

## Düzensiz İş Açıkları Bağlamında Eğitim ve İstihdamın Uzağındaki Gençler

### *Youth Away from Education and Employment in the Context of Decent Work*

 Tuğba BOZKURT\*

 Serap PALAZ†

Makale Geliş Tarihi / Received : 17.07.2024  
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.12.2024

*Araştırma Makalesi*  
*Research Article*

#### Öz

Genç işsizliği; farklı deneyimleri ve ihtiyaçları olan heterojen bir kategori olan Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olanlar (NEET) ile farklı bir boyut kazanmıştır. Genç işsizliğinin dışındaki NEET, herhangi bir sebeple iş gücü piyasasından uzaklaşan gençleri kapsamaktadır. İş aramaktan ümidi kırılan, işsizlik kendi tercihiymiş gibi görünen, evde çocuklara veya akrabalarına bakmak için işi bırakan, geçici olarak hasta veya uzun süreli engelli olan, sanatsal veya müzikal yeteneklerini geliştirmek için çabalayan veya işe ya da eğitime ara vermek zorunda olan gençleri içermektedir. Kısacası NEET, çok farklı deneyimleri, özellikleri ve ihtiyaçları; farklı sosyal sorunları bünyesinde barındırmaktadır. Diğer yandan, gençlerin önemli bir kısmı ise işsizlikten kaçındığı için düzensiz iş koşullarından uzak işlerde yer almaktadır. Bu yönüyle gençlerin işsiz kalma, düzensiz iş koşullarından yoksun bir şekilde çalışma ve NEET olma döngüsünde sıkışması tesadüf değildir. Çalışmada, istatistik veriler doğrultusunda gençlerin iş gücü piyasasındaki durumu değerlendirilerek, NEET'in ortaya çıkışı ile birlikte NEET olmaya iten nedenler ve düzensiz iş açıkları arasındaki boşluklar doldurulacaktır. NEET olmanın genç işsizliğinden çok öte bir sorun olduğunun altı çizilerek çözüm sürecinde gerekli politika önerilerine yer verilecektir. Tanımlayıcı araştırma yöntemine sahip olan çalışmada; NEET gençlerinin tekrar ekonomiye kazandırılması kapsamında düzensiz işlerin önemi ortaya koyulacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET), Genç İş Gücü, Genç İşsizliği, Düzensiz İş.

#### Abstract

Youth unemployment has taken on a different dimension with a heterogeneous category with different experiences and needs: Neither in Employment nor in Education (NEET). NEET, which differs from youth unemployment, includes young people who have been or have had to be disconnected from the labor market for whatever reason. In short, NEET includes different social problems. On the other hand, a significant number of young people avoid unemployment and are therefore engaged in jobs that are far from decent working conditions. In this respect, it is no coincidence that young people are stuck in a cycle of being unemployed, working without proper working conditions and becoming NEET. In this study, the situation of young people in the labor market will be evaluated in line with statistical data, and the gaps between the emergence of NEET, the reasons for becoming NEET and decent job openings will be filled. It will be underlined that being NEET is a problem far beyond youth unemployment and the necessary policy recommendations will be included in the solution process. In the study, which has a descriptive research method; in the light of literature review and secondary data, it will become clear how important suitable jobs are for NEET youth aged 15-24 who are disconnected from the labor force to be brought back into the economy and create added value.

**Keywords:** Youth Neither in Education nor Employment (NEET), Youth Labor Force, Youth Unemployment, Decent Work.

\*Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [tugbaelcin@gmail.com](mailto:tugbaelcin@gmail.com)

†Prof. Dr., Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [spalaz@bandirma.edu.tr](mailto:spalaz@bandirma.edu.tr)

**E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2024 Journal of Management and Labour. This is an open access article.**

**Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation:** Bozkurt, T. & Palaz, S. (2024). Düzensiz İş Açıkları Bağlamında Eğitim ve İstihdamın Uzağındaki Gençler. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 8 (2), 176-194.

## Extended Abstract

Nowadays the transition from school life to employment requires more complex skills than ever before. In terms of the labor market, a more flexible workforce structure that can more easily adapt to the rapidly changing needs of the economy is expressed. While young people expect more flexibility in education, training and employment conditions, they also need economic and social rights. However, young people are expected to face new expectations and conditions that will strengthen their place in the labor market. While the economy based on innovation and knowledge forces young people to be more creative and qualified, professional conditions are also changing; It also requires different social skills. This situation leads to fluctuations in young people's decisions to continue partial education, part-time paid work, work in temporary jobs or live financially dependent on their parents. Young people who have to "voluntarily" leave the labor market for various reasons are not considered unemployed. To fill this gap, concerns about youth unemployment have been replaced by those not in employment or education (NEET) in recent years. Youth employment, which has been one of the main agenda items of the European Union since 2010, has become increasingly important in terms of the labor market dynamics of the country, as they are among the groups most affected by the global economic crisis. But the concept of NEET means more than youth unemployment; It appeals to young people affected by the deterioration of the relationship between employment and education. As a matter of fact, the level, quality and duration of education; It is one of the most important main elements in the transition to working life and has a decisive role. In this respect, it is important to establish a healthy relationship between youth employment and education. The concept of NEET began to be used in the UK in the 1980s to express the young workforce that was excluded from the scope of unemployment benefits as a result of the policy change. With the changes in the social welfare regime in England, the rights of young people under the age of 25 were limited and the definition of unemployed was revised and unemployment benefits were cut off. The de jure elimination of youth unemployment on paper has led researchers to use different concepts to determine the situation regarding de facto youth unemployment (Bynner and Parsons, 2002: 290-291). When under-18s were removed from eligibility for unemployment benefits, a new classification was needed to identify those who were not in full-time education or employment. Originally, the concept of Status Zer0 was used to describe those experiencing difficult transitions in this state. However, the concept has negative connotations; in the "Bridging the Gap: New Opportunities For 16 -18 Year Olds Not in Education, Employment or Training" report, which was presented to the British Parliament in 1999 because it caused a reaction; The concept of NEET (Not in Education, Employment or Training) has been expressed. Decent work; It is one of the driving forces for young people's participation in labour force. Decent work, one of the main goals of the International Labor Organization (ILO); It is a principle based on the opportunities of women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equality, security and human dignity (Ghai, 2003: 17). This article offers insights into the decent job gap that paves the way for young people to become NEETs and is complemented by a wealth of international statistical data. Based on the indicators, the labor market experiences of young people who struggle to establish a life for themselves and their families are highlighted. As a matter of fact, designing effective interventions to ensure decent work for all is of critical importance, especially in terms of including young people in working lives. Purpose of the report; It is expressed as "assessing how many 16-18-year olds are not in education and work, analysing the reasons and significantly reducing their numbers, in cooperation with relevant stakeholders" (Furlong, 2006: 560-563). The current low levels of youth unemployment and the increase in the youth employment rate do not indicate that the fragility in the youth labor market has decreased; It reveals the importance of the category in question and the existence of decent job openings. Although unemployment levels are relatively low, as in the case of the UK, high NEET levels

are a reminder of the many vulnerable young people in the labor market. While NEET can be used as a concept for the representation of problematic transitions, on the other hand, it is a concept that has been criticized for not being able to adequately explain the problems of the very different and diverse groups it includes. One of the problems in question is decent job openings. The employment level of the young population, which has high economic productivity potential, is important for the functioning of the economy. Different perspectives and research need to be conducted in order to integrate young unemployed people into the labour market. Although it may be due to different reasons, it is necessary to consider that youth unemployment may lead to marginalization or exclusion if it turns into long-term unemployment. young people; In addition to their vulnerability to unemployment, the proportion of those called NEET, who do not have any organic connection with the labour market and education, is increasing. Considering the low labour force participation rate and the young "unemployed" who are not covered by the definition of unemployment, it becomes clear that the problem is deeper than it seems. NEET reflects the economic, social and cultural structure on young people, far beyond youth unemployment. Early marriages, financial difficulties, migration from rural to urban areas, and temporary refugee problems are not fundamentally problems of the labour market, but extensions of socio-economic problems at the national level. In this respect, it would not be realistic to expect the problems to be solved by reducing them to NEET in the short term. It is important to provide a more active place for young people in the labour market by ensuring economic and social transformation with the support of civil society and private sector, as a public priority. There are many different factors that lead to NEET in Turkey. Separate studies need to be carried out to eliminate the factors that pave the way for the formation of NEET in Turkey. Although there are segments with very different needs in the NEET content, there is a possibility that the policies followed by treating them as a single group may be inadequate. Therefore, it should be considered that the subgroups in the NEET category have very different experiences, characteristics and needs. To lay the foundations for a more creative approach to workforce policy, it is important to raise awareness of the welfare and training needs of new members of the modern workforce, informed by the uneven experiences of today's youth. Position in the labor market is important because it is among the factors that determine the strength of the national economy in the global economy. In this respect, steps need to be taken to eliminate the disruptions in labor markets on a national scale. It is necessary to organize labor markets in line with sectoral needs and within a planning, to provide the workforce with the necessary basic skills by not falling behind global developments in digital transformation, and to take necessary steps to create a decent work environment. Overcoming difficulties related to workers' working conditions becomes important in producing decent work. A healthy work environment cannot be mentioned if the psycho-social demands of the job are not met, the work ability problems of the young workforce are not supported and protected, the health of vulnerable groups is not supported and protected, and the basic human needs of migrant workers and other vulnerable groups are not considered. Within the scope of eliminating the job openings that pave the way for NEET; It requires protecting and developing the working skills of young employees, providing a safe and healthy working environment, representing their opinions, determining physiological and psychological working timetables and limiting maximum working hours. Since the functioning of labor markets results from the process of economic development, it is actually economic development itself that creates the need for stronger social protection. From a decent work perspective, the nature of economic development requires addressing social protection and employment and income opportunities together as part of the same policy package.

## Giriş

Günümüzde okul hayatından istihdama geçiş, her zamankinden daha fazla karmaşık beceriler gerektirmektedir. İş gücü piyasası bakımından ekonominin hızla değişen ihtiyaçlarına kolayca uyum sağlayan daha esnek bir iş gücü yapısı dile getirilmektedir. Gençler ise bir yandan eğitim,

öğretim ve istihdam koşullarında daha fazla esneklik beklerken bir yandan da haklarına ihtiyaç duymaktadır. Ancak gençliğin iş gücü piyasasında yerini sağlamlaştırabilmesi için yeni beklentiler ve koşullarla yüzleşmesi beklenmektedir. İnovasyona ve bilgiye dayalı ekonomi, gençleri daha yaratıcı ve nitelikli hale dönmeye zorlarken mesleki koşullardaki değişiklikler; aynı zamanda farklı sosyal beceriler gerektirmektedir. Bu durum, gençlerin kısmen eğitimde olma, yarı zamanlı-ücretli çalışma, geçici işlerde çalışma ya da ebeveynlerine finansal bağımlı olarak yaşama kararları arasında dalgalanmalara yol açmaktadır. Farklı sebeplerden ötürü iş gücü piyasasından “gönüllü” olarak ayrılmak zorunda kalan gençler işsiz statüsünde değerlendirilmemektedir. Bu açığın yerini kapatmak üzere son yıllarda genç işsizliği kaygısı, yerini daha çok istihdamda veya eğitimde olmayanlara (NEET) bırakmıştır.

NEET kavramı, 1980’lerde İngiltere’de işsizlik ödeneği ile ilgili politika değişikliği sonucu kapsam dışında kalan genç iş gücünü ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır. İngiltere’de yardım rejimindeki değişiklikler ile 25 yaş altındaki gençlerin hakları sınırlandırılıp işsiz tanımı revize edilerek işsizlik yardımlarının önü kesilmiştir. Genç işsizliğin de jure olarak kâğıt üzerinde ortadan kaldırılması, araştırmacıların de facto genç işsizliğine yönelik durumu saptaması için farklı kavramlar kullanmasını beraberinde getirmiştir (Bynner ve Parsons, 2002: 290-291). 18 yaşından küçüklerin işsizlik ödeneğine uygunluğu kaldırıldığında, tam zamanlı eğitime devam etmeyen ya da işte çalışmayanları tanımlamak için yeni bir sınıflandırmaya ihtiyaç duyulmuştur. Başlangıçta, bu durumdaki zor geçişler yaşayanların tanımlanması için Status Zero kavramı kullanılmıştır. Ancak, kavramın olumsuz çağrışımları; bir tepkiye neden olduğundan 1999 yılında İngiliz Parlamentosuna sunulan “Bridging The Gap: New Opportunities For 16 –18 Year Olds Not In Education, Employment Or Training” raporunda; NEET (Not in Education, Employment or Training) kavramı dile getirilmiştir. Raporun amacı; “ilgili paydaşlarla işbirliği içinde 16-18 yaşındaki kaç kişinin eğitimde ve işte olmadığını değerlendirilmesi, nedenlerinin analiz edilmesi ve sayılarının önemli ölçüde azaltılması” olarak ifade edilmiştir (Furlong, 2006: 560-563). Mevcut genç işsizlik seviyelerinin düşüklüğü ve genç istihdam oranındaki artışın genç iş gücü piyasasındaki kırılma azaldığına işaret etmemesi; söz konusu kategorinin önemini ve düzgün iş açıklarının varlığını ortaya koymaktadır. Birleşik Krallık’ta örneğinde olduğu gibi işsizlik seviyelerinin görece düşük olmasına rağmen, NEET seviyelerindeki yükseklik iş gücü piyasasındaki birçok savunmasız genci hatırlatmaktadır. NEET, sorunlu geçişlerin temsili için bir kavram olarak kullanılabilirken, diğer taraftan içerdiği çok farklı ve çeşitli grupların sorunlarını yeterince açıklayamama açısından eleştirilen bir kavramdır. Söz konusu sorunlardan bir tanesi de düzgün iş açıklarıdır.

Düzgün iş; gençlerin iş hayatına katılımının sağlanması açısından itici güçlerden bir tanesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) temel hedeflerinden biri olan düzgün iş; kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarında insana yakışır ve üretken işler elde etme fırsatlarının esas alındığı bir ilkedir (Ghai, 2003: 17). Bu makale, gençlerin NEET’e dönüşmesine zemin hazırlayan düzgün iş açığına ilişkin iç görüler sunmakta ve çok sayıda uluslararası istatistik veriyle tamamlanmaktadır. Göstergelerden yola çıkılarak, kendileri ve aileleri için bir hayat kurma mücadelesi veren gençlerin iş gücü piyasası deneyimlerinin altı çizilmektedir. Araştırmanın amacı, gençlerin iş gücü piyasasında karşılaştıkları zorlukların ve NEET durumuna iten temel sebeplerin analiz edilerek, NEET gençlerinin yeniden ekonomiye kazandırılması için uygun istihdam koşullarının önemini vurgulanmasıdır. Bu doğrultuda, gençlerin düzgün iş imkânlarına erişimini sağlayacak politika önerileri geliştirilmesi hedeflenmektedir. Nitekim herkes için düzgün iş sağlamaya yönelik etkili müdahalelerin tasarlanması, başta gençlerin çalışma hayatlarına dâhil edilmesi açısından kritik önem taşımaktadır. Ancak, söz konusu tartışmalar hakkında fikir yürütülebilmesi için genç nüfusun iş gücü piyasasındaki durumunu daha yakından özetlemek yerinde olacaktır.

## 1. İş gücü Piyasasında Genç Nüfus

Çalışanlar, hayatlarının önemli bir bölümünü işte geçirmektedir. Devrim niteliğindeki teknolojik gelişmeye, ekonomilerin küreselleşmesine, dijitalleşmeye, yapay zekâya ve robotlaşmaya rağmen, insan iş gücü; tüm ülkelerin maddi ve sosyal refahının arkasındaki kilit faktör olmaya devam etmektedir. İş gücü ve onun ürettiği değer; her ülkenin sosyo-ekonomik kalkınmasının ve sürdürülebilirliğinin temel faktörleridir. Ancak, artan işsizlik oranları, düzgün işe uygun olmayan çalışma koşulları, nitelik ve beceri uyumsuzluğu, kayıt dışı istihdam, düzgün iş açıkları, ekonomik krizler ve göç dalgaları sonrasında yaşanan daralmalar iş gücü piyasasının sorunları arasındadır. Verimli ve adil bir gelir sağlayan iş imkânları, güvenli çalışma ortamı, sosyal koruma mekanizmaları, kişisel gelişim ve sosyal entegrasyon için daha iyi olanaklar, fırsat eşitliği iş gücü piyasasındaki sorunların çözümüne işaret etmektedir. Genç iş gücünün eksik kullanımının ortadan kaldırılması, düzgün iş açıkları gibi verimsizliklerin belirlenerek çözüme kavuşturulması; gençlerin refahının artırılması ve ekonomik büyümenin desteklenmesi için önemli adımlardandır. İş gücü piyasasının sorunlarına ilişkin bu geniş bakış açısı, genç iş gücü piyasası bilgilerinin kapsamlı bir şekilde toplanmasını, düzenlenmesini ve analiz edilmesini gerektirmektedir.

Gençler; iş gücü piyasalarının sorunları ve işsizlik riskiyle daha çok karşı karşıya kalıp daha çok etkilenmektedir (Carcillo ve Fernandez, 2015: 66). Çalışma hayatında tutunabilmek için düzgün olmayan, daha az gelir imkânı tanıyan ve sınırlı güvence sunan yarı-zamanlı çalışmaya, atipik ve kısa süreli işlere sıklıkla maruz kalmaktadır. Bunun yanı sıra genç kadınlar düzgün işlere erişebilmek için ayrımcılığa uğramakta, birçok farklı engelle karşılaşmaktadır. Nitelik uyumsuzluğu da genç işsizliğini artırmakta, eğitim sürelerinin uzaması okuldan çalışma hayatına geçişi zorlaştırarak gençlerin eğitim ve istihdam hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır.

Her üç gençten birinin devam eden eğitim hayatı ya da çalışma hayatında ol(a)madığı için istihdamda olmadığı görülmektedir (Bentley ve Gurumurthy, 1999: 49). Okul hayatının fazla uzun sürmesi sonucunda iş hayatına geçiş yapamayan gençler, NEET'in bir diğer yönünü oluşturmaktadır. Eğitim hayatında geçen süreler, hem gençler hem de aileleri açısından beklentiyi artırmakta; iş hayatına girişte yüksek kazanımların umut edilmesine zemin hazırlamaktadır. Gençler arasında yüksek eğitilmiş oranlarının artması, düzgün işe sahip olma açısından rakipleri arasında fark yaratacak yeni kazanımlara sahip olunması gerektiği inancını beslemekte; uzun eğitimler sonrasında yüksek kazançlı düzgün işlere girilebileceği algısı oluşturmaktadır. Söz konusu algı; ebeveynlerin de gençlerin eğitime ciddi yatırımlar yapmasını ve onların bakımını daha da uzayan sürelerde üstlenmelerini beraberinde getirmektedir. Ancak, neoliberal ekonomi politikalarının yansımaları olarak rekabet her geçen gün daha da artmakta; işverenlerin kâr maksimizasyonu odağına artan işsizlik oranları da eklendiğinde gençlerin güvenceli istihdam edilebilirliği ihtimali azalmaktadır (Roberts ve diğerleri, 1999: 241). Beklediğini bulamayan gençler ise altta yatan gerekçelerden bağımsız "iş beğenmeme" hastası olarak değerlendirilmektedir (Standing, 2011: 295). İngiltere hükümetinin iş bulma şirketlerinin tekliflerini kabul etmeyenleri iş beğenmeme hastası varsayımıyla terapiye göndermesi de bunun göstergelerindendir (Standing, 2011: 296). Söz konusu işin düzgün işin gereklilikleri ile ne kadar ilişkili ve koşullarının ne ölçüde insana yakışır olduğunun sorgulanması bile söz konusu olmamaktadır.

Ücret karşılığında çalışmayan ve eğitimden de kopmuş NEET gençliği, düzgün bir işe erişim için düzenleyici politikalara ihtiyaç duymaktadır. Bir ülkenin gelişmesinde ve üretkenliğinin artırılmasında gençler, önemli bir güçtür. Sosyal yapının gelecek kuşaklara aktarılmasında, düzenin ve yenilikçi ilerlemenin sağlanmasında kilit role sahiptir. Ancak, küreselleşme ve neoliberalleşme ile artan yoğun rekabet hayata yeni adım atmaya hazırlanan gençlerin kırılma noktalarını artırmaktadır. Kendi ayakları üzerinde durabilme becerisi kazanmadan iş hayatından uzaklaşmaktadır. Ümidi kırılmış bir gençlik ise ciddi toplumsal sorunları beraberinde getirebilecektir (Bucholtz, 2002: 540).

Genç nüfus; yaş, sahip olunan enerji ve algı düzeyi itibarıyla üretken, dinamik, değişimlere adaptasyonu yüksek ve yenilikçi bakış açıları nedeniyle ekonomiye önemli katkı sağlama potansiyeline sahiptir (Markowitz, 2001: 429). Gençler; nitelikli iş gücü rolünde çalışma hayatına dâhil olarak yoksulluğun azaltılması ve kalkınmada ciddi adımların atılmasında kolaylaştırıcıdır. Bunun yanı sıra bağımsız bireylere dönüşen gençlerin sosyal hayata karışmaları; aile yapısının gücünü artırmakta, sosyal dışlanma riskini azaltmakta ve güçlü bir toplumsal düzene ortam hazırlamaktadır. Ancak uzayan eğitim süreleri, dijital dönüşüm, son yirmi yılda yaşanan ekonomik krizlerin neden olduğu işsizlik artışları, düzgün iş açıklarından kaynaklanan kayıt dışı istihdam, yetersiz sosyal koruma, iş gücü göçleri ve çalışma dünyasındaki yaygın belirsizlikler gençleri oldukça etkilemektedir (Bucholtz, 2002: 531-532).

## 2. Genç İşsizliği ve NEET Ayrımı

Avrupa Birliği'nin 2010'dan itibaren ana gündem maddelerinden birini oluşturan gençlerin istihdamı, küresel ekonomik krizlerden en çok etkilenen gruplardan olduğu için gittikçe ülkenin iş gücü piyasası dinamiklerinde önem kazanmıştır. Ancak, genç işsizliğinden daha fazlasını anlatan NEET kavramı; istihdam ve eğitim arasındaki ilişkinin bozulmasından etkilenen gençleri ele almaktadır. Nitekim eğitim seviyesi, kalitesi ve süresi; çalışma hayatına geçişte en önemli ana unsurlardan olup belirleyici role sahiptir. Bu açıdan, genç istihdamı ve eğitim arasındaki ilişkinin sağlıklı kurulması önem arz etmektedir.

NEET'in kapsadığı yaş grubu ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bunun nedenlerinden bir tanesi genç tanımına ilişkin farklılıklardır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı (UNESCO) ve Dünya Bankası (WB) tanımına göre genç nüfus, 15-24 yaş arası olarak ele alınırken; Avrupa Birliği ülkelerinde eğitim sürelerinin daha uzun olması ve iş hayatına geçişlerin daha geç olmasından dolayı 15-29 yaş aralığı genç nüfus olarak dikkate alınmaktadır (Yıldız, 2019: 12). Nitekim uzayan yaşam ve eğitim süreleri dikkate alındığında; hayata tek başına atılma yaşının da ötelendiği, 15-29 yaş aralığının gençlik dinamizmini daha iyi yansıttığı görülebilmektedir. Eurostat 15-29; ILOSTAT 15-24; TÜİK 15-24 yaş aralığını genç iş gücü olarak dikkate almaktadır (Eurostat Glossary, 2023; ILO Data Sources, 2009). 2022 yılı Türkiye'de yaşayan 15-24 yaş aralığında genç nüfus, 12.949.817 ile toplam nüfus içinde %15,2'lik paya sahiptir. Söz konusu oran ile Türkiye, 27 AB ülkesinden daha yüksek genç nüfus oranına sahiptir (TÜİK, 2022). Türkiye'de erkek ve kadın genç nüfus dağılımı dengeli olup genç nüfusun toplam nüfus içinde önemli bir büyüklüğe sahip olduğu görülmektedir.

Genç nüfus, iş gücü piyasalarındaki üretkenlik açısından önemli bir faktördür. Son dönemlerde Avrupa ülkelerinin nüfusun yaşlanması ile ilgili duyduğu tedirginliğin en önemli sebeplerinden biri de budur. Türkiye, üretkenliğin artırılarak ülke refahının yükselmesi açısından önemli bir avantaja sahiptir. Ancak, bu avantajın uygulamaya geçirilmesi için gençlerin iş gücü hareketliliğinde daha aktif yer alması önemlidir. Nitekim son yıllarda gündeme gelen sorunlardan bir tanesi NEET konumundaki gençleridir.

Aldıkları eğitim sonrasında iş gücüne dâhil olması beklenen gençler, farklı rolleri üstlenmektedir:

- İstihdamda olup eğitimde olmayan,
- İstihdamda olmayıp eğitimde olan,
- Hem istihdamda hem de eğitimde olan,
- Ne istihdamda ne de eğitimde olan kısacası ikisinde de yer almayan: NEET.

Üretime katılmayan herkesin işsiz kabul edilmesi söz konusu değildir. İşsiz, "çalışma istek ve gücünde olan ancak piyasadaki cari ücret ve diğer çalışma koşullarına razı olmasına rağmen uygun bir iş bulamayan kişi" olarak tanımlanmaktadır. Bir kişinin işsiz kabul edilmesi için sadece çalışma isteğinin olması yeterli olmayıp iş arama yollarından en az birini kullanmış olması gerekmektedir. Ancak uzun bir süre işsizlikten sonra iş aramaktan vazgeçenler, çalışma

isteğine sahip olsa da çalışamayacak durumda olanlar işsiz tanımının içinde yer almamaktadır. Bu durumdaki gençlerin işsiz olarak kabul edilmemesi, işsizliğin olumsuz etkilerini yaşamadıklarını göstermemektedir (Tekeli vd., 2018: 72). TÜİK tanımına göre NEET, istihdamda ve örgün, yaygın veya çıraklık eğitimi dâhil eğitimde olmayan; işsiz konumunda olan gençlerin yanı sıra iş gücüne dâhil olmayan gençleri kapsamaktadır (Gülüm ve Karakaş, 2020: 29). NEET kavramı burada önem kazanmakta olup genç işsizliğinin ele alındığı istatistiksel sınıflandırmadan bağımsız olarak sorunun kendisine odaklanılmasında aracılık etmektedir. Nitekim sadece işsizlik oranlarına bakılması, resmin tamamının görülmesinde yeterli değildir. Bununla birlikte, gençlere yönelik istatistiki hesaplamalar; diğer türlerdeki iş gücüne göre daha karmaşıktır. Dolayısıyla, gençlerin iş gücüne katılma oranlarının belirlenmesi kolay değildir. Eğitim alanların sayılarına resmi kayıtlardan ulaşmak mümkünken, iş gücü piyasasından iradi olarak çıkanların verilerine ulaşmak her zaman mümkün olmamaktadır.

### 3. İş Gücü Piyasası Göstergeleri Doğrultusunda NEET

İş gücüne katılma oranları, iş gücüne katılma oranının içinde yer almayan işsiz görünmeyen işsizleri tespit etmek açısından önemli bir işarettir. ILO'nun verilerine göre 2022 yılı için dünyada iş gücüne katılım oranı toplamda %60,8 iken bu oran 15-24 yaş aralığında %40 olarak karşımıza çıkmaktadır (ILO, 2022b). Daha küçük yaş gruplarında iş gücüne katılım oranının düşüklüğü, eğitime katılım oranı yüksek ise olumlu bir gelişme olarak yorumlanabileceken ileri yaş gruplarında bu oranın düşüklüğü; lisans eğitimi bittikten sonra yaşamını devam ettirebilmesi için çoğunlukla kişinin işe başlaması kabul gördüğünden bir sorunun varlığına işaret edebilmektedir. İki durumda da hem eğitimde hem de istihdamda yer alanların sayılarının düşüklüğü sorunun kaynağının incelenmesini beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte, gençlerin gönüllü olarak iş gücü piyasasında yer almaktan vazgeçmesi de söz konusu verilerin gerçekçi sonuçlara ulaşmasını zorlaştırmaktadır.

ILO rakamlarına göre Türkiye'de 2022 yılı iş gücüne katılım oranı toplamda %53,1; 15-19 yaş aralığında %26,9; 20-24 yaş aralığında %61,3; 25-29 yaş aralığında ise %71,6 olarak karşımıza çıkmaktadır. 15-24 yaş aralığındaki gençlerin iş gücüne katılım oranı ise %43,8'dir. Küresel ölçekte kıyaslandığında; Türkiye'de iş gücüne katılım oranının dünya ortalamasından düşük olmasına rağmen, küçük yaş gruplarında bu oranın dünya ortalamasının üzerinde olduğu dikkat çekmektedir. Aynı yıl toplamda kadınların iş gücüne katılım oranı %35,1 iken; erkeklerin %71,4 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranının her yaş aralığında düşük olduğu gözlenmektedir (ILO, 2022b).

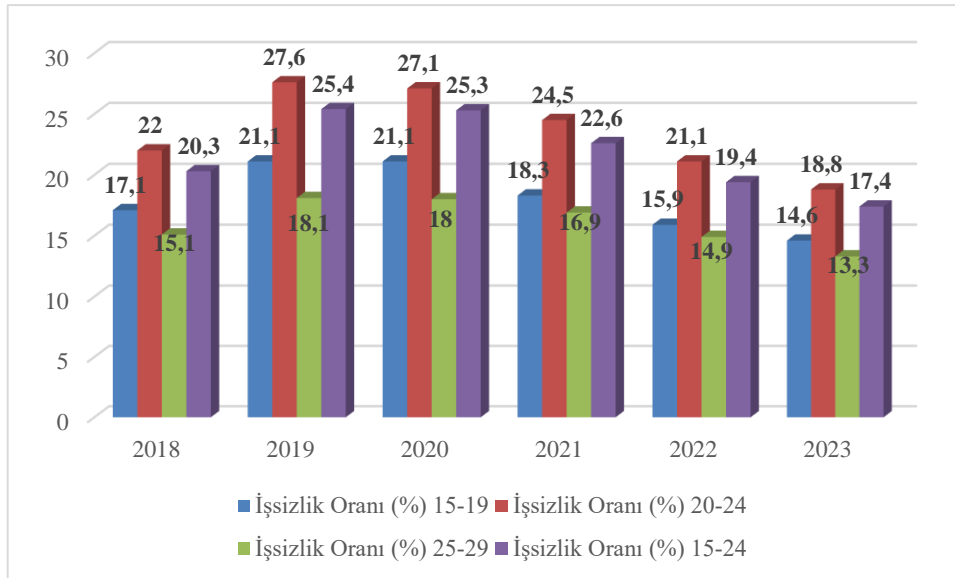
ILO'nun NEET rakamlarına bakıldığında; 2022 yılı için Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda olan 15-24 yaş aralığı oranının toplamda %24,2; erkeklerde %16,4; kadınlarda ise %32,3 olduğu görülmektedir (ILO, 2022a). 2022 rakamlarıyla küresel ölçekte bu oranın %21,7 iken AB ülkeleri ortalamasının %10 olduğu belirtilmektedir (ILO, 2022c). 2022 yılı Avrupa'da işsizlik oranlarına bakıldığında, toplamda 15 yaş ve üzeri işsizlik oranlarının %5,3 olduğu, 15-24 yaş aralığında bu oranın %13,3 olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de bu oranların %10,4 ve %19,4 olduğu görülmektedir (ILO, 2022b). Bununla birlikte, Avrupa'da %13,3 olarak görülen genç işsizlik rakamlarının; %21,7 olarak yaklaşık iki kata yakın oranda istihdamda ve eğitimde olmayan genç nüfus şeklinde karşımıza çıkması, iş gücü piyasalarında genç işsizliğinin ötesinde bir açıklık olduğuna işaret etmektedir. Türkiye ise 15-29 yaş aralığında %28,8 ile Güney Afrika, Kolombiya ve Brezilya'dan sonra en yüksek 4. NEET oranına sahiptir (OECD, 2020). Ancak, 2022 yılında Türkiye %33,3 ile Güney Afrika'dan sonra en yüksek 2. NEET oranına sahip olmuştur (OECD, 2022).

Genç iş gücü piyasasındaki hareketliliği değerlendirebilmek için sadece 15-24 yaş aralığını değil, gençlerin eğitim hayatını tamamlayıp çalışma hayatına atıldıkları döneme karşılık gelen 24-29 yaş aralığındaki dönemi ele almak önem arz etmektedir. Nitekim üniversiteyi bitirdikten sonra mezunların istihdam edilip edilememesine ilişkin durumun tespitinde 24-29 yaş aralığının da takibi önem arz etmektedir. Daha iyi şartlar altında çalışabilmek ve "düzgün iş"lere

yerleşebilmek için gençler çoğunlukla lisans eğitiminden sonra lisansüstü eğitim hayatına devam etmeyi tercih etmektedir (Nas, Peyman, Arat, 2016: 587). 24-29 yaş aralığında üniversite eğitim hayatı henüz tamamlandığından, bu yaş aralığındaki kesimin iş gücü piyasasındaki hareketliliğinin gözlenmesi, iş gücü piyasalarının etkinliğinin sorgulanmasında daha gerçekçi olacaktır.

Şekil 1’de görüldüğü üzere son 5 yılda 24-29 yaş aralığındaki işsizlik oranları konjonktürel olarak azalsa da işsizliğin ciddi düzeyde seyrettiği görülmektedir. 2023 yılı 24-29 yaş aralığı işsizlik oranı %13,3 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yaş aralığındaki gençlerin yükseköğretim hayatını tamamlamış olmaları, çalışma hayatında bir şekilde tecrübe kazanmış olmaları nedeniyle işsizlik 20-24 yaş aralığına göre daha düşük seyretmektedir. Ancak, bu gençlerin ne kadarının düzgün işlerde istihdam ettiği sorgulanması önem arz etmektedir. Bir süre iş bulamayan gençler daha kötü koşullarda çalışmayı tercih edebilmekte; her ne kadar istatistiklerde işsiz olarak yer almasa da gerçek hayatta “düzgün iş”siz olarak karşımıza çıkmaktadır (Jeffrey, 2008: 751). Nitekim 20-24 yaş aralığındaki gençlerin iş bulmada ciddi sorunlar yaşadığı gözlenmektedir. Mesleki eğitimin yetersizliği, yeni mezunun niteliksizliği ve tecrübesizliği yanı sıra yeni mezun gençlerin yüksek beklenti! nedeniyle ortaya çıkan iş beğenmeme sorunu bu aralıkta daha çok karşımıza çıkmaktadır. Bu işsiz gençlerin bir süre sonra iş aramaktan ümidi kesip ya da kötü koşullarda çalışmaktansa çalışmamayı tercih edip NEET konumuna geriledikleri düşünüldüğünde gerçek hayattaki işsizliğin rakamlardan çok daha öte olduğu anlaşılmaktadır.

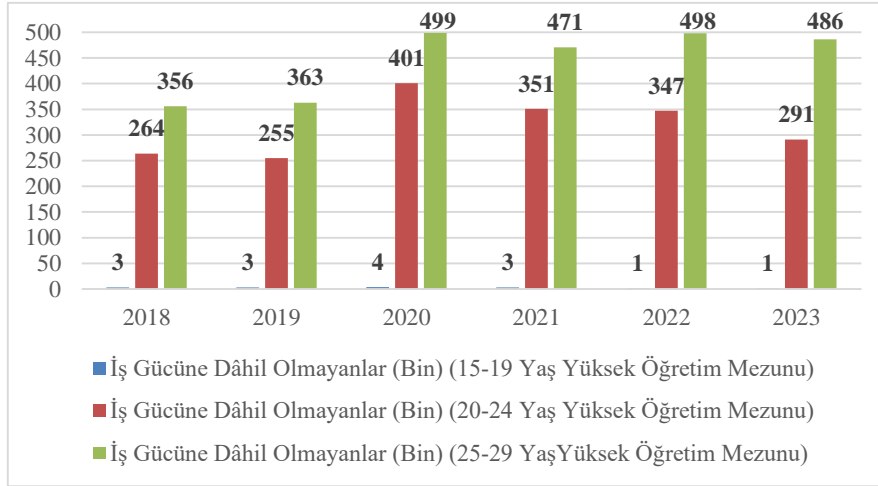
**Şekil 1:** Yaş Aralığına Göre İşsizlik Oranları (2018-2023)



**Kaynak:** TÜİK iş gücü istatistikleri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

TÜİK tarafından 2022 yılında yayımlanan en son mezun olunan okul ve mezun olunan alana göre iş gücü verileri kapsamında; yükseköğretim mezunlarının yaklaşık %11,3’ünün işsiz olduğu görülmektedir. Diğer yandan, yükseköğretim mezunlarının istihdam oranı %68,6 iken; iş gücüne katılım oranı %77,3’tür (TÜİK, 2022a). Buna göre, yükseköğretim mezunu olmasına rağmen iş gücüne katılmayan azımsanmayacak bir kesimin varlığının yanı sıra yine yükseköğretim mezunu olmasına rağmen işsiz kalan ciddi büyüklükte bir grubun da olduğu dikkat çekmektedir. Şekil 2’de görüldüğü gibi iş gücüne dâhil olmayan yükseköğretim mezunları gençleri 25-29 yaş aralığında yoğunlaşmaktadır. Bu durum genel itibarıyla 20’li yaşların ortalarında üniversite eğitimini bitirip iş aramaya başlayan gençlerin 20’li yaşların sonlarına geldiğinde iş aramaktan ümidi kesip ya da zor şartlar altında çalışmaktan vazgeçip NEET olma durumuna geçtikleri savını desteklemektedir.

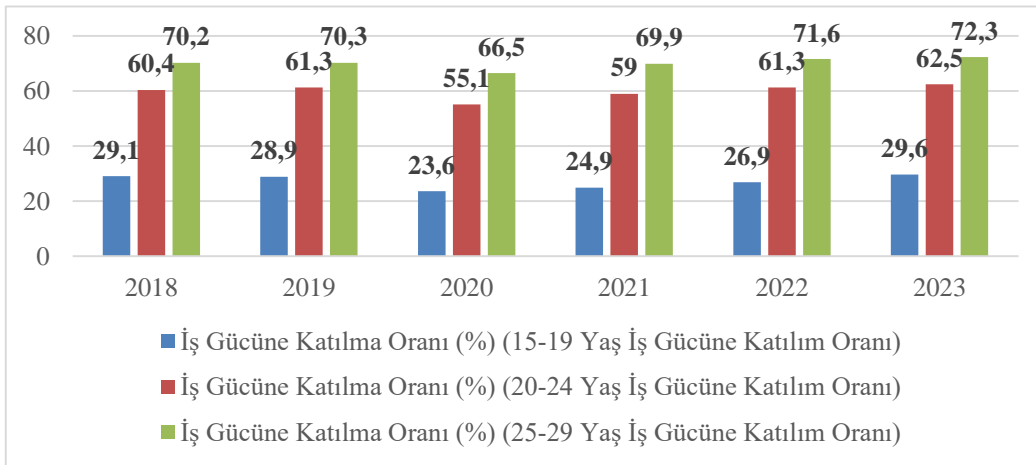


**Şekil 2:** Yaşa Göre Yükseköğretim Mezunu İş Gücüne Dâhil Olmayan Gençler (2018-2023)

**Kaynak:** TÜİK iş gücü istatistikleri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Nitekim 2023 yılı TÜİK verileri iş gücüne dâhil olmama nedenlerine bakıldığında ise iş aramaktan ümidi kaybeden, eğitim, ev işleriyle meşguliyet vb. sebepleriyle iş gücüne dâhil olmayan nüfusun son 5 yılda %10'dan fazla artış gösterdiği görülmektedir. Bu durum, üniversite mezunu bir gencin iş gücüne katılmasını engelleyen diğer dayanakların ortadan kaldırılmadığına işaret etmektedir (TÜİK, 2023).

2023 Yılı verilerine bakıldığında; iş gücüne dâhil olmayan nüfusun %15'sinin eğitimde bulunduğu; %30'unun ev işleriyle meşgul olduğu; %6'nun iş aramaktan ümidi kırıldığı; %17'sinin ise çalışamaz halde olduğu için iş gücüne katılmadığını göstermektedir. Son bir yılda iş aramaktan ümidi kırılanların oranı, iki katından fazla artış göstermiştir (TÜİK, 2023). Bu durum, eğitimin dışında başka sebeplerle iş gücüne katılmayanların azımsanamayacak düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Söz konusu verilere bakıldığında; işsizliğin yanı sıra iş gücüne katılmamanın da yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Özetle ifade edilecek olursa; 15 yaş üzeri yaklaşık 31 milyon kişinin iş gücüne dâhil olmaması söz konusudur. Bu rakamın 4,5 milyonu okuduğu için iş gücüne katılmayı tercih etmemektedir. Ancak, kalan 25 milyonu okul dışı sebeplerle iş aramamakta olup genç nüfus oranının yüksekliği ile birlikte yüksek NEET oranlarını beraberinde getirmektedir (TÜİK, 2023).

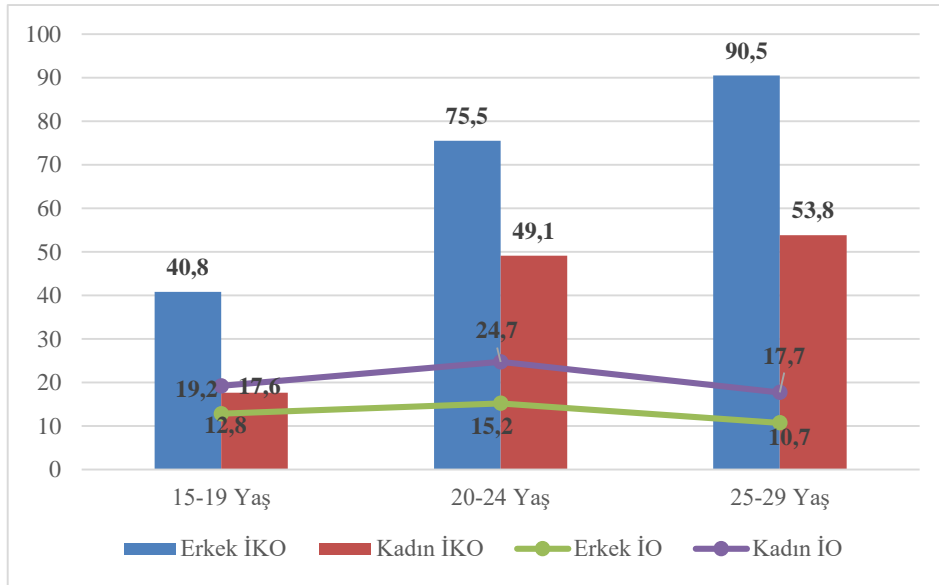
**Şekil 3:** Yaşa Göre İş Gücüne Katılım Oranları (2018-2023)

**Kaynak:** TÜİK iş gücü istatistikleri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

2023 yılında 15-24 yaş arası gençlerde işsizlik, %2 oranında azalmasına rağmen atıl iş gücü oranında da aynı oranda artış görülmektedir. Bu durum gençlerin düzgün işe kanalize olmadığına, geçimini sağlayabilmek için kendileri için ideal olmayan koşullarda çalışmaya razı

olduklarına işaret etmektedir (TÜİK, 2023). Şekil 3'te ifade edildiği üzere son 5 yılın iş gücü katılım oranlarına bakıldığında yıllara göre iş gücüne katılım oranında artış olduğu görülmektedir. İş gücüne katılım oranının en yüksek olduğu 25-29 yaş aralığında işsizliğin de en yüksek seviyede olması, eğitim hayatını tamamlayan gençler için düzgün iş fırsatlarının yeterli olmadığına işaret etmektedir. Bununla birlikte, Şekil 4'ten anlaşılacağı üzere yaş grubuna göre genç kadınların iş gücüne katılım oranına baktığımızda istihdam fırsatlarına erişimde genç kadınların daha zor şartlar altında olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye'nin neden en yüksek genç kadın NEET oranına sahip olduğunu açıklamaktadır. 2022 yılı OECD verilerine göre Türkiye, 15-29 yaş arası genç kadınlarda %39 ile en yüksek NEET oranına sahip ülke olarak karşımıza çıkmaktadır (OECD, 2022). Şekil 4'te görüldüğü gibi 2023 yılı TÜİK verileri de benzer bir tabloyu sunmaktadır. 15-29 yaş aralığındaki genç kadınlarda erkeklere kıyasla iş gücüne katılım daha düşük, işsizlik ise daha yüksek seyretmektedir. Yükseköğretim düzeyindeki eğitimin tamamlanmasının yanı sıra genel itibarıyla iş arama tecrübesinin de olduğu 20-29 yaş aralığında; aynı durumun söz konusu olması, üniversite mezunu genç kadınların düzgün işe erişimde önemli zorluklarla karşılaştığını göstermektedir.

**Şekil 4:** 2023 Yılı Cinsiyet ve Yaşa Göre İşsizlik ve İş Gücüne Katılım Oranları



**Kaynak:** TÜİK iş gücü istatistikleri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Son yıllarda iş gücüne katılım oranı artmakta, özellikle hizmet sektöründe kadın istihdamında artış yaşanmakta, NEET oranı ve işsizlik azalmakta görünse de bu değişimlerin AB ve OECD ülkelerinin gerisinde kaldığı, iş gücü piyasalarında etkinliğin sağlanması için birtakım önlemler alınması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır. Gençlerin zamanında doğru alana yönlendirildiği; kaliteli, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda planlanan bir eğitim ile iş gücü piyasasının daha rasyonel şekillenebileceği öngörülmektedir. İstihdam politikalarının başarılı olması için eğitim ile birlikte planlanması gerekmektedir. Eğitimi tamamlayan gençlerin iş gücü piyasasında yer alması için ilgili sektörün gerekliliklerine hazır bulunması beklenmektedir. Bu durum belirli alanlarda sadece masa başı eğitimin yerine sektörün içinde aktif staj ve uygulamalı eğitim programlarını akla getirmektedir. Nüfusun eğitim düzeyindeki ve niteliğindeki artış ile önümüzdeki dönemde iş gücüne katılım da desteklenecektir. Yükseköğretimdeki yaygınlaşma, özellikle kadının iş gücüne katılımına katkı sağlayacaktır. Diğer yandan, eğitim sürelerinin uzaması, gençlerde beklentiyi artırdığından iş beğenmeme olgusuna yol açabilmektedir. Bu açıdan zorunlu eğitim dönemi içinde çocukların yetenekleri doğrultusunda yönlendirilebileceği mesleki eğitim destekli bir sistem üzerinde çalışılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Palaz, 2023: 100).

Bununla birlikte, eğitim; çalışma hayatı açısından temel alınan en önemli unsurların başında gelmektedir. Ancak, NEET oranları içinde yükseköğretim mezunlarının yüksek olması, eğitilmiş gençlerin neden iş gücü piyasasında yer almadıklarının sorgulanmasını beraberinde getirmektedir. Türkiye’de eğitimde olan gençlerin yaşı arttıkça eğitimden çekilip istihdama geçtiği; ancak gençlerin NEET olma durumunun istihdamdan daha hızlı arttığı anlaşılmaktadır (Gülüm ve Karakaş, 2020: 30). Diğer yandan, eğitim seviyesinin düşüklüğü de NEET’in oluşumunu hızlandırıcı faktörlerden bir tanesidir. 2014-2018 yılları arasında Türkiye’de okulu erken bırakanların sayısı azalış göstermiştir (EuroStat, 2020a). 2012’den sonra zorunlu eğitim süresinin artırılması gibi eğitim politikaları bu oranın azaltılmasında etkili olmuştur. Ancak yine de Avrupa’da okulu erken bırakan genç oranının en yüksek olduğu ülke Türkiye’dir. Bununla birlikte, son 10 yıldır en yüksek NEET oranlarına sahip Avrupa ülkesi konumundadır (EuroStat, 2023a). Eğitimini yarıda kesip ortaöğretime hiç devam etmeyen genç sayısında ilk sırada gelen Türkiye’de, eğitimi bırakma nedenleri arasında ekonomik sorunlar ile aile ve sağlıkla ilişkili sorunlar ön sırada yer almaktadır. Çalışma isteği ise arka sıralarda yer alan nedenler arasındadır. Bu durum, eğitimi bırakan kesimin çalışmaktan ziyade eğitim giderlerinin önüne geçmeyi planladığına ya da ailenin bakımı ile ilgileneceğine işaret etmektedir (Eurostat, 2020a).

Eğitimin erken terk edilmesi özellikle genç kadınların erken yaşta evliliği ile sonuçlanmakta ve geri kalan hayatında ev kadını olarak eğitimden ve istihdamdan uzak kalmasıyla sonuçlanabilmektedir. 15-19 yaş arası evliliklerde Türkiye’nin üst sıralarda yer alması, bunun göstergelerindedir (Eurostat, 2020b). İş gücü piyasasından ayrılan kadınların başkasına bağımlı hale gelme riski, yaşam memnuniyetinin düşmesine, yoksulluk ve aile içi sorunlara yol açabilmektedir. Ne istihdamda ne de eğitim ve öğretimde olan kadınların erkeklere kıyasla daha büyük oranda iş gücünün dışında olduğu, erkeklerin ise kadınlara kıyasla daha büyük oranda işsiz olduğunu görülmektedir. İşsizlik; bireyin iş gücü piyasasıyla hala bir tür bağlantısı olduğunu gösterirken, iş gücü dışındaki kişilerin iş gücü piyasasıyla hiçbir bağlantısının bulunmaması endişe kaynağıdır.

TÜİK’in 2020 yılı İstatistiklerle Gençlik Araştırmasına göre; iradi işsizler arasında yer alan ev işleriyle meşgul olduğu için iş gücüne dâhil olmayan yaklaşık 10 milyon kişinin 1 milyondan fazlası gençlerden oluşmaktadır. Bu rakamın hepsi kadınlara aittir (TÜİK, 2020d). Son üç yılın verilerine bakıldığında da ev işleriyle meşgul olduğu için iş gücüne katılamayan grubun tamamının kadınlardan oluştuğu görülmektedir (TÜİK, 2023). Kadınlar, erkeklere nazaran NEET bağlamında daha yüksek risk altındadır. Toplumsal roller nedeniyle erkekler, iş gücü piyasasında çoğunlukla işsiz statüsünde yer alırken; kadınlar, eğitimi daha erken yaşlarda bırakıp iş gücü piyasasını da terk ederek NEET konumuna geçmektedir. Herhangi bir şekilde eğitime devam etmeyen ve çalışmayan 15-24 yaş aralığındaki gençlerin oranı; 2010 yılında %32,3’ten 2019’da %26’ya gerilemiştir (TÜİK, 2020e; 2021e). Ancak burada artan üniversite sayılarının ve bölümlerinin etkisi söz konusudur. Artan eğitim süresi istihdam hayatına katılımı geciktirmekte; sektörün ihtiyaçlarına yönelik eğitim almayan gençlerin işsiz kalma süresini artırmakta ya da aşırı eğitimin getirdiği iş beğenmeme olgusunu desteklemektedir. İstihdam edilen gençlerin çalışma standartlarının düzgün iş koşullarına uygun olup olmadığı ise bir başka tartışma konusudur. 2022 yılı verilerine bakıldığında ise, genç kadınlardaki net okullaşma oranlarının erkeklerle oldukça yakın, hatta yükseköğretim seviyesinde erkeklerden daha yüksek olduğu görülse de kadın NEET oranlarının yüksekliği dikkat çekmektedir (TÜİK, (2022). İş gücü piyasasından uzak yüksek eğitilmiş kadınların fazla olması, genç kadınlar özelinde ayrı düzenleyici politikalara ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte eğitimini yarıda bırakanların sayısı da azımsanmayacak düzeydedir. Okuldan erken ayrılmak, iş gücü piyasasında düzgün iş koşullarına uygun bir iş bulmak açısından olumsuz bir durumdur (LEDRIZ, 2017: 5-11). İşsiz potansiyelini artırdığı gibi kayıt dışı istihdamı da kolaylaştırmaktadır. Bu yüzden, gençlerin tekrar eğitime kazandırılması iş gücü piyasasında aktif bireylerin ortaya çıkması açısından önem arz etmektedir. Örgün eğitim fırsatını kaçıranlar

için yaygın eğitimin, iş gücü piyasasının güçlendirilmesi doğrultusunda etkili bir alternatif teşkil ettiği göz önünde bulundurulmalıdır.

#### 4. Düzgün İş ve NEET İlişkisi

Genç iş gücü piyasasına yönelik en sık dile getirilen sorunlardan biri, yüksek genç işsizlikleri olarak ifade edilmektedir (Bonnet; Figueiredo; Standing, 2003: 215). Ancak, özellikle gençler açısından sorun daha çetrefillidir. “İşsizlik” tanımının bile kapsamadığı “(düzgün iş)siz”ler, iş aramayı bırakanlar, farklı sebeplerle çalışma hayatından uzaklaşmış gençler farklı bir boyuta işaret etmektedir. Çalışan gençlerin yoksulluğu, kötü ve güvencesiz koşullarda, sınırlı kariyer imkânlarında, atipik sözleşmelere sıkışıp kalan gençler, gençlerin çalışma hayatında düzgün iş bulma konusunda karşılaştığı zorlu koşulların örneklerindedir (Kantor; Rani; Unni, 2006: 2090). Bu zorlu koşullar, düzgün işe sahip olma fırsatlarını engellemekte, onların düşük kalitedeki işlere razı olmasına ya da üretkenlikten daha da uzaklaşmasına neden olmaktadır.

Genç iş gücü piyasasında "düzgün iş" kavramı, gençlerin sadece bir işe sahip olmalarından daha ötesini ifade etmektedir. Güven(ce)li, adil ve kariyer fırsatları olan çalışma koşullarına sahip olmalarına işaret etmektedir. Ancak gençler, çoğu zaman düşük ücretli, kötü koşullarda, geçici veya güvencesiz işlerde çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Bu yüzden, gençler ekonomik olarak istikrarsız durumlar ile karşı karşıya gelmekte, kariyer gelişimleri de sınırlandırılmaktadır. Bu kapsamda, NEET gençleri ile düzgün iş arasındaki ilişki oldukça önemlidir. NEET gençlerinin karşı karşıya kaldığı düzgün iş eksikliği, istihdamdan kopmalarına veya çalışma hayatına hiç adım atmamalarına yol açmaktadır. İşsiz kalan ya da iş gücü piyasasından uzaklaşan gençlerin düzgün iş fırsatlarına erişimleri sınırlı kaldıkça, sosyal dışlanma ve ekonomik bağımlılık tehlikesi artmaktadır. Bu bağlamda, NEET gençlerinin yeniden ekonomiye kazandırılması için düzgün iş olanaklarının sunulması; sadece bireysel düzeyde değil, toplumsal refah açısından da oldukça önem taşımaktadır.

Gelir ve istihdam güvencesi, temel çalışma hakları, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal haklar, sosyal güvenlik konularındaki gerekliliklerin temel alındığı düzgün iş; sosyal adalet, demokrasi, katılımcılık ve eşitlik ilkelerinin çalışma hayatına yansımalarıdır. Bir diğer deyişle, çalışma yaşamındaki temel ihtiyaçları esas alan bir yaklaşımdır. Çalışma hakları, gelir güvencesine dayanan istihdam imkânlarının teşviki, sosyal diyalog ve sosyal koruma bileşenlerine dayanan düzgün işin temel hedeflerinden biri de yoksulluğun azaltılarak eşitlikçi bir kalkınmanın sağlanabilmesidir (Larion, 2013: 76). Gençlerin örgütlenme haklarından faydalanmaları, ayrımcı uygulamalara maruz kalmaması, güvencesiz işlerde çalıştırılmaması ve insan olma onuruna yakışan düzgün işlerde istihdam edilmesi noktasında düzgün iş anlam kazanmaktadır. Yetişkinliğe henüz geçememiş gençlerin rekabetçi iş gücü piyasalarında güvencesiz koşullarda çalıştırılması, istihdam ortamı açısından bir eksikliğe işaret etmektedir. Nitekim istihdam edilen işlerin sadece niceliği değil niteliği de önemlidir (Jeffrey, 2008: 744).

1999 yılındaki ILO'nun Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulan Raporda, iş gücü piyasaları açısından yeni bir kavram dile getirilmiştir: Düzgün İş. İnsan onuruna yakışır koşullarda, özgürlük, güvenlik ve eşitlik ilkelerine dayanan üretken iş olarak tanımlanan düzgün iş, insanı odağına alan kalkınma politikalarını desteklemektedir (ILO, 2002). Evrensel İnsan Haklarını esas alan düzgün iş gündemi, küreselleşmeyle birlikte gelen rekabet sonucu oluşan kötü koşullarda çalışmaya ve çalıştırmaya itiraz niteliğindedir (Palaz, 2005: 480). Düzgün iş yaklaşımı kapsamında dört temel amaç söz konusudur: Temel hak ve ilkelerin uygulanması, çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması, sosyal koruma imkânlarının herkes için genişletilmesi, sosyal diyalogun geliştirilmesi (Palaz ve Olcay, 2017: 220). Düzgün iş gündeminde esas olan insan onuruna yakışan koşullarda istihdam fırsatlarının sunulmasıdır. Bu anlamda işverenin bazı temel sorumlulukları olup söz konusu sorumluluk ve güvencelerden bağımsız sunulan iş imkânları düzgün iş olarak kabul edilebilir değildir.

İşverenin çalışma hak ve özgürlüğünün sağlanması kapsamında toplu pazarlık hakkı, çocuk işçi çalıştırmama, örgütlenme özgürlüğü, ayrımcı uygulamaların engellenmesi, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması için gerekli koşulları yerine getirmesi gerekmektedir (Palaz, 2005: 480). Çalışanlar için eşitlikçi, adil ve katılımcı yönetim anlayışına sahip bir ortamın sunulması önem arz etmektedir. Düzgün işin temel hususlarından biri de iş gücünün kendileri ile ilgili kararlarda söz sahibi olabilmesidir. Nitekim çalışanların kendi haklarını savunabilmesi için örgütlenme özgürlüklerini kullanabilmeleri demokratik bir ortamın önemli unsurlarındandır. Çalışma hayatındaki çıkarların ortak bir paydada buluşturulabilmesi için devletin, işverenin ve çalışanların temsilcilerinin birlikte karar alması sosyal diyalogun temel dinamiğini oluşturmaktadır. Bu kapsamda sendikal haklar ile toplu sözleşme ve pazarlık yapma haklarının etkin bir biçimde kullanılması esastır (Fields, 2003: 243). Tıbbi bakım gerektiren durumlar, malullük, yaşlılık, hastalık vb. sadece çalışma süresi boyunca değil, kişinin çalışmadığı durumlara ilişkin sosyal koruma uygulamalarının hayata geçirilmesi düzgün iş koşulları açısından beklenmektedir (Anker ve diğerleri, 2002: 16). Söz konusu düzgün iş ortamı koşulları, iş hayatına yeni katılacak olan gençler için ayrı bir öneme sahip olup genç iş gücünün çalışma hayatında daha verimli bir şekilde yüksek motivasyon ile yer almasına önemli katkı sağlayacaktır (Tolgay ve Çakır, 2022).

## Sonuç

Ekonomik üretkenlik potansiyeli yüksek olan genç nüfusun istihdam düzeyi ekonominin işlerliği açısından önem arz etmektedir. Genç işsizlerin iş gücü piyasasına kazandırılabilmesi için farklı bakış açılarının ve araştırmaların yapılması gerekmektedir. Farklı nedenlerden kaynaklanıyor olsa da genç işsizliğin uzun süreli işsizliğe dönüşmesi durumunda marjinalleşmeye veya dışlanmaya yol açabileceğini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Gençlerin; işsizlik karşısındaki kırılganlığının yanı sıra iş gücü piyasası ve eğitim ile herhangi bir organik bağı bulunmayan, NEET olarak adlandırılanların oranı gittikçe artmaktadır. İş gücüne katılım oranının düşüklüğü ve işsizlik tanımının kapsamadığı genç “işsizler” dikkate alındığında sorunun görüldüğünden daha derin olduğu anlaşılmaktadır.

NEET’in önemli bir kısmının savunmasız gençlerden oluştuğu görülmektedir. Gençleri NEET olmaya iten söz konusu savunmasızlığın kaynakları, kişisel sebeplerin ötesinde yeni ekonomi ve iş gücü modellerinin güven ortamı sağlamadaki başarısızlığına işaret etmektedir. Bir yerde istihdam edilmeyen ve maddi imkânları sınırlı olan gençler; istihdam fırsatlarını araştırırken ailesinin evine dönmek zorunda kalabilmektedir. Kendi başlarına hayatlarını sürdürebilmeleri için uygun fiyatlı konut eksikliği ya da çocuğu olan kadınların çocuğunun bakımı için kreş masrafına katlanamaması bunun nedenleri arasındadır. Gençlerin iş gücü piyasasına geçişini kolaylaştırmak için kreş ve konut politikalarının oluşturulması önem arz etmektedir. Bununla birlikte, gençlik için eğitimden istihdama geçişi zorlaştıran etkenlere karşı kapsamlı bir sosyal koruma ağının oluşturulması gerekmektedir. Buna yönelik düzgün iş bileşenlerinin gereklilikleri ile alternatif sosyal koruma sistemlerinin araştırılması ve geliştirilmesi önemlidir. Çalışma hayatında temel hakların esas alındığı, sosyal koruma, sosyal diyalog ve istihdam fırsatlarının öncelendiği düzgün iş yaklaşımı burada önem kazanmaktadır. Söz konusu unsurlardan birinin eksikliğinde insanın onuruna yakışan işlerin varlığından bahsetmek mümkün olamamaktadır. Bu durum iş gücü piyasasındaki daha savunmasız konumdaki gençler için farklı şekillerde kendini gösterebilecek güvencesizliğe zemin hazırlamaktadır.

NEET tanımı itibariyle genç işsizliğin çok ötesinde ekonomik, toplumsal ve kültürel yapının gençler üzerinde yansımalarının izdüşümü niteliğindedir. Erken yaşta evlilikler, geçim sıkıntısı, kırdan kente göç, geçici sığınmacı sorunu temelde iş gücü piyasasının sorunu olmayıp ulusal düzeydeki sosyo-ekonomik sorunların uzantılarıdır. Bu açıdan, sorunların NEET’e indirgenip çözülmesini beklemek kısa vadede gerçekçi olmayacaktır. Kamu önceliğinde sivil toplum ve özel sektör desteğiyle ekonomik ve sosyal dönüşümün sağlanarak iş gücü piyasasında gençlere daha aktif yer açılması önem arz etmektedir.

Türkiye özelinde NEET'e yol açan çok farklı faktörün bir arada olduğu görülmektedir. Türkiye'deki NEET'i oluşmasına zemin hazırlayan faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik ayrı çalışmaların yapılması gerekmektedir. NEET içeriğinde birbirinden çok farklı ihtiyaçları olan kesimlerin yer almasına rağmen tek bir grupmuş gibi davranılmasıyla izlenen politikaların yetersiz kalma ihtimali de söz konusudur. Bu yüzden NEET kategorisinde yer alan alt grupların çok farklı deneyimlerinin, özelliklerinin ve ihtiyaçlarının olduğunun dikkate alınması gerekmektedir. İş gücü politikasına yönelik daha yaratıcı bir yaklaşımın temelini atmak için, günümüz gençliğinin düzensiz deneyimlerinden haberdar olarak modern iş gücünün yeni üyelerinin refah ve eğitim ihtiyaçları konusunda farkındalık sağlanması önem arz etmektedir.

İş gücü piyasasındaki konum, ulusal ekonominin küresel ekonomideki gücünü belirleyen faktörler arasında yer aldığı için önem arz etmektedir. Bu açıdan, ulusal ölçekte iş gücü piyasasındaki aksaklıkların giderilmesine yönelik adımlar atılması gerekmektedir. İş gücü piyasalarının sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda ve bir planlama dâhilinde düzenlenmesi, dijital dönüşümde küresel gelişmelerin gerisinde kalmayarak iş gücüne gerekli temel becerilerin kazandırılması ve düzgün iş ortamının oluşturulmasına yönelik gerekli adımların atılması gerekmektedir. Düzgün işlerin üretilmesinde, işçilerin çalışma koşulları ile ilgili zorlukların aşılması önem kazanmaktadır. İşin psiko-sosyal taleplerinin karşılanmaması, genç iş gücünün iş yeteneği sorunları, savunmasız grupların sağlığının desteklenmemesi ve korunmaması, göçmen işçilerin ve diğer savunmasız grupların temel insani ihtiyacının dikkate alınmaması durumunda sağlıklı bir iş ortamından bahsedilememektedir. NEET'e ortam hazırlayan düzgün iş açıklarının giderilmesi kapsamında; genç çalışanların çalışma becerilerinin korunması ve geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması, görüşlerinin temsil edilmesi, fizyolojik ve psikolojik olarak çalışma zaman çizelgelerinin belirlenmesi ve maksimum çalışma saatlerinin sınırlandırılmasını gerektirmektedir. İş gücü piyasalarının işlerliği, ekonomik kalkınma sürecinden kaynaklandığından, daha güçlü sosyal koruma ihtiyacını yaratan aslında ekonomik kalkınmanın kendisidir. Düzgün iş perspektifinden bakıldığında, ekonomik kalkınmanın doğası, sosyal koruma ile istihdam ve gelir fırsatlarını aynı politika paketinin bir parçası olarak birlikte ele almayı gerektirmektedir.

Türkiye'de NEET gençleri arasında yer alan farklı alt gruplarının özgün ihtiyaçlarını esas alan somut politikalar geliştirmek, gençleri ekonomiye kazandırmak için oldukça önemlidir. Bu kapsamda; gençlerin eğitim ve beceri alanlarına göre mesleki eğitim ve teknik becerilerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Buna yönelik çağın gereklilikleriyle uyumlu dijital yetkinlik ve problem çözme becerilerini içeren eğitim programlarının yaygınlık kazandırılması gerekmektedir. Eğitimine devam etmek isteyen veya ailesinin bakımından sorumlu olan gençler için güvenceli ve uygun istihdam modellerinin geliştirilmesi önemlidir. Bu sayede, zor şartlarda yaşamlarını sürdüren gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonu kolaylaştırılabilecektir. Bununla birlikte, NEET gençlerinin iş gücü piyasasına daha kolay entegrasyonu için kariyer danışmanlığı, mentorluk hizmetleri vb. desteklere de çözüm önerileri arasında yer verilmelidir (Palaz, 2023: 100). Bu durum, kendini dışlanmış hissedilen gençlerin motivasyonunun artırılmasına katkı sunacaktır. Son olarak, işverenlerin NEET gençlerini istihdam etmesi için birtakım teşvik programlarının hayata geçirilmesi destekleyici olacaktır. Bu kapsamda, vergi indirimleri ve sigorta desteği vb. uygulamalar içeren teşvik programları üzerinde çalışılması; gençlerin işe alımını öncelikli hâle getirebilecektir. Gençlerin ekonomiye kazandırılması ise üretimde katma değer artırılması açısından önem arz etmektedir. Söz konusu öneriler, NEET gençlerinin iş hayatına katılımının artırılması için sonuç odaklı politikaların geliştirilmesine zemin hazırlayarak gençlerin düzgün iş imkânlarına erişimlerini kolaylaştırılmasını sağlayacaktır.

**Hakem Değerlendirmesi:** İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Mali Destek:** Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

**Peer Review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors did not received financial support for this study.

## Kaynakça

- Akça, H.; Ela, M. (2012). Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi. *Maliye Dergisi*. Sayı 163, 223- 242.
- Akbakay, Z. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Öne Çıkan Bazı Eğilimlerin Analizi. *Bitlis Uluslararası Sosyo-Ekonomik Araştırmaları ve Kalkınma Kongresi Bildiri Kitapçığı*. Bitlis, 175-193.
- Alcan, D. (2018). Türkiye’de İş Gücüne Katılımın Belirleyicileri ve İş Gücüne Katılım Oranı Öngörülleri. *Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. *Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group*. International Labour Office, October 2002, Geneva.
- Avcı, T. (2019). Yoksulluğun Önlenmesinde İradî İşsizliğe Neden Olan “İş Beğenmeme Davranışı”. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. Sayı: 2, 221-238.
- Bentley, T. & Gurumurthy, R. (1999). *Destination Unknown: Engaging with the Problems of Marginalised Youth*. London, Demos.
- Bozkurt, T. (2021). İstihdam Boyutuyla Endüstri 4.0. *TNKÜ İİBF Uluslararası Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Sempozyumu Bildiri Kitabı*. Tekirdağ, 32-44.
- British Council (2017). *Next Generation Turkey Survey*. FCM Study.
- Bucholtz, M. (2002). Youth and Cultural Practice. *Annual Review of Anthropology*. 31, 525-552.
- Buheji, M. (2020). Youth between Labour Market and NEET - Critical Review on the Foresighted Challenges. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058, Vol. 10, No. 1, 171-176.
- Bursa Eskişehir Bilecik Kalkınma Ajansı (2020). *TR41 Bölgesinde İl Düzeyinde Çalışmayan, Eğitim ve Öğrenimde Olmayan Gençlik (NEET) Araştırması Raporu*. Bursa.
- Bonnet F.; Figueiredo J. B.; Standing G. (2003). A Family Of Decent Work Indexes. *International Labour Review*. Vol. 142, No. 2: 213–238.
- 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. *Journal of Vocational Behavior*. 60(2), 289- 309.
- Carcillo, S.; Fernandez, R. vd. (2015). OECD NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies. *Social, Employment and Migration Working Papers*. No.164, OECD Publishing.
- Croxford, L.; Raffe, D. (2000). Young People Not in Education, Employment or Training: An Analysis of the Scottish School Leavers Survey. *Report to Scottish Executive*. University of Edinburgh, Edinburgh: CES.
- Çakır, B. (2014). Tarım Sektörü ve Kırsal Kesimde Yaşanan Çözümler Sonucu İş Gücü Piyasasında Yaşanan Değişim ve Oluşan İşsizlikte Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü. *Uzmanlık Tezi*. Türkiye İş Kurumu, Ankara.
- Dünya Bankası (2020). Dünya Bankası Yıllık Raporu. USA, [<https://www.worldbank.org/en/about/annual-report#anchor-annual>] (14.09.2021).

- Eurostat Glossary (2023). [[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Youth\\_unemployment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Youth_unemployment)] (14.04.2024).
- Eurostat Data (2020a). Early Leavers from Education and Training Who Never Started Upper Secondary Education By Sex, Age and Reason for Not Starting, [<https://data.europa.eu/data/datasets/gnqcjgdyvzhsj4gow6ptg?locale=en>] (21.08.2021).
- Eurostat Data (2020b). First Marriage Rates By Age and Sex. [[https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/DEMO\\_NSINRT](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/DEMO_NSINRT)] (21.08.2021).
- EuroStat Data (2023a). Young People Neither in Employment Nor in Education And Training By Sex, Age And Labour Status (NEET Rates), [[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_ifse\\_20\\$dv\\_1101/default/table?lang=en&category=yth.yth\\_empl](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_ifse_20$dv_1101/default/table?lang=en&category=yth.yth_empl)] (10.04.2024).
- Fields, G. S. (2003). Decent Work And Development Policies. *International Labour Review*. Vol. 142, No. 2: 239- 262.
- Furlong, A. (2006). Not a very NEET Solution: Representing Problematic Labour Market Transitions Among Early School-Leavers. *Work, Employment And Society*. Volume 20(3), SAGE Publications London, Thousand Oaks, New Delhi: 553–569.
- Furlong, A.; Kelly, P. (2005). The Brazilianisation of Youth Transitions in Australia and the UK. *Australian Journal of Social Issues*. 40(2): 553-569.
- Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept And Indicators. *International Labour Review*. Vol. 142, No. 2, 113- 145.
- Gülüm, A.; Karakaş, S. (2020). Türkiye’de Genç İşsizliği: NEET Gençliğin Analizi. *Gençlik Örgütleri Forumu (GO-FOR) ve Toplum Gönüllüleri Vakfı Projesi Raporu*. İstanbul.
- Güney Marmara Kalkınma Ajansı (2020). *Mesleki Eğitim Analizi ve Strateji Çalışması*. Balıkesir.
- Iceland Liechtenstein Norway Grants (2016). Fund for Youth Employment, [<https://youthemploymentmag.net/about/>] (12.08.2021).
- ILO Data Sources (2009). [<https://ilostat.ilo.org/topics/youth/>] (14.04.2024).
- ILO (2020a). Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and The Future of Jobs. *ILO Report*. Geneva.
- ILO (2022b). Labour Force Participation Rate Sex and Age-Nov.2020 (%). Modelled Estimates. [[https://www.ilo.org/shinyapps/bulkeplorer21/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkeplorer21/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)] (15.04.2024).
- ILO (2020c). Young People Not in Employment, Education or Training Technical Brief No 3. [[https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26634NEET\\_Sida\\_brief.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26634NEET_Sida_brief.pdf)] (14.10.2021).
- ILO (2020d). SDG indicator 8.6.1 - Proportion of youth (aged 15-24 years) not in education, employment or training (%). [<https://ilostat.ilo.org/topics/youth/>] (14.10.2021).
- Istance, D.; Rees, G. & Williamson, H. (1994). Young People Not in Education, Training or Employment in South Glamorgan, Cardiff: South Glamorgan Training and Enterprise Council.
- İŞKUR Bülteni (2020). Aylık İstatistik Bülteni. [<https://media.iskur.gov.tr/43085/12-aralik-2020-aylik-istatistik-bulteni.pdf>] (11.05.2021).
- Jeffrey, C. (2008). Generation Nowhere’: Rethinking Youth Through The Lens Of Unemployed Young Men. *Progress in Human Geography*. 32(6): 739-758.
- Kalkınma Bakanlığı (2018). *İş Gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara.
- Kantor, P.; Rani U.; Unni J. (2006). Decent Work Deficits in Informal Economy Case of Surat. *Economic and Political Weekly*. January, 2088-2097.



- Labour and Economic Development Research Institute of Zimbabwe (LEDRIZ) (2017). *Decent Work In The Informal Economy: Towards Formalisation of The Informal Economy*. Zimbabwe.
- Larion, A. (2013). Major Objective of Decent Work-ILO. *ECOFORUM*. Volume 2, Issue 1(2), 74-77.
- Lordođlu, K.; Törüner, M. (1991). *Çalışma Ekonomisi*. Beta, İstanbul.
- Markowitz, S. (2001). The Role Of Alcohol And Drug Consumption in Determining Physical Fights And Weapon Carrying By Teenagers. *Eastern Economic Journal*. 27, 409-432.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2019) “1994-2019 Yılları Arası Milli Eğitim İstatistikleri”, Örgün Eğitim. [<https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>] (21.08.2021).
- Milli Eğitim Bakanlığı (2020a). Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2019/20, [[https://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2020\\_09/04144812\\_meb\\_istatistikleri\\_organ\\_egitim\\_2019\\_2020.pdf](https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_organ_egitim_2019_2020.pdf)] (21.08.2021).
- Millî Eğitim Bakanlığı (2020b). *2019 Yılı Birim Faaliyet Raporu*. Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Mülteciler Derneği (2021). Türkiye’deki Suriyeli Sayısı. [<https://mülteciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/>] (22.08.2021).
- Nas, S.; Peyman, D.; Arat, Ö. G. (2016). Bireylerin Yüksek Lisans Yapma Nedenleri Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt:18, Sayı: 4, Yıl: 2016, 571-599.
- Neyzi, L. (2001). Object or Subject? The Paradox of ‘Youth’ in Turkey. *International Journal of Middle East Studies*. Sayı: 33:3, 411- 432.
- OECD Data (2020). Youth Not In Employment, Education or Training (NEET). [<https://www.oecd.org/en/data/indicators/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.html>] (22.08.2023).
- OECD Data (2022). Youth Not In Employment, Education or Training (NEET). [<https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>] (22.05.2024).
- OXFAM (2020). *Eşitsizlik Virüsü Raporu*. Oxford, [<https://www.oxfam.org/en/research/inequality-virus>] (14.09.2021).
- Özkan, G. (2017). Küresel Eğilimler Doğrultusunda İşin Geleceği: Y Kuşağının Beklentileri ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü. *Uzmanlık Tezi*. Türkiye İş Kurumu, 2017, Ankara.
- Palaz, S. (2005). Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları*. Sayı, 50, İstanbul: 479-505.
- Palaz, S. (2023). Ne İstihdamda Ne De Eğitimde Olanlar (NEET). *Türkiye Cumhuriyeti’nin 100. Yılı İş Gücü Piyasasının Dönüşümü: 1923- 2023*. (Ed: Bülent Arpat, Mete Kaan Namal), Necmettin Erbakan Üniversitesi Yayınları: 263, 85- 103.
- Report by the Social Exclusion Unit (1999). *Bridging the Gap: New Opportunities for 16-18 Year Olds not in Education, Employment or Training*. London.
- Roberts, S. (2011). Beyond ‘NEET’ And ‘Tidy’ Pathways: Considering The ‘Missing Middle’ Of Youth Transition Studies. *Journal of Youth Studies*. Vol. 14, No. 1, February, 21-39.
- Roberts, K.; Fagan, C.; Foti K.; Jung B.; Kovatcheva S.; Machacek L. (1999). Tackling youth unemployment in East-Central Europe. *Journal for East European Management Studies*. Vol. 4, Iss. 3: 238-251.
- Standing, G. (2011). *Prekarya, Yeni Tehlikeli Sınıf*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Şahin, M. (2019). İşsizlik ve Açık İş Paradoksunun Yeni Söylemi: “İş Beğenmeme” İşsizler Ne Tür İş Arıyorlar?. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt/Volume: 17 Sayı/Issue: Eylül: 52-72.
- Taşçı, M.; Özdemir, A. R. (2008). Kentleşme ve Kentsel İstihdam, Ekonomik Büyüme İçin Önemli Bir Potansiyel midir?. *Maliye Dergisi*. Sayı 155, 55-70.

- Taşcı, M.; Darıcı, B. (2009). Türkiye’de İş Gücüne Katılımın Cinsiyet Ayırımına Göre İncelenmesi: Bir Mikro Veri Analizi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 7: 1, 209-233.
- Tatlıldil, E. (1993). Türkiye’de Kentleşme ve İş Gücünün Değişen Nitelikleri. *Sosyoloji Dergisi*. Sayı 4, 59-72.
- Tekeli, S.; Canbey Özgüler, V. & Özdemir, M. Ç. & Biçerli, M. K. (2018). *İstihdam ve İşsizlik*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Thorndike, E. L. (1935). Workers’ Satisfaction: Likes and Dislikes of Young People for Their Jobs. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*. 13(8): 704–706.
- Tolgay, C.; Çakır, Ö. (2022). Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin Genç İşsizliğine Yönelik Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24 (4), 1680-1707.
- TÜİK Bülteni (2019). Evlenme ve Boşanma İstatistikleri. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-Istatistikleri-2019-33708>](14.09.2021).
- TÜİK Bülteni (2020a). İş Gücü İstatistikleri. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484>] (14.09.2021).
- TÜİK Bülteni (2020b). Evlenme ve Boşanma İstatistikleri. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-Istatistikleri-2020-37211>](14.09.2021).
- TÜİK Bülteni (2020c). İş Gücüne Dâhil Olmayanların Nedene Göre Dağılımı, Eylül 2019-Eylül 2020. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Eylul-2020-33793>] (13.08.2021).
- TÜİK (2020d). İstatistiklerle Gençlik. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- TÜİK (2020e). Türkiye İstatistikleri 2019. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- TÜİK (2020f). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- TÜİK Bülteni (2021a). İş Gücüne Dâhil Olmama Nedenleri- 2020. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484>] (10.09.2021).
- TÜİK Bülteni (2021b). En Son Mezun Olunan Okul ve Mezun Olunan Alana Göre İş Gücü Durumu. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484>] (10.09.2021).
- TÜİK (2021c). Türkiye İstatistikleri 2020. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- TÜİK (2021d). Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri, 2010-2019. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Surdurulebilir-Kalkinma-Gostergeleri-2010-2019-37194>] (10.09.2021).
- TÜİK Bülteni (2021e). Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Genç Nüfusun Bitirdiği Eğitim Düzeyi. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-Quarter-II:-April-June,-2021-37546>] (10.09.2021).
- TÜİK (2022). İstatistiklerle Gençlik. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2022-49670#:~:text=T%C3%BCrkiye%20n%C3%BCfusunun%20%15%2C2',15%2C2'sini%20olu%C5%9Fturdu>] (13.05.2024).
- TÜİK (2022a). İş Gücü İstatistikleri. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>] (19.05.2024).
- TÜİK (2023). İş Gücü İstatistikleri. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521>] (19.05.2024).
- World Inequality Database (2020). The Source For Global Inequality Data. [<https://wid.world/data/>] (14.09.2021).

World Inequality Lab. (2018). World Inequality Report, Berlin.

[<https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-english.pdf>] (14.09.2021).

Yıldız, G. (2019). *OECD Ülkeleri ve Türkiye'de Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.

Yılmaz, B. (2020). *Türkiye'de Kuşaklar ve Çalışma Değerleri*. Gazi Kitabevi, Ankara.