

BİRLİKTE ÇÖZÜM ARAYIŞI
NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA
OLAN (NEET) GENÇLER İZMİR
ARAŞTIRMA RAPORU





BİRLİKTE ÇÖZÜM ARAYIŞI

NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN (NEET) GENÇLER İZMİR ARAŞTIRMA RAPORU

Hazırlayan

Doç. Dr. Işıl Kurnaz
İzmir Kent Değerlerini Koruma ve Geliştirme Derneği

Yayın Sahibi

1456 Sokak No:10/1 Punta İş Merkezi Kat:8 Alsancak Mahallesi, Konak, İzmir, Türkiye
T: 0232 422 30 00
www.egiad.org.tr | egiad@egiad.org.tr

Görsel İletişim Tasarımı:

Ecenur Şafak

Basım Tarihi

İzmir, 2024

© EGİAD, 2024

Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü, 4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu uyarınca, kullanılmadan önce hak sahibinden 52. maddeye uygun yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekil ve yöntemle işlenmek, çoğaltılmak, çoğaltılmış nüshaları yayılmak, satılmak, kiralanmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak, telli/telsiz ya da başka teknik, sayısal ve/veya elektronik yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz.

Hazırlanmış olan çalışmanın tüm hakları EGİAD-Ege Genç İş İnsanları Derneği'ne aittir. Bu EGİAD eserinden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.



Sunuş



Değerli Okuyucular,

Ege Genç İş İnsanları Derneği (EGİAD) olarak, ulusal ve bölgesel sorunlara yönelik doğru politikalar izlenmesini sağlamak amacıyla stratejiler oluşturma hedefi ile oluşturduğumuz EGİAD Think Tank ile geçmiş yıllarda pek çok ekonomi ve kent raporu hazırlama fırsatı yakaladık. Bu yılki raporumuzun ana konusu, “Ne Eğitimde Ne de İstihdamda Olan Gençlerimiz”.

Günümüzde genç işsizliği sorunu hem dünyanın hem de Türkiye'nin en temel problemlerinden birisi olarak kabul edilmiş ve bu alanda pek çok politika uygulanmaya başlanmıştır. Yerel düzeyde politika önerileri geliştirme ve etkili çözümler sunma hedefiyle gerçekleştirdiğimiz çalışmamız, NEET gençlerin yaşadığı zorluklara doğrudan odaklanarak toplumda sosyal adaletin ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına da katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

NEET gençlerin istihdam dışında kalması, ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemekte, toplumsal eşitsizlikleri ve sosyal istikrarsızlığı artırmaktadır. En önemli etkilerinden biri de gençlerin eğitim almadan veya istihdam edilmeden geçirdikleri zaman, yeteneklerini geliştirme ve ülkenin rekabet gücü için önemli bir kaynak olan beşeri sermayenin oluşturulmasına katkıda bulunamamaları sonucunu doğurmaktadır.

Tüm bu nedenlerle, NEET gençlerin ekonomiye katılımlarının artırılması ve sosyal içermelerinin sağlanması hem bireylerin hem de toplumun genel refahı açısından kritik öneme sahiptir. Bu araştırma ile NEET gençlerin sosyoekonomik hayata katılımlarının artırılması konusunda İzmir ilinde neler yapılabileceğini geniş bir katılımı tartışmaya açmış olduk. Gerçekleştirdiğimiz saha araştırması kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarının, iş dünyasının, çeşitli sektörlerden işverenlerin ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılımlarıyla odak grup görüşmeleri düzenledik. Bu görüşmeler, NEET gençlerin karşılaştığı sorunları anlamak ve çözüm önerileri geliştirmek açısından önemli bir adım oldu. Odak grup görüşmelerinde gençlerin yaşadığı zorlukları derinlemesi-

ne anlama fırsatı bulduk ve bu bilgiler ışığında etkili çözümler üretme yolunda ilerliyoruz. Katılımcıların samimi katkıları ve paylaşımları, araştırmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına ve NEET gençlerin yaşadığı sorunlara çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirmemize olanak sağladı. Bu bakımdan çalışmamıza katılarak değerli görüşlerini aktaran tüm kurumlarımıza ve uzmanlarımıza şükranlarımızı sunuyoruz.

EGİAD olarak, gençlerin geleceğine yapılan yatırımın önemini vurgulamak ve toplumda sosyal adaletin ve eşit fırsatların sağlanmasına katkıda bulunmak için çalışmalarımıza devam edeceğiz. Dolayısıyla, bu çalışmanın bir başlangıç olduğunu belirtmek isteriz. Kamunun, özel sektörün ve sivil toplum kuruluşlarının destek ve işbirliği ile daha da güçlenerek, gençlerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olacak projeler ve programlar geliştirme yönündeki çabalarımızı sürdürmeyi hedefliyoruz. Geleceğe dair umut dolu adımlar atarken, gençlerimizin başarılarına ve mutluluğuna odaklanmayı sürdüreceğiz.

Bu çalışmanın hayata geçirilmesinde birlikte çalıştığımız Kentimiz İzmir Derneği'ne ve değerli hocamız Sayın Doç. Dr. Işıl KURNAZ'a çok teşekkür ediyoruz. Bu raporun, özellikle gençlerimizin istihdam edilebilirliğini artırma yolunda İzmir'e, Ege Bölgesi'ne ve ülkemize katkı sağlaması dileğiyle...

Alp Avni Yelkenbiçer

EGİAD Yönetim Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

Kısaltmalar.....6

Yönetici Özeti9

BÖLÜMLER

1. Giriş19

2. Kavramsal Çerçeve.....23

3. Ne Eğitimde Ne de İstihdamda Olan Gençler için Risk Faktörleri29

3.1. Bireysel Faktörler31

3.2. Ailesel ve Sosyoekonomik Faktörler32

3.3. Eğitimin Önündeki Engeller33

3.4. Eğitim-İstihdam Uyumsuzluğu ve Uzun Vadeli Yara İzi33

3.5. Çevresel Faktörler34

4. Mevcut Durum37

4.1. Küresel Görünüm37

4.2. Türkiye'de NEET Gençler43

4.3. İzmir İli İşgücü Piyasası49

5. Saha Araştırması.....55

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı55

5.2. Araştırmanın Yöntemi55

5.2.1. Hedef Kitle56

5.2.2. Veri Toplama Aracı57

5.2.3. Veri Analizi57

5.2.4. Etik Unsurlar57

5.3. Bulgular58

6. İyi Uygulama Örnekleri65

7. Strateji ve Politika Önerileri71

7.1. Politika Çerçevesi71

Kutu 1. Türkiye'de NEET Gençlere Yönelik Yürütülen Projeler72

Kutu 2. İzmir'de NEET Gençlere Yönelik Yürütülen Projeler.....73

7.2. Öneriler76

8. Sonuç85

Kaynakça.....88

Ek: Veri Toplama Araçları94

ŞEKİLLER

Şekil 1. Politika Önerileri.....16

Şekil 2. NEET Gençlere İlişkin Kavramsal Çerçeve25

Şekil 3. NEET Gençler için Risk Faktörleri30

Şekil 4. Gelir Düzeylerine Göre ve Cinsiyetlere Göre NEET Gençlerin Oranı, 15-24 Yaş grubu40

Şekil 5. Türkiye İşgücü Piyasasında Gençlerin Performansı (15-24 Yaş Grubu)44

Şekil 6. Cinsiyetlere Göre NEET Oranları (%), 2008-202246

Şekil 7. NEET Gençlerde Cinsiyet Dağılımı (%), 2008-202246

Şekil 8. Yaş Grupları İtibarıyla NEET Oranları (%), 2008-2022.....47

Şekil 9. Karşılaştırmalı Bölgesel NEET Oranları (2008-2015 ve 2022 yılı)50

Şekil 10. SGK Aylık Sigortalı İstatistikleri, İzmir53

Şekil 11. Araştırma Modelinin Tasarımı55

Şekil 12. Araştırma Süreci.....56

TABLolar

Tablo 1. Küresel Düzeyde NEET Gençlerin Oranı, 15-24 Yaş Grubu38

Tablo 2. Seçilmiş Ülkelerde NEET Oranları, 15-29 Yaş Grubu (%)41

Tablo 3. NEET Gençler için Çözüm Önerileri: İyi Uygulamalar68

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
CEDEFOP	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (<i>European Centre for the Development of Vocational Training</i>)
EGİAD	Ege Genç İş İnsanları Derneği
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı (<i>European Training Foundation</i>)
EUROFOUND	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (<i>European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions</i>)
EUROSTAT	Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (<i>Statistical Office of the European Union</i>)
HİA	Hanehalkı İşgücü Anketi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (<i>International Labour Organization</i>)
İBBS2	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey 2
İPA	İşgücü Piyasası Araştırması
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
NEET	Eğitimde, İstihdamda ve Yetiştirmede Yer Almayan (<i>Not in Education, Employment, or Training</i>)
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
SB	Sanayi Bölgesi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SKA	Sürdürülebilir Kalkınma Amacı
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TOTEM	Ege Üniversitesi Tohum Teknolojisi Uygulama ve Araştırma Merkezi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri
WEF	Dünya Ekonomik Forumu

Yönetici Özeti

Bu çalışma, İzmir'deki ne eğitimde ne de istihdamda olan (NEET) gençlerin işgücü piyasasına katılımını teşvik etmek amacıyla politika tedbirlerinin tasarlanması ve uygulanmasına odaklanmaktadır. NEET gençler, eğitimde veya istihdamda olmayan gençlerdir ve genellikle işsizlikten, eğitim fırsatlarına erişim eksikliğinden veya kişisel faktörlerden kaynaklanan durumlarla karşı karşıyadırlar. Bu gençlerin yaşadığı zorluklar, sadece bireyleri değil, aynı zamanda toplumu ve ekonomiyi de etkilemektedir. Gençlerin eğitimden istihdama geçiş sürecinde karşılaştıkları zorluklar ve NEET olarak sonlanan hikayeler, daha fazla müdahale ve destek gerektirmektedir.

NEET gençler genellikle eğitim almamış, eğitimlerini tamamlamamış veya istihdamda olmayan ya da iş aramayan bireylerdir. NEET gençlerin yaş grubu tanımlaması çeşitli sınıflandırmalarda değişmektedir. Bu çalışmada, NEET gençlerin tanımlanmasında 15-29 yaş grubuna odaklanılmıştır. Söz konusu yaş grubu, gençlerin eğitimden işgücüne geçiş dönemini kapsamakta ve gençlerin işgücüne katılma sürecindeki zorlukları ele almaya olanak tanımaktadır. Ayrıca, NEET gençlerin heterojen yapılarını ve karakteristik farklılıklarını göz önünde bulundurmak için de çalışmada bu yaş grubuna odaklanılması tercih edilmiştir.

NEET gençler, küresel bir sorun olarak toplum ve ekonomiler üzerinde geniş kapsamlı etkilere sahiptir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine (2024) göre, küresel düzeyde 15-24 yaş grubundaki NEET oranı 2023 itibarıyla %21,7'dir. COVID-19 salgını NEET oranında artışa neden olmuş, 2023 yılında NEET statüsünde olan genç kadın ve erkeklerin oranları sırasıyla %29,7 ve %14,1 olarak kaydedilmiştir. NEET statüsü, gençlerin işgücü piyasasına erişimlerini sınırlayan çeşitli sorunlara işaret etmektedir.

NEET olma hali, genellikle birçok faktörün etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan, NEET olma durumu bireysel, ailesel ve çevresel

faktörler, eğitime erişim sorunları veya eğitim-istihdam uyumsuzluğu gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Yaş, cinsiyet, sağlık durumu ve psikolojik faktörler gibi bireysel unsurlar, NEET olma riskini etkilemektedir. Bununla birlikte, düşük sosyoekonomik düzey, aile içi gelir ve ebeveynlerin eğitim düzeyi gibi faktörler de genellikle NEET olma riskini artırmaktadır. Ayrıca, bakım sorumlulukları ve aile yapısı da NEET olma durumu üzerinde etki yaratmaktadır. Özellikle kadınlar arasında bakım sorumluluğu daha yaygındır ve bu durum, NEET olma riskini artırabilmektedir.

Eğitime erişimdeki engeller, gençlerin NEET olma durumunu doğrudan etkilemektedir. Erken okul terkleri ve düşük akademik başarı bu engellere örnek olarak gösterilebilir. Eğitim sistemi içindeki eşitsizlikler ve öğrenci-öğretmen ilişkileri de bu bakımdan önemli unsurlardır. Eğitim-istihdam ilişkisindeki uyumsuzluk NEET olma durumu açısından bir diğer önemli faktördür. Bu bağlamda, gençlerin işgücü piyasasına girişlerinde yaşadıkları zorluklar ve uyumsuz eşleşmeler, NEET olma riskini artırmaktadır. Ayrıca, uzun süre işsizlik deneyimi gençlerin gelecekteki istihdam olanaklarını olumsuz etkilemekte ve NEET olma durumunu kalıcı hale getirebilmektedir.

NEET gençler, bir ülke, bir toplum ve iş dünyası için önemli bir sorundur çünkü;

- NEET gençlerin istihdam dışında kalması, ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir. NEET gençler, ülkenin üretken işgücü potansiyelini kullanamadıkları için ekonomik kalkınmaya katkı sağlayamamaktadır. Bunun sonucunda ekonomide verimlilik azalmakta ve sosyal yardımlara olan bağımlılık artmaktadır.
- NEET gençlerin toplumdan dışlanması, sosyal içermeyi zorlaştırmakta ve toplumsal eşitsizlikleri artırmaktadır. NEET gençlerin işgücüne katılmaması veya eğitim



almaması, toplumun bir parçası olmalarını ve potansiyellerini gerçekleştirmelerini engellemektedir.

- NEET gençlerin işsizlik ve eğitimsizlik gibi sorunlarla karşı karşıya olmaları, sosyal istikrarsızlığı artırmakta ve toplumsal huzursuzluğa yol açmaktadır. Bu durum, gençlerin radikalizme veya suça eğilimli olmalarına neden olarak toplum ve ülkenin güvenliği açısından bir risk oluşturmaktadır.
- Gençler, bir ülkenin en önemli insan kaynağı potansiyelini temsil etmektedir. NEET gençlerin eğitim almadan veya istihdam edilmeden geçirdikleri zaman, yeteneklerini geliştirememesi ve ülkenin rekabet gücü için önemli bir kaynak olan beşeri sermayenin oluşturulmasına katkıda bulunamaları sonucunu doğurmaktadır.



Türkiye'de gençler, işgücü piyasasında önemli bir kırılma grubu olarak öne çıkmaktadır. İşsizlik riski yüksek olan gençler, insana yakışır işlere erişimde zorluklar yaşamaktadır. Gençlerin işgücü piyasasındaki temel sorunları arasında, işsizliğin yanı sıra eğitim sisteminin işveren ihtiyaçlarını karşılamaması, ekonomik durgunluklar ve talep yetersizlikleri, cinsiyetler arası farklılıklar, eğitim veya istihdam dışında kalan gençlerin oranının yüksek olması, okuldan işe geçiş sürecinde yaşanan zorluklar, nitelik ve beceri uyumsuzlukları, işgücü piyasasının nitelikli işgücü için yeterince iş yaratamaması ve genç işgücü açısından iş tecrübesi eksikliği bulunmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 15-29 yaş grubundaki NEET oranı 2022 yılı itibarıyla %27,2 seviyesindedir. Söz konusu yaş grubundaki genç kadınlar için %38,2 düzeyinde olan bu oran, genç erkeklerde %16,5'tir. İzmir ili için yapılan bölgesel değerlendirmede ise, 15-29 yaş grubundaki gençlerde %23,8 olan NEET oranının, Türkiye ortalamasının biraz altında olduğu görülmektedir. Söz konusu oran, İzmir için genç kadınlarda %32,9 ve genç erkeklerde %15,7 düzeyindedir.

Saha Araştırması

Metodoloji

Saha araştırmanın temel amacı, NEET gençlerin yaşadığı zorlukları anlamak ve onlara yönelik yerel düzeyde etkili politika önerileri geliştirmektir. Bu kapsamda, öncelikle bu gençlerin eğitim ve istihdam olanaklarından uzaklaşmalarına neden olan faktörler teorik düzeyde incelenmiş ve daha sonra nitel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen odak grup görüşmeleriyle İzmir'e özgü koşullar değerlendirilmiştir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen alan araştırması için nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Nitel araştırma deseni olarak durum çalışmasından yararlanılmış ve kamu kurum ve kuruluşlarının, iş dünyasının, çeşitli sektörlerden işverenlerin ve sivil toplum kuruluşlarının (STK'ların) temsilcilerinin katılımıyla odak grup görüşmeleri düzenlenmiştir. Odak gruplarına katılan toplam katılımcı sayısı 45'tir. Nitel verilerin analizinde, odak grup

görüşmelerinden elde edilen bulgular tematik olarak analiz edilmiştir. Verilerin özelden genele doğru tümevarımsal bir yapıda kodlanmasıyla daha geniş ve bütüncül bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Görüşmeler kayıt altına alınarak veri kaybı minimize edilmeye çalışılmıştır.

Bulgular

Saha araştırmasından elde edilen bulgular, şu şekilde özetlenebilir:

- **Kim Daha Büyük Risk Altında?**

NEET gençlerin risk altında olma durumu, çeşitli faktörlerin etkisi altında heterojen bir yapıya sahiptir. Bu gençlerin karşılaştığı zorluklar ve NEET olma riski, eğitim sisteminin işgücü piyasasıyla uyumlu olmaması, ülke ekonomisinin mevcut durumu, sosyoekonomik statü ve ailevi dinamikler gibi çeşitli nedenlerle ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla, NEET gençlere yönelik politika ve programların kırılma düzeyine göre değerlendirilmesi ve kişiselleştirilmesi gerekmektedir. Ancak, NEET gençlere ulaşma ve destek sağlama konusunda bazı zorluklar mevcuttur. Özellikle, STK'ların bu gençlere ulaşmak için mevcut temas noktalarının sınırlı olması ve kayıt dışı çalışan veya dezavantajlı konumda olan gençlerin tespit edilip desteklenmesinin zorluğu önemli bir engeldir. Bu nedenle, NEET gençlerin tespiti ve desteklenmesi için bire bir iletişim içinde olacak uzmanlara ihtiyaç duyulmaktadır.

- **Okuldan İşe Geçiş ve İş Arama Sürecinde Yaşanan Zorluklar: Hayallere Bir Türlü Kavuşamama**

Gençlerin okuldan işe geçiş ve iş arama sürecinde karşılaştıkları zorluklar, çeşitli nedenlere dayanmakta olup, önemli faktörler arasında meslek seçiminde yapılan hatalar, mesleki eğitim sistemindeki eksiklikler ve ebeveynlerin yanlış algıları yer almaktadır. Ayrıca, iş arama sürecindeki zorluklar arasında eğitim-istihdam uyumsuzluğu, iş deneyimi ve becerilerin yetersizliği gibi faktörler de önemli bir rol oynamaktadır. Bu zorlukların üstesinden gelmek için kamunun ve özel sektörün iş birliği yapması gerekmektedir. Bu çerçevede, meslek liseleri ve üniversitelerin müfredatlarının iş dünyasının taleplerine uygun hale getirilmesi, staj olanaklarının artırılması

ve gençlerin istihdam taleplerine uygun bölümler açılması önemlidir.

Ayrıca, gençlerin iş arama sürecinde karşılaştıkları sorunlardan biri de işveren tutumundan kaynaklanmaktadır. İş başvurularına geri dönüş alamama, ciddiye alınmama gibi durumlar gençlerin motivasyonlarını düşürebilmekte ve umutsuzluğa sevk edebilmektedir.

- **Sosyal Beceri ve Yetkinliklerin Yükselişi: Hedefe Yolculuk**

İşgücü piyasasında başarılı olabilmek yalnızca mesleki yetkinliklere değil, aynı zamanda sosyal beceri ve yetkinliklere de sahip olmayı gerektirmektedir. Özellikle muhakeme yeteneği, iletişim becerileri, problem çözme yeteneği, takım çalışması, psikolojik sağlık, farkındalık, proje yönetimi ve sosyal sorumluluk gibi sosyal beceriler işverenler tarafından talep edilmektedir. Çalışma hayatında başarının temelini oluşturan becerilerden biri çözüm odaklılık olarak ifade edilmektedir. Problemlerle karşılaşıldığında çözüm üretebilme yeteneği, iş verimliliğini artırırken aynı zamanda işyerindeki ilişkileri güçlendirmektedir. Takım çalışması ve iletişim becerileri de çalışma ortamında başarılı olabilmek için kritik öneme sahiptir. Psikolojik sağlık, iş hayatındaki zorluklarla başa çıkabilme ve değişime uyum sağlayabilme yeteneğini ifade etmektedir. Bu yetkinlik, olumsuz durumlardan etkilenmeyi azaltarak bireylerin başarıya ulaşma sürecini desteklemektedir. Farkındalık, bireylerin kendilerini, çalıştıkları ortamı ve geleceklerini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Bu da bireylerin kendine güvenini artırarak potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve işyerinde daha etkili iletişim kurmalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca, geleceğe yönelik farkındalık da önemli bir konudur ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktadır. Bu beceri ve yetkinliklerin kazandırılmasında hedef odaklı eğitimlerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Uygulamalı eğitimler ve staj programları, gençlere iş deneyimi kazandırarak söz konusu becerilerin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

- **NEET Gençlerin Gelecek Hayallerine Ulaşmasının Önündeki Engelleri Kaldırmak: Bir Adım Öteye Geçme Zamanı**

Odak grup katılımcılarının NEET gençler sorununa yönelik çözüm önerileri, genel olarak eğitim sistemi reformları, mesleki eğitim, iş birliği kültürünün geliştirilmesi ve staj imkanlarının iyileştirilmesi gibi alanlara odaklanmaktadır. Bu çerçevede, katılımcıların önerileri şu şekilde sınıflandırılabilir:

- o Gençlerin doğru meslekleri seçmeleri ve mesleki yeterliliklerini artırmaları için eğitim sistemi içinde erken staj imkanları, mentörlük programları ve iş dünyası ile üniversiteler arasındaki iş birliği desteklenmelidir.
- o Stajların etkinliğinin ve staja erişim eşitliğinin sağlanması için üniversiteler aktif rol almalı ve referansa dayalı eşitsizliği azaltacak adımlar atılmalıdır.
- o Eğitim sisteminin gözden geçirilmesi ve mesleki eğitimde reform yapılması gerekmektedir olup, bu süreçte STK'lar, meslek birlikleri ve odalar ile özel sektörün devlete destek olması önemlidir.
- o Gençlerin işgücü piyasasına dahil olmaları için girişimciliği teşvik eden destekler önemlidir.
- o Gençlerin kendini ifade etme ve iletişim becerilerinin geliştirilmesi için Türkçe dilinin doğru kullanımına odaklanılmalı ve iletişim becerileri eğitimleri düzenlenmelidir.
- o Endüstri 4.0 ve dijital dönüşüm süreçlerine uyum sağlayacak yeni yetkinliklerin gençlere kazandırılması gerekmektedir.
- o Gençlerin toplumsal sorumluluk bilinci ve etik değerlere sahip olmaları için eğitim sistemi içinde bu değerlerin vurgulanması önemlidir.
- o NEET gençlerin ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılması için kamu sektörü ve STK'lar arasındaki iş birliği güçlendirilmelidir.

İyi Uygulama Örnekleri: NEET Gençlerin Oranının Azaltılmasına Yönelik Başarılı Politikalar

Dünya genelinde NEET gençlerin oranını azaltmada başarılı olan politikalar, gençlerin eğitimde devamlılığını artırmaya yönelik önleyici ve NEET konumundaki gençlerin eğitim veya istihdama kazandırılmasını hedefleyen uyum sağlama süreçlerini desteklemektedir. Çalışmanın ana perspektifi, halihazırda NEET statüsünde olan gençlerin istihdam edilebilirliklerini geliştirmek ve onları işgücüne katma çabalarıdır. Bu doğrultuda, NEET gençlerin mesleki ve sosyal becerilerini geliştiren, staj ve iş deneyimi fırsatları sunan ve işgücü piyasasına erişimlerini kolaylaştıran başarılı uygulama örnekleri incelenmiştir.

Fransa - Missions Locales: Fransa'da Missions Locales, 16-25 yaş arası eğitimde olmayan gençlere hizmet veren ve yerel yönetimler ile devlet tarafından finanse edilen özerk kuruluşlardır. Bu kuruluşlar, gençlere istihdam, eğitim, sağlık, barınma ve vatandaşlık gibi çeşitli alanlarda tek çatı altında danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Missions Locales, işsiz ve aktif olmayan gençlere hizmet verme konusunda uzmanlaşmıştır.

Hırvatistan - Centres for Lifelong Career Guidance: Hırvatistan'da Yaşam Boyu Kariyer Rehberliği Merkezleri, gençlere bireysel ve özel hizmetler sunmak amacıyla 2013 yılında kurulmuştur. Merkezler, gençlere kendi kendine yardım, personel yardımı ve bireysel rehberlik gibi hizmetler sunmaktadır. Bu merkezler, özellikle en kırılgan durumda olan NEET gençlere proaktif bir yaklaşım ve yüz yüze temas ile destek sağlamaktadır.

İspanya - Youth Guarantee: İspanya'da Gençlik Garantisi programları kapsamında Gijón yerelinde pilot projeler yürütülmüş ve NEET gençlere erişimi artırmak için sokak danışmanlarıyla çalışılmıştır. Sokak danışmanları, yerel topluluklarda dezavantajlı gençlerle çalışma deneyimine sahip profesyonellerdir. Proje, NEET gençlerin işgücü piyasasına uyumunu desteklemeyi hedeflemektedir.

İsveç - Second Chance: İsveç'te okulu erken yaşta bırakan gençlere yönelik ikinci Şans programları

uygulanmaktadır. Bu programlar, gençlere eğitim fırsatları sunarak veya uygulamaya yönelik eğitim programları geliştirerek, temel nitelikleri ve bilgileri edinme imkânı sağlamaktadır. Bu program, NEET gençlerin işgücüne entegre olabilmelerine yardımcı olmaktadır.

İsveç - Young Potentials: Genç Potansiyeller Programı, İsveç Kamu İstihdam Servisi ve büyük şirketler arasındaki iş birliği ile yürütülmektedir. Program kapsamında, 25-29 yaşları arasındaki gençlere önde gelen şirketlerde üç ila altı ay süren iş imkanları sunulmakta ve ardından bir STK'da bir aylık staj imkânı verilmektedir. Bu program, NEET gençlerin iş deneyimi kazanmalarını ve işgücü piyasasına dahil olmalarını sağlamaktadır.

Avusturya - Youth Coaching: Avusturya'da Gençlik Koçluğu programı, 25 yaşın altındaki sistemin dışında kalmış gençlere ulaşmayı hedeflemektedir. Program, gençlerin güçlü yanlarını ve yeteneklerini ortaya koyarak kişiye uygun bir gelişim planı hazırlamaktadır. Gençler, üç aşamalı bir rehberlik süreci ile kariyer seçeneklerini belirleyebilir, gerekli eğitimleri alabilir ve staj imkanlarından faydalanabilirler. Bu program, NEET gençlerin işgücü piyasasına katılmalarını desteklemektedir.

Stratejiler ve Politika Önerileri

İzmir için tasarlanan politika önerileri ve gelecekte hayata geçirilebilecek projelerin bileşenleri, gençlerin eğitimden işgücüne geçişini kolaylaştırmayı, istihdam edilebilirliklerini artırmayı, girişimcilik ruhunu desteklemeyi, iletişim ağlarını güçlendirmeyi ve iş dünyasında gençlerin ihtiyaçlarına odaklanmayı amaçlamaktadır.

Politika Önerisi 1: Eğitim ve İstihdam Arasındaki Geçiş Sürecini Kolaylaştırmak Üzere Bütüncül Hizmetlerin Sürdürülebilir Şekilde Sağlanması

Hedef: Eğitim ve istihdam arasındaki geçiş sürecini kolaylaştırmak amacıyla sürdürülebilir ve bütüncül hizmetlerin sağlanması.

Stratejiler:

- 1.1. Bütüncül Sistem Tasarımı:** NEET gençler için mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunan bütüncül bir sistem oluşturulmalıdır.
- 1.2. Geçiş Destek Mekanizmaları:** Bu sistem, gençlerin eğitimden işgücüne geçişini desteklemeli ve iş fırsatlarına erişimlerini artırmalıdır.
- 1.3. Kişiselleştirilmiş Danışmanlık:** NEET gençler için kariyer merkezlerinde bireysel kariyer danışmanlığı hizmeti sağlanmalıdır.
- 1.4. Çok Paydaşlı İşbirliği:** Kamu kurumları, meslek kuruluşları, STK'lar, yerel yönetimler ve özel sektör iş birliği ile güncel talepler toplanmalı ve istihdam garantili programlar uygulanmalıdır.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar:

- **Kariyer Geliştirme Merkezi:** İzmir'de NEET gençler için iş dünyasını temsil eden STK'ların da dahil olduğu özel bir kariyer geliştirme merkezi kurulacaktır. Bu merkez, gençlere kariyer planlaması, meslek seçimi, CV hazırlama ve iş mülakatı teknikleri gibi konularda destek sunacaktır.
- **Çoklu Hizmet Sunumu:** Kariyer Geliştirme Merkezi, tek bir çatı altında eğitim ve istihdam kuruluşlarıyla iş birliği yaparak gençlere bireyselleştirilmiş kariyer danışmanlığı, mesleki ve sosyal beceri gelişimine yönelik okul dışı öğrenme programları ve mentörlük hizmetleri sunacaktır.
- **Bireyselleştirilmiş Kariyer Danışmanlığı:** Gençlerin yetenekleri, ilgi alanları ve hedefleri doğrultusunda kişiselleştirilmiş kariyer planları oluşturulacaktır.
- **Mentörlük Programları:** İş dünyasından uzmanların yer aldığı mentör havuzları oluşturulacak ve gençlere mentörlük desteği sağlanacaktır.

Politika Önerisi 2: NEET Gençlere İş Dünyasının Beklentilerine Uygun Yetkinliklerin Kazandırılması

Hedef: Gençlerin iş dünyasında ihtiyaç duyulan yetkinlikleri kazanmalarının sağlanması.

Stratejiler:

- 2.1. Güncel Mesleki Eğitim:** İlgili kurumların mesleki eğitim programları güncel işgücü taleplerine uygun hale getirilmelidir.
- 2.2. Hedefli Faaliyetler:** Kadınlar, düşük eğitimliler ve uzun süre işgücünden uzak kalan gençlere yönelik özel programlar düzenlenmelidir.
- 2.3. Esnek Eğitim Modelleri:** Esnek eğitim modelleri ve çevrim içi kaynaklarla hizmetlere erişim sağlanmalıdır.
- 2.4. Uygulamalı Programlar:** Gençlerin iş ortamını tanımasını sağlayan iş başında eğitim programları yaygınlaştırılmalıdır.
- 2.5. Bilgi Ağı Oluşturma:** Gençlere çeşitli sektörlerdeki iş olanakları hakkında geniş bilgi sağlanmalıdır.
- 2.6. Farkındalık Çalışmaları:** Dezavantajlı mahallelerde gençler ve ebeveynlere yönelik farkındalık çalışmaları yapılmalıdır.
- 2.7. Sektör Odaklı Eğitim:** İzmir ekonomisi için önemli sektörlerin (temiz enerji ve temiz teknolojiler, yazılım ve bilgi iletişim teknolojileri ile mavi ekonomi sektörleri) beceri gereksinimlerine göre eğitim programları düzenlenmelidir.
- 2.8. Öncü Şirketlerle İşbirliği:** Seçilen sektörlerde düzenlenecek programlarda öncü şirketlerin ve ilgili STK'ların aktif rol alması sağlanmalıdır.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar:

- Mesleki Eğitim Programları:** Gençlerin mevcut ve gelecekteki meslekler kapsamında iş gücü taleplerine uyumlu mesleki beceriler kazanmaları sağlanmalıdır.
- Sosyal Beceri Gelişimi:** Gençlerin sosyal yaşam becerilerini güçlendiren okul dışı öğrenme programları düzenlenmelidir.
- Uygulamalı Öğrenme:** İş yeri simülasyonları ve mesleki gölge sistemleri ile gençlerin işe özgü deneyim kazanmaları sağlanmalıdır.
- Staj ve İş Fırsatları:** Bütüncül bir sistemle gençlere staj ve iş fırsatlarına erişim kolaylığı sağlanmalıdır.

- Farkındalık Kampanyaları:** Meslek seçimi ve işgücü piyasası talepleri konusunda farkındalık artırılmalıdır.
- İkinci Şans Eğitim Programları:** Dezavantajlı gençler için işsizlikten istihdama geçişi sağlayan beceri eğitim programları uygulanmalıdır.
- Dijital Beceriler:** Dijital dönüşüm odağında yapay zekâ ve makine öğrenmesi eğitimleri düzenlenmelidir.

Politika Önerisi 3: Genç İşsizliğiyle Mücadelede Bir Alternatif Olarak Girişimciliğin Desteklenmesi

Hedef: Genç işsizliğiyle mücadelede girişimciliğin bir alternatif olarak desteklenmesi.

Stratejiler:

- 3.1. Girişimcilik Merkezi Kurulması:** NEET gençlere eğitim, mentörlük ve danışmanlık hizmetleri sunacak bir merkez oluşturulmalıdır.
- 3.2. Girişim Sermayesi Fonu:** İzmir'de konaklama ve çalışma alanı gibi destekler sağlayacak bir girişim sermayesi fonu kurulmalı ve NEET gençlerin projeleri önceliklendirilmelidir.
- 3.3. Girişimcilik Ekosisteminin Eşgüdümü:** İzmir Kalkınma Ajansı tarafından Start in İzmir platformu aracılığıyla girişimcilik ekosistemindeki aktörlerin eşgüdümü sağlanmalıdır.
- 3.4. Destek Mekanizmalarının Basitleştirilmesi:** Fırsat girişimciliği desteklenmeli ve bürokrasinin azaltılması sağlanmalıdır.
- 3.5. Ortak Çalışma Alanları:** Kurumsal firmaların desteği ile üniversitelerde NEET gençlere öncelik veren ortak çalışma alanları oluşturulmalıdır.
- 3.6. Hedefli Faaliyetler:** Kadınlar, düşük eğitimliler ve işgücünden uzun süre uzak kalmış gençler gibi gruplara yönelik hedefli girişimcilik faaliyetleri yürütülmelidir.
- 3.7. Rehberlik ve Destek:** Girişimcilik ve mentörlük programları, gençlerin işletme ağlarına katılımı ve destek sistemlerine erişimi konusunda rehberlik etmelidir.
- 3.8. Yeni Sektörlere Odaklanma:** Mavi büyüme,

yeşil büyüme ve dijital dönüşüm gibi sektörlerde gençlere yeni fırsatlar sunulmalıdır.

- 3.9. Melek Yatırımcı Ağları:** Melek yatırımcı ağları geliştirilerek NEET gençlerin yenilikçi fikirleri desteklenmelidir.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar:

- Girişimcilik Merkezi:** NEET gençler için yenilikçi fikir geliştirme, iş planı oluşturma, finansal yönetim ve işletme süreçleri gibi konularda eğitim ve mentörlük hizmetleri sunacak bir merkez kurulmalıdır.
- Girişim Sermayesi Fonu:** Konaklama ve çalışma alanı destekleri sunan girişim sermayesi fonu kurulmalı, melek yatırımcılar bu fona yönlendirilmelidir.
- Girişimcilik Destekleri:** Girişimcilik ekosisteminde finansal ve kurumsal destekler artırılmalı, bürokratik süreçler basitleştirilmelidir.
- Melek Yatırımcı Ağları:** Melek yatırımcılarla iş birliği yapılarak NEET gençlerin yenilikçi fikirlerini destekleyecek bir ağ oluşturulmalıdır.

Politika Önerisi 4: İletişim Ağlarının ve Koordinasyonun Güçlendirilmesi

Hedef: Gençlerin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve çözüme yönelik iletişim ağlarının ve koordinasyonun güçlendirilmesi.

Stratejiler:

- 4.1. Gençlere Erişim:** Kamu kurumları, yerel yönetimler, özel sektör, STK'lar ve üniversiteler tarafından desteklenen projelerle gençlere erişim sağlanmalı ve ihtiyaçları belirlenmelidir.
- 4.1. Ortak İletişim Platformu:** İşverenler ve gençler arasında etkili bir iletişim platformu oluşturularak karşılıklı ihtiyaçlar ve beklentiler anlaşılmalıdır.
- 4.2. STK Destekleri:** Sahada faaliyet gösteren STK'lara finansal destek ve kapasite geliştirme sağlanmalıdır.
- 4.3. İş Birliği Ağları:** İzmir'de NEET gençler

için yerel yönetimler, STK'lar, işverenler, akademisyenler ve diğer ilgili paydaşlar arasında iş birliği ağları oluşturulmalıdır.

- 4.4. Eğitim ve İstihdam İmkânları:** Avrupa Birliği veya kamu destekli projelerle gençlere sunulan eğitim ve istihdam imkânları çeşitlendirilmelidir.

- 4.5. Toplumsal Farkındalık:** NEET gençlerin potansiyelini vurgulayan ve toplumda destek ve anlayış oluşturmaya amaçlayan toplumsal farkındalık kampanyaları düzenlenmelidir.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar:

- Dijital İletişim Ağları:** Gençlere erişimi sağlamak ve paydaşlar arasında iletişimi güçlendirmek için dijital iletişim ağları ve etkin iletişim stratejileri geliştirilmelidir.
- Koordinasyon Merkezleri:** Kamu sektörü, özel sektör ve STK'ların bir araya geleceği koordinasyon merkezleri kurularak projeler etkin şekilde yönetilmeli ve kaynaklar verimli kullanılmalıdır.
- Toplumsal Farkındalık Kampanyaları:** NEET gençlerin sorunları ve ihtiyaçları hakkında toplumsal farkındalığı artırmak amacıyla İzmir'e özgü dinamiklerin de dikkate alındığı bilgilendirme kampanyaları düzenlenmelidir.

Politika Önerisi 5: İş Dünyasında Gençlerin İhtiyaçlarına Odaklanılması ve Yeni Yaklaşımlar Geliştirilmesi

Hedef: Gençlerin iş dünyasındaki ihtiyaçlarına odaklanarak sorununun çözümüne yönelik yeni yaklaşımlar geliştirilmesi.

Stratejiler:

- 5.1. Bilinçlendirme Programları:** İşverenlerin ve yöneticilerin gençlerin değişen ihtiyaçlarını anlaması için bilinçlendirme ve eğitim programları düzenlenmelidir.
- 5.2. Geri Bildirim ve İyileştirme:** Gençlerin işyerlerindeki çalışma koşulları hakkında geri bildirimde bulunmalarını sağlayan mekanizmalar oluşturulmalı ve bu geri bildirimlere göre iyileştirmeler yapılmalıdır.

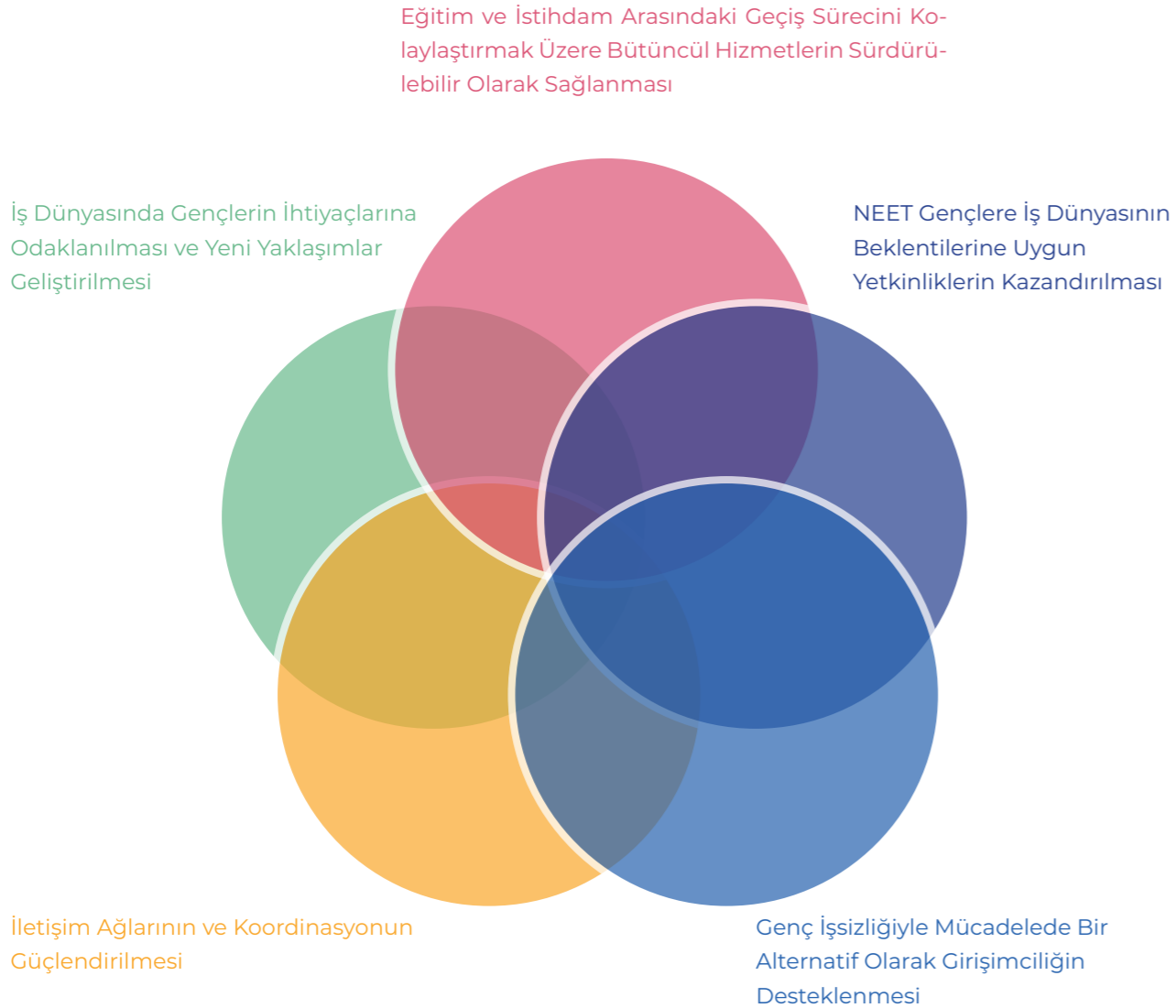
5.3. Temel İhtiyaçların Karşlanması: İş güvenliği ve işyeri hijyeni gibi temel ihtiyaçlara yönelik koşullar sağlanmalıdır.

5.4. Bakım Sorumluluklarının Desteklenmesi: Bakım sorumluluğu olan gençlerin ihtiyaçlarının karşılanması teşvik edilmelidir.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar:

- **Bilinçlendirme ve Eğitim Programları:** Yöneticilere yönelik gençlerin ihtiyaçları ve beklentileri konusunda bilinçlendirme ve eğitim programları düzenlenecektir.
- **Geri Bildirim Mekanizmaları:** Gençlerin düzenli geri bildirimde bulunabilmeleri için işyerlerinde uygun mekanizmalar oluşturulacaktır.
- **Destek Hizmetleri:** Bakım sorumluluğu olan gençlere yönelik destek hizmetleri oluşturulacaktır.
- **İş Arama Ödeneği ve Burslar:** Burs alan gençlere iş bulma süreçlerinde maddi destek sağlamak amacıyla 6 ay boyunca iş arama ödeneği sunulacaktır. Bu ödenek, gençlerin temel ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olacaktır.

Şekil 1. Politika Önerileri



1. Giriş

Gerek küresel gerekse ulusal düzeyde yüksek genç işsizliği ve ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirilmede olan (NEET)¹ gençlerin oranları ile söz konusu gençlerin durumu nedeniyle ortaya çıkan sosyoekonomik sonuçlar, söz konusu gençleri istihdamda, eğitime veya öğretime (geri) kazandırmaya yönelik politikalar geliştirme ve uygulama konusunda acil bir gündeme ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. TÜİK istatistiklerine göre, 15-29 yaş grubundaki NEET gençlerin oranının 2022 yılı itibarıyla İzmir'de %23,8 seviyesinde olması, konuya ilişkin yerel düzeyde de önlem alınması gerektiğini göstermektedir. Bu çalışma, Ege Genç İş İnsanları Derneği'nin İzmirli gençlerin işgücü piyasasına daha fazla katılmasını teşvik etmeyi amaçlayan politika tedbirlerinin tasarlanması ve uygulanmasına daha aktif şekilde dahil olma amacı ile hazırlanmıştır.

NEET gençler, herhangi bir düzeyde okula kayıtlı olmayan ve işgücü piyasasına katılmayan gençlerdir. Bu gençler, ayrıca, istihdamı güvence altına almak ve sürdürmek için gereken beceri ve deneyimden de yoksun olabilmektedir. Bazı ortak özellikleri paylaşmakla birlikte, işgücü piyasasının ve eğitimin dışında kalmış genç nüfus son derece heterojendir. Eğitimden ve istihdamdan *kopmanın* altında yatan çeşitli nedenler bulunmaktadır. Genç bir bireyin NEET olmasına sosyoekonomik geçmiş, eğitim fırsatlarına erişim eksikliği, ruh sağlığı sorunları, engellilik gibi kişisel faktörler neden olabilir ya da bu durum, işgücü piyasası koşulları ile yakından ilişkili olabilir. Dolayısıyla, NEET gençlerin her biri kendine has özelliklere ve ihtiyaçlara sahiptir. Bu bağlamda, NEET kategorisinin ayrıştırılmasına ve hedef kitle odaklı farklı politika müdahalelerine ihtiyaç vardır.

NEET gençler, yaşamları üzerinde uzun süreli etkileri olabilecek önemli zorluklarla karşı karşıyadır. Bireysel olarak NEET olmak, bir kişinin gelir elde etme potansiyelini ve ekonomik bağımsızlığını sınırlayarak ekonomik dezavantaj döngüsünü devam ettir-

mektedir. Dahası, NEET olmanın sosyal ve psikolojik etkisi de küçümsenmemelidir. İzolasyon hissi, düşük öz saygı ve amaç eksikliği NEET gençlerin ruhsal sağlığına zarar verebilmektedir. Bununla birlikte, NEET olmakla ilişkilendirilen *sosyal damgalama*, bu zorlukları daha da kötüleştirerek sosyoekonomik hayata yeniden katılımın önünde engeller oluşturmaktadır.

Ancak NEET olmak, yalnızca bireyi değil, aynı zamanda toplumu ve ekonomiyi de etkileyen geniş kapsamlı sonuçlara yol açmaktadır. Makroekonomik açıdan bakıldığında, NEET gençlerin sayısının yüksek olması üretkenliğin ve ekonomik çıktının azalması anlamına gelmektedir. Bu durum, ayrıca sosyal yardım ve sosyal destek programlarına yapılan kamu harcamalarının artmasına da neden olmaktadır. Dolayısıyla, NEET statüsünün çok yönlü etkilerini tanımak ve ele almak önemlidir. NEET gençlerin karşılaştığı zorlukları ele alma çabaları, sadece kamu kurum ve kuruluşlarının sorumluluk alanı içinde değildir, aynı zamanda iş dünyasından ve sivil toplumdan gelen desteği de içeren çok yönlü bir yaklaşım gerektirmektedir.

Konuya ilişkin iyi uygulama örnekleri incelendiğinde; esas olarak gençlerin işgücü piyasasına aktif şekilde katılmalarını amaçlayan *üretken* bir yaklaşım izlendiği görülmektedir. gençlerin eğitim ve istihdamda daha fazla katılımını sağlamak için uygulanan politikaların geniş bir yelpazede farklı yaklaşımları içerdiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, iyi uygulamalar içinde değerlendirilebilecek politikaların genellikle gençlerin örgün eğitimden geçerek işgücü piyasasına ve istihdamda geçişlerini tanımlayan *istihdam giden yol* olarak ifade edilebilecek bir süreç boyunca farklı noktalara müdahale etmeye odaklandığı söylenebilir.

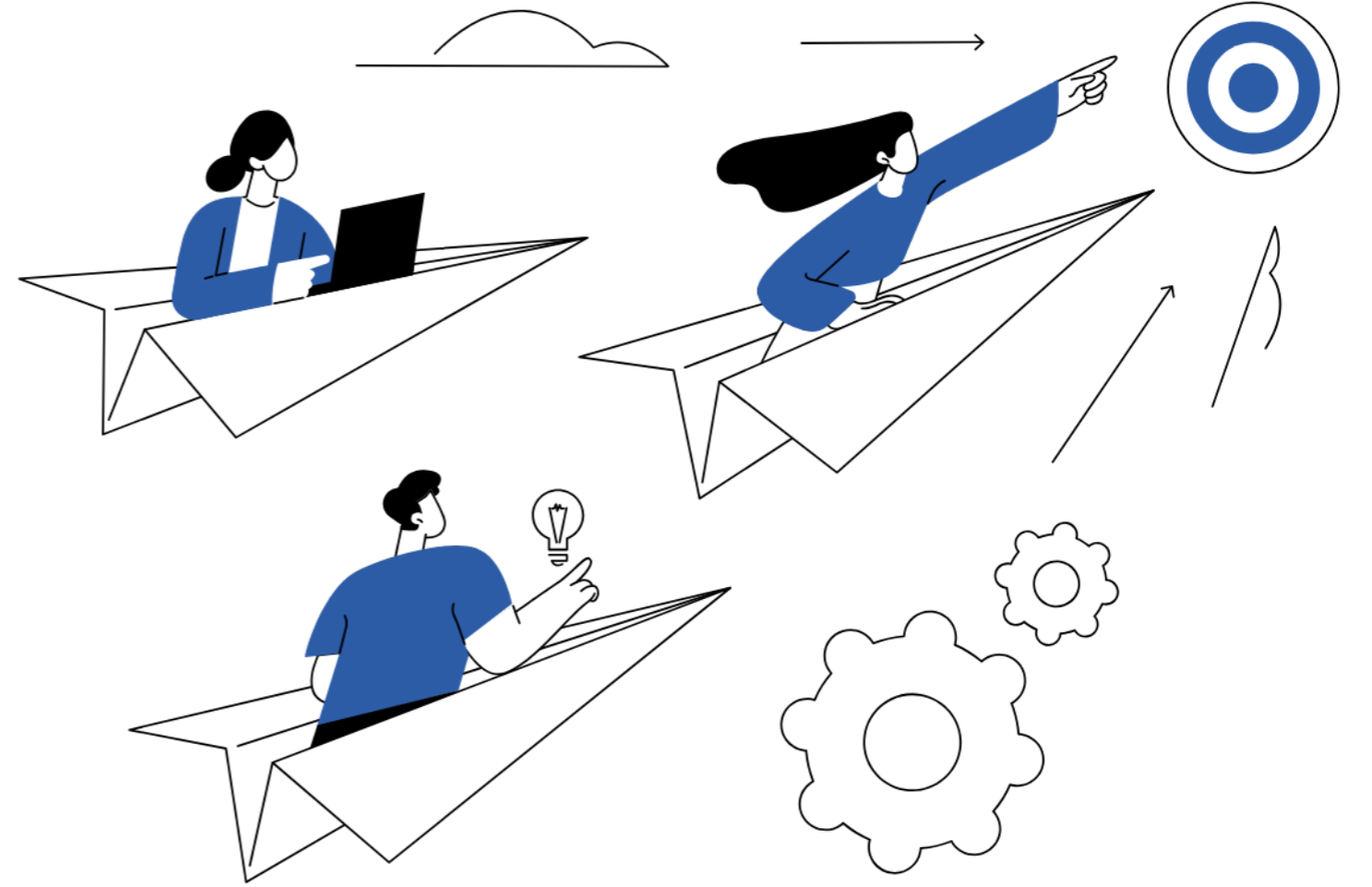
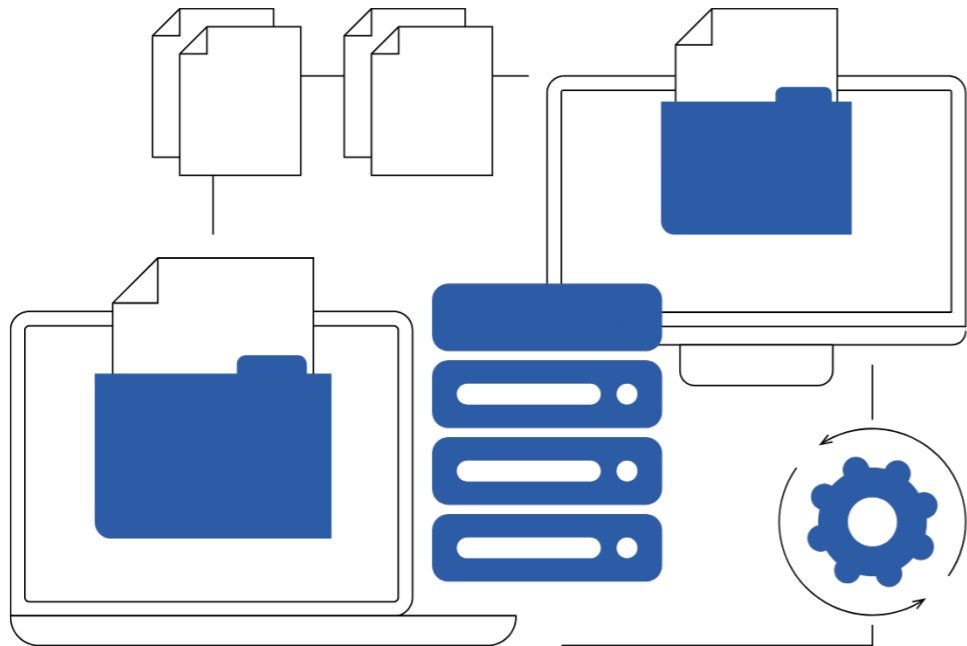
Saha araştırmasından elde edilen bulgulardan da görüldüğü üzere, pek çok genç için eğitimden istihdam giden söz konusu yol *düz bir yol değildir*

¹ Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde kavram, genel olarak ne eğitimde ne de istihdamda olan gençler olarak kullanılacaktır.

ve NEET olarak sonlanan hikayeler, çeşitli nedenlerle yol boyunca bir yerde ayrılmış veya sapmışlardır. Bu bakımdan, NEET sorununu ele alan politikalar ya gençlerin bu yoldan ayrılmasını engelleyen *önleyici müdahaleler* ya da gençlerin bu yolda ilerlemeye devam etmeleri, becerilerini geliştirmeleri ve topluma aktif olarak katılmaları için onları *yola tekrar dahil etme* konusunu ele almaktadır. NEET gençlerin aktif katılımını destekleyen politikalarından bazıları, eğitim ve öğretimden potansiyel olarak kopmayla bağlantılı risk faktörleriyle mücadele etmek amacıyla yolun erken aşamalarına müdahale etmeyi amaçlamaktadır. Öyle ki, niteliksiz veya düşük nitelikli gençlerin işsizlikle karşılaşma riski, nitelik sahibi olan yaşlılarına göre daha yüksektir. Bazı politikalar ise gençlerin istihdama giden yolunun -istihdamla ilgili- sonraki aşamalarına müdahale etme amacındadır.

Bu araştırmanın amacı, İzmir’de NEET gençlere ilişkin risk faktörlerini ortaya koymak ve yerel şartları da dikkate alarak bu gençlerin sosyoekonomik hayata katılımlarını teşvik edecek politika önerileri geliştirmektir. Bu bağlamda, çalışmada öncelikle NEET olgusuna ilişkin kavramsal çerçeve ve mevcut durum ele alınmış, söz konusu gençlerin eğitim ve istihdam fırsatlarından kopmalarına neden olan faktörler teorik düzeyde analiz edilmiş ve sonrasında nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, iyi uygulama örnekleri ve İzmir’e özgü koşullar değerlendirilerek sorunun çözümüne katkı sunabilecek önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın bir diğer hedefi, İzmir özelinde ortaya konulan ve NEET gençlerin sosyoekonomik hayata katılımlarını teşvik edebilecek politika önerilerinin, sorunun çözümüne ulusal düzeyde de katkı sağlanmasıdır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak İzmir’de faaliyet gösteren gençlerle ilgili çalışan STK’ların, kamu kurum ve kuruluşlarının ve yerel yönetimlerin temsilcileri ile iş dünyasını temsil eden STK’lar ve İzmir ekonomisine yön veren çeşitli sektörleri temsilen işverenler ile odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.

Ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin durumu, geniş kapsamlı etkileri olan karmaşık bir konudur. Bu çalışma, NEET statüsüne katkıda bulunan faktörleri anlama, sektörel ve yerel dinamikleri dikkate alan hedefli müdahalelerin uygulanmasının önemini ortaya koyma, NEET gençleri daha umut verici bir gelecek için güçlendirmeye yönelik bir çabanın ürünüdür. Bu bağlamda, her düzeydeki paydaşların iş birliği yapması ve söz konusu genç bireylerin refahına ve potansiyeline yatırım yapması, gelişmeleri için gereken destek ve fırsatlara sahip olmalarını sağlaması çok önemlidir.



2. Kavramsal Çerçeve

NEET gençler, genel olarak eğitim almamış veya eğitimini yarıda bırakmış, işsiz veya iş arayışında olmayan gençlerdir. Bu bağlamda, kavram, gençlerin eğitim ve işgücü piyasasına katılmama durumunu ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, NEET, *eğitim ve istihdamla ilişkili değil* anlamına gelmektedir. Kavramın ilk kez 1988'de Birleşik Krallıkta sosyal yardımlara ilişkin politika değişiklikleri sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle 16-18 yaş grubundaki gençleri tanımlamak için kullanılmış olan NEET kavramı, başlangıçta işgücü piyasasının ana kategorilerine dahil edilmeyen bireyleri nitelemek üzere kullanılan *statü sıfır (statüsüz)* teriminin yarattığı negatif çağrışım nedeniyle tercih edilmiştir (Furlong, 2006).

NEET kavramının temel unsurlarını açıklamak için aşağıdaki çerçeve kullanılabilir:

- **Eğitimde olmayan (not in education):** Bu kategoriye giren gençler, herhangi bir eğitim programına kayıtlı değildirler. Okulu erken terk etme ve eğitimden ayrılma durumunu tanımlamaktadır. *Eğitimde olmama* durumu, ilköğretimden liseye, mesleki eğitime veya yükseköğretime kadar farklı eğitim seviyelerini kapsamaktadır.
- **İstihdamda olmayan (not in employment):** Bu kategorideki gençler, herhangi bir işte çalışmamakta ve düzenli bir gelir elde etmemektedir. İstihdam dışında olma durumu, işsizlik, iş aramama (işgücüne dahil olmama) veya istihdam edilebilir olmama gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir.
- **Yetiştirmede Olmayan (not in training):** Bu kategoriye giren gençler, herhangi bir mesleki veya teknik eğitim programına katılmamakta; mesleki beceri geliştirme veya işe yönelik/işbaşı eğitim almamaktadır. Bu durum, gençlerin mesleki veya teknik alanlarda yeterli yetkinlik kazanmaması veya işe yönelik becerilerini geliştirmemesi anlamına gelmektedir.

NEET kavramının sınıflandırılmasında farklı yaklaşımların söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, örneğin Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound), 2012 yılında yayımladığı raporda NEET gençleri tanımlamak için *geleneksel tanımla işsizler, müsait olmayanlar, işgücünden kopmuş olanlar, fırsat arayanlar ve gönüllü NEET'ler* şeklinde beş alt kategori belirlemiştir (Eurofound, 2012). Söz konusu çalışmada, ayrıca, *kırılgan NEET'ler (the vulnerable NEETs)* ve *kırılgan olmayan NEET'ler (the non-vulnerable NEETs)* şeklinde iki geniş kategori de tanımlanmıştır. Burada, kırılgan NEET'ler sosyal, kültürel ve beşeri sermayeye sahip olmayan ve marjinalleşme riski taşıyan NEET gençleri; kırılgan olmayan NEET'ler ise beşeri ve sosyal sermayesi yüksek ve marjinalleşme riski daha düşük olan NEET gençleri ifade etmektedir.

Eurofound 2016 yılına ilişkin bir diğer çalışmasında; yaş, eğitim ve istihdam durumu gibi temel göstergeleri kullanarak NEET gençleri yeniden profilemiştir. Eurofound 15-24 yaş aralığındaki NEET gençleri yedi gruba ayıran bu çalışmasında; kısa süreli işsizler, uzun süreli işsizler, aile faktörlerinden dolayı ne işte ne istihdamda olabilenler, umudunu yitirmiş olanlar, yeniden istihdamda giriş yapmaya hazırlananlar, sağlık sorunu yaşayanlar ve diğer nedenlerden dolayı NEET olanlar şeklindeki sınıflandırmayı kullanmıştır (Eurofound, 2016). Çalışmaya göre, İskandinav ve Batı Avrupa ülkelerinde en büyük NEET grubu genellikle kısa süreli işsizlerden oluşurken, Güney Avrupa ve Akdeniz ülkelerinde daha uzun süreli işsizlik deneyimi bulunan NEET gençler ile cesareti kırılmış gençlerin payları daha yüksektir. Diğer taraftan, Doğu Avrupa'da ise aile sorumlulukları NEET olma durumunda daha etkili bir faktör olarak belirlenmiştir.

Bazı çalışmalarda ise NEET gençlerin sınıflandırılmasında aktif ve pasif olma durumlarının ön plana alındığı görülmektedir. Buna göre, aktif NEET gençler, mevcut durumlarını değiştirme niyetinde olan



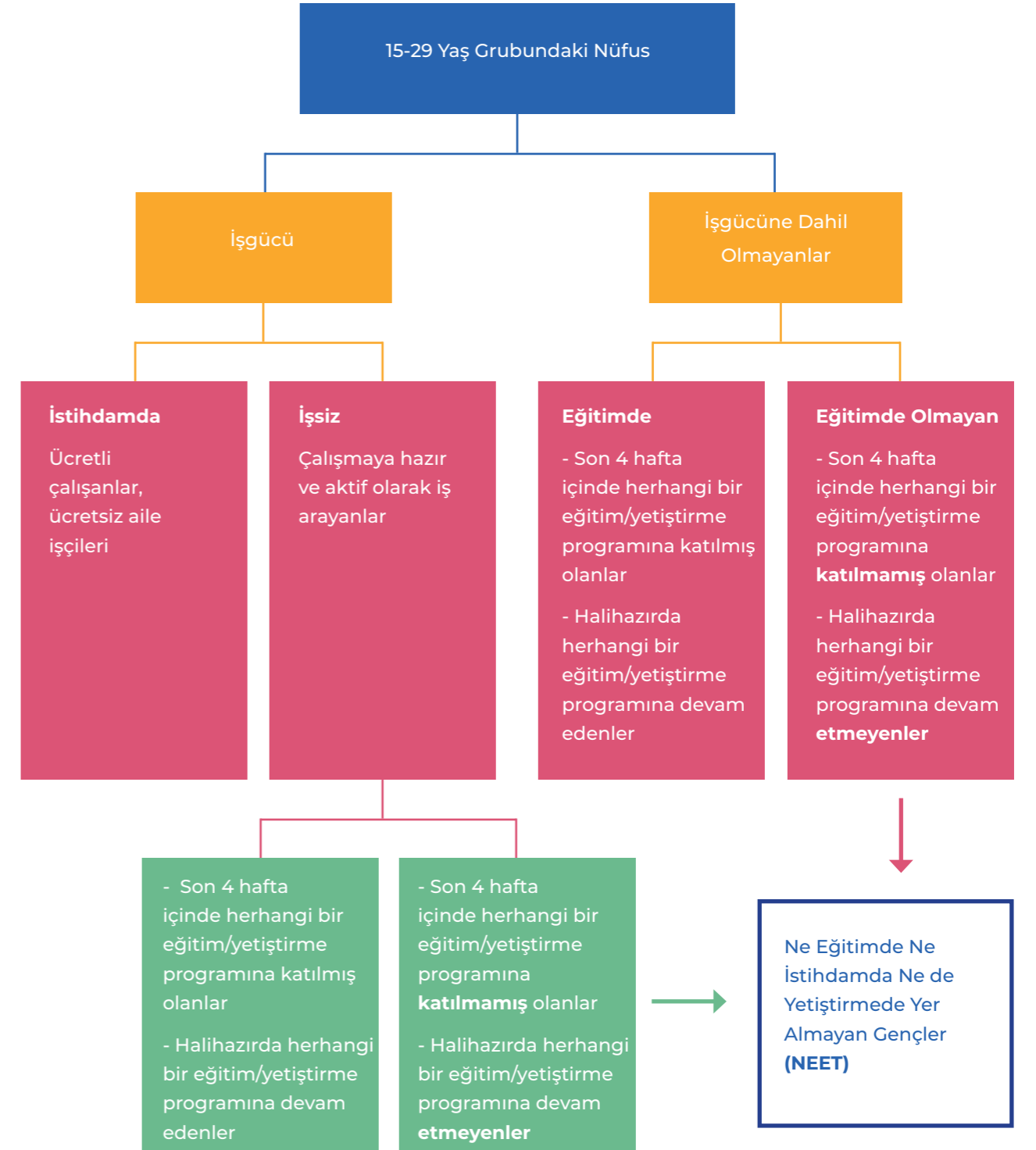
ve bu yönde çaba gösteren bireyleri temsil ederken, pasif NEET gençler mevcut durumlarını değiştirmeye yönelik herhangi bir niyet veya çaba göstermeyen bireyleri ifade etmektedir (Yaşama Dair Vakfı, 2021). Avrupa Komisyonu tarafından gerçekleştirilen bir diğer araştırmada ise NEET gençlerin statülerini değiştirme niyetleri ve isteklerini temel alan üç farklı NEET sınıflandırması söz konusudur. Bunlar; yeni bir iş ya da eğitim fırsatına geçiş sürecinde olan *geçiş dönemindeki NEET gençler (transition NEETs)*, geleceği ilişkin kararsız olan ve motive edilmesi gereken *yüzeydeki NEET gençler (floating NEETs)* ve daha derin sosyal ve davranışsal durumlara bağlı olarak bu statüde bulunan *çekirdek NEET gençlerdir (core NEETs)* (European Commission, 2018).

NEET gençlerin sınıflandırılması açısından daha yenilikçi bir yaklaşım sergileyen bir çalışma, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye ofisi ve Sabancı Vakfı tarafından gerçekleştirilen *Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan Genç Kadınlar: Mevcut Durum ve İhtiyaç Analizi Araştırması*'dır. Söz konusu çalışmada yapılan *kümeleme analizi* ile NEET genç kadınlar iş arama, iş aramama, güvencesiz çalışma gibi durumlardan bağımsız şekilde ev içi roller, sosyal yaşam ve iş yaşamına yönelik algı, tutum ve davranışlara göre altı farklı kümede sınıflandırılmıştır. Bu kümeler; *iş odaklı gelenekseller, küskün gelenekseller, talepkâr gençler, inovatif gençler, memnun gelenekseller* ve *iş odaklı eşitlikçiler* olarak ifade edilmiştir (UNDP Türkiye, 2022).

Diğer taraftan, Şekil 2'de de görüldüğü üzere, NEET kavramının genç işsizliği kapsayan bir boyutunun olmasının yanında işsizlik tanımından temel farklılığı, NEET tanımlamasında iş arayıp aramamanın belirleyici bir eksen olmamasıdır. Daha açık bir anlatımla, bir kişinin işsiz kabul edilebilmesi için halihazırda herhangi bir işte istihdam edilmemekle birlikte, aktif olarak iş arıyor olması koşulu söz konusuyken; bir gencin NEET statüsünü taşıması için mutlaka bir iş arıyor olması gerekmemektedir. Bu bakımdan, örneğin işgücü piyasasına girmeye hazır olmayan ve hatta çeşitli nedenlerle gelecek planları arasında buna yer vermeyen/veremeyen, başka bir ifadeyle işgücü dışındaki gençler de NEET grubun bir parçasıdır (UNDP Türkiye, 2022, s.36).



Şekil 2. NEET Gençlere İlişkin Kavramsal Çerçeve



Kaynak: EFT, *Young people not in employment, education or training (NEET): An overview in ETF partner countries*, 2015, s.10.

NEET kavramı, belirli yaş grubundaki gençleri kapsamaktadır. Bu bakımdan, kavram dünya genelinde farklı ülkelerde farklı istatistiksel tanımlamalara sahiptir. Örneğin, Birleşik Krallık ve Yeni Zelanda'da 16-18 yaş grubundaki bireyler NEET içinde kabul edilirken, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) veri tabanında, söz konusu grup için 15-24 ve 15-29 yaş aralıklarına göre ayrı verilere ulaşmak mümkündür. OECD iki yaş kategorisinde veri paylaşmakla birlikte, esas olarak 15-29 yaş grubuna odaklanmaktadır (OECD, 2018). Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) ise NEET gençler için 15-34 yaş dağılımını sunmaktadır (Eurostat, 2018). İtalya, İspanya ve Meksika'da NEET gençler için 15-29 yaş grubu dikkate alınırken, Japonya ve Güney Kore gibi bazı ülkelerde NEET kavramı sadece işgücü piyasasından dışlanma ile sınırlanmamakta, aynı zamanda toplumsal yaşamdan dışlanmayı da içerecek şekilde genişletmektedir. Bu yaklaşım belirli grupları (örneğin, ev kadınlarını) dışarıda bırakarak 15-34 yaş grubunu NEET kategorisine dâhil etmektedir (Eurofound, 2012). Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Kuzey İrlanda'da NEET nüfusu için 16-24 yaş aralığı; genç işsizliğinin ve NEET gençler oranının görece yüksek olduğu Güney Afrika'da ise 18-24 yaş grubu ön plandadır (Batini, vd., 2017).

Söz konusu açıklamalardan da görüleceği üzere, yaş kriteri ülkeden ülkeye değişmektedir. Bu bakımdan, farklı ülkelerin NEET tanımı üzerinde uzlaşabileceği unsur olması gereken yaş sınırlarının, eğitim ile işgücü piyasası arasındaki geçiş dönemini doğru şekilde tanımlamadığını söylemek mümkündür. Söz konusu farklılık, farklı ülkelerdeki zorunlu eğitim veya ortalama eğitim yılı ile ilişkilidir (Rahmani ve Groot, 2023). Diğer taraftan, sosyo-kültürel farklılıklar da NEET nüfusunun nasıl ölçüldüğü, özellikle de genç kadınların hesaplamalara nasıl dahil edildiği konusunda farklılıklara neden olmaktadır (Maguire, 2021).

Bu çalışmada, ulusal ve uluslararası çalışmaların kapsamı göz önünde bulundurularak NEET gençlerin yaş grubu açısından tanımlanmasında 15-29 yaş grubuna odaklanılması tercih edilmiştir. Çalışmada gerek küresel düzeyde gerekse Türkiye özelinde (Türkiye İstatistik Kurumunun araştırmalarında) genç olarak tanımlanan yaş grubunun 15-24 yaş aralığı olduğu kabul edilmekle birlikte, söz konusu tercihin arkasında yatan nedenler şu şekilde sıralanabilir:

- **İşgücü piyasasına ilk kez giriş yaşının gecikmesi:** Günümüzde gençler, eğitimlerini tamamlamak için daha uzun süreler harcamaktadır ve işgücüne katılma yaşları genellikle gecikmektedir. Yükseköğrenimin genişlemesi ve yeni mezunlar açısından eğitimin iş tecrübesinin ikamesi olarak görülmesi sebebiyle eğitimde geçirilen süreler uzamakta ve bu durum da işgücü piyasasına geçişin ertelenmesine neden olmaktadır.
- **İlk düzenli işe geçiş sürecinde yaşanan zorluklar:** 15-29 yaş aralığı, gençlerin ekonomik bağımsızlık kazanma sürecinde kritik bir dönemi temsil etmektedir. Bu yaş aralığında, gençler eğitimlerini tamamlayıp ilk kez işgücüne katılmaktadır. Ancak ilk işgücü piyasası deneyiminden düzenli ilk işe erişilen zamana kadar geçen süreçte yaşanan zorluklar, güvencesiz, kayıt dışı, geçici çalışma veya uyumsuz eşleşme içinde yer alma (niteliklerin altındaki işlerin kabul edilmesi) gibi *zorunlu* tercihlere yol açabilmektedir. Ayrıca, istihdam olanaklarının sınırlı olması veya istihdam edilebilirliğin artırılması için ek eğitim veya beceri kazanımı gereksinimleri de ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, tanımlanan süreçte yaşanan işgücü piyasasına giriş çıkışları nedeniyle gençlerin daha uzun süreyle (daha ileri yaş grupları itibarıyla) NEET kategorisinde değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Araştırmada 15-29 yaş aralığındaki bireylere odaklanılmasının arka planındaki bir diğer neden, herhangi bir önemli dinamiği ve heterojen bir yapı sergileyen NEET gençlerin karakteristik farklılıklarını gözden kaçırmamaktır. Çalışmanın bir sonraki bölümünde mevcut durumu ortaya koymak üzere yararlanılan istatistiklerde esas olarak 15-29 yaş grubuna odaklanması istense de bazı veritabanlarında NEET gençlere ilişkin istatistikler 15-24 yaş grubu için sunulduğundan, istatistikler aynı şekilde aktarılmıştır.



3. Ne Eğitimde Ne de İstihdamda Olan Gençler için Risk Faktörleri

NEET kavramı, genç işsizlerin önemli bir bölümünü kapsamakla birlikte, bundan daha geniş ve karmaşık bir kavramdır. Bu bakımdan, söz konusu grup, genç işsizlerden daha geniş bir yelpazede ve farklı niteliklerde gençleri içermektedir. NEET olma hali, birçok faktörün etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, heterojen bir yapıya sahiptir. NEET olma, bireysel, ailesel ve çevresel faktörler, eğitime erişim ile ilişkili sorunlar ya da eğitim-istihdam arasındaki uyumsuzluk gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Ayrıca, bazı NEET gençler, düşük akademik başarı, zayıf sosyoekonomik aile geçmişi ya da akran zorbalığı gibi birden fazla dezavantajla karşı karşıya oldukları için daha savunmasızdır (Petrescu, 2020, s.52). NEET olmanın nedenlerinin, başka bir ifadeyle bir durum açısından risk taşıyan faktörlerin incelenmesi, gençlerin karşılaştığı zorluklara daha kapsamlı bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır.

Konuya ilişkin çalışmalar, çok sayıda NEET gencin düşük sosyoekonomik geçmişe sahip olduğunu ve ebeveynlerin eğitim düzeyi ve istihdam durumu gibi ailesel faktörlerin, eğitimde veya istihdamda olma şanslarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Duckworth ve Schoon, 2012; Schoon, 2014; Karyda ve Jenkins, 2018; Caroleo vd., 2020; Pitkanen vd., 2021). Söz konusu gençler, bu nedenlerle genellikle okuldan işgücü piyasasına geçiş sürecinde gerekli destek ve kaynaklardan yoksundur (Sandler vd., 2015).

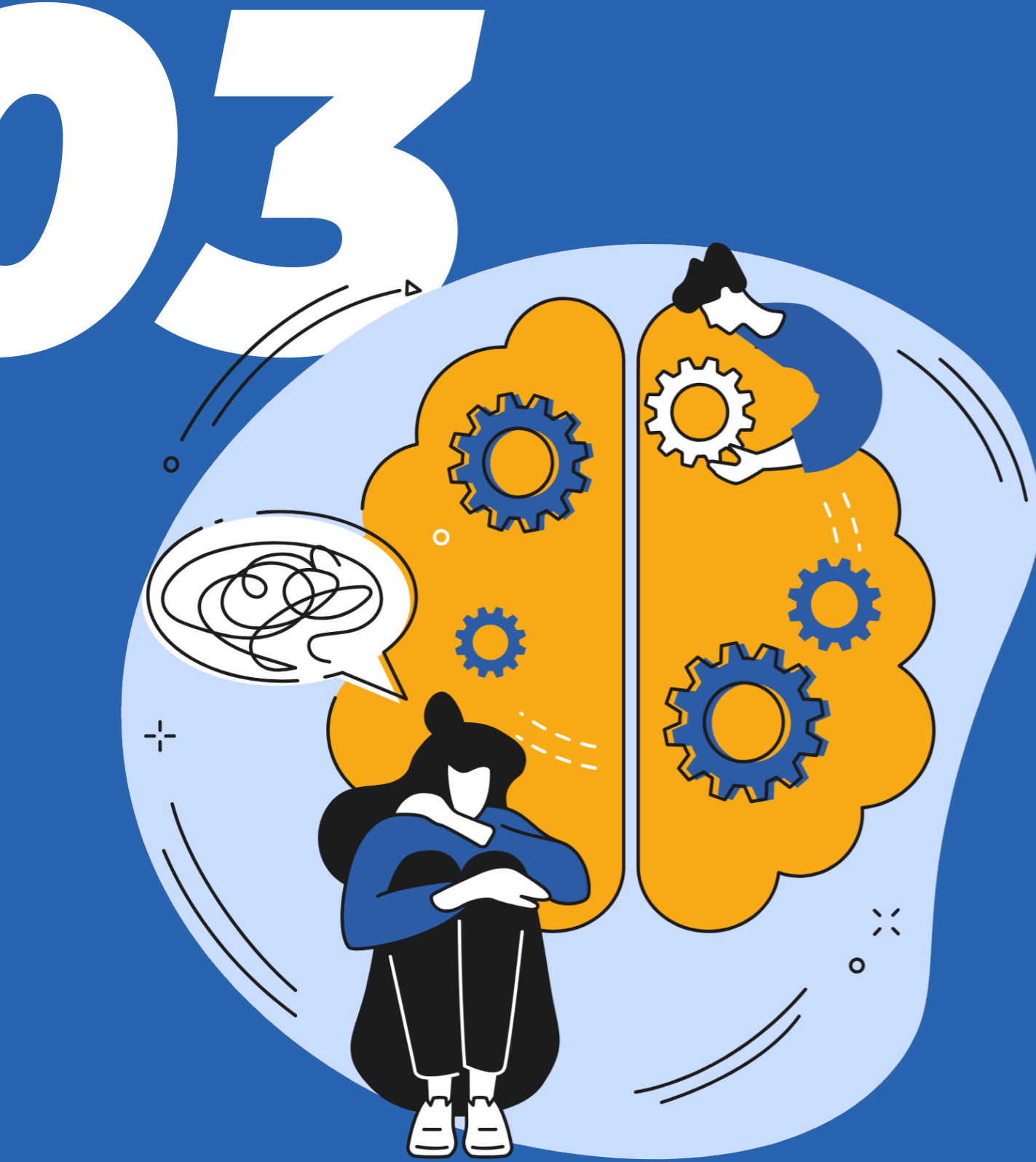
Bazı gençler, işgücüne veya eğitime katılmalarını engelleyen önemli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar, sağlık durumundan veya bakım sorumlulukları gibi aile yapısı ile ilişkili faktörlerden de kay-

naklanabilmektedir (Ose ve Jensen, 2017). Psikolojik faktörler de NEET durumda olma açısından risk unsurudur. Bazı durumlarda, cesaretlerinin kırılması ya da beklentilerin kötüleşmesi nedeniyle gençlerin geçici/kalıcı olarak iş aramaktan vazgeçebildikleri ya da ailevi ve toplumsal baskılar veya kişisel hırs nedeniyle iş aramaya devam edebildikleri görülmektedir (Ylistö, 2018).

Diğer taraftan, günümüz işgücü piyasasında yüksek eğitim seviyelerinin her zaman işsizliğe karşı koruma sağlamadığı ve çok sayıda gencin ilk iş deneyiminden itibaren eksik istihdam² ve güvencesiz işlerle³ karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Bu durum, diploma ile *kanıtlanmış* niteliklere sahip olanların bile anlamlı veya güvenceli bir iş bulmakta zorlandığı şeklindeki işgücü piyasası gerçekliğini ortaya koymaktadır (Chesters ve Wyn, 2019). Bununla birlikte, özellikle erken yetişkinlik döneminde NEET olmak, işgücü piyasasında *yara izi* olarak adlandırılan uzun vadeli dezavantajlara yol açabilmektedir. Söz konusu yara izi etkisi, kişinin hayatının ilerleyen dönemlerinde iş bulma becerisini etkileyebilmektedir (Ralston vd., 2021).

² **Eksik İstihdam:** İşgücünün eğitim, yetenek ve deneyiminin altındaki işlerde veya gönülsüz şekilde haftalık çalışma süresinden daha az sürelerle çalışmasıdır. Buradaki kullanım, uyumsuz eşleşme sorununa vurgu yaparak işgücünün niteliklerinin altındaki işlerde çalışmasını karşılamaktadır.

³ **Güvencesiz İşler:** İşçilerin çalışma koşullarının ve iş ilişkilerinin geleneksel işlerdeki standartlardan sapmasıyla karakterize edilen bir kavramdır. Bu tür işler genellikle düşük ücretler, düşük sosyal koruma, sınırlı iş güvencesi ya da güvencenin olmaması ve sınırlı işçi hakları ile ilişkilidir. Geçici işler, serbest (freelance) çalışma ve kayıt dışı istihdam, güvencesiz işlerin örnekleri arasındadır.



Şekil 3. NEET Gençler için Risk Faktörleri**Bireysel Faktörler**

- Yaş
- Cinsiyet
- Sağlık durumu
- Psikolojik faktörler

Ailesel ve Sosyoekonomik Faktörler

- Hanehalkı büyüklüğü
- Sosyoekonomik geçmiş
- Ebeveynlerin eğitime yaklaşımı ve sosyal destek
- Bakım sorumlulukları

Eğitimin Önündeki Engeller

- Eğitime erişimde yaşanan sorunlar
- Akademik başarı geçmişi
- Erken okul terki

Eğitim-İstihdam Uyumsuzluğu ve Uzun Vadeli Yara İzi

- İşgücü piyasası koşulları
- Genç işsizliği
- Kurumsal düzenlemelerdeki eksiklikler

Çevresel Faktörler

- Sosyal çevre
- Akran etkisi ve dışlanma
- Yaşanılan bölgenin dezavantajlar

3.1. Bireysel Faktörler

NEET olma durumu açısından risk oluşturan bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, sağlık durumu, psikolojik faktörlerdir. Daha önce de üzerinde durulduğu üzere, NEET tanımlamasındaki esas unsurlardan biri yaşıdır. Bu bakımdan, yaşla birlikte NEET oranının yükselme eğiliminde olduğu söylenebilir. Avrupa Eğitim Vakfı'nın (ETF) analizlerine göre (2015), en genç yaş grubunda (15-19) eğitime devam eğilimi yüksek olduğundan, en düşük NEET oranı bu yaş grubu için söz konusudur. Diğer taraftan, gençlerin lise eğitimini tamamladıkları bir dönem olan 20-24 yaş grubunda NEET oranlarında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, daha yüksek eğitim seviyelerine devam edenlerin çoğu ya yükseköğretime başlamakta ya da yükseköğretimi bitirmektedir.

ETF'nin araştırmasında NEET oranındaki önemli bir artışın yetişkin genç olarak tanımlanabilecek grupta (25-29 yaş) olduğu ortaya konulmuştur (European Training Foundation, 2015). Yüksek eğitilmiş gençlerin okuldan işe geçişte yaşadıkları sorunlar, bu durumun nedenleri arasındadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ana eğilim, işsizlik döneminde ailelerinin sosyal desteği de fazla olan eğitilmiş gençlerin özel sektöre göre daha yüksek iş güvencesi sunan kamu sektöründe iş bulma beklentisi içinde olmasıdır. Bu durum da NEET statüsünde geçirilen süreyi etkileyebilmektedir. Bu anlamda, çok sayıda ülkede devletin işveren rolü azalıyor olsa da kamu sektöründe iyi bir iş pozisyonu elde etme umudu gençlerin tutumlarını yönlendirmeye devam etmektedir (European Training Foundation, 2015). Söz konusu durumda, böyle bir fırsatın ortaya çıkmasını bekleyen iş aramanın gönüllü olarak askıya alındığı söylenebilir.

Öte yandan, genç kadınlar genç erkeklerle kıyasla daha yüksek NEET riski taşımaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasına yol açan faktörler çeşitlenmekle birlikte, toplumsal normların şekillendiği bakım sorumluluğunun ve kadınlara sunulan istihdam olanaklarının niteliğinin genel olarak düşük olması temel etkindir (ILO, 2023). NEET statüsünün bakım sorumluluklarıyla yakından ilişkili olması da kadınların daha yüksek risk taşımalarının nedenlerinden biridir. Çocukları ve/veya diğer akrabaları için bakım sorumlulukları olan (ve bu nedenle iş gücü piyasa-

sında gelir elde edebileceği bir işte çalışmayan veya eğitim almayan) genç kadınlar, NEET gençler kategorisindedir (European Training Foundation, 2015, s.24). Ayrıca, bakım sorumluluklarının karşılanmasında kadınların üstlendiği orantısız yük, genel olarak kadınların iş gücüne katılmasını ve istihdamda tutunmasını da olumsuz yönde etkilemektedir.

NEET statüsünün genç kadınlar arasında daha yaygın bir durum olması bakımından üzerinde durulması gereken önemli bir husus da bu durumun taşıdığı *süreklilik*dir. Daha açık bir ifadeyle, bugün NEET statüsünde olan gençlerin, gelecekte NEET olma olasılığı da daha yüksektir (ILO, 2023, s.62). Bu anlamda, ILO (2023) tarafından yapılan 15-24 yaş grubundaki NEET oranlarını on yıl sonraki 25-34 yaş grubundaki NEET oranlarıyla karşılaştırmada, NEET statüsünün kalıcılığı ortaya konulmuştur. ILO çalışmasına göre, söz konusu ilişki genç kadınlar için genç erkeklerle kıyasla daha güçlüdür ve NEET statüsü genç kadınlar için genç erkeklerden daha kalıcı bir durumdur (ILO, 2023, s.63).

NEET olma riski açısından üzerinde durulması gereken bir diğer faktör, sağlık durumudur. Bu bakımdan, engellilik ve sağlık sorunları, böyle bir sorunu olmayan gençlere göre NEET olma olasılığını %40 artırmaktadır (Petrescu vd., 2020, s.52). Bununla birlikte, göçmen gençler yerel gençlere kıyasla daha yüksek NEET riski taşımaktadır.

Psikolojik faktörler açısından benlik algısı ve özgüven yetersizliği ile ekonomik ve sosyal değişikliklere uyum sağlama becerisini desteklemeyen kişisel özellikler, beklentilerin şekillenmesi ve dolayısıyla NEET olma statüsü açısından güçlü bir risk faktörü olabilir (Nardi vd., 2015; Rahman, 2006). NEET olma durumuna neden olan bir faktör de genç bireyin işgücü piyasasından ve eğitimden dışlanma durumundaki *gönüllülük* halidir (Petrescu vd., 2020, s.35). Bu durum, eğitime devam etmemeye ilişkin bireysel tercihler ve/veya işe yönelik tutumu açısından gönüllü olarak çalışmama şeklinde ortaya çıkabilmektedir.

Diğer taraftan, NEET statüsü, cesaretin kırılmasına ve sosyal dışlanmaya yol açan umut eksikliğinden de etkilenmektedir (Odoardi, 2020). İş arayan genç-

lerin yüzlerine kapatılan kapılar veya olumlu ya da olumsuz şekilde geri dönülmeyen iş başvuruları, ümitsizliği besleyerek ve iş aramaya ilişkin motivasyonsuzluğu artırarak NEET durumunun *içinden çıkılması zor bir kısır döngü* haline gelmesine neden olabilmektedir (Petrescu vd., 2020, s.36).

3.2. Ailesel ve Sosyoekonomik Faktörler

NEET riski, aile yapısı ve sosyoekonomik geçmiş ile doğrudan ilişkilidir. Bu bakımdan, hanehalkı büyüklüğü, zayıf sosyoekonomik geçmişi temsil eden düşük hane geliri, ebeveynlerin kendi deneyimleri ve eğitime yaklaşımları ile bakım sorumlulukları, NEET statüsü üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İlk olarak, çok çocuklu hanelerde, toplumsal cinsiyetçi rollerin de etkisiyle erkek çocukların eğitimini önceleleyen cinsiyete dayalı eğitim kararları, kadınların eğitime erişimini erkeklere kıyasla daha fazla etkilemektedir (Rankin ve Aytaç, 2006). Bu bakımdan, kız çocukların eğitime devam etmeleri yerine küçük kardeşlerinin bakımını üstlendikleri ve annelerine yardımcı olarak veya doğrudan ev işleri ile ilgilendikleri görülebilmektedir. Bu tür sorumluluklar, genç kadınlar açısından eğitim ve istihdam fırsatlarından *zaman çalmaktadır*.

Zayıf sosyoekonomik geçmişe sahip hanelerde, istikrarlı bir gelire sahip olmama veya az sayıda kişi tarafından kazanılan gelirin daha fazla aile ferdi arasında paylaşılması zorunluluğu, genç bireylerin eğitime katılma kararlarını ve istihdam arayışlarını etkilemektedir. Bununla birlikte, geniş hanelerde çocuk sayısının fazla olması hanenin eğitim masrafları ile baş edebilmesini de zorlaştırmaktadır. Özellikle yoksul ve çok sorunlu hanelerde hanehalkı temel ihtiyaçlarını karşılamak için çocukların katkısına da ihtiyaç duyduğundan, gençler erken yaşlarda eğitimi terk etmekte ve ailenin geçimine katkı sunmak üzere işgücü piyasasına çıkmaktadır (Simmons ve Thompson, 2011). Bu durum, genellikle güvencesiz istihdam biçimlerinde gerçekleşmektedir. Buna karşılık, daha yüksek gelir düzeyine sahip hanelerde çocukların eğitimlerine ve dolayısıyla gelecekteki istihdam fırsatlarına daha fazla yatırım yapılmaktadır. Bu da NEET olma riskini azaltabilmektedir.

Ebeveynlerin eğitim düzeyleri genel olarak, çocuklarının eğitim ve istihdam olanaklarına olan erişimini etkilemektedir. Eğitim düzeyi düşük olan ve eğitime

karşı ilgisiz olan ailelerin çocuklarının, eğitim ve istihdam fırsatlarına sahip olma olasılığı daha sınırlıdır. Ebeveynlerin eğitim düzeyindeki yetersizlik, ergenlerin ve gençlerin akademik başarı düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Lüküslü ve Çelik, 2021, s.9). Bu bakımdan, eğitim seviyesi yüksek ebeveynlere sahip çocuklar, genellikle daha fazla destek ve kaynağa erişebilir, öğrenme süreçlerinde ebeveynlerinden destek alabilir. NEET statüsünün nedenlerine ilişkin araştırmalar kapsamında çoğu zaman bireysel tercihler şeklinde ortaya çıkan okulu bırakma yönündeki kararların, -gerçekte- büyük ölçüde akademik başarı konusunda yaşanan sorunlar, yetersiz ebeveyn desteği, dersi anlamada güçlük çekilmesi ve okula aidiyet hissedilmemesi gibi unsurlarla ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Lüküslü ve Çelik, 2021, s.10). Öyle ki, eğitim düzeyi düşük ailelerde büyüyen gençler eğitimin önemini anlamayabilmekte, eğitimi ciddiye almayabilmekte ve dolayısıyla eğitimini sürdürmeye istekli olmayabilmektedir.

Ebeveynler ve ergenler/gençler arasındaki ilişkiler, ebeveyn davranışları ve ebeveynler tarafından sunulan destek ağları ile ev ortamı, ergenlerin ve gençlerin NEET olma riski ile ilişkili diğer faktörlerdir. Eğitim sistemi içinde başarıya giden yolun *uzun* ve *sancılı* olduğu düşünüldüğünde eğitim yetersizliği sebebiyle ebeveyn desteğinin eksik olması da gençlerin kendilerini *güvensiz* hissetmelerine yol açabilmektedir. Bu bakımdan, gençlerin ebeveynleriyle iyi ilişkilere *güvenebilmesi* durumunda, başkalarına ve geleceğe karşı daha güvenli oldukları söylenebilir (Petrescu vd., 2020, s.39).

Evli ve çocuk sahibi olmak, başka bir ifadeyle bakım sorumlulukları, NEET grubuna dahil olma riskini önemli düzeyde etkilemektedir (NEETSinACTION, 2019). Bu husus, NEET statüsünün kadınlar arasında daha yaygın gözlenen bir durum olmasının temel nedenlerinden biridir. Annelik, çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımı ve diğer ev içi sorumlulukların üstle-

nilmesi nedeniyle kadınlar arasında NEET olma hali daha yaygındır. Eurofound tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, aynı yaş grubunda anne olan kadınların NEET oranlarının ebeveynleri ile yaşayan ve çocuğu olmayan kadınlara göre önemli ölçüde yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Eurofound, 2012). Özellikle çocuk bakımının karşılanabilir veya ulaşılabılır maliyette olmaması halinde, yükseköğretim mezunu kadınlar dahi kariyerlerine ara vermek zorunda kalmakta ve işgücü piyasasından çekilmektedir. Bakım sorumlulukları, tam zamanlı bir işte çalışmada olduğu gibi, eğitim ya da yetiştirme programına katılma konusunda da zorluk yaratmaktadır.

3.3. Eğitimin Önündeki Engeller

NEET riski açısından, eğitime erişimin sınırlı olması, erken okul terki ve akademik başarı geçmişi gibi faktörler de etkilidir. Düşük eğitim seviyesi, NEET statüsünü temsil eden yaş grubu içinde özellikle 15-24 yaş grubunu etkileyen önemli bir faktördür (Kılıç, 2014). Bu bakımdan, ortaöğretim mezunu gençlerin NEET olma riski, ilköğretim eğitimi almış olanlara; yükseköğretim mezunu olanların ise ortaöğretim mezunlarına kıyasla önemli ölçüde daha düşük olduğu görülmektedir (NEETSinACTION, 2019).

NEET statüsü açısından en yüksek riski oluşturan bir diğer faktör erken okul terkidir. Erken okul terki, kavramsal olarak en fazla zorunlu ortaöğretimi tamamlamış ve zorunlu ortaöğretim sonrası eğitim veya öğretime devam etmeyen 18-24 yaş arası gençleri tanımlamaktadır (Carrasco vd., 2021). Bu tanım, zorunlu eğitimin işgücü piyasasına başarılı bir giriş yapmak için gereken yeterlilikleri sağlamada başarısız olması anlamına gelmektedir. Okuldan erken ayrılmanın işsizlik, sosyal dışlanma, yoksulluk ve kötü sağlık koşulları gibi sonuçları söz konusudur (Jimereson vd., 2000).

Okuldan erken ayrılma sorununu etkileyen önemli faktörlerden biri eğitim eşitsizlikleridir. Bu eşitsizlikler, sadece okulun iç ortamıyla değil, daha geniş sosyal, ekonomik ve kültürel arka planla ilgilidir (Ross ve Leathwood, 2013). Bu bakımdan, bazı gençlerin eğitim ve öğretimi erken bırakmasının nedenleri; kişisel veya ailevi sorunlar, öğrenme güçlükleri, kırılabilir sosyoekonomik durum, okul iklimi ve öğretmen-öğrenci ilişkileri ile akran ilişkileri ve zorbalığı

şeklinde. Okul kaynakları ve sosyal sermayeye ilişkin etkileşimler, öğretmenlerle iyi ilişkiler içinde olma gibi faktörler özellikle okul devam etme istekliliğini, dolayısıyla erken okul terki ve akademik başarı düzeyini etkilemektedir.

3.4. Eğitim-İstihdam Uyumsuzluğu ve Uzun Vadeli Yara İzi

Gençlerin işgücü piyasasına girdikleri dönemdeki koşullar, istihdama erişim imkanlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Gençlerin işgücü piyasası sonuçlarını etkileyen çeşitli faktörlerin etkileri üzerine yapılan çalışmalarda toplam talepteki azalma nedeniyle ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde genç işsizliğinin diğer yaş gruplarındaki işsizlikle karşılaştırıldığında daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bakımdan, genç istihdamının kriz dönemlerinde mevcut iş sayısındaki düşüşe daha fazla tepki verdiğini söylemek mümkündür.

Gençlerin kariyerlerinin daha başlangıcında uzun süre işsizlikle karşı karşıya kalması, hayal kırıklığı, umutsuzluk ve güvensizlik yaratabilmekte, dolayısıyla işgücünde kalmaya devam edip etmeme kararı üzerinde önemli bir etki yaratabilmektedir (Kurnaz-Baltacı, 2020, s.124). Uzun süre iş aradıktan sonra ümidi kırılan gençler, boşuna çaba harcamak yerine iş aramayı tamamen durdurmayı tercih edebilmektedir. Bu bakımdan, işgücü piyasasına giriş döneminde yaşanan uzun süreli işsizlik deneyimi gençler açısından kalıcı bir hasara yol açmaktadır (Schewitzer ve Smith, 1974, s.250; Tolgay ve Çakır, 2022, s.1697). Böyle bir durumda gençler, boşa zaman geçirmeyi veya atıl kalmayı seçebilmektedir (Çetinkaya, 2010, s.48). İşgücü piyasasının dışında kalma kararı, NEET statüsünden çıkışın bir bileşeni olan *istihdamda yer alma* olasılığını ortadan kaldırmaktadır.

NEET olma olasılığı üzerinde etki eden işgücü piyasası temelli faktörler, aslında genç işsizliğinin nedenleri ile doğrudan ilişkilidir. Bu bakımdan, gençlerin iş tecrübelerinin yetersiz olması (Günay ve Yaylagülü, 2022; Kılıç, 2014), okuldan işe geçişte yaşanan zorluklar, işgücü piyasasına ilişkin bilgi düzeylerinin, kişisel ve sosyal ağları ile iş arama becerilerinin sınırlı olması gibi genç işsizliğinin nedenleri arasında sayılan faktörler de NEET statüsüne geçiş açısından riski artırmaktadır.

Gençlerin NEET durumuna düşmesinin bir diğer nedeni, uyumsuz eşleşmelerdir. Pek çok genç, geçmiştekinden farklı şekilde üniversite diploması ile bugün niteliklerine uygun bir iş sahibi olmayı garanti edememektedir. Uyumsuz eşleşme, bireylerin eğitim düzeyleri ile yaptıkları işlerin uyumlu olmaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Kurnaz, 2015, s.87). Okuldan işgücü piyasasına geçiş sürecinde -işverenler tarafından büyük önem atfedilen iş tecrübesinin yetersiz olmasının da etkisiyle- gençler genellikle daha düşük beceri gerektiren işleri kabul ederek pratik deneyim kazanmaya çalışmaktadır. Uyumsuz eşleşme, eğitim sistemlerinin değişen beceri taleplerine yanıt vermede çok sayıda zorlukla karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır (ETF, 2022). Yüksek işsizlik seviyeleri ve işgücü piyasasındaki sınırlı fırsatlar, özellikle yüksek eğitilmiş bireyleri bu tür pozisyonları kabul etmeye zorlamaktadır. Bununla birlikte, işgücü piyasasında nitelik düzeyinin altındaki bir işte çalışmadan kaynaklanan düşük gelir, motivasyon kaybı, işe aidiyetin düşük olması ve kişisel memnuniyetsizlik hali gençlerin işten uzaklaşmasına ve işten ayrılarak işgücünün dışına çıkmasına yol açabilmektedir.

Diğer taraftan, genç işsizliği ve NEET sorununun çözümüne odaklanan kurumsal düzenlemelerin varlığı ve etkinliği de işgücü piyasası dinamikleri çerçevesinde değerlendirilebilecek bir diğer faktördür. Bu anlamda, okuldan işe geçiş sistemlerinin etkinliği, işgücü piyasası düzenlemeleri ve işgücü piyasası esnekliği gibi kurumsal faktörler gençler arasında işsizlik sürelerinin uzunluğunu ve deneyim boşluklarını etkileyebilmektedir (Caroleo vd., 2020; Zimmermann vd., 2013). Dolayısıyla, özellikle genç istihdamının desteklenmesine yönelik aktif işgücü piyasası politikalarının yanı sıra özellikle NEET gençlere spesifik olarak odaklanan iş ve meslek danışmalığı hizmetleri, profilleme çalışmaları, bireyselleştirilmiş mesleki rehberlik ve kariyer yönlendirme hizmetleri gibi politika tedbirlerinin varlığı son derece önemlidir.

3.5. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörlere yönelik kişisel baş etme stratejilerine sahip olma düzeyindeki yetersizlik de NEET olma riskinin artmasıyla ilişkilidir. Bu bakımdan öne çıkan faktörler; okuldaki akran grubundan sosyal dışlanma ile hem okul içinde hem de dışarıda saldırgan davranışlara maruz kalmadır (Karyda ve Jenkins, 2018; Karyda, 2020). Akran grubundan dışlanma, zorbalık, öğretmenler ve arkadaşlarla zayıf ilişkiler, duygusal ve sosyal destek eksikliği gibi olumsuz okul deneyimleri, gençlerin bir üst eğitim seviyesine geçişini zorlaştırabilmektedir (Callanan ve Morrell, 2011, s.22; Copps ve Keen, 2009, s.9; Seddon vd., 2012).

Diğer taraftan, kırsal veya merkeze uzak bir yerleşim bölgesinde veya suç oranının yüksek olduğu bir mahallede yaşamak gibi yaşanan bölgeye ilişkin dezavantajlar da NEET olma riskini artırmaktadır. Öyle ki, NEET oranları, kırsal alanlarda kentsel alanlara kıyasla çok daha yüksektir (ILO, 2023). Kırsal alanlarda eğitim ve istihdam olanakları daha sınırlı olabilmektedir. Bu bölgelerde, kamusal hizmetlere daha zor erişim sağlanmakta, özellikle coğrafi erişim açısından merkeze uzaklık ve ulaşım imkanlarının sınırlı olması nedeniyle uygun eğitim kurumlarına ve iş fırsatlarına erişim olumsuz yönde etkilenmektedir.

Yaşanılan bölgenin dezavantajları ile yakından ilişkili olan bir diğer husus da maddi zorlukların da etkisiyle kötü koşullardaki barınma ortamı ve yüksek riskli konut durumunun NEET olma potansiyeli taşıyan gencin sağlık durumu, esenlik hali ve eğitimdeki başarıları üzerindeki etkileridir (Duckworth ve Schoon, 2012; Tamesberger ve Bacher, 2014). Ayrıca, NEET gençler arasında yaygın olan düşük öz yeterliliğe sahip olma hali, kırsal kesimdeki NEET'lerde daha belirgindir (Petrescu vd., 2020, s.40). Kırsal kesimde yaşayan NEET gençler, düşük hane gelirleri sebebiyle çoğunlukla işgücü piyasasına erken yaşta girmekte ancak mevsimlik, güvencesiz ve geçici faaliyetlerde bulunmaktadır. Kırsal NEET gençler, kentsel NEET gençlere kıyasla daha düşük eğitim ve mesleki niteliklere, daha düşük hane gelirlerine ve daha fazla aile bağımlılığına sahiptir (Petrescu vd., 2020, s.40).



4. Mevcut Durum

Bu bölümde NEET gençlere ilişkin istatistikler öncelikle küresel düzeyde değerlendirilecek, sonrasında Türkiye'ye ilişkin NEET görünümü aktarılacak ve son olarak İzmir'e ilişkin iş gücü piyasası verileri baz alınarak mevcut durum ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

4.1. Küresel Görünüm

NEET gençler, dünya genelinde toplum ve ekonomiler üzerindeki yaygın etkileri nedeniyle küresel bir sorun olarak kabul edilebilir. Öyle ki, NEET statüsü, küresel düzeyde sosyal ve ekonomik sistemler üzerinde ciddi etkileri olan daha geniş bir genç istihdam krizine işaret etmektedir. Eğitim, işgücü piyasaları ve sosyal politikalar da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda, işgücü piyasasına erişimleri sınırlı olan gençlerin sorunlarına ve işgücüne katılımlarına odaklanmak önemlidir. Özellikle edinilen beceriler ile ihtiyaç duyulan beceriler arasındaki ilişkide bir kopukluğun söz konusu olduğu bugünün işgücü piyasasının karşı karşıya olduğu yeni meydan okumalar düşünüldüğünde bu sorunun çözümünü birincil olarak hedef alan politikalar kritik önem taşımaktadır. Bu bağlamda, işgücü piyasalarını dönüştürme potansiyeline sahip yeşil ve dijital dönüşüm, yeni iş fırsatları yaratırken, aynı zamanda bazı iş rollerinin dönüşümünü veya yok oluşunu beraberinde getirecektir. İşgücü piyasasının bu değişikliklere uyum sağlaması, kapsamlı eğitim ve yeniden eğitim programları, beceri geliştirme stratejileri ve sosyal koruma önlemlerini gerektirmektedir.

İşgücü piyasalarında derin ve kalıcı etkilere yol açması beklenen yeşil ve dijital dönüşüm (ikiz dönüşüm), işgücü talebi, istihdamın niteliği ve beceri gereksinimleri açısından önemli değişikliklere neden olmaktadır. Bu bağlamda, ILO verilerine göre yeşil dönüşüm, Avrupa Birliği'nde 2000 ile 2017 yılları arasında %32'lik bir istihdam artışına neden olmuştur ve 2030 yılına kadar da küresel düzeyde 24 milyon yeşil iş yaratması beklenmektedir (ILO, 2018).

Yeşil dönüşümün işgücü piyasasına bir diğer yansıması, becerilerin yeniden yapılandırılmasına ilişkindir. Öyle ki, Cedefop (2021) da yeşil dönüşümün beceri talebinde ve işgücü piyasası yapısında teknolojik dönüşümün neden olduğu kadar belirgin bir değişikliğe yol açacağını ileri sürmektedir. Aslında her iki dönüşüm birbirini tetiklemektedir. Yeşil dönüşümün gerektirdiği yeşil beceri seti, mevcut işgücünün yeniden eğitilmesi ve geliştirilmesi ihtiyacını da beraberinde getirmektedir. Bu bakımdan, çevre bilinci, sürdürülebilirlik prensipleri ve yeşil teknolojiler konusunda bilgi, giderek daha değerli hale gelmektedir.

İşgücü piyasaları açısından üzerinde durulması gereken bir diğer önemli olgu, dijitalleşmedir. Dijital dönüşüm, bazı geleneksel iş rollerinin otomatikleştirilmesine yol açarken, dijital becerileri gerektiren yeni rollerin ortaya çıkmasına da neden olmaktadır. Özellikle, yazılım geliştirme, veri analizi, siber güvenlik ve dijital pazarlama gibi alanlarda yüksek talep söz konusudur. Mevcut çalışmalar teknolojik değişimin önümüzdeki yıllarda mesleki yapıyı ciddi şekilde etkileyeceğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, yaklaşık her dört çalışandan birinin iş değiştirmesi beklenmektedir ve her on çalışandan altısının önümüzdeki beş yıl içinde mevcut pozisyonlarını korumak için becerilerini geliştirmeleri gerekecektir (WEF, 2023).

Dijitalleşmenin üretkenliği artırma ve toplumsal refahı iyileştirme konusunda önemli bir potansiyel sunduğu açıktır. Ancak dijital geçişin ve işin geleceğinin tüm bireyler için kapsayıcı olup olmayacağına ilişkin endişeler de söz konusudur (OECD, 2019). Bu anlamda, dijital dönüşümün işgücü piyasasına olumsuz bir yansıması becerilerdeki polarizasyondur. Dijital becerilere sahip olmayan işgücü, iş piyasasında dezavantajlı hale gelebilecek ve bu durum da beceriler kapsamında bir polarizasyona yol açarak eğitim düzeyi düşük bireylerin işsizlik riskini daha da artıracaktır.



Diğer taraftan, özellikle daha az gelişmiş ekonomilerde veya ekonomik durgunluk ve COVID-19 salgınının henüz ortadan kalkmamış olan etkileri düşünüldüğünde, NEET durumu dezavantajlı geçmişe sahip gençler arasında daha da kötüleşmekte ve genellikle genç kadınları orantısız bir şekilde etkilemektedir. Bu eşitsizlikler, yoksulluk ve dışlanma döngülerini sürdüren daha geniş sistemik eşitsizlikleri yansıtmakta ve NEET olgusunu uluslararası kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği gündemi açısından kilit bir konu haline getirmektedir (Kiss, Fotheringham ve Quilan-Davidson, 2021). Bu bağlamda, NEET sorununun, özellikle 2008 ekonomik krizi ve COVID-19 salgını gibi küresel krizlerin ardından daha da büyümesi, gençlerin anlamlı istihdam ve eğitim fırsatlarına erişimini etkileyen politikaların daha fazla ele alınmasını gerektirmektedir.

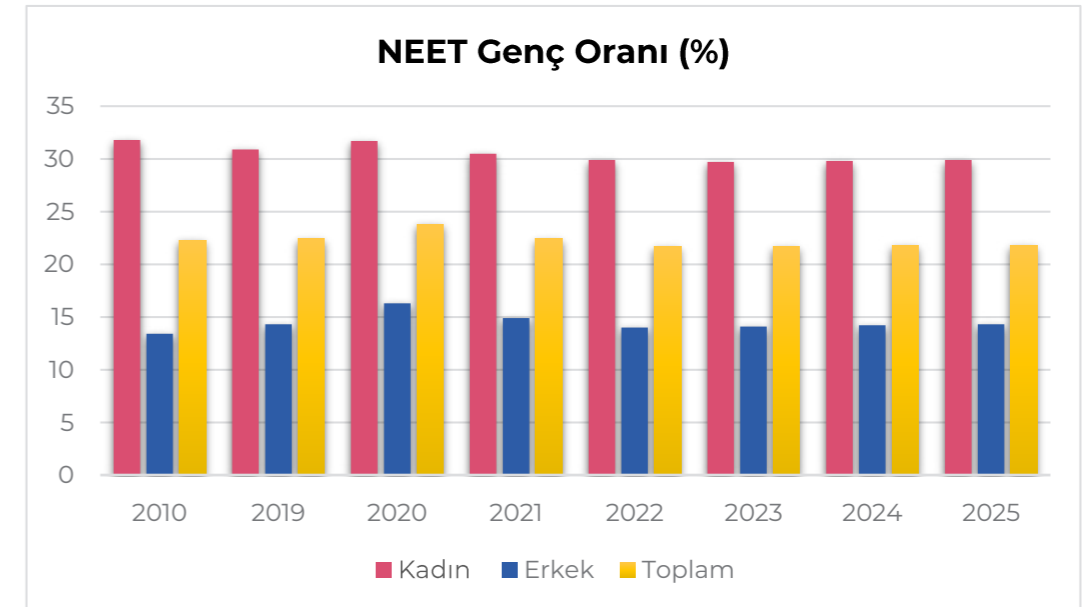
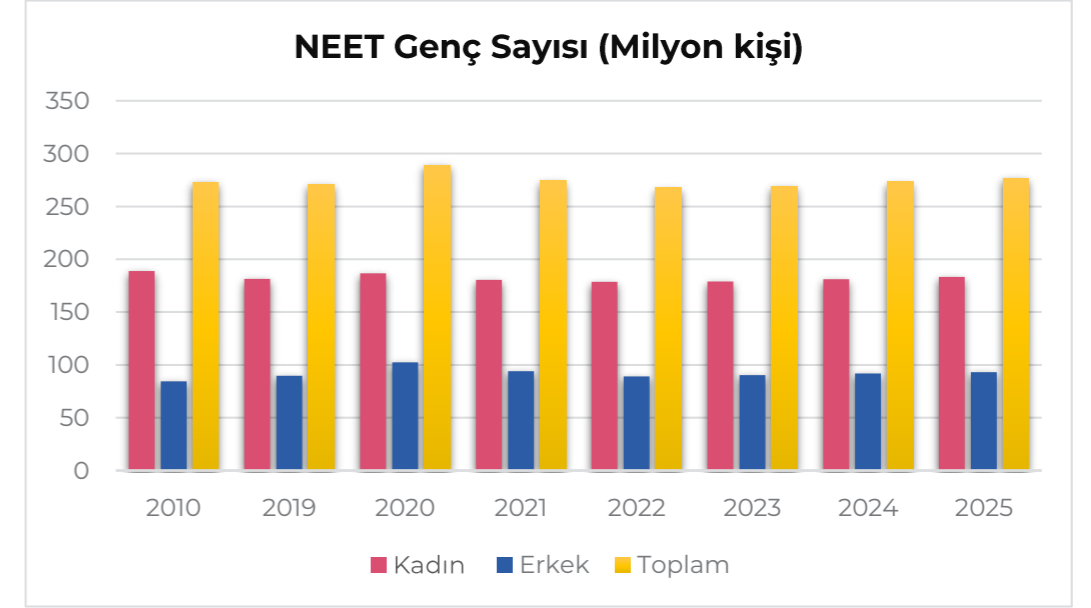
NEET statüsü genellikle ekonomik hareketsizlik, sosyal dışlanma ve ruh sağlığı sorunları gibi uzun vadeli olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu etkiler, ekonomik üretkenliği, sosyal uyumu ve sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini etkileyerek bireysel yaşamların ötesine uzanmaktadır. Sorunun küresel boyutu, engelleri azaltabilecek ve tüm gençler için eğitim ve istihdama giden yolları sağlayabilecek kapsamlı ve kapsayıcı sosyal politikalara duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır (Holte, Swart ve Hiilamo, 2018). Öyle ki, NEET oranının düşürülmesi 2015 yılında Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından SKA-8: *İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme* kapsamındaki hedeflere dâhil edilmiş ve düzenli olarak takip edilmesine karar verilmiştir.

Tablo 1'de de görüldüğü üzere, ILO tahminlerine göre, 15-24 yaş grubunda NEET oranı küresel düzeyde 2023 yılı itibarıyla %21,7'dir. 2020 yılında NEET oranında yaşanan artış büyük ölçüde COVID-19 salgınından kaynaklanmaktadır. 2023 yılı için NEET statüsünde olan genç kadın ve erkeklerin oranı sırasıyla %29,7 ve %14,1'dir. Bu oranlar, NEET gençler açısından cinsiyetler arası farklılıkların olduğunu göstermektedir. Genç kadınlar için NEET oranı, genellikle erkeklerden daha yüksektir.

Tablo 1. Küresel Düzeyde NEET Gençlerin Oranı, 15-24 Yaş Grubu

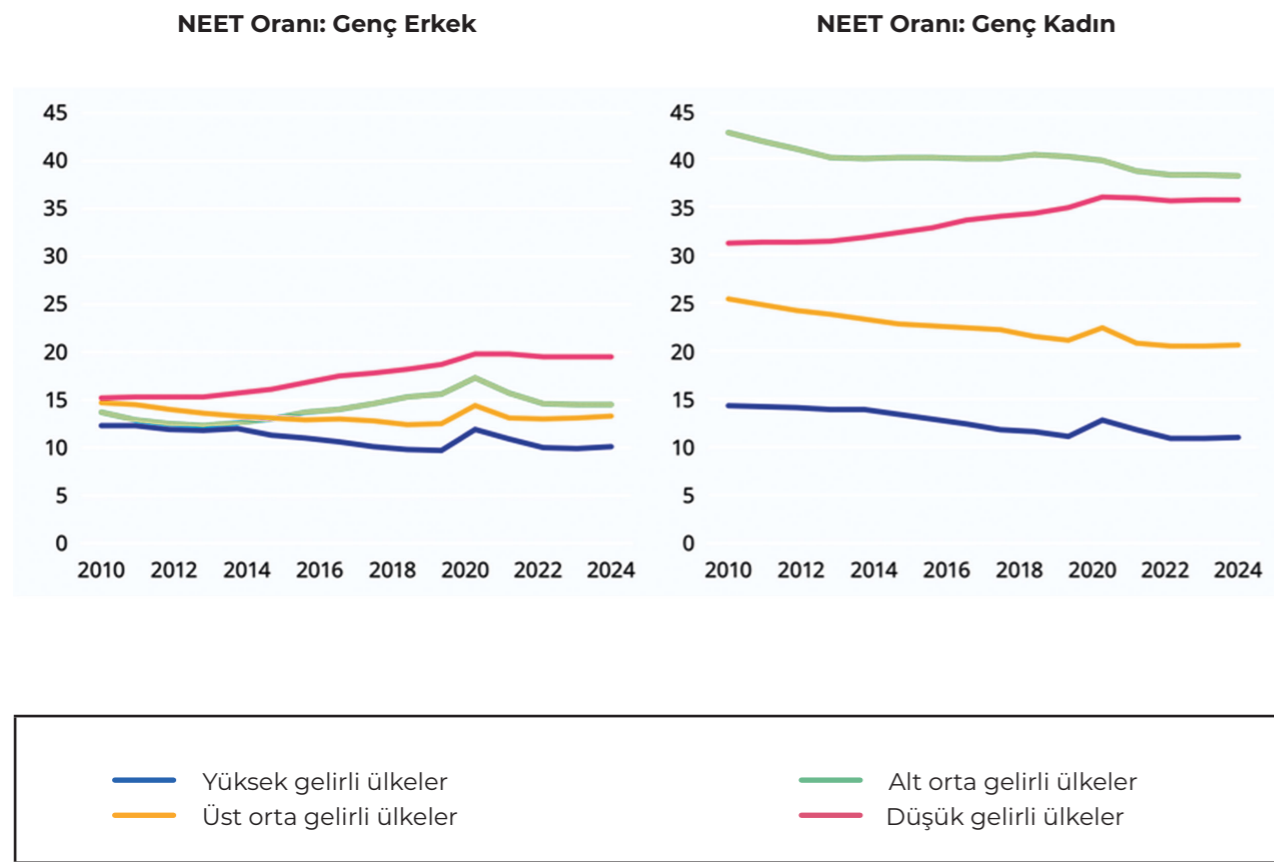
NEET Genç Sayısı (Milyon kişi)								
	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kadın	188,8	181,3	186,7	180,4	178,5	178,9	181,2	183,2
Erkek	84,3	89,7	102,5	93,9	89,2	90,2	92	93,2
Toplam	273,1	271	289,2	274,3	267,6	269,1	273,2	276,4

NEET Genç Oranı (%)								
	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kadın	31,8	30,9	31,7	30,5	29,9	29,7	29,8	29,9
Erkek	13,4	14,3	16,3	14,9	14	14,1	14,2	14,3
Toplam	22,3	22,4	23,8	22,4	21,7	21,7	21,8	21,8



ILO verileri, farklı gelir düzeylerine sahip ülkeler açısından değerlendirildiğinde, cinsiyetler arasındaki farklılığın tüm gelir düzeylerinde devam etmekle birlikte, alt orta gelirli ülkeler ile düşük gelirli ülkeler açısından daha büyük olduğu görülmektedir. Düşük ve orta gelirli ülkelerdeki genç erkeklerin NEET statüsünde olma olasılığı, yüksek gelirli ülkelerdeki akranlarına göre yaklaşık 1,4 kat daha fazladır. Benzer şekilde, düşük ve orta gelirli ülkelerdeki genç kadınların NEET statüsünde olma olasılığı da yüksek gelirli ülkelerdeki akranları ile karşılaştırıldığında iki kattan fazladır. Bu bakımdan, özellikle NEET genç kadınlar açısından önemli düzeyde bölgesel farklılıkların söz konusu olduğunu söylemek mümkündür.

Şekil 4. Gelir Düzeylerine Göre ve Cinsiyetlere Göre NEET Gençlerin Oranı, 15-24 Yaş grubu



Kaynak: ILO, *World employment and social outlook: Trends 2024*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--inst/documents/publication/wcms_908142.pdf, s.65.

15-29 yaş grubundaki NEET'lere ilişkin olarak OECD tarafından yayınlanan veriler incelendiğinde, en yüksek NEET oranının Güney Afrika'da (%42,1), en düşük oranın ise Hollanda'da (%4,5) olduğu görülmektedir. NEET gençler, açısından risk taşıyan ülkeler arasında; Brezilya, Şili, Kolombiya, Kosta Rika, Meksika, Romanya ve Türkiye gibi ülkeler bulunmaktadır. Bu ülkelerde NEET oranları genellikle %20'nin üzerinde seyretmektedir. Söz konusu ülkelerde NEET oranlarının yüksek olması, gençlerin eğitim veya istihdamla ilişkili zorluklarla karşılaştığını göstermektedir. Buna karşılık, NEET oranlarının düşük olduğu ülkeler arasında İzlanda, Norveç ve İsveç vardır. NEET gençler için %12,7 olan OECD ortalaması genç kadınlarda %14,7 ve genç erkeklerde %11,1 düzeyindedir.

Tablo 2. Seçilmiş Ülkelerde NEET Oranları⁴, 15-29 Yaş Grubu (%)

	Kadın	Erkek	Toplam		Kadın	Erkek	Toplam
ABD	16,2	12,7	14,5	Kanada	9,8	12,1	11,0
Almanya	10,4	7,5	8,9	Kolombiya	33,8	16,0	24,8
Avustralya	11,0	8,3	9,6	Kosta Rika	27,6	15,6	21,2
Avusturya	10,8	10,3	10,5	Letonya	14,1	9,8	11,9
Belçika	10,0	9,2	9,6	Litvanya	13,4	11,1	12,2
Birleşik Krallık	10,5	10,7	10,6	Lüksemburg	9,8	9,6	6,7
Brezilya	25,8	14,3	20,0	Macaristan	13,4	8,3	10,8
Bulgaristan	19,2	13,8	16,4	Meksika	29,5	9,2	19,5
Çekya	17,6	6,6	11,9	Norveç	6,4	6,6	6,5
Danimarka	10,6	10,1	10,3	OECD Ortalama	14,7	11,1	12,7
Estonya	10,2	12,6	11,4	Polonya	15,6	10,7	13,1
Finlandiya	10,5	11,8	11,1	Portekiz	11,6	10,6	11,1
Fransa	13,6	13,2	13,4	Romanya	25,6	14,8	20,0
Güney Afrika	44,2	40,0	42,1	Rusya	16,4	9,0	12,6
Hollanda	4,7	4,3	4,5	Slovak Cumhuriyeti	14,2	10,9	12,5
İrlanda	9,5	8,4	8,9	Slovenya	11,3	9,2	10,2
İspanya	16,5	16,4	16,5	Şili	26,8	20,0	23,4
İsrail	14,9	11,6	13,3	Türkiye	39,0	17,4	27,9
İsveç	7,5	7,1	7,3	Yeni Zelanda	13,1	10,5	11,8
İsviçre	13,5	13,7	13,6	Yunanistan	17,0	15,1	16,0
İtalya	24,1	21,8	22,9				
İzlanda	6,6	6,8	6,7				

Kaynak: OECD, Youth not in employment, education or training (NEET), <https://data.oecd.org/youth-inac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>.

⁴ 2022 veya en güncel veri.

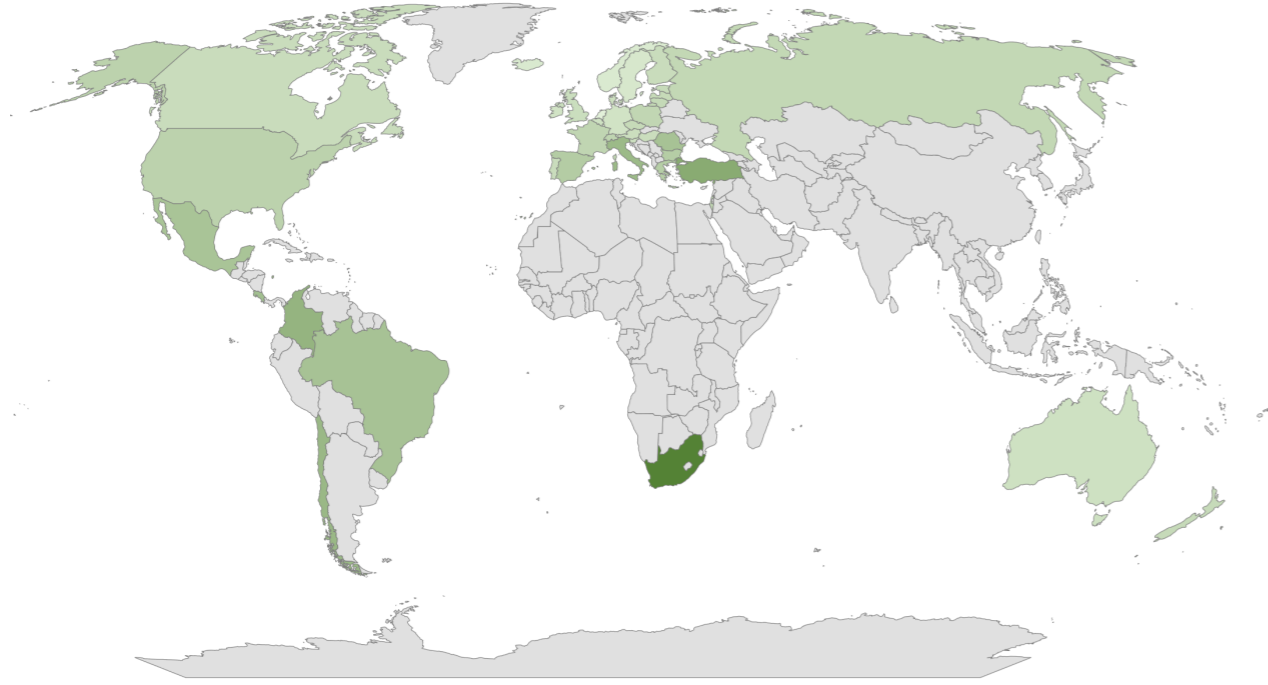
Türkiye, 15-29 yaş grubu için %27,9 seviyesindeki NEET oranıyla hem OECD ortalamasının önemli ölçüde üzerindedir hem de genel olarak yüksek NEET oranına sahip olan ülkelerden biridir. Ayrıca, Türkiye'de kadın NEET oranı (%39,0) erkek NEET oranından (%17,4) oldukça yüksektir. Bu da kadınların erkeklere göre NEET olma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Dünyada NEET

OECD Ülkeleri ortalaması

%12,7

Toplam 4,5 42,1



NEET Oranı En Düşük 10 Ülke

Hollanda	4,5	Almanya	8,9
Norveç	6,5	İrlanda	8,9
İzlanda	6,7	Avustralya	9,6
Lüksemburg	6,7	Belçika	9,6
İsveç	7,3	Slovenya	10,2

NEET Oranı En Yüksek 10 Ülke

Güney Afrika	42,1	Kosta Rika	21,2
Türkiye	27,9	Brezilya	20
Kolombiya	24,8	Romanya	20
Şili	23,4	Meksika	19,5
İtalya	22,9	İspanya	16,5

4.2. Türkiye'de NEET Gençler

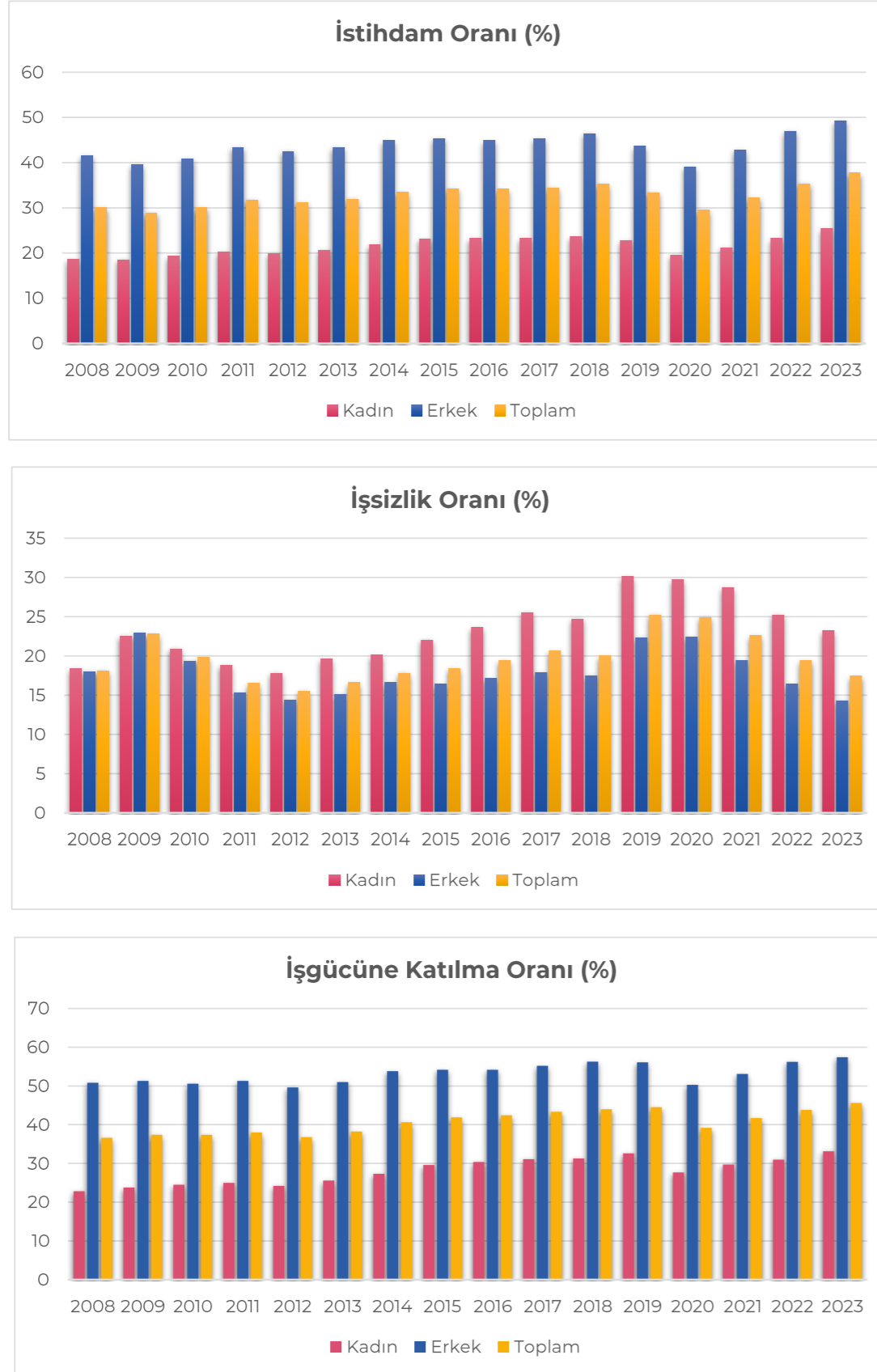
Genç ve dinamik nüfus yapısıyla dikkat çeken bir ülke olan Türkiye'de işgücü piyasasının kırılgan gruplarından biri de gençlerdir. Bu bağlamda, gençler bir yandan işgücü piyasasında insana yakışır işlere erişmekte sorunlar yaşamakta, diğer yandan daha yüksek düzeyde işsizlik riski taşımaktadır. Dolayısıyla, yaş grupları itibarıyla işsizlikten en fazla etkilenen grubun gençler olduğunu söylemek mümkündür. Diğer taraftan, genç işsizliği problemini Türkiye'nin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak yorumlamak doğru bir yaklaşım değildir. Küresel genç işsizliğine ilişkin oranlar da dikkate alındığında, genç işsizliğinin sadece Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin değil; aynı zamanda gelişmiş ülkelerin de temel işgücü piyasası sorunları arasında olduğu söylenebilir.

Türkiye'de yetişkin işgücü ile karşılaştırıldığında, genel olarak işsizlik riski ile daha fazla karşı karşıya kalan gençler, özellikle işgücü piyasasına ilk kez girdikleri dönemlerde daha kırılganlardır. Okuldan işe geçişte yaşanan zorluklar, işsizliğin olumsuz etkilerini uzun süre taşıyamayan gençlerin geçici, düzensiz, kısmi süreli, düşük ücretli, kayıt dışı ve güvencesiz işleri kabul etmesine yol açabilmektedir (Seçer, 2006, s.81; Quintini, Martin ve Martin, 2007, s. 9-10; European Commission, 2012, s.4; S4YE, 2015, s.3).

Türkiye işgücü piyasasında gençler açısından temel sorunlar şu şekilde özetlenebilir (Gürsel ve Ulusoy, 1999, s.100; Varçın, 2004, ss.92-93; İzgi, 2012, s.303; Canbey-Özgüler, 2018, s.49):

- Genç işsizliğinin kalıcı ve yapısal bir problem haline gelmesi,
- Eğitim sisteminin çıktılarının işverenlerin ihtiyaçlarını tam olarak karşılamaması nedeniyle arz ve talebin eşleşmemesi,
- Ekonomik durgunluklar ve buna bağlı olarak ortaya çıkan talep yetersizlikleri,
- İşgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranlarında cinsiyetler arasındaki belirgin farklılıklar,
- NEET gençlerin oranının yüksek olması,
- Okuldan işe geçiş sürecinde yaşanan zorluklar,
- Nitelik ve beceri uyumsuzlukları,
- İşgücü piyasasının nitelikli işgücü için yeterince iş yaratamaması,
- Genç işgücü açısından iş tecrübesi yetersizliği.



Şekil 5. Türkiye İşgücü Piyasasında Gençlerin Performansı (15-24 Yaş Grubu)

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun İşgücü Durumu.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçları genç işgücü profili itibarıyla incelendiğinde; 2023 yılı itibarıyla Türkiye'de 15-24 yaş grubundaki nüfusun 11 milyon 831 bin olduğu görülmektedir. Genç nüfusun 5 milyon 395 bini işgücüne katılmaktadır, 6 milyon 436 bin genç ise işgücüne dâhil olmamaktadır. Genç işgücü içinde istihdamda yer alanların sayısı 4 milyon 455 bindir. Buna karşılık, 940 bin genç iş aradığı halde bulamamaktadır. Söz konusu veriler itibarıyla Türkiye işgücü piyasasında 2023 yılı için gençlerin işgücüne katılma oranı %45,6, istihdam oranı %37,7 ve işsizlik oranı %17,4'tür. Cinsiyetler itibarıyla değerlendirildiğinde ise, genç kadınların genç erkeklerle oranla daha yüksek düzeyde işsizlik riski ile karşı karşıya oldukları ortaya çıkmaktadır. 2023 yılı itibarıyla genç kadınlar arasındaki işsizlik oranı %23,2 iken, genç erkekler için işsizlik oranı %14,3'tür.

TÜİK verileri (2023) itibarıyla aynı dönem için Türkiye işgücü piyasasında genel işsizlik oranının %9,4 olduğu dikkate alındığında, gençlerin neredeyse iki kat işsizlik riski taşıdığını söylemek mümkündür. Genç işsizliği oranının yüksek olduğu ekonomilerde, işgücü piyasasına adım attıkları andan düzgün bir işle eşleşmeye kadar geçen süreçte gençlerin istihdam kalitesi ve işgücü piyasası beklentileri önem kazanmaktadır (ILO, 2017, s.30). Bu bakımdan, örneğin gençlerin daha sınırlı fırsatlarla karşılaştıkları ekonomik durgunluk dönemlerinde gençler, daha iyi/niteliklerine uygun bir işe yönelik beklentilerini gözden geçirmek ve mevcut açık iş pozisyonlarına uyum sağlamak zorunda kalabilmektedir. Bu durum da gençleri istedikleri işleri bulmaları konusunda hayal kırıklığına uğratabilmekte ve gençlerin işgücü piyasasından çekilmelerine, yani iş arama çabalarını durdurup pasif hale gelmelerine yol açabilmektedir (Ryan, 2001, s.37; Çetinkaya, 2010, s.48). Bu durumda, gençler eğitime devam etmeyi, boşa zaman geçirmeyi veya atıl durumda kalmayı tercih edebilmektedir. Bu, aynı zamanda NEET statüsündeki gençlerin artması anlamına gelmektedir.

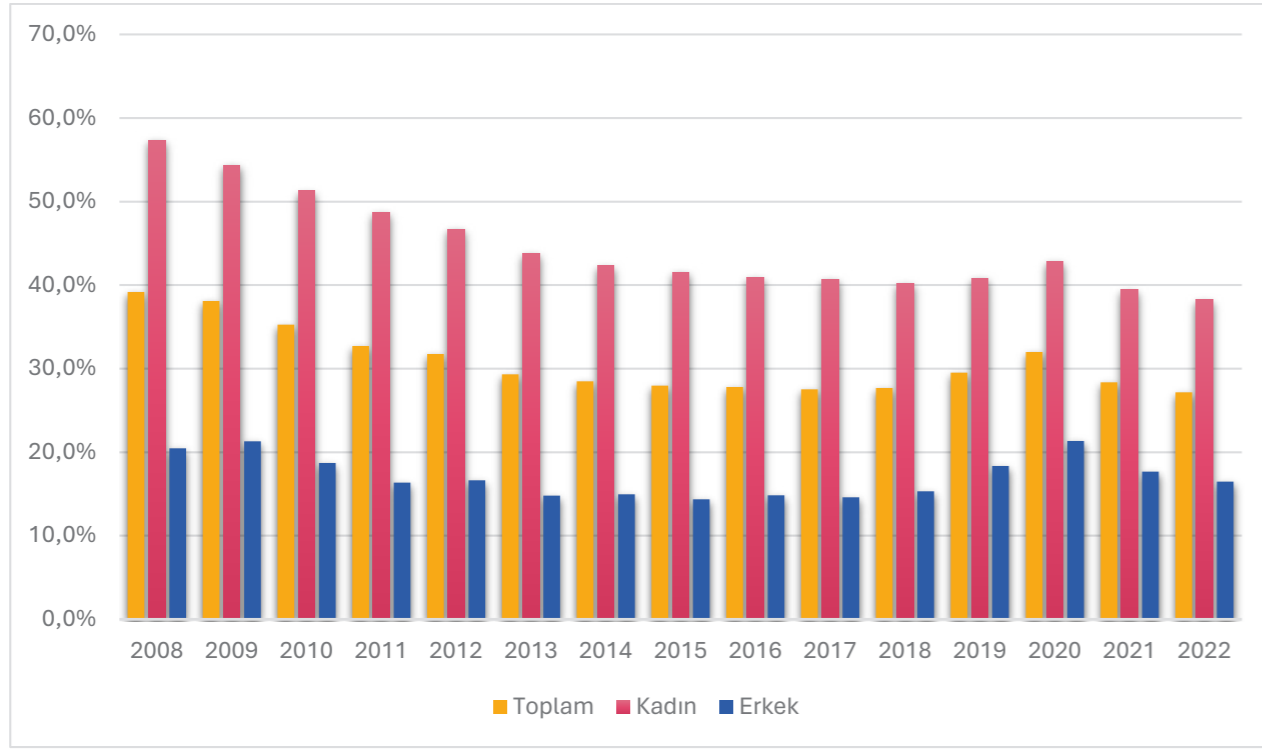
Gençlerin işgücü piyasasının dışında kalmaları, genç işsizliği sorununun daha yüksek maliyetli sonuçlar doğurmasına neden olmaktadır. Genç işsizliği ele alınırken, genç nüfus artışı, arz-talep dengesizlikleri, iş tecrübesi eksikliği, bilgi akışının yetersiz olması ve eğitim çıktılarına ilişkin sorunlar gibi faktörlerin yanı sıra, sorun sadece arz yönlü değil, aynı zamanda talep yönlü bir perspektifle de ele alınmalıdır (Gündo-

ğan, 2001: 18-19; Kurnaz-Baltacı, 2020). Bu bağlamda, yüksek genç işsizliği yaşanan ülkelerde, işgücü piyasasına yeni giren gençler için *yeterli sayıda ve niteliksel açıdan uyumlu* istihdam fırsatları yaratmada özel sektörün kapasitesi son derece önemlidir.

Türkiye işgücü piyasasında gençlerin yaşadıkları sorunları daha iyi anlamak üzere sunulan arkaplan sonrasında, bu bölümde NEET gençlere ilişkin mevcut tablo değerlendirilecektir. Daha önce de ifade edildiği üzere, çalışmada NEET gençler için esas alınan yaş grubu 15-29 yaş aralığıdır. Bu bakımdan, TÜİK tarafından yayınlanan verilere göre, Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) verilerinden yararlanılarak 15-29 yaş grubu için hesaplanan NEET oranları, Şekil 6'da yer almaktadır. 2008 ile 2022 yılları arasında 15-29 yaş grubundaki NEET oranlarının genel olarak düşüş eğilimi gösterdiği söylenebilir. Bu bağlamda, 2008 ile 2013 yılları arasında NEET oranları hızla düşmüş ve 2013 sonrasında düşüş hızı yavaşlamıştır. Ancak, COVID-19 salgını zamanında bir miktar yükselme görülmüştür. Salgın sonrasında ise NEET oranlarında tekrar düşüş eğilimi gözlemlenmiştir.

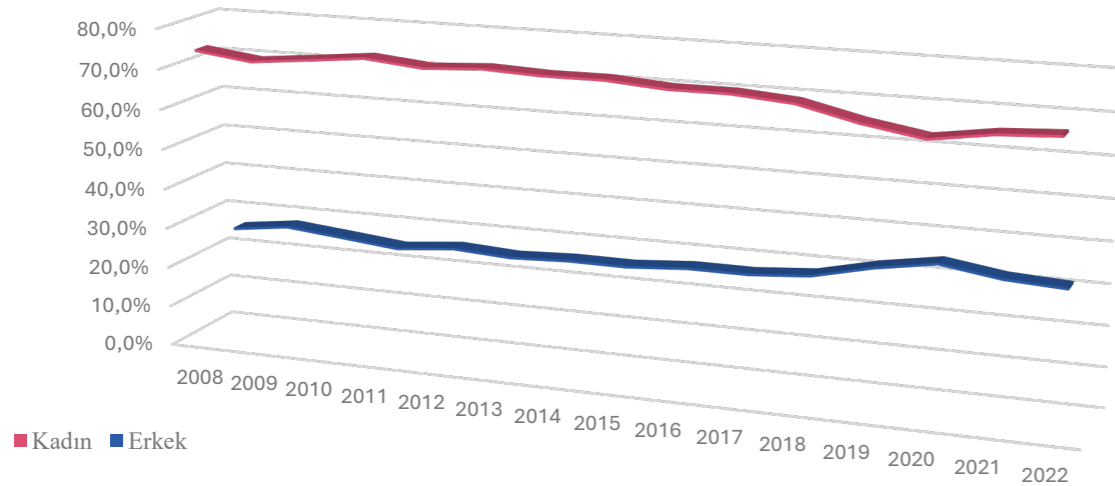
2008 yılında %39,2 seviyesinde olan NEET oranı, 2022 yılında %27,2'ye gerilemiştir. Bu düşüş eğiliminin temel olarak genç kadınlardan kaynaklandığı gözlemlenmektedir. Kadınlar için NEET oranı, 2008-2022 döneminde %57,3'ten %38,2'ye düşmüştür. Bu, kadınlar için eğitim, istihdam veya iş ile ilişkili yetiştirme faaliyetlerinde bulunma konusunda olumlu gelişmelerin yaşandığını ortaya koymaktadır. NEET oranı 2008-2022 döneminde erkekler içinse görece olarak daha az değişmiştir. Erkekler için 2018 sonrası artışa geçen NEET oranı, salgın ile birlikte analiz edilen dönemin en yüksek değerine ulaşmış ancak sonrasında tekrar düşüş göstermiştir.



Şekil 6. Cinsiyetlere Göre NEET Oranları (%), 2008-2022

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarından hesaplanmıştır.

Şekil 7'de NEET gençler içindeki cinsiyet dağılımı sunulmuştur. Buna göre, her on NEET gençten yedisi kadındır. Buna karşılık, NEET gençler içinde erkeklerin oranı kadın oranının yarısından daha azdır. Bu veriler, kadınların NEET gençler içinde orantısız şekilde daha fazla temsil edildiğini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından, kadınların eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimi ile kadınların istihdamda eşit şartlarda yer almasını sağlamak için politika ve programların geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, bakım sorumlulukları gibi faktörlerin, NEET gençler arasındaki cinsiyet dağılımını etkileyen önemli bir faktör olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

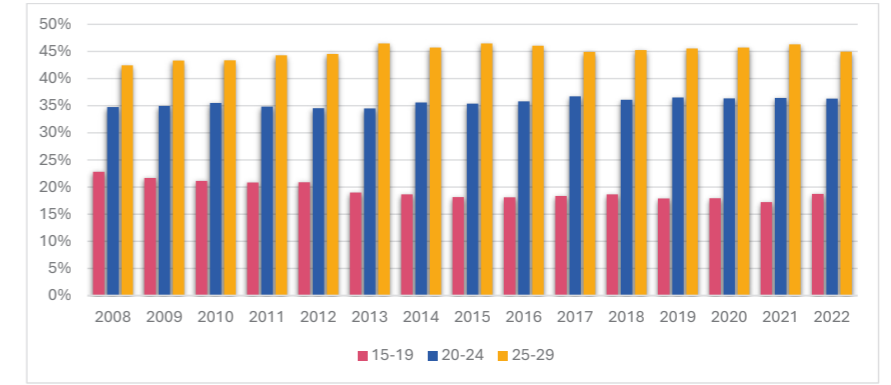
Şekil 7. NEET Gençlerde Cinsiyet Dağılımı (%), 2008-2022

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarından hesaplanmıştır.

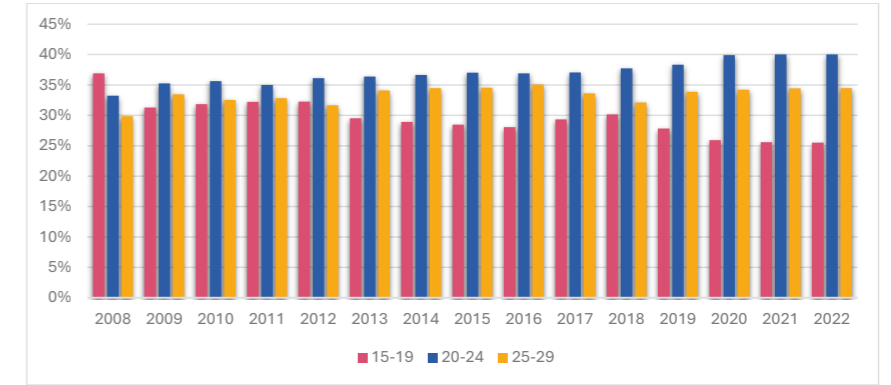
Her ne kadar bu çalışmada 15-29 yaş grubuna odaklanılsa da bu geniş yaş aralığının içindeki farklı yaş gruplarının dinamiklerinin farklılaşabileceği öngörülmüştür. Bu bakımdan, 15-19, 20-24 ve 25-29 yaş grupları ayrı olarak incelenmiştir. Şekil 8'de, her yaş grubu için kadın, erkek ve toplam olmak üzere analizler yapılmıştır. Buna göre, kadınlar için en yüksek NEET oranı 25-29 yaş grubundadır. Bu yaş grubundaki NEET oranı, her iki kadından birinin eğitime devam etmemekte ve çalışmamakta olduğunu ortaya koymaktadır. Bu, eğitimlerini tamamladıktan sonra kadınların işgücü piyasasına girmekte zorlandıklarını veya girmeleri halinde de çeşitli nedenlerle (örneğin, bakım sorumlulukları) çekildiklerini göstermektedir. Kadınlar için NEET oranının yüksek olduğu ikinci yaş grubu olan 20-24 yaş grubudur. 15-19 yaş grubu, kadınlar için en düşük NEET oranına sahip yaş grubudur. Bu da gerek zorunlu eğitim süresindeki artışın da etkisiyle söz konusu yaş grubunda gerekse yükseköğretimi de içine alacak şekilde genel olarak kadınlar arasında eğitime katılma oranının artması ile açıklanabilir.

Şekil 8. Yaş Grupları İtibarıyla NEET Oranları (%), 2008-2022

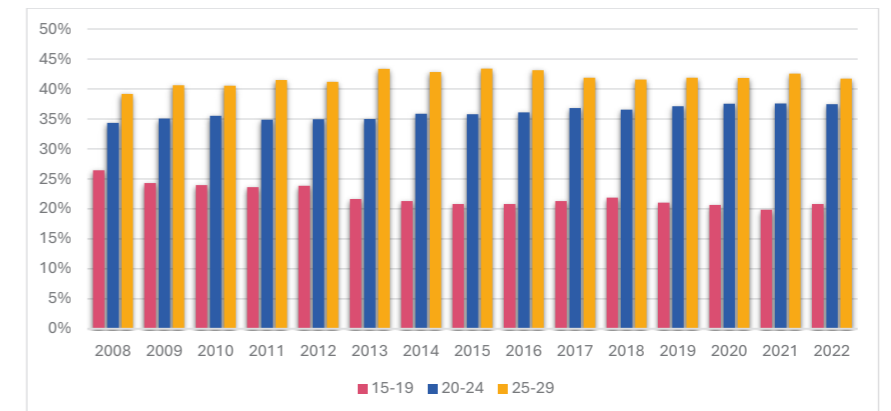
Kadın



Erkek



Toplam



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarından hesaplanmıştır.

Şekil 8'e göre, erkekler için tablo oldukça farklıdır. Erkeklerde en yüksek NEET oranı 20-24 yaş grubu için söz konusudur. Diğer taraftan, genç erkeklerde 2008 yılında 15-19 yaş grubundaki NEET oranı 25-29 yaş grubundan yüksekken, diğer tüm yıllar için 25-29 yaş grubunun NEET oranı daha da yüksektir. 15-19 yaş grubundaki iyileşmenin, kadınlara benzer şekilde zorunlu eğitim süresindeki artış ve eğitime katılmadaki eğilimden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadın ve erkeklerle ilişkin veriler birlikte değerlendirildiğinde, işgücü piyasasına ilişkin genel eğilimler de dikkate alındığından cinsiyetler arasındaki temel farklılığın istihdamda yer alma ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Türkiye'de NEET gençler ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalar incelendiğinde ise kavramsal çerçevede de vurgulandığı üzere, NEET statüsünde yer alan gençlerin heterojen bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Türkiye'de gençlerin NEET olma haline odaklanan araştırmalar, genel olarak NEET olmanın belirleyici faktörlerinden olan coğrafi bölge, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve iş deneyimi gibi konuları ele almıştır. Söz konusu araştırmalardan elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir:

- **Yaş:** Türkiye'de NEET gençlerin yaş gruplarına göre dağılımı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, Gençlik ve Spor Bakanlığı ile İstanbul Üniversitesi iş birliğiyle hazırlanan *Türkiye'de Eğitim, İstihdam ve Yetiştirmede Olmayan Gençler Araştırmasında*, yaş ilerledikçe NEET olma riskinin arttığı ve 20-24 yaş aralığındaki gençlerin 15-19 yaş arasındakilerle karşılaştırıldığında NEET olma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Ak vd., 2021). Bununla birlikte, Gülüm ve Karakaş (2020) tarafından yapılan bir diğer çalışmada da Türkiye'de 20-24 yaş grubundaki gençlerde NEET olma oranının daha yüksek olduğu ve yaşla birlikte NEET olma olasılığının arttığı ortaya konulmuştur. Çalışmada, NEET olma riskinin yaşla birlikte artmasında 15-19 yaş aralığındaki gençlerde eğitime katılım oranlarının daha yüksek olmasının da etkili olduğu vurgulanmıştır.
- **Cinsiyet:** NEET olma durumunda cinsiyetin rolünün belirlenmesi üzerine yapılan çalışmalar, kadınların NEET oranlarının erkeklerle göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılarak yapılan bir çalışma, NEET kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından çekildiğini; buna karşılık NEET erkekler için daha çok işgücü piyasası dinamiklerinin veya sağlık sorunlarının be-

lirleyici olduğu ortaya konulmuştur (Arabacı, 2020). Diğer çalışmalar da kadınlarda NEET olma ve genç işsizlik oranlarının erkeklerle göre daha yüksek olduğunu, kadınlarda yaş ilerledikçe NEET olma olasılığının erkeklerden daha yüksek olduğunu ve genç kadınların genç erkeklerle kıyasla iş bulmada daha fazla zorluk yaşadığını göstermiştir (Atabey, 2019; Kuvvetli, 2021; Lüküslü ve Çelik, 2022; UNDP Türkiye, 2022). Benzer şekilde Development Analytics ve Young Guru Academy tarafından gerçekleştirilen *Gençliğin Gücünü Harekete Geçirmek* (2020) araştırmasında da cinsiyetin NEET olmayı etkileyen ana faktör olduğunu vurgulamış; genç kadınların Türkiye'de NEET nüfus içinde yüksek orana sahip olduğu ve NEET statüsüne geçme olasılıklarının erkeklerle kıyasla üç kat daha fazla olduğunu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, söz konusu araştırmada eğitim seviyesi, medeni durum ve sağlık durumu gibi faktörlerin de kadınların NEET olma riskini artırdığı gözlemlenirken, evli ve 0-2 yaş grubunda çocuk sahibi olmanın genç kadınların aynı koşullardaki erkeklerle göre NEET olma olasılıklarını 10 kat daha fazla artırdığı ortaya konulmuştur (Development Analytics, 2020).

- **Eğitim Düzeyi:** Eğitim düzeyinin NEET olma durumunun temel belirleyicilerinden biri olduğunu gösteren çalışmalarda (Kılıç, 2014; Kuvvetli, 2021; Lüküslü ve Çelik, 2022), herhangi bir eğitim kurumunda eğitimlerini tamamlamayanların NEET olma olasılığının daha yüksek olduğu, yüksek eğitimin her iki cinsiyette, özellikle kadınlarda, NEET olma olasılığını azalttığı vurgulanmıştır. Benzer şekilde, *Gençliğin Gücünü Harekete Geçirmek* araştırmasından elde edilen bulgular da özellikle kadınlarda eğitim seviyesinin artmasıyla hane ve aile bakımı için ayrılan zamanın

azaldığını ve NEET olma riskinin düştüğünü göstermektedir (Development Analytics, 2020).

- **Bölgesel Faktörler:** Türkiye'de yerel işgücü piyasası koşullarının gençlerin NEET olma durumunu etkileyen faktörlerden biri olduğunu ortaya koyan bir diğer çalışmada, İstanbul, Ankara, İzmir gibi büyükşehirler ile Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki illerde NEET oranlarının diğer şehirlere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Development Analytics, 2020).
- **İş Tecrübesi:** Türkiye'de NEET gençler üzerine yapılan çalışmalarda ele alınan bir diğer konu da gençlerin iş tecrübesidir. ILO ve Genç İşleri Kooperatifi (2022) iş birliği ile gerçekleştirilen bir çalışma, NEET gençlerin üçte birinden fazlasının daha önce bir iş tecrübesi olduğunu ve uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve ailevi nedenler gibi sebeplerle işten ayrıldıklarını ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, ayrıca Türkiye'deki NEET gençlerin büyük bir kısmının (%81,6) aktif olarak iş aramadığı görülmüştür. Kılıç da çalışmasında (2014) Türkiye'de kayıtlı sektörlerde iş bulamayan gençlerin kayıt dışı istihdama yöneldiğini veya iş aramaktan vazgeçtiğini belirlemiştir. Tolgay ve Çakır (2022) ise araştırmalarında NEET gençlerden oluşan katılımcıların %78,6'sının iş tecrübesine ve %98,4'ünün de daha önce kayıt dışı çalışma deneyime sahip olduğunu ortaya koymuştur.
- **Makroekonomik Koşullar:** Aydın ve Dayıoğlu (2022) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, 2000-2019 yılları arasında büyüme ve genç işsizliği arasındaki negatif ilişki ele alınmış ve NEET oranlarında 2009 yılında görülen artış ekonomik daralma ile açıklanmıştır. Makroekonomik göstergelerle NEET oranı arasında nedensel ilişkiye odaklanan bir diğer çalışmada ise gayri safi yurt içi hasıladaki her %1'lik artışın NEET oranında %0,77'lik bir düşüşe yol açtığı saptanmıştır (Bingöl, 2020).
- **COVID-19 Salgını:** COVID-19 salgınının işgücü piyasalarını derinden etkilemesi nedeniyle söz konusu etkiler gerçekleştirilen araştırmalar için önemli bir gündem maddesi olmuştur. Bu anlamda, salgının NEET gençler üzerindeki etkilerine odaklanan araştırmalardan elde edilen sonuçlar, gençlerin salgından en

çok etkilenen toplumsal kesimler arasında olduğunu (İstanbul Planlama Ajansı, 2021), salgın nedeniyle gençlerin gerek eğitim alanında gerekse işgücü piyasasında yeni eşitsizliklerle karşı karşıya kaldığını (Tokol vd., 2023) ve gençlerin okuldan işe geçiş sürecinde yaşanan olumsuzlukları (Özer ve Suna, 2023) ortaya koymuştur.

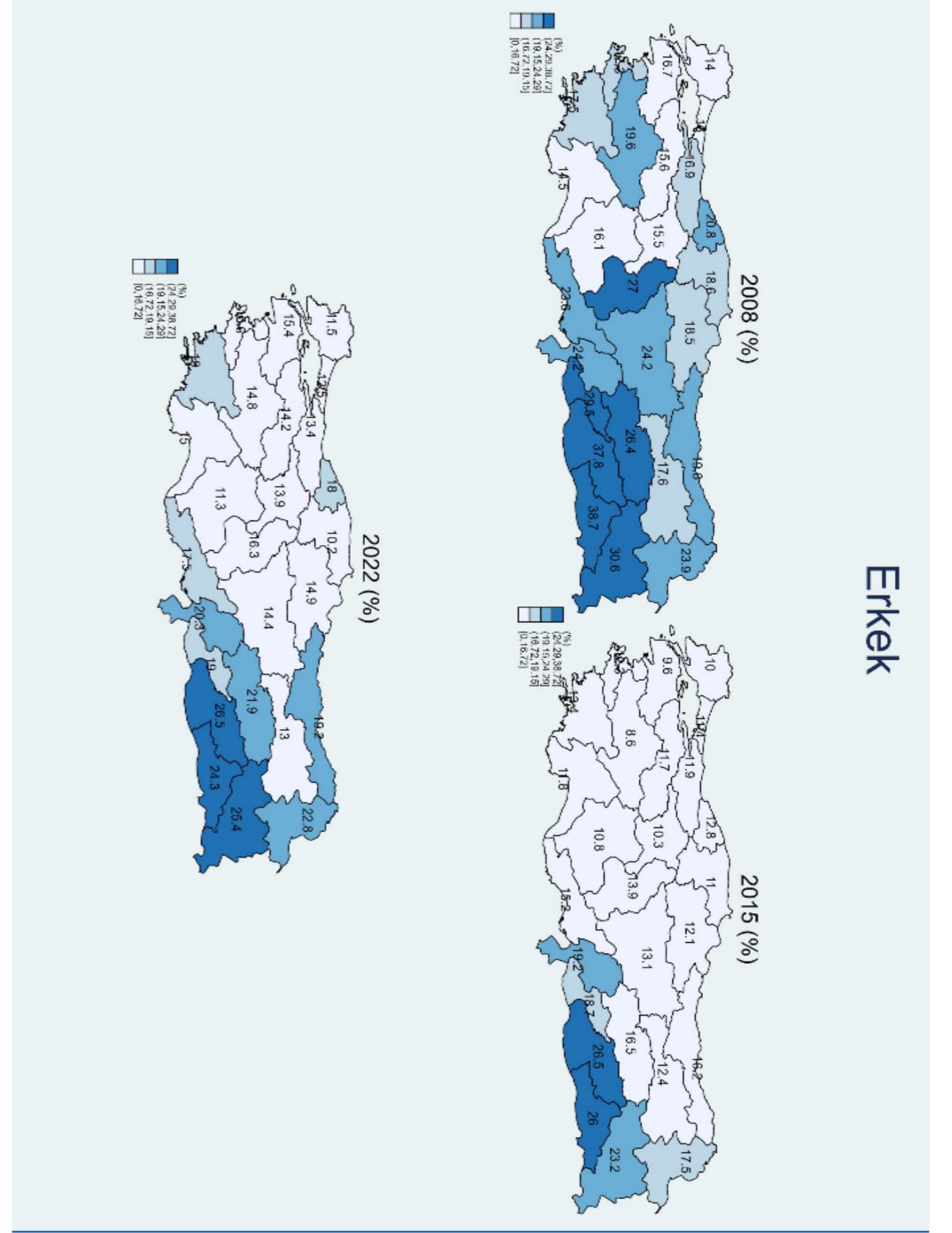
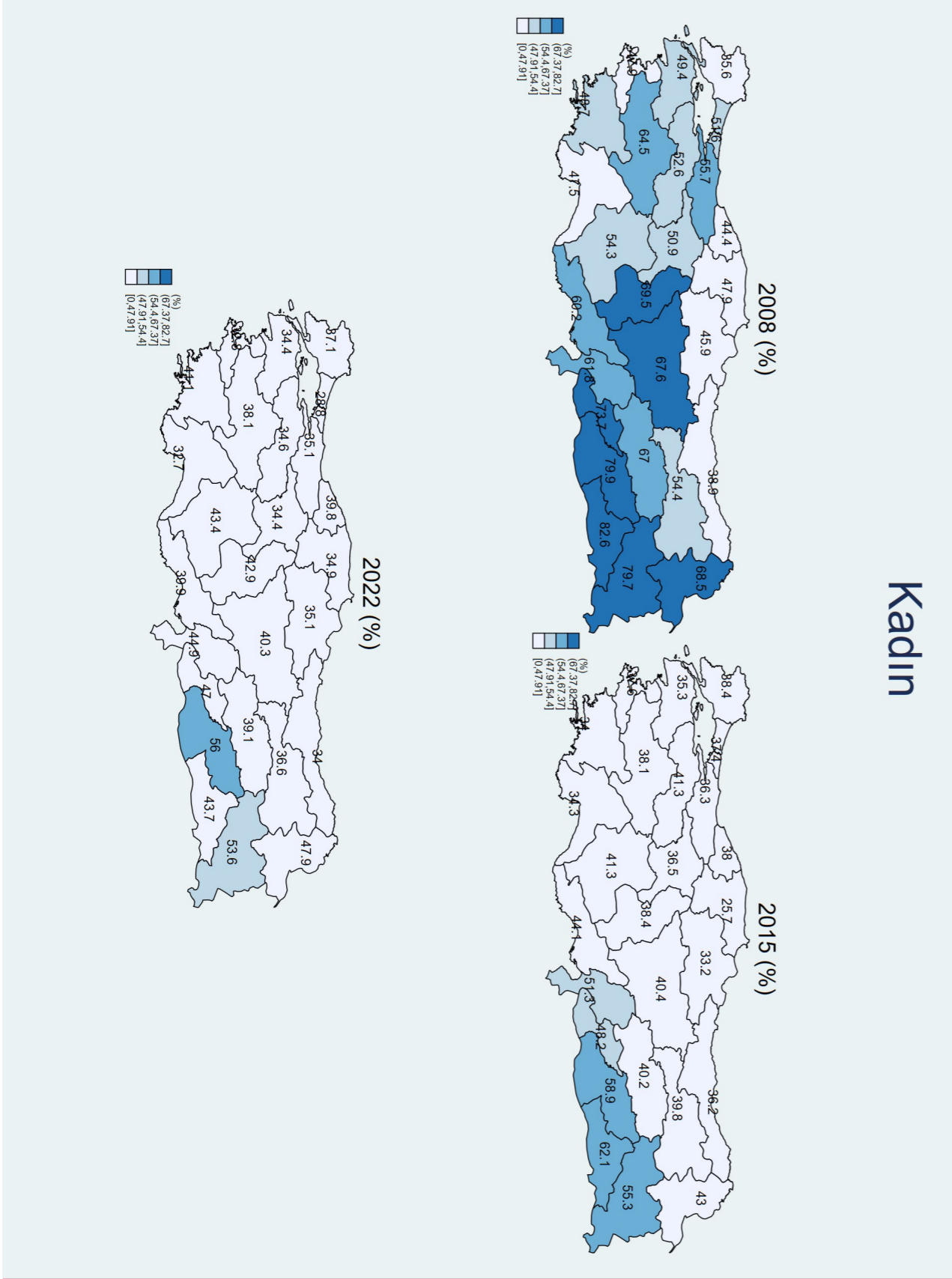
4.3. İzmir İli İşgücü Piyasası

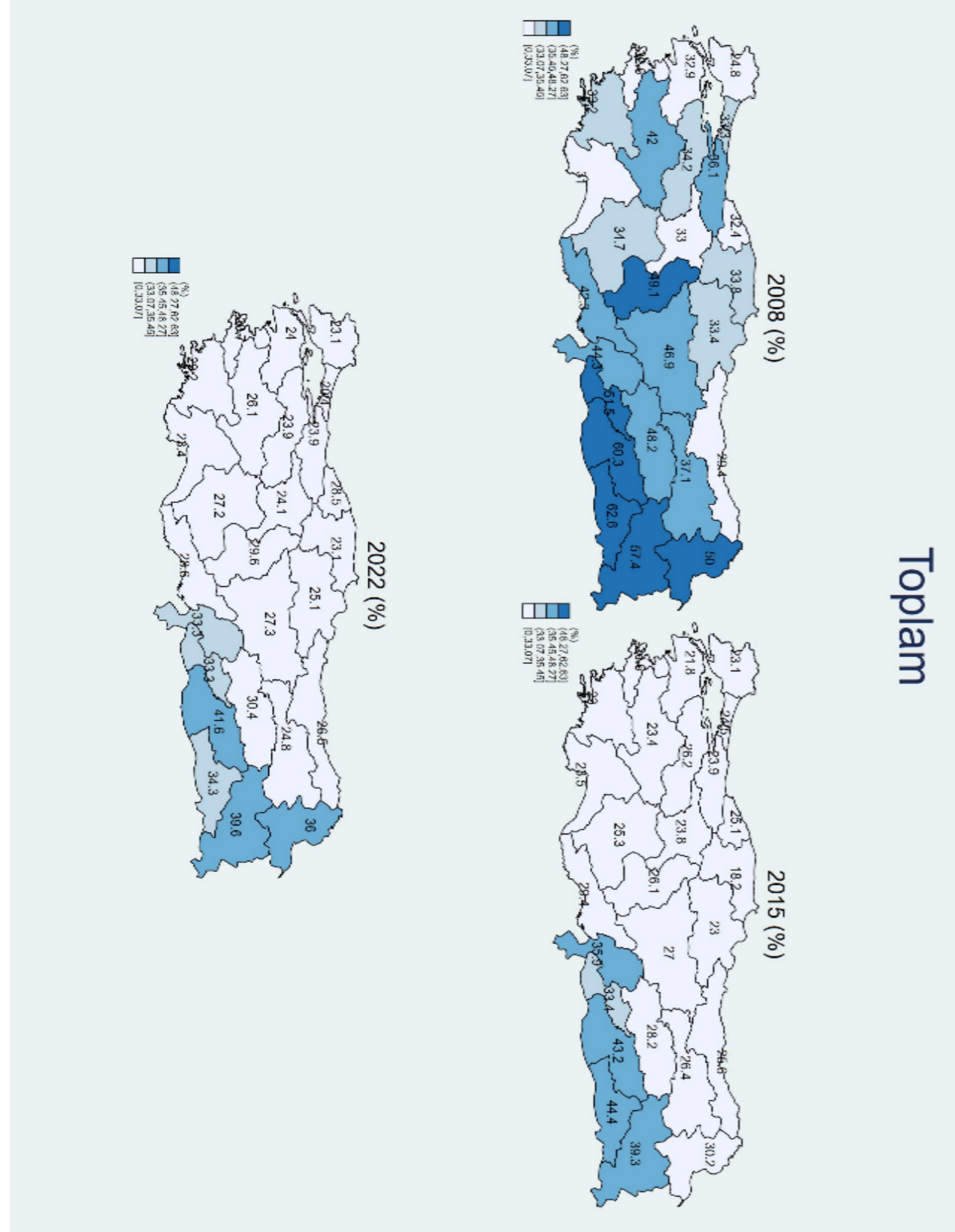
Çalışmanın araştırma alanı İzmir ilidir. Bu bakımdan, İzmir iline ilişkin işgücü piyasası görünümünün değerlendirilmesi yararlı olacaktır. İlk olarak, TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçlarına (2023) göre, İzmir ilinde yaşayan 15-24 yaş grubundaki genç erkeklerin sayısı 302 bin 189 kişi ve aynı yaş grubundaki genç kadınların sayısı da 280 bin 188 kişidir. Bununla birlikte, TÜİK, HİA bölgesel sonuçlarına (2023) göre, araştırmanın hedef grubu içinde yer alan gençlerin işgücü performansı 2023 yılı itibarıyla İzmir ili (İBBS2) için şu şekildedir:

- **İşgücüne Katılma Oranı:** 15-19 yaş grubu için %27,4 olan işgücüne katılma oranı, genç kadınlarda %14,8 ve genç erkeklerde %40,9'dur. 20-24 grubunda ise %67,1 seviyesinde olan oran, genç kadınlarda %56,1 ve genç erkeklerde %78,9 düzeyindedir.
- **İstihdam Oranı:** 15-19 yaş grubu için %22,3 olan istihdam oranı, genç kadınlarda %11,4 ve genç erkeklerde %33,9'dur. 20-24 grubunda ise %53,8 seviyesinde olan oran, genç kadınlarda %43,6 ve genç erkeklerde %64,8 düzeyindedir.
- **İşsizlik Oranı:** 15-19 yaş grubu için %18,6 olan işsizlik oranı, genç kadınlarda %22,9 ve genç erkeklerde %17'dir. 20-24 grubunda ise %19,8 düzeyinde olan oran, genç kadınlarda %22,3 ve genç erkeklerde %17,9 seviyesindedir.

Şekil 9'dan da görüldüğü üzere, NEET oranları bölgesel düzeyde incelendiğinde, İzmir ili için 15-29 yaş grubundaki gençlerde %23,8 olan NEET genç oranı, genç kadınlarda %32,9 ve genç erkeklerde %15,7 düzeyindedir. Bu bakımdan, İzmir ili için 2008 yılında kadın, erkek ve toplamda sırasıyla %47,9, %17,3 ve %32,6 seviyesinde olan NEET gençlerin oranının gerileme eğiliminde olduğu görülmektedir.

Şekil 9. Karşılaştırmalı Bölgesel NEET Oranları (2008-2015 ve 2022 yılı)

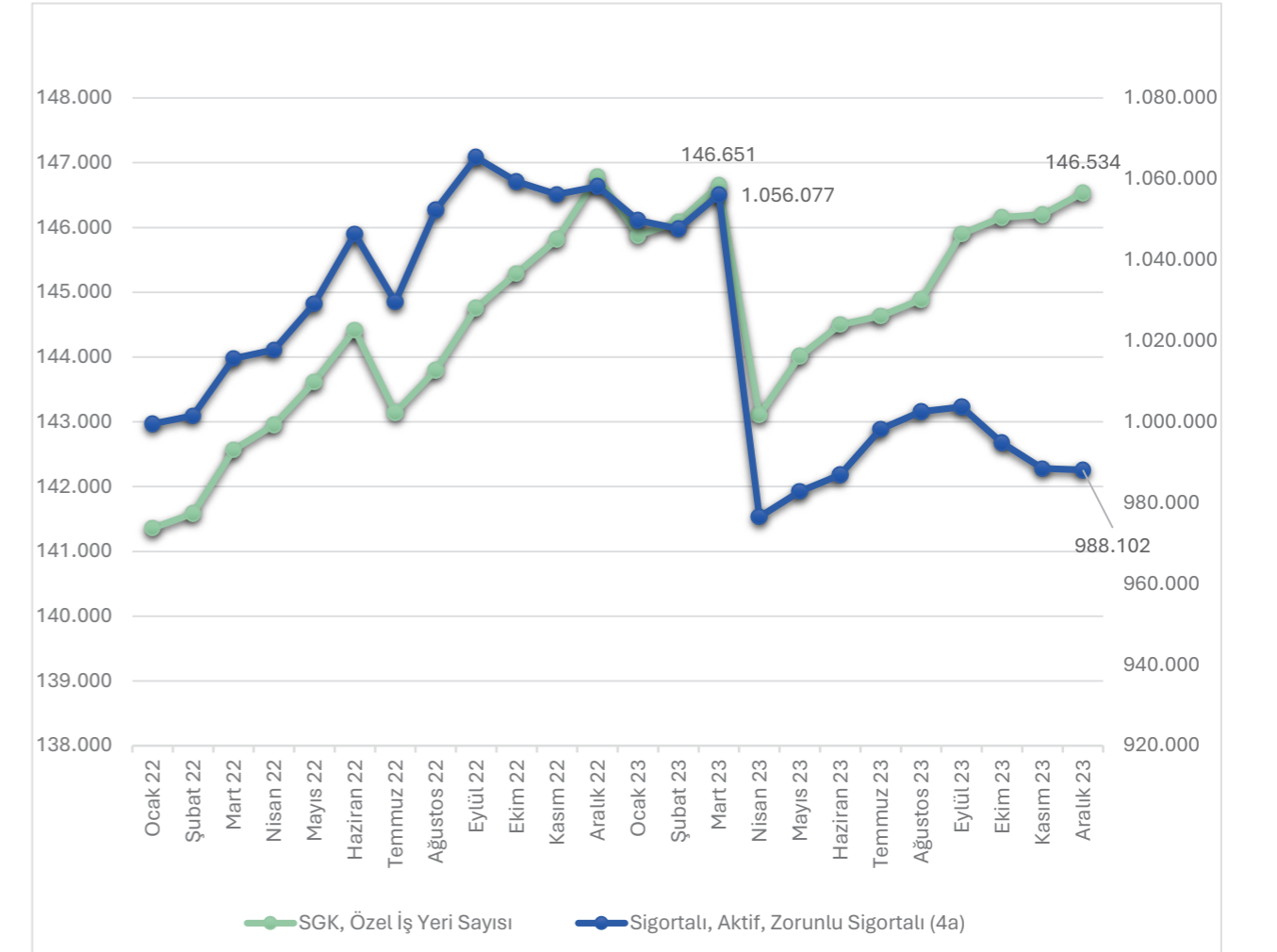




Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarından hesaplanmıştır.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) 2023 yılı sonuçlarına (2024) göre, 2023 Aralık ayı itibarıyla İzmir ilinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı işyeri sayısı 146 bin 534 ve 4/a kapsamındaki sigortalı sayısı ise 988 bin 102'dir.

Şekil 10. SGK Aylık Sigortalı İstatistikleri, İzmir



Kaynak: SGK İstatistikleri, 2023.

İŞKUR, İPA sonuçlarına göre 6 bin 838 işveren ve 747 bin 104 çalışanın bulunduğu İzmir işgücü piyasasında açık iş sayısı 10 bin 709'dur. Çalışanların %28'i kadın ve %72'si de erkektir. sektörler itibarıyla çalışan sayılarına bakıldığında, istihdamdaki en büyük payın imalat sektöründe (%33,7) olduğu, onu toptan ve perakende ticaret (%24,4), idari ve destek hizmetleri faaliyetleri (%11,9) ve ulaştırma ve depolama (%8,7) sektörlerinin izlediği görülmektedir. İzmir'de işverenler tarafından aranan becerilerin genel olarak; iletişim ve ifade yeteneği, takım çalışması, sorun çözme ve inisiyatif alabilme, yeterli mesleki teknik bilgi ile iş tecrübesi olduğu görülmektedir (İŞKUR, 2024).

5. Saha Araştırması

Bu bölümde, nitel saha araştırmasına ilişkin metodoloji ve elde edilen bulgular konusunda bilgi verilecektir.

Bu bölümde, nitel saha araştırmasına ilişkin metodoloji ve elde edilen bulgular konusunda bilgi verilecektir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, İzmir ili özelinde NEET gençlerin sosyoekonomik koşullarını ve bu statüye etki eden risk faktörlerini belirlemektir. Bu çerçevede, öncelikle bu gençlerin eğitim ve istihdam olanaklarından uzaklaşmalarına neden olan faktörler teorik düzeyde incelenmiş ve daha sonra nitel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen odak grup görüşmeleriyle İzmir'e özgü koşullar değerlendirilmiştir.

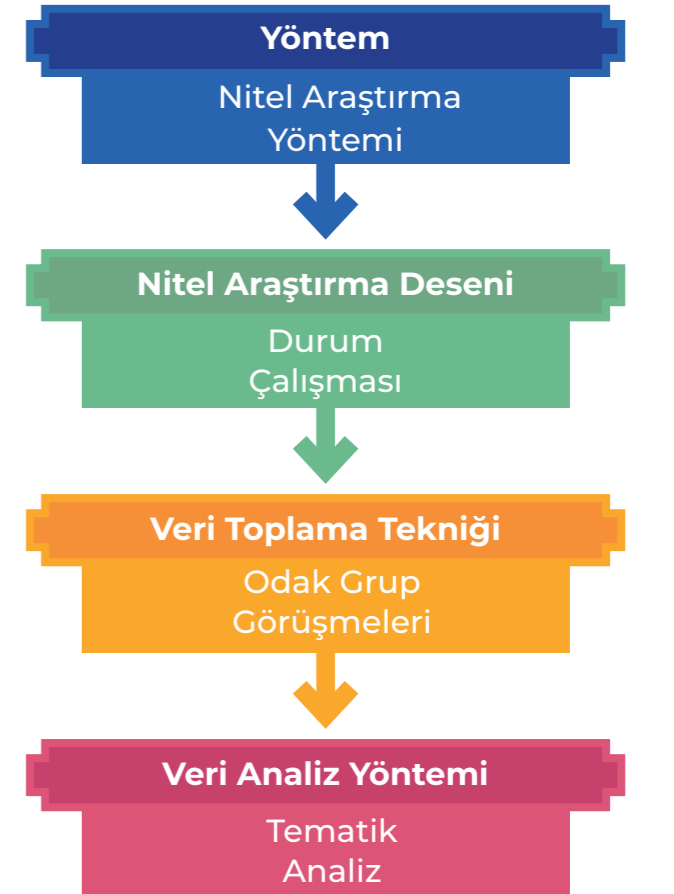
Nitel saha araştırmasının bir diğer hedefi ise İzmir'deki NEET gençlerin sosyoekonomik hayata katılımlarını teşvik edebilecek politika önerilerinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktır. Odak grup görüşmeleri aracılığıyla katılımcıların konuya ilişkin derinlemesine görüşleri, geçmiş deneyimleri ve önerileri konusunda bilgi toplanmıştır. Araştırma ile yerel ve sektörel özellikleri dikkate alarak NEET gençlerin işgücü piyasasına katılımlarını artırmaya yönelik etkili stratejiler geliştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu araştırma, NEET gençlerin yaşadığı zorlukları anlamak ve onlara yönelik yerel düzeyde etkili politika önerileri geliştirmek yönündeki çabanın bir göstergesidir.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma yöntemi, belirli bir tema hakkında literatürde çok fazla bilginin olmadığı durumlarda, daha sessiz telaffuz edilen, keşfedilmesi ve hakkın-

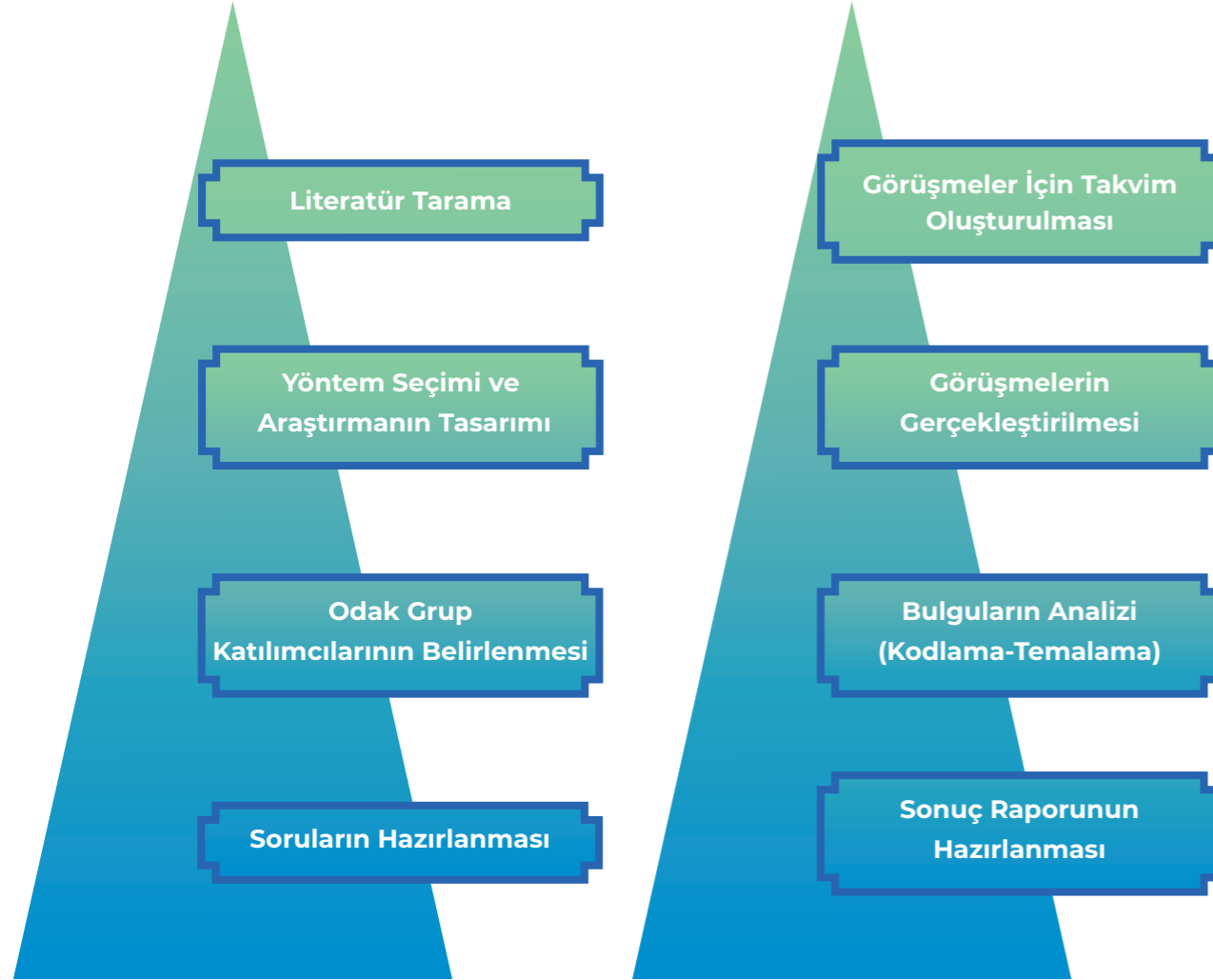
da fikir sahibi olunması gereken konuları çalışırken kullanılmaktadır. Özellikle karmaşık bir yapıya sahip, hakkında derinlemesine bilgi sahibi olunması gereken konularda ve farklı toplumsal kesimler üzerine çalışma yapılırken nitel çalışma yöntemi tercih edilmektedir (Creswell, 2007). Ele alınan konu hakkında derin bir kavrayışa ulaşma çabasının söz konusu olduğu nitel yöntemle tasarlanmış araştırmalarda sorunlar, içerisinde oluşup geliştiği değerler sisteminden yalıtılarak analiz edilmemekte; durumlara egemen olan ilişkiler ağı kendi doğal ortamında yorumlanmaya veya bunların anlamları ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır (Neuman, 2014). Bu bağlamda, çalışma kapsamında gerçekleştirilen alan araştırması için nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Araştırma modelinin tasarımı, Şekil 11'de sunulmuştur.

Şekil 11. Araştırma Modelinin Tasarımı



Nitel araştırma deseni olarak durum çalışmasından yararlanılmıştır. Bu bağlamda, araştırmadan elde edilen bulgular duruma bağlı temalarla tanımlanmıştır. Durum çalışmasında odak, tekil veya çoğul bir durumun incelenmesidir.

Şekil 12. Araştırma Süreci



Nitel bir veri toplama aracı olan odak grup görüşmesi, bir grup katılımcının belirli bir konu veya sorun üzerinde bir araya gelerek, fikir alışverişini yapması, deneyimlerini paylaşması ve ortak bir hedefe odaklanması anlamına gelmektedir. Odak grupları, genellikle belirli bir konuda derinlemesine anlayış elde etmek amacıyla kullanılmaktadır. Birden çok katılımcıdan eşzamanlı şekilde bilgi alınması için kullanılan güvenilir bir yol (Onwuegbuzie vd., 2009) olan odak grup yönteminde, bir yandan zamandan tasarruf sağlanırken, diğer yandan yöntem katılımcılar üzerinde daha az gerginlik yarattığından çok daha verimli sonuçlar elde edilmektedir.

5.2.1. Hedef Kitle

Katılımcıların samimi katkıları ve paylaşımları, araştırmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına ve NEET gençlerin yaşadığı sorunlara çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirilmesine olanak sağlamıştır. Odak grup katılımcılarını temsil ettikleri kurum ve kuruluşlara göre şu şekilde sınıflandırmak mümkündür:

- Kamu kurum ve kuruluşlarını temsilen 4 katılımcı.

- Uluslararası kuruluşları temsilen 1 katılımcı.
- Gençlerle çalışan STK'ları temsilen 7 katılımcı.
- İş insanları derneklerini temsilen 7 katılımcı.
- Çeşitli sektörlerden işverenleri temsilen 9 katılımcı.
- Bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründeki işverenleri temsilen 6 katılımcı.
- Ticaret ve sanayi odalarını ve organize sanayi bölgelerini/serbest bölgeleri/teknoloji geliştirme bölgelerini temsilen 7 katılımcı.
- Yerel yönetimleri temsilen 2 katılımcı.
- Eğitim kurumlarını temsilen (bir meslek lisesi ve bir üniversite) 2 katılımcı.

Odak grup görüşmelerine dahil olan toplam katılımcı sayısı 45'tir.

5.2.2. Veri Toplama Aracı

Hedef kitle içindeki alt grupların farklılaşması nedeniyle her bir grup için farklı açık uçlu soru setlerinden oluşan yarı yapılandırılmış odak grup soruları hazırlanmıştır. Bu bakımdan, veri toplama araçlarının heterojen bir yapısı olmakla birlikte, veri analizinin bütünlüğü dikkate alınarak her hedef grup için benzer bir tematik yaklaşım izlenmiştir. Odak grupları sırasında zaman zaman araştırmacılar tarafından farklı sorular sorularak daha derin bilgi elde edilmesi yoluna da gidilmiştir. Veri toplama araçları çalışmanın ekinde sunulmuştur.

5.2.3. Veri Analizi

Nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinde açığa çıkarılan hususlar tematik olarak analiz edilmiştir. Bu bakımdan, nitel verilerin analizinde tümevarımsal bir yapı içinde odak grup görüşmelerinden kod ve temaların oluşturulmasıyla özelden genele giden bir süreç izlenmiştir. Daha açık bir ifadeyle, analizin başlangıcında veriler kodlanarak alt bölümlere ayrılmış, ancak nihai olarak daha geniş ve bütüncül bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Nitel verilerin analizinde veri kaybını minimize etmek için katılımcıların onayı ile çevrimiçi görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Bunun yanı sıra, araştırmacılar tarafından görüşmeler sırasında ayrıca not da tutulmuştur.

5.2.4. Etik Unsurlar

Nitel araştırmada konunun seçiminden ve yöntemin tasarlanması ve elde edilen verilerin yorumlanmasına kadar tüm süreç, etik ile ilişkilidir (Glesne, 2014). Bu görüş, araştırmacının araştırmak üzere hangi konuyu seçtiği ve araştırmayı nasıl planladığının, araştırmanın doğası ve amaçlarına ilişkin felsefi ve etik duruşuyla doğrudan ilişkili olması gerekliliğine dayanmaktadır.

Bu çalışmanın başlangıcından itibaren her aşamasında dürüstlük, gizlilik, sorumluluk ve adil paylaşım şeklindeki tüm etik ilkelere uyulmuştur. Bu bağlamda, çalışmanın etik kodlarına ilişkin temel ilkeler aşağıda sıralanmıştır:

- Katılımcılara, araştırmaya katılım hakkında bilinçli karar verebilmeleri için araştırma konularına ilişkin yeterli bilgi sağlanmıştır.
- Katılımcılar tarafından verilen cevapların, hiçbir şahsın kimlik bilgileri açığa çıkarılmadan, tamamen objektif ve bilimsel kriterler çerçevesinde değerlendirileceği, katılımcılar tarafından verilen bilgilerin kimseyle paylaşılmayacağı ve araştırmacı tarafından hiçbir şekilde başka amaçlarla kullanılmayacağı taahhüt edilmiştir.
- Katılımcılara, katılımda gönüllülüğün esas olduğu ve görüşmenin herhangi bir yerinde, hiçbir yaptırıma uğramaksızın araştırmadan çekilebilecekleri konusunda bilgi verilmiştir.
- Katılımcıların anonimliğinin korunması amacıyla görüşme dökümlerinde ve veri analizinde katılımcıları açığa çıkarabilecek herhangi bir demografik özellik kullanılmamış ve görüşmeler araştırmanın hedef kitlesi içinde yer alan kurum ve kuruluşlara göre kodlanmıştır. Bu şekilde, araştırmaya katılanların haklarının korunması amaçlanmıştır.
- Araştırmanın bilimsel ve toplumsal faydalarının, tüm olası risklerden fazla olmasına dikkat edilmiştir.

5.3. Bulgular

NEET gençlerle ilgili yapılan odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, söz konusu grubun karşı karşıya olduğu zorlukları ve ihtiyaçları ortaya koymaktadır.

Kim Daha Büyük Risk Altında?

Önemli sayıda katılımcıya göre, NEET gençler heterojen bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, NEET gençlerin oranının azaltılmasına yönelik politikaların kırılabilirlik düzeyine göre değerlendirilmesi ve kişiselleştirilmesi gerekmektedir. Katılımcılara göre, NEET olma riski ve bu gençlerin karşılaştığı zorlukların nedenleri arasında eğitim sisteminin işgücü piyasasıyla uyumlu olmaması, ülke ekonomisinin mevcut durumu, sosyoekonomik durum ve ailevi dinamikler gibi faktörler bulunmaktadır. Bu bakımdan, saha araştırmalarından elde edilen bulgular çalışmanın teorik çerçevesinde ele alınan NEET olma açısından risk unsurlarını desteklemektedir.

Diğer taraftan, özellikle gençlerle çalışan STK'ların temsilcilerine göre, NEET gençlere ulaşmak için halihazırdaki temas noktaları sınırlıdır. STK'ları temsil eden katılımcılar, kendi projelerinde de NEET gençlere ulaşma ve destek olma noktasında bazı zorluklarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Özellikle kayıt dışı işlerde çalışan veya dezavantajlı konumda olan gençlerin tespiti ve desteklenmesi güç olabilmektedir. Bu nedenle, NEET gençlerin tespit edilebilmesi için onlarla bire bir iletişim içinde olacak uzmanlara ihtiyaç vardır. Bazı katılımcılara göre, NEET gençlerin umutsuzluğu ve taşıdıkları kırılabilirlikler, iş bulma sürecindeki zorlukları daha da artırmaktadır. Ayrıca, halihazırda yürütülen pek çok projede sunulan eğitimlerin *istihdamda tutunma* bakımından destekleyici yönünün yetersiz kalması da bir başka sorundur. Bu gençlerin desteklenmesi ve potansiyellerinin farkına varılması büyük önem taşımaktadır.

Okuldan İşe Geçiş ve İş Arama Sürecinde Yaşanan Zorluklar: Hayallere Bir Türü Kavuşamama

Odak grup görüşmeleri, yeni mezunların karşılaştıkları işsizlik sorununun birden fazla nedeni olduğunu açıkça ortaya koymuştur. Konuya ilişkin olarak çok

sayıda katılımcı tarafından dile getirilen nedenler arasında meslek seçiminde yapılan yanlışlar ve mesleki eğitim sisteminde yaşanan sorunlar öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, bazı katılımcılar gençlerin meslek seçimlerinin *plansız (öngörüsüz)* olduğunu ve nitelikli personel bulmada yaşanan zorluklara rağmen mesleki teknik eğitime toplumun yeterince önem vermediğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Söz konusu katılımcılara göre, ebeveynlerin bilinçsiz tutumları ve meslek seçimi konusundaki yanlış algıları, gençlerin iş arama süreci üzerinde olumsuz bir etki yaratabilmektedir. Bazı mesleklerin diğerlerine göre daha popüler olması ve gençlerin de çoğunlukla kısa vadeli düşünceleri (kısa zamanda çok para kazanma veya kariyer hedefine hızlıca ulaşma gibi) meslek seçimlerinin *plansızca* yapılmasına ve aynı zamanda mevcut işlerin *beğenilmemesine* yol açabilmektedir.

Katılımcılara göre, gençlerin iş bulma sürecinde karşılaştığı zorluklar arasında eğitim-istihdam uyumsuzluğu (uyumsuz eşleşme), işgücü piyasasının beklentilerine uygun deneyim ve becerilerin eksik olması gibi faktörler de etkilidir. Bu zorlukların üstesinden gelmek için hem kamunun hem de özel sektörün aktif bir şekilde iş birliği yapması gerekmektedir. Katılımcılara göre bu sorunun çözümü açısından meslek liselerinin ve üniversitelerin müfredatlarının iş dünyasının taleplerine uygun hale getirilmesi ve staj olanaklarının artırılması önemlidir. Bu şekilde yeniden tasarlanacak, işgücü piyasasının taleplerine uygun programların, gençlerin işgücü piyasasındaki beklentilerini karşılamak ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunmakta çözüm sağlayacağı düşünülmektedir.

Bazı katılımcılar, daha geniş bir bakış açısıyla, sadece gençlerin işveren taleplerine cevap vermesine değinmemiş, firmaların da gençlerin tercihlerini dikkate almasının önemini işaret etmiştir. Bu görüşe göre, gençlerin çalışmak istedikleri firmaları seçerken dikkat ettikleri konuların belirlenmesi, iş dünyasının gençlerin beklentilerine daha iyi cevap verebilmesi bakımından önemlidir. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği ile kendini geliştirme imkanları, gençlerin tercihlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda, işletmelerin bu konulara daha fazla önem vermesi ve gençlere sağladıkları imkanları doğru şekilde yönetmeleri gerekmektedir.

Nitel araştırmadan elde edilen bulgulara göre, iş

arama sürecindeki en büyük engellerden biri de *iş beğenmeme* ve *mesleki memnuniyetsizlik* gibi faktörlerdir. Bazı gençler, mesleklerini beğenmemekte ve *daha havalı işler* arama eğilimindedirler. Odak grup görüşmelerinde gençlerin *iş beğenmeme* algısının artması, çalışma koşulları, ücret düzeyi, işyerinin konumu ve kariyer beklentileri gibi faktörlerle ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte, yeni mezunların, özellikle COVID-19 salgını nedeniyle uzaktan eğitim alarak staj yapma fırsatını kaçırmış olmaları da iş arama sürecini olumsuz etkileyen bir faktör olarak belirtilmiştir. Katılımcılara göre bu durum çok sayıda gencin işgücü piyasasına girişini ve deneyim kazanmasını zorlaştırmıştır.

Öte yandan, *iş beğenmeme*, bazı katılımcılar tarafından hayat tarzı tercihleriyle ilişkilendirilmiştir. Bu bakımdan örneğin; gece geç saatlerde oyun oynamak gibi alışkanlıkların, sabah erken işe gitme zorunluluğu ile çelişebildiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, bazı katılımcılara göre -bundan daha önemli- bir diğer sorun, işgücü piyasasına girmek isteyen gençler arasındaki mesleki yetersizliktir. Mesleki yetersizlik, eğitim sisteminden kaynaklanan bir sorundur ve üniversitelerin öğrencileri iş dünyasına hazırlamak için pratik deneyimler sağlama konusundaki eksiklikleri ile ilgilidir.

Yurt dışında deneyim kazanmış olan bazı katılımcılara göre, ülkemizde Avrupa'daki gibi uygulamaya dayalı bir eğitim sistemi benimsenmemiş ve teori ağırlıklı bir yaklaşım tercih edilmiştir. Bu da mezunların işgücü piyasasına girdiklerinde pratik beceri eksikliği yaşamalarına neden olmaktadır. Bazı katılımcılara göre, işverenlerin beklentileri ile gençlerin mesleki becerileri arasında uyumsuzluk tam da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Çok sayıda katılımcıya göre, eğitim sisteminin yenilenmesi ve bu bağlamda uygulamalı eğitimlere daha fazla yer verilmesi gerekmektedir. Ayrıca, meslek liseleri ve üniversiteler arasındaki dengeyi sağlamak ve gençlerin istihdam taleplerine uygun bölümler açmak da önemlidir. Bu bağlamda, sanayicilerle yapılan anketler ve çeşitli sektörleri temsilen iş dünyası ile kurulacak geniş kapsamlı iş birlikleri, meslek liselerinde açılacak bölümlerin belirlenmesinde yol gösterici olacaktır.

Odak grup görüşmelerinde yeni mezun gençlerin perspektifinin kaçırılmaması bakımından önemli olan bir husus da işveren tutumundan kaynaklanan

sorunlara da değinilmiş olmasıdır. Buna göre, bazı katılımcılar gençlerin iş arama sürecinde karşılaştıkları zorluklar arasında iş başvurusunda buldukları işyerlerinden geri bildirim alamamaları, STK'ların dahi başvurulara geri dönüş yapmamaları ve genel olarak ciddiye alınmamak gibi faktörlerin de önemli olduğu yönündeki görüşlerini paylaşmışlardır. Bu durum, gençlerin iş arama sürecinde motivasyonlarını kaybetmelerine ve umutsuzluğa kapılmalarına neden olabilmektedir. Bu umutsuzluk özellikle işgücü piyasasından tamamen çekilme, dolayısıyla NEET statüsüne düşme durumu ile yakından ilişkilidir.

Görüldüğü üzere, odak grup görüşmelerinde gençlerin iş arama sürecinde karşılaştıkları zorlukların çeşitli boyutları üzerinde durulmuştur. Bu zorluklar arasında ayrıca staj tecrübesi gerek iş arama motivasyonu gerekse doğru kariyer seçimi açısından destekleyici bir faktördür. Dahası, üniversitelerin müfredatlarının iş dünyasının talepleriyle uyumlu olmadığı, teorik bilgi ile pratik beceriler arasında uçurum olduğu gibi katılımcı görüşleri dikkate alındığında iş tecrübesi son derece sınırlı olan yeni mezun bir genç açısından staj deneyiminin önemi daha da artmaktadır. Ancak stajyerleri kabul eden firmaların da bu konuda bilinçli olması gerekmektedir.

NEET gençlerin işgücü piyasasına katılması konusunda üzerinde durulması gereken bir husus da kamu istihdam politikalarıdır. Bu bakımdan, kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un yürüttüğü faaliyetler ön plana çıkmaktadır. Katılımcılardan bazıları, özellikle kadınlar ve genç işsizler için uygulanan özel projelerin ve programların, gençlerin istihdamına yönelik kapsamlı bir yaklaşımın parçası olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, kamu kurumlarının özel sektör, eğitim kurumları ve STK'lar ile iş birliği içinde faaliyetlerini yürütmelerinin önemi de vurgulanmıştır.

Sosyal Beceri ve Yetkinliklerin Yükselişi: Hedefe Yolculuk

Katılımcıların görüşleri, çalışmanın teorik çerçevesinde de ele alındığı üzere, işgücü piyasasında yer bulabilmek için yalnızca mesleki teknik yetkinliklerin yeterli olmadığı, aynı zamanda sosyal becerilere sahip olmanın da talep edilen bir kriter olduğu yönündeki tezi desteklemektedir. Bu bakımdan, katılımcılara

göre, özellikle muhakeme yeteneği, iletişim ve problem çözme becerileri iş dünyasında çok değerlidir. Gençlerin işgücü piyasasına girişlerini ve başarılı bir kariyer yolculuğuna sahip olmalarını sağlamak için ihtiyaçları olan beceri ve yetkinlikler arasında çözüm odaklı olma, muhakeme yeteneği, psikolojik sağlamlık, takım çalışması, iletişim becerileri, farkındalık, proje yönetimi ve sosyal sorumluluk gibi sosyal beceriler vardır. Bazı katılımcılar tarafından *sosyal yaşam becerileri* olarak da ifade edilen bu yetkinliklerin, gençlerin çalışma hayatında başarılı olmalarını ve işverenlerin beklentilerine daha iyi cevap verebilmelerini sağlayabileceği düşünülmektedir.

Katılımcılara göre, gençlerin çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için önemli olan becerilerden ilki, çözüm odaklılıktır. Gençlerin problemlerle karşılaşmalarında çözüm üretebilme yeteneğinin, iş verimliliğini artırırken, aynı zamanda işyerindeki ilişkileri de güçlendireceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, takım çalışması ve iletişim becerileri de çalışma ortamında başarılı olabilmek için kritiktir. Gençlerin teknoloji odaklı yetiştirilmelerinin onları bir bakıma yalnızlaştırdığını düşünen bazı katılımcılar, genç kuşağın takım çalışması ve iletişim gibi becerilerinin özellikle geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre, psikolojik sağlamlık da gençlerin çalışma hayatındaki başarısını etkileyen önemli bir faktördür. İş hayatında karşılaşılan zorluklar, baskılar ve belirsizlikler kaçınılmazdır. *Psikolojik açıdan sağlam* çalışanlar, bu tür stres faktörleriyle daha etkili bir şekilde başa çıkabilmektedir. Zor zamanlarda bile olumlu bir tutum ve esneklik sergileyerek, sorunlara çözüm odaklı yaklaşmaktadır. Bununla birlikte, işgücü piyasasında değişim ve belirsizlik sürekli bir gerçeklik olduğundan, psikolojik sağlamlık çalışanların bu değişikliklere uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Bu anlamda, dayanıklı bir zihnin, başarısızlık veya hata durumlarında pes etmek yerine, öğrenme ve gelişme fırsatlarına odaklanmayı sağlayacağı ileri sürülmektedir. Odak grup görüşmelerinde de zorluklarla başa çıkabilme yeteneğinin, gençlerin stresle baş etmelerini ve olumsuz durumlardan etkilenmemelerini sağlayacağı düşüncesi ile çok sayıda katılımcı tarafından psikolojik sağlamlığın önemi vurgulanmıştır.

Katılımcılardan bazılarının göre farkındalık, gençlerin kendilerini, çalıştıkları ortamı ve geleceklerini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Söz konusu katılım-

cılara göre, kendilerini ve hedeflerini tanıyan gençler, çalışma hayatında daha fazla motive olabilecek ve daha etkili kararlar alabileceklerdir. Farkındalık, her şeyden önce bireylerin kendi güçlü yönlerini, zayıflıklarını, değerlerini ve tutumlarını anlamalarını sağlamaktadır. Bu bakımdan, kişinin kendine olan güvenini artırmakta ve potansiyelini gerçekleştirmesine yardımcı olmaktadır. Farkındalık, bireylerin çalıştıkları ortamı ve organizasyonun kültürünü, değerlerini ve beklentilerini anlamalarına da imkân tanımaktadır. Farkındalık bu yönüyle uyum sağlama ve işyerinde daha etkili bir şekilde iletişim kurma yeteneğini geliştirmektedir. Bununla birlikte, odak grup görüşmelerinde geleceğe yönelik farkındalığın önemi üzerinde de durulmuştur.

Özellikle iş dünyasını temsil eden katılımcılara göre, söz konusu beceri ve yetkinliklerin kazandırılmasında hedef odaklı düzenlenecek eğitimlerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu bağlamda, görüşmeler sırasında sadece teorik eğitimin değil, eğitimlerin uygulamalı olması da gerektiği ve *hikayeleştirme*den yararlanılmasının önemi ile gençlere iş deneyimi kazandırmaya yönelik staj programlarının söz konusu becerilerin kazanımındaki rolü üzerinde durulmuştur.

NEET Gençlerin Gelecek Hayallerine Ulaşmasının Önündeki Engelleri Kaldırmak: Bir Adım Öteye Geçme Zamanı

Odak grup katılımcılarının NEET sorununa yönelik çözüm önerilerinin, kurumsal perspektiflerine göre farklılaşmakla birlikte, genellikle eğitim sistemi reformları, mesleki eğitim, iş birliği kültürünün geliştirilmesi ve staj imkanlarının iyileştirilmesi gibi konulara odaklandığını söylemek mümkündür. Bu bakımdan katılımcıların sorunun çözümüne yönelik önerileri aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir:

- **Eğitim Sistemi, Mesleğe Yönelme ve Mesleki Yeterlilikler:** Gençlerin eğitim sistemi içerisinde doğru meslekleri seçmeleri ve mesleki yeterliliklerini artırmaları önemlidir. Bu da erken staj imkanları, mentörlük programları iş dünyası ile üniversiteler arasında iş birliği ile desteklenebilir.
- **Etkin ve Erişilebilir Stajlar:** Stajların etkinliğinin ve staja erişim eşitliğinin sağlanması gerekmektedir. Üniversitelerin staj bulma

konusunda daha aktif rol alması, eş, dost, akraba gibi referansa dayalı eşitsizliği azaltabilecek ve gençlere daha adil bir işe yerleşme fırsatı sunabilecektir.

- **Mesleki Eğitim Reformu:** Eğitim sisteminin gözden geçirilmesi ve mesleki eğitimde reform yapılması gerekmektedir. Bu süreçte, STK'lar, meslek birlikleri ve odalar ile özel sektörün devlete destek olması önemlidir.
- **Girişimcilik ve İnovasyon:** Gençlerin işgücü piyasasına dahil olabilecekleri bir diğer yol, girişimciliktir. İzmir ili için, güçlü olduğu sanayi, tarım ve hizmetler ana sektörlerini yatay kesen, temiz enerji ve temiz teknolojiler, mavi ekonomi sektörlerinde, derin teknolojiler ile katma değeri artırmaya yönelik çalışmalar ve teknoloji girişimciliği destekleri önemlidir. Ayrıca, yapay zeka, robotik, blok zinciri, vb. teknolojik gelişmelerle birlikte yeni fırsatlar sunan yazılım ve bilgi iletişim teknolojileri sektörüne yönelik destekler ve teşviklerin de hayata geçirilmesi gerekmektedir.
- **İletişim ve İfade Becerileri:** Gençlerin kendini ifade etme ve yazılı dil becerilerinin zayıflığı sadece çalışma hayatında değil, aynı zamanda sosyal hayatta da karşılaşılan bir sorundur. Türkçe dilinin doğru ve etkin bir şekilde kullanılması, resmi yazışma, raporlama ve iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.
- **Yeşil ve Dijital Dönüşüm Yetkinlikleri:** Endüstri 4.0'ın yükselişi ve salgın sürecindeki bilgi ve iletişim teknolojilerinin stratejik önemi, iş dünyasında ve eğitim alanında önemli değişimlere neden olmuştur. Bu süreçte ortaya çıkan yeni teknolojiler, iş dünyasındaki rolleri ve beklentileri değiştirmiş ve yeni mezunlar için daha farklı yetenek ve becerilere ihtiyaç duyulmasına yol açmıştır. Bu bakımdan, gençlerin çok yönlü yetişmesi ve multidisipliner bir bakış açısına sahip olmaları önemli hale gelmiştir. Özellikle, mekanik bilgi seviyesi ve el sanatları gibi geleneksel becerilerin yanı sıra, yeni teknolojileri hızla öğrenme ve uygulama yetenekleri ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede, yeni yetkinliklerin tanımlanması ve gençlere kazandırılmasının yanı sıra yabancı dil, finansal okurya-

zarlık ve sürdürülebilirlik gibi alanlarda da gençlerin donanımlı hale getirilmesi gerekmektedir.

- **Toplumsal Farkındalık ve Etik Değerler:** Gençlerin toplumsal sorumluluk bilinci ve etik değerlere sahip olmaları önemli olduğundan eğitim sisteminde bu değerlerin vurgulanması ve gençlerin sosyal katılımının (örneğin, öğrencilik dönemindeki gönüllü çalışmalar ve sivil topluma katılım yoluyla) teşvik edilmesi gerekmektedir.
- **Kamu Sektörü, Özel Sektör ve Sivil Toplum İş Birliğinin Artırılması:** Kamu sektörü ve STK'lar arasındaki iş birliğinin artırılması ve özellikle STK'ların daha aktif olması ve iş birliği kültürünün geliştirilmesi gerekmektedir.

Çok sayıda katılımcıya göre, işgücü piyasasıyla uyumlu bir eğitim sistemi oluşturulması ve gençlerin iş becerilerini geliştirmek için çaba gösterilmesi gerekmektedir. Meslek liseleri ve meslek yüksekokullarının öneminin vurgulanması ve bu kurumların doğru şekilde kurgulanması gerekmektedir. Bazı eğitim programlarının kapatılması veya eğitim içeriğinin değiştirilmesi/yenilenmesi, meslek liseleri ve meslek yüksek okullarına özel olarak odaklanması bu noktada önemli adımlardır.

Bazı katılımcılara göre, NEET gençlerin işverenlerin beklentilerini karşılamaya yönelik, işgücü piyasasına daha iyi hazırlanmalarını ve daha rekabetçi olmalarını sağlayacak yöndeki adımlardan ilki, gençlerin iş yaşamına uyum sağlamları için iş yaşamında karşılaşılabilecekleri durumlar hakkında onlara yönelik bilgilendirme yapılmasıdır. Bu bakımdan, temel iş süreçlerini anlatan eğitimler daha öğrencilik dönemlerinde düzenlenebilir. Bilgilendirme toplantıları kapsamında, iş dünyasında sıkça kullanılan terminolojiye yönelik eğitimlerin de verilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Bununla birlikte, iş ortamını tanıtmak amacıyla düzenlenecek saha ziyaretleri de gençlerin iş hayatına daha hazırlıklı olmalarını sağlanabilecektir.

İş dünyasını temsil eden katılımcıların neredeyse tamamı tarafından üniversitelerin eğitim programlarının güncellenmesi ve iş dünyası ile daha yakın iş birliği içinde olmaları gerektiğini vurgulanmıştır. Bu bağlamda, özellikle öğrencilerin işgücü piyasasının gereksinimlerine daha iyi hazırlanmalarını ve mezun olduktan sonra daha kolay istihdam edilmeleri-

ni sağlayabileceği düşünülen stajların etkinliği üzerinde durulmuştur. Katılımcılar tarafından, zorunlu stajların daha erken ve daha fazla veya daha uzun dönemle yapılması, gençlerin staja bakış açısını olumlu yönde değiştirmek üzere staj programlarında gençlerin beklentilerine ve ihtiyaçlarına da önem verilmesi, stajyerlerin mümkün olan sektörlerde gerçek projelerde çalışması, bir ekibin parçası olması ve müşteri ile iletişim kurması gibi iş deneyimlerini kazanmasının önemi dile getirilmiştir.

Bazı katılımcılara göre, cinsiyet, bölgesel farklılıklar ve yaş gibi faktörler de dikkate alınarak, NEET gençlerin ihtiyaçlarına yönelik *bireyselleştirilmiş/ özelleştirilmiş* çözümler üretilmelidir. Bu bağlamda, çocukların eğitim ve kariyer yolculuklarında doğru yönlendirilmeleri ve desteklenmeleri hayati önem taşımaktadır. Bununla birlikte, gençlerin eğitim ve istihdam dışında *atıl* halde kalmalarında etkili olan unsurlardan biri de ailedir. Bu bakımdan, bazı katılımcılara göre ailelerin ve velilerin de bu süreçte önemli bir rol oynadığı göz önünde bulundurularak, onların bilinçlendirilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, sosyal yaşam becerileri de iş arama sürecinde önemli bir rol oynamaktadır ancak, günümüzde teknolojiye olan bağımlılık ve yapay zekâ gibi faktörler gençlerin bu becerilerini geliştirmesini engelleyebilmektedir. Bu nedenle, örgün eğitim kurumlarının bu becerileri destekleyici dersler vermeleri ve gençlerin sosyal etkileşimlerini artıracak ortamlar oluşturmaları önemlidir.

İnsan kaynakları alanında uzmanlaşmış katılımcılar, insan kaynakları süreçlerini simüle eden pratik uygulamaların ve örnek mülakat deneyimlerinin düzenlenmesi ve gençlerin bu şekilde iş başvurusu süreçlerine hazırlanmalarının faydalı olacağı yönündeki görüşlerini belirtmişlerdir. Özgeçmiş hazırlama teknikleri konusundaki eğitimlerin de sürece dahil edilmesi gerekliliğinin altı çizilmiştir.

Gençlerin okuldan işe geçişini kolaylaştırmaya dönük bir *eğitim zinciri* oluşturulması önerisinde bulunan bir katılımcı, söz konusu zinciri şu şekilde tanımlamıştır:

- İhtiyaçlar belirlendikten sonra teknik eğitim ziyaretleri düzenlenmeli ve gençlerin meslekleriyle ilgili pratik deneyim kazanmaları sağlanmalıdır.

- Mesleki eğitimlerin yanı sıra, iş sonrasında da destek sunulmalı ve gençlerin kariyerlerini ilerletmeleri için fırsatlar sağlanmalıdır.
- Kişisel gelişim eğitimleri, iletişim becerileri, diksiyon, hijyen gibi konularda meslekle/ iş alanıyla ilişkili olarak eğitimler düzenlenmeli ve gençlerin bireysel olarak gelişmeleri de desteklenmelidir.

Son olarak, katılımcıların görüşlerinden yola çıkılarak araştırmanın diğer bulguları şu şekilde özetlemek mümkündür:

- İşverenlerle gençler arasında daha sık bir etkileşimin sağlanması, karşılıklı ihtiyaçların daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir. Ancak, bu etkileşimin artırılması için gerekli koordinasyon mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir.
- İşkur'un koordinasyon becerisinin artırılması, NEET gençlerin işgücüne katılımlarını desteklemek adına önemlidir. Ancak, NEET gençlere ulaşmak ve onlarla etkili iletişim kurmak için İşkur'un daha etkili çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.
- Sahada olan STK'ların desteklenmesi ve süreçlere dahil edilmesi, NEET gençlere ulaşmak ve onların ihtiyaçlarını anlamak adına önemlidir. Ancak, STK'ların kaynaklarının sınırlı olması nedeniyle kamu ve özel sektörün desteği gerekmektedir.
- Eğitim ile istihdamla ilgili bölgesel ve yerel verilerin kullanılmasıyla NEET gençlere yönelik politikaların daha etkili bir şekilde geliştirilmesi mümkün olabilir.



6. İyi Uygulama Örnekleri

Bu bölümde, NEET gençlerin oranının azaltılmasında dünyanın farklı ülkelerinde uygulanan başarılı örnekler odaklanılmıştır. NEET gençlere yönelik öne çıkan başarılı politika uygulamalarının, genel olarak NEET olma riskine karşı eğitimde devamlılığı artırmaya yönelik *önleyici* veya hâlihazırda NEET konumunda bulunan gençlerin eğitim veya istihdama kazandırılmasını hedefleyen *uyum sağlama sürecini destekleyen* nitelikte olduğu görülmektedir (Foster ve Spencer, 2010). Çalışmanın ana perspektifi, halihazırda NEET statüsünde olan gençlerin istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi ve onları işgücüne katma çabaları olduğundan, bu hedefe uygun iyi uygulama örnekleri seçilmiştir.

Seçilen iyi uygulama örnekleri, NEET gençlerin mesleki ve sosyal becerilerini geliştirmek, staj ve iş deneyimi fırsatları sunmak, işgücü piyasasına erişimlerini kolaylaştırmak ve onları istihdam edilebilir hale getirmek gibi çeşitli stratejileri içermektedir. Bu politika örnekleri, gençlerin potansiyellerini maksimize etmek ve toplumsal katılımlarını artırmak için önemli bir rol oynamaktadır.

NEET gençleri gelecek için güçlendirmek, onları eğitim veya istihdama yeniden katılmaları için beceri, güven ve fırsatlarla donatmayı kapsamaktadır. Bu anlamda, hedefli beceri geliştirme programları, mesleki teknik beceriler ile sosyal beceri kazanımı yoluyla NEET gençlere *değerli* beceriler ve deneyimler edinmeleri için pratik yollar sağlayabilmektedir. Bu tür programlar, uygunluk ve istihdam edilebilirliği sağlamak için sektör ortaklarına, başka bir ifadeyle işverenlere ve/veya sektörel ve yerel düzeyde iş dünyasının temsilcilerine danışılarak tasarlanmalıdır.

NEET gençlere yönelik olarak pek çok ülkede *çoklu hizmet sunumunun* gerçekleştirilebilmesi için (çok kurumlu hizmetler sunmak üzere) *tek durak ofisleri* uygulamaya konmuştur (European Commission, 2018). Tek durak ofisleri genellikle belediyeler, STK'lar, işgücü piyasası ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri ve işverenler gibi bir dizi kuru-

luş arasındaki gönüllü iş birliklerine dayanmaktadır. Gençlere yönelik bütünlük, çok kurumlu hizmetler, tek bir temas noktası aracılığıyla hizmetlere erişimi kolaylaştırmak için bir odak noktası olarak hizmet verebilmektedir.

Fransa- Missions Locales

Fransa'da *Missions Locales*, eğitimde olmayan 16-25 yaş arası tüm gençlere açık, halk düzeyinde tek durak noktasıdır. Yerel yönetimler ve devlet tarafından finanse edilen özerk kuruluşlardır. Bu kuruluşlar, istihdam ve eğitimden sağlık, barınma ve vatandaşlığa kadar farklı alanlarda *tek çatı* altında danışmanlık sunma deneyimine sahiptir. İşsiz ve aktif olmayan gençlere hizmet verme konusunda uzmanlaşmış olan tek durak ofislerindeki çalışanlar, NEET hedef grubun karşılaştığı zorlukları iyi anlamaktadır. Ofislerin, kuruluşlarından bu yana önemli bir etkiye sahip oldukları görülmektedir. Örneğin 2013 yılında 444 *Missions Locales* ile 1,2 milyondan fazla genç desteklenmiştir (European Commission, 2018).

Hırvatistan- Centres for Lifelong Career Guidance

Hırvatistan'da *Yaşam Boyu Kariyer Rehberliği Merkezleri* aracılığıyla bütüncül hizmet sunumuna yönelik bir yaklaşım geliştirilmiştir. Bu merkezler, kullanıcılara, özellikle de gençlere, bireysel ihtiyaçlarına göre bireysel ve özel hizmetler sunmak üzere 2013 yılında kurulmuştur. Her merkez farklı hizmetlerin bir karışımını sunmaktadır (örneğin, kendi kendine yardım, personel yardımı ve bireysel rehberlik). Hırvatistan genelinde 2020 yılına kadar toplam 22 merkezin kurulması planlanmaktadır (European Commission, 2018). Merkezler tarafından sunulan hizmetlerden 2016 yılında 2700 NEET genç yararlanmıştıdır.

Daha önce de ifade edildiği üzere, NEET gençlerin heterojen bir yapıda olması nedeniyle sorunun çözümüne yönelik tek bir reçete söz konusu değildir. Bu



bağlamda, özellikle en kırılgan durumda olan NEET gençlere yönelik iyi uygulama örneklerinden proaktif yaklaşım ve yüz yüze temasın önemli olduğu görülmektedir. Savunmasız NEET'ler (aktif olarak iş ve/veya eğitim fırsatları aramayan ve başka zorluklarla da karşılaşabilenler), genellikle özel sosyal yardım ve sosyal hizmet faaliyetlerini gerektirmektedir (European Commission, 2018). Proaktif yaklaşım, erişimi kolaylaştırmak için genellikle sokak temelli sosyal yardım çalışanları ile STK'larda gençlik çalışanlarının iş birliği içinde çalışmasını kapsamaktadır. Bu yaklaşım, gençlerin güvenini etkili bir şekilde sağlayabileceği için önemlidir. Bu yaklaşım, dil bariyerine sahip göçmen gençlerle ilgilenirken de faydalı sonuçlar ortaya koymuştur. NEET gençler, saha araştırmasından elde edilen bulgulardan hatırlanacağı üzere, esas olarak *ulaşılması zor* bireylerdir. Dolayısıyla, onlara ulaşabilmek; endişelerini dinlemeyi, pratik ve duygusal destek sunmayı ve daha sonra onları yürütülen faaliyetlere katılmak (bir eğitim programına dahil olmaya ya da kariyer merkezine gelmeye) üzere ikna edebilmeyi kapsamaktadır.

İspanya-Youth Guarantee

İspanya'da yürütülen *Gençlik Garantisi* programlarını test eden pilot projelerden biri Gijón yerelinde uygulanmış ve NEET gençlere erişimi artırmak için sokak danışmanlarıyla çalışılmıştır. Proje tarafından *sokak danışmanı* olarak istihdam edilen kişilerin daha önce yerel bir toplulukta dezavantajlı gençlerle çalışma deneyimine sahip, pedagoji ve sosyal hizmet eğitimi almış profesyoneller oldukları görülmektedir. Proje kapsamında, Gijón'daki yerel mekânlar (parklar, kaykay parkları, meydanlar, iş merkezi, kütüphaneler, plaj) günün farklı saatlerinde ziyaret edilmiş ve farklı profillere ve alışkanlıklara sahip gençlerle iletişim kurulmuş ve 54 genç pilot projeye yönlendirilmiştir (European Commission, 2018).

NEET gençlerin sorunlarına çözüm üretmede başarılı aktif işgücü politikalarına da değinilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan, işgücü piyasasına uyumu esas alan bu politikalar, NEET gençler için *yara izi* etkisi gibi uzun vadeli olumsuz etkilerin ortaya çıkmasını engellemeye yöneliktir.

İsveç-Second Chance

İsveç'te okulu erken yaşta bırakan bireyler tespit edildikten sonra sunulan programlardan biri *ikinci şans* eğitimleridir. NEET gençlere bu şekilde eğitim fırsatları sağlanarak veya uygulamaya yönelik eğitim programları geliştirilerek, temel nitelikleri ve bilgileri edinme fırsatları sunulmaktadır. *İkinci şans* programları kapsamında İsveç, okulu erken yaşta bırakan gençler için örgün ve yaygın eğitim fırsatları içeren bir yetişkin eğitim planını uygulamaya koymuştur (Masherini, 2017). Bu bağlamda, bu eğitim programlarına katılımı teşvik etmek amacıyla 2011'den 2013'e kadar, lise düzeyi yeterliliği olmayan 20-24 yaşlarındaki işsiz gençlerin, resmi niteliklerini tamamlamalarını sağlamak için normal düzeyden daha yüksek bir öğrenci yardımı (finansal desteği) alması sağlanmıştır (OECD, 2021). Böylece, NEET gençlerin işgücüne entegre olabilmeleri için gerekli eğitimlerle donatılmaları kolaylaştırılmıştır.

İsveç- Young Potentials

Genç Potansiyeller Programı, aktif işgücü politikaları kapsamında, İsveç'in büyük şirketlerinden bazıları ile İsveç Kamu İstihdam Servisi arasındaki ortak bir işbirliği olarak uygulanan programdır. Program kapsamında, 25-29 yaşları arasındaki 1.000 kişiye IKEA veya Telia Sonera gibi İsveç'in önde gelen şirketlerinde üç ila altı ay süren ve ardından bir STK'da bir aylık bir staj ile devam eden bir iş imkânı sunulmaktadır (Donati, 2017). Bu program, doğrudan NEET gençler için tasarlanmamış olmakla birlikte, kapsadığı yaş aralığı bakımından katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitimde ve istihdamda yer almayan genç grubuna dâhil olduğu görülmektedir. Bu gibi staja dayalı programları, kamu sektörü, özel sektör ve STK'lar arasındaki iş birlikleri ile hayata geçirilmektedir.

Mentörlük ve rehberlik programları, NEET gençlere kişiselleştirilmiş destek sunarak kariyer seçeneklerini keşfetmelerine, hedefler belirlemelerine ve eğitim veya istihdama geçişte karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmaktadır. Mentörler, yön ve amaç duygusunu teşvik ederek işgücü piyasasında sınırlı deneyimler nedeniyle *özgüvenleri kırılmış* gençleri cesaretlendirmektedir. Bu bakımdan, STK'lar ve yerel girişimler de NEET gençlerin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Mentörlük programları, topluma erişim çabaları ve beceri geliştirme atölyeleri, NEET olma riski taşıyan gençler için değerli kaynaklar ve ağlar sağlayabilmektedir.

Avusturya- Youth Coaching

Avusturya'da hem gençlerin NEET olma durumuna yönelik riskleri azaltmada hem de işgücüne geçişi kolaylaştırmada kullanılan etkin bir uygulama, Gençlik Koçluğu programıdır (Federal Ministry Republic of Austria Labour and Economy, 2022). Bu program kapsamında 25 yaşın altında sistemin dışında kalmış (lise eğitimini bitirememesi riski bulunan engelli, özel ihtiyaç sahibi veya sosyoekonomik olarak dezavantajlı konumda bulunan) gençlere ulaşılması hedeflenmektedir. Gençlik koçları, gençlerin güçlü yanlarını ve yeteneklerini ortaya koyarak kişilere uygun bir gelişim planı hazırlanmasını sağlamaktadır. Bu yolla, programa katılan NEET gençler de işgücü piyasalarına dahil olmak ya da düzenlenen eğitimlere katılmak için bir plana sahip olabilmektedir.

Gençlik Koçluğu programı üç aşamada gerçekleşmektedir. Bu programa giren gençler sadece ilk aşamaya ihtiyaç duyabilir veya ilk aşama tamamlandıktan sonra ikinci ve üçüncü aşamaya geçebilirler. Birinci aşama bir ön görüşme, ikinci aşama daha ayrıntılı danışmanlık ve üçüncü aşama bir yıla kadar devam eden rehberlik hizmetini içermektedir. Rehberlik, gençlerin kariyer seçeneklerini ve ilgi alanlarını belirlemesine yardımcı olarak gerekli eğitimleri almalarını ve staj imkânlarından faydalanmalarını kolaylaştırmaktadır. Gençlik Koçluğu programı, gençlerin bakış açılarını genişletmekte ve onları gelecek hedefleri konusunda desteklemektedir.

NEET gençler sorunu, tek bir odaktan çözülemeyeceğinden konuyla ilgili çalışan *ortaklar* arasında koordinasyonun sağlanması gerekmektedir. NEET sorununun çözümünde önemli bir yol kat etmiş ülkelerde, kamu istihdam hizmetleri, sosyal hizmet, sağlık hizmetleri, belediyeler veya diğer ilgili kamu kurumları ile işverenler, STK'lar gibi sosyal taraflar da dahil olmak üzere çeşitli ortaklar arasında sistematik koordinasyon ihtiyacının karşılandığı görülmektedir.

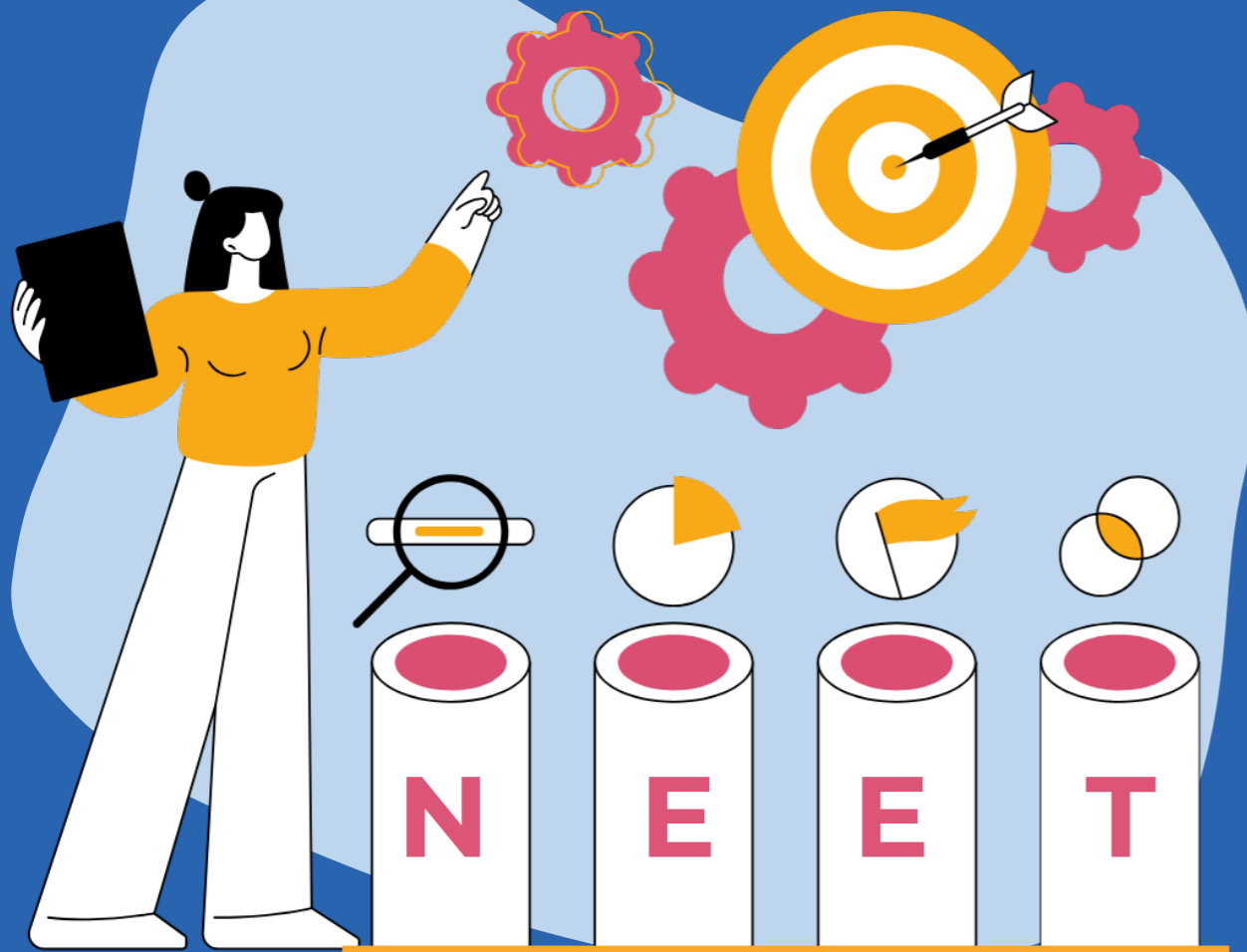
NEET gençlerin istihdam edilebilirliğinin artırılması ile becerilerinin, motivasyonlarının ve işgücüne katılma veya eğitime geri dönme fırsatlarının geliştirilmesini amaçlayan müdahaleler bakımından iyi uygulamalar aşağıdaki tabloda ayrıca özetlenmiştir.



Tablo 3. NEET Gençler için Çözüm Önerileri: İyi Uygulamalar

	Program ve Politikalar	İçerik	Örnek Uygulama
1	Beceri Eğitimi ve Eğitim Programları	Hem mesleki ve teknik becerilere hem de sosyal becerilere (iletişim, ekip çalışması ve problem çözme gibi) odaklanan eğitim programları istihdam edilebilirliği önemli ölçüde artırabilir. Bu eğitimlere dijital okuryazarlığın da dahil edildiği görülmektedir.	Almanya , bir şirkette çıraklık ve bir meslek okulunda mesleki eğitimi tek bir kursta birleştiren ikili mesleki eğitim ve öğretim (VET) sistemiyle ön plana çıkmaktadır. Bu sistem gençlerin işgücü piyasasına hazırlanmasında etkili olmuştur. Güney Kore , eğitim çıktılarına işgücü piyasası ihtiyaçları ile uyumlu hale getirmek için mesleki eğitim ve öğretime odaklanmış ve gençlerinin istihdam edilebilirliğini önemli ölçüde artırmıştır.
2	Kariyer Danışmanlığı ve Rehberliği	Kariyer danışmanlığı sağlamak, NEET gençlerinin ilgi alanlarını, güçlü yönlerini ve kendilerine sunulan fırsatları anlamalarına yardımcı olacaktır. Ayrıca gerçekçi kariyer hedefleri belirlemelerinde ve bu hedeflere ulaşmak için bir plan geliştirmelerinde onlara rehberlik edebilir.	Finlandiya okullarda kapsamlı kariyer danışmanlığı hizmetleri sunmakta ve erken yaşlardan itibaren rehberlik sağlamaktadır. Finlandiya Ulusal Eğitim Ajansı, kariyer eğitimini müfredatın bir parçası olarak vurgulamaktadır.
3	Mentörlük Programları	NEET gençleri çeşitli sektörlerden mentörlerle buluşturmak, onlara farklı kariyerler, ağ kurma fırsatları ve hedeflerinin peşinden gitmeleri için teşvik sunabilir. Mentörlük ayrıca olumlu bir rol model sağlayabilir ve sosyal ve profesyonel ağlar kurmaya yardımcı olmaktadır.	Kanada 'da NEET gençlere yönelik Gençlik İstihdam Hizmetleri (YES) gibi çeşitli mentörlük programları bulunmaktadır. Bu programlar gençlerin iş bulmalarına veya eğitime geri dönmelerine yardımcı olma stratejileri arasında mentörlüğü de içermektedir.
4	Stajlar ve İş Deneyimi Fırsatları	Staj, çıraklık veya gönüllü çalışma yoluyla pratik deneyim kazanmak özgeçmiş oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, çalışma hayatını tanıma ve <i>çalışmanın tadına varılmasını</i> sağlamakta ve staj yapılan işyerinde potansiyel istihdam fırsatları yaratmaktadır. Ayrıca mesleki becerilerin ve iş ahlakının geliştirilmesine de katkı sunmaktadır.	Avustralya 'nın Ulusal İş Deneyimi Programı, iş arayanların deneyim kazanmalarına ve becerilerini potansiyel işverenlere göstermelerine yardımcı olmak için iş deneyimi ve iş denemeleri sağlamaktadır. Birleşik Krallık 'ta uzun süreli işsizlik riski altındaki gençler için 6 aylık yüksek kaliteli işe yerleştirmeler oluşturmak üzere tasarlanmış <i>Kickstart Programı</i> gibi girişimler bulunmaktadır.
5	Girişimcilik Becerilerinin Geliştirilmesi	Girişimciliği teşvik eden ve destekleyen programlar, istihdam alternatif bir yol sağlayabilir. İş becerileri, finansal yönetim ve başlangıç sermayesine erişim konularında eğitim, NEET gençleri arasında girişimcilik yeteneklerini geliştirmenin yollarıdır.	Şili 'de <i>Start-Up Chile</i> gibi, sadece gençlere yönelik olmasa da yeni kurulan şirketlere öz kaynaklı finansman ve mentörlük sağlayarak gençler arasında girişimciliği teşvik eden programlar bulunmaktadır.
6	Destek Hizmetleri	Psikolojik danışmanlık, finansal tavsiye ve temel ihtiyaçlar konusunda yardım gibi destek hizmetlerinin sunulması, NEET gençlerin eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimde karşılaştıkları engellerin aşılmasına yardımcı olabilmektedir.	Amerika Birleşik Devletleri , kariyer hizmetleri, eğitim ve öğretim sağlayan İşgücü Yenilik ve Fırsat Yasası (WIOA) aracılığıyla sunulanlar da dahil olmak üzere NEET gençleri desteklemeyi amaçlayan çeşitli programlara sahiptir.
7	Kapsayıcı Politikalar ve Uygulamalar	Programların engelli, göçmen veya diğer dezavantajlı gruplardan gelenler de dahil olmak üzere tüm NEET gençleri için kapsayıcı ve erişilebilir olmasını sağlamak, fırsatları genişletmek ve eşitsizlikleri azaltmak için çok önemlidir.	İsveç , göçmenler ve azınlıklar için kapsamlı sosyal destek ve entegrasyon programları sunan, istihdam ve eğitimin önündeki engelleri azaltmayı amaçlayan kapsayıcı politikalarıyla dikkat çekmektedir.
8	Katılım ve Sosyal Yardım	Sosyal medya, toplum merkezleri ve akran ağları gibi NEET gençlerin buldukları yerlerde aktif sosyal yardım çabaları, mevcut programlara ilişkin farkındalığı ve katılımı artıracaktır.	İtalya , NEET gençlere ulaşmaya odaklanan ve onlara işsiz kaldıktan veya örgün eğitimden ayrıldıktan sonraki dört ay içinde istihdam, eğitim, çıraklık veya stajyerlik fırsatları sunan <i>Gençlik Garantisi</i> programını uygulamıştır.
9	Paydaşlar Arasında Ortaklıklar	Hükümetler, eğitim kurumları, STK'lar ve özel sektör arasındaki iş birlikleri daha kapsamlı ve etkili çözümler yaratabilmektedir. Bu ortaklıklar, NEET gençleri için kaynak, uzmanlık ve fırsatlar sağlamaktadır.	Hollanda 'da eğitim kurumları, işverenler ve devlet kurumları arasında işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre uyarlanmış çıraklık ve eğitim programları sağlamak için güçlü ortaklıklar bulunmaktadır.
10	Sürekli Değerlendirme ve İyileştirme	Programların etkinliği düzenli olarak değerlendirilmeli, geri bildirimlere ve değişen ihtiyaçlara göre ayarlanmalıdır. Bu, müdahalelerin güncel ve etkili kalmasını sağlamaktadır.	Singapur , Singapurlulara başlangıç noktalarından bağımsız olarak yaşamları boyunca potansiyellerini tam olarak geliştirmeleri için fırsatlar sunmayı amaçlayan <i>SkillsFuture</i> girişimini sürekli olarak değerlendirmekte ve güncellemektedir.

07



7. Strateji ve Politika Önerileri

Bu bölümde, NEET gençler sorununa ilişkin uluslararası ve ulusal düzeyde politika çerçevesi üzerinde durulmuş, Türkiye’de ve İzmir ilinde yürütülen projeler konusunda bilgi verilmiş ve iyi uygulama örnekleri ile nitel araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda hazırlanan strateji ve politika önerileri sunulmuştur.

7.1. Politika Çerçevesi

NEET gençler sorununun çözümü gerek uluslararası gerek ulusal gerekse yerel düzeyde (İzmir özelinde) üzerinde önemle durulması gereken bir sorundur. Öyle ki, NEET gençlerin istihdam dışında kalması, ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir. Bu gençler üretken potansiyellerini kullanamadıklarından ekonomik kalkınmaya katkı sağlayamayacaklardır. Bunun sonucunda da ekonomide verimlilik azalacak ve sosyal yardımlara olan bağımlılık artacaktır.

Gençler, bir ülkenin en önemli insan kaynağı potansiyelini temsil etmektedir. NEET gençlerin eğitim almadan veya istihdam edilmeden *atıl* olarak geçirdikleri zaman, ülkenin rekabet gücü için önemli bir kaynak olan insan sermayesinin oluşturulması bakımından risk yaratmaktadır. Diğer taraftan, NEET gençlerin toplumdan dışlanması, sosyal içermeyi zorlaştırmakta ve toplumsal eşitsizlikleri artırmaktadır. Bu gençlerin işgücüne katılmaması veya eğitim almaması, toplumun bir parçası olmalarını engellemektedir. NEET gençlerin işsizlik ve eğitimsizlik gibi sorunlarla karşı karşıya olmaları, sosyal istikrarsızlığı da artırabilecek ve toplumsal huzursuzluğa yol açacaktır. Bu durum, gençlerin radikalizm veya suça eğilimli olmalarına neden olarak toplum ve ülkenin güvenliği açısından da bir risk oluşturabilecektir.

Uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve 2030 yılına kadar dünya çapında sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmeyi amaçlayan

17 hedefi içeren Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) çerçevesinde değerlendirildiğinde; NEET gençlerin oranının azaltılması açısından eğitim, istihdam, ekonomik büyüme, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği konuları ön plana çıkmaktadır. NEET gençlerin oranının azaltılması, genç nüfusun potansiyelini açığa çıkarmak, toplumsal kalkınmayı teşvik etmek ve daha sürdürülebilir bir gelecek için temel bir adımdır.

- NEET gençlerin oranının azaltılması, eğitime erişim ve nitelikli eğitim alımı konusundaki eşitsizlikleri azaltabilir (SKA 4- Nitelikli Eğitim).
- NEET gençlerin işgücüne katılımının artırılması ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması, işsizlik oranlarını azaltabilir. Bu da ekonomik büyüme, insan onuruna yakışır işler ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma hedeflerine katkı sağlayacaktır (SKA 8- İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme).
- NEET gençlerin oranının azaltılması, toplumsal cinsiyet, gelir ve yerel bölgeler arasındaki eşitsizlikleri azaltabilir. Bu da toplumda daha adil bir kalkınmaya katkı sunacaktır (SKA 10- Eşitsizliklerin Azaltılması).
- Eğitim ve işgücüne katılım, gençlerin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumlu yönde etkileyebilecektir. Bu da sağlık, iyi olma hali ve refahın artırılmasına katkı sağlayacaktır (SKA 3- Sağlıklı Bireyler).
- NEET gençlerin oranının azaltılması, kentsel ve kırsal bölgelerde toplumun daha kapsayıcı ve sürdürülebilir olmasına yardımcı olabilir (SKA 11- Sürdürülebilir Şehir ve Yaşam Alanları).
- İstihdam ve eğitime erişimin artırılması, toplumun daha istikrarlı ve huzurlu olmasına katkı sağlayabilecektir (SKA 16-Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar).

Türkiye'nin 2024-2028 yıllarını kapsayan ve genel olarak ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği artırmayı hedefleyen geniş kapsamlı bir yol haritası sunan 12. Kalkınma Planında da NEET gençlerin doğrudan odaklanılan hedef gruplar arasında olduğu görülmektedir. Plan, genel hedef ve yapısal reform önerilerinin, NEET gençleri de kapsayacak şekilde gençlerin işgücü piyasasına uyumu ve sosyoekonomik durumlarının iyileştirilmesini destekleyecek geniş çaplı politikaları içermektedir. 12. Kalkınma Planı'nda nitelikli istihdamın artması yoluyla işgücü içindeki yükseköğretim mezunlarının payının %55'e yaklaştırılması, gençlerin istihdamının artırılması ve çalışma koşullarının geliştirilmesi öngörülmektedir.

Planda, NEET gençlere yönelik birey, aile ve toplum odaklı bütüncül bir yaklaşımla destek programlarının geliştirilmesinin hedeflendiği de görülmektedir. Bu kapsamda, gençlerin açık işlere ve mesleklere yönlendirilmesi, STK'larla işbirliği çalışmalarının yapılması ve özellikle genç kadınların yaşam becerilerinin geliştirilmesi ve istihdama katılımlarının sağlanması gibi çeşitli tedbirlerin ortaya konulduğu söylenebilir. Son olarak, özellikle ikiz dönüşüm sürecine uyum sağlamak amacıyla, aktif işgücü politikalarının güçlendirilmesi ve kadın, genç ve engellilerin işgücüne katılımlarının desteklenmesi gibi politika alanlarında önemli adımlar hedeflenmektedir.

Kutu 1. Türkiye'de NEET Gençlere Yönelik Yürütülen Projeler

Türkiye'de NEET gençlerin sosyoekonomik hayata katılımını desteklemek ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla yürütülen program ve projeler kapsamında çeşitli eğitimler, mentörlük programları ve iş birliği fırsatları sunulmaktadır. Genel olarak Türkiye'deki gençlerin gelecekte daha aktif bir rol oynamalarını ve toplumsal katılım düzeylerini artırmayı hedefleyen ve ulusal düzeyde yürütülen projeler, aşağıda sıralanmıştır.

NEET Pro

İŞKUR tarafından yürütülen NEET Pro Projesi, Avrupa Birliği ile ortaklaşa yürütülen ve NEET gençlerin iş gücü piyasasına katılımını artırmayı amaçlayan kapsamlı bir programdır. Bu proje, 15-29 yaş aralığındaki gençlerin işgücü piyasasına katılımını teşvik etmek için mesleki eğitimler, iş başı eğitimleri ve aktif iş arama süreçlerinin desteklenmesi gibi çeşitli faaliyetler sunmaktadır. NEET Projesi, gençlerin iş gücüne katılımını artırarak hem ekonomik hem de sosyal anlamda olumlu etkiler yaratmayı hedeflemektedir. Proje, 2021 yılı sonunda başlamış olup, 2024 yılı ortalarına kadar devam etmektedir. Bu süreçte, 6600'den fazla NEET genç projeden doğrudan faydalanmıştır.

Proje kapsamında, NEET gençlere yönelik çeşitli mesleki eğitim programları sunulmaktadır. Bu eğitimler arasında yazılım, endüstriyel otomasyon

ve tarım gibi çeşitli alanlar bulunmaktadır. Ayrıca, gençlerin doğrudan iş ortamında deneyim kazanmalarını sağlayan iş başı eğitimleri düzenlenmektedir. Gençlerin aktif iş arama süreçlerinde desteklenmesi amacıyla çeşitli aktiviteler ve rehberlik hizmetleri sunulmaktadır. NEET gençlerin farkındalığını artırmak için sosyal medya kampanyaları ve bilgilendirme etkinlikleri düzenlenmektedir.

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi

Sabancı Vakfı ve UNDP iş birliği ile yürütülen bu proje, NEET genç kadınların istihdam edilebilirliğini artırmayı hedeflemektedir. Proje kapsamında sanayi, endüstriyel otomasyon, yazılım ve çeşitli mesleki eğitimler verilerek genç kadınların iş gücüne katılımı teşvik edilmektedir. Ankara, Diyarbakır, İzmir, Adana ve Osmaniye gibi farklı şehirlerde çeşitli alt projeler yürütülmektedir. Projenin hedef kitlesi, 18-29 yaş grubundaki iş aramayı bırakmış, aktif olmayan, çeşitli engeller nedeni ile eğitimini bırakmış, gelecek beklentisi, hak farkındalığı olmayan görünür olmayan ve aktif olarak iş arayan, işsiz, eğitim ve istihdama dahil olmak isteyen erişilebilir NEET kadınlarıdır.

NEET Gençler: Profil ve İyi Olma Hali Araştırması

İstanbul Bilgi Üniversitesi tarafından yürütülen ve TÜBİTAK tarafından desteklenen bu araştırma projesi, NEET gençlerin profilini belirlemeyi ve bu gençlerin toplumsal hayata katılımını artıracak politikalar geliştirmeyi hedeflemektedir. Türkiye'de NEET Gençlerin Profillerini İyi Olma Hali Perspektifinden Belirleme ve Politika Geliştirme Çalışması ile Türkiye'de eğitimde ve işte olmayan 15-24 yaş dilimindeki NEET gençlerin tipolojilerini ortaya çıkararak, iyi olma alanlarındaki göstergeler ışığında ve çevresel koşulları ve kaynakları

dikkate alan biyoekolojik yaklaşımı içerisinde, kişisel kırılabilirlikler başta olmak üzere, NEET olma süreçleri ve sonuçları ele alınacaktır.

Habitat Derneği Gençlik Programları

Habitat Derneği, NEET gençlerin eğitim ve istihdam alanlarında aktif hale gelmesini sağlamak için çeşitli projeler yürütmektedir. Bu projeler arasında gençlerin dijital becerilerini geliştiren eğitimler ve sosyal girişimcilik programları yer almaktadır.

Kutu 2. İzmir'de NEET Gençlere Yönelik Yürütülen Projeler

AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA II) kapsamında Avrupa Birliği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı eş finansmanıyla yürütülen Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET) İçin İşgücü Piyasası Destek Programı (NEET PRO) kapsamında İzmir'de 4 proje desteklenmektedir:

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Uyuşturucu Bağımlılığı Riski Altındaki Kadınlara Sürdürülebilir Destek (NEETWORK PROJESİ)

İzmir Uyuşturucu ve Bağımlılıkla Mücadele Derneği ile İzmir Katip Çelebi Üniversitesi iş birliğinde yürütülen proje ile İzmir'deki turizm ve gastronomi sektörünün mevcut işgücü piyasası ihtiyaçlarına dayalı olarak NEET genç kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması amaçlanmaktadır. Proje kapsamında İzmir'de yaşayan 100 genç kadın, barista, aşçı yardımcısı, garson ve kat hizmetleri eğitimlerinin yanı sıra kişisel gelişim ile genel ve sosyal becerilere yönelik seminerlerden yararlanmaktadır. Ayrıca çocuklu genç NEET annelere de proje boyunca kreş desteği sağlanmaktadır. Proje çerçevesinde, katılımcılar ile turizm ve gastronomi firmalarının buluşturulması ve proje paydaşlarının başarılı katılımcıları işletmelerinde istihdam etmeleri hedeflenmektedir.

Konak İş Eğitim Merkezi Projesi

Konak Belediyesi'nin koordinatörlüğü ile İzmir Ekonomi Üniversitesi ve NORM Holding ortaklığında yürütülmekte olan proje ile Konak ilçesinde iş piyasasının ihtiyaç duyduğu 18-29 yaş aralığındaki gençlerin ara eleman olarak yetiştirilmesi ve istihdama katılmaları hedeflenmektedir. Proje kapsamında kurulan merkezde, Konak'ta yaşayan 60 kişiye CNC programcılığı ve kullanımı eğitimi başta olmak üzere girişimcilik, iletişim becerileri, süreç yönetimi, iş sağlığı güvenliği ve toplumsal cinsiyet gibi alanlarda kişisel gelişim kursları verilmektedir. Eğitimlerin sonunda tüm dünyada geçerliliği olan Mesleki Yeterlilik Belgesi alacak olan katılımcıların İzmir'de çeşitli firmalarda staj imkanından yararlanması sağlanmaktadır.

bırakmış, aktif olmayan, çeşitli engeller nedeni ile eğitimini bırakmış, gelecek beklentisi, hak farkındalığı olmayan görünür olmayan ve aktif olarak iş arayan, işsiz, eğitim ve istihdama dahil olmak isteyen erişilebilir NEET kadınlarıdır.

NEETs in the Seed Sector: Seed Training Programme (NEETSeed)

Ege Üniversitesi Tohum Teknolojisi Uygulama ve Araştırma Merkezi (TOTEM) yürütücülüğünde hayata geçirilen proje kapsamında üniversitelerin

ziraat Mühendisliği, doğa bilimleri ve biyoloji bölümleri mezunlarına yönelik verilen eğitimler sonrasında gençlerin tohum firmalarında staj yapması ve istihdam edilmeleri amaçlanmaktadır. 80 kişiye yönelik gerçekleştirilen proje, Ege TOTEM'de eğitim ve laboratuvar çalışmaları, serolojik ve moleküler eğitimler, tohum sektörüne yönelik teknik geziler ve staj gibi faaliyetleri içermektedir.

The NEET Carries The Machinery Sector To The Future

Ege Bölgesi Sanayi Odası'nın hayata geçirdiği proje, makine teknolojileri sektörünün ihtiyaçları çerçevesinde geliştirilmiştir. Bu doğrultuda, proje kapsamında Konak Çınarlı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde bir Makine Teknolojileri Laboratuvarı kurulmakta, ayrıca Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası referansıyla seçilen Alman eğitim kurumlarında eğitim gören 15 öğretmen tarafından, İŞKUR ve İzmir Büyükşehir Belediyesi Meslek Fabrikası'nın belirlediği 75 katılımcıya eğitim verilmektedir. Bu laboratuvarda eğitim alan katılımcıların Mesleki Yeterlilik Belgesi alması, ardından iş başı eğitim programlarına dahil edilerek Oda'ya üye firmalarda edindikleri bilgileri pekiştirmeleri hedeflenmektedir.

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi-İzmir

İzmir Büyükşehir Belediyesi Meslek Fabrikası, Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi kapsamında İzmir'de yaşayan ne eğitimde ne istihdamda bulunan 18-29 yaş arasındaki kadınların kurs kayıtlarını almakta, önceden belirlenen 5 sektörde kadınlara eğitimler verip istihdam edilmelerini desteklemektedir. Bu kapsamda aşağıdaki eğitimler gerçekleştirilmiştir:

- Veri Girişi Elemanı eğitimi, 37 kadın katılımcı ile İzmir Teknoloji ve Bilişim Derneği, Kariyer.net, Techcareer.net iş birliğiyle gerçekleştirilmiştir.
- Otomotiv Bakım Onarım Elemanı eğitimi, İnci Vakfı ve Gaziemir Şehit Serhat Sıgnak

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi iş birliğiyle gerçekleştirilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından meydan okuyan bu eğitime 41 kadın katılmıştır.

- Barista eğitimini 19 kadın katılımcı tamamlamıştır.
- Protez Tırnak ve Tırnak Süsleme eğitimini 25 kadın katılımcı tamamlamıştır.
- Oksijen Kaynakçılığı Mesleki Eğitim Programı'na en az ilkokul mezunu olan 13 kadın katılmıştır. İmbat İklimlendirme ve Soğutma Sistemleri ve İnci Vakfı iş birliğinde düzenlenen eğitim sonunda başarılı olan katılımcıların istihdam edilmesine katkı sağlanmıştır. Katılımcılara, mesleki ve teknik eğitimlerin yanı sıra finansal okuryazarlık, işe başvuru becerileri, kadına yönelik şiddetten korunma gibi alanlarda da destekleyici ve güçlendirici eğitimler verilmiştir.

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar projesi hibe programından destek alan iki proje de İzmir'de yaşayan NEET kadınlara yönelik olarak hayata geçirilmiştir.

Denizin Üreten Kadınları Projesi

İzmir Ticaret Borsası Eğitim Kültür ve Sosyal Entegrasyon Vakfı'nın yürütmekte olduğu proje, 40 NEET kadının mesleki eğitimler aracılığıyla su ürünleri işleyen ve satan işletmelerde ve balık ağı imalathanelerinde istihdam edilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

Ada Lovelace Akademi: Kadın Yazılımcıların Mentörlük ve Eğitimler Aracılığı ile Güçlendirilmesi Projesi

SistersLab Bilim ve Teknolojide Kadın Derneği, bu proje ile 22-29 yaş grubundaki mühendislik bölümleri mezunu NEET kadınların teknik ve destekleyici eğitimlerle DevOps, Siber Güvenlik, Oyun Geliştirme ve UI/UX Tasarımı alanlarında yazılım akademileri ile yetkinliklerinin artırılmasını sağlayarak iş gücüne katılımlarını artırmayı

amaçlamaktadır. 20 şehirde uygulanan proje ile toplam 200 kadına ulaşılmaktadır.

Hem İşte Hem Eğitimde Programı

Cevdet İnci Eğitim Vakfı'nın İnci Holding'in desteğiyle hayata geçirdiği program ile genç kadınları forklift, kaynakçılık ve motor bakım gibi teknik ve temel iş becerilerine yönelik eğitimlerle desteklemek ve özel sektör iş birlikleriyle üretimde aktif rol almalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Programın hedefleri arasında 100 genç kadınının programı başarıyla tamamlaması, sertifika ve yeterlilik belgesi alabilmeleri ve en az %40'ının istihdama katılması bulunmaktadır. Programın sürdürülebilirliğini desteklemek üzere yürütülecek farkındalık çalışmaları kapsamında Manisa ve İzmir Bölgesi'nde belirlenen pilot okullardaki 7 ve 8. Sınıf öğrencilerinin meslek liselerini, sektörü ve verilen eğitimleri daha iyi tanımaları amacıyla atölyeler düzenlenmesi planlanmaktadır. Ayrıca meslek lisesinde okuyan kız öğrenci sayısını artırmak amacıyla burs programı başlatılacaktır. Tüm çalışmalar ile program süresince toplamda 10 bin kişiye erişilmesi hedeflenmektedir.

NEETlikli İstihdam Projesi

Pancar Derneği tarafından yürütülen proje, Pancar bölgesinde yaşayan 15-29 yaş arası eğitim ve istihdam alanlarında yer almayan gençlere yönelik politika, araştırma ve uygulama yaklaşımlarını özelleştirerek yerelde nitelikli bir istihdam modeli oluşturmayı hedeflemektedir. Avrupa Birliği tarafından fonlanan ve Toplum Gönüllüleri Vakfı tarafından hibe koordinatörlüğü yapılan Youth Hub Western Balkans and Turkey Programı kapsamında gerçekleştirilen proje, genç istihdamı ve girişimcilik konusunda karar verici ve diğer aktörleri de bir araya getirerek, ilgili kurum ve kuruluşlarla çalışma grupları kurarak genç girişimcilik yetkinliğinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kapasitelerinin geliştirmelerine destek verecek ve daha güvenilir bir üçüncü sektör oluşmasına öncül olmayı amaçlamaktadır.

7.2. Öneriler

NEET gençlerin güçlendirilmesi, onları eğitim veya istihdamda yeniden katılmaları için beceri, güven ve fırsatlarla donatmayı gerektirmektedir. Eğitimden işgücüne geçiş sürecini desteklemek ve uygun iş fırsatlarına erişimi artırmak için İzmir'de NEET gençler için mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunan bir bütünleşmiş bir sistem oluşturulması planlanmaktadır. Söz konusu sistemin İzmir ili için önemli bir ihtiyacı karşılayabileceği ve gençlerin sosyoekonomik hayata katılımını artırabileceği düşünülmektedir. Yukarıda açıklanan literatürdeki iyi uygulama örneklerinden ve yenilikçi politika önerilerinden yola çıkılarak İzmir için tasarlanan politikalar ve gelecekte hayata geçirilebilecek projelere ilişkin bileşenler şu şekildedir:

Politika Önerisi 1. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Geçiş Sürecini Kolaylaştırmak Üzere Bütüncül Hizmetlerin Sürdürülebilir Olarak Sağlanması

Strateji 1.1. NEET gençler için mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunan bütünleşik bir sistem oluşturulmalıdır.

Strateji 1.2. Bu sistem, gençlerin eğitimden işgücüne geçişini desteklemeli ve uygun iş fırsatlarına erişimlerini artırmalıdır.

Strateji 1.3. NEET Gençler için kariyer merkezlerinde bireysel kariyer danışmanlığı hizmeti (kişiselleştirilmiş bir rehberlik süreci) sunulmalıdır.

Strateji 1.4. İlgili kamu kurumları, yerel yönetimler,

oda ve borsa ile meslek birlikleri, iş dünyasını temsil eden STK'lar, özel yatırım bölgeleri (OSB, SB, Teknopark) ve firmaların aktif katılımı ile özellikle güncel taleplerin toplanması ve istihdam garantili programların uygulanması sağlanmalıdır.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar

- NEET Gençler için Kariyer Geliştirme Merkezi:** İzmir'de iş dünyasını temsil eden STK'ların da içerisinde olduğu NEET gençler için özel olarak tasarlanmış bir kariyer geliştirme merkezi kurulmalıdır. Bu merkez aracılığı ile NEET gençlere kariyer planlaması, meslek seçimi, CV hazırlama ve iş mülakatı teknikleri gibi konularda destek sunarak gençlerin iş bulma süreçlerinin kolaylaştırılması sağlanacaktır.
- Çoklu Hizmet Sunumu:** Kariyer Geliştirme Merkezinde, tek bir çatı altında eğitim ve istihdam kuruluşlarıyla iş birliği yapılarak gençlere çoklu hizmet sunulmalıdır. Çoklu hizmet sunumunun bileşenleri; bireyselleştirilmiş kariyer danışmanlığı, mesleki ve sosyal beceri gelişimine yönelik okul dışı öğrenme programları, mentörlük programları ile gençlerin iyi olma hallerini destekleyici aktivitelerdir.
- Bireyselleştirilmiş Kariyer Danışmanlığı:** Gençlerin yetenekleri, ilgi alanları ve hedefleri doğrultusunda kişiselleştirilmiş kariyer planları oluşturulmalıdır.
- Mentörlük Programları:** İş hayatında özellikle ilgili sektörde yer alan kişilerden oluşan mentör havuzları oluşturularak mentörlük programları düzenlenmelidir.

Politika Önerisi 2: NEET Gençlere İş Dünyasının Beklentilerine Uygun Yetkinliklerin Kazandırılması

Strateji 2.1. İlgili kurumlar tarafından yürütülen mesleki eğitim programlarının güncel işgücü taleplerine uygun hale getirilmesi yoluyla gençlerin istihdam edilebilirlikleri artırılmalıdır.

Strateji 2.2. Bu kapsamda yürütülecek faaliyetler hedefli olmalı (örneğin; kadınlar, düşük eğitimliler, işgücü piyasasından uzun dönemli uzaklaşmış olanlar) ve beceri-yetkinlik ihtiyaçları çerçevesinde seçilen sektörlerle özgü eşleştirmeler yapılmalıdır.

Strateji 2.3. Esnek eğitim modelleri ve çevrim içi kaynaklarla hedef grupların hizmetlere erişilebilirliği sağlanmalıdır.

Strateji 2.4. Gençlerin iş ve işyeri ortamını daha yakından tanımaları ile yukarıda belirtilen eğitimler yoluyla kazandıkları bilgi ve becerileri (mesleki teknik beceriler ile sosyal beceriler) kullanabilmelerine yönelik iş başında (uygulamalı) programlar yaygınlaştırılmalıdır.

Strateji 2.5. Çeşitli sektörlerdeki iş olanakları hakkında geniş bir bilgi tabanı oluşturulmalı ve gençlerin ilgi duydukları alanlarda fırsatlar sunulmalıdır.

Strateji 2.6. İzmir'in sosyoekonomik açıdan dezavantajlı mahalleri öncelikli olmak üzere, gençlere ve ebeveynlere yönelik farkındalık çalışmaları yapılarak mevcut işgücü talebi ve geleceğin meslekleri konusunda gençler bilgilendirilmelidir.

Strateji 2.7. Eğitim programları İzmir ekonomisi için öne çıkan sektörlerin beceri gereksinimleri dikkate alınarak düzenlenmelidir. Bu bakımdan İzmir işgücü piyasasında hızlı gelişme ve dolayısıyla çok sayıda insana yakışır yeni işler oluşturma potansiyeli olan sektörler; temiz enerji ve temiz teknolojiler, yazılım ve bilgi iletişim teknolojileri ile mavi ekonomi sektörleri olarak ön görülmüştür.

Strateji 2.8. Seçilen sektörlerde düzenlenecek programlarda öncü şirketlerin insan kaynakları yöneticilerinin, ilgili STK'ların (gençlerle çalışan, sektörel ve iş dünyasını temsil eden vb.) ve küme yapılarının (İzmir'de aktif olan enerji, iklimlendirme, havacılık vb.) aktif şekilde rol almalarına yönelik mekanizmalar oluşturulmalıdır.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar

- Mesleki/Teknik Eğitim Programları:** Gençlerin mevcut ve gelecekteki meslekler kapsamında iş gücü talepleri ile uyumlu mesleki becerilere sahip olmalarına yönelik olarak kurumların kapasitelerinin artırılması ve iş dünyası ile hareket etmesi sağlanmalıdır.
- Sosyal Beceri Gelişimi Programları:** Gençlerin sosyal etkileşim, iletişim, takım çalışması ve problem çözme yetenekleri gibi sosyal yaşam becerilerini güçlendirmeyi amaçlayan okul dışı öğrenme programları hayata geçirilmelidir. Bu kapsamda, ilgili STK ve kurumların düzenlediği programlar desteklenmeli ve daha etkin şekilde duyurulmalıdır. Özellikle daha erken yaşlardan başlayarak sistematik bir beceri geliştirme programına tabi tutulmalıdır.
- Uygulama Odaklı Öğrenme ve İşyeri Simülasyonları, Mesleki Gölge/Usta-Çırak Çalışmaları:** Gerçek iş ortamından uzak yetişen gençlerin işe özgü deneyim kazanmalarına yönelik olarak işyeri simülasyonları düzenlenmeli ve mesleki gölge sistemleri uygulanmalıdır.
- Staj ve İş Fırsatlarına Erişim ve Eşleştirme:** İzmir'de işverenler, özel yatırım bölgeleri, üniversiteler, kamu kurumları ve STK'lar arasında bütünleşik bir sistem oluşturularak, gençlere staj ve iş fırsatlarına erişimde kolaylık sağlanmalıdır. Ayrıca zorunlu stajın tüm bölümlerde uygulanması, gönüllü alanlarda gençlerin aktifleştirilmelerinin sağlanması, işyerlerinin desteklenmesi, stajyer geliştirme programlarının işyerleri tarafından uygulanmasının özendirilmesi vb. çalışmalar yürütülmelidir.
- Meslek ve İş Seçimi Konusunda Farkındalık:** Nitelikli ara personel ihtiyacı da dikkate alınarak gençlerin ve ailelerin meslek seçimi ve işgücü piyasası talepleri konusundaki farkındalığı artırmaya yönelik etkinlikler ve kampanyalar gerçekleştirilmelidir.
- İkinci Şans Eğitim Programları:** 19-29 yaş grubundaki dezavantajlı gençlere (erken okul terki, engelliler, göçmenler) yönelik se-

Uygulama/Proje Önerisi:

İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından nitelikli insan kaynağının çeşitlendirilmesine yönelik başarı ile uygulanan projelerinden biri olan Meslek Fabrikası modeli ile istihdam odaklı mesleki ve teknik kurslar gerçekleştirilmektedir. Hali hazırda düzenlenen eğitimler dışında staj ve iş ilanları ile iş rehberi benzeri bilgiler de sunan Meslek Fabrikasının bünyesinde bir **Kariyer Geliştirme Merkezi** kurulması önerilmektedir. Bu merkezin çoklu hizmet anlayışı ile bireyselleştirilmiş kariyer danışmanlığı, mesleki ve sosyal beceri gelişimine yönelik eğitim programları, mentörlük programları ile gençlerin iyi olma hallerini destekleyici çeşitli aktiviteler düzenlemesi planlanmaktadır.

Kariyer Geliştirme Merkezi aracılığıyla sunulan hizmetlerin, ilgili kamu kurumları, yerel yönetimler, oda, borsa, birlik vb. meslek kuruluşları, iş dünyasını temsil eden STK'lar, burs ve eğitimler sağlayan dernek-vakıflar, özel yatırım bölgeleri (OSB, SB, Teknopark) ve öncelikli sektörlerde yer alan firmaların aktif katılımını sağlayacak şekilde desteklenmesi sağlanmalıdır.

çilen sektörlerde işsizlikten istihdama geçişi sağlayan beceri eğitim programları uygulanmalıdır.

7. **Dijital Becerilerin Geliştirilmesine Yönelik Programlar:** Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına yansımaları ile dijital dönüşüm hamlesi odağında yapay zekâ ve makine öğrenmesi ile desteklenen hedefli eğitimler düzenlenmelidir. Bu kapsamda, yapay zekâ alanında pilot bir program geliştirilerek dijital yakalı gençler yetiştirilmesi sağlanmalıdır.

Uygulama / Proje Önerisi:

Mesleki eğitimlerin hem geleneksel sektörlerde hem de İzmir ekonomisi için öne çıkan sektörlerde düzenlenmesi önerilmektedir. Geleneksel sektörlerde İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması sonuçları dikkate alınarak temininde güçlük çekilen meslekler ve gelecek bir yıl içerisinde işgücü ihtiyacının artış göstermesi beklenen işler (CNC operatörü, konfeksiyon işçisi, servis elemanı, çağrı merkezi müşteri temsilcisi vb.) düzenli takip edilerek mesleki eğitim programları düzenlenmesi sağlanmalıdır.

Öne çıkan sektörlerde ise, İzmir işgücü piyasasında hızlı gelişme ve dolayısıyla çok sayıda insana yakışır yeni işler oluşturma potansiyeli olan sektörler olan temiz enerji ve temiz teknolojiler, yazılım ve bilgi iletişim teknolojileri ile mavi ekonomi sektörlerindeki işlere yönelik mesleki eğitimler düzenlenmelidir. Bu konuda özellikle küme yapıları ile iş birliği yapılarak İZBB Meslek Fabrikası'nın aktif rol alması önerilmektedir.

Uygulama / Proje Önerisi:

İşverenlerin yaşadığı nitelikli ara personel sorununa çözüm getirilmesi ve meslek yüksek okulu öğrencilerinin iş hayatına daha yetkin şekilde hazırlanması hedefiyle EGİAD tarafından 2009 yılından bu yana yürütülen **Hayat Okulu Projesi**'nin NEET gençleri de kapsayacak şekilde genişletilerek uygulanması önerilmektedir. Proje kapsamında EGİAD üyelerinin NEET gençlere mentörlük yapması ve staj imkanları sağlaması da önerilmektedir.

Uygulama / Proje Önerisi:

Kentimiz İzmir Derneği tarafından ilgili paydaşlarla birlikte İzmir Kalkınma Ajansı'nın desteği ile yürütülen **Okul Dışı Öğrenme İzmir Modeli**'nin yaygınlaştırılması önerilmektedir. Örgün eğitim dışında okul dışı zamanlardaki öğrenme sürecinde model geliştirilerek erken yaşlardan başlayarak becerilerin kazandırılacağı bütüncül bir sistem geliştirilmesi sağlanacaktır. Mesleki beceriye sahip nitelikli işgücü eksikliği, girişimcilik kültürünün zayıflığı, yeni meslekler, dijital dönüşüm, gıda kıtlığı, iklim krizi, sektörel değişimler, yetenek doğrultusunda gelişim gibi sorunlara erken yaşlardan itibaren planlı gelişim sağlanmış olacaktır.

Uygulama / Proje Önerisi:

Mevcut işgücü talepleri, değişen işgücü koşulları (fabrika ortamları başta olmak üzere), geleceğin meslekleri vb. konusunda her yıl bir araştırma yürütülmesi ve bu konuda gençlere ve ebeveynlere yönelik farkındalık kampanyaları düzenlenmesi önerilmektedir. Bu konuda özellikle İzmir Kalkınma Ajansı, İŞKUR ve İzmir Büyükşehir Belediyesi Meslek Fabrikası'nın aktif rol alması önerilmektedir.

Uygulama / Proje Önerisi: Dijital Yakalı Gençler Yetiştirme Programı (Dijital Yakayla İzmir'i Yakala ve Yapay Zeka Okuryazarlığı Projeleri):

Dijital Yakalı Gençler Yetiştirilmesi Programının İzQ tarafından hayata geçilmesi önerilmektedir. Bu kapsamda özellikle hızlı ve kolay bir yazılım geliştirme süreci sağlayan Az-Kod teknolojilerine yönelik personel yetiştirilmesi önerilmektedir. Az-Kod ile minimum seviyede yazılım kodu ile ya da hiç kod oluşturmada, grafik arabirimleri ve görsel soyutlamalarla yazılım geliştirilebilmektedir. Az-Kod ile herhangi bir yazılım geliştirme tecrübesi olmayan bireylerin yazılım alanında hızlı şekilde yetiştirilmesi ve istihdam edilebilirliğinin sağlanması mümkündür. Bu kapsamda NEET gençlerin istihdamı için de önemli bir fırsat oluşturmaktadır.

Uygulama / Proje Önerisi:

Grafik tasarım, endüstriyel tasarım, mimarlık, vb. bölümlerde gerek meslek liseleri gerekse üniversitelerde eğitim alarak mezun olan gençlerin lisanslı meslek programlarına erişimlerinin artırılması için Kariyer Geliştirme Merkezinde ve/veya İZBB Fabrikasyon Laboratuvarında (FabLab) randevu usulü ile çalışılacak, yeterli donanım ve yazılıma sahip alanlar oluşturulması önerilmektedir.

Politika Önerisi 3: Genç İşsizliğiyle Mücadelede Bir Alternatif Olarak Girişimciliğin Desteklenmesi

Strateji 3.1. Girişimci olmak isteyen NEET gençlerin ihtiyaç duyduğu alanlarda eğitim, mentörlük, danışmanlık, deneyim, destek mekanizmalarına erişim hizmetleri sunacak bir merkez kurulmalıdır.

Strateji 3.2. İzmir'de konaklama ve çalışma alanı gibi destekler sağlayacak girişim sermayesi fonu kurulmalı ve NEET gençler tarafından sunulacak projeleri önceliklendirmelidir.

Strateji 3.3. İzmir Kalkınma Ajansı tarafından koordine edilen Start in İzmir platformu tarafından girişimcilik ekosistemindeki aktörlerin eş güdümlü halinde çalışmalarını sağlamaya yönelik özendirici mekanizmalar geliştirilmelidir.

Strateji 3.4. NEET gençler tarafından gerçekleştirilecek olan fırsat girişimciliği (şehrin uzun dönemli kalkınma planlarıyla uyumlu, yüksek teknoloji içeren alanlarda), yerel yönetimler ve kamu kurumları tarafından desteklenmelidir ve destek mekanizmalarındaki bürokrasinin azaltılması sağlanmalıdır.

Strateji 3.5. Kurumsal firmaların desteği ile üniversitelerde belirli iş alanlarında uzmanlaşmış ortak çalışma (co-working) alanları oluşturulmalı ve NEET gençlere öncelik verilmelidir.

Strateji 3.6. Bu kapsamda yürütülecek faaliyetler hedefli olmalı (örneğin; kadınlar, düşük eğitimliler, işgücü piyasasından uzun dönemli uzaklaşmış olanlar) ve beceri-yetkinlik ihtiyaçları çerçevesinde seçilen sektörlerde özgü eşleştirmeler yapılmalıdır.

Strateji 3.7. Girişimcilik ve mentörlük programları, gençlere işletme ağlarına nasıl katılabilecekleri konusunda rehberlik etmeli ve destek sistemlerine erişim sağlamalıdır.

Strateji 3.8. İzmir girişimcilik ekosisteminin geliştirilmesi amacıyla gençlere yeni fırsatlar sunabilecek sektörlere odaklanılmalıdır. Bu kapsamda ana odaklar; mavi büyüme, yeşil büyüme ve dijital dönüşüm olmalıdır.

Strateji 3.9. Melek yatırımcı ağlarının geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar

- Neet Gençler için Girişimcilik Merkezi Kurulması:** Girişimciliği bir alternatif olarak düşünen gençlerin sürekli olarak hizmet alabilecekleri bir merkez oluşturulmalıdır. NEET gençlerin yenilikçi fikirler geliştirmeleri, iş planları oluşturmaları, finansal yönetim becerilerini öğrenmeleri ve işletme süreçlerini yönetmelerine yardımcı olmak üzere girişimcilik eğitimleri düzenlenmelidir. Girişim-

cilik programlarına ilave olarak NEET gençler için mentörlük ve rehberlik programları da oluşturulmalıdır.

- 2. İzmir Girişim Sermayesi Fonu Kurulması:** Konaklama, çalışma alanı gibi destekler sağlayacak girişim sermayesi fonu kurulmalıdır. Melek yatırımcılar da bu fona yönlendirilmelidir. Bu fon sayesinde daha uzun vadeli ve sürdürülebilir yatırım yapılması ile kaynakların çeşitli girişimler arasında daha adil dağılımı sağlanabilecektir. Fonun, bu alanda öncü olan İzmir Kalkınma Ajansı ve İzQ Girişimcilik Merkezi bünyesinde yürütülmesi değerlendirilebilir. Ayrıca, fon aracılığıyla NEET gençler tarafından sunulacak projeler önceliklendirilmelidir.
- 3. NEET Gençlere Yönelik Girişimcilik Desteklerinin Artırılması, Çeşitlendirilmesi ve Kolaylaştırılması:** İzmir girişimcilik ekosistemi içerisinde girişimcilere sağlanan

finansal ve kurumsal desteklerin artırılması ve bürokratik süreçlerin basitleştirilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca kurumsal firmalar, melek yatırımcılar, STK'ların sağladığı desteklerin bilinirliğinin ve erişilebilirliğinin artırılması sağlanmalıdır.

- 4. Melek Yatırımcı Ağlarının Geliştirilmesi:** Girişimciliğin desteklenmesi için melek yatırımcılarla iş birliği yapılarak NEET gençlerin yenilikçi fikirlerini destekleyecek bir ağ oluşturulmalıdır. Örneğin, EĞİAD Melekleri Yatırım Ağı gibi melek yatırımcı gruplarıyla iş birliği yapılarak NEET gençlere finansal destek sağlanmalı ve ayrıca mentörlük ve rehberlik hizmetleri de sunulmalıdır.

Uygulama/Proje Önerisi:

İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından yürütülen **Girişimcilik Merkezi'nin** NEET gençler özelinde sürekli olarak hizmet vermesi önerilmektedir. Tematik projelerin yanı sıra NEET gençlere yönelik eğitimler, mentörlük, ofis alanı vb. hizmetlerin düzenli olarak sunulması sağlanmalıdır. Ayrıca Karşıyaka Belediyesi Kolektif Girişimcilik Merkezi ile de eşgüdüm içinde çalışılmalıdır.

Uygulama/Proje Önerisi:

İzmir Kalkınma Ajansı tarafından koordine edilen Start in İzmir platformunun İzmir girişim sermayesi fonunu kapsayacak şekilde genişletilmesi önerilmektedir. Böylece, ekosistem içerisinde yer alan kurum ve kuruluşların da dahil olduğu bir mekanizma kurulmuş olacaktır. Bu fon içerisinde NEET gençler için özel programlar düzenlenmesi önerilmektedir.

Uygulama/Proje Önerisi:

İzmir hinterlandındaki girişimcilik ekosistemine katkı sağlamak, girişim fikirlerinin ticarileşmesi, ulusal ve global arenada yer almalarını sağlamak, güçlü bağlantılar kurarak fon kaynaklarıyla bağlantı kurma, mentörlük, eğitim, etkinlik, ağ oluşturma vb. imkânlar sunmak ve girişimcilere yönelik fiziki ortamlar tahsis etmek misyonunu üstlenen İzQ Girişimcilik Merkezi'nin bünyesine ortak hizmet sağlayıcı eklenmesi önerilmektedir. Bu hizmet sağlayıcılar, start-up'lar için uygun maliyetle ağ oluşturma, danışmanlık, hukuk desteği gibi hizmetler sunacaktır. Bu kapsamda, sunulacak hizmetlerde NEET gençlere öncelik verilmesi sağlanmalıdır.

Politika Önerisi 4. İletişim Ağlarının ve Koordinasyonun Güçlendirilmesi

Strateji 4.1. Kamu kurumları, yerel yönetimler, özel sektör, STK'lar ve üniversiteler tarafından desteklenen projeler aracılığıyla gençlere erişim sağlanmalı ve bu gençlerin ihtiyaçları belirlenmelidir.

Strateji 4.2. İşverenler ve gençler arasında etkili bir iletişim platformu oluşturularak, karşılıklı ihtiyaçlar ve beklentiler anlaşılmalı ve uyum sağlanmalıdır.

Strateji 4.3. Sahada faaliyet gösteren STK'ların gençlere ulaşmasını ve sürdürülebilir çalışmalar yapmasını sağlamak için finansal destek ve kapasite geliştirme sağlanmalıdır.

Strateji 4.4. İzmir'de yaşayan NEET gençler için yerel yönetimler, STK'lar, işverenler, akademisyenler ve diğer ilgili paydaşlar arasında iş birliği ağları oluşturularak, çözümlerin bütüncül bir yaklaşımla belirlenmesi ve uygulanması sağlanmalıdır.

Strateji 4.5. Avrupa Birliği veya kamu destekli projeler aracılığıyla gençlere sunulan eğitim ve istihdam imkânları çeşitlendirilmeli ve destekleyici, sürdürülebilir mekanizmalar geliştirilmelidir.

Strateji 4.6. NEET gençlerin potansiyellerini vurgularak toplumda daha fazla destek ve anlayış oluş-

turulması ve toplumun NEET gençlerin karşılaştığı zorluklar hakkında bilgilendirilmesi amacıyla toplumsal farkındalık kampanyaları düzenlenmelidir.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar

- İletişim Ağları:** Gençlere erişimi sağlamak ve paydaşlar arasında iletişimi güçlendirmek için dijital iletişim ağları ve etkin iletişim stratejileri geliştirilmelidir. Bu ağlar aracılığıyla, staj ve çıraklık programlarının etkinliği de artırılacaktır.
- Koordinasyon Merkezleri:** Kamu sektörü, özel sektör ve STK'ların bir araya gelebileceği koordinasyon merkezleri kurularak, projelerin etkin bir şekilde yönetilmesi ve kaynakların verimli kullanımı sağlanmalıdır. Merkez aracılığıyla, İzmir ve çevre illerdeki kamu ve özel sektör kuruluşları arasında iş birliği ve ortak projeler teşvik edilmelidir.
- Toplumsal Farkındalık ve Bilgilendirme Kampanyaları:** NEET gençlerin sorunları ve ihtiyaçları hakkında toplumsal farkındalığı artırmak amacıyla İzmir'e özgü dinamiklerin de dikkate alındığı bilgilendirme kampanyaları düzenlenmelidir.

Uygulama / Proje Önerisi:

STK'ların yürüttüğü başarılı gençlik gelişim programlarının (YETGEN-Yetkin Gençler, GençBizz Liseler Arası Girişimcilik Programı, Bilim Kahramanları Derneği, Fikret Yüksel Vakfı, Sosyal İklim Derneği, İnci Vakfı, Dört Mevsim Yaşam Boyu Oyun ve Öğrenme Derneği, Nesin Köyleri, Zeytin Okulu vb.) yaygınlaştırılması konusunda kamu desteği sağlanması önerilmektedir. Özellikle gençlere erişim ve sosyal yaşam becerileri kazanımı açısından bu iyi uygulama örneklerinin İzmir Kalkınma Ajansı ve yerel yönetimler tarafından maddi olarak desteklenmesi önerilmektedir.

Uygulama / Proje Önerisi:

Genç Köprü Projesi: EĞİAD tarafından NEET gençler ve NEET olma riski taşıyan gençlere (üniversitelerin son sınıf öğrencileri) yönelik olarak Genç Köprü Projesi başlatması önerilmektedir. Bu kapsamda network etkinlikleri düzenlenerek EĞİAD üyeleri ve ilgili kurumların uzmanları ile gençlerin etkileşiminde olmaları sağlanabilecektir.

Politika Önerisi 5: İş Dünyasında Gençlerin İhtiyaçlarına Odaklanılması ve Yeni Yaklaşımlar Geliştirilmesi

Strateji 5.1. İşverenlerin ve yöneticilerin gençlerin değişen ihtiyaçlarını anlaması ve bu doğrultuda çözümler üretmesi için bilinçlendirme programları düzenlenmelidir. Yöneticilerin yeni nesil yöneticilik konusunda eğitim almaları ve genç çalışanlara yönelik yeni yaklaşımlar geliştirmeleri teşvik edilmelidir.

Strateji 5.2. Gençlerin işyerlerindeki çalışma koşullarına ilişkin geri bildirimlerinin alınması ve bu geri bildirimlere göre iyileştirmeler yapılması teşvik edilmelidir.

Strateji 5.3. İşyerlerinde gençlerin iş güvenliği ve işyeri hijyeni gibi temel ihtiyaçlarına uygun koşulların sağlanması için gerekli önlemler alınmalıdır.

Strateji 5.4. İşyerlerinin, bakım sorumluluğu olan gençlerin (özellikle genç kadınların) ihtiyaçlarının karşılanması teşvik edilmelidir.

Bileşenler ve Hedeflenen Çıktılar

- İş Dünyasına Yeni Nefes Bilinçlendirme ve Eğitim Programları:** İşyerlerinde yöneticilere yönelik gençlerin ihtiyaçları ve beklentileri konusunda bilinçlendirme ve eğitim programları düzenlenmelidir.
- Geri Bildirim Mekanizmaları:** İşyerlerinde gençlerin düzenli olarak geri bildirim verme imkanı bulmaları için uygun mekanizmalar oluşturulmalıdır.
- Destek Hizmetleri:** İşyerlerinin, bakım sorumluluğu olan gençlerin ihtiyaçlarını anlayarak destek sağlamaları için gerekli hizmetlerin oluşturulması teşvik edilmelidir.
- İş Arama Ödeneği ve Burslar:** Burs alan gençlerin eğitimlerini tamamladıktan sonra iş bulma süreçlerinde maddi destek sağlamak amacıyla belirli sürelerle (6 ay boyunca) iş arama ödeneği sunulmalıdır. Bu ödeneğin amacı, gençlerin iş arama sürecindeki temel ihtiyaçlarının (kıyafet, ulaşım, barınma vb.) karşılanmasıdır.

Uygulama/Proje Önerisi:

Yeni Nesil Yöneticiler Projesi: EĞİAD tarafından meslek odalarının katılımı ile İzmir'deki öncü sektörlerin üst düzey yöneticileri ile insan kaynakları yöneticilerine yönelik eğitim programları düzenlenmesi önerilmektedir. Programların amacı, yeni neslin beklentilerini öğrenmek, onlara yönelik politikalar geliştirilmesine destek sağlamaktır. Ayrıca iş görüşmelerine gelen gençlere geribildirim yapılması konusunda teşvik edici uygulamalar yürütülmelidir.

Uygulama/Proje Önerisi:

Kreş Desteği: İzmir Serbest Bölgedeki iyi uygulamaların yaygınlaştırılması yoluyla bakım sorumluluğu bulunan özellikle genç NEET kadınların istihdama katılabilmeleri ve istihdamda tutunabilmelerine yönelik olarak OSB, SB, Teknopark ve yerel belediyeler tarafından kreş desteği sağlanması önerilmektedir.

Uygulama/Proje Önerisi:

Eğitim programlarını tamamlayıp aktif iş arama sürecine giren gençlere yönelik iş arama ödeneği verilmelidir. İş görüşmelerine gidecek gençler için kıyafet, ulaşım, konaklama vb. ihtiyaçların 6 aylık bir dönem için karşılanması amacıyla, hali hazırda burs sağlayan STK'ların bu alana özel programlar oluşturmaları önerilmektedir.



8. Sonuç

NEET gençlerin küresel bir sorun olması, toplum ve ekonomiler üzerinde geniş kapsamlı etkiler yaratmaktadır. Eğitime erişimdeki engeller, erken okul terkleri, düşük akademik başarı ve eğitim-istihdam uyumsuzluğu gibi faktörler NEET olma durumunu doğrudan etkilemektedir. Bu engeller, gençlerin işgücü piyasasına girişlerinde zorluklar yaşamasına ve uzun süreli işsizlik deneyimleri yaşamalarına neden olmaktadır.

NEET olmak, genç yetişkinleri çeşitli şekillerde etkileyebilecek önemli bireysel sonuçlara sahiptir. Söz konusu bireysel etkilerden ilki, NEET olmanın ve bu şekilde geçirilen sürenin, gelecekteki iş fırsatları ve beklentileri ile kazanç potansiyelini ciddi şekilde etkileyebilmesidir. Bunun nedeni, çeşitli zamanlarda, örneğin işgücü piyasasına farklı zamanlarda girme-çıkma ve NEET olma sürecinde yaşanan iş tecrübesindeki boşluklardır. Bu durum, işgücüne yeniden katılmayı zorlaştırabilmekte ve genellikle sürekli istihdam veya eğitim geçmişine sahip akranlara kıyasla daha düşük ücretlerle sonuçlanabilmektedir (Lörinc vd., 2020).

NEET olmanın bireysel maliyetleri, daha geniş ekonomik ve sosyal maliyetlerle birleşmektedir. Bu bakımdan, sosyal yardım sistemlerine artan bağımlılık, üretkenlik kaybı ile ruh sağlığı ve madde bağımlılığı sorunları nedeniyle daha yüksek sağlık hizmeti maliyetleri gibi sonuçlardan bahsetmek mümkündür (Bălan, 2016). NEET bireyler arasında ruh sağlığı ve madde bağımlılığı sorunları da daha yüksek oranda yaşanabilmektedir. İşsiz ve okulsuz olmanın getirdiği stres ve izolasyon; depresyon, anksiyete ve madde kullanımında artışa yol açabilmekte ve bu da toplumda üretken bir şekilde yer alma becerisini ve toplumun bir ferdi olma duygusunu engellemektedir (Goldman-Mellor vd., 2016).

NEET statüsü, psiko-sosyal refah üzerinde önemli olumsuz etkilerle de ilişkilidir. NEET olan bireylerin düşük öz saygı, düşük yaşam memnuniyeti ve gelecek beklentileri konusunda kötümser bir bakış açısı-

na sahip olma olasılığı daha yüksektir. Bu faktörler, kimi zaman *hayattan kopuş* döngüsüne katkıda bulunmakta ve sosyal dışlanma duygularını şiddetlendirebilmektedir (Goldman-Mellor vd., 2016). Daha açık bir anlatımla, NEET statüsü, bireylerin istihdam veya eğitim için destek ve fırsatlar sağlayabilecek ağlardan izole olmaları nedeniyle genellikle sosyal dışlanmaya yol açmaktadır. Bu izolasyon, sosyal becerileri etkilemekte ve aynı zamanda iş arama veya eğitim sistemlerine yeniden katılma motivasyonunu da azaltmaktadır (Bynner ve Parsons, 2002).

Diğer taraftan, NEET sorununun yol açtığı sonuçlar, ülke ekonomisi ve toplumun geneli için de önem taşımaktadır. NEET gençler sorununun ulaştığı boyutlar ekonomik verimlilik ve büyüme açısından kritiktir. Bu anlamda, yüksek NEET oranları, söz konusu yaş grubu için daha düşük işgücüne katılım oranları anlamına gelmektedir. Bu da ekonomik üretkenliğin azalmasına neden olmaktadır. Ülke ekonomisinin genç işgücü potansiyelinden tam olarak yararlanamaması, büyüme potansiyelini ve küresel ekonomideki rekabet gücünü olumsuz yönde etkileyecektir (Bălan, 2016). Dahası, yüksek NEET oranları ekonomik bağımlılığın da artması demektir. Bu bakımdan, istihdamda veya eğitimde olmayanları sosyal refah sistemleri aracılığıyla desteklemek, nüfusun üretken kesimi üzerine daha fazla mali yük getirmektedir (Kyrylenko ve Chaliuk, 2022). Sosyal yardım programları, işsizlik yardımları ve diğer sosyal hizmetlere ayrılacak bütçe, ekonomik durgunluk dönemlerinde kamu maliyesini daha da zorlayacaktır (Lörinc vd., 2020).

NEET gençlerin kamusal maliyetlerini hesaplamaya yönelik bir çalışma, sosyal transferler ve ek kamu hizmetleri nedeniyle ortaya çıkan maliyetin yanı sıra vergi kaybı, artan suç oranları ve kötü sağlık gibi faktörlerle maliyetlerin artacağını ortaya koymaktadır (Coles vd., 2010). Örneğin, Birleşik Krallıkta NEET sorununun uzun vadeli maliyetine ilişkin tahminler, daha geniş kapsamıyla genç işsizliğinin ekonomik etkisinin 2025'te 2,1 milyar sterlini bulacağını ortaya



koymaktadır (Isherwood, 2023). NEET gençlerin kamusal maliyetlerinin hesaplanmasına yönelik Türkiye'ye ilişkin bir diğer çalışmada, 2017 yılı için NEET gençlerin maliyetinin GSYH'nin %2,37-%3,16 aralığında olduğu hesaplanmıştır (Development Analytics, 2020).

NEET gençlerin toplumsal sonuçları düşünüldüğünde, akla gelen ilk husus NEET bireylerin, sosyal istikrarsızlığa ve sosyal uyumun azalmasına yol açabilecek daha yüksek sosyal dışlanma ve marjinalleşme riski altında olduğudur. Bu durum, suç eğiliminin artması ve anti-sosyal davranışlar gibi sorunları daha da kötüleştirebilecektir (Ruesga-Benito vd., 2018). Bununla birlikte, yüksek NEET seviyelerinin kalıcı hale gelmesi, yukarı doğru sosyal ve ekonomik hareketliliği engellediğinden, nesiller boyu süren yoksulluk ve eşitsizlik döngülerinin daha da güçlenmesine yol açabilecektir (Goldman-Mellor vd.,2016).

NEET sorununun ele alınması, etkili bir şekilde tasarlanması ve uygulanması zor olabilen karmaşık ve çok yönlü politika yaklaşımları gerektirmektedir. Bu anlamda, NEET sorunu ile mücadeleye yönelik politikaların eğitim, işgücü piyasası ve sosyal refah konularını aynı anda ele alması gerekmektedir. Bu husus, kaynakların etkin kullanımı hususunu gündeme getirmektedir (Parida ve Pattayat, 2023). Dolayısıyla, kaynakların etkisiz şekilde kullanılmaması için ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra özel sektör temsilcilerinin ve STK'ların koordinasyon içinde çalışması gerektiği gözden geçirilmemelidir.

Türkiye'de de gençler, işgücü piyasasında önemli bir kırılma grubu olarak öne çıkmakta ve insana yakışır işlere erişimde çeşitli zorluklar yaşamaktadır. Gençlerin karşılaştığı temel sorunlar arasında yüksek işsizlik oranları, eğitim sisteminin işveren ihtiyaçlarını karşılamaması, eğitim ve istihdam dışında kalan gençlerin oranının yüksek olması, okuldan işe geçiş sürecinde yaşanan zorluklar, nitelik ve beceri uyumsuzlukları, işgücü piyasasının nitelikli işgücü için yeterince iş yaratamaması ve iş tecrübesi eksikliği bulunmaktadır.

Bu çalışma, İzmir'deki NEET gençlerin işgücü piyasasına katılımını teşvik etmeye yönelik politika önerilerinin geliştirilmesine odaklanmıştır. Saha araştırmasında, NEET gençlerin yaşadığı zorlukları anlamak ve yerel düzeyde etkili politika önerileri geliştirmek amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Odak grup görüşmeleri ile elde edilen ve-

riler, NEET gençlerin karşılaştığı risklerin ve zorlukların karmaşıklığını ortaya koymuştur. Buna göre, NEET gençler, eğitim ve istihdam dışı kalmalarının yanı sıra çeşitli kişisel, ailesel ve çevresel zorluklarla karşı karşıyalardır. Bu gençlerin toplumsal ve ekonomik hayata katılımları, yalnızca bireysel refahları için değil, aynı zamanda toplumun ve ekonominin sürdürülebilirliği açısından da kritik öneme sahiptir. Çalışmada, NEET gençlerin yaşadığı zorlukları anlamak ve onlara yönelik yerel düzeyde etkili politika önerileri geliştirmek amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Odak grup görüşmeleri ile kamu kurumları, iş dünyası ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinden elde edilen veriler tematik olarak analiz edilmiştir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar, NEET gençlerin risk altında olma durumu, eğitim sisteminin işgücü piyasasıyla uyumsuzluğu, ülke ekonomisinin mevcut durumu, sosyoekonomik statü ve ailevi dinamikler gibi çeşitli faktörlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu gençlere ulaşma ve destek sağlama konusunda STK'ların temas noktalarının sınırlı olması ve kayıt dışı çalışan gençlerin tespit edilip desteklenmesinin zorluğu önemli engellerdir. NEET gençlerin tespiti ve desteklenmesi için bire bir iletişim içinde olacak uzmanlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgulara göre, gençlerin okuldan işe geçiş sürecinde ve iş arama sürecinde karşılaştıkları zorluklar, meslek seçiminde yapılan hatalar, mesleki eğitim sistemindeki eksiklikler ve ebeveynlerin yanlış algıları gibi nedenlere dayanmaktadır. İş başvurularına geri dönüş alamama ve işverenlerin tutumları, gençlerin motivasyonunu düşürmektedir. Bu zorlukların üstesinden gelmek için kamunun ve özel sektörün iş birliği yapması gerekmektedir. Diğer taraftan, işgücü piyasasında başarılı olabilmek için mesleki yetkinliklerin yanı sıra sosyal beceriler de gereklidir. Muhakeme yeteneği, iletişim becerileri, problem çözme yeteneği, takım çalışması, psikolojik sağlamlık ve farkındalık gibi beceriler işverenler tarafından talep edilmektedir. Bu beceriler, iş hayatında başarılı olmayı ve iş verimliliğini artırmayı sağlamaktadır. Uygulamalı eğitimler ve staj programları, gençlere iş deneyimi kazandırarak bu becerilerin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Araştırma sonuçları, gençlerin doğru meslekleri seçmeleri ve mesleki yeterliliklerini artırmaları için eği-

tim sistemi içinde erken staj imkanları, mentörlük programları ve iş dünyası ile üniversiteler arasındaki iş birliğinin desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bakımdan, eğitim sisteminin gözden geçirilmesi ve mesleki eğitimde reform yapılması önemlidir. Ayrıca, gençlerin işgücü piyasasına dahil olmaları için girişimciliği teşvik eden destekler sağlanmalıdır. Bununla birlikte, gençlerin kendini ifade etme ve iletişim becerilerinin geliştirilmesi için Türkçe dilinin doğru kullanımına odaklanılmalı ve iletişim becerileri eğitimleri düzenlenmelidir. Endüstri 4.0 ve dijital dönüşüm süreçlerine uyum sağlayacak yeni yetkinlikler kazandırılmalıdır. Eğitim sistemi içinde toplumsal sorumluluk bilinci ve etik değerlere vurgu yapılmalıdır. NEET gençlerin ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılması ve desteklenmesi için kamu sektörü ve STK'lar arasındaki iş birliği güçlendirilmelidir. Bu çalışmanın ortaya koyduğu bulgular, NEET gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırmak ve toplumsal uyumlarını sağlamak için kapsamlı ve çok yönlü politika tedbirlerinin uygulanması gerektiğini göstermektedir.

Çalışma kapsamında, NEET gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırmak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla hazırlanan bu politika önerileri, gençlerin istihdam edilebilirliklerini ve yaşam kalitelerini yükseltmeyi hedeflemektedir. Her bir politika önerisi, gençlerin ihtiyaçlarına yönelik kapsamlı ve bütüncül yaklaşımlar içermektedir. İlk olarak, *eğitim ve istihdam arasındaki geçiş sürecinin kolaylaştırılmasına yönelik politika önerisi*, NEET gençlere yönelik mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunarak, gençlerin eğitimden işgücüne geçişini desteklemeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte, gençlerin *iş dünyasının beklentilerine uygun yetkinlikler kazanmaları* için mesleki eğitim programlarının güncellenmesi ve esnek eğitim modelleri sunulması gerekmektedir. Sosyal beceri gelişimi ve uygulamalı öğrenme programları sayesinde iş dünyasının beklentileri ile uyumlu şekilde gençlerin istihdam edilebilirlikleri artırılabilir.

NEET gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik bir diğer politika önerisi, *girişimciliğin desteklenmesidir*. Girişimcilik yoluyla genç işsizliğiyle mücadele etmeyi hedefleyen bu öneri, girişimcilik merkezleri, sermaye fonları ve melek yatırımcı ağları gibi destek mekanizmaları oluş-

turulmasını kapsamaktadır. Bu sayede, gençlerin yenilikçi fikirlerini hayata geçirmeleri ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaları sağlanabilecektir. Gençlerin ihtiyaçlarını belirlemek ve sorunlara yönelik çözüm üretebilmek için *iletişim ağlarının ve koordinasyonun güçlendirilmesi* önemlidir. Dijital iletişim ağları, koordinasyon merkezleri ve farkındalık kampanyaları ile gençlere erişim artırılacak ve paydaşlar arasında etkin iş birliği sağlanacaktır.

Son olarak, *iş dünyasında gençlerin ihtiyaçlarına odaklanması* yoluyla gençlerin iş dünyasındaki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak işverenlerin bilinçlendirilmesi ve geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması hedeflenmektedir. Bakım sorumluluğu olan gençler için destek hizmetleri sunulması ve iş arama ödeneği gibi maddi desteklerin sağlanması da bu önerinin önemli bileşenlerindedir. Çalışma kapsamında gündeme getirilen politika önerileri, NEET gençlerin İzmir işgücü piyasasına katılmalarını sağlayarak, bölgenin sosyoekonomik kalkınmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bütüncül yaklaşımlar ve çeşitli paydaşların iş birliği ile gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve sürdürülebilir iş fırsatlarına erişimlerinin sağlanması NEET gençler sorununun çözümünde son derece önemli bir aşamadır. Bu çalışma kapsamında ortaya konulan politika önerilerinin hayata geçirilmesi ile İzmir ve bölge gençlerinin yetkinlikleri geliştirilerek NEET gençlerin işgücü piyasasında aktif ve üretken bireyler olabilmeleri sağlanacaktır.

Kaynakça

- Ak, Y., Polat, K., Toktaş, D., & Şahin Söylemez, S. (2021). Neden ve Etki Boyutlarıyla "Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne De Yetiştirmede (NEİY)" Olan Gençler. *Türkiye'de Eğitim, İstihdam ve Yetiştirmede Olmayan Gençler* içinde, 1-124. DOI:10.26650/B/SS46.2021.014.01.
- Arabacı, Y.R. (2020). Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin sosyo-demografik yapısı ve işgücü piyasası ile bağlantısı. *Amme İdaresi Dergisi*, 53(3), 103-130.
- Atabey, A. (2019). Gençlik Garanti programı doğrultusunda ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler (NEİY) sorununa çözüm önerileri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(43), 3054-3063.
- Aydın Y. ve Dayıoğlu T. (2020). İşsizlik olgusuna kavramsal bakış ve Türkiye'de genç işsizliği sorunu. *Journal of Turkish Studies*, 15(8), 3961-3978.
- Bălan, M. (2016). Economic and social consequences triggered by the NEET youth. *Knowledge Horizons- Economics*, 8(2), 80-87.
- Batini, F., Corallino, V., Toti, G., & Bartolucci, M. (2017). NEET: A Phenomenon yet to be explored. *Interchange*, 48, 19-37.
- Bingöl, U. (2020). The macroeconomic determinants of NEET: A panel data analysis for fragile five countries and Russia. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4), 173-189.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye. (2022). *Ne eğitimde ne istihdamda yer alan genç kadınlar: Mevcut durum ve ihtiyaç analizi araştırması*. <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/ne-egitimde-ne-istihdamda-yer-alan-genc-kadinlar-mevcut-durum-ve-ihhtiyac-analizi-arastirmasi> (29.03.2024).
- Bynner, J. & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 289-309.
- Callanan, M. & Morrell, G. (2011). Influences on post-16 participation: The views of 16-to 18-year-olds studying part-time in further education (FE) or not in employment, education or training (NEET). Centre for Analysis of Youth Transitions Report No. 5, Institute for Fiscal Studies.
- Canbey-Özgüler, V. (2018). School-to-work transition and youth unemployment. *GSI Journals Serie B: Advancements in Business and Economics*, 1(1), 43-55.
- Caroleo, F., Rocca, A., Mazzocchi, P., & Quintano, C. (2020). Being NEET in Europe before and after the economic crisis: An analysis of the micro and macro determinants. *Social Indicators Research*, 149(3), 991-1024.
- Carrasco, S., Pamies, J., Narciso, L., & Sanchez, A. (2021). Why are there more early school leavers among migrant-background young people?. "la Caixa" Foundation, The Social Observatory, <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/en/-/why-are-there-more-early-school-leavers-among-migrant-background-young-people->.
- Cedefop. (2021). *Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast*. (Erişim:11.04.2024) <http://data.europa.eu/doi/10.2801/154094>.
- Chesters, J. & Wyn, J. (2019). Chasing rainbows: How many educational qualifications do young people need to acquire meaningful, ongoing work?. *Journal of Sociology*, 55(4), 670-688.
- Coles, B., Godfrey, C., Keung, A., Parrott, S., & Bradshaw, J. (2010). *Estimating the life-time cost of NEET: 16-18 year olds not in education, employment or training*. University of York, <http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/pdf/NEET.pdf> (18.03.2024).
- Copps, J. & Keen, S. (2009). *Getting back on track. Helping young people not in education, employment or training in England*. New Philanthropy Capital.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry ve research design: Choosing among five approach*. Sage Publications.
- Çetinkaya, E. (2010). Genç işsizliğin teorik açıklamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(58), 45-57.
- Development Analytics. (2020). Harnessing the power of youth: An analysis of youth not-in-employment, education or training (NEET) in Turkey and policies and civil society models that promote active youth engagement. https://www.developmentanalytics.org/files/ugd/b70f3f_6f620347fb334d4e84959b06161abd2a.pdf (04.03.2024).
- Donati, P. (2017). In which way can interculturality achieve social integration?. Towards Participatory Society: New Roads to Social and Cultural Integration, Plenary Session, 28 April-2 May 2017, Vatican City.
- Duckworth, K., & Schoon, I. (2012). Beating the odds: exploring the impact of social risk on young people's school-to-work transitions during recession in the UK. *National Institute Economic Review*, 222, R38-R51.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2012). NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Publications Office of the European Union.
- European Training Foundation (EFT). (2015). *Young people not in employment, education or training (NEET): An overview in ETF partner countries*.
- European Training Foundation (EFT). (2016). *Young people not in employment, education or training (NEET): An overview in ETF partner countries*.
- European Training Foundation (EFT). (2022). Transition and skills mismatch in Eastern partnership countries. Working paper, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-07/Youth_Eastern%20Partnership.pdf (02.04.2024).
- European Commission. (2012). Moving youth into employment. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9223%E3%80%88Id=en> (02.04.2024).
- European Commission. (2018). *Effective outreach to NEETs: Experience from the ground*.
- Eurostat (2023). 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#The_NEET_rate_within_the_EU_and_its_Member_States_in_2022 (02.04.2023).
- Federal Ministry Republic of Austria Labour and Economy. (2022). Youth and work in Austria. https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:0dd43971-142e-4589-b7b9-022c71feb078/Youth%20and%20work%20in%20Austria_reporting%20year%202021_2022.pdf (11.03.2024).
- Foster, K. R. & Spencer, D. (2010). At risk of what? Possibilities over probabilities in the study of young lives. *Journal of Youth Studies*, 14(1), 125-43.
- 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.
- Glesne, C. (2012). *Nitel araştırmaya giriş*. Ersoy, A. & Yalçinoğlu, P. (çev.). Anı Yayıncılık.
- Goldman-Mellor, S., Caspi, A., Arseneault, L., Ajala, N., Ambler, A., Danese, A., ... Moffitt, T. E. (2015). Committed to work but vulnerable: Self-perceptions and mental health in NEET 18- years old from a contemporary British cohort. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 57(2), 196-203.
- Gülüm, A., & Karakaş, S. (2020). Türkiye'de genç işsizliği: NEET gençliğinin analizi. https://www.tog.org.tr/wp-content/uploads/2021/01/Tu%C-C%88rkiyede-Genc%CC%A7-1%CC%87s%C-C%A7sizlig%CC%86i_Natioanal-Baseli-ne-Study.pdf (01.03.2024).
- Günay, B. ve Yaylagülü, Ş. (2022). NEET gençler araştırması: NEET gençlerin insan onuruna yaraşır yaşam sürme hakkına erişimi. Sivil Toplum Araştırmaları Derneği.

- Gündoğan, N. (2001). *Genç işsizliği*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gürsel, S. ve Ulusoy, V. (1999). *Türkiye'de işsizlik ve istihdam*. Yapı Kredi Yayınları.
- Holte, B.H., Swart, I., & Hiilamo, H. (2018). The NEET concept in comparative youth research: the Nordic countries and South Africa. *Journal of Youth Studies*, 256-272.
- International Labour Organization (ILO). (2017). *Global employment trends for youth 2017: Paths to a better working future*. International Labour Office Publications.
- International Labour Organization (ILO). (2018). *World employment and social outlook 2018: Greening with jobs*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_628654.pdf (11.04.2024).
- International Labour Organization (ILO). (2023). *Global employment policy review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation*.
- International Labour Organization (ILO). (2024). *World employment and social outlook: Trends 2024*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf (11.04.2024).
- International Labour Organization (ILO) & Genç İşi Kooperatifi. (2022). Youth employment in Turkey: Structural challenges and impact of the pandemic on Turkish and Syrian youth. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_849561.pdf (21.03.2024).
- Isherwood, L. (2023). NEET: Young people not in education, employment, or training and violent crime. <https://www.westyorks-ca.gov.uk/media/10866/neet-young-people-not-in-education-employment-or-training-and-violent-crime.pdf> (09.03.2024).
- İstanbul Planlama Ajansı. (2021). Yerel yönetimler için politika rehberi: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençler. https://ipa.istanbul/wp-content/uploads/2021/10/IPA_NEET_POLITIKA_REH-
- [BERI-web.pdf](https://ipa.istanbul/wp-content/uploads/2021/10/IPA_NEET_POLITIKA_REH-) (10.03.2024).
- İŞKUR. (2023). *2022 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması*. <https://media.iskur.gov.tr/66631/turkiye.pdf> (02.04.2024).
- İŞKUR. (2024). *2023 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması*. <https://media.iskur.gov.tr/88081/turkiye.pdf> (15.04.2024).
- İzgi, B.B. (2012). Genç işsizliği ve eğitimle olan ilişkisi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 11(41), 295-310.
- Jimerson, S. R., Egeland, B., & Sroufe, L. A. (2000). A prospective longitudinal study of high school dropouts examining multiple predictors across development. *Journal of School Psychology*, 38(6), 535-549.
- Karyda, M. (2020). The influence of neighbourhood crime on young people becoming not in education, employment or training. *British Journal of Sociology of Education*, 41(3), 393-409.
- Karyda, M. & Jenkins, A. (2018). Disadvantaged neighbourhoods and young people not in education, employment, and training at the ages of 18-19 in England. *Journal of Education and Work*, 31(3), 307-319.
- Kılıç, Y. (2014). Young people in Turkey who are not in education, employment or training (NEET). *Eğitim ve Bilim*, 39(175), 121-135.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu: Düşük nitelikli işlerde yüksek nitelikli işgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 83-121.
- Kurnaz-Baltacı, I. (2020). Genç işsizliği ve geleceğe uzanan zorlu işgücü piyasası koşulları: Diyarbakır, Suriçi Bölgesi Örneği. *Amme İdaresi Dergisi*, 1(53), 119-152.
- Kuvvetli-Yavaş, H. (2021). Türkiye'de genç kadın işsizliği ve işgücü politikaları. *Çalışma ve Toplum*, 1(68), 151-180.
- Lörinc, M., Ryan, L., D'Angela, A., & Kaye, N. (2020). De-individualising the 'NEET problem': An ecological systems analysis. *European Educational Research Journal*, 19(5), <https://doi.org/10.1177/1474904119880402> (03.04.2024).
- Lüküslü, D. & Çelik, K. (2021). Gendering the NEET

category: Young NEET women in Turkey. *Turkish Studies*, 23(2), 200-222.

- Maguire, S. (2021). Early leaving and the NEET agenda across the UK. *Journal of Education and Work*, 34(7-8), 826-838.
- Mascherini, M. (2017). Good practices in dealing with the NEET: Policy responses at European level. Towards Participatory Society: New Roads to Social and Cultural Integration, Plenary Session, 28 April-2 May 2017, Vatican City.
- Nardi, B., Lucarelli, C., Talamonti, M., Arimatea, E., Fiori, V., & Moltedo-Perfetti, A. (2015). NEETs versus EETs: An observational study in Italy on the framework of the HEALTH25 European Project. *Research in Post-Compulsory Education*, 20(4), 377-399.
- NEETSinACTION. (2019). ComNetNEET Community networking for integration of young people in NEET situation project.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Allyn and Bacon.
- Odoardi, I. (2020). Can parents' education lay the foundation for reducing the inactivity of young people? A regional analysis of Italian NEETs. *Economia Politica*, 37, 307-336.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *Education at a glance 2018: OECD Indicators*. https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en#page4 (13.03.2024).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *Employment outlook 2019: The future of work*. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en> (13.03.2024).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Young people with migrant parents*.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). Youth not in employment, education or training (NEET), <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm> (13.03.2024).

- Onwuegbuzie, A.J., Dickinson, W.B., Leech, N. L., and Zoran, A.G. (2009). A qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(3), 1-21.
- Ose, S.O. & Jensen, C. (2017). Youth outside the labour force- Perceived barriers by service providers and service users: A mixed method approach. *Children and Youth Services Review*, 81, 148-156.
- Özer, M. & Suna, E. (2023). Youth not in employment, education or training (NEET): Current policies and improvements in Türkiye. TRT World Research Center, Discussion Paper, https://researchcentre.trtworld.com/wp-content/uploads/2023/03/Young-People_V4.pdf (10.03.2024).
- Parida, J.K. & Pattayat, S.S. (2023). Constraints on the labour market trajectory of youth and growth of NEET in India. *Management and Labour Studies*, <https://doi.org/10.1177/0258042X231191864> (03.04.2024).
- Petrescu, C., Erdoğan, E., & Flynn, P. (2020). Manual for the classification of intervention best-practices with rural NEETs. COST Action CA18213, Rural NEET Youth Network.
- Pitkänen, J., Remes, H., Moustgaard, H., & Martikainen, P. (2019). Parental socioeconomic resources and adverse childhood experiences as predictors of not in education, employment, or training: a Finnish register-based longitudinal study. *Journal of Youth Studies*, 1-18.
- Quintini, G., Martin, J.P., & Martin, S. (2007). The changing nature of the school-to-work transition process in OECD Countries. *IZA Discussion Paper Series (2582)*.
- Rahman, K. M. (2006). NEETs' challenge to Japan: Causes and remedies. *Japanstudien*, 18(1), 221-244.
- Rahmani, H., Groot, W., & Rahmani, A. M. (2023). Unravelling the NEET phenomenon: a systematic literature review and meta-analysis of risk factors for youth not in education, employment, or training. *International Journal of Adolescence and Youth*, 29(1), 1-37.

- Ralston, K., Everington, D., Feng, Z., & Dibben, C. (2021). Economic inactivity, not in employment, education or training (NEET) and scarring: The importance of NEET as a marker of long-term disadvantage. *Work, Employment And Society*. <https://doi.org/10.1177/0950017020973882> (07.03.2024).
- Rankin, B. H. & Işık A. A. Gender inequality in schooling: The case of Turkey. *Sociology of Education*, 79(1), 25-43.
- Ross, A. & Leathwood, C. (2013). Problematising early school leaving. *European Journal of Education, Research, Development and Policy*, 48(3), 405-418.
- Ruesga-Benito, S. M., González-Laxe, F., & Picatoste, X. (2018). Sustainable development, poverty, and risk of exclusion for young people in the European Union: The case of NEETs. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/su10124708> (25.03.2024).
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34-92.
- Sadler, K., Akister, J., & Burch, S. (2015). Who are the young people who are not in education, employment or training? An application of the risk factors to a rural area in the UK. *International Social Work*, 58(4), 508-520.
- Schewitzer, S. O. & Smith, R. E. (1974). The persistence of the discouraged worker effect. *Industrial and Labor Relations Review*, 27(2), 249-260.
- Schoon, I. (2014). Parental worklessness and the experience of NEET among their offspring. Evidence from the longitudinal study of young people in England (LSYPE). *Longitudinal and Life Course Studies*, 5(2), 129-150.
- Seddon, F.A., Hazenberg, R., & Denny, S. (2012). Effects of an employment enhancement programme on participant NEETs. *Journal of Youth Studies*, 16(4), 503-520.
- Seçer, B. (2006). Uluslararası boyutuyla genç işsizliği ve gençlere yönelik istihdam politikaları. *TISK Akademi Dergisi*, 1(2), 78-97.
- Simmons, R., & Thompson, R. (2011). Education and training for young people at risk of becoming NEET: Findings from an ethnographic study of work-based learning programmes. *Educational Studies*, 37(4), 447-450.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2023). SGK Aylık Sigortalı İstatistikleri, Aralık 2023. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/> (04.04.2024).
- S4YE. (2015). Toward solutions for youth employment: A baseline for 2015. ILO Publications, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_413826.pdf (30.12.2023).
- Tamesberger, D., & Bacher, J. (2014). NEET youth in Austria: A typology including socio-demography, labour market behaviour and permanence. *Journal of Youth Studies*, 17(9), 1239-1259.
- Tokol, A. & Emirgil, B. (2023). Covid-19 salgını ve gençler: Salgının gençlerin istihdamı, eğitimi, sağlığı üzerine etkileri ve gençleri korumaya yönelik düzenlemeler. *Çalışma ve Toplum*, 1(76), 43-77.
- Tolgay, C. ve Çakır, Ö. (2022). Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin genç işsizliğine yönelik algıları üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(4), 1680-1707.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2022-49438> (24.03.2024).
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). Hanehalkı İşgücü Araştırması: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun İşgücü Durumu, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521> (04.04.2024).
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları: İzmir, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr> (29.05.2023).
- Varçın, R. (2004). İstihdam ve işgücü piyasası politikaları. Siyasal Kitabevi Yayınları.
- WEF. (2023). *Future of jobs*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

(11.04.2024).

- Yaşama Dair Vakfı. (2021). Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda (NEET) gençlerin ihtiyaçları, problemleri, gelecekte beklenenleri. <https://www.yada.org.tr/s/2626/i/turkiyede-ne-egitimde-ne-istihdamda-neet-genclerin- ihtiyaclari-problemleri-gelecekte-beklentileri.pdf> (11.03.2024).
- Ylistö, S. (2018). Why do young people give up their job search?. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3), 27-45.
- Zimmerman, B. J. (2013). From cognitive modeling to self-regulation: A social cognitive career path. *Educational Psychologist*, 48, 135-147.

Ek: Veri Toplama Araçları

1. Hedef Grubu Gençler Olan STK'ların Katılımıyla Gerçekleştirilecek Odak Grup Görüşmesi- Nitel Görüşme Soruları

Amaç: Hedef grubu gençler olan STK'ların konuya ilişkin görüşlerini ve faaliyetlerini derinlemesine anlamak ve yerel özellikleri de dikkate alarak gençlerin işgücü piyasasına dahil olması için etkili stratejiler geliştirmeye katkı sunmak.

Buz Kırıcı: "Sihirli Değnek": Her katılımcıya sihirli bir değnek verilmiş gibi düşünün. Bu sihirli değnek sayesinde herhangi bir sorunu veya zorluğu anında çözebilme gücüne sahipsiniz. Sizce, eğer bir sihirli değneğiniz olsaydı, NEET gençler sorununu nasıl çözerdiniz?

Kurumsal Yaklaşım

1. Kuruluşunuz NEET gençliği ile ilgili konularda ne kadar süredir çalışıyor?
2. NEET gençliğin tanımlanmasındaki yaklaşımınız nedir?

İşgücü Piyasasına Erişim ve İşsizlik ile İlgili Engeller

3. Gençlerin iş arama sürecinde karşılaştığı en önemli engeller nelerdir? Sizin gözlem ve analizlerinizde hangi faktörler belirleyici rol oynuyor?
4. NEET gençleri/ Genel olarak gençleri destekleme çabalarınızda ne gibi zorluklarla karşılaştınız ve bunları nasıl ele aldınız?

Destek ve Kaynakların Etkin Kullanımı

1. Gençlerin işgücüne katılımını artırmak için sivil toplum kuruluşları olarak hangi stratejileri veya programları geliştiriyorsunuz?
2. Gençlerin iş arama sürecinde veya eğitim almalarında sivil toplum kuruluşları sizce nasıl destek olabilir?
3. Gençlerin işgücüne katılımını artırmak için işbirliği yaptığınız diğer kurumlar veya paydaşlar var mı? Varsa, bunlar hangi kurumlardır?

Politika Tasarımı ve Çözüm Önerileri

4. Gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için hangi becerilerin geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?

5. İstihdam edilmeme durumunda gençlerin ne tür desteklere ihtiyaç duyduğunu düşünüyorsunuz?
6. İşgücüne katılımı artırmak için sivil toplum kuruluşlarının daha etkili olabilmesi için önerileriniz nelerdir?
7. Gençlerin işgücüne katılımını artırmak için hangi politika veya programlar önemlidir?
8. Sivil toplum kuruluşları olarak toplumun bu konuda (NEET gençler) farkındalığını artırmak için çalışmalarınız var mı? Varsa neler yapıyorsunuz?

2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Katılımıyla Gerçekleştirilecek Odak Grup Görüşmesi- Nitel Görüşme Soruları

Amaç: Kamu kurumlarına yönelik odak grup görüşmesinde, NEET gençlerin işgücü piyasasına erişiminin desteklenmesi ve genel olarak gençlerin işgücüne katılımının artırılması için mevcut politika ve programların etkinliğinin değerlendirilmesi ve özellikle özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliğine yönelik daha etkili stratejiler geliştirilmesine katkı sunulması.

Buz Kırıcı: "Sihirli Değnek": Her katılımcıya sihirli bir değnek verilmiş gibi düşünün. Bu sihirli değnek sayesinde herhangi bir sorunu veya zorluğu anında çözebilme gücüne sahipsiniz. Sizce, eğer bir sihirli değneğiniz olsaydı, NEET gençler sorununu nasıl çözerdiniz?

Kurumsal Yaklaşım

1. NEET gençliğin tanımlanmasındaki yaklaşımınız nedir?
2. Özellikle NEET statüsündeki gençlerin işgücüne katılımını artırmak için kamunun rolünü nasıl değerlendiriyorsunuz?

İşgücü Piyasasına Erişim ve İşsizlik ile İlgili Engeller

3. Gençlerin iş arama sürecinde karşılaştığı en önemli engeller nelerdir? Sizin gözlem ve analizlerinizde hangi faktörler belirleyici rol oynuyor?
4. NEET gençleri/ Genel olarak gençleri destekleme çabalarınızda ne gibi zorluklarla karşılaşıyorsunuz?

Mevcut Politika ve Programlar

5. Kamu kurumları olarak, gençlerin işgücüne katılımını artırmak için hangi politika veya programlara odaklanıyorsunuz?
6. Gençlerin işgücüne katılımını artırmak için kamu kurumlarının sivil toplum kuruluşları veya özel sektörle işbirliği yapma potansiyelini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Politika Tasarımı ve Çözüm Önerileri

1. Gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için kamu kurumlarının hangi alanlarda daha fazla destek sağlaması gerektiğini düşünüyorsunuz?
2. Kurumunuzun gençlere yönelik sunduğu hizmetlerin etkinliğini artırmak için hangi adımlar atılabilir?
3. Gençlerin istihdam edebilir olmalarını sağlamak için kamu kurumlarının hangi beceri geliştirme programlarına odaklanması gerektiğini düşünüyorsunuz?
4. NEET gençler, daha kırılabilir bir grup olduğundan NEET gençler özelinde hangi tedbirler alınmalıdır?
5. Kamunun/kurumunuzun gençlerin işgücüne katılımını desteklemek için daha etkili olabilmesi için başka bir öneriniz var mı?
- 6.

3. Meslek Kuruluşları ve Organize Sanayi Bölgesi Temsilcilerinin Katılımıyla Gerçekleştirilecek Odak Grup Görüşmesi- Nitel Görüşme Soruları

Amaç: Meslek kuruluşlarının ve organize sanayi bölgesi temsilcilerinin (İzmir iş dünyasının önemli temsilcileri) konuya ilişkin görüşlerini ve faaliyetlerini derinlemesine anlamak ve yerel özellikleri de dikkate alarak gençlerin işgücü piyasasına dahil olması için etkili stratejiler geliştirmeye katkı sunmak.

Buz Kırıcı: "Sihirli Değnek": Her katılımcıya sihirli bir değnek verilmiş gibi düşünün. Bu sihirli değnek sayesinde herhangi bir sorunu veya zorluğu anında çözebilme gücüne sahipsiniz. Sizce, eğer bir sihirli değneğiniz olsaydı, NEET gençler sorununu nasıl çözerdiniz?

Gençlerin İşgücü Piyasası Performansına Yönelik İş Dünyası Algısı

1. Sizce, eğitimde veya istihdamda bulunmayan gençlerin en önemli sorunları nelerdir?
2. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, bu gençlerin işgücü piyasasına katılmasını -örneğin sizlerin firmalarında iş bulmalarını zorlaştıran faktörler nelerdir?

Destek ve Kaynakların Etkin Kullanımı

3. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, eğitimi terk etmiş, nitelik düzeyi düşük gençlerin işgücüne katılımını artırmak için yapılabilecekler konusundaki görüşlerinizi paylaşır mısınız?
4. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, üniversite ya da mesleki eğitim mezunu ancak işgücü piyasasında yer almayan (teorik olarak nitelik düzeyi yüksek olarak tanımlanan) gençlerin işgücüne katılımını artırmak için yapılabilecekler konusundaki görüşlerinizi paylaşır mısınız?
5. İş insanları olarak, gençlerin işgücüne katılımını desteklemek için kamu ve özel sektör arasındaki işbirliğini geliştirmek için neler yapılabileceği konusundaki görüşlerinizi paylaşabilir misiniz?

İhtiyaç Duyulan İşgücü Profili ve Beceri Seti

6. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, gençlerin işgücüne katılımını artırmak için hangi beceri geliştirme programlarına veya eğitimlere ihtiyaç olduğunu düşünüyorsunuz?
7. Özellikle yeni mezunlar açısından ihtiyaç duyduğunuz işgücünün sahip olması gereken beceri setini tanımlar mısınız?

Çözüm Önerileri: İstihdam Edilebilirlik ve Becerilerin Geliştirilmesi

8. Gençlerin işgücüne katılımını artırmak için iş dünyasını temsil eden sivil toplum kuruluşları olarak geliştirdiğiniz stratejiler veya uyguladığınız programlar var mı?
9. İzmir iş dünyasının temsilcileri olarak, gençlerin işgücüne katılımını artırmak için mesleki eğitim ve staj programlarının rolünü nasıl değerlendiriyorsunuz?
10. İzmir'in iş dünyasını temsil eden kuruluşlar

olarak, bölgesel işbirliklerinin genç istihdamını nasıl etkileyebileceğini düşünüyorsunuz?

11. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, gençlere daha fazla fırsat sunmak için ne gibi adımlar atılabilir?

4. İşveren Temsilcilerinin/ Sektör Temsilcilerinin/ İş Dünyası STK'larının Katılımıyla Gerçekleştirilecek Odak Grup Görüşmesi- Nitel Görüşme Soruları

Amaç: İş dünyasını temsil eden sivil toplum kuruluşlarının/ işverenlerin/ sektör temsilcilerinin konuya ilişkin görüşlerini ve faaliyetlerini derinlemesine anlamak ve yerel özellikleri de dikkate alarak gençlerin işgücü piyasasına dahil olması için etkili stratejiler geliştirmeye katkı sunmak.

Buz Kırıcı: "Sihirli Değnek": Her katılımcıya sihirli bir değnek verilmiş gibi düşünün. Bu sihirli değnek sayesinde herhangi bir sorunu veya zorluğu anında çözebilme gücüne sahipsiniz. Sizce, eğer bir sihirli değneğiniz olsaydı, NEET gençler sorununu nasıl çözerdiniz?

Gençlerin İşgücü Piyasası Performansına Yönelik İş Dünyası Algısı

1. Sizce, eğitimde veya istihdamda bulunmayan gençlerin en önemli sorunları nelerdir?
2. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, bu gençlerin işgücü piyasasına katılmasını -örneğin sizlerin firmalarında iş bulmalarını- zorlaştıran faktörler nelerdir?

Destek ve Kaynakların Etkin Kullanımı

3. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, eğitimi terk etmiş, nitelik düzeyi düşük gençlerin işgücüne katılımını artırmak için yapılabilecekler konusundaki görüşlerinizi paylaşır mısınız?
4. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, üniversite ya da mesleki eğitim mezunu ancak işgücü piyasasında yer almayan (teorik olarak nitelik düzeyi yüksek olarak tanımlanan) gençlerin işgücüne katılımını artırmak için yapılabilecekler konusundaki görüşlerinizi paylaşır mısınız?
5. İş insanları olarak, gençlerin işgücüne katılımını desteklemek için kamu ve özel sektör

arasındaki işbirliğini geliştirmek için neler yapılabileceği konusundaki görüşlerinizi paylaşabilir misiniz?

İhtiyaç Duyulan İşgücü Profili ve Beceri Seti

6. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, gençlerin işgücüne katılımını artırmak için hangi beceri geliştirme programlarına veya eğitimlere ihtiyaç olduğunu düşünüyorsunuz?
7. Özellikle yeni mezunlar açısından ihtiyaç duyduğunuz işgücünün sahip olması gereken beceri setini tanımlar mısınız?

Çözüm Önerileri: İstihdam Edilebilirlik ve Becerilerin Geliştirilmesi

8. Gençlerin işgücüne katılımını artırmak için iş dünyasını temsil eden sivil toplum kuruluşları olarak geliştirdiğiniz stratejiler veya uyguladığınız programlar var mı?
9. İzmir iş dünyasının temsilcileri olarak, gençlerin işgücüne katılımını artırmak için mesleki eğitim ve staj programlarının rolünü nasıl değerlendiriyorsunuz?
10. İş dünyasının temsilcileri/ işverenler olarak, gençlere daha fazla fırsat sunmak için ne gibi adımlar atılabilir?

© EGİAD, 2024

Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü, 4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu uyarınca, kullanılmadan önce hak sahibinden 52. maddeye uygun yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekil ve yöntemle işlenmek, çoğaltılmak, çoğaltılmış nüshaları yayılmak, satılmak, kiralanmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak, telli/telsiz ya da başka teknik, sayısal ve/veya elektronik yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz.

Hazırlanmış olan çalışmanın tüm hakları EGİAD-Ege Genç İş İnsanları Derneği'ne aittir. Bu EGİAD eserinden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.