tanımlaması, eğitim sistemi dışında olan, yetiştirmede ve istihdamda olmayan gençlere yönelik bir ölçüt vermekle birlikte, emek piyasasına girme

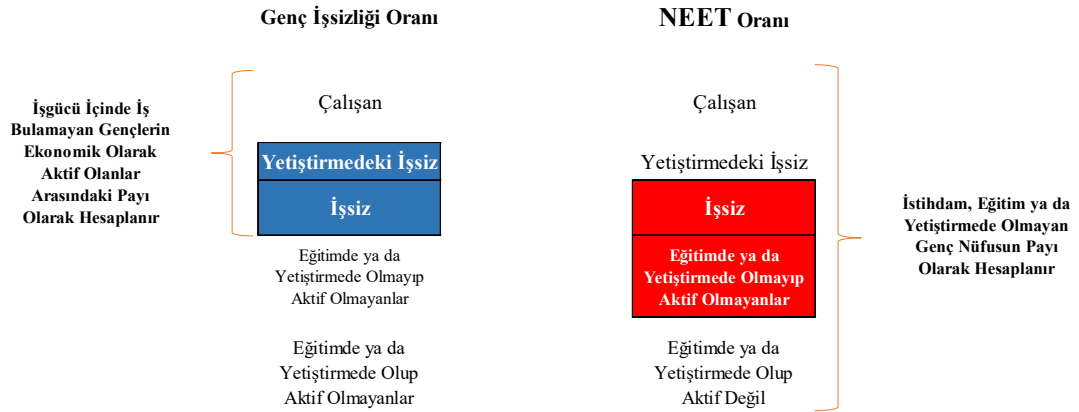
potansiyeli olan gençleri de içermesi nedeniyle genç işsizlikten daha geniş kapsamlı bir kavramdır (ILO, 2013: 38).

Hali hazırda çalışmayan ve eğitim sürecine de devam etmeyen bir genç, bir şekilde işe girmekten umudunu kestiği için aktif olarak iş arayışında olmasa bile karşısına iyi bir iş fırsatı çıkması durumunda istihdama katılabilecektir. Bu durumdaki bir genç, genç işsiz sayılmazken, kavramsal farklılık nedeniyle NEET kapsamında değerlendirilmektedir. Bu bağlamda NEET kavramının yapısının daha karmaşık, heterojen olduğu ve genç işsizliği kavramına kıyasla daha geniş bir kitleyi temsil ettiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır (Tolgay ve Çakır, 2022).

İşsizlik oranı ve istihdam oranı, iş gücünün emek piyasası durumunu göstermesi nedeniyle öne çıkan göstergelerdir. Ancak gençlerin emek piyasasına girişlerini geciktiren etkenler fazla olduğu gibi iş gücünden ayrılma ve iş gücü dışında kalma ihtimalleri de yüksektir. Bu durumda olan gençler, politika yapıcılar tarafından yüksek riskli grup olarak görülmemektedir. NEET oranı ise eğitim ve yetiştirme süreci dışında kalmış, işsiz ve iş gücüne dahil olmayan nüfusun toplamını kapsamaktadır (OECD, 2015: 33-34).

Yapılan açıklamaların askıda kalmaması ve daha iyi kavranması adına, kavramsal olarak birbirlerine çok benzetilen ve sıkça karıştırılan “Genç işsizliği Oranı” ile “NEET Oranı” kavramlarının şekil yardımıyla açıklanmasının hem çalışma özelinde hem de literatürde araştırmacılara daha iyi yol göstereceği düşünülmektedir.

Aşağıda sunulan Şekil 2.3’te, genç işsizliği ve NEET oranları arasındaki kapsam farkı açıkça görülmektedir. Genç işsizliği çeşitli nedenlerle iş bulamamış, işten çıkarılmış ya da kendi isteği ile ayrılmış, iş arayan ve iş bulması halinde belirli bir süre içinde iş başı yapabilecek bireyleri ifade etmektedir (Eurofound, 2012: 23).



Şekil 2.3. Genç İşsizliği Oranı – NEET Oranı Farkı

Kaynak: Eurofound, 2012: 23'ten derlenmiştir.

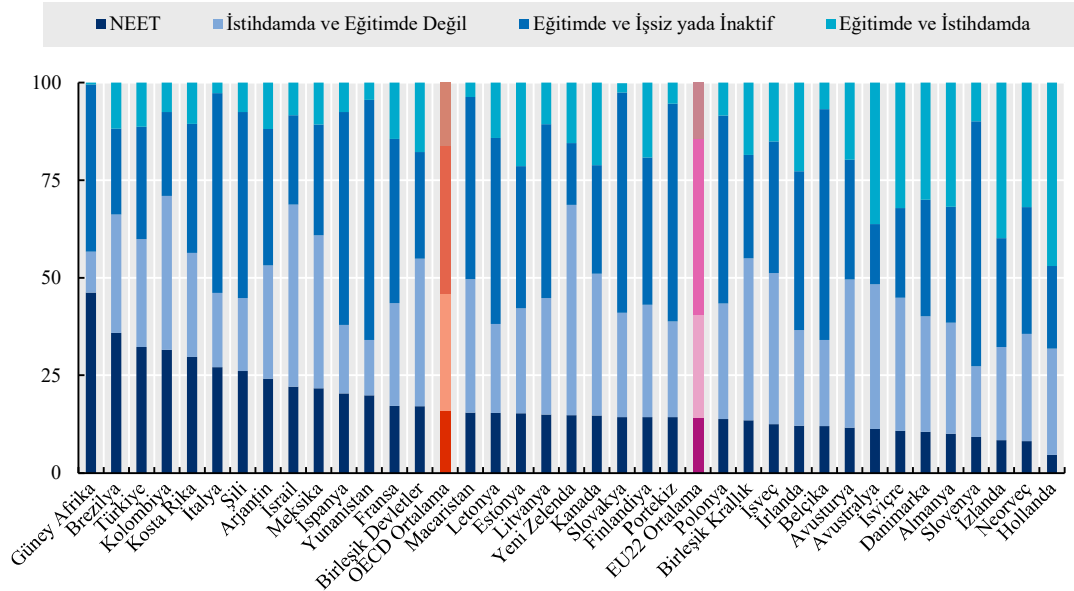
Genç işsizlik oranı da bu bağlamda genç işsizlerin genç iş gücü içindeki payını göstermektedir. Bireyler cesaretleri kırıldığı ya da motivasyonlarını yitirdikleri için iş aramaya ara verebilir ya da tamamen vazgeçebilir. Bu karar, esasında hala çalışma istek ve yeterliliğinde olmasına karşın iş aramayı bırakan gençleri, ekonomik olarak aktif durumda olmamasına karşın genç işsizliği tanımından ve dolayısıyla genç işsizliği oranından çıkarmaktadır. Buna karşın NEET kavramı ve dolayısıyla NEET oranı eğitim kurumlarından ve emek piyasasından ayrılmış olan, diğer bir ifadeyle aktif olmayan tüm gençleri ve bu gençlerin toplam nüfus içindeki payını ifade etmektedir. Söz konusu duruma istinaden kavramlar arasındaki farklılar oransal gösterim ile Tablo 2.3'te gösterilmiştir. Barındırdıkları farklılıklar dolayısıyla iki kavramın paydası birbirinden farklıdır ve bu nedenle iki oran doğrudan birbirleri ile karşılaştırılamamaktadır (Eurofound, 2012: 23).

Tablo 2.3. Genç İşsizliği Oranı ile NEET Oranının Oransal Gösterimi

Genç İşsizliği Oranı	NEET Oranı
$\frac{\text{Genç İşsiz Sayısı}}{\text{Ekonomideki Aktif Gençlerin Sayısı}}$	$\frac{\text{NEET Sayısı}}{\text{Toplam Genç Nüfus}}$

Kaynak: Higgins, 2017: 6'dan derlenmiştir.

Türkiye’de de küresel ekonominin parçalarından biri olmasına bağlı olarak benzer eğilimlerde artış olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. OECD’nin 2018’de yayımladığı rapora göre 2006 yılından 2015 yılına kadar eğitime devam etmemiş ve halen istihdam dışında kalmış 15-29 yaşlarındaki gençlerin oranında önemli bir düşüş yaşanmış olmakla beraber (OECD,2021), Türkiye, 2022’de %32,2’lik oranla, OECD’nin %16,1 olan ortalama oranına göre tam olarak iki kat fazla olmak üzere, OECD ülkeleri içinde en yüksek NEET oranı olan ülkeler arasında yer almaktadır. Sözü edilen oran, kadınlarda; OECD ülkeleri ortalamasında %18,4 iken, Türkiye’de %44, erkeklerde ise, OECD ülkeleri ortalamasında %15,2 iken, Türkiye’de %22,8 olarak gerçekleşmektedir. Buradan hareketle Türkiye’de erkeklere (%22,8) oranla kadınların (%44) iki kat kadar daha fazla risk altında oldukları anlaşılmaktadır. Bu durum, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını azaltan ve onları karşılıkları asla ödenmeyen ev içinde görev yapan emekçilere dönüştüren geleneksel cinsiyet rollerinin baskın olduğu şeklinde yorumlanabilir. OECD tarafından hazırlanan, ülkeler, AB ve OECD ortalamalarını karşılaştırmalı olarak sunan güncel NEET oranları Grafik 2.2’de gösterilmektedir (OECD, 2022).



Grafik 2.2. 15-24 Yaş Grubundakilerin Eğitim ve Çalışma Durumuna Göre % Dağılımı

Kaynak: OECD, 2022 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-A.pdf).

TÜİK 2021 İşgücü İstatistiklerine göre genel olarak Türkiye’de 15 yaş ve daha yukarı yaştaki bireylerde işsiz sayısı, 121.000 kişi azalmak suretiyle 3.919.000 kişi olmuştur. 1,1 puanlık azalan işsizlik oranı %12 düzeyinde gerçekleşmiştir. Erkeklerde %10,7 olarak gerçekleşen işsizlik oranı; kadınlarda ise %14,7 olarak tahmin edilmiştir. 2021 yılında, aynı dönemde 15-24 yaş grubunu içeren genç nüfusta işsizlik oranı bir önceki yıla göre 2,3 puan azalmak suretiyle %22,6 olmuştur. Bu yaş grubundaki işsizlik oranları; erkeklerde %19,4 kadınlarda ise %28,7 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2022).

Güncel verilere bakıldığında ise, TÜİK’nun 2023 yılı Mart ayında yayınladığı bültene göre, işsizlik oranları erkeklerde %8.1 ve kadınlarda %13,8 olmak üzere toplamda %10 olarak tahmin edilmekteyken, 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta da işsizlik oranının %20,1 olduğu, kadınlarda %28,9 ve erkeklerde ise aynı oranın %15,2 olarak gerçekleştiği tahmin edildiği görülmektedir (TÜİK, 2023).

İstatistiki rakamlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, ortaya çıkan işsizlik, genç işsizlik ve NEET rakamlarının, kavramlar yakın ilişkili olduğu halde birbirlerinden oransal olarak çok farklı olduğu, bu sebeple de kavramların yapısal anlamda ayrıştırılmaları ve her kavramın kendi özünde değerlendirilmek suretiyle ele alınması gerektiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Genç işsizlik kavramı, soyutlanmış şekilde genç nüfusun yalnızca istihdama katılamama durumu ile alakadar iken, NEET kavramının, gençlerin, işsizlik parametrelerine ek olarak eğitim sürecinin dışında kalmaları ile de ilgileniyor olması oransal farklılıkların oluşmasında en önemli faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda NEET ile genç işsizlik farkının ortaya çıkmasında eğitim süreçlerini tamamlamayan ya da eğitimlerine ileri düzeyde devam etmeyen gençlerin en önemli role sahip olduğu düşünülmektedir.

Eğitimin 12 yıl olarak uygulanmaya başlandığı ilk dönem olan 2012-2013 eğitim ve öğretim yılında MEB istatistiklerine göre zorunlu net okullaşma oranı %70,6 olarak gerçekleşmiştir. 2016-2017 eğitim ve öğretim döneminde ise bu oran %91,66’ya yükselmiştir. Dolayısıyla öğrenim göremeyen ve öğrencilerin %15’ine denk düşen 844.655 lise çağındaki çocuk, zorunlu eğitim içinde yer alamamıştır (MEB, 2021). Bu veriler çerçevesinde düşünüldüğünde eğitime devam etmeyen ve istihdamda yer

almayan genç nüfusun eğitimin dışında kalarak, istihdama katılımlarının da zorlaştığı ve NEET kavramının ülkeler açısından en az işsizlik kadar hatta daha önemli boyutta makro ekonomik bir gösterge olarak değerlendirilmesi gerektiğini ve kavramın Türkiye açısından da göz ardı edilemez bir konu olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda NEET gençlerinin durumuna ilişkin çözüm yollarının belirlenmesi, gerçekleştirilebilir ve sürdürülebilir politikalar geliştirilerek ve uygulamaya konularak kayıp gençler olgusunun ivedi bir şekilde ortadan kaldırılması gerekmektedir. Söz konusu gerekliliğe istinaden konu ile ilgili çözüm önerileri ve yaklaşımlar takip eden bölümde ortaya konulmaya ve değerlendirilmeye çalışılmıştır.

2.5. NEET için Çözüm Önerileri

NEET gençleriyle ilgili tartışmalar günümüzde sıklıkla manşetlerde yer alırken, NEET kavramına öncülük ettiği anlaşılan genç işsizlik kavramının 1970'lerin sonundan beri İngiltere başta olmak üzere Avrupa ülkelerinde önemli bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Zaman içinde, farklı hükümetler, eğitim ve çalışma dışındaki gençlerin sayısını azaltmak için çeşitli planlar ortaya koymuş ve farklı girişimlerde söz bulunmuş olsalar da bu girişimlerinin büyük kısmının, işgücü piyasası dışında kalanları potansiyel işverenler için daha çekici hale getirme çabasının ötesine geçemediği görülmektedir. Farklı hükümetler tarz ve içerik bakımından bazı zamanlarda NEET gençleri için fayda sağlayacak projelere imza atmış olsalar da II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonraki yıllarda işsizlik sorunun çözümü için hükümetlerin hayata geçirdiği girişimler gibi, bu projelerin de büyük ölçüde ideolojik taahhütlere dayalı olarak işgücü piyasasına müdahale etme konusunda isteksizlik yaratmaktan öteye geçemediği ifade edilmektedir (Buhara, vd., 2017).

Politika yapıcılar tarafından, NEET statüsündeki gençlerin sayısını azaltmak için genel kabul gören ortak bir çözüm üretilmediği görülmektedir. Yapılan çalışmalar NEET statüsündeki gençlere yönelik ortak çözüm üretmenin aksine, belirli stratejilerin belirli sosyal gruplara özgü etkilerini dikkate almanın önemini vurgulamaktadır. Örneğin, son zamanlarda İngiltere ve İrlanda'nın uyguladığı ikili çıraklık sisteminin, genç işgücü

piyasaları üzerinde olumlu etkiler yarattığı ancak genç kadınları ve göçmenleri göz ardı ettiği anlaşılmaktadır (Busemeyer ve Vossiek, 2016).

NEET gençlerinin istihdam dışında kalmasına ilişkin çözüm yolları üretilmesinde genel olarak işgücü talebini artırmanın önemli bir strateji olduğunu görmek önemlidir ancak bundan yalnızca belirli nüfus gruplarının yararlanacak olması ile yaratılacak etkinin yetersiz kalması da muhtemel gözükmektedir. Bu nedenle, NEET oranını düşürmek için bireysel risk faktörlerini, farklı grupların ihtiyaçlarını ve kurumsal ve ekonomik stratejileri bütünüyle ele alan geniş bir politika bileşiminin gerekli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Bacher, vd., 2017: 16).

2.5.1. Kayıp Gençlik ile Mücadele: Liberal Bir Yaklaşım

İngiltere başta olmak üzere Avrupa ülkelerinde hükümetlerin uygulamaya çalıştığı genç işsizliği ile mücadele stratejisi, düzenlemelerle talep yapısını değiştirmek yerine, gençleri iş piyasasında rekabet edecek şekilde donatmak şeklinde eğitim ve öğretimin oynaması gereken rolü savunmanın yanı sıra, büyük ölçüde işverenlerin gençleri işe almaları için teşvikler sağlamak şeklinde ortaya konulmaktadır. Örneğin, İngiltere’de 18-24 yaş arası gençleri iş merkezleri veya çalışma programı aracılığıyla kabul eden kuruluşlar için ücret sübvansiyonları mevcuttur. Katılım Stratejisi kapsamında, bu önlemler, diğer sübvansiyonlara ilave olarak işverenlere çıraklık katkısı gibi fayda sağlamakta iken, gençlerin uzun vadede görecekları hasar oluşmadan önce kısa vadede öğrenimlerini ve kazanmalarını geliştirmeye yardımcı olmak amacıyla hazırlanan kapsamlı bir Gençlik Sözleşmesi girişimine bağlı kalınarak gençlere de eş zamanlı katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Gençlik Sözleşmesi aynı zamanda en savunmasız 16-17 yaşındaki NEET gençlerini eğitime, çıraklığa veya eğitilmiş istihdama katmak için özel destekleri de içermektedir (Hillage, vd., 2008: 30).

Daha önceki yeniden katılım programlarında olduğu gibi, güncel programların da kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör kuruluşları ve gönüllü kuruluşlar arasında, uygun gençlere belirli kriterlere göre ödeme temelli hizmet sağlamak için rekabet ortamı yarattığı görülmektedir. Bu tür bir rekabet, kuruluşlara yenilikçi ve kişiselleştirilmiş destek tasarlama özgürlüğü vermeyi amaçlasa da çalışma programının kısa vadeli

sonuçları, yetişkinler için yürütülen benzer planların, NEET gençleri arasında koşulları görece iyi olanlar ve yardım edilmesi daha zor olanlar şeklinde sınıflandırıldıklarını göstermektedir. Ayrıca güncel planların geçmiş planlar gibi uygulamada desteklenmesi daha kolay olan bireylere odaklama eğiliminde oldukları da anlaşılmaktadır. Bu noktada, en savunmasız kişilerin genellikle daha kolay erişilenler lehine ihmal edildiği yönünde yapılan eleştiriler gün geçtikçe artmaktadır (Yates ve Payne 2006).

Eleştirilerin merkezinde temel ilke ve varsayımlara dayanmak koşulu ile, işgücü piyasasının mümkün olduğunca düzenlemeden bağımsız olması gerekliliği, istihdamın ve işyeri ilişkilerinin niteliğini devlet veya sendikalardan ziyade iş dünyası ve endüstrinin belirlemesi gerektiği inancı yatmaktadır. Ancak hükümetin ve işveren gruplarının ekonomik büyüme arayışında daha esnek işgücü piyasalarını talep ettikleri görülmektedirken, işgücü esnekliğinin hem istihdamda hem de işgücü dışında bulunan insanlar açısından ne anlama geldiğini ve hangi kriterlere bağlı olduğunu da gözden kaçırmamak gerekmektedir (Kılıç, 2014).

Bu bağlamda işgücü piyasası esnekliğini belirleyen faktörlerin derinlemesine ele alınması ve esnekliği belirleyen faktörlerin, işgücü piyasasını organize edenler tarafından mümkün olan en bağımsız ölçüde değerlendirilerek piyasa dinamiklerinin oluşturulmasına gayret gösterilmelidir. İşgücü piyasası esnekliğinin işlevsel ve arz yönlü esneklik ile maliyet esnekliği olarak üç ana gruba ayrıldığı görülmektedir. Kısaca açıklamak gerekirse; işlevsel esneklik, bir işverenin işçileri farklı görevler arasında transfer etme yeteneğini ifade etmektedir. İşlevsel bir işgücü, çok vasıflı ve çeşitli iş rolleri için eğitilmiş olma eğilimindedir. Arz yönlü esneklik, bir ülkenin eğitim ve öğretim sisteminin niteliği ve etkinliği gibi faktörleri içermekte, ancak bir işverenin işgücünün büyüklüğünü ve bileşimini piyasa koşullarına göre ayarlama veya çalışma saatlerini ayarlama yeteneği ile de sayısal esnekliğe de atıfta bulunmaktadır (Maguire, 2015: 120). Sayısal esnekliğin artması bu nedenle istihdam koruma mevzuatının zayıflamasına sebebiyet vermektedir. Son olarak, işgücü maliyeti esnekliği, yalnızca teşvikler ve ikramiyeler gibi mikro düzeydeki düzenlemeleri değil, aynı zamanda ulusal asgari ücret politikaları ve toplu ücret pazarlığının işleyişini etkileyen mevzuat gibi makro düzeydeki faktörleri de içermektedir (Eurofound, 2012).

Birçok ekonomist, işgücü piyasası esnekliğinin durgunluk sonrasında iş kayıplarına karşı Avrupa ülkelerini bir dereceye kadar koruduğu konusunda hem fikir olmakla birlikte, esnek işgücü piyasalarının bazı yönleri ilke olarak yüksek beceri stratejilerini ve iyileştirilmiş çalışma koşullarını destekleyebilse de pratikte Avrupa ülkelerinde esneklik, sendikaların zayıflatılması, yüksek düzeyde yapısal işsizlik, daha zayıf istihdam koruması düzeyleri yoluyla sağlanmıştır. Ancak, öyle ya da böyle, gençler için sadece daha fazla istihdamı değil, daha kaliteli işleri ve eğitimi teşvik etmek gerekmektedir (European Commission, 2012).

2.5.2. NEET Probleminin Çözümüne Yönelik Politikalar

Genel işsizlik oranlarına göre yüksek olması ve NEET kavramının istihdam sorunu kısmının temelini oluşturması nedeniyle genç işsizlik, birçok gelişmekte olan ve gelişmiş ülke için büyük bir endişe kaynağı olmaktadır. Genç nüfusun potansiyelinden etkin bir şekilde yararlanılamaması ekonomik ve sosyal alanlarda önemli maliyetleri beraberinde getirmekte, ülkeler için katma değer kaybına ve sosyal ve toplumsal sorunlara zemin hazırlamaktadır. Bu durumun, birçok ülkede genç işsizlik ile mücadelede siyasi öncelikler arasında ilk sıralarda yer almasında önemli bir rol oynadığından şüphe duyulmamaktadır (Metin, 2016: 14-15).

Söz konusu ekonomik, sosyal ve toplumsal sorun yaratma potansiyeli birtakım endişeleri de beraberinde getirmektedir. Bahsi geçen kaygıların ülkelerin NEET statüsündeki bireyleri sisteme yeniden entegre etme stratejisi geliştirmeye teşvik ettiği ve hatta zorladığı görülmektedir. Birey düzeyinde yeniden entegrasyon stratejisi, NEET kapsamına giren gençlerin belirlenmesi ve eğitime yeniden katılımlarının sağlanarak olumlu sonuçlar elde etmelerini destekleme kapasite ve kabiliyetine sahip sistemler gerektirmektedir. Ayrıca, NEET popülasyonunun homojen olmadığı ve bu nedenle popülasyonun olabildiğince geniş bir çerçevede ele alınıp değerlendirilmesi gerektiği de unutulmamalıdır. Bu bağlamda açıkça NEET olan veya NEET olma riski taşıyanların sayısı ve özellikleri hakkında doğru ve güncel bilgilere sahip olmak önem arz etmektedir. Bu nedenle, NEET konusunu ele almaya çalışan girişimlerin kilit bir unsuru da bu kategorilerden biri olarak tanımlanan genç gruplarının doğru ve geniş bir çerçevede

haritalandırılması bu sayede izlenmesi ve takip edilmesi için sistemlerin oluşturulmasıdır. Bu yaklaşımlar tipik olarak kuruluşlar tarafından gençlerden oluşan hedef grupların durumunu düzenli aralıklarla izlemek ve uygun hizmetin sunulmasını sağlamak için kullanılmaktadır (Caliendo ve Schmidl, 2016: 23-27).

Eğitim, ekonomi, işgücü piyasası politikaları ile sosyal politikalar, genç işsizlik ve NEET ile mücadelede öne çıkan başlıca politika alanlarıdır. NEET kavramının istihdam ayağını da oluşturan genç işsizlik ile mücadelede OECD ve AB ülkelerinde son yıllarda oldukça önem kazanan etkinleştirme stratejileri ve aktif işgücü piyasası politikalarının ne kadar güçlü politika seçenekleri olduğu belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda genç işsizlik ile mücadelede etkinleştirme stratejilerinin etkinliğini belirlemeye çalışan çeşitli çalışmaların bulguları değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme sonucunda, farklı etkinleştirme stratejilerinin istihdam etkileri açısından farklı sonuçlara sahip olduğu belirlenirken, genel olarak etkinleştirme stratejilerinin orta düzeyde olumlu istihdam etkilerinin olduğu görülmektedir (Metin, 2016: 18).

İşsizlik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorun oluşturmaya devam etmektedir. Ancak özellikle son yıllarda genç işsizlikteki artışın dikkat çekici olduğu görülmektedir (OECD, 2019: 11). 15 yaş ve üzeri bireylere ilişkin Nisan 2019 işgücü piyasası verilerine göre, Türkiye'nin Avrupa'nın en genç ülkesi olmasına ve çalışma yaşı oldukça geniş (15-64) olmasına rağmen işgücüne katılım ve istihdam oranları yetersiz kalmaktadır. Bu çerçevede Türkiye'de ve çeşitli OECD ülkelerinde genç işsizliğinin evrimini ve aktif ve pasif istihdam politikalarının ile işsizliğe çözüm üretmede maliye politikalarının gelişiminin analiz edilmesi adına Avrupa İstihdam Stratejisi (EES) ve Türkiye Ulusal İstihdam Stratejisi⁶ tarafından yapılan araştırmalar ele alınarak genç işsizliğe yönelik çeşitli çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır (Orkunoğlu Şahin, 2020: 19-22).

⁶ Türkiye Ulusal istihdam Stratejisi (TUİS), 2023 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, gençlerin eğitimden erken ayrılmalarını engellemek, erken ayrılan gençlerin eğitime ve istihdama kazandırılmalarını sağlamak amacıyla yürürlüğe konulmuş olan bir strateji ve eylem planıdır (ÇSGB, 2023).

Genç işsizlik için çözüm yolları aranırken hükümet tarafından onaylanmış, merkezinde, işverenler, eğitim kurum ve kuruluşları ile yerel yetkililerin ve sivil toplum kuruluşlarının da yer aldığı, iş piyasası standartlarını yükseltmek adına koordinasyonu sağlayacak ulusal politikalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Gençlerin eğitimde ya da istihdamda olmaları yönünde alacakları kararların merkezinde, eğitim süreçlerinin devamını sağlayacak ayrıca tavsiye, rehberlik, destek ve danışmalık hizmetleri sunan kuruluşlar ile işgücüne katılımlarını teşvik edecek, belki de en önemlisi olarak dikkat çeken, işverenler tarafından gençlere çalışırken verilecek belirli maddi ve etik standartları sağlama taahhüdünün yer aldığı görülmektedir. Burada işveren desteği ile bahsedilenin sadece adil ücret seviyeleri ve diğer ödenekler olmadığı, gençlere yapılandırılmış eğitim fırsatları, açık ve erişilebilir kariyer ilerleme rotaları, işyeri danışmanlarına erişim ve kişisel gelişim ve zenginleştirme faaliyetleri programları gibi ek destekler olduğu da anlaşılmaktadır. Bu çeşitlendirmenin işverenler açısından da daha geniş bir yetenek başvuru havuzu oluşturmasıyla fayda sağlayacağı düşünülmektedir (European Commission, 2012: 32-34).

Bu hususta kilit role sahip olan kamu ve gönüllü özel sektör kuruluşları, gençleri iş ya da eğitim alanına dahil olma kararlarını teşvik etme konusunda yönlendirecek şekilde hareket etmelidirler. Örneğin üniversiteler ve orta öğretim kurumları, gençler için en önemli eğitim ve öğretim sağlayıcıları olmalarının yanında aynı zamanda gençleri iş ya da eğitim alanına dahil etme sorumluluğu da taşımaktadırlar. Söz konusu sorumluluğunun temelinde, gençlerin yalnızca iş gücünde faydalanılacak bir kaynak değil, idame edilmesi ve geliştirilmesi gereken bir varlık olduğu ilkesi yatmaktadır. Yerel yönetimlerin, gençleri iş ya da eğitim alanına dahil etme düşüncesinin geliştirilmesi ve uygulanmasında merkezi olacağı öngörülmektedir (ETF, 2015: 57).

Birçok Avrupa ülkesindeki yerel makamların iş ve endüstri ile ilişki kurmak ve gençlerin desteklenmesi ve bakımıyla ilgili bir dizi görevi yerine getirmek için önemli sorumlulukları olduğu belirtilmektedir. Yerel makamlar, kendi bölgelerinde mutabık kalınan standartlara imza atan kuruluşlara gençlikle ilgili çözüm statüsü vermek, iyi uygulamaları teşvik etmek, yönetmek ve koordine etmek gibi sorumluluklar da taşımaktadırlar. Bu bağlamda ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilen, aktif ve pasif olarak

nitelendirilebilecek politikalar geliştirmek, uygulamak ve sonuçlarını takip etmek kamu kurum ve kuruluşları için öncelikli sorumluluklar olarak ifade edilmektedir (Furlong, 2006: 554-555).

Bu çerçevede büyük oranda kamu kurumları ve yerel sivil toplum kuruluşlarına bağlı kalmak koşulu ile gençlere sunulacak çeşitli iş imkanları konusunda işverenlere düşen sorumluluklar aşağıdaki gibi sıralanmaya çalışılmıştır.

- 21 yaşının altındaki tam zamanlı çalışanlara, kendilerini ve bakmakla yükümlü oldukları kişileri geçindirmek için gelire ihtiyacı olan tam zamanlı işçi statülerini kabul ederek en az yetişkin ulusal asgari ücretinin tamamının ödenmesi.
- Gençlerin hak ettikleri eğitim ve öğretileri alabilmeleri için zaman ve fırsata sahip olmalarını sağlayarak katılım yaşının 18'e çıkarılması gerekliliklerine uyulması. İşverenler, bu fırsatların nasıl sağlanacağı konusunda yerel yönetimlerinden ve yerel eğitim sağlayıcılarından destek almalı ve eğitim sağlayıcılar, tam zamanlı istihdamda olan gençlere uygun eğitim paketleri sağlamak için mevcut fonlarını kullanabilmelidirler.
- 25 yaşın altındaki çalışanların bir eğitim planı ve örneğin bir göreve başlama süreci kapsamında, danışmanlık, eğitim için izin veya kurum içi eğitim şeklinde uygun gelişim fırsatlarıyla desteklenmesi.

Genç işsizlikle mücadele için başka bir mekanizma da işgücü piyasasında genç insanlara yönelik talebi canlandırmak için aktif işgücü piyasası önlemlerinin getirilmesidir. Bu tür yaklaşımların ortak bir özelliği, işverenlere ücret ve eğitim sübvansiyonları veya vergi ve ulusal sigorta destekleri/kredileri sunmak olarak ifade edilmektedir (Quintini ve Martin, 2014: 32-33).

Gençlere sunulacak iş fırsatları konusunda teşvik ve destekleme sorumluluklarını ifa eden işverenlere ise sağladıkları destek karşılığında devlet kurumları tarafından aşağıda verilen konularda destekler sağlanması gerektiği gerekmektedir.

- Destek uygulamaları kapsamında rol alan işletmelere, geleceğin işgücünü geliştirme ve gençlerin kariyerlerine giden ilk adımları atma çalışmaları nedeniyle maddi ve manevi anlamda ödüller verilmelidir. Simgesel işaret ya da statüler sağlanarak, işverenlerin statülerinin yerel ve ulusal olarak desteklenmesinin işletmenin tanıtımı ve gelişimi için bir fırsat olacağı düşünülmektedir.
- İşletmenin mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamak adına işletmeye talep ettikleri gençleri eğitim ve öğrenim durumuna göre seçebilme imkânı sağlanarak kariyerlerinin başlangıcında bulunan çok çeşitli genç insana erişim sağlanmalıdır.
- İşletmelerin personel devir hızlarının düşürülmesine destek olunarak, işletmelere daha memnun çalışanlardan yararlanma imkânı tanınarak, iyi eğitilmiş personele ve daha yüksek vasıflı, motive bir işgücüne sahip olmanın rekabet avantajlarına sahip olma imkânı sağlanmalıdır.
- Yerel yetkililer tarafından, genç işsizlik sorununun çözümüne katkıda bulunan işverenlere ait küçük ve mikro işletmelere çeşitli vergi kalemlerinde oransal indirimler ya da vergi afları sunulmalıdır.

Genç işsizlik sorununun çözümüne katkıda bulunmak konusunda yerel ortakların üstlenmesinin fayda sağlayacağı düşünülen roller aşağıda ifade edilmektedir.

- Yerel yetkililer, genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik girişimleri teşvik etmeli, yönetmeli ve koordine etmelidir. Genç işsizliği sorununun çözüm sürecine kendi satın alma uygulamaları yoluyla aktif olarak katılacak ve yüklenicilerin de gençlerin işsizlik sorununu çözüme kavuşturan işverenler olmalarının zorunlu kılınmasının yerel işgücü piyasaları üzerinde kısa sürede olumlu etkiler yaratacağı düşünülmektedir.
- Üniversiteler, ortaöğretim kurumları, yerel belediyeler ve diğer kamu sektörü kuruluşları, genç işsizliği sorununun çözüm sürecini kendi yerel bölgelerinde tanıtarak doğal olarak bu süreçte aktif olarak yer alacaklardır. Bu tutum, yerel

örgütleri yerel anlamda büyük işverenler olarak genç işsizliği sorununun çözüm sürecinin kalbine yerleştirecek ve personel için bir eğitim kültürünün gelişmesini teşvik edecektir.

- Yerel makamlar ve eğitim kurumları, istihdama geçişlerine yardımcı olmak için staj sürecinden yararlanabilecek tüm gençlerin uygun yerlerde staj programlarına kaydolmalarına destek olmalıdırlar.
- Gençlerle çalışan gönüllü sektör kuruluşları, genç işsizliği sorununun çözüm sürecinin işverenleri gibi hareket etmeli ve/veya işverenler için bir bilgi ve tavsiye kaynağı oluşturmalıdırlar.
- Yerel girişim ortaklıkları, sivil toplum kuruluşları, genç işsizlik sorununun çözüm sürecini teşvik etmeli ve yerel işletmeleri uygun desteklerle yönlendirmelidir. Bu tür kurum ve kuruluşlar, şehir anlaşmaları ve beceri stratejilerinin oluşturulmasında önemli bir rol oynayabilir. Yerel yetkililer ile yerel girişim ortaklıkları, sivil toplum kuruluşları, herhangi bir eğitimin makul bir çalışma alanı içinde taşınabilirliğini sağlamak için yerel işverenlerin ihtiyaç duyduğu şeylere dayalı olarak yerel bir eğitim planı üzerinde çalışmalıdırlar.
- Tedarikçiler ve genç işsizlik sorununun çözüm sürecinde aktif olarak yer alan kurum ve kuruluşlar, yerel bölgedeki gençler için gerçek bir fark yaratarak, genç işsizliği sorununun çözüm sürecinin gerekliliklerini karşılamaları için desteklenmelidir.
- Yerel yetkililer, müşteri hizmetleri alanındaki yerel talebi karşılamak adına eğitim faaliyetleri düzenlemelidir. İşe alım süreçlerinde karşılaşılan zorlukların aşılması aday arzında ortaya çıkan karmaşanın önlenmesi için küçük ölçekli işverenlere mülakat öncesi aday seçim hizmetleri sağlanarak destek olunmalıdır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere istihdam ve kayıp gençliğin kazanımı ile ilgili politikaların aktif ve pasif olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Eğitim programları, istihdam teşvikleri, istihdam desteği, doğrudan iş yaratma, iş bulma yardımı

gibi destekler aktif istihdam politikaları arasında sayılırken, pasif istihdam politikaları ise; işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, kıdem tazminatı, erken emeklilik ve ihbar tazminatı olarak belirtilebilmektedir. OECD ülkelerinin çoğunda genç işsizlik sorununun çözümüne yönelik ülkeden ülkeye farklılaştığı görülen ancak genel anlamda işsizlikle mücadele politikalarıyla benzerlik gösteren özel istihdam politikalarından yararlanıldığı anlaşılmaktadır (OECD, 2019b: 15-17). OECD ülkeleri arasında çok düşük genç işsizliği oranına sahip ülkelerin diğerlerine kıyasla daha yüksek düzeyde pasif istihdam politika programlarına bütçe ayırdıkları ve ayrılan bütçenin kamu istihdam hizmetlerinin finansmanında ve istihdam teşviklerinde kullanılmakta olduğu ifade edilmektedir (Orkunoğlu Şahin, 2020: 144).

Konu Avrupa ülkeleri açısından ele alındığında ise, mevcut ve potansiyel NEET gençlerinin kazanılması ve topluma sağladıkları faydanın artırılması adına Avrupa komisyonu tarafından bir tavsiye niteliğinde ortaya atılan Gençlik Garanti Programı (GGP)'nin⁷ (Youth Guarantee) Avrupa 2020 Stratejisi ve Avrupa İstihdam Stratejileri kapsamında AB ülkelerinin üstlenmesi beklenen bir program olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Programın ilk etapta tavsiye niteliğinde ortaya çıkmış olmasına rağmen NEET statüsüne giren gençlerin sayısında meydana gelen artış nedeniyle AB ülkeleri çapında benimsenen ve yaygın olarak uygulanan bir program halini aldığı anlaşılmaktadır (Ak, vd., 2021: 66-68). Bu bağlamda üye ülkeler tarafından, belirlenen hedefler doğrultusunda, kapsamlı ve kendi koşullarına göre özelleştirilmiş Gençlik Garantisi Uygulama Politikaları oluşturulduğu ve uygulandığı ifade edilmektedir.

Komisyon Gençlik Garantisini uygulayacak ülkelere tavsiye niteliğinde bir program sunarken, ülkeler tarafından dikkat edilmesi gereken, NEET gençlerin heterojen doğası, özel şartlara tabi olunması ve ülkelerin hareketsizlik döngülerinin göz ardı edilmemesi gibi birtakım ilkeleri de ortaya koymaktadır. NEET gençlerin heterojen yapıya sahip bir grup olmaları özel bir odaklanmaya ihtiyaç duyulmasına sebebiyet

⁷ Gençlik Garanti Programı: AB üyesi ülkelerdeki 25 yaş altı gençlere; okuldan ayrıldıktan veya işsiz kaldıktan sonraki dört ay içinde kaliteli bir istihdam teklifi sunulmasını, stajyerlik, çıraklık veya sürekli eğitim fırsatları yaratılmasını sağlamayı amaçlayan bir programdır (European Commission, 2012: 2-3).

vermektedir. Programın özel şartlar gerektirmesi ise karşılıklı yükümlülük çerçevesinde bir istihdam hizmetine kaydolmanın Gençlik Garantisi kapsamında bir teklif almak için bir şart olarak koyulması şeklinde düşünülebilir. Ülkelerin hareketsizlik döngülerinin potansiyelini ele almaları da yapılacak planların, gençlerin hareketsizlik döngülerini kırmak ve önlemek için çeşitli mekanizmalar veya eylemler içermesi anlamını taşımaktadır. Tüm olumlu düşüncelere rağmen Gençlik Garantisi programının gençlerin kendilerine bir teklif sunmak için istihdam hizmeti gibi harici bir kuruluşa güvenmeleri şeklinde manevi bir zarar potansiyeli taşıyabildiği de belirtilmektedir. Bununla beraber üye devletlerin Gençlik Garantisini hangi düzeyde uygulayacaklarına ve yöneteceklerine karar vermeleri gerekmektedir (European Commision, 2012: 3-5). Avrupa Konseyi, Gençlik Garanti Programının uygulanması ile ilgili olarak üye ülkelere çeşitli uygulama önerilerinde de bulunmuştur. Bu öneriler maddeler halinde sıralanacak olursa;

- Öncelikle konu ile ilgili kamu otoritesinin belirlenmesi, programın yerel ve bölgesel düzeylerde oluşturulması ve yönetilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, iş bulma büroları, kariyer merkezleri, özel sektör kuruluşları, sivil toplum örgütleri gibi ortaklıkların koordine edilmesinin yanı sıra kariyer desteği sağlayan merkezler, eğitim ve öğretim kurumları ile gençlik destek merkezleri arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi ve tüm ilgili bilgi kanallarını kullanarak gençlerin mevcut hizmetler ve destekler hakkındaki bilgilere doğru ve hızlı bir şekilde erişmelerinin sağlanması gerekmektedir. Ayrıca gençlerin istihdama katılımını, çıraklık ve staj fırsatlarını artırmak amacıyla işverenlerle ilgili işgücü piyasası aktörleri arasındaki ortaklıkların da güçlendirilmesine önem verilmektedir.
- Sosyal dışlanma, yoksulluk ve çalışma güçlüğü gibi çok sayıda engelle karşı karşıya kalan, farklı geçmişlere (özellikle yoksulluk, sakatlık, düşük eğitim düzeyi veya etnik azınlık / göçmen geçmişi) sahip dezavantajlı NEET gençlerin, istihdam hizmetleri ile tespit edilip kayıt altına alınması gerekmektedir. Bununla beraber bu gençlere yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyaları hazırlanarak etkili sosyal yardım stratejileri geliştirilmelidir.
- Konu ile ilgili diğer paydaşlarla birlikte karşılıklı sorumluluk ilkesi çerçevesinde gençlerin eğitim ve öğretime dönüşleri ile istihdama katılımları için

kişiselleştirilmiş rehberlik ve bireysel eylem planlarının hazırlanması gerekmekte, okuldan erken ayrılanlara ve düşük vasıflı gençlere, eğitim, öğrenim ya da kendi özel ihtiyaçlarına cevap veren ve kaçırdıkları nitelikleri almalarını sağlayan ikinci bir şans niteliğinde eğitim programlarına tekrar katılma yolları sunulmalıdır. Gençler için girişimcilik ve serbest meslek eğitimi konusunda sürekli rehberlik desteği de sağlanmalıdır.

- İşverenler çıraklık, staj ya da işe yerleştirme gibi gençler için yeni iş olanakları yaratmaya teşvik edilmeli, bu bağlamda yürürlükteki devlet yardım kurallarına uygun olarak iyi tasarlanmış ücret ve işe alım sübvansiyonları kullanılmalıdır.
- Üye ülkelerin, deneyimlerini ve iyi uygulamalarını paylaşmaya teşvik etmek adına, Avrupa İstihdam Stratejisi karşılıklı öğrenme programını kullanmaları sağlanmalıdır. Gençlik Garanti programlarının tasarımı, uygulanması ve sonuçları ile ilgili gelişmeler düzenli olarak izlenmeye ve raporlanmaya devam edilmeli bu sayede komitenin konu hakkında düzenli bilgilendirilmesine özen gösterilmelidir. Bu bağlamda birliğe üye ülkeler bünyesinde Gençlik Garanti Programının kurulmasına ve uygulanmasına ilişkin bilinçlendirme faaliyetleri desteklenmelidir (Özen Atabey, 2019: 3061).

AB üyesi ülkeler kapsamında Gençlik Garantisi politikalarının ülkeler özelinde ne şekilde uygulandığı incelenecek olursa, Almanya'nın gençlere yönelik istihdam kurumu oluşturarak eğitim araçlarının geliştirilmesine destek olduğu ve ilave olarak yerel gençliği güçlendirme girişimleriyle Gençlik Garantisi Programlarını ileri düzeyde uyguladığı görülmektedir (Ak, vd., 2021: 65). Bununla birlikte yaşam boyu mesleki rehberlik uygulaması geliştirilerek gençlerin bölgesel farklılıklar olsa da genel olarak stajyerlik kalitesinin arttırıldığı ve gençlerin eğitime yönlendirilmesinde başarılı sonuçlar alındığı görülmüştür (European Commission, 2020f). Gençlik Garantisi programlarını ileri düzey olarak nitelendirilebilecek şekilde uyguladığı görülen bir diğer ülkenin de Avusturya olduğu görülmektedir. Avusturya'da gençlerin NEET statüsünde bulunmalarını önlemeye ve mevcut ve potansiyel NEET statüsündeki gençlerin eğitim sistemine ya da istihdama entegrasyonuna yönelik çalışmalar olduğu da ifade edilmektedir. Avusturya'nın söz konusu uygulamaları sürdürmenin yanı sıra değerlendirmek adına

takip ve etkin değerlendirme sistemlerine de sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu sistemlere rağmen ülkenin halen çok yönlü sorunlara sahip olan ve ulaşılabilirlikleri düşük NEET gençler konusunda sıkıntı yaşamakta olduğu belirtilmektedir. Bu da NEET sorununun önemini gözler önüne sermektedir (European Commission, 2020w).

Hollanda'nın GGP'nin uygulanmasında oldukça ileri düzeyde gelişmeler kaydettiği görülmektedir. Yaklaşık %4 oran ile AB ülkeleri ortalamasının çok altında bir NEET oranına sahip olan Hollanda'nın bu oranı daha da düşürmek ya da NEET sorununu kökten çözmek adına çeşitli bakanlıklar, yerel yönetim organları, sosyal taraflar ve diğer aktörler arasında kurulan ortaklıklarla konuyu ele aldığı anlaşılmaktadır. Politikanın odak noktasını genel anlamıyla genç işsizlik oluşturmaktayken, politika ekseninin NEET statüsünde bulunan dezavantajlı gençleri destekleme ve eğitimden ayrılma larını önlemeye doğru kaydığı ifade edilmektedir (European Commission, 2020m).

İngiltere'de mevcut ya da potansiyel olarak NEET statüsünde bulunan gençlere yönelik olarak söz konusu gençlerin istihdama katılımlarından ziyade eğitim süreçlerine yönelik özel bir politika oluşturulduğu görülmektedir. Benimsenen söz konusu politikanın, gençlerin eğitim veya öğretimde bulunma yaşının yükseltilmesi üzerine yoğunlaştığı belirtilmektedir. 2014 yılında uygulamaya konulan politikaya göre, 11. sınıfta okuldan ayrılıp NEET olma potansiyeli taşıyan öğrencilerin tam zamanlı eğitim, çıraklık eğitimi ya da öğrenci çalışıyorsa işten arta kalan zamanlarda yarı zamanlı eğitime devam etmesi gerekmektedir. GGP uygulamalarında aşama kat ettiği görülen bir diğer ülke İrlanda'dır. İrlanda'nın özellikle aktivasyon hizmetlerine odaklandığı, eğitim ve öğretim alanını da emek piyasası ağırlıklı biçimde geliştirmeye yöneldiği görülmektedir. İrlanda'nın uygulamaları farklı odaklar çerçevesinde ele almasının sürdürülebilir sonuçlar sağlama açısından olumlu sonuçlar yaratacağı düşünülmektedir (Ak, vd., 2021: 67). Ancak odaklanmanın daha çok iş arayan gençlere yönelik gerçekleştirilmesi aktif olmayan NEET gençlerin GGP uygulamalarından faydalanamamasına da yol açmaktadır. Bu nedenle İrlanda açısından uygulamada olan mevcut önlemlerin genişletilmesi, gençlere erişimin iyileştirilmesi, eğitimden erken ayrılmanın önüne geçilmesi hususunda geliştirmesi gereken çeşitli yönleri olduğunun da belirtilmesi gerekmektedir (European Commission, 2020o).

Son yıllarda, eğitimlerini yarıda bırakarak NEET statüsüne girme riski altında olabilecek gençlerin erken tespitini sağlamak amacıyla dünya çapındaki ülkelerde tanıtılan “erken uyarı sistemlerinin” yaygınlaştığına tanık olunmaktadır. Bu tür sistemler özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu sistemlerdeki hedef grubun, NEET grubundan farklı olarak, okuldan ayrılan ancak istihdama veya işle ilgili eğitime girenleri içermesi bakımından farklılık gösteren bireyler olarak, okulu erken terk edenler olduğunu belirtmek gerekmektedir. Bu erken uyarı sistemlerinin, okul temelli olma eğiliminde olduğu ve rutin olarak toplanan verilerle birlikte yüksek okul eğitime ara verme ya da eğitimi tamamen bırakma olasılığına dikkat çeken risk faktörlerinin varlığını işaret ettiği görülmektedir. Eğitime devam süreleri ve akademik düzeydeki performans dalgalanmaları, risk altındaki gençlerin göstergeleri olarak öne çıkmaktadır. Karşılaşılan belirli sorunları ele alma yetenekleri açısından dış kurumların önemi de sıklıkla kabul edilmektedir. Bu erken uyarı sistemlerinin amacı, yeniden bütünleştirme stratejilerinden ziyade önleme stratejilerinin uygulanmasına yöneliktir. Hangi risk faktörleri kullanılırsa kullanılsın, sistemin temel katkısı, okul personeli ve diğer ilgili kurumları, belirli öğrencilerin ek desteğe ihtiyaç duyabilecekleri konusunda uyarmak şeklinde yorumlanmaktadır (Cockx, vd., 2013: 204-206).

OECD bünyesindeki sanayileşmiş ülkelerde de son yıllarda genç işsizlik probleminin çözümü adına AB ülkelerinde uygulanan GGP'na benzer şekilde tam zamanlı mesleki teknik eğitim modelleri ile çıraklık eğitim modellerinin ayrı ayrı ya da karma biçimde olmak üzere aktif politikalar uygulandığı görülmektedir. Tam zamanlı eğitim modelinde eğitim süreci zorunlu eğitime dayalı olarak okul içinde gerçekleştirilmektedir. Model, zorunlu eğitimden sonra gençleri kısa yoldan hayata ve iş alanlarına ya da belirli bir başarı düzeyini tutturana yüksek öğretime yönleltmektedir. Pahalı olan ve okul donanımının sürekli olarak yenilenmesini gerektiren bu model, eğitime önemli ölçüde kaynak ayıran İsveç, Fransa, Belçika ve İtalya gibi ülkelerde uygulanmaktadır. Çıraklık Eğitim Modelinde ise meslek eğitimi, devlet ve özel sektör iş birliği ile gerçekleştirilmektedir. Çıraklık eğitiminin, bazı AB ülkeleri, ABD ve Japonya'da zorunlu temel eğitime dayanmakta, Almanya'da ise önceki kısımlarda belirtilen GGP uygulamalarına ilave olarak yerel ve bölgesel ikili eğitim (dual sistem)

olarak adlandırılan şekilde teorik eğitim kısmı meslek okullarında, uygulama kısmının ise iş yerlerinde yapılmakta olduğu görülmektedir. Bu sistemde çıraklar genellikle dört gün iş yerine, bir gün okula gitmektedirler. Bu sistemi uygulayan ülkelerde okulda ya da iş yerinde geçirilen süre değişiklik gösterebilmektedir. İkili eğitim sistemi ile herkes için uygun ve yeterli mesleki eğitim sağlayacak koşulların hazırlanması ve tüm sektörlerde ihtiyaç duyulan iş gücünün yetiştirilmesi ve yetiştirilen iş gücü için imkanlar oluşturulması amaçlanmıştır (Aykaç, 2002: 44-47).

Türkiye’de de genç işsizlik ile mücadelede diğer OECD ülkelerindeki uygulamalara benzer şekilde mesleki eğitim ve çıraklık modellerinin ayrı ya da karma biçimde uygulandığı görülmektedir. İŞKUR, Çalışma Bakanlığı ve üniversiteler başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşları tarafından özel sektör ile müşterek bir biçimde gençlerin eğitim hayatından iş gücüne katılımları arasında geçen süreçte aktif ve pasif politikaların karma şekilde genel istihdam politikaları olarak uygulandığı görülmektedir. Bu bağlamda genç işsizliği ile mücadelede uygulanabilecek aktif istihdam politikaları arasında eğitim programları, iş bulma ve işe yerleştirme yardımları ile Türkiye’de dönemsel olarak ve özellikle de günümüzde yaygın şekilde kullanılan genel istihdam teşviklerinin gençler için özelleştirilmesi gösterilirken pasif istihdam politikaları arasında ise işsizlik yardımları ve işsizlik sigortası sayılabilmektedir (Orkunoğlu Şahin, 2020: 146).

Son yıllarda Türkiye’de de NEET olarak adlandırılan yitik gençlerle ilgili sorunun üzerinde sıkça durulmakta ve kavramın ciddiyetine istinaden çözüm ve önleme çalışmalarına hız verildiği gözlenmektedir. Bu bağlamda ilgili devlet kurum ve kuruluşları olan İŞKUR tarafından (NEETPRO) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Ulusal Genç İstihdam Stratejisi raporu (UGİS) hazırlanarak NEET gençlerinin geri kazanılması ve topluma kazandırılması adına çalışmalar yürütüldüğü görülmektedir.

İlgili çalışmalar kapsamında, İŞKUR tarafından uygulamaya konulan NEETPRO ile 30.12.2021 – 29.06.2024 tarihleri arası dönemi kapsamak üzere teknik yardım, hibe ve müdahale biçiminde operasyonel faaliyetlerin planlandığı, operasyonun genel hedefinin kadınların, gençlerin ve özel politikalara ihtiyacı olan kişilerin istihdam

edilebilirliğini arttırmak olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda teknik yardım sözleşmesi hazırlandığı ve sözleşmenin, kurumsal kapasite geliştirme faaliyetleri, farkındalık artırma faaliyetleri ve bilimsel ve teknik çalışmalar olmak üzere üç temel faaliyet alanını içerdiği görülmektedir. Teknik yardım programı ile elde edilmesi beklenen çıktılar aşağıda belirtilmektedir.

- Eğitimler, Bireysel Eylem Planı (BEP) ve İş Arama Ödeneği (İAÖ) Uygulama ve İzleme Modelinin (UİM) geliştirilmesi, çalışma ziyaretleri yoluyla İŞKUR'un kapasitesinin desteklenmesi,
- NEET statüsündeki gençlere, ailelerine ve ilgili paydaşlara; erişim (outreach) stratejisi, iletişim ve görünürlük faaliyetleri aracılığıyla ulaşılması,
- Saha araştırmaları ve hibe projelerinin değerlendirilmesi yoluyla NEET statüsündeki gençler hakkındaki bilginin geliştirilerek politika oluşturmaya katkı sağlanması.

Hibe programı ile ise, kapsamlı ve bütüncül işgücü piyasası tedbirleri yoluyla ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin istihdam edilebilirliğinin ve işgücü piyasasına katılımlarının desteklemesinin hedeflendiği görülmektedir.

Müdahale programları ile yapılması hedeflenen ve planlanan uygulamalar aşağıda sunulmaktadır.

- BEP ve İAÖ modeli hazırlanmıştır. Almanya, Hollanda, Birleşik Krallık ve Portekiz'i kapsayan iyi uygulama modelleri raporu hazırlanmıştır. BEP Uygulama ve İzleme Modeli Raporu tamamlanmıştır.
- BEP formu hazırlanmış ve pilot il olarak belirlenen Ankara'nın Çankaya ile Altındağ ilçe hizmet merkezlerinde denenmiştir.
- BEP Uygulama ve İzleme yazılımı çalışmaları hazırlanmıştır.
- Program kapsamındaki eğitim içeriklerinin belirlenmesi için bir Eğitim İhtiyaç Analizi Çalıştayı düzenlemiş olup eğitim içerikleri ve kavram belgeleri hazırlanmıştır.
- NEET Erişim Stratejisi için İyi Uygulama Örnekleri Raporu hazırlanmıştır.
- NEET statüsündeki gençlerin sosyo-demografik profillerini, işgücü piyasasının durumunu ve beklentilerini belirlemek için saha araştırması yapılmıştır. Bu

araştırma, NEET statüsündeki gençlerin profilini (işgücü piyasası durumu, tutumlar vb.) anlamak ve belirlemek yoluyla NEET statüsündeki gençleri haritalamak için gerçekleştirilmiştir.

- Tekirdağ, Kocaeli, Ankara, İstanbul, Mardin, İzmir, Antalya, Erzurum, Van, Bursa, Konya, Diyarbakır, Hatay, Samsun, Trabzon ve Kayseri’de 64 odak grup toplantısı düzenlenerek araştırma metodolojisi hazırlanmıştır.
- Toplantılar kamu kurum ve kuruluşlarının yerel temsilcilikleri, belediyeler, özel sektör temsilcileri, akademisyenler, STK’lar ve NEET statüsündeki gençler ile gerçekleştirilmiştir (İŞKUR, 2023).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan UĞİS de NEET gençlerin özellikle istihdama kazandırılmaları ile ilgili olarak, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını, sorunlarını ve beklentilerini dikkate almak suretiyle gençlerin istihdamının önündeki engellerin ortadan kaldırılması, mevcut ve gelecekteki işgücü piyasasına katılmaları için kapsamlı bir beceri ve bilgi yelpazesi geliştirmelerini sağlamak amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal taraflar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile 2021-2023 dönemini kapsayan strateji ve eylem planı hazırlanmıştır.

Eylem planlarının, eğitim, istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, NEET gençlerin istihdamının arttırılması ve geleceğin işleri olmak üzere üç temel politika eksenine inşa edildiği görülmektedir. Politika eksenlerinin ise gençlerin işgücü verimliliğini artırarak kırılganlıklarının azaltılması, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, makroekonomik politikaların genç istihdamı üzerindeki olumlu etkisinin artırılması, dijitalleşen dünyada Türkiye’nin rolünün güçlendirilmesi ve değişen koşullara ve emek arzına göre işgücü piyasasının güncellenmesi kriterlerine bağlı kalınarak oluşturulduğu ifade edilmektedir.

Temel politika eksenlerine ilave olarak Türkiye ekonomisinin yapısal özellikleri ile büyüme ve gelişme eğilimleri dikkate alınarak sektörel bazda eylemler geliştirilmeye çalışılmıştır. Stratejinin hazırlık sürecinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, sosyal kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve özel sektör temsilcilerinin katılımlarıyla toplantılar düzenlenerek gençlerin âtıl durumdan kurtulmaları ve bir bütün olarak eğitim ve istihdama kazandırılmaları amaçlanmıştır.

Türkiye’deki mevcut durum yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde değerlendirildiğinde, konunun çözüme kavuşması adına hayata geçirilmesi düşünülen eylemler aşağıda maddeler halinde sunulmaktadır.

- Gençler özelinde mevcut istihdam olanaklarına bakıldığında, kayıt dışı ve düzensiz işlerin ağırlığı dikkat çekmektedir. Bu durumun aynı zamanda gençler için gelecekte yaratılabilecek işlerin kalitesini de doğrudan etkileyeceği düşünülmektedir.
- Türkiye oldukça avantajlı bir genç nüfusa sahiptir. Ancak yüksek genç işsizlik oranları söz konusu avantajın olumlu etkilerini ortadan kaldırmaktadır. Gençlerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumları bilhassa genç kadınlar için daha fazla kırılganlıklar içermektedir. Bu durum genç kadınlara yönelik geliştirilecek özel politikaların önemini ortaya koymaktadır.
- Gençlerin eğitim düzeylerine göre işsizlik durumlarına bakıldığında, eğitim düzeyi çok düşük olan gençlerde işsizliğin daha az olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik düzeyinin de arttığı görülmektedir. İstihdam edilemeyen gençlerin önemli bir bölümünün yeni mezun olmuş, askerlik hizmetini yeni tamamlamış, aileleri ile yaşayan ve bunun gibi sebeplerle ilk kez iş arayanlar olduğu tahmin edilmektedir. Bu da NEET gençlerinin belirlenmesi, sınıflandırılması ve haritalandırılması ihtiyacının son derece önemli ve acilen üzerinde durulması gereken bir konu olduğunu göstermektedir.
- Bölgeler arasında gelişmişlik ve kalkınma farklılıkları nüfus hareketliliğini etkilediği görülürken, bu durumun çalışan ve iş arasındaki uyum konusunda da sorun oluşturmakta olduğu anlaşılmaktadır. Bölgesel ekonomik özelliklerin dikkate alınarak istihdam stratejilerinin belirlenmesiyle birlikte Türkiye ekonomisinin büyüme sürecine tüm bölgelerin katılımının sağlanmış olacağı düşünülmektedir.
- İşgücü piyasasının sorunlarının çözülmesi, istihdam alanlarının artırılması ve çeşitlendirilmesi, toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler alınması gerekmektedir.

Bu kapsamda, genç nüfusun aktif bir şekilde işgücü piyasasına girişi, eğitim ve istihdam bağlantısının güçlendirilmesi, esnek çalışma biçimleri ile ilgili çalışmaların yapılması, güncel ihtiyaçlar doğrultusunda işgücü yetiştirilmesi düşünülen başlıca tedbirlerdendir.

- Türkiye ekonomisinde genç istihdamın artırılması için büyümenin sürdürülebilir ve kapsayıcı olmasının, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli işgücünün oluşturulmasının, kayıt dışılığın azaltılması ve işgücü piyasasında yerel ve sektörel ihtiyaçların karşılanarak değişen ve gelişen ekonomik ve sosyal şartların dikkate alınmasının istihdam oranlarını arttıracak ve üretim etkinliğinin yükseltilmesine de katkı sağlayacağı öngörülmektedir (ÇSGB, 2023: 7-20).

2.6. İlgili Alanyazın

Çalışmanın bu kısmında, NEET konusu ile ilgili olarak yapılan önceki çalışmalar irdelenmiştir. NEET konusu ile ilgili olarak yapılan çalışmalardan birçoğunun teorik nitelikte olduğu, bir kısmının ise alan araştırması şeklinde yapıldığı görülmektedir. Alan araştırması şeklinde yapılan çalışmaların yoğun olarak ülke bazlı yapıldığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, ilgili ve önemli görülen çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Furlong 2006 yılındaki araştırmasında, İskoçya genelinde, 2002 yılı Temmuz ayından 2003 yılı Ekim ayı arasını kapsayan 16 aylık dönemde NEET gençlerinin, kavramın sınırlı ve geniş kapsamı çerçevesinde tanımını yapmaya çalışmaktadır. NEET kapsamını belirlemek adına, “Early School Leavers Survey”⁸ (ESLS) (okulu erken bırakanlar anketi) (Anderson, vd., 2004: 1-4) isimli anket sonucu elde edilen verileri kullandığı görülmektedir. Anket sonuçlarından elde edilen verilere göre, kısıtlı tanım çerçevesinde, örnekleme oluşturan erkeklerin %8’inin, kadınların ise %6’sının NEET

⁸ Okulu erken bırakma kavramının, işsizlik, sosyal dışlanma, yoksulluk ve sağlık sorunlarıyla bağlantılı olduğu, söz konusu gençlerin eğitim ve öğretimi erken bırakmasının kişisel veya ailevi sorunlara, öğrenme güçlüklerine veya hassas bir sosyo-ekonomik duruma sahip olmakla yakın ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim sistemi, okul iklimi ve öğretmen-öğrenci ilişkilerinin de önemli faktörler olduğu görülmektedir (European Commission, 2023).

kapsamına girdiği hem erkeklerin hem de kadınların %36'sının çalışma dönemini oluşturan 16 aylık dönemde en az bir kez NEET statüsünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geniş tanım çerçevesinde ise, NEET statüsündeki gençlerin seçilmiş özelliklerine bakıldığında, daha önce hiç NEET statüsünde bulunmamış olanların, araştırma sırasında NEET olan ya da altı ay veya daha uzun süredir sürekli NEET statüsünde bulunanlardan daha iyi eğitim seviyesine ve daha huzurlu bir aile ortamına sahip ve çocuk sahibi oldukları ortaya çıkmıştır (Furlong, 2006: 555-557).

Pemberton 2008 yılında ortaya koyduğu yayınında hem Birleşik Krallıkta hem de daha geniş bir uluslararası bağlamda eğitimde ve istihdamda olmayan (NEET) gençlerle ilgili artan bir endişe olduğunu ortaya koymaktadır. İngiltere genelinde daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçları karşılaştırmak adına alan araştırması yapılmış, elde edilen bulgular yoğunlukla 16-18 arasındaki yaş grubunun durumu ele alınarak değerlendirilmiştir. Yoksulluğun daha yoğun olduğu bölgelerde akran etkisi ile işsizlik kültürü oluştuğu, bu kültürün de düşük eğitim seviyesi ve zayıf işgücü piyasası deneyimi ile pekişerek nispeten yüksek düzeyde NEET rakamlarını ortaya çıkardığı sonucuna varılmaktadır. Çalışmada ayrıca nesiller arası faktörlerin NEET statüsünü ne ölçüde etkilediğine odaklanılmaktadır. İstihdam ve eğitim fırsatları açısından Hodgkinson'ın pragmatik rasyonelliğine atıfta bulunarak, ortaya çıkan fırsat eşitsizliğinin karar verme modeline etki ettiğini ve bireylerin NEET durumu üzerindeki etkilerin çeşitliliği nedeniyle politika müdahalelerinin başarısının sınırlı olduğu ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, olumlu ebeveynlik ve aile bütünlüğünün korunması gibi faaliyetlere odaklanarak nesiller arası sorunların ele alınması ve yüksek öğrenime katılımın sübvansede edilmesi ile alternatif eğitim biçimlerinin sağlanması yoluyla istihdamın önündeki engellerin kaldırılması ile bağlantılı olarak olumlu etkiler yaratılabileceği ifade edilmektedir (Pemberton, 2008).

Crawford ve diğerleri 2011 yılında yayımladıkları çalışmalarında, İngiliz gençlerinin (NEET statüsünde olanlar dahil), özellikleri ile eğitim ve işgücü piyasası dahilinde durumlarını 16-17, 18-19 ve 20-24 yaş aralıklarında üç gruba ayırmak suretiyle boylamsal alan araştırması yaparak araştırmışlardır. Elde ettikleri anket sonuçlarına göre, 16-17 yaşlarında NEET olanların yaklaşık %50'si bir yıl sonra hala NEET statüsünde yer

aldığı, bu yaş gurubunda bulunanlardan sosyo-ekonomik açıdan daha avantajlı olanların NEET olma olasılığının daha düşük olduğu, 18-19 yaş grubunda yer alan gençlerin okul başarılarının düşük olduğu ve okulu bıraktıklarında işsiz kalma ve düşük ücretle çalışma risklerinin çok yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, üç yaş grubu içerisinde NEET statüsünde bulunanlar arasında en kötü sonuçların 18-19 yaş grubuna dahil olanlarda ortaya çıktığı ve erken NEET olmanın ilerleyen zamanlarda da NEET kapsamından çıkamamaya etken olduğu ifade edilmektedir (Crowford, vd., 2011).

Ranzani ve Rosati (2012) yayımladıkları çalışmalarında, Meksika’da konu ile ilgili yapılan çeşitli araştırmaların, NEET gençlerinin üçte ikisinden fazlasının sanılanın aksine boş durmak yerine çalışmak istediğini göstermekte olduğunu ifade etmektedirler. Yapılan anket çalışmaları, ankete katılanların %20’sinin resmi bir yeterliliği bulunmadığını, %60’ından fazlasının ikinci ve üçüncü düzey yeterliliğe sahip olduklarını, %17’sinin de birinci derece veya daha yüksek nitelikte olduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, yanıt verenlerin %89’unun İngilizce, %73’ünün matematik ve %92’sinin bilgisayar bilgilerinin iyi ya da mükemmel olduğunu düşünmekte olduklarını göstermektedir. Katılımcılara göre işgücüne katılımın önündeki en önemli engeller, %28 ile uygun işlerin eksikliği ve %47 ile iş deneyimi eksikliği gibi anlamlı işgücü piyasası eksiklikleriyle ilgiliyken, %17’lik kısım beceri ve nitelik eksikliklerini işgücüne katılımın önündeki ana engel olarak görmektedir (Ranzani ve Rosati, 2012).

O’Dea ve diğerleri tarafından 2014 yılında yapılan çalışma, Avustralya’da ruh sağlığı sorunları olan gençlerin NEET statüsünde olanlarla ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, Ocak 2011-Ağustos 2012 arası dönemde Sydney ve Melbourne kentlerindeki akıl sağlığı merkezlerinde kayıtlı, 15-25 yaş arası gençler üzerinde boyutsal kesit grup alan çalışması yapılmıştır. Merkezlere kayıtlı 696 gençten %19’unun NEET statüsünde olduğu ve bu rakamın, uluslararası istatistik kurumları tarafından Avustralya için ortaya konulan NEET oranlarından (%11) yüksek olduğu belirtilmiştir. NEET statüsünde bulunan gençlerin, çoğunlukla erkeklerden oluştuğu, sabıkalı ve riskli sayılabilecek düzeye esrar bağımlısı oldukları, daha yüksek düzeyde depresyona ve daha zayıf düzeyde sosyal işlevselliğe sahip oldukları bulgularına ulaşmışlardır. Akıl sağlığı sorunları olan NEET statüsündeki gençlerin, ekonomik

sıkıntılar ya da engelli olunması sebebiyle NEET statüsünde bulunanlara göre eğitimde veya istihdamda olamama risklerinin daha yüksek olduğu, lisansüstü eğitim ve göçmenlik gibi demografik özelliklerin bu örneklem için NEET statüsü ile ilişkisinin düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir (O’Dea, vd., 2014).

Samoilenko ve Carter 2015 yılında yaptıkları araştırmalarında, Yeni Zelanda’da heterojen yapılanlarından ötürü hali hazırda NEET statüsünde bulunan ve henüz NEET tanımına girmemesine rağmen potansiyel NEET olma durumunda olan genç grupların eğilimlerini karşılaştırmak için “eğilim skoru eşleştirme” yöntemini kullanmışlardır. Makroekonomik yapı altında, iş aramayan gençler, işsiz gençler ve işe girme hevesi taşımayan gençler olarak üç gruba ayırdıkları 645 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen “aile, gelir ve istihdam anketin” den faydalanarak toplanan verilerden elde edilen sonuçları, Yeni Zelanda’daki entegre veri altyapısındaki ulusal veriler ile karşılaştırarak, kısa dönemde NEET grubunun işsiz kalma ve sosyal hayata katılma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonucun hem kısa hem uzun dönemde NEET gruplarında daha büyük yaş aralığında bulunan bireyler (20-24 yaş) açısından da önemli olduğu anlaşılmaktadır. Uzun dönemde, NEET popülasyonu içerisinde sosyal güvenceye sahip olma olasılığının arttığı ancak bunun istihdam oranında önemli bir fark yaratmadığı görülmektedir (Samoilenko ve Carter, 2015).

Holte 2017 yılında Norveçli gençler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, NEET kavramının arka planda nasıl yer aldığını antropolojik açıdan, sosyolojik açıdan ve eğitim açısından değerlendirmeye ve yüz yüze anket biçiminde alan araştırması yaparak ulusal istatistik kurumlarının ortaya koyduğu rakamlarla alan araştırmasında ortaya çıkan rakamlar arasındaki bağlantıyı açıklamaya çalışmıştır. Çalışma, potansiyel katılımcılara nasıl ulaşılacağı ile ilgili metodik seviye ve bilgi ile bilginin nesneleri arasındaki epistemolojik seviye olmak üzere birbiriyle bağlantılı iki seviyede gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, NEET statüsünde bulunanların kavramın heterojen doğasında ifade edilen beş alt grupta toplanarak epistemolojik bir yanılgıya düşüldüğünü, Norveç özelinde ve ilerleyen zamanlarda ülkeler geneline yayılabilecek kapsamda, NEET kategorisinin gönüllüler, genç anneler ile eski hükümlüler ve

uyuşturucu bağımlıları olmak üzere üç alt başlıkta toplanmasının daha gerçekçi olacağı sonucunu göstermektedir (Holte, 2017: 2-12).

Gutierrez ve diğerlerinin 2018 yılında yaptıkları çalışmada, Meksika’da 19-26 yaş aralığında NEET statüsünde bulunan gençler üzerinde yüz yüze anket yöntemiyle alan araştırması yaptıkları, NEET kategorisinin heterojenliğini NEET olmaya yönelik algılar açısından ele alarak NEET olmanın farklı nedenlerinin farklı ruh sağlığı özellikleriyle ilişkili olup olmadığını araştırdıkları görülmektedir. Çalışma Meksika ergen ruh sağlığı araştırmasının bir parçası olarak yürütülmüş ve 1071 katılımcı ile yüz yüze görüşülerek katılımcıların psikiyatrik bozuklukları, madde kullanımı oranları intihar meyilleri ve demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular, gönüllü NEET statüsündeki gençler ile genç anneler dışında kalan NEET statüsündeki gençlerin ruh sağlığı ve davranış bozukluklarına, uyuşturucu madde kullanımı ve intihar meyline daha fazla sahip olduklarını göstermektedir (Gutierrez, vd., 2018: 1-11).

Bania ve diğerleri (2019), Norveç’in kuzey bölgesi kapsamında yaptıkları çalışmada, gençlerin NEET olmasını belirleyen faktörlerle NEET statüsünde bulunma yaygınlığını, NAASH (Norveç Arktik Ergen Sağlığı Çalışması) birlikteliği ile gerçekleştirdikleri alan araştırmasıyla ölçmeye çalışmışlardır. Çalışma, Norveç’in kuzey bölgesindeki 3987 ergenlik çağındaki genç üzerinde yürütülmüş, açıklayıcı değişkenler olarak cinsiyet, sosyal çevre, ebeveyn eğitim düzeyi, ruh ve beden sağlığı verileri kullanılarak gençlerde NEET statüsünde bulunmanın kadınlarda yaklaşık olarak %23,5’lik bir oranla erkeklere (%15,7) göre daha yüksek olduğu, NEET gençlerin eğitime bağlılıklarının olmadığı hatta eğitimin kendilerine bir şey kazandırmadığını düşündükleri ve tıbbi ve tıbbi olmayan yardım almalarının işsizlik süresinin uzamasına zemin hazırlayarak NEET olma süresini uzattığı sonucuna ulaşmışlardır. (Bania, vd., 2019).

Park ve diğerlerinin, Güney Kore’de bir gençlik istihdamı destek programı olan “Vision Plan Programı”nın etkinliğini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, 2016-2018 yılları arasını kapsayan üç yıllık dönemde ülke çapında faaliyet gösteren 11 farklı topluluk refah merkezinde kayıtlı olan program katılımcılarından toplanan anket verilerini kullanmışlardır. Araştırmada grup davranışlarının gözlemlenen ve

gözlemlenmeyen özelliklerinin karşılaştırmalı olarak kontrol edilmesi ve programın etkinliğinin ölçebilmesi adına çift fark yöntemini kullanılarak programın iki temel sonucuna odaklanılmıştır. Bunlar; iş arama ve çalışma isteği ve eğitimde ve istihdamda olmama (NEET) olasılığıdır. Analiz sonuçları, program katılımcılarının iş bulma niyetinin üç yıllık program döneminde programa katılmayanlara göre %8,3 oranında yükseldiğini göstermektedir. Programın NEET riskini azaltma üzerinde de olumlu etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmada programa katılanların NEET olma olasılığının üç yıllık süre içinde programa katılmayanlara göre %6,6 oranında azaldığı görülmektedir. Çalışmanın mevcut ve olası politika çıkarımlarının ve sınırlamalarının yeniden tartışılmasını sağlaması yönüyle literatüre katkı sağlayacağını düşünüldüğü ifade edilmektedir (Park, vd., 2020).

Lüküslü ve Çelik tarafından 2021 yılında yayımlanan makalede, literatürde var olan NEET tanımlaması ve kapsamının cinsiyet boyutu açısından eksik olduğu fikrinden hareketle, toplumsal cinsiyet boyutunun ve NEET olarak sınıflandırılan genç erkek ve kadınları etkileyen benzer ve farklı nedenlerin daha iyi anlaşılması adına Türkiye'nin altı büyük ili olan İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Samsun ve Gaziantep'te derinlemesine görüşme ve odak grup çalışması gerçekleştirildiği görülmektedir. Alan çalışmasında elde edilen bulguların, farklı yaşlara, farklı ikamet yerlerine ve farklı eğitim düzeylerine sahip genç kadınları NEET ortak paydasında birleştirdiği anlaşılmaktadır. Çalışma, görüşmeye katılan genç NEET kadınların aslında Türkiye'nin sistemsel eğitim ve istihdam sorunlarından mustarip olduğunu, NEET statüsünde bulunmalarının kişisel bir tercihten ziyade eğitim ve istihdam politikalarının yapısal belirleyicilerinin bir sonucu olarak eğitim ve işgücü dışında kalmak zorunda bırakıldıklarını ortaya koymaktadır. Çalışmaya konu genç kadınların eğitime ve istihdama dahil edilebilmelerinin yapısal eksikliklerin giderilmesine bağlı olduğu ve bu amaçla cinsiyete duyarlı, pozitif ayrımcılık içeren bütüncül bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği belirtilmektedir. Elde edilen istatistiksel bulgular Türkiye'de genç kadınların NEET olma olasılığının daha yüksek olduğu ve yaşları ilerledikçe NEET kalma ihtimallerinin yükseldiği sonucuna ulaşıldığını göstermektedir (Lüküslü ve Çelik, 2021).

Tolgay ve akır 2022 yılında yayınladıkları çalışmalarında, NEET gençlerin genç işsizliğine yönelik algılarını ortaya koymak amacıyla İzmir’de yaşayan gençler üzerinde anket yöntemiyle alan çalışması gerçekleştirmişlerdir. Örneklemin İzmir ilinde yaşayan 15- 24 yaş aralığındaki 397 NEET gençten oluştuğı görülmektedir. Verilerin hazırlanan soru formu aracılığıyla toplandığı ve istatistik paket programında analiz edildiğı ifade edilmektedir. Çalışmada elde edilen bulgular, NEET gençlerin eğitim ve istihdam dışında oldukları süre zarfında kendisini mutsuz veya çok mutsuz olarak ifade ettiğini ve eğitim ve/veya iş olanağı sunulması durumunda yurtdışına gitmek istediğini göstermektedir. NEET statüsüne giren gençlerin çoğunun daha önce iş deneyimi olduğu ve iş deneyimine sahip olanların neredeyse tamamının kayıt dışı çalışma deneyimi yaşadığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısının bir yıldan uzun süredir işsiz olduğu, neredeyse tamamının ise NEET olma nedenlerini düşük ücret önerisi, ağır çalışma şartları, ekonomik istikrarsızlık, liyakatsizlik, doğru istihdam politikalarının izlenmemesi olarak belirttiğı, genç işsizlerin sorunlarını da adaletsizlik, gelecek kaygısı, hayat pahalılığı ve maddi bağımsızlık elde edememe olarak ifade ettikleri görülmektedir (Tolgay ve akır, 2022).

Geçmiş yıl çalışmalarının taranması neticesinde ortaya çıkan sonuçlar ve elde edilen bulgular değerlendirildiğinde NEET gençlere yönelik alan araştırmalarında genel olarak NEET statüsünde bulunma durumunun kadınlarda erkeklere oranla daha fazla olduğu, engelli gençlerin, eski hükümlüler ile madde bağımlılarının ve genç annelerin eğitimlerini yarıda bırakma, iş gücüne katılamama ya da istihdamda tutunamama gibi sorunlarla daha fazla yüzleştiiği görülmektedir. Söz konusu durumun Türkiye özelinde yapılan çalışmalarda ve bu çalışmaya konu olan Balıkesir ili genelinde gerçekleştirilen alan araştırmasında da benzerlikler göstermekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda ilgili bulgular özetlenmiş olarak aşağıda Tablo 2.4’de sunulmuştur.

Tablo 2.4. Geçmiş Yıl Çalışmaları Karşılaştırma Tablosu

Yazar/lar	Yıl	Ülke / Bölge	Araştırma Konusu / Yöntem	Bulgular / Sonuçlar
Furlong	2006	İskoçya	2002 – 2003 yılları arasındaki 16 aylık dönemi kapsayacak şekilde NEET kavramının sınırlı ve geniş çerçeve açısından kapsam farklılıkları olup olmadığı araştırılmış, araştırma yöntemi olarak “Early School Leavers” anketi kullanılmıştır. Okulu erken bırakanların hangi nedenlerle iş gücüne katılamadıkları ya da istihdama katılanların daha sonra neden işsiz kaldıkları belirlenmeye çalışılmıştır.	Ankete katılanların %36’sının çalışma dönemini oluşturan 16 aylık dönemde en az bir kez NEET statüsünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geniş tanım çerçevesinde, NEET statüsündeki gençlerin seçilmiş özelliklerine bakıldığında, daha önce hiç NEET statüsünde bulunmamış olanların, en az bir kez NEET olan ya da altı ay veya daha uzun süredir sürekli NEET statüsünde bulunanlardan daha iyi eğitim seviyesine ve daha huzurlu bir aile ortamına sahip oldukları ortaya çıkmıştır.
Pemberton	2008	Birleşik Krallık	İngiltere genelinde önceki yıl çalışmalarında elde edilen sonuçların geçerliliğini ölçmek amacıyla, yoğunlukla 16-18 yaş arası grupta yer alan gençler arasında alan araştırması yapılarak gençlerin sosyo – kültürel ve psikolojik açıdan NEET olma eğilimleri ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlar geçmiş yıl çalışmalarının bulgularıyla karşılaştırılmış ve politika önerileri sunulmuştur.	Yoksulluğun daha yoğun olduğu bölgelerde akran etkisi ile işsizlik kültürü oluştuğunu, bu kültürün düşük eğitim seviyesi ve zayıf işgücü piyasası deneyimi ile pekişerek nispeten yüksek düzeyde NEET rakamlarını ortaya çıkardığı, olumlu aile ortamına sahip olmanın ve yüksek öğrenime katılımın desteklenmesinin istihdamın önündeki engellerin kaldırılması ile bağlantılı olarak olumlu etkiler yaratılabileceği ifade edilmektedir.

Crawford, vd.	2011	İngiltere	İngiltere genelini kapsayan çalışmada, gençler 16-17, 18-19 ve 20-24 yaş aralıklarında üç boyutta ele alınarak, demografik özellikleri, eğitim ve istihdam durumları açısından değerlendirilmiş, boyutlar arasındaki ilişki boylamsal alan araştırması yöntemiyle açıklanmaya çalışılmıştır.	Araştırma sonucunda 16-17 yaşlarında NEET olanların yaklaşık %50'sinin bir yıl sonra hala NEET statüsünde yer aldığı, bu yaş grubunda bulunanlardan sosyo-ekonomik açıdan daha avantajlı olanların NEET olma olasılığının daha düşük olduğu, 18-19 yaş grubunda yer alan gençlerin okul başarılarının düşük olduğu ve okulu bıraktıklarında işsiz kalma ve düşük ücretle çalışma risklerinin çok yüksek olduğu görülmektedir.
Ranzani ve Rosati	2012	Meksika	Meksika genelinde 2012 yılına kadar yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçları kıyaslamak adına alan araştırması yöntemiyle NEET gençlerinin durumları kişisel yeterlilikleri açısından ele alınmıştır. Yeterlilik ölçümleri için ortalama niteliklere dayanarak geliştirilmiş bir ölçek kullanılmış ve katılımcıların yeterlilik kriterlerine ne derecede sahip olduğu araştırılmıştır.	Ankete katılanların %20'sinin resmi bir yeterliliği bulunmadığını, %17'sinin de birinci derece veya daha yüksek nitelikte olduklarını, %60'ından fazlasının ikinci ve üçüncü düzey yeterliliğe sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca Katılımcılara göre işgücüne katılımın önündeki en önemli engeller, %28 ile uygun işlerin eksikliği ve %47 ile iş deneyimi eksikliği gibi anlamlı işgücü piyasası eksiklikleriyle ilgiliyken, %17'lik kısım beceri ve nitelik eksikliklerini işgücüne katılımın önündeki ana engel olarak görmektedir.

O' Dea, vd.	2014	Avustralya	Avustralya'da hizmet veren iki büyük ruh sağlığı merkezinde rehabilitasyon gören gençlerin Avustralya genelinde NEET statüsünde olanlarla ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla 696 katılımcı üzerinde boyutsal kesit grup yöntemiyle alan araştırması yapılmıştır.	NEET statüsünde bulunan gençlerin, çoğunlukla erkeklerden oluştuğu, sabıkalı ve riskli sayılabilecek düzeyde madde bağımlısı oldukları, daha yüksek düzeyde depresyona ve daha zayıf düzeyde sosyal işlevselliğe sahip oldukları bulgularına ulaşılmıştır. Akıl sağlığı sorunları olan NEET statüsündeki gençlerin, ekonomik sıkıntılar ya da engelli olunması sebebiyle NEET statüsünde bulunanlara göre eğitimde veya istihdamda olamama risklerinin daha yüksek olduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır.
Samoilenko ve Carter	2015	Yeni Zelenda	NEET kavramının heterojen doğası gereği hali hazırda NEET statüsünde bulunanlar ile henüz NEET statüsüne dahil olmamalarına rağmen potansiyel NEET olma eğiliminde olan gençlerin durumları eğilim skoru eşleştirme yöntemi ile ölçülmüştür. İş aramayan, işsiz ve işe girme hevesi olmayan şekilde gruplandırılan 645 kişilik örneklem üzerinde aile, gelir ve istihdam anketi gerçekleştirilmiştir.	Kısa dönemde hali hazırda NEET olanların potansiyel NEET statüsündeki gençlere oranla işsiz kalma ve sosyal hayata katılma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonucun hem kısa hem uzun dönemde NEET gruplarında daha büyük yaş aralığında bulunan bireyler (20-24 yaş) açısından da önemli olduğu belirtilmiştir. Uzun dönemde, NEET popülasyonu içerisinde sosyal güvenceye sahip olma olasılığının arttığı ancak bunun istihdam oranında önemli bir fark yaratmadığı görülmektedir.

Holte	2017	Norveç	NEET'in kavramsal arka planını antropolojik, sosyolojik açı ile eğitim açısından ele alarak, yüz yüze anket biçiminde alan araştırması yöntemi kullanılmıştır. Çalışma, potansiyel katılımcılara nasıl ulaşılabileceği ile ilgili metodik seviye ve bilgi ile bilginin nesneleri arasındaki epistemolojik seviye olmak üzere birbiriyle bağlantılı iki seviyede gerçekleştirilmiştir.	NEET kavramının heterojen doğası gereği literatürde ortaya konulan alt gruplandırmanın epistemolojik yanlılığına neden olduğunu, gönüllüler, genç anneler ve eski hükümlüler ile madde bağımlıları olarak üç alt grupta nitelendirmenin kavramın heterojen doğasını daha gerçekçi açıklayacağı ifade edilmiştir.
Gutierrez, vd.	2018	Meksika	NEET kategorisinin heterojenliğini NEET olmaya yönelik algılar açısından ele alarak NEET olmanın farklı nedenlerinin farklı ruh sağlığı özellikleriyle ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma Meksika ergen ruh sağlığı araştırmasının bir parçası olarak yürütülmüş ve 19-26 yaş aralığında 1071 katılımcı ile yüz yüze görüşülerek katılımcıların psikiyatrik bozuklukları, madde kullanımı oranları intihar meyilleri ve demografik özellikleri yüz yüze anket yöntemiyle belirlenmeye çalışılmıştır.	Çalışma neticesinde elde edilen bulgular, gönüllü NEET statüsündeki gençler ile genç anneler dışındaki alt gruplandırmalara dahil olan NEET statüsündeki gençlerin ruh sağlığı ve davranış bozukluklarına, uyuşturucu madde kullanımı ve intihar meyline daha fazla sahip olduklarını ve iş gücüne katılım şanslarını daha az, kendilerini de daha değersiz gördüklerini göstermektedir.

Bania, vd.	2019	Norveç Kuzey Bölgesi	Gençlerin NEET olmasını belirleyen faktörlerle NEET statüsünde bulunma yaygınlığını, NAASH birlikteliği ile gerçekleştirilen alan araştırmasıyla ölçmeye çalışmışlardır. Çalışma, Norveç'in kuzey bölgesindeki 3987 ergenlik çağındaki genç üzerinde yürütülmüş, açıklayıcı değişkenler olarak cinsiyet, sosyal çevre, ebeveyn eğitim düzeyi, ruh ve beden sağlığı verileri kullanılmıştır.	Gençlerde NEET statüsünde bulunmanın kadınlarda yaklaşık olarak %23,5'lik bir oranla erkeklere (%15,7) göre daha yüksek olduğu, NEET gençlerin eğitime bağlılıklarının olmadığı hatta eğitimin kendilerine bir şey kazandırmadığını düşündükleri ve tıbbi ve tıbbi olmayan yardım almalarının işsizlik süresinin uzamasına zemin hazırlayarak NEET olma süresini uzattığı sonucuna ulaşmışlardır.
Park, vd.	2020	Güney Kore	Güney Kore'de uygulanan gençlik istihdamı destek programının etkinliğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, üç yıllık dönemde ülke çapında faaliyet gösteren toplum refahı merkezlerinde kayıtlı olan katılımcılarından toplanan anket verilerini kullanmış, davranışsal özelliklerin karşılaştırmalı olarak kontrol edilmesi ve programın etkinliğinin ölçebilmesi adına çift fark yöntemi kullanılarak programın iş arama ve çalışma isteği ile NEET olma olasılığı olmak üzere iki temel sonucuna odaklanılmıştır.	Analiz sonuçları, program katılımcılarının iş bulma niyetinin üç yıllık program döneminde programa katılmayanlara göre %8,3 oranında yükseldiğini göstermektedir. Programın NEET riskini azaltma üzerinde de olumlu etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmada programa katılanların NEET olma olasılığının üç yıllık süre içinde programa katılmayanlara göre %6,6 oranında azaldığı görülmektedir.

Lüküslü ve Çelik	2021	Türkiye	NEET tanımlamasının ve kapsamının cinsiyet boyutu açısından eksik olduğu düşüncesiyle, NEET erkekleri ve kadınları etkileyen benzer ve farklı nedenlerin anlamlandırılması adına nüfus yoğunluğuna ve çeşitliliğine sahip olduğu düşünülen İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Samsun ve Gaziantep olmak üzere altı büyük ilde derinlemesine görüşme ile odak grup çalışması yapılmıştır.	Genç kadınların eğitime ve istihdama dahil edilebilmelerinin yapısal eksikliklerin giderilmesine bağlı olduğu ve bu amaçla pozitif ayrımcılık içeren bütüncül bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği belirtilmektedir. Elde edilen istatistiksel bulgular Türkiye’de genç kadınların NEET olma olasılığının daha yüksek olduğu ve yaşları ilerledikçe NEET kalma ihtimallerinin yükseldiği sonucunu vermektedir.
Tolgay ve Çakır	2022	Türkiye	İzmir ili genelinde NEET statüsünde bulunan gençlerin genç işsizliğe yönelik algılarını ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmada, 15-24 yaş aralığındaki 397 gençten oluşan örneklem üzerinde anket biçiminde alan çalışması gerçekleştirilmiştir.	NEET statüsüne giren gençlerin çoğunun önceden iş deneyimi olduğu ancak neredeyse tamamının kayıt dışı çalışma deneyimi yaşadığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısının bir yıldan uzun süredir işsiz olduğu, neredeyse tamamının ise NEET olma nedenlerini düşük ücret, ağır çalışma şartları, ekonomik istikrarsızlık, doğru istihdam politikalarının izlenmemesi olarak belirttikleri görülmektedir. Bulgular gençlerin eğitim ve istihdam dışında oldukları süre zarfında mutsuz olduklarını ve eğitim ve/veya iş olanağı sunulması durumunda yurtdışına gitmek istediklerini ortaya koymaktadır.

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM, ANALİZ VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılacak yöntem hakkında bilgilendirme yapılmaya, yönteme ilişkin yapılan analiz sonuçları ortaya konulmaya ve elde edilen bulgular değerlendirilerek araştırma konusu açıklanmaya çalışılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

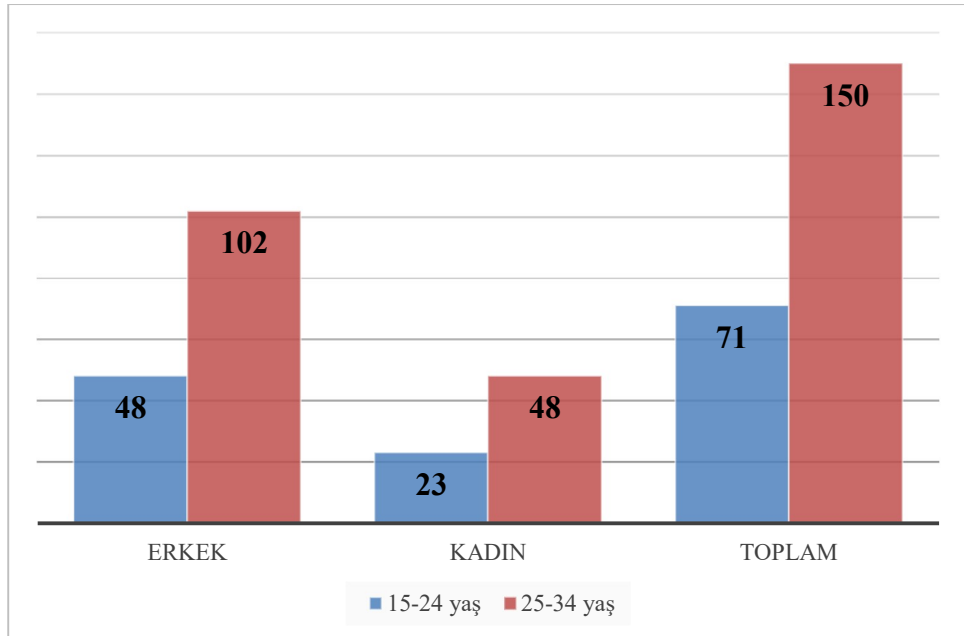
Küreselleşme sürecinde, ekonomik hayatta meydana gelen hızlı gelişmeler, global anlamda teknoloji ve bilgi içeriği yüksek sektörlerin iktisadi faaliyetler içerisinde ağırlığının artmasına neden olmuştur. Bu nedenler başta olmak üzere birçok sektörde teknoloji yoğun faaliyetlerin, emek yoğun sektörlerin yerini alması, öncelikle genç işsizlik olmak üzere tüm istihdamın azalmasına zemin oluşturmıştır.

Söz konusu küresel eğilim hem gelişmiş ülkelerde hem de Türkiye gibi üretim sistemlerinin teknolojik dönüşüm içerisinde olduğu ülkelerde bireylerin işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Bu noktada, eğitimde ya da istihdamda yer almayan genç nüfus (Neither in Education, Employment, nor Training - NEET) oranı ekonomilerin bölüşüm ve kalkınma performanslarının alternatif bir göstergesi olarak öne çıkmaktadır. NEET oranının artması iktisadi bir sorun olduğu kadar, sosyal etkileri nedeniyle de incelenmesi gereken bir olgudur.

Önceki başlıklarda da tartışıldığı üzere Türkiye’de 2023 yılı sonu itibariyle %10,4 oranında işsizlik olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işsizlik istatistiklerinin hesaplamalarında NEET statüsündeki gençlerin değerlendirmeye alınmaması bu oranının nispeten daha düşük çıkmasına neden olmaktadır. Buna ilave olarak işsizlik oranlarının bölgelerin gelişmişlik düzeylerinin farklılık göstermesi sebebiyle bölgesel bazda değişkenlik göstermesi mümkündür. Bu sebeple ilgili alanyazında da bölgesel anlamda İşsizlik-NEET konusunda yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu; çalışmaların genellikle Türkiye genelinde sürdürüldüğü anlaşılmaktadır. Literatürde bölgesel bazda çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Bu bağlamda çalışmada da Türkiye İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (Türkiye İBBS)’na göre Balıkesir ili bazında uygulama yapılması düşünülmektedir. Bu bağlamda TÜİK veri tabanı üzerinden gerekli araştırma yapılmış, Balıkesir ili bazında ilgili veri olmadığı görülmüş bunun üzerine Balıkesir TÜİK İl Müdürlüğü ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilerek veri paylaşımı hususunda destek talep edilmiştir. Yapılan araştırma neticesinde TÜİK İl Müdürlüğü dahilinde ilgili veri setinin bulunmadığı, bilgi edinme kanunu kapsamında TÜİK Genel Müdürlüğü’nden talepte bulunulması gerektiği ifade edilmiştir. TÜİK Genel Müdürlüğü’nden gelen cevapta, 2013 yılından itibaren il düzeyinde (Düzyey 3) iş gücü verisi sunulmadığı belirtilmiştir. İlgili cevap yazısı ekte sunulmaktadır. Bu sebeple çalışmanın TR 22 (Düzyey 2 Güney Marmara Bölgesi - Balıkesir – Çanakkale) bölgesine bağlı verilerden faydalanarak yapılmasına karar verilmiştir.

Balıkesir – Çanakkale bölgesine ait işgücü verileri (cinsiyet ayrımı yapılmış şekilde, 15-24, 25-34 yaş aralıklarında istihdam rakamları ve oranları, 15-24, 25-34 yaş aralıklarında işgücü rakamları ve işgücüne katılma oranları) aşağıda grafikler halinde sunulmaktadır.

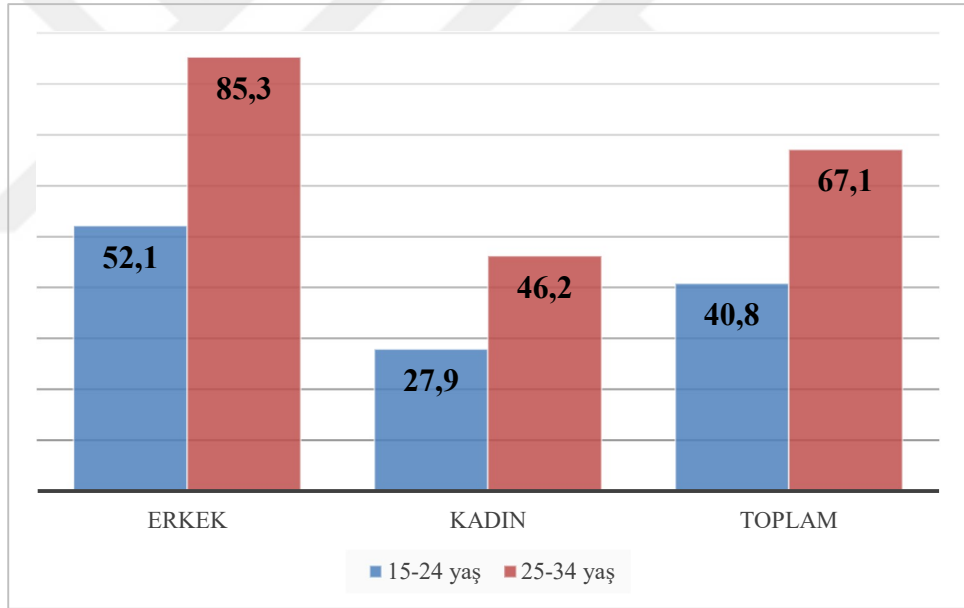


Grafik 3.1. TR 22 İstihdam Rakamları 15-24, 25-34 Yaş (Bin Kişi)

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, 2023.

Grafik 3.1’de TR 22 bölgesine ait istihdam rakamları cinsiyete göre kırılımlı şekilde sunulmaktadır. Grafikte görüldüğü üzere 15-24 yaş arası erkeklerde istihdam 48 bin kişi iken, aynı yaş grubunda kadınlarda görülen istihdam rakamı 23 bin kişidir. 25-34 yaş arası grupta ise erkeklerde 102 bin, kadınlarda ise 48 bin kişinin istihdam edildiği görülmektedir. Her iki yaş grubunda da kadınların istihdama katılımının erkeklerin katılımının yaklaşık yarısı kadar olduğu, işgücü piyasasında TR 22 bölgesel alt kırılım bazında elde edilen rakamlara göre, erkeklerin piyasayı domine ettiği, kadınların ise istihdama toplam katılımın yaklaşık olarak %30’u kadar bir oranla piyasada azınlığı oluşturduğu görülmektedir.

TR 22 alt grubunda kişi bazında istihdam rakamlarından sonra istihdam oranlarını gösteren veriler aşağıda Grafik 3.2’de gösterilmektedir.



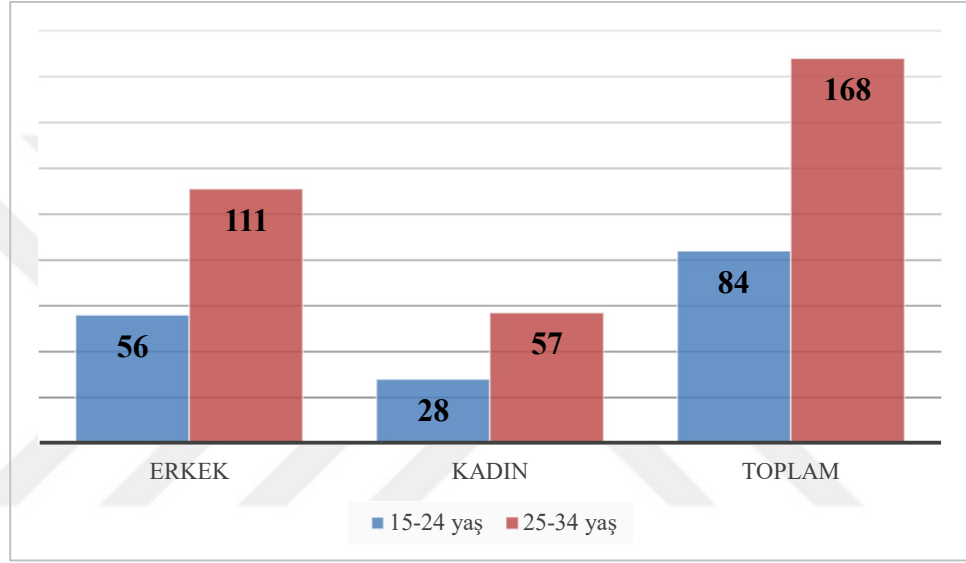
Grafik 3.2. TR 22 İstihdam Oranları 15-24, 25-34 Yaş (%)

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, 2023.

Grafik 3.2’de TR 22 bölgesel alt kırılım bazında sunulan istihdam oranları ele alınacak olursa, TR 22 bölgesinde yaşayan 15-24 yaş arası nüfusun toplamda %40,8’inin istihdamda olduğu, aynı yaş grubunda erkeklerin %52,1, kadınlarda ise %27,9 oranlarında istihdama katıldıkları anlaşılmaktadır. 25-34 yaş arası grubun durumu incelendiğinde ise 25-34 yaş grubu nüfusun istihdam oranının %67,1 olduğu, aynı yaş grubundaki erkeklerin %85,3 oranıyla istihdama katıldıkları, kadınlarda da aynı yaş

grubunda istihdam oranının %46,2 olduğu görülmektedir. 15-24 ve 25-34 olarak iki farklı yaş aralığında değerlendirilen duruma göre görece daha genç olan gruptaki istihdama katılım ile üst yaş grubu katılım arasında oldukça yüksek bir fark olduğu alt yaş grubundaki gençlerin istihdama katılımlarının üst yaş grubuna nazaran düşük kaldığı anlaşılmaktadır.

TR 22 bölgesi bazında işgücü rakamları Grafik 3.3'te sunulmaktadır.

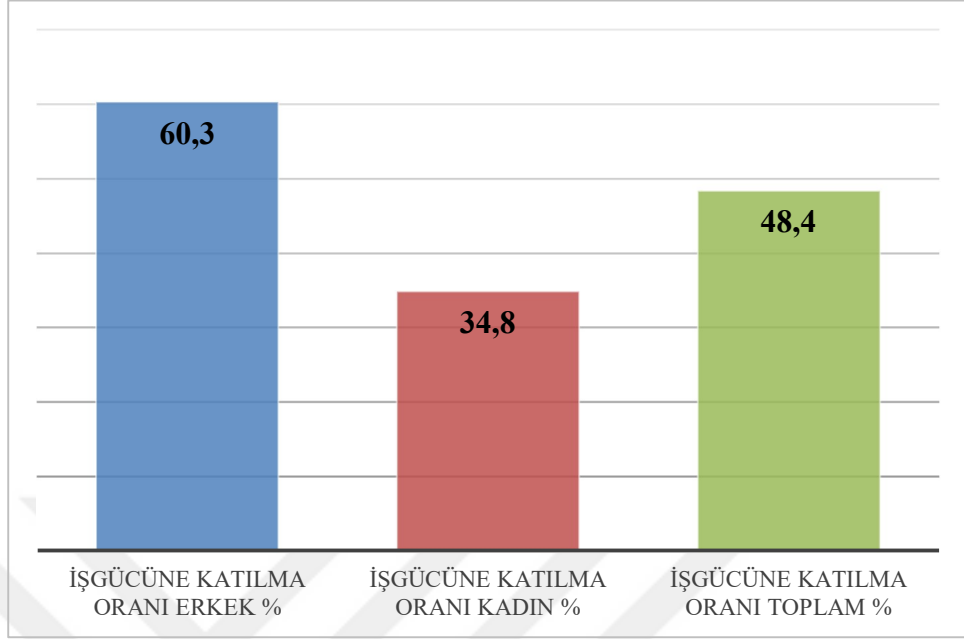


Grafik 3.3. TR 22 İşgücü Rakamları 15-24, 25-34 Yaş (Bin Kişi)

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, 2023.

Grafik 3.3'te bölgesel alt kırılım bazında TR 22 bölgesine ait işgücü rakamları sunulmaktadır. İşgücüne katılımın 15-24 yaş arası grupta toplamda 84 bin kişi, 25-34 yaş grubunda ise 168 bin kişi olduğu, cinsiyet ayrımı bağlamında değerlendirildiğinde ise 15-24 yaş arası kadınlarda 28 bin kişinin, 25-34 yaş arası grupta da 57 bin kişinin, erkeklerde ise 15-24 yaş arası grupta 56 bin ve 25-34 yaş grubunda ise 111 bin kişinin işgücünde olduğu görülmektedir. Yaş kırılımları arasında bir alt yaş grubu ile bir üst yaş grubuna dahil bireyler arasında hem kadınlarda hem de erkeklerde iş gücü rakamlarına göre yarı yarıya bir fark olduğu küçük yaş grubunda bulunan görece genç grubun bir üst yaş grubuna dahil bireylere nazaran iş gücüne katılımlarının düşük kaldığı görülmektedir.

TR 22 bölgesine ait işgücüne katılım oranları ise cinsiyet ayrımına göre yüzdesel olarak Grafik 3.4'te gösterilmektedir.



Grafik 3.4. TR 22 İşgücüne Katılma Oranları (%)

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, 2023.

Grafik 3.4’te sunulduğu üzere işgücüne katılma oranlarının TR 22 bölgesi bazında kadınlarda %34,8 oranında, erkeklerde %60,3 oranında olduğu ve toplam nüfusun ise %48,4’ünün işgücüne katıldığı anlaşılmaktadır.

Önceki grafiklerde de görüldüğü üzere Balıkesir – Çanakkale illerini kapsayan TR 22 bölgesindeki genel işgücü istatistikleri Türkiye geneli ile kıyaslandığında daha pozitif bir görünüm sergilemektedir. Ayrıca TÜİK 2023 Eylül ayı raporlarına göre TR 22 bölgesindeki işsizlik oranının 2022 yıl sonu itibarıyla %7,1 ile Türkiye ortalamasının altında kalması da bu görünümü destekler niteliktedir.

Yukarıda sunulan bilgiler ışığında TR 22 alt kırılım bölgesinde yer alan Balıkesir ve Çanakkale illerinde işsizlikle ilgili durumun, işsizlik kavramının olumsuz algısı göz önüne alındığında Türkiye geneline göre nispeten daha olumlu bir seviyede olduğu görülmektedir. Bununla birlikte TR 22 bölgesinde tarım ve turizm gibi mevsimsel işgücü sağlayan sektörlerin de azımsanmayacak düzeyde olması ve bölgenin yüksek eğitim profiline sahip nüfusu barındırdığının düşünülmesi işsizlik rakamlarına yansımayan tarım işçileri ile ne eğitimde ne de istihdamda olmayarak NEET statüsüne giren kişilerin istatistiklerde yer almamasına neden olmaktadır.

Bu bağlamda işsizlikten daha büyük bir sorun potansiyeli olduğu öngörülen NEET kavramına ait bölgesel ve daha da küçük ölçekte il bazında yapılacak çalışmaların, literatürde eksik olduğu düşünülen önemli bir boşluğu dolduracağı öngörülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacını Balıkesir il genelinde NEET durumunda olanların NEET olma nedenlerinin belirlenmesi ve elde edilen verilerin analizi sonucunda NEET oranının azaltılmasına ilişkin politika yapıcılara yönelik önerilerinin geliştirilmesi oluşturmaktadır.

İlk olarak 1980’li yılların sonlarında İngiltere’de ortaya çıktığı anlaşılan NEET kavramı, iktisat literatüründe son yıllarda sıklıkla incelenmeye başlanmıştır. Ancak bu çalışmalar şu an için belli alanlar ve modeller ile sınırlı kalmış, bu sınırlılık NEET konusu ile ilgili bütüncül bir paradigmanın gelişimini geciktirmiştir. Bu durum, konu üzerinde yapılan uygulamalar ile araştırmaların arttırılması ve çalışmalarda farklı bölgelerden veriye ulaşılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte Türkiye’de NEET konusu ile ilgili bilimsel çalışma / rapor sayısının sınırlı olması ve yapılan çalışmaların genellikle ikincil veriler üzerinden kurgulanmasından dolayı, bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırma Soruları

Araştırma amaçları ve geçmiş yıl çalışmalarının bulguları doğrultusunda bu araştırmada cevabı aranan temel araştırma soruları şunlardır:

S1: Balıkesir İlinde NEET olan kişilerin demografik dağılımı nasıldır?

S2: NEET olan bireylerin, iş aramayı/eğitimi bırakmalarındaki temel nedenler nelerdir?

S3: NEET olmayı belirleyen risk faktörlerine katılım düzeyleri, katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Çalışma betimleyici bir desen üzerinde tasarlanacak olup, araştırmanın evrenini Balıkesir il sınırları içinde ikamet eden ve teoride yer alan NEET (Ne eğitimde ne

istihdamda ne de yetiştirmede olmama) durumuna uyan genç işsizler oluşturmaktadır. Araştırma evrenin belirlenmesine ilişkin TUIK VE İŞKUR veri tabanları ve yayınlarında herhangi bir net sayı ya da dağılıma ulaşılamamıştır. Bu nedenle TUIK'e "Bilgi Edinme Kanunu" kapsamında Aralık 2022'de başvuru yapılarak, Balıkesir ilindeki NEET sayıları ve dağılımına ilişkin veriler talep edilmiştir. TUIK tarafından yapılan başvuruya karşılık verilen cevapta, NEET verisine ilişkin herhangi bir çalışma olmadığı, eldeki verilerin il genelinde genç işsizlik ile ilgili derlendiği ifade edilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında araştırma evreninin tam ve ekonomik olarak belirlenmesi olanaksız hale gelmiştir. Evren sayısının belirli olmadığı durumlarda, araştırmaya dahil edilmesi gereken örneklem sayısının tespit edilmesi için kullanılabilecek yaklaşımlardan bir tanesi şu şekildedir (Yılmaz, 2014: 123).

Bu yaklaşımda araştırma evrenindeki bireylerin sayısının tam olarak bilinmediği durumlarda $n = t^2 x (pxq) / d^2$ formülünün kullanılması gerektiği ifade edilmiştir. Formülde n; örneklem sayısını, t: t tablosunda bulunan teorik değeri, p: olayın gerçekleşme olasılığını, q: olayın gerçekleşmeme olasılığını, d: olayın görülme sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasını ifade etmektedir.

Araştırmamızın %95 güven aralığında sürdürülmesi düşünülmektedir. Bu güven aralığında t tablosunda yer alan kritik değer 1,96'dır. Örneklem homojen olmadığı durumlarda (p=) 0,5 ve (q=) 0,5 olarak alınmalıdır (Şener ve Akın 2010, 300). Araştırmamız evreninde yer alan bireyler homojen özellik göstermediğinden, p ve q değerleri 0,5 olarak ele alınacaktır. Ayrıca araştırmada sosyal bilimlerde genel kabul görmüş ilkeler ışığında 0,05 düzeyinde bir örnekleme hatası (d) içerebileceği öngörülmektedir. Bu bilgiler ışığında araştırmada ulaşılması gereken örneklem sayısı şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$n = \frac{1,96^2 x (0,50 x 0,50)}{0,05^2} = 384,16 \text{ kişi yani yaklaşık olarak 385 kişidir.}$$

Yukarıdaki hesaplama ışığında araştırmada ihtiyaç duyulan örnekleme ulaşılması için olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme ile toplanmasına karar verilmiştir.

3.4. Veri Toplama Aracı ve Süreci

Araştırma verilerinin toplanmasında zaman ve ekonomiklik avantajları açısından anket tekniği kullanılmasına karar verilmiştir. Kullanılacak anket formunun geliştirilmesi için öncelikle geçmiş çalışmalar incelenmiş ve daha önce kullanılan anket formları değerlendirilerek anket formu oluşturulmuştur. Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların temel tanımlayıcı durumlarını tespit etmeye yönelik sorular yer alırken (Yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb.), ikinci bölüm, katılımcıların NEET olma nedenleri ile ilgili hazırlanan ve 5’li likert ölçek tipi sorulardan oluşmaktadır. İlgili ölçek Şahin vd. (2021) çalışmasından alınmıştır. Yazarlar Türkiye’de “Ne Eğitimde, Ne İstihdamda Ne De Yetiştirmede” (NEİY) Olan Gençler Profil Araştırması” isimli çalışmalarında ölçek ile ilgili geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmışlardır. İlgili çalışmada 3158 kişiden anket ve 152 kişiden yapılandırılmış mülakat ile veri toplanmış ve yapılan analizler sonucunda ölçeğin yüksek alfa güvenilirlik değerlerine ($\alpha=0,897-0,931$ arası) sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple ilgili ölçek istatistiksel olarak geçerli ve güvenilir olarak kabul edilmiş ve araştırmamızda kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmada kullanılacak anket formu çalışmanın ekinde sunulmuştur.

Oluşturulan anket formu ile 7.12.2022 tarihinde Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kuruluna başvurulmuş ve Etik Kurulun 16.01.2023 tarihli 2023-1 nolu toplantısında uygun bulunarak anket formu etik açıdan onaylanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu ile Balıkesir il genelinde 2023 yılı Ocak-Nisan ayları aralığında kolayda örnekleme yöntemi ile NEET tanımına uygun olduğu belirlenen 564 kişiden veri toplanmıştır. Veri toplama sürecinde tek bir ilçeye bağlı kalınmamasına dikkat edilmiş, toplanan veriler Balıkesir ilinde nüfus yoğunluğu fazla olan farklı ilçelerden elde edilmiştir. Bu bağlamda anket uygulamasında Altıeylül, Karesi, Bandırma, Erdek, Edremit, Ayvalık, Burhaniye ve Susurluk ilçelerine gidilerek yüz yüze anket uygulaması tamamlanmıştır.

Elde edilen veriler takip eden başlıklarda değerlendirilmektedir.

3.5. Bulgular

Veri toplama süreci sonucunda 564 kişiden elde edilen veriler paket programlara kodlanmış ve tasnifleri yapılarak farklı başlıklar altında raporlanmıştır.

3.5.1. Örneklem İlişkin Demografik İstatistikler

Araştırmada raporlanacak ilk tanımlayıcı istatistikler, katılımcıların demografik özellikleridir. Araştırmaya katılanların yaş dağılımları Tablo 3.1’de gösterilmektedir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Yaş Grupları

Yaş	Adet	Yüzde
15-19 arası	96	17,0
20-24 arası	241	42,7
25 ve üzeri	227	40,2
Toplam	564	100,0

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere, ankete katılanların %17’sinin 15-19 yaş aralığında olduğu, %42,7’sinin 20-24 yaş aralığında bulunduğu ve %40,2’sinin ise 25 yaş ve üzeri grupta yer aldığı görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımına göre demografik dağılımları Tablo 3.2’de sunulmaktadır.

Tablo 3.2. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Adet	Yüzde
Kadın	301	53,4
Erkek	261	46,3
Cevapsız	2	0,3
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere, katılımcıların %53,4’ünün kadın, %46,3’ünün erkek olduğu, ankete katılanlardan 2 kişinin ise cinsiyetini belirtmediği anlaşılmaktadır. TÜİK’İN 2023 yılında yayınladığı İşgücü İstatistikleri Raporunda Türkiye’de kadınların NEET olma oranlarının (%29,1), erkeklere nazaran (%16,1) daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Anket toplama sürecinde de rastgele seçilen örneklemimizde NEET olan kadın oranının %53,4 ile NEET olan erkeklere nazaran daha yüksek çıkmasının, genel olarak TÜİK raporundaki sonuçları destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarının NEET statüsünde bulunmaları ile ilişkisi araştırılmış, medeni durumlarına ilişkin dağılımları Tablo 3.3’te sunulmuştur.

Tablo 3.3. Katılımcıların Medeni Durumları

Medeni Durum	Adet	Yüzde
Evli	157	27,8
Bekar	404	71,6
Cevapsız	3	0,6
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.3 incelendiğinde, ankete katılanların %27,8’inin evli, %71,6’sının bekar olduğu, 3 katılımcının ise ilgili soruya yanıt vermediği görülmektedir. Elde edilen bulgular, araştırmaya katılan NEET bireylerden bekar olanların evlilere nazaran daha yüksek bir orana sahip olduğunu göstermektedir. Evli bireylerin gelir yetersizliği, aile geçindirme sorumluluğu gibi nedenlerden dolayı kendilerini çalışmak zorunda hissettikleri ve bu sebeple bekarlara göre daha zor şartlarda olsa dahi mevcut işlerinden ayrılma ve yeni iş arama süreçlerinden kaçındıkları düşünülmektedir. Aynı durum bekarlar açısından değerlendirilecek olursa, hayatlarını tek başlarına sürdüren bireylerin hayat sorumlulukları sınırlı daha doğru bir ifadeyle sadece kendilerini bağlar niteliktedir. Böyle olması sebebiyle de geçim şartları ya da standartlarıyla alakalı beklentilerinin veya yaşam kalitesi algılarının da evli bireylere göre daha düşük düzeyde olması muhtemeldir. NEET statüsünde bulunan bekar bireylerin bu nedenlerle uzun vadeli kariyer planlaması

yapmadıkları geçici ya da kayıt dışı yarı zamanlı işlerle hayatlarını idame ettirdikleri düşünülebilir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımları Tablo 3.4’te sunulmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların NEET statüsünde bulunmaları ile eğitim düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Durumları

Eğitim Durumu	Adet	Yüzde
İlköğretim	39	6,9
Lise	254	45
Ön Lisans	146	25,9
Lisans	120	21,3
Lisans Üstü	5	0,9
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.4’e göre Balıkesir ili genelinde NEET statüsünde bulunan katılımcıların %6,9’unun ilköğretim, %45’inin lise, %25,9’unun ön lisans, %21,3’ünün lisans ve %0,9’unun lisans üstü eğitim derecesine sahip oldukları anlaşılmaktadır. TÜİK’İN 2023 yılında yayınladığı İşgücü İstatistikleri Raporunda 2023 yılı 1.çeyrek verileri incelendiğinde, Türkiye genelinde de toplam NEET statüsündeki gençler içinde yaklaşık olarak %40 düzeyinde lise ve dengi okul (meslek lisesi, teknik lise) mezunu olduğu görülmektedir. Çalışmada yer alan örneklemimizin dağılımında da en yüksek düzeyde (%45) lise ve dengi okul mezunları yer almaktadır.

Katılımcıların Yabancı dil bilip bilmediklerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3.5’ te yer almaktadır.

Tablo 3.5. Katılımcıların Yabancı Dil Bilgileri

Yabancı Dil Bilgisi	Adet	Yüzde
Evet	193	34,2
Hayır	371	65,8
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.5 incelendiğinde, katılımcılardan 193 tanesi (%34,2) yabancı dil bilgisine sahip olduklarını, 371 tanesi (%65,8) ise yabancı dil bilgisine sahip olmadıklarını bildirdiği anlaşılmaktadır. Yabancı dil bilen 193 katılımcının yabancı dil bilgi düzeylerine ilişkin soruya vermiş oldukları cevaplar Tablo 3.6’da sunulmuştur.

Tablo 3.6. Katılımcıların Yabancı Dil Düzeyleri

Yabancı Dil Seviyesi	Adet	Yüzde
Başlangıç	59	30,57
Temel	48	24,87
Orta Düzey	53	27,46
Orta Üst Düzey	24	12,44
İleri Düzey	8	4,15
Cevapsız	1	0,52
Toplam	193	100,00

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere yabancı dil bilgisine sahip olduğunu söyleyen katılımcılardan 59 tanesi (%30,57) başlangıç düzeyinde, 48 tanesi (%24,87) temel düzeyde, 53 tanesi ise (%27,46) orta düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olduklarını beyan etmiştir. Orta üst düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 24 (%12,44) iken, İleri düzey yabancı dil bilgisi olduğunu söyleyen katılımcı sayısı ise 8 (%4,15)’dir. 1 katılımcı ise (%0,52) bu soruya yanıt vermemiştir.

Katılımcıların eğitimlerini yarıda bırakma nedenlerine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 3.7’de sunulmaktadır. Katılımcılara bu soru sorulmadan önce “Daha önce

eğitiminizi herhangi bir nedenle yarıda bıraktınız mı?” sorusu sorulmuş ve bu soruya evet cevabını veren 414 kişiye eğitimlerini neden yarıda bıraktıkları sorusu yöneltilmiştir. Bu sorunun yöneltilmesindeki amaç NEET statüsünde bulunan kişilerin eğitimlerini yarıda bırakma mevcudiyetlerinden ziyade söz konusu mevcudiyetin nedenlerinin niteliksel anlamda bir zemine oturtulma gerekliliğidir. Eğitimlerini yarıda bırakarak NEET kapsamına giren gençlerin nedenlerinin öğrenilmesi kavramın önlenebilmesi adına önem arz etmektedir.

Tablo 3.7. Katılımcıların Eğitimlerini Yarıda Bırakma Nedenleri

Eğitimi Yarıda Bırakma Nedeni	Adet	Yüzde
Ailevi Sorunlar	115	27,78
Çalışmak Zorunda Olunması	107	25,85
Gelir Yetersizliği	90	21,74
Eğitim Sistemi Yetersizliği	75	18,12
Diğer (Askerlik, Çocuk bakma, çocuk yaptıktan sonra eğitime geri dönememe vb.)	27	6,52
TOPLAM	414	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.7’de görüldüğü üzere, bu soruya toplamda 414 kişi cevap vermiştir. Katılımcıların eğitimlerini yarıda bırakmasına neden olan faktörlerden en sık ailevi sorunları dile getirdikleri (115 kişi, %27,78) görülmektedir. Çalışma zorunda oldukları için eğitimlerini yarıda bıraktıklarını ifade eden katılımcı sayısı 107 (%25,85) iken, gelir yetersizliği sebebi ile eğitimini yarıda bıraktığını söyleyen katılımcı sayısı 90 (%21,74)’dır. Eğitim sisteminin yetersizliği sebebi ile eğitimlerini yarıda bırakan katılımcı sayısı 75 (%18,12) iken, diğer nedenler ile eğitimini yarıda bırakan katılımcı sayısı ise 27 (%6,52)’dir. Diğer nedenler arasında katılımcıların en sık ileri sürdüğü nedenler; askerlik sebebiyle mevcut işinden ayrılıp, askerlik hizmeti tamamlandıktan sonra tekrardan ayrıldığı iş yerine kabul edilmemek, genç yaşta evlenmek, çocuk bakma

zorunluluğu ve bilhassa kadınlar açısından çocuk sahibi olduktan sonra doğum izni dönüşlerinde iş yerleri tarafından kabul görmemek ve bunun yanında eğitime de geri dönememektir.

Katılımcıların ebeveynlerinin eğitim düzeylerine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 3.8’de gösterilmektedir.

Tablo 3.8. Katılımcıların Ebeveynlerinin Eğitim Düzeyleri

Anne Eğitim Düzeyi	Adet	Yüzde	Baba Eğitim Düzeyi	Adet	Yüzde
Okur-Yazar Değil	30	5,3	Okur-Yazar Değil	8	1,4
İlköğretim	287	50,9	İlköğretim	216	38,3
Lise	210	37,2	Lise	237	42
Üniversite	35	6,2	Üniversite	100	17,7
Lisansüstü	1	0,2	Lisansüstü	1	0,2
Cevapsız	1	0,2	Cevapsız	2	0,4
Toplam	564	100	Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.8’de ortaya çıkan sonuçlar anne ve baba durumuna göre ayrı ayrı değerlendirildiğinde, katılımcıların annelerinin en çok ilköğretim düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Katılımcılardan 287 tanesi (%50,9) annesinin ilköğretim mezunu olduğunu ifade etmiştir. Annesinin Lise mezunu olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 210 (%37,2) iken, 35 katılımcı ise (%6,2) annesinin Üniversite mezunu olduğunu belirtmektedir. 30 katılımcının (%5,3) annesi okur yazar değil iken, lisansüstü eğitim almış kişi sayısı ise sadece 1’dir (%0,2). 1 katılımcı ise bu soruya yanıt vermemiştir.

Katılımcıların babalarının eğitim durumları incelendiğinde ise, 237 katılımcının (%42) babasının lise mezunu olduğu, 216 katılımcının (%38,3) babasının ise ilköğretim mezunu olduğu anlaşılmaktadır. 100 katılımcı (%17,7) babasının üniversite mezunu olduğunu ifade ederken, 8 katılımcının ise (%1,4) babası okur yazar değildir. 1 katılımcı (%0,2) babasının lisansüstü mezunu olduğunu ifade ederken, 2 katılımcı ise bu soruya yanıt vermemiştir.

Araştırmaya katılanların ebeveynlerinin çalışma durumları ve çalıştıkları sektörlere ilişkin dağılımlar Tablo 3.9’da sunulmuştur. Ebeveyn çalışma durumu ile ilgili soru ile öğrenilmeye çalışılan bulgu NEET gençlerin aileden gelen bir çalışma kültürü olgusuna sahip olup olmadıklarıdır.

Tablo 3.9. Katılımcıların Ebeveynlerinin Çalışma Durumları

Anne Çalışma Sektörü	Adet	Yüzde	Baba Çalışma Sektörü	Adet	Yüzde
Kamu	22	3,9	Kamu	42	7,4
Özel Sektör	75	13,3	Özel Sektör	130	23
Emekli	66	11,7	Emekli	162	28,7
Serbest Meslek	90	16	Serbest Meslek	215	38,1
Çalışmıyor	304	53,9	Çalışmıyor	8	1,4
Cevapsız	7	1,2	Cevapsız	7	1,2
Toplam	564	100	Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.9’da ise NEET olanların anne babalarına ilişkin çalışma durumu ele alınmış, NEET statüsünde olan kişilerin annelerinin %53,9 gibi çok büyük bir oranla çalışmadıkları görülmektedirken, babalarda ise çalışmama seviyesinin %1,4 ile en düşük seviyede olduğu dikkat çekmektedir. Katılımcıların annelerinin çalıştıkları sektörlere bakıldığında ise ilk sırada %13,3 ile özel sektör gelmektedir. Özel sektörde çalışan sayısı 75’dir. İkinci sırada 90 kişi ile (%16) serbest meslek çalışanları gelmektedir. Üçüncü sırada 66 kişi ile (%11,7) emekliler yer alırken, kamu sektöründe çalışan sayısı 22’dir (%3,9).

Katılımcıların babalarının çalışma durumları incelendiğinde ise, serbest meslekte çalışma hayatını sürdüren sayısı 215 (%38,1) ile ilk sırada yer almaktadır. Emekli olan babalar 162 (%28,7) kişi ile ikinci sırada yer alırken, özel sektörde çalışan ebeveynler 130 kişi ile üçüncü sırada gelmektedir. Kamu sektöründe çalışan kişi sayısı 42’dir. 7 kişi (%1,2) ise bu soruya yanıt vermemiştir.

3.5.2. Katılımcılara İlişkin Diğer İstatistikler

Katılımcıların demografik özelliklerinin dışında, anket formunda yer alan diğer tanımlayıcı sorulara ilişkin dağılımlar bu başlık altında raporlanacaktır. Bu bağlamda katılımcıların daha önce herhangi bir mesleki eğitim ya da kurs programına katılım katılmadıklarına ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 3.10’da sunulmaktadır.

Tablo 3.10. Katılımcıların Mesleki Eğitime Katılımları

Mesleki Eğitim ya da Kurs Programına Katılım	Adet	Yüzde
Evet	155	27,5
Hayır	409	72,5
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılanların daha önce herhangi bir mesleki eğitim ya da kurs programına katılıp katılmadıklarına ilişkin sonuçlar tablo 3.10’da yer almaktadır. Buna göre 155 katılımcı (%27,5) daha önce mesleki eğitim ya da kurs programına katıldığını beyan etmiş iken, 409 katılımcı ise (%72,5) daha önce herhangi bir mesleki eğitim ya da kurs programına katılmadıklarını beyan etmişlerdir.

Katılımcıların daha önce herhangi bir iş tecrübesi olup olmadığına ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 3.11’de sunulmuştur.

Tablo 3.11. Katılımcıların İş Deneyimleri

İş Deneyimi	Adet	Yüzde
Evet	473	83,9
Hayır	91	16,1
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.11’de eğitime devam etmeyen ve istihdamda da bulunmayan gençlerin daha önce iş deneyimi olup olmadığına ait bulgular gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre Balıkesir ili genelinde araştırmaya katılan NEET statüsünde bulunan

katılımcıların %83,9'u daha önce en az bir kez tam zamanlı bir işte çalışmış oldukları, %16,1'inin ise daha önce hiç iş deneyimlerinin olmadığını ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.12. Katılımcıların İş Deneyim Süreleri

İş Deneyimi Süresi	Adet	Yüzde
1 Yıldan Az	143	30,23
1-3 Yıl Arası	201	42,49
3 Yıldan Fazla	129	27,27
TOPLAM	473	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

NEET statüsündeki gençlerin iş deneyimi durumunun incelendiği Tablo 3.12’de bir önceki tabloda “daha önce iş deneyimi olduğunu” ifade eden 473 kişinin kaç yıllık bir tecrübeye sahip olduğu incelendiğinde, 143 katılımcı (%30,43) daha önce 1 yıldan az iş tecrübesine sahip olduklarını, 201 katılımcı ise 1-3 yıl arası (%42,49) iş tecrübesine sahip olduklarını ifade etmişlerdir. 3 yıldan fazla iş tecrübesine sahip olduğunu ifade eden katılımcı sayısı ise 129’dur (%27,27).

Daha önce iş deneyimi olmayan katılımcıların yaş dağılımlarına ilişkin elde edilen bulgular tablo 3.13’te gösterilmektedir.

Tablo 3.13. Daha Önce İş Tecrübesi Olmayan Katılımcıların Yaş Dağılımları

İş Deneyimi Olmayanların Yaş Dağılımı	Adet	Yüzde
15-19 Yaş	36	39,6
20-24 Yaş	38	41,8
25 ve Üzeri Yaş	17	18,7
Toplam	91	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Daha önce herhangi bir iş tecrübesi olmayan 91 katılımcının yaş dağılımı incelendiğinde, 15-19 yaş arasında olan katılımcı sayısının 36 (%39,6), 20-24 yaş arasında olan katılımcı sayısının 38 (%41,8) ve 25 yaş ve üzerindeki katılımcı sayısının ise 17 (%18,7) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan ve daha önce iş tecrübesine sahip olduğunu beyan eden 471 katılımcının en son çalıştıkları iş yerinden ayrılma sebeplerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 14.4'te sunulmaktadır.

Tablo 3.14. Daha Önce İş Tecrübesi Olanların İşten Ayrılma Sebepleri

En Son Çalışılan İşten Ayrılma Sebebi	Adet	Yüzde
İşten Çıkarıldım	153	32,48
Çalışma Şartları Sebebiyle Kendim Ayrıldım	112	23,78
Ücret Düşük Olduğundan Kendim Ayrıldım	69	14,65
Eğitime Devam Etmek İçin Kendim Ayrıldım	55	11,68
Sağlık Sorunları Sebebiyle Kendim Ayrıldım	25	5,31
Mobing Nedeniyle İşten Ayrıldım	17	3,61
Diğer	40	8,49
Toplam	471	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.14'te daha önce iş deneyimi olan katılımcıların çalıştıkları işlerden ne sebeple ayrıldıkları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların daha önceki işlerinden ayrılmalarının nedenlerinde ilk sırada “işten çıkarılma gelmektedir”. 153 katılımcı (%32,48) işten çıkarıldıkları için işten ayrıldıklarını beyan etmişlerdir. 112 katılımcı (%23,78) çalışma şartları sebebiyle kendilerinin işten ayrıldığını beyan ederken, 69 katılımcı (%14,65) çalışırken almış oldukları ücreti yetersiz bulduğu için işten kendi istekleri ile ayrıldıklarını söylemişlerdir.

55 katılımcı (%11,68), eğitimine devam etmek için kendi isteğiyle işten ayrıldıklarını beyan etmişlerdir. 25 katılımcı ise sağlık sorunları sebebi ile işten kendi istekleri ile işten ayrıldıklarını söylemişlerdir. 17 katılımcının (%3,61) daha önceki iş yerlerinden ayrılış sebebi ise “mobbing” olarak belirtilmektedir. 40 katılımcı ise bu soruya diğer seçeneğini işaretlemiştir.

Katılımcıların mevcut ekonomik durumlarını nasıl değerlendirdiklerine ilişkin soruya vermiş oldukları yanıtlar Tablo 3.15'te gösterilmektedir.

Tablo 3.15. Katılımcıların Ekonomik Durumları

Ekonomik Durum	Adet	Yüzde
Kötü	109	19,3
Orta	362	64,2
İyi	87	15,4
Çok İyi	6	1,1
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Katılımcıların ekonomik durumlarını ne düzeyde gördüklerine ilişkin soruya vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, katılımcıların %19,3'ünün ekonomik durumlarını kötü olarak, %64,2'sinin orta düzeyde, %15,4'ünün iyi seviyede ve %1,1'inin çok iyi olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Elde edilen bulgular, orta-alt ve iyi-üst olarak kendi içerisinde sınıflandırıldığında ise katılımcıların yaklaşık olarak %85 gibi büyük bir oranla kötü ve orta ekonomik durumda olduklarını belirtmek yanlış olmayacaktır.

Araştırmaya katılanların geçimlerini nasıl sağladıklarına ilişkin soruya vermiş oldukları cevaplar tablo 3.16'da gösterilmektedir.

Tablo 3.16. Katılımcıların Geçimlerini Nasıl Sağladıkları

Geçiminizi Nasıl Sağlıyorsunuz	Adet	Yüzde
Sosyal Yardım Alıyorum	29	5,1
Ailem Tarafından Destek Görüyorum	321	56,9
Sürekli Olmayan İşlerden Gelir Sağlıyorum	168	29,8
Diğer	45	8,0
Cevapsız	1	0,2
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.16'da NEET statüsünde olan katılımcıların, geçimlerini nasıl sağladıklarına yönelik yöneltilen soruyu, %5,1'lik oran ile sosyal yardım alıyorum, %56,9'luk oran ile ailem tarafından destek görüyorum, %29,8'lik oranla sürekli olmayan

işlerden gelir sağlıyorum şeklinde cevaplandıkları, soruyu diğer seçeneği ile yanıtlayanların oranının %8 olduğu, 1 kişinin de soruyu yanıtsız bıraktığı görülmektedir. Ailesi tarafından destek gördüklerini belirtenler ile sürekli olmayan işlerden gelir sağladıklarını ifade eden katılımcıların toplam oranının yaklaşık %90 civarında olduğu ve oransal olarak çok büyük bir kitlenin kayıt dışında kalarak, makro ekonomik göstergeleri saptırdığı ve gerçeklikten uzaklaştırmakta olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır.

Katılımcıların nerede ikamet ettiklerine ilişkin soruya vermiş oldukları yanıtlar Tablo 3.17’de gösterilmektedir.

Tablo 3.17. Katılımcıların İkamet Durumları

Nerede İkamet Ediyorsunuz	Adet	Yüzde
Ailemin Yanında	333	59
Kiracısı Olduğum Evde	146	25,9
Kendi Evimde	85	15,1
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.17 incelendiğinde, katılımcıların önemli bir bölümünün (%59) ailesinin yanında ikamet ettiği görülmektedir. Kirada oturan katılımcı sayısı 146 (%25,9) iken, kendi evinde oturduğunu ifade eden katılımcı sayısı ise 85’dir (%15,1). Ortaya çıkan sonuçlar NEET olgusu açısından daha doğrusu NEET statüsünde bulunmanın yarattığı olumsuz ya da negatif yönleri dikkate alınarak değerlendirildiğinde, düzenli geliri olmayan NEET gençlerinin barınma ihtiyaçları için bütçe ayırmak zorunda kalmamalarının geçinme anlamında kendilerine destek sağlayacağını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda anket sonuçları, ankete katılanlarının sadece yaklaşık %25’inin kiracı olduğunu göstermekte ve kalan %75’lik kısmın barınma ihtiyaçlarına bütçe ayırmak zorunda olmadığını ortaya koyarak en azından bu nedenden NEET kapsamından çıkma gayretinden uzak kalabileceklerini düşündürmektedir.

Tablo 3.18’de ankette katılımcılara yöneltilen “Yaşam kalitenizi nasıl buluyorsunuz?” sorusuna vermiş oldukları yanıtlar gösterilmektedir.

Tablo 3.18. Katılımcıların Yaşam Kalitelerini Nasıl Buldukları

Yaşam Kalitenizi Nasıl Buluyorsunuz	Adet	Yüzde
Çok Kötü	55	9,8
Biraz Kötü	141	25
Ne İyi Ne Kötü	272	48,2
İyi	87	15,4
Çok İyi	7	1,2
Cevapsız	2	0,4
Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tabloda 3.18’de verilen sonuçlar, katılımcıların %9,8’inin yaşam kalitelerini çok kötü bulduklarını, %25’inin biraz kötü bulduğunu, %48,2 oranla yaklaşık yarısının kendilerini ne iyi ne kötü durumda konumlandıklarını, %15,4’ünün yaşam kalitelerini iyi ve sadece %1,2’lik kesimin çok iyi bulduklarını göstermektedir. Burada “Yaşam Kalitenizi Nasıl Buluyorsunuz?” sorusu ile öğrenilmek istenen aslında bir nevi NEET statüsünde bulunanların hallerinden ya da mevcut durumlarından memnun olup olmadıklarıdır. Elde edilen bulgular, katılımcıların yaklaşık yarısı kadar büyük bir oranının yaşam kalitelerini iyi ya da kötü bulmadıklarını ortaya koymaktadır. Bu hususta yaşam kalitesi algısı ile ilgili nispi bir belirsizlik ve genel bir karamsarlık olduğu kendilerini iyi ya da kötü konumda konumlandıramadıkları hatta bu sebeple umutsuzluk içinde oldukları düşünülmektedir.

Katılımcıların gelecek yılda kendi gelirleri ve ülke ekonomisine ilişkin beklentilerinin ne olduğuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar tablo 3.19’da gösterilmektedir.

Tablo 3.19. Katılımcıların Gelecek Yıla İlişkin Beklentileri

Gelecek Yıl Geliriniz	Adet	Yüzde		Gelecek Yıl Ülke Ekonomisi	Adet	Yüzde
Daha İyi Olacak	90	16		Daha İyi Olacak	20	3,5
Aynı Olacak	193	34,2		Aynı Olacak	124	22
Daha Kötü Olacak	146	25,9		Daha Kötü Olacak	257	45,6
Fikrim Yok	135	23,9		Fikrim Yok	161	28,5
Toplam	564	100		Cevapsız	2	0,4
				Toplam	564	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.19 incelendiğinde katılımcıların, kişisel gelir beklentileri ile ilgili daha iyimser fikirlere sahip olduğunu göstermekteyken, ülke ekonomisinin gelecek günlerdeki durumu ile ilgili kötümser bir tablo ortaya koyduklarını yansıtmaktadır. Ankete katılanların yaklaşık %25'i gelirlerinin gelecek yıl, bugüne göre daha kötü olacağı düşüncesindeyken, yaklaşık %50'si aynı ya da daha iyi düzeyde olacağı yönünde görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların yaklaşık olarak %24'ü ise soru ile ilgili fikir belirtmemişlerdir.

Kişisel gelir beklentilerinden sonra ülke ekonomisinin bir sonraki yılki durumu hakkındaki bulgular incelendiğinde ise, soruya yanıt verenlerin %45,6'sının ülke ekonomisinin gelecek yıl bu yıla göre daha kötü olacağı şeklinde görüş belirttikleri, %22'sinin ülke ekonomisinin durumunun gelecek yıl içinde bulunulan yıl ile aynı olacağını düşündükleri, %28,5'inin fikir belirtmedikleri ve yalnızca %3,5'lik bir kesimin daha iyi olacağını bekledikleri anlaşılmaktadır. Bu orana istinaden NEET statüsünde olan gençlerin ülke ekonomisinin gelecek yılki durumu hakkında karamsar bir beklenti içinde olduklarını ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Anket kısmında yer alan 15. soruda katılımcılara, kariyerlerine uygun iş bulmaları durumunda çalışmaya razı olacakları en düşük ücret düzeyinin ne kadar olduğu sorulmuş, elde edilen sonuçlar daha önce iş tecrübesi olanlar ve olmayanlar için ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Tüm katılımcılar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, ortalama ücret beklentisi 13.642,28 TL (veri toplama tarihi itibarı ile) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ücret beklentisinin standart sapması (s..s.) ise 7206,48TL'dir.

Daha önce iş tecrübesi olanların razı oldukları ücret beklentisi ise Tablo 20’de; daha önce iş tecrübesi olmayanların çalışmaya razı oldukları ücret düzeyleri ise Tablo 21’de gruplandırılmış bir şekilde sunulmaktadır.

Tablo 3.20. Daha Önce İş Tecrübesi Olan Katılımcıların Ücret Beklentisi

Maaş Beklentisi	Adet	Yüzde
10.000 TL ve Aşağısı	227	48
10.001 TL-15.000 TL Arası	146	30,9
15.001 TL-20.000 TL Arası	63	13,3
20.001 TL ve Üzeri	32	6,8
Cevapsız	5	1,1
Toplam	473	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Daha önce iş tecrübesi olan 473 katılımcının çalışmak için razı oldukları ücretlere ilişkin sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların %48’inin 10.000 TL ve altında bir ücret ile çalışmaya razı oldukları görülmektedir. Katılımcıların %30,9’u ise 10.001-15.000 arasında bir ücret ile çalışmaya razıdır. 20.001 TL ve üstünde bir ücret ile çalışmaya razı olan katılımcıların oranı ise %6,8’dir.

Tablo 3.21. Daha Önce İş Tecrübesi Olmayan Katılımcıların Ücret Beklentisi

Maaş Beklentisi	Adet	Yüzde
10.000 TL ve Aşağısı	40	44
10,001 TL-15.000 TL Arası	24	26,4
15.001 TL-20.000 TL Arası	20	22
20.001 TL ve Üzeri	5	5,5
Cevapsız	2	2,2
Toplam	91	100

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Daha önce iş tecrübesi olmayan 91 katılımcının çalışmak için razı oldukları ücret düzeyleri incelendiğinde ise, katılımcıların %44’ünün 10.000TL ve altında, %26,4’ünün

ise 10.001-15.000 TL arasında bir ücrete razı oldukları anlaşılmaktadır. 20.001 TL ve üzerinde bir ücretle çalışmaya razı olan katılımcı oranı ise %5,5'dir.

Ortaya çıkan sonuçlar ışığında çalışmaya razı olunacak en düşük ücret beklentisinin ortalamada daha önce iş tecrübesi olanlar ile olmayanlar arasında benzerlik gösterdiği görülmektedir. İki grup arasındaki maaş beklentilerinin ortalamalar bağlamında birbirinden farklı olup olmadığı istatistiksel olarak incelendiğinde ise, iş deneyimi olanların ortalama maaş beklentilerinin 13.694 TL (s.s: 7.598 TL), iş deneyimi olmayanların ortalama maaş beklentisinin 13.365TL (s.s: 5.153 TL) olduğu görülmüş ve iş tecrübesi olan katılımcılar ile daha önce iş deneyimi olmayanlar arasında yapılan karşılaştırma sonucunda bu iki grup arasındaki beklentinin istatistiksel olarak birbirinden farklı olmadığı (t testi anlamlılık değeri 0,694) anlaşılmıştır. Bu sonuca göre daha önce iş tecrübesine sahip olunması, çalışmaya razı olunan ücret beklentisini etkilemediği ifade edilebilmektedir.

Veri toplamada kullanılan NEET ölçeğinde yer alan 29 soruya katılımcıların vermiş olduğu cevapların tanımlayıcı verileri Tablo 3.22'de yer almaktadır.

Tablo 3.22. Anket Sorularına Verilen Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı Veriler

Boyut	İfade	Cevap Veren	Cevapsız	Ort.	s.d	s.e
EĞİTİM BOYUTU	Eğitimim yarıda kaldı.	564	0	2,8564	1,47650	0,06217
	Okulumu/bölümümü/alanımı sevmediğim için eğitime devam etmek istemedim.	564	0	2,2252	1,33833	0,05635
	Eğitim kurumlarına erişemediğim / ulaşamadığım için eğitime devam edemedim / edemiyorum.	562	2	1,9537	1,17672	0,04964

BİREY BOYUTU	Tercihen eğitime devam etmedim/etmiyorum.	562	2	2,4698	1,37328	0,05793
	Maddi durumum yeterli olmadığı için eğitime devam edemedim/edemiyorum.	562	2	2,6317	1,43967	0,06073
	Engelli olduğum için eğitime devam edemedim ve/veya iş bulamadım/bulamıyorum.	563	1	1,3819	0,77654	0,03273
	Sağlık durumum elvermediği için eğitime devam edemedim ve/veya iş bulamadım/bulamıyorum.	561	3	1,5455	0,98297	0,04150
	Eğitim dışında olmamın tek sorumlusu benim.	563	1	2,3286	1,30984	0,05520
	İstihdam dışında olmamın tek sorumlusu benim.	562	2	2,2509	1,25644	0,05300
	Herhangi bir kişi ya da kurum istihdam imkânı sağlasa da çalışmak istemedim/istemiyorum.	562	2	1,8968	1,08137	0,04561
	Maddi durumum yeterli olduğu için çalışmak/istihdam edilmek istemiyorum.	563	1	1,7780	1,01347	0,04271
	Çalışma hayatında yer alacak özgüvene sahip değilim.	563	1	1,8615	1,10900	0,04674

ÇEVRE BOYUTU	Eğitim dışında olmamda yakın çevrem (ebeveyn, kardeş, eş, arkadaş) etkili oldu/oluyor.	563	1	2,5293	1,39283	0,05870
	İstihdam dışında olmamda yakın çevrem (ebeveyn, kardeş, eş, arkadaş) etkili oldu/oluyor.	563	1	2,5542	1,37407	0,05791
	Gerekli sosyal bağlantılarım olmadığı için iş bulamadım/bulamıyorum.	563	1	3,2238	1,44397	0,06086
	Ülkede yaşanan ekonomik krizler nedeniyle iş bulamadım/bulamıyorum.	563	1	3,6607	1,36700	0,05761
	Ülkedeki sosyal eşitsizlikler (fırsat eşitliği olmaması, ayrımcılık vb.) nedeniyle iş bulamadım/bulamıyorum.	562	2	3,7011	1,37703	0,05809
AİLE BOYUTU	Ebeveynlerimin yaklaşımının eğitimim üzerinde olumsuz etkileri olduğunu düşünüyorum.	562	2	2,4733	1,38241	0,05831
	Bakmakla yükümlü olduğum çocuk/engelli/yaşlı olduğu için eğitimime devam edemedim/edemiyorum.	563	1	1,8686	1,12103	0,04725
	Bakmakla yükümlü olduğum çocuk / engelli/yaşlı olduğu için iş bulamadım/bulamıyorum.	563	1	1,9698	1,22292	0,05154

EME K BOYUTU	Eğitim aldığım/yetiştirildiğim uzmanlık alanında iş bulamadım/bulamıyorum.	563	1	3,2611	1,34364	0,05663
	Yeterli eğitime sahip olmadığım için iş bulamadım/bulamıyorum.	563	1	2,9591	1,41802	0,05976
	Bir iş tecrübem olmadığı için iş bulamadım/bulamıyorum.	563	1	2,8899	1,39723	0,05889
	İş bulmak için hangi iş arama kanallarını kullanmam gerektiğini bilmiyorum.	563	1	2,9254	1,41727	0,05973
	İş bulma umudumu kaybettiğim için iş aramıyorum.	563	1	2,8863	1,33973	0,05646
	Yaşadığım bölgede eğitimim ve yetkinliklerime uygun başvurabileceğim bir iş olduğunu düşünmüyorum.	562	2	3,0587	1,31701	0,05555
	Başka bir şehirde veya başka bir bölgede iş arayabilirim, ama o bölgedeki sosyal ve ekonomik belirsizlikler iş arama engel oluyor.	563	1	3,2593	1,33135	0,05611
	Düşük ücretle bir işte çalışmaktansa, çalışmamayı tercih ederim.	562	2	3,0374	1,41435	0,05966
	Çalışma koşulları beni çok zorladığı için çalışmak/istihdam edilmek istemiyorum.	563	1	2,1901	1,26172	0,05318

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.22’de görüldüğü üzere ölçekte yer alan tüm soruların yüksek düzeyde cevaplandırıldığı görülmektedir. Eğitim boyutunda yer alan sorular incelendiğinde 3 numaralı sorunun katılım ortalamasının 1,95 ile oldukça düşük düzeyde gerçekleştiği,

birey boyutuna bakıldığında ise birey 3, birey 4, birey 7, birey 8 ve birey 9 sorularının düşük düzeyde katılıma sahip sorular olduğu dikkat çekmektedir.

Çevre boyutu açısından değerlendirildiğinde tüm soruların 2,50 ve üzerinde bir ortalamaya sahip olduğu görülürken, aile boyutunda yer alan sorulardan 2 adedi (aile 2, aile 3) 2,00'ın altında bir ortalamaya sahiptir. Emek boyutuna geçildiğinde ise, bir soru (emek 9) hariç tüm soruların 3,00'a yakın bir ortalama da toplandığı görülmektedir.

3.5.3. Hipotez Testleri

Araştırmada toplanan verilere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerin verilmesinin ardından bu başlıkta, araştırma soruları kapsamında ileri sürülen hipotezlerin test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Başlıkta öncelikle ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amaçlı Crombach Alfa analizlerine yer verilecek, devam eden kısımda ise ileri sürülen hipotezler uygun analiz yöntemleri kullanılarak test edilerek yorumlanacaktır.

3.5.3.1. Güvenilirlik Testleri

Crombach Alfa analizi bir ölçekte yer alan maddelerin homojen yapısını ve iç tutarlılığını anlamak üzere kullanılır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19). Alfa değerinin değerlendirilmesi ile ilgili farklı yaklaşımlar olmakla birlikte genel olarak Alfa değerinin 0,70'in üzerinde olmasının ölçekte yer alan yapıların iç tutarlılıklarının yüksek olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Yılmaz, 2018: 340).

Yapılan çalışmada yer alan yapılara ilişkin elde edilen Crombach Alfa değerleri Tablo 3.23'te sunulmaktadır.

Tablo 3.23. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Boyut	İfade Sayısı	Ortalama	Alfa Değeri (α)
Eğitim	3	2,345	0,736
Birey*	8	2,095	0,772
Çevre	5	3,133	0,836
Aile	3	2,103	0,761
Emek	9	2,940	0,766
Tüm Ölçek	28	2,580	0,872

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

* Birey boyutunda yer alan 3 numaralı soru engellilere yönelik olarak hazırlanmış bir sorudur. Bu soruya engelli olan ve olmayan tüm bireyler cevap vermişlerdir. Veri setinin normalliği ve güvenilirliğini bozduğundan bu soru analiz dışı bırakılmıştır.

Tablo 3.23'te görüldüğü üzere araştırmada kullanılan NEET ölçeğine ilişkin alt boyutların tümünde yüksek düzeyde bir iç tutarlılık katsayısı ($\alpha > 0,70$) olduğu anlaşılmaktadır. 28 sorudan oluşan tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısının ise 0,872 gibi oldukça yüksek bir değer aldığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda ölçüm aracının gerek alt boyutlar gerekse bir bütün olarak bilimsel olarak kabul edilen iç tutarlılığı sağladığı ve tekrarlı ölçümlerde güvenilir sonuçlar vereceği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmada ileri sürülen hipotezlerin güvenilir bir şekilde test edilmesinin mümkün olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

3.5.3.2. H1 Hipotez Testi Sonuçları

Araştırma soruları doğrultusunda çalışmada ileri sürülen ilk hipotezimiz şu şekildedir:

H1: Katılımcıların NEET olmayı belirleyen faktörlere katılım düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

İlgili hipotezin test edilebilmesi için öncelikli olarak ilgili veriler normallik testlerine tabi tutulmuştur. Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testleri sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Bununla birlikte sosyal bilimlerde anket ile veri toplandığı zaman bu testlerden ziyade verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine göre normallik sıralaması yapılması gerektiği önerilmektedir. Tabachnick ve Fidell (2020) çalışmalarında anket ile toplanan verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ 'ten düşük olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edileceğini ifade etmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki tüm ifadelerle ait basıklık ve çarpıklık değerleri bu şartı sağladığından, verilerin normal dağılım gösterdiği ve bu yüzden hipotez testlerinin parametrik analiz yöntemleri kullanılarak yapılabileceği anlaşılmaktadır. Yukarıdaki açıklamalar ışığında H1 hipotezinin test edilmesinde parametrik farklılık analizlerinden biri olan bağımsız iki örneklem t testinden faydalanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.24'te sunulmaktadır.

Tablo 3.24. H1 Hipotez Test Sonuçları

Faktör	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	t istatistiği	p (anlamlılık değeri)
EĞİTİM BOYUTU	Kadın	299	2,4158	1,695	0,091
	Erkek	261	2,2605		
BİREY BOYUTU	Kadın	296	2,1744	2,584	0,010
	Erkek	259	2,0101		
ÇEVRE BOYUTU	Kadın	300	3,2213	2,084	0,038
	Erkek	260	3,0308		
AİLE BOYUTU	Kadın	300	2,2233	3,010	0,003
	Erkek	260	1,9654		
EMEĞ PİYASASI BOYUTU	Kadın	299	2,9156	-0,613	0,540
	Erkek	260	2,9568		

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.24’te ilgili hipoteze ilişkin t testi sonuçları verilmektedir. t ve p değerleri elde edilirken öncelikle Levene Varyans Homojenliği⁹ testlerine bakılmış ve veri için uygun olan değerler tabloya aktarılmıştır. Tablo 3.24 incelendiğinde NEET olma nedenlerinden birey, çevre ve aile boyutuna katılım düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği eğitim ve emek piyasası boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlılık değeri (p) açısından herhangi bir farklılığın bulunmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Farklılık olduğu görülen diğer tüm boyutlarda (birey, çevre ve aile) kadın katılımcıların erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde bir katılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda kadınların, literatürde yer alan diğer çalışmalara benzer şekilde (Holte 2017, Bania ve diğerleri 2019 ve Lüküslü ve Çelik 2021) NEET olma durumlarının ve potansiyellerinin daha yüksek olduğu, birey, çevre ve aile boyutlarında yer alan etkileri daha fazla hissettikleri düşünülmektedir.

⁹Levene Testi (Levene’s Test for Equality of Variance) kitle varyanslarının eşleş olup olmadığını test etmektedir. Gruplar arası karşılaştırmalarda bir ön şart olarak aranılan kitle varyanslarının eşleş olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanmaktadır (Akbulut, 2013).

3.5.3.3. H2 Hipotez Testi

Araştırmada ileri sürülen ikinci hipotezimiz şu şekildedir:

H2: Katılımcıların NEET olmayı belirleyen faktörlere katılım düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Araştırma hipotezi kapsamında bu hipotezin geliştirilme sürecinde öncelikle ilgili literatür incelenmiş ve literatürde yer alan bazı önemli çalışmalarda (Furlong, 2006 ve Pemberton, 2008) NEET olma durumunun ve nedenlerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiğine yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda çalışmamızda da katılımcıların NEET olmasında etkili olan faktörlerin medeni duruma göre farklılaşacağı öngörülerek ilgili hipotez ileri sürülmüştür.

H2 hipotezini test etmek adına parametrik farklılık analiz yöntemlerinden bağımsız iki örneklem t testine başvurulmuş elde edilen sonuçlar Tablo 3.25'te sunulmuştur.

Tablo 3.25. H2 Hipotez Test Sonuçları

Faktör	Medeni Durum	Sayı	Ortalama	t istatistiği	p (anlamlılık değeri)
EĞİTİM BOYUTU	Evli	156	2,2970	-0,614	0,539
	Bekar	403	2,3598		
BİREY BOYUTU	Evli	153	2,0703	-0,487	0,626
	Bekar	401	2,1050		
ÇEVRE BOYUTU	Evli	156	3,3987	3,687	0,000
	Bekar	403	3,0263		
AİLE BOYUTU	Evli	157	2,4862	5,675	0,000
	Bekar	402	1,9519		
EMEK PİYASASI BOYUTU	Evli	155	2,8530	-1,548	0,104
	Bekar	403	2,9708		

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.25'te ilgili hipoteze ilişkin t testi sonuçları verilmektedir. t ve p değerleri elde edilirken öncelikle Levene Varyans Homojenliği testlerine bakılmış ve veri için uygun olan değerler Tabloya aktarılmıştır. Tablo 3.25 incelendiğinde NEET olma nedenlerinden çevre ve aile boyutuna katılım düzeylerinin medeni duruma göre farklılık

gösterdiği, eğitim, birey ve emek piyasası boyutlarında ise medeni duruma göre herhangi bir farklılığın bulunmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Farklılık olduğu görülen boyutlarda (çevre ve aile) evli katılımcıların bekar olanlara nazaran daha yüksek düzeyde bir katılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Evli katılımcıların bu faktörlere daha yüksek katılım göstermesinin temel sebebinin bu grupta yer alan bireylerin bakmakla yükümlü oldukları çocuklar ile ülkedeki sosyal eşitsizlikler nedeniyle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlar evli kadınlar açısından ele alındığında söz konusu bireylerin çocuk sahibi olmaları, doğum ve süt izni gibi bakım sorumlulukları sebebiyle işe kabul edilmeme ya da doğum izninden sonra işe dönüşlerde izin kullanımında zorluklarla karşılaşma gibi problemlerle yüzleşmek zorunda bırakılarak negatif ayrımcılığa uğradıkları düşünülmektedir. Medeni duruma göre NEET olma durumunun literatürdeki örnek çalışmalarla farklılıklar gösterdiği anlaşılmış olup; sonuçlar karşılaştırılarak yorumlanacak olursa Furlong (2006) yılında yayımladığı çalışmasında NEET olmayanların NEET statüsünde olanlardan daha iyi bir eğitim seviyesinde bulundukları, daha huzurlu bir aile ortamında yaşadıkları ve çocuk sahibi oldukları sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Pemberton tarafından 2008 yılında yayımlanan çalışmada da olumlu ebeveynlik ve aile bütünlüğünün korunması gibi faaliyetlere odaklanarak nesiller arası sorunların ele alınması yoluyla istihdamın önündeki engellerin kaldırılması ile bağlantılı olumlu etkiler yaratılabileceği ifade edilmektedir. Elde edilen hipotez sonuçları farklı sonuçlar gösteren literatür örneklerine göre değerlendirildiğinde, farklılıkların sosyo-kültürel farklara, ahlaki olgulara ve adalet sistemindeki işleyişe göre şekillendiği düşünülmektedir. Türkiye’de çocuk sahibi olan kadınların istihdam süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar çoğu zaman kanuni haklarının dahi kanunsuz biçimde engellenmesi ya da zorlaştırılması ve hak arama süreçlerinin ahlaki yoksunluk ve yazılı olmayan kurallar çerçevesinde bastırılarak sonlandırılması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

3.5.3.4. H3 Hipotez Testi

Araştırmada ileri sürülen üçüncü hipotezimiz şu şekildedir:

H3: Katılımcıların çalışmaya razı oldukları ücret beklentileri NEET olma faktörlerine katılım düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

Daha yüksek ücret beklentisine sahip olan kişilerin NEET olmalarının temel sebebinin beklentileri olan ücreti alamamaları olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple ücret beklentisi yükseldikçe katılımcıların NEET olmaları ile ilgili diğer faktörlerden dolayı iş bulamama nedenlerinin önemsizleştiği düşünülmektedir. İlgili hipotezin test edilebilmesi için parametrik etki analizlerinden doğrusal regresyon analizine¹⁰ başvurulmuştur. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.26’da sunulmaktadır.

Tablo 3.26. H3 Hipotez Test Sonuçları

Boyut	Beta Katsayısı	p (anlamlılık değeri)
Eğitim	-0,194	0,000
Birey	-0,203	0,000
Çevre	-0,190	0,000
Aile	-0,206	0,000
Emek	-0,111	0,000

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3.26’daki regresyon analizi raporlanmadan önce eldeki verilerin regresyona uygun olup olmadığını test etmek amacıyla VIF değerleri ve F testi anlamlılığı incelenmiş ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olup olmadığını gösteren tüm VIF değerleri 3’ün altında çıkmıştır. Elde edilen bu sonuç regresyon değişkenlerinde çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermiştir. Kurulan doğrusal regresyonun anlamlı olup olmadığını test etmek için bakılan F testi sonucunda da F testi anlamlılığının %95 düzeyinde anlamlı olduğu yani çizilen regresyon doğrusunun anlamlı olduğu görülmüştür.

Yapılan regresyon analizi sonucunda ücret beklentisi arttıkça, NEET olmayı belirleyen tüm risk faktörlerine katılım düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Bu sonuca

¹⁰ Regresyon analizi, iki ya da daha çok nicel değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılmaktadır. Tek bir değişken kullanılarak analiz yapılıyorsa tek değişkenli regresyon, birden çok değişken kullanılıyorsa çok değişkenli regresyon analizi olarak isimlendirilmektedir. Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı, eğer ilişki var ise bunun gücü hakkında bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır (Gujarati, 2008).

göre bireylerin ücret beklentisi yükseldikçe diğer faktörlerden (eğitim, birey, çevre, aile ve emek) kaynaklı olarak NEET kalma eğilimlerinin azalacağı öngörülmektedir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde hükümetlerin, geçmiş yıllarda yaşanan resesyonlarda, genç işsizlik sorunu ile sıkça karşılaştığı görülmektedir. Söz konusu dönemlerde gençlerin yalnızca işsizlik problemi ile uğraşmadığı, aynı zamanda sosyolojik ve psikolojik sıkıntılarla da yüzleşmek zorunda kaldığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda gençler arasındaki sosyal dışlanma ve aynı zamanda yüksek işsizlik anlamına da gelen NEET kavramının sıklıkla kullanılmaya başlandığı anlaşılmaktadır. Ekonomik durgunluk zamanlarında, gençler, beceri ve deneyim eksikliklerine atfedilen yetersizlikleri nedeniyle, işgücü piyasasında da yaşanmakta olan durağanlığın etkilerini en fazla ve derinden hisseden kesim haline gelmektedirler. Gençler arasındaki ataletin (durgunluk, hareketsizlik) yarattığı sosyolojik deformasyonu ve ekonomik sorunları yönetmenin toplumsal maliyeti olduğu gibi kamu bütçesine olan maliyeti de göz ardı edilemez bir boyutta hükümetlerin karşısına çıkmaktadır. Uzun vadeli genç işsizlik durumunun makro ekonomik ve yaşanan sosyal dışlanmışlığın toplumsal açıdan yaralayıcı etkileri, politika yapıcılarını başarılı ve sürdürülebilir müdahale yöntemleri geliştirmeye zorlamaktadır.

Gün geçtikçe zorunluluk halini almakta olan önleyici ve iyileştirici politikaların geliştirilmesi, uygulanması ve takibi ile sürdürülebilirliğinin sağlanması, NEET gençlerin topluma kazandırılması adına önem arz etmektedir. Söz konusu politikaların hem eğitimini yarıda bırakan gençler açısından eğitim, hem de iş gücü dışında kalan genç bireylere yönelik ekonomi politikaları şeklinde birlikte ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir. Konu ile ilgili derinlemesine gerçekleştirilen literatür taramasında da görüldüğü üzere boylamsal çalışmalardan elde edilen araştırma kanıtları, erken müdahale önlemlerinin, gençlerin daha sonraki bir aşamada eğitimi bırakma olasılığını azaltabileceğini göstermektedir.

Bahse konu erken uyarı sistemlerindeki hedef kitlenin, NEET grubundan farklı olarak, okuldan ayrılan ancak istihdama veya işle ilgili eğitime girenleri içermesi bakımından farklılık gösteren bireyler olarak, okulu erken terk edenler olduğunu belirtmek gerekmektedir. Bu erken uyarı sistemlerinin amacı, yeniden bütünleştirme

stratejilerinden ziyade önleme stratejilerinin uygulanmasına yöneliktir. Hangi risk faktörleri kullanılırsa kullanılsın, sistemin temel katkısı, okul personelinin ve diğer ilgili kurumları, belirli öğrencilerin ek desteğe ihtiyaç duyabilecekleri konusunda uyararak şeklinde yorumlanmaktadır.

Bu bağlamda Türkiye’de de söz konusu erken uyarı sistemlerine benzer bir şekilde, MEB, TÜİK, İŞKUR, ÇSGB ve üniversiteler iş birliği ile çıraklık, stajyerlik, iş başı eğitim programları ve üniversiteler ile üniversitelere bağlı meslek yüksek okullarındaki belirli bölümlerde 7+1, 5+1 ve 3+1 şeklinde dönemsel eğitim ve staj gibi zorunlu programların uygulandığı görülmektedir. Bahsi geçen programlar ile gençlerin, eğitimlerine uygun iş ortamlarında tecrübe kazanması, eğitimlerini erken bırakmalarının önüne geçilmesi veya eğitimi bırakanların etkin takibi ile sosyolojik ya da psikolojik destek ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu tür programların desteklenmesinin, geliştirilmesinin ve sürdürülebilir hale getirilmesinin NEET popülasyonunun azaltılmasına ve topluma kazandırılmalarının sağlanarak ülkelere yararlı bireyler haline gelmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

NEET statüsünde olmanın, genç nüfusa bireysel anlamda ekonomik zararlar yaratmasının ve ülkede yaratılan katma değere katkıda bulunmamanın yanı sıra kamu maliyesine de olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir. Coles ve diğerleri tarafından 2010 yılında yayımlanan çalışmaya göre NEET gençler bir başka ifadeyle, bir bütün olarak devletin ekonomik ve mali yapısını bu sayede de doğal olarak toplumun tamamını etkilemektedir.

Kavramın literatüre İngiltere menşinden girmesi ile bağlantılı olarak, NEET gençlerin toplumsal açıdan kamu maliyesine verdiği zarar hakkında ilk kapsamlı çalışma ve raporlamanın yine İngiltere’de yapıldığı görülmekte ve rapora göre NEET statüsünde bulunan gençlerin kamu maliyesine zararlarının en iyimser ihtimalle yıllık 12 milyar pound olduğu ifade edilmektedir. Kamu maliyesinde ortaya çıkacağı tahmin edilen zararın işsizlik ödemeleri, vergi kayıpları, gençlere yapılan sosyal yardımlar, eğitim harcamaları ve nakdi yardımlar kaynaklı ortaya çıkmasının beklendiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla, NEET gençlerin ülke ekonomisine katkıda bulunmamalarının yanı sıra, ülke ekonomisi açısından da ciddi boyutta maliyete neden oldukları söylenebilmektedir.

Benzer konuda Yeni Zelanda’da NEET statüsündeki gençlerin yaşadığı sosyal dışlanma ve emek piyasası dışında kalmalarının ülke ekonomisi açısından kısa vadeli kamusal ve uzun vadede toplumsal maliyetler yarattığı ifade edilmektedir. Ak ve diğerleri tarafından 2021 yılında literatüre katılan çalışmada, NEET statüsünde bulunan her bireyin, kişi başı maliyetinin yaklaşık 27 bin dolar olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde Türkiye’de ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılmış ya da yayınlanmış bir maliyetlendirme çalışması olmadığı görülmektedir. Böyle bir maliyet çıkarılmasının kavramın yol açtığı ekonomik yükün belirlenmesi ve sorunun ne kadar büyük bir etkiye sahip olduğunun ortaya çıkmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Gençlerin kamu bütçesine yükledikleri maliyetin giderilmesi ve iş gücüne katılımları ile katma değer yaratmalarının sağlanması ekonomik ve toplumsal açıdan önemlidir. Eichhorst ve Rinne (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada benzer sonuçların olduğu, gençlerin istihdama katılımlarını sağlamanın ve genç işgücüne olan talebi canlandırmanın önemi vurgulanmakla birlikte, gençler tarafından doldurulan iş pozisyonlarının kalitesinin de korunması gerektiği de ifade edilmektedir. Bu bağlamda gençlerin işgücü piyasasına erişimlerinin sağlanmasının yanı sıra girebilecekleri işlerin kalitesinin ve güvenliğinin iyileştirilmesine ve genç işçilerin geçinebilecekleri bir ücretten ziyade konforlu yaşayabilecekleri bir ücret almalarının sağlanmasına da öncelik verilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Bu hususta NEET statüsünde bulunan gençlerin ücret beklentilerine paralel olarak düşük ücretli tam zamanlı işlerden ziyade beklentilerine yakın daha yüksek ücrette kısa zamanlı ya da kayıt dışı işlere yönelim gösterdikleri anlaşılmaktadır. Kısa süreli ya da kayıt dışı işler gibi geçici çalışma ortamlarına katılımın kontrol altına alınmasının veya engellenmesinin düşük nitelikli, iş tecrübesi bulunmayan ve okulu erken terk eden gençler tarafından hissedilen atalet, değersizlik ve işe yaramama duygularını azalttığı anlaşılmakta ayrıca kısa süreli veya geçici çalışma biçimlerinin, gençlerin kalıcı işlere erişimini zorlaştırdığı görülmektedir.

Bu amaçla NEET statüsünde bulunan ve bulunma potansiyeline sahip gençler için kamu kurum ve kuruluşları tarafından söz konusu gençlerin istihdamına yönelik

programların geliştirilmesi ve etkin bir biçimde takibinin sağlanarak uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu açıdan ifade edilenlerin Park ve diğerleri tarafından 2020 yılında yayımlanan çalışma bulgularıyla örtüşmekte olduğu görülmektedir. Söz konusu çalışma sonuçları, NEET statüsündeki gençlerin istihdama katılımlarına yönelik politikalar geliştirildiğini, uygulanan politikalar neticesinde programa katılanların katılmayanlara göre iş bulma ve çalışma niyetlerinin %8,3 oranında yükseldiğini göstermektedir. Ayrıca programın NEET riskini azaltma üzerinde de olumlu etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmada programa katılanların NEET olma olasılığının üç yıllık süre içinde programa katılmayanlara göre %6,6 oranında azaldığı görülmektedir.

Bu kapsamda Türkiye’de de 2023 yılında İŞKUR tarafından geliştirildiği görülen NEETPRO programında teknik yardım uygulaması şeklinde yürütülmesi planlanan eğitimlerin, BEP, İAÖ ve UİM gibi politikalar ile İŞKUR’un kapasitesinin desteklenmesinin, ayrıca saha araştırmaları ile hibe projelerinin değerlendirilmesi yoluyla NEET statüsünde bulunan gençler hakkında detaylı bilgi edinilmesinin daha doğrusu NEET olma potansiyeli taşıyan gençlerin erken tespit edilmesi yöntemlerinin geliştirilerek politika oluşturulmasına katkı sağlanmasının önem kazandığı düşünülmektedir.

Bahse konu olan etkili takip sistemlerinin, hedef grubun etkinliğini izlemek için farklı kuruluşlar tarafından tutulan verileri bir araya getirebileceği ifade edilmektedir. İzleme sistemlerinin, Gabriel (2015) tarafından da ifade edildiği gibi, hükümetlerin, nüfusun tamamının veya o nüfus içindeki belirli grupların durumuna ilişkin toplu verilerin izlemesine yardımcı olabileceği, bu sayede operasyonel düzeyde de belirli bir hedef grup içindeki bireylerin durumunun doğru bir şekilde belirlenebileceği ve takip edebileceği düşünülmektedir. Takip ve belirlemenin ardından söz konusu bireylerin yeniden entegrasyonu ile NEET sorununun önüne geçilebilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda Türkiye özelinde söz konusu kitlenin belirlenmesi adına istatistiki çalışmaların kısıtlı olduğu TÜİK veri tabanı üzerinden yapılan araştırmalardan ve bilgi edinme kanunu kapsamında yapılan başvurulara verilen olumsuz yanıtlardan anlaşılmaktadır. TÜİK veri tabanlarında NEET kavramı özelinde detaylı veri toplama ve analiz çalışması olmaması bahse konu kitlenin detaylı bir şekilde belirlenmesini engellemektedir.

Yeniden entegrasyon stratejisi ile NEET kapsamına giren gençlerin, birey düzeyinde belirlenmesi ve sisteme yeniden katılımlarının takibi hedeflenmektedir. Caliendo ve Schmidl (2016) çalışmalarında söz konusu gençlerin eğitime yeniden katılımlarını ve kişisel gelişimlerini sağlayacak kapasite ve kabiliyete sahip eğitim sistemlerine ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedirler. Bu sayede, sisteme tekrar katılıma direnerek dışarıda kalmayı seçen gençlerin daha doğru çerçevelendirilebileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda TÜİK tarafından yürürlüğe konan NEETPRO uygulamasının NEET popülasyonunun net şekilde belirlenmesi adına önem arz ettiği ve yerinde bir program olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu açıdan programın yerele yayılmasının, geliştirilmesinin sağlanmasına destek olunmasının ve bu amaçla gerekli yönlendirme çalışmalarının teşvik edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

NEET statüsünde bulunan gençlerin belirlenmesinde, cinsiyet ayrımına göre detaylandırılmış kriterler kullanılması gerektiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu tez çalışmasında da elde edilen bulgular, kadınların özellikle istihdama katılımda ya da belirli bir aradan sonra iş gücü piyasasına geri dönüşlerde çok büyük sorunlar yaşadığını göstermektedir. Literatür taramasında karşılaşılan çalışmalara ait bulguların çoğunda NEET kapsamına giren ya da NEET statüsüne girme potansiyeli olduğu düşünülen bireylerin büyük çoğunluğunun kadın olduğunun görülmesi, tez çalışmasında ortaya çıkan sonuçları destekler niteliktedir. Bania ve diğerlerinin 2019 yılında gençlerde NEET statüsünde bulunmanın kadın bireylerde, erkek bireylere göre daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. İlgili çalışmada ayrıca, NEET statüsündeki kadınların eğitime bağlılıklarının daha az olduğu, çocuk ya da yaşlı bakımı sorumlulukları bulunmasının ve tıbbi ve tıbbi olmayan yardımları sürekli şekilde almalarının işsizlik süresinin uzamasına zemin hazırlayarak NEET olma süresini uzattığı sonucuna ulaşmışlardır.

Farklı özelliklere ve geçmişe sahip bireylerin, ortak kriterler temelinde sınıflandırılması oldukça zordur. Örnek olarak Holte (2017) çalışmasında, Norveç özelinde ancak ilerleyen zamanlarda ülkeler geneline yayılabilecek kapsamda, NEET kapsamının sınıflandırılmasının genç anneler temeline oturtulmasının daha gerçekçi sonuçlar vereceğini ifade etmektedir. Kadınların bilhassa işgücüne katılım ve istihdamda tutunma hususunda erkeklere nazaran daha kırılgan yapıda olması NEET

popölasyonundaki kadınlara yönelik pozitif ayrımcı destek sağlanması ya da politika geliştirilmesi düşüncesinin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir.

Cinsiyet ayrımı bazında gerçekleştirilen çalışmaların hemen hepsi kadınların daha savunmasız olduğunu ortaya koymaktadır. Lüküslü ve Çelik tarafından 2021 yılında yayımlanan makalede, literatürde var olan NEET tanımlaması ve kapsamının, cinsiyet boyutu açısından eksik olduğu sonucu ortaya konulmaktadır. Lüküslü ve Çelik'in çalışmasında alan araştırması yöntemi ile elde edilen bulguların, farklı yaşlara, farklı ikamet yerlerine ve farklı eğitim düzeylerine sahip genç kadınları NEET ortak paydasında birleştirdiğı anlaşılmaktadır. Çalışma, görüşmeye katılan genç NEET kadınların aslında Türkiye'nin sistemsel eğitim ve istihdam sorunlarından mustarip olduğunu, NEET statüsünde bulunmalarının kişisel bir tercihten ziyade eğitim ve istihdam politikalarının yapısal belirleyicilerinin bir sonucu olarak eğitim ve işgücü dışında kalmak zorunda bırakıldıklarını ortaya koymaktadır.

Literatürde yer alan çoğu çalışmaya konu olduğu görölen genç kadınların, eğitime ve istihdama dahil edilebilmelerinin, yapısal eksikliklerin giderilmesine bağlı olduğu ve bu amaçla cinsiyete duyarlı, pozitif ayrımcılık içeren bütüncül bir yaklaşım benimsenmesi gerektiğı belirtilmektedir. Elde edilen istatistiksel bulgular Türkiye'de genç kadınların NEET olma olasılığının daha yüksek olduğu ve yaşları ilerledikçe NEET kalma ihtimallerinin yükseldiğı sonucuna ulaşıldığını göstermektedir. Ortaya çıkan sonuçların çalışmada da Balıkesir ili özelinde NEET statüsünde bulunan gençler üzerinde yapılan araştırmadan elde edilen bulgularla örtüştüğü görölmekte ve NEET statüsünde bulunan kadın bireylerin NEET olgusunun temelini oluşturduğu düşünülmektedir.

NEET statüsünde bulunan bireylerin eğitimlerini yarıda bırakmaları ya da bir üst eğitim derecesine devam etmemeleri ve buna bağlı olarak istihdamın dışında kalmalarının literatürdeki ilk çalışmalarda kavramın ortaya çıkmasındaki ana nedenler olarak ele alındığı ve kavramın genellikle ortaya çıkardığı ekonomik sorunlara yer verildiğı görölmektedir. Dünya genelinde NEET kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı çoğaldıkça ise NEET kapsamına giren genç nüfusun sosyo - kültürel ve psikolojik sorunlarla da yüzleştii hatta söz konusu sorunların kavramın çözüme kavuşturulmasını geciktiren yapısal açıdan sorunlu etkenler olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda NEET

statüsündeki gençlere yönelik oluşturulması gereken ekonomi politikalarına ilave olarak sosyal güvenlik politikalarının geliştirilmesinin oldukça önemli ve zaruri olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Sosyal politikaların önemine vurgu yapıldığı görülen çalışmalardan Crawford ve diğerleri 2011’de, 16-17 yaş grubuna dahil olup NEET statüsünde bulunan genç bireylerin NEET statüsünde bulunmayan bireylere göre sosyo – kültürel açıdan dezavantajlı durumda bulunduğu ve madde bağımlılıklarına daha yatkın olduğu görülmektedir. O’Dea ve diğerleri tarafından 2014 yılında yayımlanan çalışmada NEET statüsünde bulunan ve bulunma potansiyeli olan gençlerin sabıka kayıtları olduğu ve riskli sayılabilecek düzeyde madde bağımlısı oldukları, daha yüksek düzeyde depresyona ve daha zayıf düzeyde sosyal işlevselliğe sahip oldukları bulgularına ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Akıl sağlığı sorunları bulunan ve fiziksel engelli olan gençlerin de eğitimde veya istihdamda olamama risklerinin daha yüksek olduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır.

Benzer şekilde Samoilenko ve Carter 2015 ile Holte 2017 çalışmalarında da eski hükümlüler ile madde bağımlılarının NEET statüsünde bulunma durumlarının ve risk potansiyellerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Son olarak Gutierrez ve diğerleri tarafından 2018’de yapılan çalışmada da NEET statüsündeki gençlerin ruh sağlığı ve davranış bozukluklarına, uyuşturucu madde kullanımı ve intihar meyline daha fazla sahip oldukları, iş gücüne katılım şanslarını daha az buldukları ve kendilerini de daha değersiz gördükleri görülmektedir. Söz konusu örneklerden de anlaşılacağı üzere sosyal politikaların önemi gün geçtikçe artmakta ve toplumsal anlamda büyük bir risk taşıdığı anlaşılan NEET sorununun da önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Türkiye’de de sosyal politikaların öncelikli şekilde konumlandırılması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve gençlerin sosyal yardım eksikliğinden kaynaklanan madde bağımlılığı ve suça karışma ihtimallerinin düşürülmesinin sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

Bu bağlamda NEET kavramının temelinde yer aldığı anlaşılan sosyal açıdan sorunlu gençlere yönelik önleme ve rehabilitasyon çalışmaları ile topluma kazandırılması adına ÇSGB, Sağlık Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı gibi kamu kurumları ve Yeşilay ve

Alkol ve Madde Tedavi Merkezi (AMATEM) gibi kamu kuruluşları ile STK'lar iş birliğinde politikalar uygulanmasının NEET statüsünde bulunan gençlerin kazanılması ve NEET statüsünde bulunma riski taşıyan gençlerin NEET kapsamına girmelerinin engellenmesine destek olarak söz konusu bireylerin kamu maliyetlerinin önüne geçilerek ekonomik boyutta yaratacakları yüklerin de ortadan kaldırılabileceğinin ya da azaltılabileceğinin belirtilmesi yanlış olmayacaktır.

Tüm bu bilgiler ışığında, NEET gençlerinin kamu maliyesi üzerinde yarattıkları düşünülen ya da görülen zararın Türkiye’de henüz herhangi bir şekilde hesaplanmadığı veya tahmin edilmediği anlaşılmakta hatta TÜİK tarafından yayımlanan istatistiki raporlarda NEET kavramına ilişkin temel araştırmaların hala yüzeysel boyutta kaldığı görülmektedir. NEET statüsünde bulunan bireylerin kamu maliyesine yarattıkları zarar hesaplanmadığı gibi, genç nüfus içerisinde yalnızca cinsiyet ayrımına göre verilerin paylaşıldığı, il ya da bölge bazında kimlerin NEET statüsünde bulunduklarının dahi resmi olarak sunulmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca NEET kavramı ile ilgili araştırmaların yüzeysel boyutta kalmasının sosyal açıdan sorunlu gençler ile ilişki kurulmasını geciktirerek konunun derinlik kazanmasını da engellediği bu sayede NEET kavramının genel kabul gören bir çerçeveye oturtulmasını zorlaştırdığı görülmektedir.

Kamu maliyesine yüklenen zarar konusuna tekrar dönülecek olursa; NEET statüsünde bulunan gençlerin kamu bütçesine yükledikleri zararın sübvansede edilmesinin yarattığı maliyetin Türkiye’de ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından henüz dikkate alınmadığı anlaşılmaktadır. Söz konusu maliyet Türkiye özelinde ele alınmamasına rağmen sadece diğer ülkeler tarafından yapılan hesaplamalar oranında değerlendirilse bile konunun ivedilikle ele alınması ve zararın vakit geçirmeden ortaya konularak çözüm yolları oluşturulması gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, M. (2021) “Türkiye’de Genç İşsizliği Etkileyen Faktörler”, **Harran Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:5, Sayı:8, ss. 100-129.
- AINLEY, P. (2007) Across the Great Divide. From a Welfare State to a New Market State: The Case of VET, **Journal of Vocational Education and Training**, Vol. 59 (3): 369-384
- AINLEY, P.; M. ALLEN (2010) Lost Generation? New Strategies for Youth and Education. London: Continuum.
- AK, Y. ve diğerleri (2021) **Neden ve Etki Boyutlarıyla “Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEİY)” Olan Gençler**, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, (1-124), E-ISBN: 978-605-07-0807-3, DOI: 10.26650/B/SS46.2021.014.01
- AKBULUT, Y. (2013) **Verilerin Analizi**. Kurt, A.Ş. (Ed.). Bilimsel Araştırma Yöntemleri içinde (Ünite 7). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ALFANI, F. ve diğerleri (2020) “Once NEET, Always NEET?” A Synthetic Panel Approach to Analyze the Moroccan Labor Market, World Bank Group, Poverty and Equity Global Practice, **Policy Research Working Paper**, May 2020.
- ALTINSOY, H. (2020) “Türkiye’de Genç İşsizliğin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, ss. 69-89.
- ANDAÇ, F. (2010) **İşsizlik Sigortası**, 2.bs., Ankara, Hermes Ofset.
- ANDERSON, S. ve diğerleri (2004) Scotland’s Young People: Evidence from the Scottish School Leavers Survey, **Edinburgh Scottish Executive**.
- ATİK, H. (2006) **Beşerî Sermaye, Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme**, Bursa, Ekin Kitabevi.
- AVIS, J. (2009) Education, Policy and Social Justice: Learning and Skills. London: Continuum.
- AYKAÇ, N. (2002) Türkiye’de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim (Almanya, Fransa, İsviçre, İspanya, Yunanistan Örneği), **Milli Eğitim Dergisi**, Sayı: 155-156, ss. 43-51.
- AYSAN, M. F. (2014) Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Yeni Meydan Okumalar. L. Sunar (Ed.), **Türkiye’de Toplumsal Değişim** kitabı içinde (s. 67-87). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- BACHER, J. ve diğerleri (2017) Small Differences Matter: How Regional Distinctions in Educational and Labour Market Policy Account for Heterogeneity in NEET Rates, **J. Labour Market Res**, Cilt: 51, Sayı: 4.

- BANIA, E. V.; C. ECKHOFF, S. KVERNMO (2019) Not Engaged in Education, Employment or Training (NEET) in an Arctic Sociocultural Context: The NAAHS Cohort Study. **BMJ Open** 2019, doi:10.1136/ bmjopen-2018-023705
- BARAN, A. G.; C. K. OLGUN, E. ERBUĞ (2013) “Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye’de Genç İşsizliğin İstatistiksel Göstergelerle Analizi”, **Gençlik Araştırmaları Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, ss. 62- 84.
- BERNSTEIN, B. (1971) On the Classification and Framing of Educational Knowledge. In M.F.D. Young (ed.) **Knowledge and Control: New Directions for The Sociology of Education**. London.
- BİÇERLİ, K. (2009) **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Beta Yayınları.
- BLANCHFLOWER, D. G.; R. B. FREMAN (1992) Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, 31(1), 56–79. doi:10.1111/j.1468-232x.1992.tb00298.x
- BLANCHFLOWER, D. G.; R. B. FREMAN (2000) Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries. **University of Chicago Press**, ISBN: 0-226-056658-9
- BOZDAĞLIOĞLU, E. Y. (2008) Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, **Sosyal Bil. Dergisi**, 20, 45-65.
- BOZTEPE, Y. (2007) *Türkiye’de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması ile İlgili Bir Model Oluşturulması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- BÖLÜKBAŞ, M. (2018) Kayıt Dışı İstihdam ve Genç İşsizlik Ekonomik Büyüme ile İlişkili Olabilir Mi? Türkiye İçin Ekonometrik Bir Analiz, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 8(1), 33–66.
- “British Council” (2017) Next Generation Türkiye. Erişim adresi: <https://www.britishcouncil.org.tr/nextgeneration/turkey>.
- BROOKS, R. (2009) Transition from education to work: Introduction. In R. Brooks, (eds.), *Transition from Education to Work: New Perspectives from Europe and Beyond*, (pp. 1-14). New York: Palgra & Macmillan.
- BUHARA AYDOĞAN, O.; U. EGE UYGUR (2017) II. Dünya Savaşı Sonrası İngiltere’de Toplumsal Hayat, Sınıf Sistemi ve Yabancılaşma. **AÜDTCF, Antropoloji Dergisi**, 33, 09-121.
- BUKODI, E.; R. ERIKSON, J. H. GOLDTHORPE (2014) The Effects of Social Origins and Cognitive Ability on Educational Attainment: Evidence from Britain and Sweden, Barnett Papers in Social Research. **Oxford: University of Oxford DCSF (Department of Children, Schools and Families)** (2009) Investing in Potential. Nottingham: DCSF.

- BUSEMEYER, M.; J. VOSSIEK (2016) "Mission Impossible"? Aufbau Dualer Berufsausbildung in England und Irland. **WSI-Mitteilungen** 4(2016), 254–263.
- CALIENDO, M.; R. SCHMIDL (2016) Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe, **IZA Journal of Labor Policy**, 5(1), 1-30.
- CAN, B.; S. AVCI (2019) Demografik Fırsat Penceresi Türkiye İçin Demografik Kriz Penceresine Dönüşecek Mi?. B. Gonencgil, T. A. Ertek, I. Akova ve E. Elbasi (Ed.), 1st Istanbul International Geography Congress Proceedings Book (s. 211-221) İçinde. İstanbul, Türkiye: **Istanbul University Press**. <https://doi.org/10.26650/PB/PS12.2019.002.022>
- CAN, B.; S. AVCI (2021) Demografik Geçiş Teorisi Açısından Türkiye'nin Demografik Geçiş Aşamaları ve Nüfuslanma Süreci, **Doğu Coğrafya Dergisi**, 26 (46), 229-252.
- CANTOR, L. M. (1989) Vocational Education and Training in the Developed World: A Comparative Study, London, England: **Taylor & Francis**. p. 125. ISBN 0-415-02542-7.
- CEFALO R.; V. SERGI, N. GIANNELLI (2015) "We are not NEET": How Categories Frame (Mis)Understanding and Impede Solutions. **VIII Conferenza Espanet 2015 Fisciano (SA)** 19 Settembre 2015.
- CLARK, K. B.; L. H. SUMMERS (1982) The Dynamics of Youth Unemployment. In the Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences (pp. 199-234). **University of Chicago Press**.
- COCKX, B. ve diğerleri (2013) Youth Unemployment, **Intereconomics**, 2013 (48), 4, 196-235.
<https://www.intereconomics.eu/contents/year/2013/number/4/article/youth-unemployment.html#footnote-32663-20>
- COLES, B.; J. BRADSHAW, S. HUTTON (2002) **Literature Review of the Costs of Being "Not in Education, Employment or Training" at Age 16-18**. Stationery Office.
- COLES, B. ve diğerleri (2010) Estimating the Life-Time Cost of NEET: 16–18 Year Olds Not in Education, Employment or Training, University of York.
- COŞKUN, F. B.; Z. ÇELİK (2021) **Genç İşsizliğin Durumu: Ne Eğitimde Ne İstihdamdaki Gençlerin Eğitim ve İstihdam Politikalarına Göre Analizi**. İlke Politika Notu, 25, İLKE Yayınları.
- CRAWFORD, C. ve diğerleri (2011) Young People's Education and Labour Market Choices Aged 16/17 to 18/19. **Department for Education Research Report**, DFE-RR182.

- CSGB (2023) “Ulusal Genç İstihdam Stratejisi”, <https://www.cs gb.gov.tr/media/86869/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plani-2012-2023.pdf>
- ÇALIŞKAN, Ş.; M. KARABACAK, O. MEÇİK (2013) “Türkiye’de Eğitim- Ekonomik Büyüme İlişkisi 1923-2011 (Kantitatif Bir Yaklaşım),” **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 11(21), 29-48.
- ÇOBAN, O. (2020) Gençlerin Yüzde 76’sı Yurt Dışında Yaşamak İstiyor, Her İki Gençten Biri Mutlu Değil, Sputnik News, <https://tr.sputniknews.com/20200902/genclerin-yuzde-76si-yurt-disinda-yasamak-istiyor-her-iki-gencten-biri-mutlu-degil-1042764674.html>, (Erişim Tarihi: 03.05.2022).
- DIETRICH, H. (2012) Youth Unemployment in Europe Theoretical Considerations and Empirical Findings, **FES International Policy Analysis**: 1-42. ISBN: 978-3-86498-212-5
- EICHHORST, W.; U. RINNE (2014) Promoting Youth Employment Through Activation Strategies, ILO, **Employment Working Paper**, No: 163.
- ERCAN, H. (2007) Youth Employment in Turkey, **International Labour Office**, Ankara.
- ERDAYI, A. (2009) Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye, **Çalışma ve Toplum Dergisi** (3), 133-162.
- ERIKSON, R.; J. H. GOLDTHORPE (2010) Income and Class Mobility Between Generations in Great Britain: The Problem of Divergent Findings from the Datasets of Birth Cohort Studies. **British Journal of Sociology** 61: 211–230.
- ESER, K.; Ç. EKİZ GÖKMEN (2009) Beşerî Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler. **Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**, 1, (2), 41-56.
- ETF, (2015) Young People Not in Employment, Education or Training (NEET): An Overview in ETF Partner Countries. Retrieved from <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/youngpeople-not-employment-education-or-training-neet>.
- “Eurofound” (2012) NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe. Publications Office of the European Union. <https://doi:10.2806/41578>, (Erişim tarihi: 12.06.2022).

- “European Commission” (2012) Towards a Job-Rich Recovery. COM (2012) 173 Final, Brussels. Retrieved December 31 2013, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>.
- “European Commission” (2020f) Youth Guarantee Country by Country: Germany. Employment, Social Affairs & Inclusion.
- “European Commission” (2020m) Youth Guarantee Country by Country: Netherlands. Employment, Social Affairs & Inclusion.
- “European Commission” (2020o) Youth Guarantee Country by Country: Ireland. Employment, Social Affairs & Inclusion.
- “European Commission” (2020w) Youth Guarantee Country by Country: Austria. Employment, Social Affairs & Inclusion.
- “European Commission” (2023) Early School Leaving, <https://education.ec.europa.eu/education-levels/school-education/early-school-leaving#:~:text=Early%20school%20leaving%20is%20linked,a%20fragile%20socio%20Deconomic%20situation>.
- “Eurostat” (2019) Statistics on Young People Neither in Employment nor in, Education or Training (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#NEETs:analysis_by_sex_and_age)
- EYÜBOĞLU, D. (2003) **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- FINLAY, I. ve diğerleri (2010) Young People on the Margins: In Need of More Choices and More Chances in Twenty-First Century Scotland, **British Educational Research Journal**, 36 (5): 851-867.
- FINN, D. (1987) Training Without Jobs. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- FLISI, S. ve diğerleri (2015) School to Work Transition of Young Individuals: What Can the ELET and NEET Incicators Tell Us? **European Commission JRC Technical Report**, EUR 27219 EN.
- FREEMAN, R. B. (1979) The Effect of Demographic Factors on the Age-Earnings Profile in the U.S., **Journal of Human Resources**, 14 (3), 289-318.
- FURLONG, A. (2006) Not a Very NEET Solution: Representing Problematic Labour Market Transitions Among Early School-Leavers, Work, **Employment and Society**, 20 (3): 553-569.

- GABRIEL, J. (2015) Young People's Experiences of Moving Out of Being "Not Education, Employment or Training" (NEET): An Exploration of Significant Factors, Thesis of Doctor in Educational Psychology.
- GANGL, M. (2003) Returns to Education in Context: Individual Education and Transition Outcomes in European Labour Markets. In W. Müller, M. Gangl, (eds.), *Transitions from education to work in Europe: The integration of youth into EU labour markets* (pp.156–185). Oxford: **Oxford University Press**.
- GREEN, A.; R. WHITE (2008) Shaped by Place: Young People's Decisions About Education, Training and Work, *Benefits*, 16 (3): 213-224.
- GREEN, A. E.; I. TUROK (2000) Employability, Adaptability and Flexibility: Changing Labour Market Prospects, **Regional Studies**, 34: 599-614.
- GUJARATI, D. (çev. Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şenesen) (2008) **Temel Ekonometri**, Literatür Yayınları [ISBN 975-7860-99-9](https://doi.org/10.1186/s12889-018-6103-4).
- GUTIÉRREZ-GARCIA, R. A.; C. BENJET, G. BORGES (2018) Emerging Adults Not in Education, Employment or Training (NEET): Socio-Demographic Characteristics, Mental Health and Reasons for Being NEET, **BMC Public Health** 18, 1201:1-11. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-6103-4>.
- GÜNAYDIN, D.; M. ÇETİN (2015) Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (22), 17-34.
- GÜNEŞ, N.; G. AKÇAMETE (2014) Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Mesleki İstihdamı Çorum İli Örneği. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi**. 15(3) 1-15.
- HESAPÇIOĞLU, M. (1994) **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**, İstanbul, Beta Yayınları.
- HILLAGE, J. ve diğerleri (2008) Activity Agreements Evaluation: Synthesis Report. **Nottingham: DCSF**.
- HOLTE, B. (2017) Counting and Meeting NEET Young People: Methodology, Perspective and Meaning in Research on Marginalized Youth, **Young**, 26(1):1-16, doi:10.1177/1103308816677618.
- HOŞGÖR, Ş.; A. TANSEL (2010) **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımaları**, İstanbul, TÜSİAD ve UNFPA Yayını.
- HOUSTON, D. (2005) Employability, Skills Mismatch and Spatial Mismatch in Metropolitan Labor Markets, **Urban Studies**, Vol: 42, No: 2, February 2005.

<https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>, (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

<https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm/> <iframe src="https://data.oecd.org/chart/7945" width="860" height="645" style="border: 0" mozallowfullscreen="true" webkitallowfullscreen="true" allowfullscreen="true">OECD Chart: Youth not in employment, education or training (NEET), 15-19 year-old men / 15-19 year-old women / 20-24 year-old men / 20-24 year-old women, % in same age group, Annual, 2021</iframe>, (Erişim Tarihi: 22.07.2023).

<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm/><iframe src="https://data.oecd.org/chart/7944" width="860" height="645" style="border: 0" mozallowfullscreen="true" webkitallowfullscreen="true" allowfullscreen="true">OECD Chart: Youth unemployment rate, Men / Women, % of youth labour force, Monthly, Jun 2023</iframe>, (Erişim Tarihi: 22.07.2023).

ILO (2010) Global Employment Trends for Youth, **International Labour Office**, Geneva.

ILO (2012) The Youth Employment Crisis: Time for Action. Report V, International Labour Conference, 101st Session. Retrieved January 2 2014, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_175421.pdf, (Erişim tarihi: 04.05.2022).

ILO (2019) “Dünya Sosyal ve İstihdam Görünümü - Trendler 2019”, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679784/lang--tr/index.htm, (Erişim tarihi: 12.04.2022).

ISTANCE, H. O.; P. A. HOWARTH (1994) Keeping an Eye on Your Interface: The Potential for Eye-based Control of Graphical User Interfaces (GUI's), in G. Cockton, S. Draper and G. Wier (eds.), “People and Computers IX (Proceedings of HCI'94)”, Cambridge University Press, pp. 195–209.

ISCED, (2022) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_statistics_at_regional_level#Unemployment (Erişim Tarihi: 18.01.2022)

İŞİĞİÇOK, Ö. (2021) **İstihdam ve İşsizlik**, Bursa, Dora Yayıncılık.

İŞİKOĞLU, P. S. (2013) *Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu: Denizli İli Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- İSLAMOĞLU, E. (2014) Sakarya’da İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, **Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2 (3).
- İŞKUR, (2023) Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere Yönelik İşgücü Piyasası Destek Programı Operasyonu (NEETPRO), <http://www.ikg.gov.tr/ne-egitimde-ne-istihdamda-olan-genclere-yonelik-iscucu-piyasasi-destek-programi-operasyonu/>.
- JONSSON, F.; I. GOICOLEA, J. HJELTE (2022) Representing a Fading Welfare System that Is Failing Young People in ‘NEET’ Situations: a WPR Analysis of Swedish Youth Policies. **JAYS** 5, 75–90. <https://doi.org/10.1007/s43151-022-00071-x>
- KILIÇ, Y. (2014) Young People in Turkey Who are Not in Education, Employment or Training (NEET), **Education and Science**, 39 (175), 121-135.
- KORENMAN, S.; D. NEUMARK (2000) Cohort crowding and youth labor markets (A Cross-National Analysis). In D. G. Blanchflower, & R. B. Freeman, (eds.) *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. Retrieved December 28 2013, <http://papers.nber.org/books/blan00-1>.
- KORKMAZ, A.; A. MAHİROĞULLARI (2008) **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri**, Ekin Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- LILIEN, D. M. (1982) Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment, **The Journal of Political Economy**, 90 (4), 777-793.
- LÜKÜSLÜ, D.; K. ÇELİK (2021) NEET Kategorisini Cinsiyetlendirmek: Türkiye’de Genç NEET Kadınları, Türkiye Çalışmaları, DOI: 10.1080/14683849.2021.1882861
- MASCHERINI, M. ve diğerleri (2012) Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe, <https://policycommons.net/artifacts/1827605/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training/2568909/>, (Erişim tarihi: 22.05.2022).
- MCQUAID, R. W. ve diğerleri (2005) “The Concept of Employability”. **Urban Studies**, Vol: 42, No: 2, February.
- MEB (2021) Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2020/2021. <http://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-20202021/icerik/424>, (Erişim tarihi: 22.05.2022).
- METİN, B. (2016) Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktifleştirme Stratejileri: İstihdama Geçişte Güçlü Bir Politika Aracı mı? **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, (11), 77-106.
- MURAT, S.; L. ŞAHİN (2011) Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik. **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, 44, 1-48.

- MUSSIDA, C.; D. SCIULLI (2023) Being Poor and Being NEET in Europe: Are These Two Sides of The Same Coin? **J. Econ. Inequality** (2023). <https://doi.org/10.1007/s10888-022-09561-7>
- MULLER, W.; M. GANGL (2003) The Transition From School to Work: A European Perspective. In W. Müller, & M. Gangl, (eds.), *Transitions from education to work in Europe: The integration of youth into EU labour markets* (pp.1–22). Oxford: **Oxford University Press**.
- NUDZOR, H. (2010) “Depicting Young People by What They are not: Conceptualisation and Usage of NEET as a Deficit Label”, **Educational Futures**, 2/2, pp. 12-25.
- O’DEA, B. ve diğerleri (2014) A Cross-Sectional Exploration of the Clinical Characteristics of Disengaged (NEET) Young People in Primary Mental Healthcare. **BMJ Open** 2014;4, doi:10.1136/bmjopen-2014- 006378.
- OECD (2001) The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. Paris: OECD, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264189515-en.pdf?expires=1651075745&id=id&accname=guest&checksum=A938CE85B4D84C3DD372899919256119>, (Erişim tarihi: 12.04.2022).
- OECD (2007) Jobs For Youth: Korea. Paris, OECD. <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8107161e.pdf?expires=1388761625&id=id&accname=ocid41022659&checksum=F6E7C07F9F96BC17D0503A15A90458C0>, (Erişim Tarihi: 03.05.2022).
- OECD (2009) Jobs For Youth: Japan. Paris, OECD. Retrieved January 3 2014, <http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/8109021e.pdf?expires=1388761395&id=id&accname=ocid41022659&checksum=A2CF1E49C14A851298A699DDC3F6BDAD>, (Erişim Tarihi: 03.05.2022).
- OECD (2010) Off to a Good Start? Jobs For Youth. **OECD Publishing**. Retrieved January 3 2014, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264096127-en>.
- OECD (2021) Jobs for Rural Youth: The Role of Local Food Economies, Development Centre Studies, **OECD Publishing**, Paris, <https://doi.org/10.1787/692c0ca1-en>.
- OECD (2022) Education at a Glance 2022: OECD Indicators, **OECD Publishing**, Paris, <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>.
- ORKUNOĞLU ŞAHİN, I. F. (2020) Genç İşsizliği ve Mücadele Yöntemleri. **Gençlik Araştırmaları Dergisi**, 8 (20), 135-153.
- ÖREN, K.; YÜKSEL, H. (2012) Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. **Emek ve Toplum Dergisi**, 1(1).

- ÖZEN ATABEY, A. (2019) Gençlik Garanti Programı Doğrultusunda Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne De Yetiştirmede Yer Alan Gençler (NEİY) Sorununa Çözüm Önerileri, **Journal of Social and Humanities Sciences Research**, 6(43): 3054-3063. DOI: [10.26450/jshsr.1469](https://doi.org/10.26450/jshsr.1469)
- PARK, M. ve diğerleri (2020) An Evaluation of the Youth Employment Support Program in South Korea: Focusing on the Outcome of Preventing NEET, **Children and Youth Services Review**, 110, <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.104747>.
- PEETERS, E. J. ve diğerleri (2019) Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. **Journal of Career Development**, 46 (2): 79–93. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0894845317731865>, (Erişim tarihi: 12.04.2022).
- PEMBERTON, S. (2008) Tackling the NEET Generation and the Ability of Policy to Generate a ‘NEET’ Solution—Evidence from the UK. **Environment and Planning C, Government and Policy**, 26(1), 243–259. <https://doi.org/10.1068/c0654>
- PLOEG, S. (1994) Educational Expansion and Returns on Credentials. **European Sociological Review**, 10, 63-78.
- QUINTINI, G.; S. MARTİN (2014) Same but Different: School-to-Work Transitions in Emerging and Advanced Economies. <https://doi.org/10.1787/1815199X>
- RANZANI, M.; F. C. ROSATI (2012) The NEET Trap: A Dynamic Analysis for Mexico. Understanding Children’s Work (UCW) Programme, **Working Paper Series**.
- ROSENBAUM, J. E. ve diğerleri (1990) Market and Network Theories of The Transition From High School to Work: Their Application to Industrialized Societies. **Annual Review of Sociology**, 16, 263-99.
- RUSSELL, L.; R. SİMMONS, R. THOMPSON (2011) Conceptualising the Lives of NEET Young People: Structuration Theory and ‘Disengagement’. **Education, Knowledge and Economy**, 5(3), 89-106.
- SALVÀ-MUT, F.; M. TUGORES-QUES, E. QUINTANA-MURCI (2017) NEETs in Spain: An Analysis in a Context of Economic Crisis. **International Journal of Lifelong Education**, 37(2), 168–183. <https://doi.org/10.1080/02601370.2017.1382016>.

- SAMOILENKO, A.; K. CARTER (2015) Economic Outcomes of Youth Not in Education, Employment or Training (NEET), **New Zealand Treasury Working Paper**, 15(1).
- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, S.; F. SPEROTTI (2012) Understanding the Causes and the Consequences of Youth Unemployment and Joblessness, A. Sánchez Castañeda, L. Serrani, F. Sperotti içinde, *Youth Unemployment and Joblessness: Causes, Consequences, Responses* (s. xvii-xviii). Newcastle upon Tyne: **Cambridge Scholars Publishing**.
- SCHMID, G. (2013) Youth Unemployment in Korea: From a German and Transitional Labour Market Point of View, **IZA Policy Paper**, 63.
- SEVİNÇ, G. S. (2018) Türkiye’de Kırdan Kente Göç ve Göçün Aile Üzerindeki Etkileri. **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, 3 (6), 70-82.
- SIMMONS, R.; R. THOMPSON (2011) NEET Young People and Training for Work: Learning on the Margins, **Trentham Books**.
- SIMON, C. J. (1988) Frictional Unemployment and The Role of Industrial Diversity, **Quarterly Journal of Economics**, 103 (4), 715- 728.
- SOYLU, Ö. B.; AYDIN, B. N. (2020) Genç İşsizliğin Gelişimi, Belirleyicileri ve İktisadi Politikalar: Avrupa Birliği-Türkiye Karşılaştırması, **EKEV Akademi Dergisi**, 82, 339-360.
- SPIELHOFER, T. ve diğerleri (2009) Increasing Participation: Understanding Young People Who do not Participate in Education or Training at 16 and 17.
- SUSANLI, Z. B. (2016) Understanding The NEET in Turkey, **Euroasian Journal of Economics and Finance**, 4(2), 42-57.
- ŞAHİN, L.; M. E. KOCAKAYA, O. AKGÜL (2021) **Türkiye’nin Ulusal NEİY Stratejisi: Kurumsal Yaklaşım ve Öneriler**, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, (251-298), E-ISBN: 978-605-07-0807-3, DOI: 10.26650/B/SS46.2021.014.03
- ŞAHİN, L. ve Diğerleri (2021) **Türkiye’de “Ne Eğitimde, Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede” (NEİY) Olan Gençler Profil Araştırması**, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, (125-250), E-ISBN: 978-605-07-0807-3, DOI: 10.26650/B/SS46.2021.014.
- TABACHNICK, B. G.; L. S. FIDELL (2020) **Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı -Using Multivariate Statistics**, (çev.Bayram Bıçak vd). Ankara, Nobel Yayınları.
- TALAS, C. (1997) **Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi**, Ankara, İmge Kitabevi.

- TANSEL, A. (2012) **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**. İstanbul, TÜSİAD ve UNFPA Yayını.
- TAŞ, H. Y.; M. KÜÇÜKOĞLU, M. DEMİRDÖĞMEZ (2018) Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 280-294.
- TATAR, M. (2006) *Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- TAYLOR-GOOBY, P. (2002) The Silver Age of Welfare State: Perspective on Resilience. **Journal of Social Policy**. 31(4): 597-621.
- THOMAS, Ng.; F. DANIEL (2007) The School-to-Work Transition: A Role Identity Perspective. **Journal of Vocational Behavior**. 71. 114-134. 10.1016/j.jvb.2007.04.004
- TOLGAY, C. (2021) *Genç İşsizliğin Çalışma Değerleri Üzerindeki Etkisi: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Gençler Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- TOLGAY, C.; Ö. ÇAKIR (2022) Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin Genç İşsizliğine Yönelik Algıları Üzerine Bir Araştırma. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 24 (4), 1680-1707.
- TORUN, İ. (2003) Endüstri Toplumunun Oluşmasında Etkili Olan İktisadi ve Sina-i Faktörler. **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. 4(1): 181-196.
- TÜİK, (2017) Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27691>, (Erişim Tarihi: 19.05.2022).
- TÜİK, (2022) İşgücü İstatistikleri, 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%202021%20y%C4%B1l%C4%B1nda%20bir%20%C3%B6nceki,ise%20%32%2C8%20oldu>, (Erişim tarihi: 22.05.2022).
- TÜİK, (2023) İşgücü İstatistikleri, 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2021-45634#:~:text=Ne%20e%C4%9Fitimde%20ne%20istihdamda%20olan%20gen%C3%A7lerin%20oran%C4%B1%20%24%2C7%20oldu&text=Gen%C3%A7%20erkeklerde%20i%C5%9Fsizlik%20oran%C4%B1%202020,y%C4%B1l%C4%B1nda%20%24%2C7%20oldu>, (Erişim Tarihi: 18.05.2023).

- TÜİK, (2023) İşgücü İstatistikleri, Mart 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-İstatistikleri-Mart-2023-49372>.
- UN-DESA (2019a). World Population Project 2019 - Total Dependency Ratio (<15 & 65+)/(15-64) by Region, Subregion and Country, 1950-2100. [https://population.un.org/wpp/Download/Files/1_Indicators%20\(Standard\)/EXCEL_FILES/1_Population/WPP2019_POP_F11_A_TOTAL_DEPENDENCY_RATIO_1564.xlsx](https://population.un.org/wpp/Download/Files/1_Indicators%20(Standard)/EXCEL_FILES/1_Population/WPP2019_POP_F11_A_TOTAL_DEPENDENCY_RATIO_1564.xlsx).
- “United Nations Statistical Division” (2022) SDG Indicator Metadata, <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-06-01.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.05.2022).
- UYŞAL, D. (2007) **Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikaları, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, (Ed: Ahmet Ay), Konya, Çizgi Kitabevi.
- UZUN, A. (2000) **Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları**, Ankara, Tühis Yayınları.
- ÜNLÜÖNEN, K.; A. TAYFUN, A. KILIÇLAR (2007) **Turizm Ekonomisi**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- VAN DER HEIJDE, C. M. B. I. J.; M. VAN DER HEIJDEN (2006) A Competence-based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability. **Human Resource Management**, 45 (3): 449–476. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.20119>, (Erişim tarihi: 12.05.2022).
- VANTTAJA, M.; T. JARVINEN (2006) The Young Outside: The Later Life Courses of ‘Drop-Out Youths’. **International Journal of Lifelong Education**, 25 (2), 173–184.
- WEINBERG, J. A. (2011) How Many Kinds of Unemployment?, **Region Focus**, 14 (4), 44-54.
- YATES, S.; M. PAYNE (2006) Not so NEET? A Critique of The Use of ‘NEET’ in Setting Targets For Intervention With Young People. **Journal of Youth Studies**, 9 (3), 329–344.
- YAMAN, B. (1977) **Kalkınmakta Olan Ülkelerde İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları**, Bursa, Bursa İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları, Yayın No:27.
- YAZICI, E. (2003) **Türk Üniversite Gençliği Araştırması: Üniversite Gençliğinin Sosyokültürel Profili**, Ankara, Gazi Üniversitesi Yayınları.

- YENTÜRK, N.; C. BAŞLEVENT (2012) **Türkiye’de Genç İşsizliği: Etkileyen Faktörler ve Politika Önerileri**. (Yay. Haz. N. Yentürk ve G. Nemutlu). **Türkiye’de Gençlik Çalışması ve Politikaları**, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- YILDIZ, D.; E. UZUNSAKAL (2018) Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama, **Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi**, 1.2: 14 - 28.
- YILDIZ, G. (2019) *OECD Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İşsizlik- Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- YILMAZ, Ö. (2014) *İlişkisel Pazarlama Faaliyetlerinin Ağızdan Ağıza İletişim (WOM) Yaratma Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- YILMAZ, Ö. (2018) Tüketicilerin Online Alışveriş Niyetlerinin Teknoloji Kabul Modeli Bağlamında İncelenmesi, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 20:3 : 331-346.
- YURTTAGÜLER, L. (2012) Sosyal Dışlanma ve Gençlik, (Yay. Haz. N. Yentürk ve G. Nemutlu). **Türkiye’de Gençlik Çalışması ve Politikaları** (ss.379-400). İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- YÜCEŞAHİN, M. M. (2009) Türkiye’nin Demografik Geçiş Sürecine Coğrafi Bir Yaklaşım. **Coğrafi Bilimler Dergisi**, 7 (1), 1-25.
- ZAİM, S. (1997) **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi.

EKLER

Ek 1: Anket Formu



Değerli Katılımcı;

Bu anket çalışması, Prof. Dr. Burak DARICI danışmanlığında Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi'nde yürütülen “*Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEET/NEİY) Olmamayı Belirleyen Faktörler ve Mücadele Politikaları*” konulu doktora tezi çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. *Bu araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup, çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve hiçbir şekilde başka kurum ve şahıslara verilmeyecektir.*

Çalışmaya ve bilimin ilerlemesine yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Prof. Dr. Burak DARICI, Onur ÖZAYDIN

1. Yaşınız
a) 15-19 b) 20-24 c) 25 ve üzeri (Katılımcı 34 yaşından büyük ise anketi sonlandırınız)
2. Şu Anda Çalışıyor Musunuz?
() Evet () Hayır (Katılımcının cevabı Evet ise anketi sonlandırınız)
3. Cinsiyetiniz
() Kadın () Erkek
4. Medeni Durumunuz
() Evli () Bekar
5. Eğitim Durumunuz
a) İlköğretim b) Lise c) Ön Lisans d) Lisans e) Y. Lisans f) Doktora
6. Yabancı Dil Bilginiz Var Mı?
() Evet (Belirtiniz.....) () Hayır
7. 6. Soruya Cevabınız Evet İse Yabancı Dil Bilginizin Seviyesini Belirtiniz
a) Başlangıç b) Temel c) Orta Düzey d) Orta Üstü Düzey e) İleri Düzey
8. Eğitiminizi Yarıda Bıraktıysanız Nedenleri Nelerdir?
a) Eğitim Sisteminin Sorunlu veya Yetersiz Olması
b) Gelir Yetersizliği
c) Ailevi Sorunlar
d) Çalışmak Zorunda Olunması
e) Diğer (Belirtiniz.....)
9. Anne ve Babanızın Eğitim Düzeyleri

ANNE					BABA				
Okur-Yazar Değil	İlköğretim	Lise	Üniversite	Master /Doktora	Okur-Yazar Değil	İlköğretim	Lise	Üniversite	Master /Doktora

10. Anne ve Babanızın Çalıştıkları Sektör

ANNE					BABA				
Kamu	Özel Sektör	Emekli	Serbest Meslek	Çalışmıyor	Kamu	Özel Sektör	Emekli	Serbest Meslek	Çalışmıyor

11. Herhangi Bir Mesleki Eğitim ya da Kurs Programına Katıldınız Mı?

() Evet () Hayır

12. Daha Önce İş Deneyiminiz Oldu Mu?

() Evet () Hayır

13. İş Deneyiminiz Olduysa Ne Kadar Süre Çalıştınız?

a) 1 Yıldan Az b) 1-3 Arası c) 3 Yıldan Fazla

14. En Son Çalıştığınız İşten Ne Sebeple Ayrıldınız?

- a) İşten Çıkarıldım
- b) Çalışma Koşullarındaki Olumsuzluklardan Dolayı Kendi İsteğimle Ayrıldım
- c) Ücreti Yeterli Bulmadığım İçin Kendi İsteğimle Ayrıldım
- d) Sağlık Sorunlarım Sebebiyle Kendi İsteğimle Ayrıldım
- e) Eğitimime Devam Etmek İçin Kendi İsteğimle Ayrıldım
- f) Mobing Nedeniyle İşten Ayrıldım
- g) Diğer (Belirtiniz.....)

15. Kariyerinize Uygun İş Bulmanız Durumunda Çalışmaya Razi Olacağınız En Düşük Ücret Düzeyi Ne Kadardır?

(.....) TL Olarak Belirtiniz

16. Ekonomik Durumunuz Nasıldır?

- a) Kötü b) Orta c) İyi d) Çok İyi

17. Geçiminizi Nasıl Sağlıyorsunuz?

- a) Sosyal Yardım Alıyorum
b) Ailem Tarafından Destek Görüyorum
c) Sürekli Olmayan İşlerden Gelir Sağlıyorum
d) Diğer (Belirtiniz.....)

18. Nerede İkamet Ediyorsunuz?

- a) Kendi Evimde b) Kiracısı Olduğum Evde c) Ailemin Yanında

19. Yaşam Kalitenizi Nasıl Buluyorsunuz?

- a) Çok Kötü b) Biraz Kötü c) Ne İyi Ne Kötü d) İyi e) Çok İyi

20. Bir Yıl Sonraki Gelir Beklentiniz Nedir?

- a) Daha iyi Olacak b) Aynı Olacak c) Daha Kötü Olacak d) Fikrim Yok

21. Bir Yıl Sonra Ülke Ekonomisinin Durumu ile İlgili Beklentiniz Nedir?

- a) Daha iyi Olacak b) Aynı Olacak c) Daha Kötü Olacak d) Fikrim Yok



	NEİY Olma Nedenleri Ölçeği Eğitim Boyutu	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Eğitimim yarıda kaldı.	0	0	0	0	0
2	Okulumu/bölümümü/alanımı sevmemediğim için eğitime devam etmek istemedim.	0	0	0	0	0
3	Eğitim kurumlarına erişemediğim/ulaşamadığım için eğitime devam edemedim/edemiyorum.	0	0	0	0	0
	NEİY Olma Nedenleri Ölçeği Birey Boyutu					
1	Tercihen eğitime devam etmedim/etmiyorum.	0	0	0	0	0
2	Maddi durumum yeterli olmadığı için eğitime devam edemedim/edemiyorum.	0	0	0	0	0
3	Engelli olduğum için eğitime devam edemedim ve/veya iş bulamadım/bulamıyorum.	0	0	0	0	0
4	Sağlık durumum elvermediği için eğitime devam edemedim ve/veya iş bulamadım/bulamıyorum.	0	0	0	0	0
5	Eğitim dışında olmamın tek sorumlusu benim.	0	0	0	0	0
6	İstihdam dışında olmamın tek sorumlusu benim.	0	0	0	0	0
7	Herhangi bir kişi ya da kurum istihdam imkânı sağlasa da çalışmak istemedim/istemiyorum.	0	0	0	0	0
8	Maddi durumum yeterli olduğu için çalışmak/istihdam edilmek istemiyorum.	0	0	0	0	0
9	Çalışma hayatında yer alacak özgüvene sahip değilim.	0	0	0	0	0
	NEİY Olma Nedenleri Ölçeği Çevre Boyutu					
1	Eğitim dışında olmamda yakın çevrem (ebeveyn, kardeş, eş, arkadaş) etkili oldu/oluyor.	0	0	0	0	0
2	İstihdam dışında olmamda yakın çevrem (ebeveyn, kardeş, eş, arkadaş) etkili oldu/oluyor.	0	0	0	0	0
3	Gerekli sosyal bağlantılarım olmadığı için iş bulamadım/bulamıyorum.	0	0	0	0	0
4	Ülkede yaşanan ekonomik krizler nedeniyle iş bulamadım/bulamıyorum.	0	0	0	0	0
5	Ülkedeki sosyal eşitsizlikler (fırsat eşitliği olmaması, ayrımcılık vb.) nedeniyle iş bulamadım/bulamıyorum.	0	0	0	0	0
	NEİY Olma Nedenleri Ölçeği Aile Boyutu					
1	Ebeveynlerimin yaklaşımının eğitimim üzerinde olumsuz etkileri olduğunu düşünüyorum.	0	0	0	0	0
2	Bakmakla yükümlü olduğum çocuk/engelli/yaşlı olduğu için eğitime devam edemedim/edemiyorum.	0	0	0	0	0
3	Bakmakla yükümlü olduğum çocuk/engelli/yaşlı olduğu için iş bulamadım/bulamıyorum.	0	0	0	0	0
	NEİY Olma Nedenleri Ölçeği Emek Piyasası Boyutu					
1	Eğitim aldığım/yetiştirildiğim uzmanlık alanında iş bulamadım/bulamıyorum.	0	0	0	0	0
2	Yeterli eğitime sahip olmadığım için iş bulamadım/bulamıyorum.	0	0	0	0	0
3	Bir iş tecrübem olmadığı için iş bulamadım/bulamıyorum.	0	0	0	0	0
4	İş bulmak için hangi iş arama kanallarını kullanmam gerektiğini bilmiyorum.	0	0	0	0	0
5	İş bulma umudumu kaybettiğim için iş aramıyorum.	0	0	0	0	0
6	Yaşadığım bölgede eğitimim ve yetkinliklerime uygun başvurabileceğim bir iş olduğunu düşünmüyorum.	0	0	0	0	0
7	Başka bir şehirde veya başka bir bölgede iş arayabilirim, ama o bölgedeki sosyal ve ekonomik belirsizlikler iş arama engel oluyor.	0	0	0	0	0
8	Düşük ücretle bir işte çalışmaktansa, çalışmamayı tercih ederim.	0	0	0	0	0
9	Çalışma koşulları beni çok zorladığı için çalışmak/istihdam edilmek istemiyorum.	0	0	0	0	0