

GELECEĞİNİ
KURAN
GENÇ
KADINLAR

NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN GENÇ KADINLAR MEVCUT DURUM VE İHTİYAÇ ANALİZİ ARAŞTIRMASI'22



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER
BAKANLIĞI



T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI



BİRLEŞMİŞ MİLLETLER
KALKINMA PROGRAMI

SABANCI VAKFI

NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN GENÇ KADINLAR MEVCUT DURUM VE İHTİYAÇ ANALİZİ ARAŞTIRMASI

© Her hakkı saklıdır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye, Aralık 2022, Ankara.

Bu yayın, kaynağı aynen belirtilmek koşuluyla telif hakkı sahibinin yazılı izni olmadan eğitim amaçlı ve ticari olmayan diğer amaçlarla kullanılabilir ve çoğaltılabilir. Bu yayının satış ve ticari amaçlarla telif hakkı sahibinin izni olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye
Adres: Oran Mah. Mustafa Fehmi Gerçeker Sokak, No:12, 06450, Çankaya, Ankara/ Türkiye
Tel: 0 (312) 454 1100
<https://www.undp.org/turkiye>

Hazırlayan: İnsani Gelişme Vakfı (İNGEV)
Prof. Dr. Demet Lüküslü
Dr. Berna Ekal Şimşek
Can Çakır
Merve Yağmuroğlu
İrem Günşen
Berna Yaman Şahin

Proje Ekibi:
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Güler Özdoğan, Daire Başkan Vekili
Yeliz Filiz Öztürk, Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı
Fatma Küçükbaşol, Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı
Emine Sayar, Aile ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Suat Dede, Daire Başkanı
Ceylan Arık Çifçi, Çalışma Uzmanı
Esra Sermin Ata, Çalışma Uzmanı
Feyza Elif AKKUŞ, Çalışma Uzmanı
Ayşe Nur ATASOY, Çalışma Uzman Yardımcısı

Sabancı Vakfı
Özen Pulat Canpolat, Programlar Müdürü
Furkan Aydın, Kurumsal İletişim Müdürü
Simla Yavaş, Proje Yöneticisi
Ecem Yalman Turhan, Kurumsal İletişim Koordinatörü

UNDP Türkiye

Aslı Çoban, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uzmanı
Arzu Karaarslan Azizoğlu, Yerel Ekonomik Kalkınma Projeler Yöneticisi
Gökçe Bayrakçeken, Proje Danışmanı
Mehmet Murat Candemir, Diyarbakır Saha Koordinatörü
Güvenç Küçüktok, İzmir Saha Koordinatörü
Evrin Esen Uygun, Adana Saha Koordinatörü
Aslı Aygün Gürsoy, Proje Asistanı
Elifnaz Sevim, Proje Asistanı
Deniz Şilliler Tapan, Kapsayıcı ve Sürdürülebilir Büyüme Portföyü İletişim Yöneticisi

Kaynakça bilgisi: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan Genç Kadınlar Mevcut Durum ve İhtiyaç Analizi Araştırması, UNDP Türkiye, Aralık 2022, Ankara.

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan Genç Kadınlar Mevcut Durum ve İhtiyaç Analizi Araştırması raporu; Sabancı Vakfı tarafından desteklenen, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliğinde Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Sabancı Vakfı tarafından yürütülen “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi” kapsamında hazırlanmıştır. Bu rapor, “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar” projesi kapsamında İNGEV’in kaynak taraması ve hedef kitleyle saha araştırması çalışmalarından ortaya çıkan bulguları yansıtır. İfade edilen bulgular, proje paydaşları olan T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UNDP ve Sabancı Vakfı açısından bağlayıcı değildir. İşbu rapor, araştırma bulgularını ortaya koymaktan başka amaç taşımaz ve proje paydaşları ya da İNGEV’in kurumsal tercih veya görüşlerini yansıtmaz. Bu kurumlar, buradaki bilgilerin herhangi bir biçimde kullanımından sorumlu tutulamaz.

**NE EĞİTİMDE
NE İSTİHDAMDA YER ALAN
GENÇ KADINLAR
MEVCUT DURUM VE
İHTİYAÇ ANALİZİ
ARAŞTIRMASI'22**

**GELECEĞİNİ
KURAN
GENÇ
KADINLAR**

İÇİNDEKİLER

■ YÖNETİCİ ÖZETİ.....	8
■ BÖLÜM 1: NEET GENÇ KADINLARIN MEVCUT DURUM ANALİZİ.....	12
1.1 NEET Genç Kadınların Mevcut Durum Analizi Metodolojisi.....	12
1.2 Araştırmanın Limit ve Güçlükleri.....	14
1.3 Arka Plan.....	14
1.3.1 Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Bağlam.....	14
1.3.2 Görünür Olmayan ve Erişilebilir NEET Kadın Bağlam.....	34
1.4 NEET Genç Kadınların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Profilleri.....	35
1.4.1 Tanımlar (NEET Kavramı Üzerine).....	35
1.4.2 NEET Olma ve İş Arama Halini Etkileyen Kritik Unsurlar.....	36
1.5 Araştırma Bulguları ve Çıkarımlar.....	42
■ BÖLÜM 2: BİLGİ, ALGI, TUTUM VE DAVRANIŞLAR KÜMELEME ANALİZİ.....	70
■ BÖLÜM 3: NEET GENÇ KADINLARA YÖNELİK İHTİYAÇ ANALİZİ.....	92
3.1 Arka Plan.....	92
3.1.1 Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Mevcut Durum Analizi.....	92
3.1.1.1 Adana, Diyarbakır, İzmir İllerinin Sosyal ve Ekonomik Durumları.....	92
3.1.1.2 NEET Genç Kadınların Öncelikli İhtiyaçları.....	94
3.2 Amaç ve Araştırma Kapsamı.....	95
3.3 İhtiyaç Analizi Araştırması Metodolojisi.....	95
3.4 Limitler ve Güçlükler.....	95
3.5 Talep, Arz ve Aracı Tarafların/Hedef Grupların Analizi.....	96
3.5.1 İşverenlerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri.....	96
3.5.2 İyi Uygulama Örnekleri.....	98
3.6 Hedef Kitle Araştırma Bulguları.....	104
3.7 Kesişen Temalar.....	127
■ BÖLÜM 4: GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER.....	130
■ BÖLÜM 5: KAYNAKÇA.....	140
■ BÖLÜM 6: EKLER.....	144
EK 1: Destek Hizmetleri Çevresi ve Aracı Kuruluşların Profili.....	144
EK 2: Veri Toplama Araçları.....	152

TABLO LİSTESİ

Tablo 1	ILO 15+ Yaş İstihdam Verileri, 2022 (%)
Tablo 2	TÜİK 15+ Yaş İstihdam Verileri, 2021 (%)
Tablo 3	TÜİK 15+ Yaş İstihdam Verileri, 2022 (%)
Tablo 4	OECD Verileri; Kadın-Erkek Kırılımı; 15+ Yaş Yıllık İşsizlik Oranı (%)
Tablo 5	TÜİK 15+ Yaş İstihdam Verileri – Kadın-Erkek Kırılımında, 2021 (%)
Tablo 6	TÜİK 15+ Yaş İstihdam Verileri – Kadın-Erkek Kırılımında, 2022 (%)
Tablo 7	OECD Verileri; 15-24 Yaş Yıllık İş Gücü İstatistikleri (%)
Tablo 8	TÜİK İş Gücü Verileri, 2021 (%)
Tablo 9	TÜİK 18-29 Yaş İşsizlik Oranları- Eğitim Durumuna Göre, 2021 (%)
Tablo 10	TÜİK 18-29 Yaş NEET Oranları, 2020 (%)
Tablo 11	NEET Oranları Türkiye – OECD Ortalaması Karşılaştırması, 2021 (%)
Tablo 12	NEET Oranları Türkiye – Avrupa Birliği Karşılaştırması, 2021 (%)
Tablo 13	TÜİK İş Gücü Göstergeleri- İş Gücüne Katılma Oranı, (%)
Tablo 14	TÜİK İş Gücü Göstergeleri- İstihdam Oranı, (%)
Tablo 15	TÜİK İş Gücü Göstergeleri- İşsizlik Oranı, (%)
Tablo 16	TÜİK Hane Halkı Fertlerinin Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri- Eğitim Durumuna Göre, 2021
Tablo 17	TÜİK Türkiye’de 15 Yaş Üstü Atıl İş Gücü Oranları- Mevsim Etkisinden Arındırılmış (%)
Tablo 18	TÜİK Eğitim Durumu Verisi-Cinsiyet Kırılımında, 2021 (%)
Tablo 19	OECD Ülkeleri İstihdam, İşsizlik ve NEET Oranları, 2021 (%)
Tablo 20	Eğitim Durumu – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 21	Eğitim Durumu – İllere Göre (%)
Tablo 22	Eğitime Devam Etmeme Nedenleri – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 23	Eğitime Devam Etmeme Nedenleri – İllere Göre (%)
Tablo 24	Medeni Durum – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 25	Medeni Durum – İllere Göre (%)
Tablo 26	Çocuk Sahipliği ve Çocuk Sayısı – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre
Tablo 27	Çocuk Sahipliği ve Çocuk Sayısı – İllere Göre
Tablo 28	Hane Yapısı – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre
Tablo 29	Hane Yapısı – İllere Göre
Tablo 30	Hane Geliri – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 31	Hane Geliri – İllere Göre (%)
Tablo 32	Hane İçi Rollere ve Sosyal Hayata Yaklaşımı – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 33	Hane İçi Rollere ve Sosyal Hayata Yaklaşımı – İllere Göre (%)
Tablo 34	Çalışma Yaşamıyla İlgili Algı ve Tutumlar – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 35	Çalışma Yaşamıyla İlgili Algı ve Tutumlar – İllere Göre (%)
Tablo 36	İş Aramama Nedenleri – İş Aramayan NEET Genç Kadınlar (%)
Tablo 37	İş Aramama Nedenleri – İllere Göre (%)
Tablo 38	Çalışma Hayatı ile İlgili Deneyim – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 39	Çalışma Hayatının Devam Etmeme Nedenleri – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 40	Çalışma Hayatının Devam Etmeme Nedenleri – İllere Göre (%)
Tablo 41	Çalışılmış Olan Meslekler – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 42	Çalışılmış Olan Meslekler – İllere Göre (%)
Tablo 43	Çalışma Deneyimi Süresi – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 44	Çalışma Deneyimi Süresi – İllere Göre (%)
Tablo 45	Çalışılmış Olan İş Kolları – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 46	Çalışılmış Olan İş Kolları – İllere Göre (%)
Tablo 47	İş Arama Süresi ve Son 1 Ayda Başvurulan İş Sayısı – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre
Tablo 48	İş Arama Süresi ve Son 1 Ayda Başvurulan İş Sayısı – İllere Göre
Tablo 49	İş Aramada Kullanılan Yöntemler – İş Aradığını Belirtenler Arasında (%)
Tablo 50	İş Aramada Kullanılan Yöntemler – İllere Göre (%)
Tablo 51	İş Arama Becerilerine Hakimiyet – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)
Tablo 52	İş Arama Becerilerine Hakimiyet – İllere Göre (%)

Tablo 53	Yaşam Mutluluğu – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 54	Yaşam Mutluluğu – İllere Göre (%)	
Tablo 55	Kamu ve Sivil Toplum Hizmetlerinden Haberdar Olma – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 56	Kamu ve Sivil Toplum Hizmetlerinden Haberdar Olma – İllere Göre (%)	
Tablo 57	Kurumlara Güven – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 58	Kurumlara Güven – İllere Göre	
Tablo 59	Diğer İnsanlara Güven / Kendini Güvende Hissetme – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 60	Diğer İnsanlara Güven / Kendini Güvende Hissetme – İllere Göre (%)	
Tablo 61	Eğitim Durumu – Kümeler (%)	
Tablo 62	Eğitime Devam Etmeme Nedenleri – Kümelere Göre (%)	
Tablo 63	Medeni Durum – Kümeler (%)	
Tablo 64	Çocuk Sahipliği – Kümeleme Analizi	
Tablo 65	Hane Yapısı – Kümeleme Analizi	
Tablo 66	Hane Geliri – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 67	Hane İçi Roller ve Sosyal Hayata Yaklaşım – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 68	Çalışan Kadınlara Yönelik Algılar – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 69	Çalışma Niyeti – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 70	İş Aramama Nedenleri – Kümelere Göre (%)	
Tablo 71	Çalışma Deneyimi – Kümelere Göre (%)	
Tablo 72	Deneyim Süresi – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 73	Çalışılmış Olan İş Kolları – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 74	Çalışılmış Olan Meslekler – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 75	İş Aramada Kullanılan Yöntemler – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 76	İş Arama Becerilerine Hakimiyet – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 77	Olumsuz Sosyal Tecrübeler Maruz Kalma – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 78	Yaşam Memnuniyeti – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 79	Kamu ve Sivil Toplum Hizmetlerine Güven – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 80	Kurumlara Güven – Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 81	Diğer İnsanlara Güven – Kümeleme Analizi (%)	94
Tablo 82	Önem Verilen Eğitimler – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 83	En fazla Önemsenen Eğitim Konuları - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre	
Tablo 84	Önem Verilen Eğitimler - İllere Göre (%)	
Tablo 85	En Fazla Önemsenen Eğitimler - İllere Göre	
Tablo 86	Eğitime İlgili Duyulan Sektörler - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 87	Eğitime İlgili Duyulan Sektörler - İllere Göre (%)	
Tablo 88	Çalışmaya İlgili Duyulan Sektörler - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 89	Çalışmaya İlgili Duyulan Sektörler - İllere Göre (%)	
Tablo 90	En Çok İlgili Duyulan Sektörler - İllere Göre	
Tablo 91	Sektörlerin İlgili Çekme Nedeni - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 92	Sektörlerin İlgili Çekme Nedeni - İllere Göre (%)	
Tablo 93	Sektörlerin En Belirtilen İlgili Çekme Nedeni - İllere Göre	
Tablo 94	İlgili Duyulan İş için Talep Edilen Destekler - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 95	İlgili Duyulan İş için Talep Edilen Destekler - İllere Göre (%)	
Tablo 96	İlgili Duyulan İş için En Çok Talep Edilen Destekler - İllere Göre	
Tablo 97	İhtiyaç Duyulan Desteklerle ilgili Bilgi Seviyesi - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	
Tablo 98	İhtiyaç Duyulan Desteklerle ilgili Bilgi Seviyesi - İllere Göre (%)	
Tablo 99	Önem Verilen Eğitimler - Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 100	Eğitimi İlgili Çeken Sektörler - Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 101	Çalışmak İstenilen Sektörler - Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 102	Sektör Tercih Nedeni - Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 103	İlgili Duyulan Sektör için Talep Edilen Destekler - Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 104	Talep Edilen Destekler için Bilgi Seviyesi - Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 105	Çevrim İçi Eğitim İmkanları - Kümeleme Analizi (%)	
Tablo 106	Sosyal Güven Sorunları - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)	

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ASHB	T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AFAD	T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
BM	Birleşmiş Milletler
ÇSGB	T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İKGV	İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı
İNGEV	İnsani Gelişme Vakfı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
MEB	T.C. Millî Eğitim Bakanlığı
NEET	Ne eğitimde ne istihdamda. (Eğitimde ve istihdamda yer almayan kişileri ifade eder. “NEET”, bu ifadenin İngilizce dilindeki kısaltmasıdır: “Not in Education, Employment, or Training”)
OCHA	Birleşmiş Milletler İnsani İşler Koordinasyon Ofisi
OECD	Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TESEV	Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
WB	Dünya Bankası
WFP	Dünya Gıda Programı
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

Yönetici Özeti

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan Genç Kadınlar Mevcut Durum ve İhtiyaç Analizi Araştırması, Sabancı Vakfı tarafından desteklenen Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliğinde Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sabancı Vakfı tarafından yürütülmekte olan “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi” kapsamında yapılmıştır.

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi’nin amacı ne eğitimde ne istihdamda yer alan (NEET (İngilizce): “Not in Employment, Education or Training”) genç kadınların sorun ve ihtiyaçlarını daha görünür hale getirmek, bu sorun ve ihtiyaçların karşılanması için mekanizmalar oluşturmaktır.

Proje kapsamında yapılan Mevcut Durum ve İhtiyaç Analizi Araştırması’nın amacı “NEET Kadın” hedef kitlesinin homojen bir kitle olup olmadığını test ederek bu kitlenin birbirinden ayrıışan başlıca alt kümelerini belirlemektir. Araştırma, projenin yürütüldüğü pilot illerdeki (Adana, Diyarbakır ve İzmir) NEET genç kadınlar kitlesini oluşturan kümeleri belirlemek ve onları demografik yapı, sosyal hayat değerleri, iş hayatına yaklaşımları, iş arama yolları ile ilgili bilgi düzeyleri gibi unsurlar açısından incelemektir. Belirlenen her bir alt küme için NEET genç kadınların istihdama dahil edilmelerine, sosyal kapsayıcılığın ve farkındalığın artırılmasına ve yaşam kalitelerinin iyileştirilmesine yönelik ihtiyaç analizi yapılmıştır.

Araştırmada hem kalitatif hem de kantitatif veri toplama yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Çalışmada geçmiş kaynakların taranması, NEET kadınlar ile anket ve derinlemesine görüşme çalışmaları, uzmanlar ile derinlemesine görüşmeler ve çalıştaylar şeklinde farklı metotlar kullanılmıştır. Araştırma kapsamında görüşülen kadınlar başlıca iki kümeye ayrılmıştır: NEET olan genç kadınlar ve NEET olma riski yüksek addedilen genç kadınlar. NEET olan genç kadınlar kitlesi kendi içlerinde iş arayan ve aramayan şeklinde iki alt kümeye

ayrılarak analiz yapılmıştır. İş arama durumunun etkilendiği unsurlar böylece ortaya çıkarılmıştır. Güvencesiz çalışan genç kadınlar ise “NEET olma riski yüksek” şeklinde tanımlanan üçüncü bir alt kümede analiz edilmiştir.

Çalışmadan çıkan ana bulgular aşağıda özetlenmiştir:

1. Genel olarak değerlendirildiğinde NEET genç kadınların hanelerinin 2022 yılında ortalama 5.500 TL-7.500 TL aralığında hane gelirine sahip olduğu görülmektedir.
 - Bulgular doğrultusunda ortalama bir hanedeki kişi sayısı 3,9 olarak hesaplanmıştır.
 - Anket saha çalışması yapılırken geçerli asgari ücret aylık net 5.500,35 TL olarak kaydedilmiştir.
 - Bu doğrultuda NEET genç kadınların ortalamada bir asgari ücret civarındaki hane geliri ile yaklaşık 4 kişinin geçindiği hanelerde yaşadığı tahmin edilmektedir.
2. İş arayan NEET genç kadınların, iş aramayan NEET genç kadınların ve güvencesiz çalışan genç kadınların eğitim durumlarının birbirinden farklılaştığı görülmektedir. Ortalamada eğitim durumu en yüksek grup iş arayan NEET genç kadınlar olurken en düşük grup ise güvencesiz çalışan genç kadınlardır.
3. Lise derecesinden sonra eğitimine devam edemeyen NEET genç kadınların eğitimlerine devam edememelerinde “eğitimin aile için maliyetli olması”, “ev işleri sorumluluğu” ve “ailenin uygun görmemesi” en çok öne çıkan nedenler olmuştur.
4. NEET genç kadınların profilleri medeni durum açısından incelendiğinde iş arayan NEET genç kadınların ve güvencesiz çalışan genç kadınların ağırlıklı olarak bekâr oldukları, iş aramayan NEET genç kadınların çoğunun ise evli olduğu görülmektedir.
5. Tüm NEET olan ve NEET olma riski taşıyan genç kadınlar için “düşük ücretler” ve “işverenin sigorta yaptırmaması” çalışma hayatına devam etmemenin öncelikli nedenlerindendir.
 - Kalitatif bulgular ayrıca uzun çalışma saatleri

ve keyfi şekilde değişen iş tanımlarının da olumsuz etkilerine işaret etmiştir.

- Ayrıca “ev işi sorumluluğu” alt kümeler arasında hem iş aramayan NEET genç kadınlar hem de güvencesiz çalışan genç kadınlar tarafından önemli bir neden olarak belirtilmiştir.

6. NEET olan veya olma riski taşıyan kadınlar arasında geçmiş iş tecrübesi bulunanların daha önce çalıştıkları meslekler incelendiğinde tüm gruplarda kadınların çoğunluğunun “nitelik gerektirmeyen işlerde” çalışmış olduğu görülmektedir; bunu “hizmet ve satış elemanı” mesleği izlemektedir.

7. NEET kadınların en çok kullandıkları iş arama yöntemi, “aile, akrabalar, arkadaşlar, eğitimciler ya da tanıdıklar yoluyla” yapılan iş aramasıdır.

8. İstenilen iş kolunda çalışmak için ihtiyaç duyulan destekler irdelendiğinde, özellikle iş arayan ve güvencesiz çalışan genç kadınlar, “iş hayatı için gerekli sosyal becerilere” vurgu yapmaktadır.

Uzman görüşmelerine göre, bunlar, “nitelik gerektirmeyen görevler dışında işler arayan” NEET genç kadınların hassasiyet gösterdiği ihtiyaçlardır.

9. “İş bulma yolları ile ilgili destekler” ve “mesleki ya da teknik eğitimler için desteklerin” tüm kümelerin ortak ihtiyacı olduğu ve hiçbir kümenin bu unsurlarda diğerlerinden ayrışmadığı ortaya çıkmıştır.

10. İş arayan NEET genç kadınlar kümesi, kurumsal ofis hayatıyla eşleştirilen “temel ofis kullanımı için bilgisayar programları” ve ayrıca “işimde kullanacağım İngilizce bilgisi” unsurlarıyla diğer kümelerden ayrışmaktadır. İş arayan NEET genç kadınlar ayrıca ofis ortamındaki “idari işlere” ve bu tür işlere erişmelerini sağlayacak başvuru becerilerine önem vermektedir.

11. Hem iş aramayan NEET genç kadınlar hem de güvencesiz çalışan genç kadınlar için “mesleki eğitimler” en çok öne çıkan eğitim konuları arasında yer almaktadır.

12. Özellikle iş arayan ve güvencesiz çalışan grupta öne çıkan bir başka ihtiyaç, “sektörü iyi bilen kişilerle bağlantı kurma ve iletişime geçme” ihtiyacıdır. İş hayatındaki karar ve seçimleri etkili şekilde idare etmeye yönelik sosyal becerileri geliştirme ve genel anlamda iş hayatını verimli şekilde yönetme gibi konularda sektörü iyi bilen kişilerden destek alabilmek hedef kitle tarafından önemli görülmektedir.

13. Nicel araştırma bulguları tüm kümeler genelinde iş bulma destek hizmetlerine yönelik bilgi seviyesinin çok düşük olduğunu göstermiştir. Ortalamada, tüm hedef kitlenin içinde yaklaşık olarak her beş kişiden sadece biri bu tür hizmetlerden haberdar olduğunu belirtmektedir. İş eğitimi fırsatlarına nasıl erişileceğine yönelik bilgi seviyesinin artmasına ihtiyaç vardır.

14. Güvende hissetmemek, geçim kaynaklarına erişimi engellemektedir. Araştırmanın nitel ve nicel bulgularına toplu şekilde bakıldığında, iş ortamında güvende hissetmemenin özellikle iş aramayan NEET genç kadınları iş hayatından uzak tutan önemli unsurlardan biri olduğu görülmüştür. NEET genç kadınlar hedef kitlesinin tespit edilen tüm alt kümeleri, sokakta ve kalabalık alanlarda kendini güvensiz hissetmekte ve Türkiye’deki diğer insanlara düşük düzeyde güven duymaktadır. Derinlemesine görüşmeler, kötü çalışma şartları ve kurumsal olmayan işveren yaklaşımlarının insanların iş hayatından soğumasındaki önemli nedenlerden olduğuna işaret etmiştir.

15. Kurumsallaşma, iş hayatına erişim için önceliklendirilmelidir. Kurumsallaşma, NEET genç kadınlarda güvende olmama hissiyatını tetikleyen bütün olumsuz unsurların takip edilmesi ve engellenmesi açısından gerekli olan şikâyet ve müdahale mekanizmalarının etkili bir şekilde işlemlerini kapsamaktadır. Araştırma bulguları, bu tür mekanizmaların yeterince yaygın olmadığını göstermiştir. Kötü muameleden hak ihlallerine birçok olumsuz durumun şirket veya kurum içinde incelenmesine izin veren mekanizmaların genel eksikliği gözlemlenmiştir. İş yerinde şiddet veya taciz gibi vakalar da bu eksiklikten etkilenmektedir. İşverenlerin bu alandaki farkındalık ve kapasitelerini artıracak destekler önemlidir.

16. Kişisel ilgi ve tecrübe alanlarının şekillenmesinde, sosyal çevrenin önemli rolü vardır. Nicel araştırma bulguları, iş arayan ve aramayan NEET genç kadınlar arasındaki en büyük farkın “ailem veya eşim çalışmamı destekler”; “çevremdeki çoğu kişi ya çalışıyor ya eğitimde” ve “çevremde kız çocuklarının eğitimine çok önem verilir” gibi ifadelerden oluştuğunu göstermiştir. Bu ifadelerin ortak teması, kişinin sosyal çevresinden aldığı etkiler üzerine olmasıdır. Uzman görüşmelerinde, “geleneksel cinsiyet rollerinde kadına daha çok atfedilen giyim, el işleri, bakım

hizmetleri, çocuk eğitimi ve gıda üretimi gibi rollerin günümüzde de belirli ölçüde geçerliliğini koruduğu” görüşü öne çıkmaktadır. Bundan kaynaklanan bir yaklaşımla, sosyal çevreleri genç kadınları bu işlere yönlendirmektedir. NEET genç kadınlar da bu alanlarda daha çok tecrübe kazanmakta ve kişisel ilgilerini hâlihazırda aşına oldukları bu iş kollarına yoğunlaştırmaktadır.

17. Araştırma bulgularında en çok öne çıkan kritik unsurlardan biri topluluk hedeflemesinin (“community targeting”) önemidir. Bu husus özellikle eğitim, mentorluk, hibe desteği gibi programlar tasarlanırken dikkate alınmalıdır. Faydalanıcılarını dahil ederken birbirlerinden uzak ya da birbirleriyle etkileşim ihtimali olmayan kişileri seçen bir program, sosyal çevrenin kişi üzerindeki etkilerini göz önüne almak konusunda zayıf kalacaktır. Önemli olan husus, birbirleriyle program süresinden sonra da etkileşime girme ihtimali olan kişilerin desteklerden birlikte yararlanmasıdır. Böylece bu desteklerin kendilerine kazandırdığı yetileri sadece program süresince değil, program sonrasında da birbirlerini destekleyerek uygulayabileceklerdir. Bu durum programın etkisinin sürdürülebilir olmasında önemli rol oynamaktadır.

18. Sosyal tutum ve algılara bakıldığında tüm NEET genç kadın kümelerinin benzer tutuma sahip olduğu tek ifade “çevremdeki erkekler ev işlerinde sorumluluk alır” ifadesidir ve tüm katılımcılar arasında düşük seviyede belirtilmiştir (üç kümede de bu ifadeye yaklaşık %15 seviyesinde katılma oranı vardır).

19. İş arayan NEET genç kadınların kendi paralarını istedikleri gibi harcamak, ev dışında istediği bir işte çalışmak, ev dışında arkadaşlarıyla sosyalleşmek ve gerekirse eşlerine karşı çıkmak gibi konularda kendilerini özellikle iş aramayan NEET genç kadınlara göre daha yüksek oranlarda özgür hissettikleri görülmektedir.

20. “Çalışan kadınlar ekonomik olarak özgür olur” ve “Çalışan kadınlar çocuklarına daha fazla imkân sunabiliyor” ifadeleri NEET olan ve NEET olma riski taşıyan kadınlar genelinde yarıdan fazla oranda doğru bulunan bir ifadedir. Alt kümelere bakıldığında ise iş aramayan NEET genç kadınlar nezdinde katılım yarının altına düşmektedir.

21. NEET genç kadınlara destek sunmak için yerel iş birliği ağlarının geliştirilmesi faydalı olacaktır.

Birçok kamu kuruluşu, il ve ilçe belediyesi, yerel sivil toplum örgütleri ve akademik kuruluşlar tarafından NEET genç kadınlar hedef kitlesine koruma, psikososyal destek, eğitim ve gelir elde etme yollarına erişim açısından sunulan çeşitli destekler bulunmaktadır. Bu raporun “İyi Uygulamalar” bölümünde bu uygulamalardan bazılarına özellikle değinilmiştir. NEET genç kadın kitlesine destek vermeyi amaçlayan kurum ve kuruluşlar; hâlihazırda yerel şartları ve ihtiyaçları iyi bilen ve bu şartların getirdiği sınırlamalar altında hizmetlerini etkili şekilde geliştirmiş yerel kuruluşları belirleyerek hedef kitleye ulaşabilecektir. Böyle bir strateji, özellikle hedef kitlelere daha hızlı erişim, öğrenme süreçlerinin kısalması ve boşlukta kalan destek süreçlerinin daha çabuk belirlenmesi gibi faydalara sahiptir.

22. Destekler; NEET genç kadın hedef kitlesinin alt kümelerinin birbirlerinden farklılaşan ihtiyaçlarına göre şekillendirilmelidir. Nicel araştırma bulguları, özellikle iş arama durumu ve güvenceli çalışma durumuna göre bakıldığında NEET genç kadınların birbirinden oldukça ayrışan tutumlara, davranışlara ve bilgi seviyelerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu farklar “iş odaklılık”, “eşitlikçilik”, “geleneksellik”, “eğitim durumu”, “gelir seviyesi”, “çocuk sahipliği”, “olumsuz sosyal tecrübelerle maruz kalma durumu” gibi çeşitli değişkenlerden etkilenmektedir. Bu araştırma kapsamında, bu tür değişkenlere göre şekillenen bir kümeleme analizi yapılmıştır. Bu kümelene durumu her bir alt kümeye sunulması gereken desteklerin de farklılaşacağına işaret etmektedir.

GELECEĞİNİ KURAN
GENÇ KADINLAR
PROJESİ'NİN AMACI
NE EĞİTİMDE NE
İSTİHDAMDA YER
ALAN (NEET) GENÇ
KADINLARIN SORUN
VE İHTİYAÇLARINI
DAHA GÖRÜNÜR
HALE GETİRMEK,
BU SORUN VE
İHTİYAÇLARIN
KARŞILANMASI İÇİN
MEKANİZMALAR
OLUŞTURMAKTADIR.

BÖLÜM 1

NEET GENÇ KADINLARIN MEVCUT DURUM ANALİZİ

1.1 NEET GENÇ KADINLARIN MEVCUT DURUM ANALİZİ METODOLOJİSİ

Bu araştırma, Sabancı Vakfı tarafından desteklenen Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliğinde Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sabancı Vakfı tarafından yürütülmekte olan “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi” kapsamında yapılmıştır.

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi’nin

amacı ne eğitimde ne istidamda (NEET) genç kadınların sorun ve ihtiyaçlarını daha görünür hale getirmek, bu sorun ve ihtiyaçların karşılanması için mekanizmalar oluşturmaktır.

Proje kapsamında yapılan Mevcut Durum ve İhtiyaç Analizi Araştırması’nın amacı ise projenin

yürütüldüğü pilot illerdeki (Adana, Diyarbakır ve İzmir) NEET genç kadınların demografik yapılarının, sosyal hayat değerlerinin, iş hayatına yaklaşımlarının, iş arama yolları ile ilgili bilgi düzeylerinin detaylıca irdelenmesi, istihdama dahil edilmeleri, sosyal kapsayıcılık ve farkındalığın artırılması ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesine yönelik ihtiyaç analizi yapılması ve NEET genç kadınlar için ihtiyaç duyulan beceri ve destekler ile potansiyel vaat eden sektörlerin belirlenmesidir.

Araştırmanın Aşamaları

Araştırmada hem kalitatif hem de kantitatif veri toplama yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Araştırmada özetle aşağıdaki aşamalar izlenmiştir. Araştırma aşamalarının bazıları doğrusal bir zaman planı üzerinden ilerlerken bazıları da birbirine paralel süreçlerde ilerlemiştir.

AŞAMA	ZAMAN
Masabaşı Araştırma	1 Haziran-4 Temmuz 2022
Yüz Yüze Anket Çalışması Sahası	8 Ağustos-16 Eylül 2022
Uzman ve Kilit Paydaş Görüşmeleri	9-30 Eylül 2022
Uzman ve Kilit Paydaşlarla Çalıştaylar	14-30 Eylül 2022
NEET Genç Kadınlarla Derinlemesine Görüşmeler	10-21 Ekim 2022

a. Masabaşı Araştırma ile NEET kavramının tanımı, sosyo-ekonomik bağlamda NEET genç kadınlar, NEET olma ve iş arama halini etkileyen kritik konular ve sosyal çevrenin NEET olma ve iş arama durumu üzerine etkileri ele alınmıştır.

b. Yüz Yüze Anket Çalışması ile NEET genç kadınların daha yakından tanınması ve anlaşılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda projenin pilot illeri

olan Adana, Diyarbakır ve İzmir’de yaşayan NEET genç kadınların demografik yapıları, sosyal hayat değerleri, iş hayatına yaklaşımları, iş arama yolları ile ilgili bilgi düzeyleri detaylıca irdelenmiş; istihdama dahil edilmeleri, sosyal kapsayıcılık ve farkındalığın artırılması ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesine yönelik ihtiyaç analizi yapılmıştır. Ayrıca NEET statüsü ile NEET olma riskini etkileyen bölgesel faktörlerdeki farklılıklar analiz edilmiştir.

Pilot illerde 18-29 yaş arası toplam 1.626 NEET genç kadınla yüz yüze görüşmeler yoluyla anket çalışması yapılmıştır. Veri toplama sürecinde 75 kişilik saha ekibi görev almıştır. Anket çalışması için soru formu İNGEV ekibi ve akademik danışmanlar tarafından hazırlanmıştır. Görüşmelerin 485'i Adana'da 75 mahallede, 450'si Diyarbakır'da 52 mahallede ve 691'i İzmir'de 76 mahallede yapılmıştır.

NEET genç kadınların karmaşık bir yapıya sahip çok heterojen bir küme olması nedeniyle, örneklem seçiminde çalışmanın amaç ve hedefleri, araştırma soruları ve hedef grubun farklı özellikleri dikkate alınarak amaçlı bir örneklem tasarımı uygulanmıştır. 1.626 görüşmenin 811'i 18-24 yaş arası, 815'i ise 25-29 yaş arası NEET genç kadınlarla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında görüşülen kadınlar başlıca iki kümeye ayrılmıştır: NEET olan genç kadınlar ve NEET olma riski yüksek addedilen genç kadınlar.

Görüşme yapılan kişiler aşağıdaki kriterlere göre seçilmiştir:

- Adana, Diyarbakır veya İzmir ilinde yaşayan

- 18-29 yaş arası
- Şu an herhangi bir eğitim kurumunda öğrenci olmayan
- Şu anda Belediye/İŞKUR/Halk Eğitim/Sivil Toplum Kuruluşları gibi kurumlar tarafından düzenlenen meslek edindirmeyi amaçlayan ya da iş arama-bulma sürecine destek veren herhangi bir kursa devam etmeyen
- Son 4 hafta içinde hiç çalışmamış olan ya da sigortalı ve/veya ücretli bir işte çalışmamış olan (örneğin: mevsimlik işçi, ücretsiz aile işçisi, devletten bakım yardımı alan vb.)
- Yakın gelecekte kendi işini kurmak isteyen veya sigortalı bir iş arayan / iş arayan NEET kadınlar (Araştırma kapsamında "erişilebilir NEET" olarak tanımlanmıştır¹)
- İş aramayan ya da yakın gelecekte kendi işini kurmayı düşünmeyen / iş aramayan NEET kadınlar (Araştırma kapsamında "görünür olmayan NEET" olarak tanımlanmıştır²)
- Şu an güvencesiz çalışmakta olan / güvencesiz çalışan genç kadınlar (Araştırma kapsamında "NEET olma riski yüksek" olarak tanımlanmıştır³)

NİCEL ANKET ÇALIŞMASI	TOPLAM	Erişilebilir NEET	Görünür Olmayan NEET	NEET Riski Yüksek
GÖRÜŞME SAYISI	1.626	650	653	323
ADANA	%29,7	%27,7	%28,0	%37,8
DİYARBAKIR	%27,7	%26,8	%26,8	%31,3
İZMİR	%42,5	%45,5	%45,2	%31,0

Anket için yapılan görüşmeler ortalama 20 dakika sürmüştür. Her katılımcı, araştırmanın amaç ve hedefleri, katılımın gönüllülük esası, verecekleri cevapların gizliliği hakkında önceden bilgilendirilmiştir.

c. Uzman ve Kilit Paydaş Görüşmeleri ile NEET genç kadınlara sağlanan destek, hizmet ve eğitimlerin detaylarının anlaşılması ve kazanımlarıyla eksikliklerinin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu bölümde NEET genç kadınlara üç farklı il (Adana, Diyarbakır, İzmir) üzerinden bakılmış ve konular sadece ulusal ölçekte değil, aynı zamanda yerel ölçekte de ele alınmıştır. Bu bağlamda, görüşülen uzmanların farklı kurum ve kuruluşlardan olması

sağlanarak farklı bakış açılarını yansıtılması hedeflenmiştir. Bu nedenle, araştırma konusunun farklı boyutlarıyla ilgili olan kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarını temsil eden uzmanlarla görüşülmüştür.

Uzmanlar ve kilit paydaşlar, pilot illerde çalışma konularındaki bilgi ve uzmanlık düzeylerine göre seçilmiştir. Görüşmeler, açık uçlu sorulardan oluşan bir görüşme rehberi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kilit paydaşlarla 9'u Adana'da, 7'si Diyarbakır'da, 12'si İzmir'de olmak üzere toplam 35 görüşme yapılmıştır. Bu iller dışında Türkiye geneli hakkında da veri elde edebilmek üzere 7 kilit uzman ve paydaş ile görüşülmüştür.

^{1,2,3}İlgili tanımlar hakkında daha çok bilgi için raporun "Görünür Olmayan ve Erişilebilir NEET Kadın Bağlamı" kısmına bakınız.

d. Uzman ve Kilit Paydaşlarla Çalıştaylar

Araştırmanın anket çalışması devam ederken 1.000 kişiyle tamamlanan anket sonuçları üzerinden analiz yapılarak bir ön rapor hazırlanmıştır. Bu ön rapor Adana, Diyarbakır ve İzmir illerinde farklı kurum ve kuruluşlardan uzman ve paydaşlar davet edilerek sunulmuştur. Her ilde yaklaşık 15 uzman ve paydaş olmak üzere toplam 45 kişinin katılımı ile gerçekleşen bu çalıştaylarda ön rapor sonuçları üzerinden katılımcıların görüş ve önerileri alınmış ve nihai raporun daha bütüncül bir yaklaşım ile hazırlanması hedeflenmiştir.

e. NEET Genç Kadınlarla Derinlemesine Görüşmeler

NEET genç kadınlarla yapılan kantitatif anket çalışmasının yanı sıra aynı hedef kitle ile araştırma kapsamındaki üç ilde 10'ar kişiyle olmak üzere toplam 30 derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler; anket çalışmasıyla yanıtlanmaya çalışılan bazı sorulara daha detaylı cevaplar almayı ve kadınların günlük yaşamlarını, çalışma yaşamına yaklaşımlarını, çalışmayı isteyecekleri iş kollarını ve içinde yaşadıkları sosyal çevreyi daha yakından anlamayı hedeflemiştir. Aynı zamanda kilit paydaşların çalıştay ve birebir görüşmelerde anket sonuçlarıyla yorumları toplanmış ve sonrasında derinlemesine görüşmeler bu yorumları da dikkate alarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 45-60 dakika arasında sürmüştür.

1.2 ARAŞTIRMANIN LİMİT VE GÜÇLÜKLERİ**Ağırlıklandırma**

Çalışma örnekleme hazırlanırken istihdamda ya da eğitimde olmayan fakat iş arayan genç kadınlar ile yine istihdamda veya eğitimde olmayan fakat iş aramayan genç kadınlar ayrı şekilde hedeflenmiştir. Ayrıca araştırmanın diğer bir hedef kitlesi olarak sosyal güvencesiz çalışan genç kadınlar da örnekleme dahil edilmiştir. Ancak her bir kümenin toplam nüfus içindeki ağırlığına dair herhangi bir resmi veri ya da kaynak bulunmadığı için bu hedef kitlelerin toplam uzay içindeki karşılaştırmalı ağırlıkları kesin olarak bilinmemektedir. Bu doğrultuda örneklem her bir alt kitle için istatistiki olarak anlamlı çıkarımları kendi içinde yapmaya yetecek sayılarda hazırlanmış ve tüm bulgular bu üç alt kırılım için ayrı ayrı verilmiştir. Veriler toplam nüfusun durumunu gösterir şekilde birleştirilememiştir. Bunun nedeni farklı alt kümelerin toplam nüfus içindeki nihai oranlarının bilinmemesidir.

Hedef kitlenin iletişim sınırları

Çalışma kapsamında nicel anketler İzmir, Adana ve Diyarbakır olmak üzere 3 ilde hane ziyaretleri ile gerçekleştirilmiştir. Bu ziyaretler sırasında hanedeki bir NEET genç kadınla anket gerçekleştirilmiştir. Özellikle “neden eğitiminize devam etmediniz” veya “neden iş hayatına devam etmediniz” gibi konularla alakalı nedenlerin kişinin sosyal çevresi, ailesi ve eşiyle ilgili unsurlardan etkilenebileceği bu araştırma öncesinde literatüre girmiş çalışmalardan görülmektedir. Bu araştırma sonunda da belirli oranda bu unsurların etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Anket çalışmaları, ankete cevap veren genç kadının evinde ve kimi zaman verdiği yanıtları duyma ihtimali olan bir aile bireyinin yakınında gerçekleştiği için, bazı kişilerin verdiği yanıtların aile bireylerinin varlığından etkilenmiş olması söz konusu olabilir. Böyle bir etki olup olmadığı kesinleştirilebilir değildir. Aynı zamanda eğer böyle bir etki varsa ne derece ve ne yönde etkili olduğu da belirsizdir.

1.3 ARKA PLAN

Saha veri toplama sürecinde ortaya çıkan bulgulara geçilmeden önce, bu bölümde, istatistiki veriler, geçmiş araştırmalar ve akademik makaleler taranarak ne eğitimde ne istihdamda olan genç kadınlar kitlesini analiz etmeyi ve anlamayı kolaylaştırıcı temel bilgi, gözlem ve içgörülere yer verilecektir.⁴

1.3.1 Sosyo-Ekonomik Bağlam

Beşerî sermayelerinin gelişimini ve yaşam memnuniyeti doğrultusunda kullanımını olumsuz etkileyecek şekilde eğitimden ve istihdamdan kopan gençler için “ne eğitimde ne istihdamda olan” tabiri kullanılabilir (bu kavram, global literatürdeki genel kullanıma uygun olarak “NEET” şeklinde kısaltılabilir). Eğitim ve istihdamda katılmayan gençler, sosyal istikrarsızlık, artan suç oranları, ekonomik maliyetler ve sosyal uyum sorunları dahil olmak üzere çeşitli açılardan yüksek riskli bir küme oluşturmaktadır. Bu nedenle, genç nüfusun eğitimden istihdamda sorunsuz geçişi, uluslararası alanda en önemli önceliklerden biridir.

İşsizlik

İşsizler, çalışma kabiliyetine sahip olan ve çalışmak isteyen ancak piyasa şartlarına uygun olacak bir ücret seviyesinden veya aklında hedeflediği

ücretten iş bulamayan kişiler olarak özetlenebilir.⁵ İşsizlik, piyasanın normal işleyişi sırasında geçici olarak meydana geldiğinde “geçici” veya “arazi işsizlik”; yeni üretim teknikleri veya değişen tüketim eğilimleri gibi ekonominin yapısındaki değişikliklere iş gücünün uyum sağlaması için gereken süre içinde meydana geldiğinde “yapısal işsizlik”; ekonominin durgunluk veya daralma dönemlerinde ortaya çıktığında ise “konjonktürel işsizlik” olarak sınıflandırılmaktadır.⁶

ILO tarafından yürütülen bir çalışmaya göre, küresel işsizliğin 2022’de 207 milyon kişi olarak gerçekleşeceği ve 2019 seviyesini yaklaşık 21 milyon aşacağı tahmin edilmektedir.⁷ Bu rapora göre küresel iş gücüne katılım oranı 2022 için %59,4, istihdam oranı ise %56,0 olarak verilmiştir. Dünya geneline bakıldığında, iş gücü verilerinin henüz salgın öncesindeki 2019 seviyelerine ulaşamadığı görülmektedir.

Tablo 1 ILO 15+ Yaş İstihdam Verileri, 2022 (%)⁸

Dünya Geneli (15+ Yaş üstü)	2019	2020	2021	2022
İş Gücüne Katılım %	%60,5	%58,6	%59,0	%59,3
İstihdam %	%57,3	%54,8	%55,4	%55,8
İşsizlik %	%5,4	%6,6	%6,2	%5,9

Tablo 2 TÜİK 15+ Yaş İstihdam Verileri, 2021 (%)⁹

Türkiye (15+ Yaş üstü)	2019	2020	2021
İş Gücüne Katılım %	%53	%49,3	%51,4
İstihdam %	%45,7	%42,8	%45,2
İşsizlik %	%13,7	%13,2	%12

Tablo 3 TÜİK 15+ Yaş İstihdam Verileri, 2022 (%)¹⁰

2022 Yılı İş Gücü İstatistikleri	İş Gücüne Katılım %	İstihdam %	İşsizlik %
Ocak	%52,3	%46,5	%11,2
Şubat	%52,2	%46,6	%10,7
Mart	%52,3	%46,6	%11,0
Nisan	%53,1	%47,3	%11,0
Mayıs	%53,5	%47,8	%10,7
Haziran	%53,2	%47,6	%10,4
Temmuz	%52,8	%47,4	%10,1
Ağustos	%53,2	%48,0	%9,8
Eylül	%53,2	%47,8	%10,1
Ekim	%53,6	%48,2	%10,2
Kasım	%54,1	%48,6	%10,2
2022 Ort.	%53,0	%47,5	%10,5

⁴Bu bölümdeki nihai hedef, “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar” projesinin de hedef kitlesi olan 18-29 yaş arası NEET genç kadınlar kümesiyle ilgili arka plan bulgularını ortaya çıkarmaktır. Analiz genel olarak bu hedef kitleye odaklanacak olsa da Türkiye’deki genel trendleri anlamak için 15 yaş üstü genel nüfusun iş gücü ve eğitim istatistiklerine de yer verilecektir. Aynı zamanda OECD ve AB gibi kaynaklarla arka plan karşılaştırmaları yapılırken bu kurumlardaki resmi veri kaynaklarından erişilen verileriyle uyumlu olması açısından 15-29 gibi yaş kırımlarına Türkiye ve diğer ülkeler arasında karşılaştırma yapabilmek adına yer verilecektir.

⁵Akyıldız, H., Hatırlı, S.A. ve Altuntepe, N. (2012). İktisada giriş (2. baskı). Alter Yayıncılık.

⁶Yıldırım K., Karaman D. ve Taşdemir M. (2010). Makro Ekonomi (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

⁷World Employment and Social Outlook: Trends 2022. (İngilizce) Geneva: International Labour Office, 2022.

⁸World Employment and Social Outlook: Trends 2022. (İngilizce) Geneva: International Labour Office, 2022.

Türkiye’deki 2022 verilerine bakıldığında, salgın öncesindeki 2019 yılına oldukça yakın iş gücüne katılım ve istihdam oranlarına ulaşılmış olduğu, işsizlik oranının ise salgın öncesindeki seviyenin altına indiği görülmektedir. Bu doğrultuda salgın sonrası toparlanmanın Türkiye’de dünya geneline kıyasla görece daha hızlı seyrettiği ifade edilebilir.

Diğer taraftan, Türkiye’deki iş gücü istatistiklerinin dünya ortalamasının altında seyrettiği görülmektedir. İş gücüne katılım ve istihdam oranları dünya ortalamasına göre daha düşükken işsizlik oranı ise son dört yıl genelinde dünya ortalamasının üstünde gerçekleşmektedir. Bu durum işsizliğin olumsuz etkilerinin irdelenmesinin önemine işaret etmektedir.

İşsizlik, birey, toplum ve bir bütün olarak ekonomi üzerinde çeşitli olumsuz sonuçları olan yaygın bir sorundur. İşsizlik ve yoksulluğun doğrudan ilişkili olduğu çok temel bir görüştür; işsizlik sonucu emek geliri elde edilememesi yoksulluğa neden olur¹¹. Özellikle bazı ülkelerde işsizlik ile yoksulluk arasında doğrudan bir neden-sonuç ilişkisi bulunmaktadır (belirli ülkelerde ise yürürlükte olan koruma modelleri işsizlere destek sağlayarak yoksulluk riskini azaltabilmektedir)¹². Diğer taraftan, “çalışan yoksulluğu” kavramı da göz önüne alınmalıdır. Literatürde genel olarak kesinleşmiş tek bir tanım olmasa da yılın en az yarısını çalışarak ya da iş arayarak çalışma hayatı içinde geçiren, fakat halen geliri ile kendisi veya ailesini yoksulluk eşiğinin üstüne çıkaramayan bireylere “çalışan yoksul” denebilir¹³. Bu terim, bir yandan sosyal güvenceli şekilde temel hakların tanındığı bir işte çalışmanın önemini vurgularken bir yandan da çalışmanın her durumda yoksulluğa çözüm olmayacağını da hatırlatmaktadır.

İşsizliğin bir diğer önemli etkisi sosyal dışlanma ile ilgilidir. Literatürde, sosyal dışlanma kavramı en genel anlamıyla bireyin toplumla bütünleşmesini sağlayan sivil, politik, iktisadi ve sosyal haklara bazı kişi ve gruplar tarafından ulaşılamaması şeklinde tanımlanmaktadır¹⁴. Çalışma isteği ve yeteneğine sahipken işsiz kalmanın kişinin yaşamı üzerinde derin ekonomik, sosyal ve psikolojik etkileri vardır¹⁵. Kendisinin ve ailesinin geçimini sadece gelir kazandıran bir işte çalışması halinde karşılayabilen bir işçi örnek olarak düşünülebilir. Bu birey için çalışma hakkı, “yaşama hakkının bir uzantısı”¹⁶ gibi değerlendirilebilir.

İstihdamın dışında kalmanın birey üzerinde bazı olumsuz etkileri vardır. Bir işe sahip olmak kişinin özgüvenini ve topluma ait olma duygusunu artırmaktadır¹⁷. Dolayısıyla işsiz olmanın kişinin kendisiyle ilgili sahip olduğu bu gibi duyguları olumsuz etkileyeceği göz önüne alınmalıdır. İşsizler sadece sigorta, emeklilik ve sağlık gibi ekonomik seçeneklere erişimden değil, aynı zamanda toplum katılımı gibi sosyal faaliyetlerden de yoksundur¹⁸.

İşsizlik, özellikle birey ve ailesi için önemli ölçüde sosyal dışlanmaya neden olur¹⁹. Uzun süreli işsizlerin kendilerinin veya ailelerinin ihtiyaçlarına cevap verme yetkinliği azalmaktadır²⁰. İstihdamın dışında kalan yetişkinlerin çocukları bu durumdan orantısız bir şekilde etkilenmektedir²¹. Söz konusu çocuklar, ebeveynlerinin işsizliği nedeniyle sağlık hizmetlerine olması gerektiği gibi erişememekte²², yeterli eğitim alma, yabancı dil öğrenme ve nihayetinde başarılı bir meslek edinme gibi fırsatların büyük bir bölümünü de kaçırmaktadır²³. İşsiz aileler, maddi zorluklar nedeniyle çocuklarının temel eğitim masraflarını karşılayamayacak duruma gelebilmektedir²⁴.

⁹ TÜİK Merkezi Dağıtım Sisteminden türetilmiştir (İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/>) Son Erişim: 16 Ocak 2023

¹⁰ TÜİK İşgücü İstatistikleri, Kasım 2022; 2022 için yıllık veri rapor tarihinde henüz açıklanmadığı için aylık veriler kullanılmıştır. (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatis-tikleri-Kasim-2022-49384>) Son Erişim: 16 Ocak 2023

Not: Hane Halkı İş Gücü Araştırması’nda 2021 yılından itibaren yeni tanım ve kavramlar kullanılmaya başlanmıştır. 2021 yılı sonuçları bu değişiklikler doğrultusunda hesaplanmış olup 2020 ve daha önceki yıllara ilişkin göstergeler eski tanım ve kavramlar dikkate alınarak verilmektedir.

¹¹ Gizem Deniz Kayataş (2014), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yoksullukla Mücadelede İstihdam Politikalarının Rolü; <https://media.iskur.gov.tr/15644/gizem-deniz-kayatas.pdf> (Son erişim tarihi: 15.01.2023)

¹² A.g.e.; Not: İşsizlik ve yoksulluk arasındaki ilişkinin tüm detayları bu raporun ana konusunun dışında kalsa da bu ilişkinin karmaşık ve çok yönlü olduğu göz önüne alınmalıdır. Örneğin, “çalışan yoksulluğu” terimi çalışan kişilerin de yoksulluk çekebileceğini vurgulamaktadır. Bir başka örnek ise aynı çalışma durumu ve maaş seviyesindeki iki kişi için verilebilir. Bu kişilerden biri hanesinde yaşayan diğer kişilerin kendisine bağımlılığı nedeniyle içinde bulunduğu hane genelinde yoksulluk yaşıyorken aynı çalışma durumundaki diğer kişi hanesinde kendisine bağımlı olan herhangi bir kişi olmadığı için yoksulluk içinde sayılmayabilir.

¹³ Gündoğan, Naci, Mustafa Kemal Bıçerli, Ufuk Aydın; “The Working Poor: a Comparative Analysis”, Anadolu Üniversitesi, 2005, s.3.

¹⁴ Walker, Alan ve WALKER, Carol (1997). Britain Divided: The Growth of Social Exclusion in the 1980s and 1990s, London: Child Poverty Action Group.

¹⁵ Yrd. Doç. Dr. Sevgi Işık Erol, İşsizliğin Sosyal Dışlanma Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 24 Sayı: 3-4-5, Ağustos - Kasım 2012 / Şubat 2013

¹⁶ A.g.e.

¹⁷ Naci Gündoğan ve Kemal BİÇERLİ (2004). Çalışma Ekonomisi, Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1465.

¹⁸ Amartya Sen (2000). Social Exclusion: Concept, Application, and Scrutiny, Social Development Paper No: 1, Manila: Asian Development Bank.

¹⁹ Naci Gündoğan ve Kemal BİÇERLİ (2004). Çalışma Ekonomisi, Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1465.

²⁰ Isabel Yopez del Castillo (1994). “A Comparative Approach to Social Exclusion: Lessons from France and Belgium”, International Labour Review, 133, No: 5-6, p. 613-633.

²¹ Jeanne Brooks and Greg J. Duncan (1997). “The Effect of Poverty on Children”, The Future of Children, Vol. 7, No. 2, p. 55-71.

²² DFID (2005). Reducing Poverty by Tackling Social Exclusion, UK: Published by Department for International Development.

²³ Yrd. Doç. Dr. Sevgi Işık Erol, İşsizliğin Sosyal Dışlanma Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 24 Sayı: 3-4-5, Ağustos - Kasım 2012 / Şubat 2013

²⁴ Coşkun Can Aktan ve İstiklal Yaşar Vural (2002). “Yoksulluk: Terminoloji, Temel Kavramlar ve Ölçüm Yöntemleri”, Yoksullukla Mücadele Stratejileri, Ankara: Hak-İş Federasyonu Yayınları.

Tablo 4 OECD Verileri; Kadın-Erkek Kırılımı; 15+ Yaş Yıllık İşsizlik Oranı (%) ²⁵

Ülke	2019			2020			2021		
	Genel	Kadın	Erkek	Genel	Kadın	Erkek	Genel	Kadın	Erkek
Kosta Rika	%11,76	%15,33	%9,34	%19,61	%25,66	%15,62	%16,43	%21,97	%12,7
İspanya	%14,11	%16,01	%12,46	%15,53	%17,43	%13,87	%14,79	%16,72	%13,08
Yunanistan	%17,88	%22,38	%14,37	%17,62	%21,53	%14,58	%14,79	%18,98	%11,42
Kolombiya	%10,37	%13,3	%8,12	%15,86	%20,07	%12,8	%13,81	%17,48	%11,27
Türkiye	%13,7	%16,4	%12,4	%13,4	%14,8	%12,4	%12,0	%14,7	%10,7
İtalya	%9,93	%11,05	%9,12	%9,3	%10,32	%8,56	%9,56	%10,66	%8,73
Şili	%7,22	%7,96	%6,67	%10,77	%10,99	%10,6	%8,86	%9,19	%8,63
İsveç	%6,98	%7,11	%6,86	%8,54	%8,51	%8,54	%8,8	%9,09	%8,53
Fransa	%8,43	%8,36	%8,49	%8,03	%7,95	%8,11	%7,88	%7,75	%7,98
Avro bölgesi (19 ülke)	%7,62	%7,99	%7,28	%7,95	%8,33	%7,67	%7,73	%8,13	%7,39
Finlandiya	%6,74	%6,18	%7,26	%7,73	%7,37	%8,06	%7,68	%7,11	%8,19
Letonya	%6,32	%5,44	%7,19	%8,09	%7,07	%9,13	%7,58	%6,59	%8,52
Kanada	%5,73	%5,33	%6,12	%9,56	%9,49	%9,64	%7,47	%7,21	%7,69
Litvanya	%6,28	%5,53	%7,06	%8,52	%7,73	%9,33	%7,13	%6,64	%7,6
Avrupa Birliği	%6,83	%7,18	%6,55	%7,23	%7,53	%6,97	%7,05	%7,38	%6,76
Slovakya	%5,72	%6,01	%5,45	%6,66	%7,13	%6,23	%6,83	%6,98	%6,68
Portekiz	%6,68	%7,33	%6,03	%7,12	%7,43	%6,81	%6,59	%6,87	%6,29
Belçika	%5,44	%5	%5,85	%5,76	%5,49	%5,97	%6,27	%5,88	%6,62
İrlanda	%4,98	%4,73	%5,21	%5,85	%5,9	%5,82	%6,27	%6,2	%6,31
Estonya	%4,48	%4,77	%4,19	%6,88	%6,73	%7,07	%6,21	%5,6	%6,78
Avusturya	%4,84	%4,57	%5,08	%6,03	%5,89	%6,12	%6,2	%6,14	%6,26
OECD - Genel	%5,42	%5,6	%5,27	%7,16	%7,44	%6,94	%6,16	%6,34	%6,01
İzlanda	%3,93	%3,45	%4,32	%6,43	%6,29	%6,56	%6,01	%6,46	%5,67
Lüksemburg	%5,59	%5,55	%5,61	%6,69	%6,84	%6,52	%5,43	%5,88	%5
ABD	%3,67	%3,62	%3,73	%8,09	%8,38	%7,81	%5,37	%5,23	%5,47
G7 Ülkeleri	%4,27	%4,18	%4,33	%6,46	%6,54	%6,39	%5,2	%5,08	%5,31
Avustralya	%5,17	%5,11	%5,22	%6,46	%6,36	%6,56	%5,11	%5,02	%5,2
Danimarka	%5,03	%5,28	%4,78	%5,63	%5,98	%5,33	%5,1	%5,17	%5,05
İsviçre	%4,39	%4,71	%4,12	%4,82	%4,99	%4,66	%5,1	%5,32	%4,91
İsrail	%3,8	%3,91	%3,69	%4,33	%4,12	%4,53	%4,96	%4,87	%5,04
Slovenya	%4,44	%4,95	%4,01	%4,98	%5,65	%4,4	%4,78	%5,36	%4,28
Birleşik Krallık	%3,83	%3,65	%4	%4,58	%4,28	%4,8	%4,53	%4,28	%4,65
Norveç	%3,88	%3,63	%4,1	%4,75	%4,54	%4,94	%4,46	%4,18	%4,68
Hollanda	%4,43	%4,55	%4,33	%4,85	%5,12	%4,61	%4,23	%4,5	%3,96
Meksika	%3,49	%3,56	%3,45	%4,43	%4,19	%4,59	%4,14	%4,14	%4,14
Macaristan	%3,3	%3,27	%3,35	%4,13	%4,18	%4,05	%4,05	%4,24	%3,89
Yeni Zelanda	%4,1	%4,43	%3,83	%4,6	%4,98	%4,25	%3,8	%3,88	%3,7
Kore	%3,78	%3,61	%3,89	%3,94	%4,03	%3,9	%3,68	%3,81	%3,58
Almanya	%2,98	%2,58	%3,32	%3,63	%3,21	%4,02	%3,58	%3,17	%3,93
Polonya	%3,31	%3,62	%3,08	%3,22	%3,31	%3,13	%3,38	%3,4	%3,36
Japonya	%2,35	%2,18	%2,48	%2,78	%2,52	%3	%2,82	%2,53	%3,05
Çek Cumhuriyeti	%2,02	%2,38	%1,72	%2,55	%2,96	%2,23	%2,81	%3,43	%2,31

Öte yandan, kadınların işsizlik ile karşılaşma olasılığı erkeklere göre çok daha fazladır. Örneğin, Türkiye'nin de içinde yer aldığı OECD ülkeleri için yayınlanan verilere bakıldığında, salgın öncesinde ve sonrasında Türkiye'deki kadın işsizlik oranının erkekler için ölçülen seviyenin üzerinde seyrettiği görülmektedir. Bu durum sadece Türkiye'ye özel olmayıp İspanya, Yunanistan ve İtalya gibi birçok başka ülke için de geçerlidir.

OECD ülkeleri genelinde, mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı, 2021 yılı için %6,16 olarak açıklanmıştır²⁶. Bu oran kadınlarda %6,34, erkeklerde ise %6,01 olarak kayda geçmiştir. Türkiye'ye bakıldığında ise 15+ yaş grubunda mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı %12 seviyesindedir²⁷. Bu oran, kadınlarda %14,7,

erkeklerde ise %10,7'dir. İşsizlik oranı açısından kadın ve erkekler arasında oluşan fark, hem OECD geneli hem de Türkiye özelinde geçerlidir. Diğer yandan, Türkiye'deki fark yüzde puanı olarak OECD geneline göre daha büyüktür. Bu veriler, özellikle kadınların iş piyasasındaki durumu açısından Türkiye'de OECD ortalamasına kıyasla daha fazla büyüme alanı bulunduğu şeklinde yorumlanabilir. Şayet salgın etkisinden bağımsız olarak kadın-erkek kırılımındaki TÜİK istihdam verilerine bakıldığında, hem salgın öncesinde hem sonrasında, Türkiye'de kadınların erkeklere kıyasla iş gücüne daha az katılım gösterdiği, istihdamda daha düşük oranda bulunduğu ve iş gücüne katılım oranı daha düşükken bile daha yüksek işsizlik oranına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5 TÜİK 15+ Yaş İstihdam Verileri – Kadın- Erkek Kırılımında, 2021 (%) ²⁸

Türkiye	İş Gücüne Katılma Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)			İşsizlik Oranı (%)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Genel	%53	%49,3	%51,4	%45,7	%42,8	%45,2	%13,7	%13,2	%12
Kadın	%34,4	%30,9	%32,8	%28,7	%26,3	%28	%16,5	%15	%14,7
Erkek	%72	%68,2	%70,3	%63,1	%59,8	%62,8	%12,4	%12,3	%10,7

2022 yılı için TÜİK verileri detaylı incelendiğinde iki unsur öne çıkmaktadır. Öncelikle Türkiye'deki iş gücü verileri 2019 yılındaki salgın öncesindeki seviyesiyle kıyaslandığında aradaki farkın kapanmakla kalmayıp daha da olumlu bir noktaya geldiği görülmektedir. Hem kadın hem erkekler için bakıldığında iş gücüne katılma ve istihdam oranları

2019 seviyelerinin üstündedir; işsizlik oranı ise 2019'un altındadır. Diğer taraftan 2022'de de kadın ve erkekler arasındaki oransal farklar, önceki yıllara kıyasla anlamlı bir değişiklik göstermeden devam etmiştir. Her iki gözlemin de yıl içindeki farklı aylar detayında incelendiğinde mevsimsel farklardan etkilenmeden geçerli olduğu görülmektedir.

²⁶ OECD İşsizlik Oranları Güncellenmiş Ekim 2022 Dönemi, (İngilizce) (Son erişim tarihi: 10.12.2022)

<https://www.oecd.org/newsroom/unemployment-rates-oecd-update-december-2022.htm> (OECD verisindeki en güncel yıllık veri 2021 yılı içindir)

²⁷ İşgücü İstatistikleri, Ekim 2022 Dönemi, (Son erişim tarihi: 10.12.2022) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=45657>

²⁸ TÜİK Merkezi Dağıtım Sisteminden alınmıştır (İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/>) Son Erişim: 16 Ocak 2023

Tablo 6 TÜİK 15+ Yaş İstihdam Verileri – Kadın- Erkek Kırılımında, 2022 (%) ²⁹

2022	İş Gücüne Katılma Oranı %			İstihdam Oranı %			İşsizlik Oranı %		
	Genel	Kadın	Erkek	Genel	Kadın	Erkek	Genel	Kadın	Erkek
Ocak	%52,3	%34,1	%70,9	%46,5	%29,5	%63,9	%11,2	%13,7	%9,9
Şubat	%52,2	%34,1	%70,7	%46,6	%29,5	%64,1	%10,7	%13,5	%9,3
Mart	%52,3	%33,5	%71,5	%46,6	%28,9	%64,7	%11,0	%13,9	%9,6
Nisan	%53,1	%34,9	%71,7	%47,3	%29,9	%65,0	%11,0	%14,2	%9,4
Mayıs	%53,5	%35,3	%72,1	%47,8	%30,5	%65,4	%10,7	%13,6	%9,2
Haziran	%53,2	%35,3	%71,4	%47,6	%30,5	%65,2	%10,4	%13,7	%8,7
Temmuz	%52,8	%35,1	%70,8	%47,4	%30,6	%64,7	%10,1	%13,0	%8,7
Ağustos	%53,2	%35,2	%71,4	%48,0	%30,8	%65,4	%9,8	%12,5	%8,4
Eylül	%53,2	%35,4	%71,4	%47,8	%30,9	%65,1	%10,1	%12,7	%8,8
Ekim	%53,6	%35,9	%71,8	%48,2	%31,2	%65,5	%10,2	%13,1	%8,7
Kasım	%54,1	%36,4	%72,1	%48,6	%31,7	%65,7	%10,2	%12,9	%8,8
2022 Ort.	%53,0	%35,0	%71,4	%47,5	%30,4	%65,0	%10,5	%13,3	%9,0

Genç İşsizliği

İşsizlik sadece yetişkinler arasında değil, aynı zamanda gençler arasında da önde gelen sorunlardan biri olarak tanımlanmaktadır. ILO'nun tanımladığı küresel genç işsizlik oranının 2022'de 73 milyona düşeceği öngörülmektedir³⁰. Bu rakam, işsiz genç sayısının 2019'dakinden 6 milyon daha yüksek olacağı anlamına gelirken COVID-19 krizinin etkisine de dikkat çekmektedir. ILO'nun raporuna göre, 2021'de dünya çapındaki genç işsizlik oranı (%15,6) yetişkinlerin üç katından daha yüksek seviyede gerçekleşmiştir.

2021 yılında küresel olarak yaklaşık 75 milyon genç işsiz varken 408 milyon genç istihdam edilmiştir³¹. 732 milyon genç ise iş gücüne katılmamıştır. Gençlerin nispeten düşük iş gücüne katılım oranları, çoğunlukla eğitim arayışlarından kaynaklanmaktadır. Ülkeler genel olarak daha zengin hale geldikçe, gençlerin eğitimlerini ilerletmeleri için daha fazla seçenek oluşmaktadır. Bu nedenle, 2020'de olduğu gibi, düşen işsizlik

oranları, sadece istihdam dışı değil hem istihdam hem eğitim dışı gençlerin oranında artışa yol açtığından genel anlamda daha endişe verici olabilmektedir. Bu nedenle NEET oranları, gençlerin iş gücü piyasasında karşılaştıkları zorlukların daha doğru bir göstergesi olarak görülmektedir. ILO raporuna göre küresel olarak yaklaşık her beş gençten biri NEET olmaktadır.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (2021-2023) çalışmasında³², gençlerin COVID-19 salgınından en çok etkilenen demografik gruplardan biri olduğu vurgulanmaktadır. Strateji belgesi, son yıllarda önemi ve etkisi artan yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin, genç çalışanlar için iş gücü piyasasının koşullarını önemli ölçüde değiştirmeye başladığına da dikkat çekmektedir. Bu dönüşüm gündemi; istihdam artışı olasılığı, istihdam kaybı riski, becerilerin uyumsuzluğu ve kırılganlıkların artması riski gibi engeller sunmaktadır.

²⁹ TÜİK Merkezi Dağıtım Sisteminden alınmıştır (İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/>) Son Erişim: 16 Ocak 2023

³⁰ ILO, Global Employment Trends for Youth 2022, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang-en/index.htm (Son Erişim : 17 Ocak 2023)

³¹ A.g.e.

³² T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (2021-2023); <https://www.csgeb.gov.tr/media/86876/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-ey-lem-plani-2021-2023.pdf> (Son Erişim : 17 Ocak 2023)

Tablo 7 OECD Verileri; 15-24 Yaş Yıllık İş Gücü İstatistikleri (%) ³³

Ülke	2019			2020			2021		
	İş Gücüne Katılma %	İstihdam %	İşsizlik %	İş Gücüne Katılma %	İstihdam %	İşsizlik %	İş Gücüne Katılma %	İstihdam %	İşsizlik %
Hollanda	%70	%72,9	%8,5	%68,7	%70	%10,6	%79,1	%71,7	%9,4
İzlanda	%76,1	%71,7	%9,5	%70,6	%65,5	%11,9	%74,4	%65,6	%12,3
Avustralya	%68,1	%60,1	%11,8	%66,2	%56,8	%14,3	%68,6	%60,8	%11,3
İsviçre	%66,5	%61,2	%8	%65	%59,4	%8,6	%65,4	%59,6	%8,9
Yeni Zelanda	%63,5	%56,4	%11,3	%62,9	%55,1	%12,4	%64,9	%58	%10,5
Kanada	%64,9	%57,8	%11	%62	%49,5	%20	%63,8	%55,2	%13,6
Danimarka	%61,1	%55	%10	%60,2	%53,2	%11,5	%60,4	%53,9	%10,8
Norveç	%55,5	%50	%11,7	%55,6	%49,3	%13,2	%61	%53,3	%12,5
Birleşik Krallık	%61	%54,8	%11,4	%60,5	%52,6	%13,7	%58,6	%52,4	%12,3
Avusturya	%56,4	%51,6	%9,1	%56,1	%49,8	%11,7	%56,3	%50,1	%11
ABD	%55,9	%51,2	%8,4	%53,9	%45,9	%15,1	%55,5	%50,1	%9,7
Almanya	%51,4	%47,8	%6,2	%51,9	%48,3	%7,5	%52,3	%48,7	%7
Japonya	%49,2	%47,1	%3,8	%48,6	%46,1	%4,5	%48,9	%46,5	%4,6
G7 Ülkeleri Ort.	%51,5	%46,7	%9,6	%50,1	%43,2	%13,9	%51,3	%46	%10,6
Finlandiya	%55,3	%44,2	%17,3	%53,8	%41	%20,8	%54,2	%43,8	%17,1
İrlanda	%47,1	%41,2	%12,4	%43,7	%35,9	%15,9	%50,2	%42,9	%14,8
OECD - Genel	%48,2	%42,5	%11,9	%46	%38,8	%15,3	%47,5	%41,1	%12,8
Meksika	%44,8	%41,7	%7,2	%42,3	-	%8,2	%44,3	%40,8	%8,1
İsveç	%54,7	%44,6	%19,4	%51,9	%40,1	%23,2	%54	%40,7	%24,8
İsrail	%46	%42,9	%6,7	%42,3	%39	%7,9	%43,2	%39,9	%7,7
Estonya	%45,5	%38,6	%11,2	%42,2	%34,5	%18,3	%40,3	%33,6	%16,9
Avrupa Birliği	%39,9	%33,5	%15,7	%38,3	%31,4	%17,4	%39,8	%32,7	%16,7
Kolombiya	%51,4	%40,7	%20,6	%46,9	%34,1	%27,3	%48,6	%32,6	%25,6
Türkiye	%44,4	%33,1	%25,1	%39,1	%29,2	%24,9	%41,7	%32,3	%22,8
Fransa	%36,9	%30,1	%20,7	%35,7	%28,9	%21,4	%39,7	%32,2	%18,9
Litvanya	%37,3	%32,9	%11,9	%36,6	%29,5	%19,5	%36,3	%31,2	%14,4
Slovenya	%36,2	%31,6	%8,2	%31,5	%25,8	%14,4	%33,9	%29,6	%13,1
Lüksemburg	%34,6	%28,7	%16,6	%32,4	%24,9	%22,7	%35,4	%29,4	%18,3
Letonya	%36,3	%31,7	%12,5	%34,8	%29,6	%14,8	%32,7	%27,9	%14,8
Macaristan	%32,2	%29,1	%11,3	%31,2	%28	%12,4	%31,8	%27,5	%13,4
Kosta Rika	%45,3	%30,8	%31,9	%44,5	%25,8	%42,5	%45,3	%27,4	%39,4
Polonya	%35,2	%31,7	%9,9	%31,8	%28,2	%10,9	%31	%27,4	%11,9
Kore	%29,6	%26,5	%10,4	%28,2	%25,2	%10,5	%29,6	%27,1	%8,5
Çek Cumhuriyeti	%29,7	%28,1	%5,6	%27,3	%25,1	%7,9	%27	%24,8	%8,2
Belçika	%31	%26,6	%14,5	%28,4	%23,9	%15,9	%30,3	%24,8	%18,2
Portekiz	%37,8	%28	%18,3	%33,5	%23,3	%22,9	%32,9	%22,8	%23,1
Şili	%31,5	%26,5	%18,6	%26,4	%20	%24,7	%26,6	%21,3	%20
Slovakya	%29,7	%25	%17	%28,1	%22,8	%20,3	%26,2	%20,8	%20,6
İspanya	%36,9	%22,3	%32,6	%33,5	%18,5	%38,3	%35,3	%20,6	%35
İtalya	%26,1	%18,4	%29,1	%23,8	%16,6	%29,5	%24,9	%17,5	%29,9
Yunanistan	%22,5	%14,8	%37,6	%21,2	%13	%38,4	%20,7	%13,4	%35,5

Türkiye’de gençlerin toplam nüfus içindeki oranı 2021 yılında resmi rakamlara göre %15,3 olarak açıklanmıştır³⁴. Nüfus projeksiyonlarına göre genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranının 2025 yılında %14,3; 2030 yılında %14,0; 2040 yılında ise %13,4 olacağı tahmin edilmektedir³⁵. Bu doğrultuda, Ulusal Genç İstihdam Stratejisi’ne³⁶ göre, Türkiye gibi genç nüfus oranı yüksek ve sunduğu potansiyel açısından önemli bir avantaja sahip olan ülkelerde genç işsizliği öncelikli olarak ele alınması gereken konular arasında değerlendirilmektedir.

OECD verileri incelendiğinde, Türkiye’deki genç (15-24 yaş) nüfusun OECD ortalamasına göre daha düşük istihdam oranına ve daha yüksek işsizlik oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu gözlem hem salgın öncesinde hem de sonrasında geçerli olup COVID-19’un ekonomi üzerindeki etkilerinden bağımsız şekilde geçerli olmaktadır. Bu durum Türkiye’deki genç işsizliği durumunun önemine işaret etmektedir. Yine de Türkiye’nin genç işsizliği açısından salgın öncesindeki 2019 seviyesine, OECD ortalamasına kıyasla daha çabuk döndüğü görülmektedir. 2021 sonu itibariyle OECD ortalama genç işsizlik oranı salgın öncesi seviyesine düşmemiş, Türkiye’de bu seviyenin de altına inmiştir.

Türkiye’deki genç iş gücü istatistiklerine kendi içlerinde bakıldığında, birkaç önemli unsur ortaya çıkmaktadır. Öncelikle, genç işsizlik oranı, genel nüfus oranının oldukça üzerinde—yüzde puanı olarak iki katına yaklaşan seviyede—

seyretmektedir. Bu orantı COVID-19 salgını öncesinde ve sonrasında yaklaşık olarak benzer ilerlemiştir. Genç istihdamı açısından kadın ve erkekler arasında büyük fark vardır. 18-29 yaş arası erkekler, kadınların yaklaşık iki katına yakın bir oranda istihdam edilmektedir. Kadınların işsizlik oranı erkeklere ait oranın üzerinde seyretmektedir.

İş gücüne katılma oranı³⁷, “aktif nüfusun kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranı” olarak tanımlanmaktadır. 18-29 yaş genç kitledeki iş gücüne katılım oranı, genel nüfusun üstündedir. Bu durum, ilgili genç kitlenin aktif nüfusun içinde önemli ölçüde yer aldığına işaret etmektedir. Yine de bu oranın erkekler tarafından yukarı çekildiği göz önüne alınmalıdır (genç kadınların aktif nüfusa dahiliyetini engelleyen unsurlar bu araştırma raporunun konularından biri olarak işlenecektir).

Türkiye’deki çalışmaya elverişli nüfusun ne kadarının istihdama katıldığını (çalıştığını) gösteren istihdam oranlarına bakıldığında, genç nüfus ile genel nüfusun birbiriyle benzer seviyede olduğu görülür. Burada dikkate değer bir unsur, genç nüfustaki iş gücüne katılma oranı ile istihdam oranı arasındaki dönüşümün genel nüfusa göre daha düşük olmasıdır. Bir başka deyişle, iş gücüne katılımın istihdama dönüşme oranı gençler için daha düşüktür. Bu göstergeyle bağlantılı olarak genç nüfustaki işsizlik oranı da genel nüfusun üstündedir. Bütün bu gözlemler, hem COVID-19 salgını öncesindeki hem de sonrasındaki veriler açısından geçerlidir.

³⁴ İstatistiklerle Gençlik, TÜİK, 2021, (Son erişim tarihi: 10.11.2022) https://data.tuik.gov.tr/IstatistiklerleGenclik_Eyl2021

³⁵ İstatistiklerle Gençlik, TÜİK, 2021, (Son erişim tarihi: 10.11.2022) https://data.tuik.gov.tr/IstatistiklerleGenclik_Eyl2021

³⁶ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (2021-2023); <https://www.csgeb.gov.tr/media/86876/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plani-2021-2023.pdf> (Son Erişim : 17 Ocak 2023)

³⁷ Füsün Yenilmez, Esin Kılıç, 2018, Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/515153> (Son Erişim: 19 Ocak 2023)

Tablo 8 TÜİK İş Gücü Verileri, 2021 (%) ³⁸

VERİ	YIL	Genel Nüfus (15+)	18-29 Yaş		
			Toplam	Kadın	Erkek
İş Gücüne Katılma Oranı (%)	2018	%53,2	%61,4	%44,0	%78,6
	2019	%53	%61,8	%45,4	%78,3
	2020	%49,3	%56,8	%40,3	%73,1
	2021	%51,4	%60,3	%43,3	%76,8
İstihdam Oranı (%)	2018	%47,4	%50,1	%33,6	%66,5
	2019	%45,7	%47,9	%33,0	%62,7
	2020	%42,8	%44,2	%29,6	%58,4
	2021	%45,2	%48,0	%32,2	%63,5
İşsizlik Oranı (%)	2018	%11	%18,3	%23,7	%15,3
	2019	%13,7	%22,6	%27,3	%19,9
	2020	%13,2	%22,3	%26,4	%20,5
	2021	%12	%20,3	%25,7	%17,4

Bu göstergelere bakarak, Türkiye’deki genç kitleyi iş gücüne katılma noktasında aktif, ancak istihdama erişme aşamasında genel nüfusa göre daha fazla zorluk çeken bir kitle olarak tanımlamak mümkündür. Özellikle genç kadınların erkeklere göre daha fazla zorluk çektiği anlaşılmaktadır. Herhangi bir ekonomideki genç işsizliği sorunu; genel ekonomik şartlar, nüfus yapısı, eğitim sistemi, ücret politikaları ve beceri uyumsuzluğu gibi nedenlerden etkilenebilir. Makro düzeyde, genç işsizliğinin birçok nedeni belirlenebilir. Genel talebin yetersizliği, ekonomik durgunluk ve krizler, demografik yapıda gençlerin oranı, iş gücüne yönelik eğitim politikalarının etkinliği gibi nedenler, çeşitli çalışmalarda makro düzeyde göz önüne alınmıştır³⁹. Gençlere özgü nitelikler ve eğitimi işsizler, gençlerin çalışma eğilimi ve beklentileri, ebeveynlerin eğitim durumu ve engellilik gibi unsurlar ise genç işsizliğinin mikro nedenleri arasındadır⁴⁰.

Geçmişteki araştırmalar arasında bu ve benzeri faktörlerin genç işsizliğine etkilerini sayısallaştırmayı amaçlayan projelere rastlanmaktadır. Örneğin, 2008 ile 2018 arasında

TÜİK tarafından toplanan verileri analiz eden bir çalışma⁴¹, ekonomik büyüme unsurunun genç işsizliğini önlemekteki en önemli faktör olduğu sonucuna varmıştır. Aynı çalışma, yükseköğrenim mezunu sayısının artması ve bununla bağlantılı büyüyen beceri uyumsuzluğu gibi unsurların da genç işsizliğini artıran öncelikli sebepler arasında olduğunu belirlemiştir. TÜİK verisi⁴² incelendiğinde, özellikle 15-24 yaş arası grupta en yüksek orandaki işsizliğin yükseköğrenim görenler kümesinde bulunduğu gözlemlenmektedir. Aynı zamanda, 15 yaş üstü nüfus genelinde de eğitim durumu arttıkça işsizlik oranında önemli bir azalma gözlemlenmemektedir. Genç ve yetişkin işsizliği arasındaki en büyük makasın yükseköğrenim görenlerin işsizliğinde gerçekleştiği göze çarpmaktadır (15+ yaş genel nüfus için %12,4 iken 18-29 yaş grubu için %22,9’dur).

18-29 yaş grubuna bakıldığında, eğitim seviyesi arttıkça kadın işsizliğinin erkek işsizliğinin üzerinde oranlarda seyretmeye başladığı görülür. Okuma yazma bilmeyen kişilerde ise erkek işsizliği kadın işsizlik oranından yüksektir. İlkokul seviyesinden itibaren tüm seviyelerde genç kadınlar genç

³⁸+15 yaş verileri TÜİK Merkezi Dağıtım Sisteminden türetilmiştir (İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/>, Son Erişim: 16 Ocak 2023). 18-29 Yaş Verileri TÜİK’ten “Bilgi Edinme” talebi ile alınmıştır (Detaylı bilgi için: https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Bilgi_Edinme, Son Erişim: 20 Ocak 2023)

³⁹MURAT, S., & ŞAHİN, L. (2011). Gençlerin İstihdamı / İşsizliği Kıymından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum (3), 96.

⁴⁰A.g.e. ve. Semerci, P. & Erdoğan, E. (2019): “Rural NEETs In Turkey: 2009/2019 Overview” (İngilizce); <https://myobservatory.eu/web/National-Reports/NR-TURKEY-09-19.pdf> (Son erişim tarihi: 20.12.2022)

⁴¹Mustafa Adıgüzel, Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi Cilt: 5 Sayı: 8 Yıl: 2021, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1698166> (Son erişim tarihi: 20.12.2022)

⁴²TÜİK, İşgücü İstatistikleri, İşsizlik Oranı 2021, Eğitim Durumuna göre, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/>, (Son erişim tarihi: 20.12.2022)

erkekler göre (hem de genel nüfustaki kadınlara göre) daha yüksek oranda işsizlik yaşamaktadır. İşsizlik oranları açısından en yüksek seviye ise yükseköğrenim derecesi olan genç kadınlarda görülmektedir (%27,4). Bu oran, genel nüfustaki yükseköğrenim görmüş kadınların oranından yüksektir (%16,8'e karşı %27,4). Bu nedenle özellikle genç kadın kümesinin daha çok yaşadığı istihdam sorunlarına işaret etmektedir. Benzer bir durum erkekler için de geçerlidir. Yükseköğrenim

görmüş erkeklerin genel işsizliği yükseköğrenim görmüş genç erkekler göre çok daha düşüktür (genel nüfustaki erkekler için %9,3 işsizlik oranına karşı genç erkeklerde %18,1 işsizlik oranı vardır). Bu veriler özellikle yükseköğrenim görmüş gençlerin Türkiye'de iş bulmakta en zorlanan küme olduğunu gösterirken işsizliğin en yüksek orana ulaştığı grup yükseköğrenim görmüş genç kadınlardır.

Tablo 9 TÜİK 18-29 Yaş İşsizlik Oranları- Eğitim Durumuna Göre, 2021 (%)

Eğitim Durumu	GENEL	KADIN	ERKEK
Okur-Yazar Olmayanlar	%15,7	%13,6	%17,2
Lise Altı Eğitimliler	%17,7	%19,3	%17,2
Lise	%21,8	%27,4	%19,0
Mesleki veya Teknik Lise	%19,0	%27,3	%15,6
Yükseköğrenim	%22,9	%27,4	%18,1

Özellikle 18-29 yaş grubuna bakıldığında mesleki veya teknik lise eğitimi gören gençlerin lise veya yükseköğrenim mezunlarına göre daha düşük işsizlik oranına sahip olduğu görülmektedir (bu fark özellikle genç erkeklerde daha büyüktür). Konu üzerine yapılmış bir çalışmada⁴³, Türkiye'de eğitim durumunun işsizlik oranı üzerindeki etkisinin yaş ve cinsiyetin işsizlik oranı üzerindeki etkisinden çok daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışma bulgularına göre, 2005-2019 döneminde (Türkiye 15 yaş üstü nüfusunda) ortalama olarak en yüksek işsizlik "lise mezunu" olanlarda, en düşük işsizlik ise "okur-yazar olmayanlarda" görülmektedir" (2021 verisine göre güncel olarak en yüksek işsizlik artık yükseköğrenim görmüş olanlardadır). Ancak eğitim durumunun işsizlik ile tam olarak nasıl etkileştiği sorusu doğrudan ve dolaylı çeşitli etkileri göz önüne almayı gerektiren karmaşık bir süreçtir. Konu hakkındaki belirleyici unsurun iş tecrübesi kazandırmaya yönelik eğitim ve yetiştirme uygulamalarının örgün eğitim ya da staj fırsatlarına ne kadar dahil edilebildiğiyle alakalı olabileceği göz önüne alınmalıdır.

Bu doğrultuda Türkiye'deki istihdamın kaynağı olan işletmeleri incelemek faydalı olacaktır. TÜİK verisine göre⁴⁴, Türkiye'deki istihdamın yaklaşık %74'ü "küçük ve orta ölçekli" şeklinde tanımlanabilecek 250'den az çalışana sahip işletmelerden gelmektedir. Sadece 1-9 ile 10-49 arası çalışana sahip işletmeler, toplam istihdamın %57,6'sını sağlamaktadır. Bu tür işletmelerin imkânlarının daha kısıtlı olması nedeniyle, yeni çalışanları eğitmeye ayırabilecekleri kaynaklar sınırlıdır⁴⁵. Bu durum, iş piyasasına yeni giren gençleri ihtiyaç duydukları uygulama yetilerini geliştirme konusunda yavaşlatan veya engelleyen bir unsurdur⁴⁶. Özellikle işbaşı tecrübeye dayalı vasıflar geliştirme fırsatlarına erişimleri böylece azalan gençlerin, benzer vasıflara sahip daha ileri yaşlı çalışanların sahip olduğu uygulama becerilerine erişmesi de zorlaşmakta ve iş piyasasındaki rekabetçilikleri azalmaktadır⁴⁷. Bundan dolayı, ekonomideki dalgalanmalar ve piyasaların yapısal özellikleri nedeniyle krizlerden en çok etkilenen yaş grubu genç nüfustur⁴⁸; durgunluk dönemlerinde işe alımların yavaşlaması veya durması nedeniyle, iş piyasasına yeni katılan genç neslin istihdam

⁴³ EĞİTİM, YAŞ VE CİNSİYETİN İŞSİZLİK ORANI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ, Emek Aslı CİNEL Öz- Ufuk YOLCU, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Nisan/April(2021) - Cilt/Volume:20 - Sayı/ Issue:78 , <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1443522> (Son erişim tarihi: 20.12.2022)

⁴⁴ 18-29 Yaş Verileri TÜİK'ten "Bilgi Edinme" talebi ile alınmıştır (Detaylı bilgi için: https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Bilgi_Edinme , Son Erişim: 20 Ocak 2023)

⁴⁵ Murat, S., & Şahin, L. (2011b). Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik. İstanbul Sosyoloji Konferans Dergisi, 1-48.

⁴⁶ A.g.e.

⁴⁷ Mustafa Adıgüzel, Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi Cilt: 5 Sayı: 8 Yıl: 2021, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1698166> (Son erişim tarihi: 20.12.2022)

⁴⁸ ÇETİNKAYA, E. (2010). Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları. Sakarya Üniversitesi İİBF Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (58), 46.

olanaklarından yararlanma olasılığı düşmektedir. COVID-19 salgını ve yarattığı ekonomik etkiler bu tür olumsuz piyasa hareketlerine bir örnektir.

Bütün bu bulgular, Türkiye’de özellikle yükseköğrenim gören gençlerin işbaşı tecrübelerini ve uygulama kapasitelerini artırma konusunda önemli bir gelişme alanı bulunduğu ve ekonomik büyümenin yükseköğrenim gören gençlerin yetkinlikleriyle uyumlu iş yaratmakta yeterince etkili olmadığı sonuçlarına işaret etmektedir. İşbaşı tecrübesini geliştirmeyi amaçlayan program ve desteklerle ilgili gelişme alanı, ayrıca kırdan kente göç eden kesimin kent merkezlerinde daha yoğunlukla yapabilecekleri tarım dışı işlere etkili şekilde yönelme ihtimallerini de artıracaktır⁴⁹. Benzer şekilde, özellikle yükseköğrenim görmüş gençlerin ürün veya hizmet ihracatı yapacakları serbest çalışma veya girişimcilik fırsatlarına yönlendirilmesi de etkili bir destek biçimini teşkil edebilecektir.

Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (2021-2023) raporuna göre⁵⁰, gençler özelinde mevcut istihdam olanaklarına bakıldığında kayıt dışı ve düzensiz işlerin ağırlığının göz önüne alınması gereklidir. Raporda verilerin şu noktaya işaret ettiği vurgulanmıştır: “Gençler açısından iş gücü piyasasında yaşanan tek zorluk işsizlik ve yeni işler yaratılması gerekliliği değil, aynı zamanda insana yakışır işlerin azlığı ve bu tür işlerde istihdam edilememeleridir”.

ILO’ya göre, COVID-19 krizi, gençlerin normalde iş piyasasında karşılaştıkları hâlihazırdaki zorlukları daha da artırmıştır⁵¹. 2019 ile 2020 arasında, 15-24 yaş arasındakilerin istihdamında, yetişkinlere (ILO tarafından 25 yaş ve üstü olarak tanımlananlar) göre önemli ölçüde daha büyük bir düşüş olduğu belirtilmiştir. Çeşitli hükümetler tarafından salgın kısıtlamalarının uygulandığı bir dönemde iş aramanın önemli güçlükleri bu düşüşün arkasındaki ana neden olarak ifade edilmiştir. İşverenlerin, işyerlerinin kapanması nedeniyle büyük gelir kayıplarıyla karşı karşıya kaldığı vurgulanırken, önemli oranda gencin bu nedenle iş gücünü terk etmek durumunda kaldığı veya hiç giremediği belirtilmiştir. Ayrıca, aile gelirindeki önemli düşüşler ve eğitim kurumlarının

uzaktan eğitime kayması, birçok birey için eğitim ve öğretim arayışını da zorlaştırmıştır. 2020’de NEET olan genç sayısının küresel olarak daha da arttığı vurgulanmıştır. NEET gençlerin oranlarının küresel olarak yaklaşık yüzde iki artmasıyla, krizin tüm dünya çapında gençler üzerinde önemli bir etkisi olduğu ifade edilmiştir.

ILO raporuna göre, COVID-19 krizi, gençler arasındaki NEET oranlarını düşürme sürecindeki 15 yıllık ilerlemeyi yok etmiştir. 2005 ile 2019 arasında, NEET gençlerin küresel payı yüzde 1,3 azalmıştır. Bir yıl içinde, COVID-19 krizi tüm bu kazanımları silmiştir. 2020’de gençler arasında NEET oranı en az 15 yılın en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Bu durum, iş gücü göstergelerinde iyileşmeler olsa dahi gençlerin iş gücü piyasasındaki seçeneklerinin uzun vadede kötüleşebileceği anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle, makroekonomik koşullar iyileşse bile iş gücü piyasasındaki gençlerin gelecekteki durumunun beklenenden daha olumsuz olabileceği düşünülmelidir. Örneğin, COVID-19 dönemindeki şartlar nedeniyle fazla kalifiye oldukları bir pozisyonu kabul etmiş olan gençler, zamanlarını sadece bu girdikleri iş alanında tecrübe kazanarak geçirince, daha sonra genel ekonomik şartlar düzelse dahi düşük maaşlı ve hatta bir ihtimalle kayıt dışılık içeren bir kariyerdan çıkmakta zorlanabilirler.

NEET Olma Durumu

NEET kavramı istihdamda veya eğitimde olmayan gençleri tanımlamak için kullanılmaktadır⁵².

Bir bireyin NEET olmasının pek çok farklı sonucu ve etkisi olabilmektedir. Bu etkiler literatürde aile üzerine etkiler, bireysel etkiler, çevresel etkiler ve politik yaklaşım üzerine etkiler gibi başlıklarda toplanmaktadır⁵³. NEET olmanın aileye en önemli yansıması düşük eğitim ve işsizliğin getirdiği umutsuzluk, gelir yoksulluğu, memnuniyetsizlik ve öfke gibi hallerin aile içi iletişimi olumsuz etkilemesi olarak öne çıkmaktadır. Bireysel etkiler incelendiğinde ise yaşam doyumunun, yaşam kalitesinin, fiziksel ve ruhsal sağlığın olumsuz etkilerinden bahsedilebilir. Bir bireyin NEET olmasının sadece bireysel ve ailesel değil, aynı zamanda çevresel etkileri de olmaktadır. Çevresel

⁴⁹ Eğitim, Yaş Ve Cinsiyetin İşsizlik Oranı Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği, Emek Aslı Cinel Öz- Ufuk Yolcu, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Nisan/April(2021) - Cilt/Volume:20 - Sayı/Issue:78 , <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1443522> (Son Erişim: 17 Ocak 2023)

⁵⁰ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (2021-2023); <https://www.csgeb.gov.tr/media/86876/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-ey-lem-plan-2021-2023.pdf> (Son Erişim : 17 Ocak 2023)

⁵¹ ILO, Global Employment Trends for Youth 2022, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang-en/index.htm (Son Erişim : 17 Ocak 2023)

⁵² NEET kavramı, İngilizce’deki “neither in employment, education, nor training” tabirinin kısaltmasıdır. Türkçe çevirisi genelde “ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede” şeklinde yapılmakta olup çalışma ve eğitim hayatının dışında olan bireyler için kullanılmaktadır. “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar” projesinde sağlanacak hizmet ve desteklerin nihai hedef kitlesi, 18-29 yaş arası NEET genç kadınlar olarak belirlenmiştir.

⁵³ Neden ve Etki Boyutlarıyla “Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEİY)” Olan Gençler, Ak, Y., Polat, K., Toktaş, D., Söylemez, S., 2021, (Son erişim tarihi: 06.12.2022) https://www.researchgate.net/publication/356572153_Neden_ve_Etki_Boyutlariyla_Ne_Egitimde_Ne_Istihdamda_Ne_de_Yetiştirmede_NEİY_Olan_Gencler

etkiler arasında sosyal dışlanma, uyumsuzluk ile yoksullaşma gibi konular sayılabilir. Politik yaklaşım anlamında literatürdeki çalışmalar irdelendiğinde gençlerin siyasi katılımının toplam nüfusa oranla daha az olduğu görülmektedir⁵⁴. Buna göre, gençlerin oy kullanma ve siyasi partiye üye olma oranları giderek azalmaktadır⁵⁵. Oysa toplumda siyasi katılımın azalması, temsiliyeti azaltmakla birlikte toplumların temelini zayıflatabilecek bir etki göstereceğinden, dikkate alınması gereken bir meseledir (Eurofound, 2012: 85). NEET olmak ekonomiler için de sorun teşkil etmektedir (Eurofound, 2015: 4). İstihdam piyasasının dinamik yapısını belirleyen ana unsurlarından birisi olan iş gücü arzı özellikle aktif genç nüfusu yüksek olan ülkeler için fırsatlar sunmaktadır. Diğer yandan atıl, iş bulma umudunu

kaybetmiş, iş deneyimi olmayan, yetkinlik ve mesleki eğitim düzeyi düşük profildeki gençlerin sayıca fazla olması o iş gücü piyasasında katma değeri yüksek işlerin gerçekleşmesini engellemekte ve ücretin yüksek bir alım gücünde olmasını da zora sokmaktadır.

NEET kavramı küresel olarak kullanılsa da bu genç kesimi tanımlayan yaş grubu kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. Araştırma kapsamında, NEET genç kadın hedef kitlesi 18-29 yaş grubu olarak tanımlanmıştır. Türkiye’de 18-29 yaş grubunda NEET olma oranı 2020 yılında %37,4 olarak açıklanmıştır. Bu oran erkeklerde %24,4 iken kadınlarda %50,5 olarak belirtilmiştir⁵⁶. Oranların cinsiyete göre kırılımındaki en dikkat çekici unsur, kadınlar ve erkekler arasındaki yüksek farktır.

Tablo 10 TÜİK 18-29 Yaş NEET Oranları, 2020(%)

TÜİK 18-29 Yaş NEET Oranları⁵⁷	2018	2019	2020
Toplam Nüfus	%32,1	%34,4	%37,4
Kadın	%47,2	%47,8	%50,5
Erkek	%17,2	%21,0	%24,4

OECD ise 15-29 yaş grubunda 2021 yılında Türkiye NEET oranını %28,7 olarak açıklamıştır; bu oran erkeklerde %18,4 iken kadınlarda %39,5’e

yükselmektedir. OECD üye ülkelerinin ortalaması ise erkeklerde %12,8 olarak açıklanırken kadınlarda %16,5 olarak açıklanmıştır⁵⁸.

Tablo 11 NEET Oranları Türkiye – OECD Ortalaması Karşılaştırması⁵⁹, 2021 (%)

Kırılım	15-29 Yaş Grubu		15-19 Yaş Grubu		20-24 Yaş Grubu	
	Türkiye O	OECD Ort.	Türkiye O	OECD Ort.	Türkiye	OECD Ort.
Toplam Nüfus	%28.7	%14.5	%16.5	%8.3	%33.2	%16.8
Kadın	%39.5	%16.5	%20.6	%8.4	%44.0	%18.4
Erkek	%18.4	%12.8	%12.7	%8.5	%22.8	%15.2

Rakamlara göre Türkiye, OECD ülkeleri arasında 15-29 ve 20-24 yaş gruplarında en yüksek NEET oranına sahip ülke olurken 15-19 yaş grubunda sondan üçüncü konumda yer almaktadır. Türkiye diğer OECD ülkeleri arasında en yüksek NEET

oranına sahip olmanın yanı sıra genç erkek ve kadınlar arasında kayda değer şekilde yüksek olan NEET oran farkına da sahiptir. Bu da NEET olmanın önemli belirleyici faktörlerinden birinin cinsiyet olduğunu göstermektedir.

⁵⁵ A.g.e

⁵⁶ TÜİK İşgücü İstatistikleri, 18-29 Yaş özel kırılımındaki NEET verisi TÜİK’ten bilgi talebi ile alınmıştır.

⁵⁷ TÜİK İşgücü İstatistikleri, 18-29 Yaş özel kırılımındaki NEET verisi TÜİK’ten bilgi talebi ile alınmıştır.

⁵⁸ OECD, İstihdam, Eğitim ve Öğrenimde Olmayan Gençler, 2021, (Son erişim tarihi: 10.11.2022) <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>

⁵⁹ OECD, İstihdam, Eğitim ve Öğrenimde Olmayan Gençler, 2021, (Son erişim tarihi: 10.11.2022) <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>

Tablo 12 NEET Oranları Türkiye – Avrupa Birliği Karşılaştırması⁶⁰, 2021 (%)

Avrupa Birliği Ortalaması ve Bazı AB Ülkeleri Karşılaştırması 2021	15-29 Yaş Grubu		15-19 Yaş Grubu		20-24 Yaş Grubu	
	Toplam Nüfus	Kadınlar	Toplam Nüfus	Kadınlar	Toplam Nüfus	Kadınlar
Türkiye	%28,7	%39,5	%16,5	%20,6	%33,2	%44,0
AB Ortalaması	%12,3	%13,3	%6,5	%6,2	%14,1	%14,4
İtalya	%21,9	%23,0	%12,9	%12,4	%25,0	%25,4
Yunanistan	%17,1	%17,7	%4,4	%3,6	%19,5	%20,1
İspanya	%12,4	%11,7	%6,0	%5,3	%14,0	%12,5
Fransa	%12,2	%12,1	%5,7	%4,7	%15,5	%14,6
Belçika	%8,9	%7,9	%3,4	%3,0	%10,5	%8,7
Avusturya	%7,8	%7,9	%6,4	%5,4	%7,9	%8,1
Almanya	%6,9	%7,3	%4,5	%4,3	%7,5	%7,5
Hollanda	%5,1	%5,4	%5,8	%6,0	%3,7	%3,2

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (2021-2023) belgesinde⁶¹ OECD ve Türkiye NEET oranları açısından kıyaslanırken şu ifadeler kullanılmıştır: "Türkiye'nin ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerinin toplam genç nüfusa oranı konusunda en yüksek orana sahip ülkeler arasında yer alması, Türkiye'de sorunun kültürel değerler ve cinsiyete bağlı bir takım sorumluluklardan (askerlik görevi vb.) kaynaklanan farklılıklarla birlikte ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Diğer yandan, Türkiye'nin OECD ortalamasının iki katı kadar NEET'e sahip olması, ülke refahının yükseltilmesi yönünde NEET'lere özel önem atfedilmesini zorunlu kılmaktadır". Rapor aynı zamanda, "okuldan-ışe geçiş süreleri ve eğitim döneminde iş gücü piyasasının içerisinde olma durumu NEET oranlarını etkileyen önemli hususlardır" ifadesini kullanırken, Türkiye'nin "eğitimdeyken istihdamda olan genç oranıyla OECD ülke ortalamasının oldukça altında" yer aldığını belirtmiştir. Bunlara ek olarak, "Türkiye'de eğitimde olmayan gençlerin NEET ve işsiz olarak geçirmesi beklenen sürenin OECD ortalamalarının üzerinde olduğu görülmektedir" denilmiştir.

Türkiye ile Avrupa Birliği'ndeki NEET olma oranları kıyaslandığında AB ortalaması ile Türkiye'deki oranlar arasında önemli farklılaşmalar görülmektedir. Türkiye, özellikle AB'deki İtalya ve Yunanistan gibi Akdeniz ülkelerine görece daha yakın olsa da yine de AB ortalamasının oldukça üstünde kalan NEET oranlarına sahiptir. Dikkat çekici bir başka unsur, sadece kadınlar ekseninde bakıldığında aradaki oransal makasın daha da artmasıdır. Örneğin, 15-29 yaş grubu geneline bakıldığında Türkiye'deki NEET olma oranı toplam nüfusun %28,7'si iken AB ortalamasında %12,3 seviyesindedir. Bu yaklaşık 2:1 oranında bir rasyoya işaret etmektedir. Aynı karşılaştırma sadece kadınlar için yapıldığında Türkiye'deki %39,5 oranına karşılık AB ortalamasında %13,3 oranı elde edilmektedir. Bu yüzdeler, yaklaşık 3:1 rasyosu ile daha büyük bir ayrışma göstermektedir. Diğer yaş grupları için de benzer bir durum gözlemlenmiştir. Hem OECD hem AB verileriyle kıyaslandığında Türkiye'de en fazla genç kadınlar nezdinde ayrışma olduğu görülmektedir.

⁶⁰ EUROSTAT, İstihdam, Eğitim ve Öğrenimde Olmayan Gençler, 2021, (Son erişim tarihi: 19.12.2022) https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/edat_lfse_23

⁶¹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (2021-2023); <https://www.csgb.gov.tr/media/86876/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plani-2021-2023.pdf> (Son Erişim : 17 Ocak 2023)

İş Gücüne Erişimde Genç Kadınların Durumu

İş gücü göstergeleri incelendiğinde, özellikle gençler ve kadınlar kümelerinde iş gücüne katılma oranlarının nüfus geneline göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İş gücüne katılma oranında gençler ile genel nüfus arasındaki en yüksek fark genç kadınlar kümesinde görülmektedir. Bu gözlem, 18-

29 yaş arası genç kadınların aktif çalışma hayatında genel kadın nüfusuna göre daha yüksek oranda bulunduğunu göstermektedir (iş gücüne katılma oranının aktif tüm nüfusu kapsadığı ve dolayısıyla iş arayan ancak bulamayanları da dahil ettiği göz önüne alınmalıdır).

Tablo 13 TÜİK İş Gücü Göstergeleri⁶² - İş Gücüne Katılma Oranı, (%)

İş Gücüne Katılma Oranı	Toplam		Kadın		Erkek	
	Genel Nüfus	18-29 Yaş	Genel Nüfus	18-29 Yaş	Genel Nüfus	18-29 Yaş
2018	%53,2	%61,4	%34,2	%44,0	%72,7	%78,6
2019	%53	%61,8	%34,4	%45,4	%72	%78,3
2020	%49,3	%56,8	%30,9	%40,3	%68,2	%73,1
2021	%51,4	%60,3	%32,8	%43,3	%70,3	%76,8

İstihdam oranlarına bakıldığında erkeklerin kadınlara kıyasla oldukça yüksek oranda istihdam oranına eriştiği görülür (15 yaş üzeri genel nüfusta 2021 yılı itibarıyla %62,8 erkek istihdam oranına karşın %28 kadın istihdam oranı vardır). Genç

erkek kümesi ise, genç kadınlar kümesinin yaklaşık iki katı oranda istihdam oranına sahiptir (2021’de %63,5’e karşın %32,2). Bu karşılaştırmalı oranın da son yıllar genelinde büyük ölçüde sabit kaldığı görülmektedir.

Tablo 14 TÜİK İş Gücü Göstergeleri⁶³ - İstihdam Oranı, (%)

İstihdam Oranı	Toplam		Kadın		Erkek	
	Genel Nüfus	18-29 Yaş	Genel Nüfus	18-29 Yaş	Genel Nüfus	18-29 Yaş
2018	%47,4	%50,1	%29,4	%33,6	%65,7	%66,5
2019	%45,7	%47,9	%28,7	%33,0	%63,1	%62,7
2020	%42,8	%44,2	%26,3	%29,6	%59,8	%58,4
2021	%45,2	%48,0	%28	%32,2	%62,8	%63,5

İş gücüne katılım oranlarında genel nüfus ile genç nüfus arasında görülen farkların, istihdam oranına bakıldığında kapandığı ve yüzde oranların her iki kitle için de birbirlerine oldukça yakın olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, genç kitlenin iş gücüne katılım aşamasından istihdama erişim noktasına geçerken daha fazla zorluk yaşadığına işaret etmektedir.

İşsizlik oranı açısından incelendiğinde bu oranın

en yüksek olduğu kümenin genç kadınlar (18-29 yaş) olduğu görülmektedir (2021’de %25,7). Genç kadınların işsizlik oranı, genç erkekler dahil diğer tüm kümelerin oldukça üstündedir. Özellikle 15 yaş üstü genel nüfus ile genç nüfus, işsizlik oranı açısından birbirinden en büyük oransal farklılaşmayı kadınlar için göstermektedir (2021’de tüm 15 yaş üstü kadın nüfusu için işsizlik oranı %14,7 iken sadece 18-29 yaş arası genç kadınlar için %25,7 olmuştur). Dolayısıyla genç

⁶² TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sisteminden türetilmiştir, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/> (Son Erişim Tarihi: 17 Ocak 2023)

⁶³ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sisteminden türetilmiştir, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/> (Son Erişim Tarihi: 17 Ocak 2023)

kadınlar kümesinin iş fırsatlarına erişim açısından nüfusun diğer alt kümelerinde bulunmayan bazı

engellerle karşılaştığı bu oranlar ışığında göz önüne alınmalıdır.

Tablo 15 TÜİK İş Gücü Göstergeleri⁶⁴- İşsizlik Oranı, (%)

İşsizlik Oranı	Toplam		Kadın		Erkek	
	Genel Nüfus	18-29 Yaş	Genel Nüfus	18-29 Yaş	Genel Nüfus	18-29 Yaş
2018	%11	%18,3	%13,9	%23,7	%9,5	%15,3
2019	%13,7	%22,6	%16,5	%27,3	%12,4	%19,9
2020	%13,2	%22,3	%15	%26,4	%12,3	%20,5
2021	%12	%20,3	%14,7	%25,7	%10,7	%17,4

Genç kadınlarla ilgili istihdam trendleri küresel olarak ülkelerin gelir durumuyla ilişkili farklar göstermektedir. ILO'nun 2022 yılı için gençlerin istihdam trendlerini incelediği rapora göre⁶⁵, üst-orta gelirli ülkelerdeki genç kadınların NEET olma olasılığı, yüksek gelirli ülkelerdeki akranlarına göre iki kattan fazladır (kullanılan sınıflamaya göre

Türkiye üst-orta gelir düzeyinde bir ülke olarak sınıflanmaktadır). Daha düşük gelir kümesindeki ülkelere bakıldığında ise yüksek gelirli ülkeler ve düşük-orta gelirli ülkelerdeki genç kadınlar için oran 3:1 ile daha da yüksektir. Aynı rapora göre, küresel olarak genç kadınların NEET olma ihtimali erkeklere göre iki kat daha yüksektir⁶⁶.

Tablo 16 TÜİK Hanehalkı Fertlerinin Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri- Eğitim Durumuna Göre⁶⁷, 2021

Tablodaki tutarlar Türk Lirası cinsinden verilmiştir	Genel	Kadın	Erkek
Toplam	47.886	40.116	50.678
Okur - yazar olmayan	19.835	17.020	23.642
Bir okul bitirmeyen	25.911	19.211	29.373
Lise altı eğitilmiş	35.344	23.672	38.058
Lise ve dengi okul	47.326	33.359	50.988
Yükseköğrenim	68.229	56.814	75.360

TÜİK'in açıkladığı ortalama yıllık iş geliri tutarlarına bakıldığında erkekler ve kadınlar arasındaki fark dikkat çekicidir. Oluşan farklar eğitim seviyesinden bağımsız seyretmekte olup tüm eğitim seviyesi kademeleri için erkeklerin yıllık ortalama iş gelirlerine bakıldığında bu tutarların kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Kadınların, aynı işi yapan erkeklere göre daha düşük ücret elde ettikleri işlerde istihdam fırsatı bulduğu çeşitli araştırmalara konu olmuştur⁶⁸. Buna ek olarak, kadın ve erkekler arasındaki mesleki bir ayrışma olduğunu gösteren çalışmalar

da bulunmaktadır⁶⁹. Bu çalışmalara göre, daha az ücret kazandıran işler, çeşitli nedenlerle kadınların eriştikleri işler arasında erkeklerin buldukları işlere kıyasla daha yüksek oranda bulunmaktadır. Kadın ve erkeklerin farklı işlerde yoğunlaşmasına sebep olan bu nedenler, yaş grubu, kayıtlılık durumu ve çalışılan sektör gibi değişkenlerden de etkilenmektedir.

Çeşitli nicel araştırma ve analiz çalışmaları da kadın ve erkekler arasında istihdam hususunda bazı eşitsizlikler olduğunu tespit etmiştir. ILO, 2018

⁶⁴ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sisteminden türetilmiştir, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/> (Son Erişim Tarihi: 17 Ocak 2023)

⁶⁵ ILO, Global Employment Trends for Youth 2022, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang-en/index.htm (Son Erişim : 17 Ocak 2023)

⁶⁶ Bu veri ilgili raporda 2020 yılı için verilmiştir.

⁶⁷ TÜİK, Hanehalkı fertlerinin eğitim durumlarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2021-45581> (Son Erişim: 21 Aralık 2022)

⁶⁸ Mustafa Şen, Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği Ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi Yıl: 18 Sayı: 41 Tarih: Temmuz-Aralık 2018 ISSN: 2148-9424, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/594226> (Son Erişim: 16 Ocak 2023) ve Bekirhan Halaçlı ve Hacer Simay Karaalp-Orhan (2022). Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: işveren yönlü bir analiz. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (61), 65-90. DOI: 10.18070/erciyesiibd.973090.

⁶⁹ Halaçlı, B. & Karaalp- Orhan, H. S. (2022). Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: işveren yönlü bir analiz. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (61), 65-90. DOI: 10.18070/erciyesiibd.973090. (Son Erişim: 21 Aralık 2022)

yılında TÜİK'in Hane Halkı İş Gücü Anketi, Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi, Kazanç Yapısı Anketi gibi çalışmalarını kullanarak "Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü" başlıklı bir rapor hazırlamıştır. Bu çalışmaya göre 2018 yılında cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6 olarak tespit edilmiştir. Çalışma bulgularına göre, ücret farkı, yaşa göre artış göstermektedir. Çalışma yaşamının başlarında düşük seyredirken (%3,8) 40'lı yaşlarda dikkat çekici düzeyde artmakta (%25,9) ve bu oran izleyen yaşlarda kadınların aleyhine bu yüksek düzeyini korumaktadır. İlgili fark, ilkokul ve altı eğitim düzeyine sahip ücretli çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı en yüksek düzeyde (%38,6) iken, yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlarda (%15,8) en düşük düzeydedir. İşin kayıt dışı olup olmamasının da cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinde etkili olduğu görülmüştür. Kayıtlı çalışanlarda (%11,5) cinsiyete dayalı ücret farkı, kayıt dışı çalışanlara (%24,2) kıyasla çok daha düşük düzeydedir. Çocuk sahipliğinin kadın ve erkekleri farklı etkilediğine dair bulgular da vardır. Örneğin annelerin ücret düzeyi babalar ile kıyaslandığında ücret farkı, annelerin aleyhine %19 düzeyindedir.

2021 tarihli bir makale⁷⁰, 2018 yılı İŞKUR açık iş ilanları veri setini kullanarak kadın ve erkekler için ücret analizi yürütmüştür. Bu analiz sonucunda Türkiye'de erkeklere kadınlardan daha yüksek ücret ödendiği tespit edilmiştir. Mesleklere göre kadın ve erkek ücret ortalamalarına bakıldığında kadınların meslek ücret ortalamalarının 1.603 TL- 3.000 TL arasında yoğunlaşırken erkeklerin ücret ortalamalarının 2.100 TL - 4.500 TL arasında yoğunlaştığı bulunmuştur. Çalışmaya göre, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği en fazla tarım sektöründe ve sırasıyla hizmet, sanayi, inşaat sektörlerinde gözlenmiştir. Dikkate değer bir husus şudur ki, bu genel çıkarım, eğitim seviyesinden bağımsız olarak geçerli bulunmuştur. Bir başka deyişle, eğitim düzeyi arttıkça alınan ücret düzeyi hem kadınlar için hem erkekler için artsa da tüm eğitim kademelerinde kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldığı tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği "ataerkil bakış açısının bir yansıması olarak" değerlendirilmiş, ev eksenli işlerin kadının birincil

sorumluluğu olarak görülmesinin kadınları iş ve iş dışı yaşamları açısından zaman yoksulluğu olarak değerlendirilebilecek bir duruma ittiği sonucuna varılmıştır. İki farklı kategorideki sorumluluğu birlikte idare etmenin yarattığı sınırlılıklar nedeniyle, "kadınlar kimi zaman kendi tercihlerinden kaynaklı kimi zaman da işverenlerin yapmış olduğu ayrımcılığa" tabi olmuş ve "düşük statülü, güvencesiz, kariyersiz, nispeten daha pasif ve geri planda olan düşük ücretli" mesleklerde daha yoğunlukla bulunur hale gelmişlerdir. ILO'nun bir araştırmasına göre⁷¹, Türkiye'de eğitim ya da istihdam dışında kalan gençlerin bu durumdan çıkma olasılıkları erkeklerde %50,6, kadınlarda ise %23,5'tir.

İNGEV'in 2020 İnsani Gelişme Monitörü⁷², kadınların iş yaşamına katılımında neden erkeklerin gerisinde kaldığına dair önemli bulgular sunmaktadır. Araştırma ile nüfusun sadece %29'unun toplumda kadın ve erkeğin eşit fırsatlara sahip olduğunu düşündüğü saptanmıştır. Ayrıca nüfusun %72'si kadınların sosyal hayatta erkeklere göre daha fazla zorluk yaşadığını düşünmektedir. Yine, Türkiye'deki insanların çoğunluğunun kadınların iş gücüne katılımının ekonomi üzerinde olumlu bir etkisi olduğu konusunda hemfikir olsa da nüfusun %24'ünün kadınların birincil sorumluluğunun ev işleriyle ilgili olduğuna inandığını göstermektedir. Bu oranlar toplumun önemli bir bölümünün kadın ve erkeğe farklı normlar uygulanmasından yana olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, nüfusun %28'i, işsizliğin yaygınlaştığı durumlarda erkeklerin istihdamının kadınlarınkinden daha öncelikli olması gerektiğini düşünmektedir.

Çeşitli araştırmalar; çocuk, hasta, yaşlı bakımı görevleri ve hamilelik dönemlerinin kadınların iş gücü piyasasından geçici veya süresiz olarak uzaklaşmasına ve işveren tarafından tercih edilmemesine neden olduğuna işaret etmiştir⁷³. Ataerkil toplumsal yapı, kadınların iş gücüne katılımının önündeki kritik engellerden biri olarak öne çıkmaktadır. Araştırma, nüfusun %20'sinin kadınların kocasının izni olmadan çalışmaması gerektiğine inandığını ortaya koymuştur. Sonuç olarak, Türkiye'de erkek nüfusun yaklaşık üçte

⁷⁰ Halaçlı, B. & Karaalp- Orhan, H. S. (2022). Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: işveren yönlü bir analiz. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (61), 65-90. DOI: 10.18070/erciyesiiid.973090. (Son Erişim: 21 Aralık 2022)

⁷¹ ILO Türkiye, 2021, "Beyond unemployment: The impact of the pandemic on hours worked in Turkey" (İngilizce), https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_766572/lang-en/index.htm (Son Erişim: 23 Aralık 2022)

⁷² Araştırma, Türkiye genelinde 26 ilden 1500 kişilik bir örneklemle yürütülmüştür ve Türkiye nüfusunu istatistiksel olarak temsil etmektedir.

⁷³ Toksöz, Gülay; "Women's Employment Situation in Turkey". International Labour Office, 2007, s.15-42.

biri, kadının asli görevinin ev işlerini yapmak olduğunu ve kocasının izni olmadan çalışmaması gerektiğini düşünmektedir. Bu da kadınların iş gücü piyasasında özel politika gerektiren bir grup olarak kabul edilmesi gerektiğine işaret eden bir veri teşkil etmektedir.

İstihdamda cinsiyet eşitliğinin olmaması kadınların iş gücüne katılımını zorlaştırmaktadır. Toplumun ön yargılarına ek olarak, kadınların eğitime ve insana yakışır çalışma koşullarına (aşırı uzun çalışma saatleri olması, yeterli doğum süresinin uygulanmaması, iş yerlerinde kreş bulunmaması vb.) erişimdeki sorunlarının tümü, kadınların toplumsal yaşamını etkilemekte ve dahası iş gücünden dışlanmasına neden olmaktadır.

Ücret seviyelerindeki farkların bir benzeri, iş dışı zaman kullanımında da görülmektedir. Kadın ve erkeklerin iş dışı zaman kullanımını değerlendiren bir araştırma çalışması⁷⁴, kadınların evde kahvaltı hazırlama ve yemek pişirme gibi işleri %63,3 oranında tek başına yapmakta olduğunu tespit ederken aynı işleri tek başlarına yapan erkeklerin %5,8 oranında olduğunu belirtmiştir (%19,2 oranında ise kadın ve erkek birlikte yapmaktadır). Çalışma sonucuna göre, ev temizliğini kadınlar (%56,7) erkeklere (%5) göre daha yüksek oranda kendileri yapmaktadır. Çamaşır yıkama işini kadınların (%82,5) erkeklere (%3,3) göre daha yüksek oranda yaptıkları saptanmıştır. Evde iş paylaşımına yönelik diğer sınıflamadan biri olan tamirat bakım işlerine ise erkeklerin (%60,0) kadınlara (%9,2) göre daha yüksek oranda zaman ayırdıkları bulunmuştur.

NEET Genç Kadınları Etkileyen Makro-Trendler

COVID-19 Salgını

Tüm dünyayı ve Türkiye'yi etkileyen COVID-19 salgını, kadınların istihdamla ilişkisini olumsuz etkileyen unsurlardan biri olmuştur. ILO'nun 2022 yılı için yayınlanan ve dünyadaki istihdam

trendlerini inceleyen bir raporunda⁷⁵, ekonomik büyüme tahminlerine dayanarak, 2022'de küresel olarak çalışılan toplam saatlerin salgın öncesi seviyelerin %2 altında kalacağı ve bunun da (bir çalışma haftasının 48 saat sürdüğü varsayılarak hesaplanırsa) 52 milyon tam zamanlı eşdeğer istihdam açığına eşit olacağı belirtilmiştir. Raporda bu verilere göre, salgın öncesi istihdam seviyesine dönüşün dünyanın büyük bir kısmı için ulaşılması zor bir hedef olduğu ifade edilmiştir. Aynı raporda değinilen bir başka bulgu ise salgının kadın istihdamı ve genç istihdamı üzerinde orantısız bir şekilde olumsuz etkisi olmasıdır. Küresel olarak, bu dönemde istihdamdaki kadın oranının erkeklere göre daha büyük bir göreceli düşüş sergilediği belirtilmiştir.

TÜİK verilerine göre 2019 yılının Kasım dönemi için %18,4 olan atıl iş gücü oranı⁷⁶, Türkiye'de pandeminin resmen ilan edildiği 2020 yılının Mart ayında %23,3 olarak gerçekleşmiş, 2020'nin Mayıs ayına gelindiğinde bu oran %29,3'e tırmanmıştır. Bu oran 2022 genelinde ise salgın öncesindeki 2019 seviyelerine oldukça yaklaşmış ancak henüz tam olarak o seviyeye inmemiştir (Kasım 2022 itibarıyla %20,8 seviyesindedir). Aynı verilere kadın ve erkek kırılımlarında bakıldığında, kadınlar arasındaki atıl iş gücü oranının tüm dönemler için erkeklerdeki seviyenin üzerinde seyrettiği görülmüştür. Çeşitli nedenlerle kadın emeğinin piyasa şoklarından genel olarak daha çok etkileneceği düşünülmektedir. Bunlar arasında, "kadın emeğinin çalışma hayatında ikincil bir iş gücü" kaynağı olarak algılanması, "kadın emeğinin daha çok güvencesiz, niteliği düşük işlerde istihdam alanı bulması ve toplumsal rolleri gereği emek piyasasına gereği gibi katılamamaları" bulunmaktadır⁷⁷. Bunlarla bağlantılı olarak, piyasalarda geniş çaplı bir şok etkisi yaratan pandemi döneminde de kadın istihdamının daha kırılgan hale geldiği çıkarımını yapmak mümkündür⁷⁸.

⁷⁴ Hülya Eker, Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İş Dışı Zaman Kullanımı: Kamuda Çalışanlar Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme, 2018, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Yıl:8, Cilt: 8, Sayı 15 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/518303> (Son Erişim Tarihi: 22 Aralık 2022)

⁷⁵ World Employment and Social Outlook: Trends 2022. (İngilizce) Geneva: International Labour Office, 2022.

⁷⁶ Atıl iş gücü oranı; zamana bağlı eksik istihdam, potansiyel iş gücü ve işsizlerden oluşan orandır. Zamana bağlı eksik istihdam, istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu durumda daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir. Potansiyel iş gücü ise ne istihdamda ne de işsiz olan çalışma çağındaki kişiler arasından iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişileri kapsar.

⁷⁷ COVID-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu. Disk Araştırma, <https://arastirma.disk.org.tr/?p=5034>

⁷⁸ A.g.e.

Tablo 17 TÜİK Türkiye’de 15 Yaş Üstü Atıl İş Gücü Oranları- Mevsim Etkisinden Arındırılmış (%)

Dönem	Toplam	Kadın	Erkek
2019 Kasım (COVID-19 pandemi ilanı öncesi)	%18,4	%24,3	%15,3
2020 Mart (Pandemi ilanı)	%23,3	%28,9	%20,5
2020 Mayıs	%29,3	%34,2	%26,8
2020 Kasım	%26,5	%34,0	%22,6
2021 Ocak	%29,1	%36,0	%25,3
2021 Ağustos	%21,7	%28,9	%17,8
2022 Ağustos	%19,8	%26,5	%16,1
2022 Kasım	%20,8	%27,5	%17

ILO’nun bir araştırmasına göre⁷⁹, pandemi döneminde kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla oranda iş kaybı yaşamış ve pandemi dönemi boyunca ücretsiz izinle ilgili düzenlemeler işverenler tarafından daha çok kadınlar için kullanılmıştır. Rapor bulguları, kadınların istihdamda daha fazla kayıp yaşaması ile kadın istihdamının pandemiden daha fazla zarar gören konaklama ve bakım sektörlerinde yoğunlaşması gözlemi arasında bağlantı kurmuştur.

Teknolojik Dönüşüm

Genç kadınların iş gücüne katılımını veya faal şekilde yer almalarını etkileyen bir başka makro trend de gelişmekte olan teknolojik dönüşüm sürecidir. Bu süreç başlıca dijital ve otomasyon teknolojilerinin gelişimiyle şekillenmektedir. Konu üzerine yapılan araştırmalarda, dijital dönüşümle ortaya çıkan veya dönüşmekte olan meslekler açısından değerlendirildiğinde, yeni teknolojilerin yarattığı işlerde erkeklerin yoğun olarak istihdam edildiği gözlemlenmektedir⁸⁰. İstatistikler, AB düzeyinde hem mesleki eğitimde hem de yükseköğretimde yeni teknolojilerle ilgili

alanları tercih eden kadınların oranının düşük olduğunu göstermektedir. Bu durumun en önemli nedeni ise geleneksel cinsiyet rolleri ve kalıp yargıları olarak görülmektedir⁸¹. Bu nedenle, kadınlar daha düşük ücretli işlerde çalışmakta, genellikle daha düşük sigortalı olmakta ve kadın işi olarak kabul edilen rollerde çalışmaktadır. Öngörüler ve gelecek senaryoları, bilgi iletişim teknolojileri sektöründeki ve bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik ile alakalı iş kollarındaki gelişmelerin, iş gücü piyasasında daha yüksek bilgi ve becerilere sahip uzmanlar gerektireceğini göstermektedir. İş gücü piyasasında STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics=Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) ve BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) uzmanlarına yönelik artan talep, bu sektörlerin ihtiyaç duyduğu uzmanlar olarak kadınların istihdamının desteklenmesiyle sağlanabilir⁸². Örnek olarak, AB’deki bilgi iletişim teknolojisi uzmanlarının çoğu erkektir. Bu alandaki istihdamda erkeklerin payı 2020’de %81,5 olurken kadınların payı ise bunun çok daha altında gerçekleşerek %18,5 olmuştur⁸³.

Tablo 18 TÜİK Eğitim Durumu Verisi- Cinsiyet Kırılımında, 2021 (%)⁸⁴

2021 (%)	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim, ortaokul veya dengi okul	Lise veya dengi okul	Yüksek-öğrenim
Toplam	%2,5	%9,9	%22,2	%24,6	%22,1	%17,4
Erkek	%0,8	%8,5	%19,2	%27,1	%25	%18,3
Kadın	%4,2	%11,3	%25,2	%22,2	%19,3	%16,5

⁷⁹ ILO Türkiye, 2021, "Beyond unemployment: The impact of the pandemic on hours worked in Turkey" (İngilizce), https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_766572/lang-en/index.htm (Son Erişim: 23 Aralık 2022)

⁸⁰ Oktay Yılmaz, B., & Unlu, A. D. (2022). Digital transformation and the future of work and women: the case of the European Union. Journal of Social Policy Conferences, 82, 337-356. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1073130> <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2251667>

⁸¹ Oktay Yılmaz, B., & Unlu, A. D. (2022). Digital transformation and the future of work and women: the case of the European Union. Journal of Social Policy Conferences, 82, 337-356. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1073130> <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2251667>

⁸² a.g.e.

⁸³ EUROSTAT, 2021, "ICT specialists' workforce growing in 2020" (İngilizce) <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210716-1> (Son Erişim Tarihi: 10.12.2022)

⁸⁴ TÜİK, Nüfus ve Konut Sayımı, 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-ve-Konut-Sayimi-2021-45866> (Son Erişim: 16 Ocak 2023)

Türkiye’ye bakıldığında da benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Türkiye’de yazılım sektöründe faaliyet gösteren yazılımcıların %88,2’si erkek, %11,8’i ise kadınlardan oluşmaktadır⁸⁵. 2020 yılında Türkiye’de kadın araştırma ve geliştirme personeli oranı, toplamın %31,9’u kadardır⁸⁶. Gelecekte iş yerindeki verimlilik ve etkinliğin, teknolojiyi iyi kullanarak yüksek katma değer yaratacak yetilere sahip profesyoneller tarafından sağlanacağı fikrinden yola çıkılırsa bu tür yetilerin gelişiminde cinsiyete göre oluşacak bir ayrımın kadınların iş gücündeki rolünü sınırlama sonucunu doğuracağı öngörülebilir. Özellikle dijital dönüşüme erişim için kapasite artırımı konusunda cinsiyet eşitliğinin sağlanamadığını gösterir bulgular, kadınların istihdam ve girişimcilik fırsatlarına erişim açısından dezavantajlı bir durumda yer aldığını göstermektedir. TÜİK’in eğitim verisine bakıldığında kadınların eğitime erişiminin erkeklerden düşük olduğu görülmektedir. İlkokul veya daha düşük seviyelerde eğitimi olanların oranı erkeklerde %28,5 iken kadınlarda bu oran %40,7 seviyesine çıkmaktadır. Dijital dönüşümle alakalı olarak kadınların eğitimde daha düşük oranda yer alması ve bundan dolayı teknolojik hizmet ve ürünlere erişimlerinin daha düşük olması ihtimalleri göz önüne alınmalıdır.

Yeşil Dönüşüm

İklim değişikliği ile ilgili gelişmelerin de kadınların istihdama erişimini olumsuz etkileyebileceği öngörülmektedir. TÜİK verilerine göre⁸⁷, Türkiye’de tarım sektöründe istihdam edilen kişilerin %41’ini kadınlar oluşturmaktadır. Doğal afetlerin olası artışı sonucu hem tarım sektöründeki maliyet yapılarının hem üretim potansiyelinin etkilenmesi muhtemeldir. Böyle bir olasılık, özellikle kırsal kesimde yaşayan ve tarım sektöründe faaliyet gösteren kadınların gıda ve gelir kaynaklarını olumsuz etkileyecektir. Dünya Bankasının yayınlamış olduğu bir rapora göre⁸⁸, Türkiye’deki yoksul haneler yapısal olarak iklim şoklarına karşı daha savunmasız, doğal afetlerin doğrudan

ve dolaylı sonuçlarına dayanma ve bunlardan kurtulma konusunda daha az donanımlıdır. Bu raporda, uluslararası yoksulluk sınırının altında yaşayan hanelerin geçim kaynakları için tarıma daha fazla bağımlı olduğu da belirtilmektedir. Paylaşılan verilere göre, bu hanelerin tipik gelirlerinin %10’a yakını tarımdan elde edilmektedir ve bu yüzdenin orta sınıftaki oranın yaklaşık üç katı kadar olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, bu tür hanelerde beşeri sermayenin daha düşük olduğu ve bu nedenle gelirlerini çeşitlendirme ve büyük şoklara daha az duyarlı sektörlerle transfer yapma kapasitelerinin az olduğu da belirtilmektedir. Bu raporda ayrıca Türkiye’deki tüm işçilerin yaklaşık %18’inin (neredeyse beşte birinin), eğer önlem alınmazsa işini kaybetmeye yakın olabileceği ifade edilmiştir. Bunun en çok imalat sektöründe olabileceğinin belirtildiği raporda yine de etkilerin tüm sektörlerde görülebileceğinin altı çizilmiştir. Bu tür tartışmalar “yeşil ekonomi” ve “yeşil işler” olarak tanımlanan kavramların ortaya çıkmasını da beraberinde getirmiştir. Genel bir tanıma göre, “yeşil işler”, çevresel kalitenin artırılmasına ya da korunmasına doğrudan katkı sağlayan, iyi ücretli ve kariyer yolu olan işler olarak tanımlanmaktadır⁸⁹. ILO yeşil işleri, “ister imalat ve inşaat gibi geleneksel sektörlerde, ister yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği gibi yeni, gelişmekte olan yeşil sektörlerde olsun, çevrenin korunmasına veya eski haline getirilmesine katkıda bulunan insana yakışır işler” şeklinde tanımlamaktadır⁹⁰. Yeşil işlere örnek olarak, çevre düzenleme, güneş ve rüzgâr enerjisi, yalıtım, çevreye duyarlı inşaat, organik tarım, geri dönüşüm endüstrileri, yeni malzemelerin geliştirilmesi ve üretimi, kamu ulaşımı, her türlü çevresel hizmetler (AR-GE, danışmanlık, eğitim, izleme ve yönetim) ve atık yönetimi gibi işler verilebilir. Çeşitli araştırmalar, “özellikle düşük karbonlu inşaat ve imalat gibi büyüyen yeşil sektörlerde kadın istihdam olasılığının düşük olduğunu ve kadınların, cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık nedeniyle, gelecekte de bu sektörlerden dışlanabileceklerine” işaret etmiştir⁹¹. Yeşil

⁸⁵ Aydınbas, Gokcen. (2022). ENDÜSTRİ 4.0 İLE DİJİTALLEŞME ÇAĞINDA KADININ İŞ GÜCÜNE KATILIMI: TÜRKİYE ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME, www.researchgate.net/publication/3527364339288_ENDUSTRI_4_0_ILA_DIJITALLESM_CAGINDA_KADININ_ISGUCUNE_KATILIMI_TURKIYE_UZERINE_BIR_DEGERLENDIRME (Son Erişim: 10 Aralık 2022)

⁸⁶ a.g.e.

⁸⁷ TÜİK, İstihdam, İşsizlik ve Ücret <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucet-108&dil=1> (Son Erişim: 10 Aralık 2022)

⁸⁸ Dünya Bankası, Türkiye Ülke İklimi Gelişme Raporu (“CCDR”) (İngilizce), 2021, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37521>

⁸⁹ Gormus, A. (2019). Yeşil ekonominin istihdam üzerindeki yansımaları ve yeşil işler: Cinsiyet temelli bir modelleme ile İngiliz iş gücü anketinden bulgular. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 76, 29-66. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0001> (Son Erişim: 10 Aralık 2022) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/757143>

⁹⁰ ILO, What is a green job? (İngilizce), 2016, https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang-en/index.htm (Son Erişim: 10 Aralık 2022)

⁹¹ Gormus, A. (2019). Yeşil ekonominin istihdam üzerindeki yansımaları ve yeşil işler: Cinsiyet temelli bir modelleme ile İngiliz iş gücü anketinden bulgular. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 76, 29-66. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0001> (Son Erişim: 10 Aralık 2022) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/757143>

ekonominin önde gelen parçaları kabul edilen bazı iş kolları sunulan iş imkânlarının mevcut cinsiyet dağılımlarına bakıldığında kadınların dezavantajlı konumda görüldüğü alanlardır. Örneğin, “İngiltere’deki enerji sektöründe kadınların teknik personelin %6’sından ve üst düzey yöneticilerin %1’inden daha azını oluşturdukları”⁹² görülmektedir. Ayrıca, “kadınlar küresel inşaat işlerinin %9’undan daha azında çalışmaktadırlar ve yaptıkları işler daha çok idari ve sekreterlik işleri” iken “yeşil işlerin yaklaşık %75’inin yenilenebilir enerji ve yeşil bina inşasıyla ilgili olması beklenmektedir”⁹³. Dünya Bankası tarafından yayınlanan raporda⁹⁴, metal sanayi, kömür bazlı enerji üreticileri, elektronik ve metal ürünler üreticilerinin yanı sıra tekstil ve finans sektörleri de yeşil ekonomiye geçiş ile 2030’a kadar net istihdam kaybı yaşayacak sektörler arasında gösterilmiştir. Yeşil işlere geçiş için gerekli desteklerin, kadınların bu sektörlerdeki daha düşük istihdamını dikkate almadan ilerlemesi halinde, kadınları bu yeşil geçişten dışlama riskleri oluşacağı ve cinsiyetler arası ücret farkının artabileceği belirtilmiştir. Bu destek yatırımları yürütülürken eğitim ve finansman desteklerine erişim için kadın ve erkeklere eşit fırsat sağlanmasının önemi vurgulanmıştır. Özellikle Türkiye’de kadınların eğitime katılımının erkeklerle göre düşük olması ek bir risk teşkil etmektedir. Yeşil dönüşümün yaratacağı değişimin etkisi, kadınların geleceğin mesleklerine yönelik olarak desteklenmesini de içeren bütüncül adil geçiş politikalarının uygulanmasına bağlı olacaktır.

Dünya Bankası tarafından Türkiye için yayınlanan raporda⁹⁵ yeşil işlere geçişin, emek yoğun mesleklerde yeni fırsatlar yaratma potansiyeline sahip olduğu belirtilirken, Türkiye’deki kayıt dışı ve/veya düşük vasıflı çalışanlarının tamamının bu geçişe uyum sağlayamamasının muhtemel olduğu belirtilmiştir. Tarım sektöründeki, işlerin %86’sının kayıt dışı olduğunu ifade eden rapor, kadınların kayıt dışı istihdam edilme olasılığının erkeklerden

daha fazla olduğunu vurgulamıştır (% 42’ye karşı %31). Kayıt dışı çalışanların %80’i (veya yaklaşık 7,7 milyon kişi), orta öğretimden daha az eğitim almış vasıfsız işçilerdir. Kayıt dışı olmalarının ve resmi bir sosyal kayıt, eğitim veya iş arama sisteminin içinde olmamalarının bir sonucu olarak, bu işçilerin, gerekli becerileri kademeli olarak kazanma veya yeni yeşil mesleklere erişme fırsatlarını kaçırma konusunda en büyük risk altında olan kümeyi teşkil ettiği açıklanmıştır.

⁹² A.g.e.

⁹³ A.g.e.

⁹⁴ Dünya Bankası, Türkiye Ülke İklimi Gelişme Raporu (“CCDR”) (İngilizce), 2021, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37521>

⁹⁵ Dünya Bankası, Türkiye Ülke İklimi Gelişme Raporu (“CCDR”) (İngilizce), 2021, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37521>

1.3.2 Görünür Olmayan ve Erişilebilir NEET Kadın Bağlamı

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi kapsamında yapılan araştırmada kullanılan temel iki alt kategori, “erişilebilir” ve “görünür olmayan” NEET kategorileri, Eurofound 2012 raporunda tanımlanan iki geniş kategori olan kırılğan ve kırılğan olmayan NEET tanımlarıyla birlikte düşünülebilir (avantajlı kırılğan / dezavantajlı kırılğan NEET gibi). Eurofound 2016 raporu ise, NEET kategorisi altında yedi farklı alt grup tanımlamaktadır. Bu alt gruplar, araştırmada kullanılan segment analizleriyle de uyumludur:

1. Geri dönecekler (re-entrants): Bu kategori, çok yakında işe ya da eğitime devam edecek gençleri kapsamaktadır. Hâlihazırda eğitim için kayıtlarını tamamlamış ya da işe alınmışlardır.
2. Kısa dönemli işsizler (short-term unemployed): Bu kategori, bir yıldan az süredir işsiz olan, hâlihazırda işsiz ancak iş arayan ve bulunduğu takdirde iki hafta içinde işe başlayabilecek tüm gençleri kapsamaktadır. Okul-iş geçişinde kısa dönemli işsizlik normal sayılabilir ve bu kategorideki gençlerin kırılğanlığının hafif olması beklenir.
3. Uzun dönemli işsizler (long-term unemployed): Bu kategori, bir yıldan fazla zamandır ve hâlihazırda işsiz olan ancak iş arayan ve bulunduğu takdirde iki hafta içinde işe başlayabilecek tüm gençleri kapsamaktadır. Bu kategorideki gençler yüksek ölçüde kopuş (disengagement) ve sosyal dışlanma riski altındadır. Uzun dönemli iş hayatından kopuş, gençlerin işe girebilme olasılığını, beşeri sermayelerini ve gelecekteki istihdam olanaklarını zedelemektedir; bazı durumlarda ise hayatlarının geri kalanına zarar vermektedir.
4. Hastalık/engel durumundan ötürü çalışmak için müsait olmayanlar (unavailable due to illness or disability): Bu kategoride, iş aramayan ve hastalık ya da engel durumları dolayısıyla iki hafta içinde işe başlayamayacak durumdaki gençler yer almaktadır. Bu grupta hastalık ya da engel durumları dolayısıyla gelir getirici bir işte çalışamayacağı için sosyal destek alması gereken bireyler de bulunmaktadır.
5. Aile sorumluluklarından ötürü çalışmak için müsait olmayanlar (unavailable due to

family responsibilities): Bu kategoride, iş aramayan ve çocuk bakımı ya da kendine bakamayacak durumdaki yetişkinlere bakım verme yükümlülükleri dolayısıyla yeni bir işe başlamak için müsait olmayan gençler bulunmaktadır. Bu gruptaki gençlerin bir kısmı kırılğan, bir kısmı ise değildir; bazıları çocuk ya da yetişkin aile üyelerinin bakımını maddi olarak karşılayamayacağı için istihdama katılamamaktadır, bazıları ise kendi istekleriyle istihdam ya da eğitimden uzaklaşarak aile sorumluluklarını yerine getirmektedir.

6. Cesareti kırılmış işçiler (discouraged workers): Bu grup, kendileri için hiçbir iş fırsatı bulunmadığını düşündükleri için iş aramayı bırakmış gençlerden oluşmaktadır. Çoğunlukla sosyal dışlanma riskleri yüksektir; çalışma hayatları boyunca zayıf istihdam olanaklarına sahip olma ihtimalleri fazladır.
7. Diğer aktif olmayanlar (other inactive): NEET olma nedenleri diğer altı kategori dışında kalanlar bu grupta yer almaktadır.

Alt kategorilerin belirlenmesi gerekliliğinin yanı sıra NEET kategorisine getirilen temel eleştirilerden biri, kategorinin arka arkaya kısa dönemli işlerde çalışan gençlerin kırılğanlığının, resmi olarak çalışıyor görünmeleri dolayısıyla gözden kaçırılmasıdır (Furlong, 2006). Furlong’un Britanya bağlamında ortaya koyduğu bu eleştiri doğrultusunda, Türkiye bağlamında da pek çok gencin kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalıştığı düşünüldüğünde, NEET kategorisinin yanında bu kapsamdaki gençleri de “NEET olma riski yüksek” şeklinde değerlendirmek yerinde olacaktır.

Bu proje kapsamında yürütülen çalışmada ise, de elde edilen rakamların ulusal ve uluslararası ölçekteki diğer çalışmalarla karşılaştırılabilirliğinin zedelenmemesi bakımından, kayıt dışı ve güvencesiz çalışan genç kadınlar, NEET kategorisine dahil edilmemekle birlikte, “NEET olma riski taşıyan kadınlar” başlığı altında üçüncü bir alt kategori olarak ele alınmıştır. Ancak yine de karşılaştırmalı çalışmalarda dikkatli olunmalıdır, zira “NEET olma riski taşıyan” (at-risk NEET) kategorisi, literatürde genellikle okul-iş geçişi süreci bakımından kullanılmaktadır (Maguire, 2015).



1.4. NEET GENÇ KADINLARIN DEMOGRAFİK VE SOSYO-EKONOMİK PROFİLLERİ

1.4.1 Tanımlar (NEET Kavramı Üzerine)

NEET kavramının genç işsizliği kavramının yanı sıra kullanıma girmesi 1990'ların ortalarına dayanan görece yeni bir süreçtir. Kavram ya okulda ya da işte olmaları gerektiği düşünülen ancak her iki kurumun da dışında kalan gençlerin varlığına işaret etmektedir. Britanya'da 1988'de getirilen, 18 yaş altının işsizlik ödeneği alamaması, 25 yaş altının ise kısıtlı ödenek almasını öngören işsizlik ödeneklerine ilişkin bir düzenleme, herhangi bir işi olmayan gençlerin hem ihtiyaç duydukları desteğe sahip olamamaları hem de işsiz olarak tanımlanmıyor olmaları sonucunu doğurmuştur. Dolayısıyla bu gençlerin iş piyasasıyla ilişkisini anlayabilmek amacıyla NEET kavramı ortaya atılmıştır (Furlong, 2006). NEET kavramı

gençler arasındaki eşitsizliklere ve toplumda dışlanmaya dair dikkat çekmekteyken gençlerin sahip olmadıkları üzerinden (ne eğitimde ne de istihdamda) tanımlanmaları da bir çeşit damgayı beraberinde getirmekte ve bu yüzden de eleştirilere de maruz kalmaktadır (Yates ve Payne, 2006).

NEET kavramının hangi yaş dilimini kapsadığı konusunda da farklılıklar bulunmaktadır. Farklı ülkelerin ve kurumların farklı yaş dilimlerini NEET kategorisine dahil ettiği görülmektedir. Başlangıçta 15-24 yaş arası gençler NEET kategorisinde ele alınırken yakın zamanda Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi'nde NEET kategorisi 15-29 yaş arasını kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Eurofound, 2016). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, 15-24 yaş arasını genç olarak kabul etmeyi sürdürmektedir (ILO 2022). Yine aynı şekilde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) NEET oranlarını 15-24 yaş arası için açıklamaktadır⁹⁶

⁹⁶ TÜİK verileri, "İstatistiklerle Gençlik" bülteninden (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Genclik-2021-45634>) veya yıl içinde çeyrek dönemler halinde yayınlanan "İşgücü İstatistikleri" bültenleri üzerinden takip edilebilir. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-İstatistikleri-III.-Çeyrek-Temmuz-Eylul-2022-45656> (Son erişim tarihleri: 21 Aralık 2022)

(Bkz: TÜİK yaş grubu ve cinsiyete göre kurumsal olmayan nüfusun iş gücü durumu, 2020, 2021).

Kavramın işsizlik tanımından en önemli farklarından biri, işsiz tanımına hâlihazırda herhangi bir işte çalışmamakla birlikte aktif olarak iş arayan kişiler dahil edildiği halde, NEET kategorisinde iş arayıp aramamanın belirleyici bir eksen olmamasıdır. Daha net bir ifadeyle, işsizler (çalışmayan ama aktif olarak iş arayanlar) de dahil olmak üzere, NEET kategorisine iş gücü dışındaki (çalışmayan ve iş aramayan) bireyler ve eğitim dışında kalan bireyler de dahil edilmektedir. Dolayısıyla kavram, yalnızca çalışma iradesine sahip olan gençleri değil, iş gücü piyasasına girmeye hazır olmayan ya da hatta bunu hiç gelecek planlarına dahil etmeyen/edemeyen bireyleri de kapsamı bakımından gençler ve iş piyasasına yönelik politikaların kapsayıcı hale getirilmesine yönelik bir çabanın ürünüdür.

İşsizlik yerine NEET gibi kapsayıcı bir kategorinin kullanılması her ne kadar olumlu bir çaba olsa da Furlong'un (2006) da belirttiği üzere, "farklı deneyim kategorilerinin her şeyi kapsayıcı tek bir kategori altında (NEET) bir araya getirilmesi (işsizlik, bakım emeği, seyahat etme, hastalık, dinlenme, öğrenme), kategoriye anlamak ya da etkili bir şekilde politikaları hedeflemek için kavramı parçalarına ayırmak zorunda kalmamıza neden olmuştur" (Furlong, 2006, s. 554). Ayrıca, NEET teriminin genç kuşakların okumak ya da çalışmak istemediği gibi önyargıya ve dolayısıyla kuşaksal bir ayrımcılığa yol açması (Serracant, 2013), gençleri içinde olmadıkları alanlarla (negatif bir perspektiften) tanımlaması (Yates&Payne, 2016) ya da farklı ülkelerde farklı yaş kategorilerinin kullanılması gibi nedenler de araştırmacıların kavramın kullanılmasına, karşılaştırmalı analiz yapılmasına ve etkili politikaların geliştirilmesine ilişkin dile getirdikleri zorluklardan bazılarıdır. Örneğin İtalya, Japonya ve Kuzey ülkelerinde NEET olarak belirlenen yaş aralığı 19-34 iken Yeni Zelanda 15-19 yaş aralığını kullanmaktadır (Batini vd. 2017).

Dolayısıyla, NEET denince tek bir tür işsiz genç profilinden bahsedilmiyor olması hem kavramın etkili yönü hem de zorluklarından biridir. Örneğin 18 yaşında liseyi yeni bitirmiş bir gencin ihtiyaçlarıyla, 23 yaşında evli bir gencin

(özellikle de kadınsa) ihtiyaçları aynı olmayacaktır. Kendi isteğiyle uzun bir yolculuğa çıkmak için eğitimine ara veren ve ekonomik açıdan daha iyi durumdaki gençle, ev ve bakım sorumlulukları olan gencin ihtiyaçları hiç şüphesiz birbirinden farklılaşacaktır. Buna bağlı olarak pek çok çalışma, NEET kategorisine dahil edilen gençlerin profilleri ve ihtiyaçlarını anlamaya yönelik olarak farklı alt kategoriler oluşturulması gerekliliğinin altını çizmiştir.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nın (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound) 2012 raporunda NEET başlığı altında beş kategori belirlenmiş (geleneksel tanımıyla işsiz, müsait olmayan, kopmuş, fırsat arayanlar, gönüllü NEET'ler); ancak tüm bu alt kategorilerde kırılğan olan ve olmayan NEET'lerin olduğu belirtilerek temelde iki geniş kategoriden söz edilmiştir:

1. Kırılğan NEET'ler (the vulnerable NEETs) marjinalizasyon riski taşıyan ve aynı zamanda sosyal, kültürel ve insani sermayeye sahip olmayanlar
2. Kırılğan olmayan NEET'ler (the non-vulnerable NEETs) sosyal ve insani sermayesi yüksek ve NEET olduğu halde marjinalizasyon riski düşük olanlar.

1.4.2 NEET Olma ve İş Arama Halini Etkileyen Kritik Unsurlar

Eurofound 2012 raporu, kırılğan NEET statüsüne ilişkin olarak iki temel risk faktöründen söz etmektedir: Dezavantaj ve "soğuma" (disaffection). Buna göre, "eğitimle ilgili dezavantaj aile, okul ve genç bireyin kişisel özellikleri gibi sosyal faktörlerle ilişkiliyken soğuma, genç bireylerin eğitim/okul hayatına yönelik yaklaşımlarıyla ilgilidir. Örneğin; okuldan kaçma ya da okuldan uzaklaştırmaya neden olacak davranışlarda bulunma gibi" (Eurofound, 2021, s. 53). Yine aynı raporda hem dezavantaj hem de soğumanın şu arka plan özellikleriyle bağlantılı olduğunun altı çizilmektedir: "Ailenin dezavantajlı ve yoksul olması, ebeveynlerden birinin ya da her ikisinin işsiz olması, işsizliğin yüksek olduğu bir bölgede yaşamak ve kronik hastalığa, engele ya da özel

eğitim ihtiyacına sahip olmak” (Eurofound, 2012, 53). Öte yandan kırılğan olmayan, gönüllü NEET’ler için motivasyon NEET statüsünü belirleyen

temel faktördür; iş piyasasından/eğitimden uzak kaldıkları dönemde iş ve eğitim fırsatlarını gözden geçirmektedirler (Eurofound, 2021, s. 53).



Kaynak: Eurofound 2012

ILO 2022 Küresel Genç İstihdam Trendleri raporunda, bireysel/ailesel özelliklerin yanı sıra yapısal sorunlara da dikkat çekilmektedir. Raporda, özellikle COVID-19 salgınına bağlı olarak 2019-2020 yıllarında 15-24 yaş arası gençlerin, yetişkinlerden (ILO, 25 yaş üstünü yetişkin olarak tanımlamaktadır) daha yüksek oranlarda eğitim ve istihdam dışı kaldığının altı çizilmektedir:

“İş yerlerinin kapanması sonucu işverenlerin gelirleri büyük oranda düşerken iş aramak ya da bulunduğu işin devamlılığını sağlamanın zorluğu dolayısıyla pek çok genç ya istihdamın dışına düşmüş ya da büsbütün istihdama girememiştir. Aile gelirindeki düşüş ve eğitim kurumlarının uzaktan eğitime geçmesi, eğitimin takip edilmesini güçleştirmiştir. Buna bağlı olarak, zaten yüksek olan NEET sayıları 2020’de daha da artmış,

gençlerin eğitim ya da erken çalışma deneyimlerini tehlikeli bir biçimde sekteye uğratarak ileride iş piyasasında başarılı olma ihtimallerini tehlikeye atmıştır.” (ILO, 2022, s. 26)

Öte yandan ILO 2022 raporu, cinsiyetin ve yaşanılan bölgenin gelişmişlik düzeyinin NEET oranını belirleyen en önemli faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre dünya genelinde genç erkeklerin bir işte çalışıyor olma oranı, genç kadınların yaklaşık 1,5 katıdır. Yine aynı şekilde raporda, yüksek gelirli ülkelerin, düşük ve orta gelirli ülkelere kıyaslandığında çok daha düşük NEET oranına sahip olduğu ve bu ülkelerde NEET oranındaki cinsiyete bağlı farklılıkların, düşük ve orta gelirli ülkelere kıyasla daha düşük olduğu belirtilmektedir.

Tablo 19 OECD Ülkeleri İstihdam, İşsizlik ve NEET Oranları, 2021⁹⁷ (%)

OECD Ülkeleri	İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı		NEET Oranı	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Hollanda	%76,6	%83,7	%4,5	%4	%8,7	%6,2
Lüksemburg	%66	%72,6	%5,9	%5	%9,8	%5,8
Norveç	%74,3	%78,2	%4,2	%4,7	%7,6	%9,1
İzlanda	%76,8	%82,5	%6,5	%5,7	%10,5	%8,3
Almanya	%72,2	%79,4	%3,2	%3,9	%11,5	%9
Danimarka	%72,6	%78,5	%5,2	%5,1	%11,2	%10,6
Belçika	%61,8	%68,8	%5,9	%6,6	%11,4	%11,2
İsviçre	%75,4	%83,1	%5,3	%4,9	%11,6	%11
Avusturya	%68,1	%76,7	%6,1	%6,3	%11,6	%11,2
İrlanda	%65,5	%74,3	%6,2	%6,3	%11,7	%11,8
Birleşik Krallık	%72	%78,3	%4,3	%4,7	%11,4	%12,2
İsveç	%73,3	%77,4	%9,1	%8,5	%11,9	%11,8
Kanada	%70,2	%76,3	%7,2	%7,7	%12,8	%14,6
Portekiz	%67,7	%72,7	%6,9	%6,3	%14	%14
OECD Ortalaması	%60,4	%75,1	%6,3	%6	%16,5	%12,8
Fransa	%64,5	%70,1	%7,8	%8	%15	%15,1
Amerika Birleşik Devletleri	%64,6	%74,3	%5,2	%5,5	%17,4	%15,3
İspanya	%58	%67,6	%16,7	%13,1	%19,2	%19,7
Yunanistan	%48,2	%66,5	%19	%11,4	%21,2	%21,5
İtalya	%49,4	%67,1	%10,7	%8,7	%27,7	%24,4
Türkiye	%31,7	%68,6	%14,7	%10,7	%39,5	%18,4

NEET akademik literatürü başlangıçta NEET kategorisini cinsiyetsiz bir kategori olarak tartışmıştır. Ancak yakın zamanda yapılan çalışmalar konunun cinsiyet boyutuna da dikkat çekmişlerdir (Lüküslü ve Çelik, 2022). Tablo 19'da da görüldüğü üzere hem OECD ülkelerinde hem Türkiye'de NEET istatistikleri cinsiyet farklarını açıkça ortaya koyduğundan, konuyu cinsiyet eşitsizliği üzerinden araştırmak önem kazanmaktadır. Burada açıklanması gereken temel soru, neden kadınların erkeklerden daha yüksek oranlarda NEET statüsünde oldukları ve bu

kategoriden çıkmakta daha fazla zorlandıklarıdır. Bir sonraki adımda, neden NEET kategorisi altında özel politikalara ihtiyaç duyan grupların çoğunlukla kadınlardan oluştuğu açıklanmalıdır.

Maguire (2018) NEET kategorisi altında yer alan ve iş gücü dışında (economically inactive) olan kesim hakkında çok az bilgi sahibi olduğumuzu ifade ederek, bu kesimde yer alan erkeklerin daha çok sağlık sorunları gibi nedenlerle iş gücü dışında kaldığını, yine iş gücü dışındakilerin daha büyük bir çoğunluğunu oluşturan kadınlarınsa genellikle

bakım yükümlülükleri dolayısıyla iş gücü dışında olduklarını belirtmektedir.

Özetle, Eurofound ve ILO raporlarında çizilen çerçeve, bireysel, sosyal ve yapısal faktörlerin NEET olma sürecindeki etkilerini genel hatlarıyla tartışmaktadır. Alandaki akademik araştırmalarda da bireysel ve sosyal faktörlerin NEET olma statüsünü nasıl etkilediğini/değiştirdiğini açıklamaya yönelik bir hayli yol kat edilmiştir. Aşağıda bu çalışmalar “eğitim/gelir seviyesi” ve “medeni durum/çocuk sahipliği/hayat evresi” başlıkları altında incelenecektir.

Eğitim / Gelir Seviyesi

NEET kadınlar kategorisi kendi içinde farklılaşmaktadır. Bu kategori içinde önemli bir fark yaratan faktör ise eğitim durumudur. Bir diğer söyleyişle, eğitim, NEET olmayı ve dahası bu durumda uzun kalıp kalınmayacağını belirleyen en önemli faktördür (Contini vd., 2019). Ailenin gelir seviyesi ve aile üyelerinin istihdam örüntüleri, bireyin eğitim sürecini doğrudan ilgilendirdiğinden, yapılan araştırmalarda da bu iki alan genellikle birlikte ele alınmaktadır.

Örneğin Bynner ve Parsons (2002), İngiltere bağlamında yaptıkları araştırmada, bireyin NEET olmasına giden süreçteki bireysel ve sosyal faktörleri anlayabilmek için 1970 British Birth Cohort Study’den (BCS1970 – 5-11 Nisan 1970 doğumlu bireylerin yetişkinliğe erene kadar izlendiği çalışma) faydalanmışlardır. Bu çalışmaya göre, erkekler için ailenin eğitim seviyesinin düşüklüğü ve şehrin yeterli okul / konut imkânı bulunmayan yoksul bölgelerinde büyümüş olmaları, kadınlar içinse ailenin kız çocuklarının eğitime önem vermemeleri, ileride NEET olma ihtimalini belirleyen temel faktörlerdir. Yine İngiltere’de yürütülen niteliksel bir araştırmanın sonucuna göre, kadınların eğitimlerine devam edememelerinin başlıca nedenleri şunlardır:

“Kendi ruh sağlığı sorunları (depresyon / anksiyete); ruh sağlığı ya da alkol sorunları olan ebeveynlerin bakımı; alkol ve madde kullanımı, gebelik ve çocuk bakımı sorumlulukları; fiziksel sağlık sorunları, evsizlik ya da okul bırakma” (Maguire, 2018, s. 665).

Hane geliri ve ebeveynlerin işsiz olup olmaması NEET olmayı belirleyen bir diğer önemli faktördür. Zuccotti & O’Reilly (2019) yine İngiltere bağlamında yaptıkları araştırmada, etnisite, cinsiyet ve hanedeki ebeveynlerin çalışma statüsü (işsiz, tek maaş, çift maaş ve yalnız yaşayan ebeveyn) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Beklendiği üzere, her iki ebeveyni de işsiz olan gençlerin NEET olma ihtimali, tek ebeveyni çalışan gençlere kıyasla oldukça yüksektir. Her iki ebeveyni de çalışanların NEET olma ihtimaliyse, tek ebeveyni çalışanlara kıyasla düşüktür; ancak araştırmanın en ilginç tarafı, Pakistan ve Bangladeş’ten gelen göçmen ailelerin çocukları olan genç kadın ve erkeklerin, İngiltere kökenli gençlere göre daha az oranda NEET olmalarıdır. Araştırmacılar bu farklılığı, göçmen ailelerin çocuklarının statülerinin yükselmesi için daha istekli olmaları, dolayısıyla da eğitime daha istekli katılmaları ve böylece de NEET olmaktan uzaklaşabilmeleriyle açıklamaktadır. Bu araştırma sonuçlarından yola çıkarak genç kadınların NEET olmalarının önüne geçmenin en önemli yöntemlerinden birinin, ailelerinin genç kadınların eğitime önem vermeleri ve istihdama katılımlarını desteklemeleri olduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye’de eğitim sistemi üzerine yapılan çalışmalar da ailelerin ekonomik koşullarının eğitime erişim konusunda önemli engeller oluşturduğunu, alınan eğitimin kalitesi açısından da eşitsizlikler olduğunu göstermektedir (ERG, 2014; ERG, 2018). Ayrıca tüm olumlu gelişmelere rağmen eğitime erişimde cinsiyet eşitsizliği göze çarpmaktadır (Rankin ve Aytaç, 2006). Roman gençlerin ve Suriyeli gençlerin eğitime erişim konusunda bazı sıkıntılar yaşadıkları görülmektedir (Çelik, 2017).

Medeni Durum / Çocuk Sahipliği / Hayat Evresi

Bu araştırmada her ne kadar NEET genç kadınlar üzerine odaklanılsa da genç ve kadın olmanın yanında bir başka önemli faktör hayat döngüsü olarak ele alınmalıdır. Hayat döngüsü (lifecycle) ve yaşam evresi (life course) kavramları bireylerin yaşamlarının hangi evresinde olduğunun tartışılması için anahtar kavramlar olarak tartışılabilirler (Heinz & Krüger 2001; Mayer 2009). Ayrıca birer kurgu olan bu yaşam döngüleri tarihsel olarak da dönüşüm geçirir, farklı anlamlar

kazanırlar (Gauillier 1998; Gauillier 2000). Bu kavramlar ayrıca gençlik ve kadınlık kategorilerinin kendi içinde heterojen olarak ele alınmasının ve eşitsizliklerin de ele alınmasının ne kadar önemli olduğunu da gözler önüne serer (Schoon ve Eccles, 2014). Bireylerin yaşamlarının hangi evresinde olduğu değişim göstermekle beraber bu evreler aynı ritimde gerçekleşmezler. Örneğin aynı yaştaki iki kişi aslında aynı hayat evresinde değil, farklı evrelerde olabilirler. Bu sebeple bir kişinin evli mi çocuklu mu olduğu, çocuğunun bebek mi yoksa ergen mi olduğu gibi özellikler örneğimiz olan NEET kadınların sahip olduğu boş zamandan, gelecek beklentilerine kadar pek çok nokta açısından belirleyicidir. Bu sebeple de görüşülen genç kadınların yaşamlarının hangi evresinde oldukları üzerine düşünmek de önem kazanmaktadır. Türkiye’de bu konu üzerine detaylı çalışmaların olmaması göze çarpmaktadır.

Bununla birlikte, günümüzde, çocuk bakım yükleri dolayısıyla kadınların, 25-29 yaş arasında diğer yaş dönemlerine kıyasla daha fazla iş gücü dışında kalmaları beklenebilir. Örneğin Kanada İstatistik Kurumunun yaptığı bir araştırmanın sonucu, Kanada’da 25-29 yaş arasında NEET oranının yüksekliğinin, kadınların anne olmaları ve iş gücü dışında kalmalarıyla açıklanabileceğini göstermektedir (Brunet, 2018). Öte yandan, Türkiye örneğinde 15-24 yaş aralığındaki gençler için de evlenme ve çocuk sahibi olmanın, erkeklerin değil, kadınların NEET olma ihtimalini arttırdığı ortaya koyulmuştur (Susanlı, 2016).

Gerçekten de Batı dışı toplumlarda, özellikle Orta Doğu ve Kuzey Afrika (Middle East and North Africa, MENA) bölgesinde yapılan çalışmalar, bu toplumların yüksek genç nüfusa sahip ve gençlerin istihdama katılımının sorunlu olmasından dolayı bu konuda zihin açııcıdır (Bayat ve Herrera, 2010; Gertel ve Hexel, 2018). Gençlere ekonomik bağımsızlık sağlayan ve onların yetişkin hayatına geçmelerini mümkün kılan bir iş piyasasının olmadığı durumlarda gençlerin yetişkinliğe geçişte zorlandıklarını, bir çeşit arafta kalma hali (waithood) yaşadıklarını belirtmek gerekir. Orta Doğu toplumlarında genç kuşak ve evlilik üzerine düşünceleri hakkında araştırmalarından yola çıkarak “waithood” (beklemede kalma,

arafta kalma) kavramını geliştiren Singerman, bu belirsizlikler içinde genç kuşağın kendi ayaklarının üzerinde durmaları güçleştikçe ve belirsizlikler çoğaldıkça evlilik fikrinden uzaklaşabildiklerini ya da evliliği geciktirdiklerini göstermektedir. Ancak, bu konuda da cinsiyet farkları göze çarpmaktadır. Genç erkekler iş sahibi olmadan evlenmeyi ve aile kurmayı düşünmezken genç kadınlar evlilik ve aile kurmayı bir iş bulma ve ekonomik bağımsızlık olmama durumunda da düşünebilmektedir (Inhorn ve Smith-Hefner, 2021).

Öte yandan, Danner vd. (2021), ekonomik olarak aktif olmamanın NEET genç kadınlar üzerindeki etkisini İngiltere ve Fransa örneğinde incelemişler ve özellikle genç annelerin karşılaştıkları sorunları ele almışlardır. Danner vd. (2021, s. 848), genç annelerin pratik, ekonomik ve duygusal destek için genelde kendi ailelerine başvurdıklarını, aileleriyle ya da ailelerine yakın yerlerde ikamet ettiklerini, genellikle de düşük sosyo-ekonomik özellik gösteren yerlerde yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Doğdukları ve okudukları bölgede yaşamaya devam etmeleri, ekonomik bağımsızlıklarının olmaması ve sosyal çevrelerindeki sınırlılık, kendilerine güvenlerini zedelemektedir. Özetle, Danner vd., genç annelerin iş dünyasıyla bağ kurmasının önündeki en önemli engellerin kendine güven eksikliği, erişilebilir / güvenli çocuk bakım hizmeti bulmakla ilgili yaşanan güçlükler olduğunu ve iş fırsatlarının zaten kısıtlı olduğu yerel ekonomilerde, genç kadınların tüm arzularına karşın iş bulmada güçlük yaşadığını ifade etmektedirler. Meksika ve İspanya karşılaştırmalı bir başka araştırma da yine benzer bir şekilde, NEET genç kadınlar arasında kendini mutsuzluk ve bıkkınlıkla kendini gösteren ruh sağlığı problemlerine dikkat çekmektedir (Garcia vd., 2017).

Maguire, İngiltere’de NEET genç kadınlarla yaptığı niteliksel çalışmadan yola çıkarak özellikle genç annelerin iş gücü dışında kalarak sosyal yardım aldıklarını belirtmekte ve görüşülen kadınların bunun nedenlerini şu şekilde sıraladıklarını ifade etmektedir: “Kalite, masraf ve kontenjan kısıtlarını düşünerek çocuklarını okul öncesi eğitime göndermek konusunda endişeler; yerel istihdam fırsatlarının kırılganlığı ve aldıkları sosyal yardımlarda kesinti, durma ya da belirsizlik

olması; staj döneminde çok düşük maaş alınması ve dolayısıyla staj yapmanın genç anneler için bir fırsat olmaktan çıkması; yalnız annelere yönelik damga (stigma) ve işverenlerin kendilerine yönelik ayrımcılıkta bulunacağı düşüncesi” (Maguire, 2018, 670).

İtalya örneğinde ise Contini vd. (2019), NEET kategorisini işsizler ve iş gücü dışındakiler olarak ikiye ayırmakta ve buradan hareketle, düşük eğitim seviyesine sahip olsalar da pek çok kadının kendini işsiz olarak tanımladığını belirtmektedirler. Bunun anlamı, her ne kadar bakım yükümlülüklerini yerine getirmekte olsalar da kadınların çalışmak istemeleridir. Dolayısıyla araştırmacılar, yarı-zamanlı (part-time) iş imkânları, doğum izni ve çocuk bakım hizmetleri gibi iş ve aileyi uygun bir şekilde uzlaştıracak politikaların gerekliliğini ifade etmektedir.



1.5 ARAŞTIRMA BULGULARI VE ÇIKARIMLAR

Rapor genelinde nicel araştırma bulguları sunulurken, araştırmanın hata payı ötesindeki farklılıklar tablolarda yeşil ve kırmızı renklerle gösterilmektedir. Tablolarda yeşil ile taralı olan oranlar, aynı satırda bulunan tüm değerlerin ortalamasına göre istatistiki olarak anlamlı şekilde daha yüksek; kırmızı taralı oranlar ise aynı satırda bulunan tüm değerlerin ortalamasına göre anlamlı şekilde düşük anlamına gelmektedir.

NEET Genç Kadınların Profilleri

İş arayan NEET genç kadınların, iş aramayan NEET genç kadınların ve güvencesiz çalışan

genç kadınların eğitim durumlarının birbirinden farklılaştığı görülmektedir. Ortalamada eğitim durumu en yüksek grup iş arayan NEET genç kadınlar olurken en düşük grup ise güvencesiz çalışan genç kadınlardır. İş arayan NEET genç kadınların lise, üniversite, yüksekokul ya da üzeri bir eğitim seviyesine sahip olma oranı diğer gruplara göre daha yüksektir. İş aramayan NEET genç kadınların ortaokul ya da lise mezunu olma oranı daha yüksekken güvencesiz çalışan genç kadın grubunun yarısından fazlasının ortaokul mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi açısından değerlendirildiğinde iş aramayan NEET genç kadın grubu, güvencesiz çalışan genç kadınlar grubuna daha fazla benzerlik göstermektedir.

Tablo 20 Eğitim Durumu – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

EĞİTİM DURUMU ⁹⁸	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Okuma - yazma bilmeyen, ilkokul mezunu veya altı	%4	%16	%9
Ortaokul mezunu	%34	%32	%55
Lise veya dengi okul mezunu	%34	%35	%23
Üniversite, yüksekokul ya da üzeri mezunu	%25	%9	%9
Açık öğretim mezunu	%2	%8	%3

İller özelinde incelendiğinde ise İzmir'deki NEET genç kadınların eğitim durumlarının Adana ve Diyarbakır'a oranla görece daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Adana ve Diyarbakır'da yaşayan NEET genç kadınların önemli bir kısmı okuma-yazma bilmeyen, ilkokul terk ya da ilkokul

mezunu olduklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan, Diyarbakır'daki NEET genç kadınların ise üniversite seviyesinde açık öğretim mezunu olma oranının diğer illerde yaşayan NEET genç kadınlara göre anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 21 Eğitim Durumu – İllere Göre (%)

EĞİTİM DURUMU	Adana	Diyarbakır	İzmir
Okuma-yazma bilmeyen, ilkokul mezunu veya altı	%14	%12	%5
Ortaokul mezunu	%30	%25	%51
Lise veya dengi okul mezunu	%37	%34	%27
Üniversite, yüksek okul ya da üzeri mezunu	%13	%18	%15
Açık öğretim mezunu	%5	%11	%1

⁹⁸ Rapor genelinde nicel araştırma bulguları sunulurken araştırmanın hata payı ötesindeki farklılıklar yeşil ve kırmızı renklerle gösterilmektedir.. Tablolarda yeşil ile taralı olan oranlar, aynı satırda bulunan tüm değerlerin ortalamasına göre istatistiki olarak anlamlı şekilde daha yüksek; kırmızı taralı oranlar ise aynı satırda bulunan tüm değerlerin ortalamasına göre anlamlı olarak düşük anlamına gelmektedir.

Lise derecesinden sonra eğitimine devam edemeyen NEET genç kadınların eğitimlerine devam edememelerinde “eğitimin aile için maliyetli olması”, “ev işleri sorumluluğu” ve “ailenin uygun görmemesi” en çok öne çıkan nedenlerdir. Bunlar, tüm kadın grupları için öncelikli üç neden olsa da bazı bariyerlerin bazı kadın gruplarında daha fazla öne çıktığı görülmektedir. Örneğin; iş arayan NEET genç kadınlarda “aile için eğitimin maliyetli

olması” öne çıkarken, iş aramayan NEET genç kadınlarda “ev işleri sorumluluğu” öne çıkmaktadır. Güvencesiz çalışan genç kadınlar için ise “ailenin uygun görmemesi” diğer bariyerlere göre anlamlı olarak daha fazla belirtilen bir neden olmuştur. Diğer yandan, iş aramayan NEET genç kadınlar grubunda “gelir kazandıran bir işte çalışma gerekliliği” diğer kadın gruplarındaki kadar kritik bir bariyer olarak belirtilmemiştir.

Tablo 22 Eğitime Devam Etmeme Nedenleri – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

EĞİTİME DEVAM ETMEME NEDENLERİ (Üniversite, yüksekokul ya da açık öğretim mezunu olmayanlar)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Aile için maliyetli olması	%40	%38	%38
Ev işleri sorumluluğu	%35	%43	%37
Ailenin uygun görmemesi	%37	%34	%44
Eğitim hayatındaki başarısızlık	%33	%36	%28
Eğitim hayatında mutlu olmama	%34	%30	%26
Eve yürüme mesafesinde bir okul / eğitim kurumu olmaması	%25	%24	%30
Gelir kazandıran bir iş arama gerekliliği	%29	%18	%25
Nişanlanmış / Evlenmiş olmak	%18	%25	%17
Kardeş bakım yükü	%16	%21	%20
Çocuk bakım yükü	%9	%12	%8
Sağlık sorunları	%13	%5	%13
Yaşlı bakım yükü	%4	%4	%5
Hasta / engelli bakım yükü	%3	%5	%4
Engelli olma durumu	%4	%3	%5

İllere göre değerlendirildiğinde Adana’da “ailenin uygun görmemesi” daha geride belirtilen bir neden olurken “eğitim hayatında mutlu olmama” daha öne çıkmaktadır. NEET genç kadınlar tarafından

Diyarbakır’da “ev işleri sorumluluğu” ve İzmir’de de “ailenin uygun görmemesi” diğer illere göre daha fazla belirtilmiştir.

Tablo 23 Eğitime Devam Etmeme Nedenleri – İllere Göre (%)

EĞİTİME DEVAM ETMEME NEDENLERİ (Üniversite, yüksekokul ya da açık öğretim mezunu olmayanlar)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Aile için maliyetli olması	%38	%32	%42
Ev işleri sorumluluğu	%34	%46	%37
Ailenin uygun görmemesi	%27	%39	%44
Eğitim hayatındaki başarısızlık	%37	%30	%32
Eğitim hayatında mutlu olmama	%40	%26	%27
Eve yürüme mesafesinde bir okul / eğitim kurumu olmaması	%25	%21	%28
Gelir kazandıran bir iş arama gerekliliği	%24	%21	%24
Nişanlanmış / Evlenmiş olmak	%17	%24	%22
Kardeş bakım yükü	%20	%15	%21
Çocuk bakım yükü	%12	%15	%7
Sağlık sorunları	%12	%13	%7
Yaşlı bakım yükü	%4	%6	%4
Hasta / engelli bakım yükü	%3	%7	%3
Engelli olma durumu	%4	%4	%3

NEET kadınların profilleri medeni durum açısından incelendiğinde iş arayan NEET genç kadınların ve güvencesiz çalışan genç kadınların ağırlıklı olarak

bekâr oldukları, iş aramayan NEET genç kadınların yarısından fazlasının evli olduğu görülmektedir.

Tablo 24 Medeni Durum – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

MEDENİ DURUM	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Evli	%27	%51	%37
Bekâr	%66	%42	%54
Dul	%4	%4	%6
Boşanmış	%3	%3	%2

İllere göre bakıldığında ise Adana ve Diyarbakır’da yaşayan NEET genç kadınların ağırlıklı olarak bekâr oldukları İzmir’de yaşayanlar arasında ise evli ve

bekâr olma oranlarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

Tablo 25 Medeni Durum – İllere Göre (%)

MEDENİ DURUM	Adana	Diyarbakır	İzmir
Evli	%31	%31	%49
Bekâr	%61	%64	%42
Dul	%4	%2	%6
Boşanmış	%3	%2	%3

İş aramayan NEET genç kadınlar arasında çocuk sahipliği daha yaygındır. İş arayan NEET genç kadınların ve güvencesiz çalışan genç kadınların

ise çocuk sahibi olma durumları birbirine benzerlik göstermektedir.

Tablo 26 Çocuk Sahipliği ve Çocuk Sayısı – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre

ÇOCUK SAHİPLİĞİ ve ÇOCUK SAYISI	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Çocuk bakım yükü olanlar	%28	%46	%37
Ortalama çocuk sayısı	1.6	2.0	2.0

Tablo 27 Çocuk Sahipliği ve Çocuk Sayısı – İllere Göre

ÇOCUK SAHİPLİĞİ ve ÇOCUK SAYISI	Adana	Diyarbakır	İzmir
Çocuk bakım yükü olanlar	%29	%26	%50
Ortalama çocuk sayısı	2.0	2.1	1.7

NEET genç kadınların birbirine benzer hane yapılarına sahip oldukları görülmektedir. NEET genç kadınların hanelerinde ortalama dört kişi yaşamakta ve her evde haneye gelir getiren kişi sayısının ikiden az olduğu belirtilmektedir. Yine de iş arayan NEET genç kadınların hanelerinde eve gelir getiren kişi sayısının diğer kadınların hanelerine göre görece düşük olduğu ve güvencesiz çalışan genç kadınların hanelerinde ise bu sayının görece yüksek olduğu gözlenmektedir. Araştırma kapsamında kadının kendi gelirine sahip olması; babadan kalan emekli maaşı, sosyal yardım, kira geliri gibi kadının kendi hak edişi ya da kendisine ait olan gelir olarak tanımlanmıştır. NEET genç kadınların kendi gelirine sahip olma oranı özellikle

iş arayan NEET genç kadınlar ve iş aramayan NEET genç kadınlar arasında oldukça düşük çıkmaktadır. Diğer yandan güvencesiz çalışan genç kadınların ise sadece yarısı kendi geliri olduğunu belirtmektedir.

Tablo 28 Hane Yapısı – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre

HANE YAPISI	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Hanedeki ortalama kişi sayısı	3.8	3.9	4.0
Haneye gelir getiren ortalama kişi sayısı	1.2	1.2	1.4
Kendi geliri olan NEET kadın oranı	%27	%23	%51

NEET genç kadınların hane yapıları illere göre incelendiğinde; Adana’da hanede yaşayan kişi sayısının diğer illere göre görece yüksek olduğu, İzmir’de haneye gelir getiren ortalama kişi

sayısının diğer illere göre daha düşük olduğu ve Diyarbakır’da kendine ait geliri olan NEET genç kadınların oranının diğer illere göre daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Tablo 29 Hane Yapısı – İllere Göre

HANE YAPISI	Adana	Diyarbakır	İzmir
Hanedeki ortalama kişi sayısı	4.0	3.7	3.8
Haneye gelir getiren ortalama kişi sayısı	1.4	1.3	1.1
Kendi geliri olan NEET kadın oranı	%33	%49	%15

Tüm NEET genç kadın gruplarının yaklaşık yarısının hane geliri 7.500 TL ve altı olarak belirtilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde hanelerin ortalama gelirinin 5.500 TL-7.500 TL aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, iş

aramayan NEET genç kadınların hane gelirinin göreceli olarak iş arayan NEET genç kadınlara ve güvencesiz çalışan kadın gruplarına göre daha düşük olduğu gözlenmektedir.

Tablo 30 Hane Geliri – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

HANE GELİRİ	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
5.500 TL altı	%17	%16	%11
5.501 – 7.500TL	%35	%30	%41
7.501 TL – 9.500 TL	%16	%21	%18
9.501 TL – 12.000 TL	%8	%10	%10
12.001 TL – 15.000 TL	%4	%7	%5
15.001 TL – 17.500 TL	%10	%2	%8
Bilmiyorum / Cevap Yok	%9	%15	%7

İllere göre bakıldığında ise Diyarbakır’da yaşayan NEET genç kadınların hane gelirlerinin diğer illere göre görece daha düşük olduğu görülmektedir. Adana ve İzmir’de hanelerin ortalama gelirlerinin

asgari ücretin altında kalma oranı İzmir’e göre daha yüksektir. İzmir’de ise hanelerin yarısından fazlası gelirlerinin 5.500 TL-9.500 TL arasında olduğunu belirtmiştir.

Tablo 31 Hane Geliri – İllere Göre (%)

HANE GELİRİ	Adana	Diyarbakır	İzmir
5.500 TL altı	%18	%26	%7
5.501 – 7.500TL	%32	%26	%41
7.501 TL – 9.500 TL	%14	%18	%21
9.501 TL – 12.000 TL	%12	%9	%8
12.001 TL – 15.000 TL	%7	%4	%5
15.001 TL – 17.500 TL	%5	%1	%11
Bilmiyorum / Cevap Yok	%13	%15	%7

NEET Genç Kadınların Hane İçi Rollere ve Sosyal Hayata Yaklaşımları

Bu bölümde araştırmanın hedef kitlesi olan NEET genç kadınların hane içi kadın-erkek rolleri ile ilgili algı ve tutumlarının, sosyal çevrelerinin, tabi oldukları sosyal normların, bu sosyal hayat içinde kendilerini nerede gördüklerinin ve nasıl konumlandıklarını anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma farklı NEET kadın gruplarının hane içi rollere ve sosyal hayata yaklaşımlarında anlamlı farklar olduğunu ortaya koymuştur. Bu farklı algı ve tutumlar sadece farklı NEET genç kadın gruplarında değil, aynı zamanda pilot illerde de gözlenmiştir. Adana, Diyarbakır ve İzmir birbirinden farklı yapılarıyla kendilerini araştırma sonuçlarında da belli etmektedir. Özellikle İzmir hem nüfusunun yüksek olması hem göç alan bir kent olmasıyla kozmopolit bir yapı sergilemektedir. Bu da İzmir’in çeşitli zıt davranışlara sahip kümeleri aynı anda bünyesinde barındırması sonucunu doğurmaktadır. Bu raporun Bilgi, Algı, Tutum ve Davranışlar Kümeleme Analizi bölümünde ele alındığı üzere, hem en geleneksel hem de en eşitlikçi olarak tanımlanan NEET kadın kümelerinin her ikisi de ağırlıklı İzmir’de yaşamaktadır. Ayrıca, NEET genç kadınlar arasında gelir durumu en düşük ve en yüksek olan kümeler de yine İzmir’de

görülmektedir. İzmir’in iki zıt kümeyi bünyesinde barındırması bu bölümde ele alınan konuların / ifadelerin bazılarında İzmir’in beklentinin aksine Adana ve Diyarbakır’ın gerisinde kalmasını açıklamaktadır. Detaylı bilgi için raporun Bilgi, Algı, Tutum ve Davranışlar Kümeleme Analizi bölümünün incelenmesi önerilmektedir.

İş arayan NEET genç kadınlar, iş aramayan NEET genç kadınlardan ve güvencesiz çalışan genç kadınlardan önemli ölçüde ayrılmaktadır. Tüm grupların benzer fikre sahip olduğu tek ifade “çevremdeki erkekler ev işlerinde sorumluluk alır” ifadesidir ve tüm katılımcılar arasında düşük seviyede belirtilmiştir.

İş arayan NEET genç kadınların kendi paralarını istedikleri gibi harcamak, ev dışında istediği bir işte çalışmak, ev dışında arkadaşlarıyla sosyalleşmek ve gerekirse eşlerine karşı çıkmak gibi konularda özellikle iş aramayan NEET genç kadınlara göre daha yüksek oranlarda özgür hissettikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışmak konusunda hem eşlerinin hem de ailelerinin desteğini de daha fazla aldıkları gözlenmektedir. Genel olarak iş arayan NEET genç kadınların yaşadıkları ortamda tanıdıklarının çoğunun ya okula gitmesi ya da

çalışıyor olması içinde bulundukları sosyal çevrenin normlarının da bu kadınlara iş arama konusunda görece elverişli bir ortam yarattığını göstermektedir. Diğer yandan, iş aramayan NEET genç kadınların ev içi roller ve sosyal hayata katılım ile ilgili konularda çok daha sınırlı kaldıkları ve ataerkil yapının sınırlama ve izlerini hayatlarında daha çok taşıdıkları görülmektedir. İş arayan kadınların yarısından fazlası eşinin kendisinin çalışmasını desteklediğini belirtirken bu oran iş aramayan kadınlarda %9'a düşmektedir. Güvencesiz çalışan genç kadınları incelediğimizde ise bu gruptaki

kadınların ev içi roller ve sosyal hayata katılım konularında genel olarak iş arayan ve iş aramayan NEET genç kadınlar arasında bir noktada yer aldıkları görülmektedir. Güvencesiz çalışan genç kadınlar, evin geçiminden kadın ve erkeğin birlikte sorumlu olması ve kendi paralarını istedikleri gibi harcama konularında iş arayan NEET genç kadınlara daha yakın bir konumda olsalar da ailelerinin ve/veya eşlerinin çalışmalarına izin vermesi konularında iş aramayan NEET genç kadınlarla daha benzer bir konumdadır.

Tablo 32 Hane içi Rollere ve Sosyal Hayata Yaklaşımı – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

HANE İÇİ ROLLER VE SOSYAL HAYAT (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Evin geçiminden erkek ve kadın birlikte sorumludur.	%52	%22	%38
Elimdeki parayı kendi tercihlerim doğrultusunda harcayabilirim.	%44	%24	%33
Yaşadığım yerdeki tanıdıklarımın çoğu ya okula gidiyor ya da çalışıyor.	%47	%18	%33
Bir kadın, gerekirse eşine karşı çıkabilir.	%45	%20	%30
Çevremde kadınların öncelikli görevi ev işlerini üstlenmektir.	%28	%38	%27
Ev dışında istediğim bir işte çalışabilirim.	%45	%20	%27
Ailem çalışmamı destekler.	%45	%15	%23
Arkadaşlarımla evimin dışında görüşmek için eşimden / ailemden izin almam gerekmez.	%34	%11	%20
Eşim çalışmamı destekler.*	%48	%9	%17
Çevremdeki erkekler ev işlerinde sorumluluk alır.	%14	%11	%16

* Bu ifade sadece evli kişilere sorulmuştur.

NEET genç kadınların hane içi rollere ve sosyal hayata yaklaşımları illere göre incelendiğinde, Adana'da yaşayan NEET genç kadınların Diyarbakır ve İzmir'de yaşayanlara göre bazı konularda daha eşitlikçi tutumlar içinde oldukları görülmektedir. Üç ilde yaşayan NEET genç kadınların tutumları; kadının öncelikli görevinin ev işlerini üstlenmesi,

arkadaşlarıyla izin almadan ev dışında sosyalleşmesi ve ailesinin çalışmasını desteklemesi gibi konularda benzerlik göstermektedir.

Tablo 33 Hane İçi Rollere ve Sosyal Hayata Yaklaşımı – İllere Göre (%)

HANE İÇİ ROLLER VE SOSYAL HAYAT (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Evin geçiminden erkek ve kadın birlikte sorumludur.	%51	%34	%30
Elimdeki parayı kendi tercihlerim doğrultusunda harcayabilirim.	%43	%28	%31
Yaşadığım yerdeki tanıdıklarımın çoğu ya okula gidiyor ya da çalışıyor.	%44	%29	%27
Bir kadın, gerekirse eşine karşı çıkabilir.	%48	%25	%25
Çevremde kadınların öncelikli görevi ev işlerini üstlenmektir.	%39	%25	%31
Ev dışında istediğim bir işte çalışabilirim.	%40	%24	%30
Ailem çalışmamı destekler.	%35	%22	%28
Arkadaşlarımla evimin dışında görüşmek için eşimden /ailemden izin almam gerekmez.	%24	%17	%23
Eşim çalışmamı destekler.*	%24	%19	%21
Çevremdeki erkekler ev işlerinde sorumluluk alır.	%22	%19	%4

* Bu ifade sadece evli kişilere sorulmuştur.

NEET Genç Kadınların Çalışma Yaşamıyla İlgili Algı ve Tutumları

İş aramayan NEET genç kadınların, çalışan kadınlarla ilgili algıları iş arayan NEET genç kadınlardan ve güvencesiz çalışan genç kadınlardan farklılaşmaktadır. İş aramayan NEET genç kadınların, “çalışan kadınların ekonomik olarak daha özgür oldukları”, “çocuklarına daha fazla imkân sunabildikleri”, “daha özgüvenli

oldukları” ve “aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha düşük maaş aldıkları” yönündeki görüşlere katılma oranları, iş arayan NEET genç kadınlardan ve güvencesiz çalışan genç kadınlardan daha düşük düzeydedir”. Diğer yandan, tüm kadın grupları, kadınların çalışma hayatında sık sık kötü muamele görmeleri ve bir kadının çalışmak yerine çocuklarıyla ilgilenmesinin daha doğru olduğu önermeleri hakkında benzer görüş belirtmektedir.

Tablo 34 Çalışma Yaşamıyla İlgili Algı ve Tutumlar – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK ALGILAR (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Çalışan kadınlar ekonomik olarak daha özgür olur.	%64	%42	%56
Çalışan kadınlar çocuklarına daha fazla imkân sunabiliyor.	%64	%43	%54
Çalışan kadınlar daha özgüvenlidir.	%63	%37	%54
Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyorlar.	%35	%25	%37
Kadınlar, çalışma hayatında sık sık kötü muamele görüyor.	%33	%24	%35
Bir kadının çalışmak yerine evde çocuklarıyla ilgilenmesi daha doğru olur.	%23	%29	%28

İller açısından incelendiğinde ise Adana’da yaşayan kadınlar çalışan kadınların ekonomik olarak daha özgür olması, çocuklarına daha fazla imkân sunabilmesi ve çalışan kadınların daha özgüvenli olması konularında daha olumlu tutum sergilerken İzmir’de yaşayan kadınlar bu konularda daha

çekimser bir tutum sergilemektedir. Adana’da yaşayan kadınlar, kadınların iş yaşamında olumsuz durumlara maruz kalmaları önermesine diğer illerde yaşayan kadınlara göre daha fazla katılmaktadır. İzmir’de yaşayan kadınlar ise bu konularda daha çekimser bir tutum sergilemektedir.

Tablo 35 Çalışma Yaşamıyla İlgili Algı ve Tutumlar – İllere Göre (%)

ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK ALGILAR (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Çalışan kadınlar ekonomik olarak daha özgür olur.	%76	%57	%35
Çalışan kadınlar çocuklarına daha fazla imkân sunabiliyor.	%77	%54	%36
Çalışan kadınlar daha özgüvenlidir.	%74	%56	%31
Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyorlar.	%47	%40	%15
Kadınlar, çalışma hayatında sık sık kötü muamele görüyor.	%45	%35	%16
Bir kadının çalışmak yerine evde çocuklarıyla ilgilenmesi daha doğru olur.	%29	%28	%23

İş aramayan NEET genç kadınların neden çalışma hayatına katılmak istemedikleri incelendiğinde ev işleri sorumluluğu ilk sırada ve görece daha yüksek oranda belirtilen ilk neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gerekçeyi çocuk bakım sorumluluğu, yetersiz iş tecrübesi, kadının çocuk bakım hizmetlerine erişiminin olmaması, ailesinin

ve / veya eşinin uygun görmemesi ve düşük ücretler gibi nedenler izlenmektedir. Kadınları iş aramaktan alıkoyan nedenler arasında nasıl iş aranacağını bilinmemesi ve iş ortamının kadın için uygun bulunmaması gibi nedenler ise çok geride belirtilmiştir.

Tablo 36 İş Aramama Nedenleri – İş Aramayan NEET Genç Kadınlar (%)

İŞ ARAMAMA NEDENLERİ (İş aramayanlar / Çalışmayı düşünmeyenler)	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar
Ev işleri sorumluluğu	%31
Çocuk bakımı sorumluluğu	%25
Yetersiz iş tecrübesi	%23
Çocuk bakım hizmeti erişimi olmaması	%22
Eşin izin vermemesi	%22
Düşük ücretler	%21
Ailenin uygun görmemesi	%20
Yetersiz eğitim	%19
Bilgi / eğitim yetersizliği	%16
Uzun süre iş arandıktan sonra vazgeçme	%16
İş bulunamayacağı inancı	%15
Sigortalı iş bulamama	%15
Tecrübeli olunan meslek alanında iş olmaması	%10
Nasıl iş aranacağını bilmemesi	%10
Maddi durumun yeterli olması	%8
Sağlık sorunları nedeniyle	%7
İş ortamını kadın için uygun bulmama	%7
Yaşlı bakımı sorumluluğu	%6
Hasta / engelli bakımı sorumluluğu	%3
Engelli olma durumu	%2

İllere göre bakıldığında da ev işleri sorumluluğu en fazla belirtilen neden olarak öne çıkmaktadır. Yetersiz iş tecrübesi, maddi durumun yeterli olması ve düşük ücretler gibi nedenler İzmir’de daha düşük seviyede belirtilirken çocuk bakım hizmetine erişim olmaması ve uzun süre iş

aradıktan sonra iş aramaktan vazgeçme nedenleri Adana ve Diyarbakır’a göre anlamlı olarak daha fazla belirtilmiştir. Diyarbakır’da ise ailenin uygun görmemesi diğer illere göre daha yüksek oranda bir gerekçe olarak gösterilmiştir.

Tablo 37 İş Aramama Nedenleri – İllere Göre (%)

İŞ ARAMAMA NEDENLERİ (İş aramayanlar / Çalışmayı düşünmeyenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Ev işleri sorumluluğu	26	29	32
Çocuk bakımı sorumluluğu	%28	%25	%18
Yetersiz iş tecrübesi	%21	%23	%23
Çocuk bakım hizmeti erişimi olmaması	%25	%23	%19
Eşin izin vermemesi	%14	%15	%29
Düşük ücretler	%21	%24	%16
Ailenin uygun görmemesi	%17	%15	%24
Yetersiz eğitim	%21	%20	%17
Bilgi / eğitim yetersizliği	%19	%15	%18
Uzun süre iş arandıktan sonra vazgeçme	%18	%14	%18
İş bulunamayacağı inancı	%15	%11	%22
Sigortalı iş bulamama	%16	%11	%17
Tecrübeli olunan meslek alanında iş olmaması	%11	%13	%9
Nasıl iş aranacağını bilinmemesi	%9	%14	%10
Maddi durumun yeterli olması	%13	%10	%4
Sağlık sorunların nedeniyle	%6	%9	%6
İş ortamını kadın için uygun bulmama	%10	%10	%3
Yaşlı bakımı sorumluluğu	%5	%6	%7
Hasta / engelli bakımı sorumluluğu	%2	%6	%6
Engelli olma durumu	%1	%4	%2

NEET kadınlarla yapılan derinlemesine görüşmelerde de kadınlar iş aramama nedenleri olarak Tablo 37'deki yanıtlara paralel gerekçeler

göstermişlerdir. **Bulgular, görüşmeler sebeplerin çeşitliliği ve karşı karşıya kalınan güçlüklerin çok boyutluluğunu ortaya koymaktadır.**

Mesleki Yetkinlik:

"Tecrübem ve eğitimim yetersiz olduğu için kendime güvenmiyorum."

Çocuk Bakımı:

"Çocuğumun bakımına destek bulamadığım için işten ayrılmak zorunda kaldım, kreş harici destek yok, kreşe göndermemi de aile büyüklerimiz uygun bulmuyor."

"Çalışırsam çocuklarla bağım kopar diye korkuyorum."

Sosyal Normlar:

"Kadınların çalışması ayıptır, hiç izin vermediler."

"Küçük yerde yaşıyoruz, mahallede geç saatte işten dönerken görenler 'bu saatte nereden' diye eleştiriyordu."

"Çocuk bakımını hallederim ama eşimin kıskançlığını aşamıyorum."

Ev ve iş eksenli sorumlulukların dağılımı:

"İş ve ev arasında kalınca hem beynim hem bedenim yoruluyor, gelecekle ilgili kaygılarım çoğalıyor."

"Tüm olumsuzluklara rağmen çalışmak, iş bulmak ve para kazanmak zorundayım, çünkü ekonomik şartlar çok zorlayıcı."

Uzman görüşmelerinde ise iş aramama sebepleri ile ilgili olarak aşağıdaki nedenler belirtilmiştir:

Ev ve iş eksenli sorumlulukların dağılımı:

"İş yerinde yaşanan stres aileye de sık sık yansıyor."

"Geleneksel cinsiyetçi iş dağılımı, aile baskısı ve toplumsal baskı yüzünden kadınlar iş piyasasına giremiyor."

"Kadınlar cinsiyet rolleri sebebiyle sadece finansal yoksulluk değil, zaman yoksulluğu da yaşıyor."

NEET Genç Kadınların Çalışma Hayatı ile İlgili Deneyimleri

Hem iş arayan NEET genç kadınların hem de güvencesiz çalışan genç kadınların önemli bir kısmı

daha önce bir çalışma deneyimi bulunmadığını belirtmiştir. İş aramayan NEET genç kadın grubunda çalışmamış olanların oranı iş arayan NEET genç kadınlara göre görece daha yüksektir.

Tablo 38 Çalışma Hayatı ile İlgili Deneyim – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

ÇALIŞMA DENEYİMİ	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Çalışma tecrübesi bulunanların oranı	%40	%32	%49

Daha önce çalışma deneyimi bulunan kadınların çalışma hayatına devam edememiş olma nedenleri NEET kadın grupları arasında farklılık göstermektedir. İş arayan NEET genç kadınlar ve güvencesiz çalışan genç kadınlar düşük ücretleri öncelikli neden olarak belirtirken iş aramayan NEET genç kadınlar ev işi sorumluluğunu öncelikli gerekçe olarak belirtmektedir.

Düşük ücret, işverenin sigorta yapmaması ve ailenin uygun görmemesi iş arayan NEET genç kadınlar tarafından diğer gruplara göre daha fazla belirtilirken iş aramayan NEET genç kadınlar çocuk bakım hizmetlerine erişememe, çocuk sahibi olmuş olma, eşinin izin vermemesi ve yaşlı bakım sorumluluğu gibi nedenleri diğer gruplara göre daha fazla belirtmiştir. Ev işi sorumluluğu

hem iş aramayan NEET genç kadınlar hem de güvencesiz çalışan genç kadınlar tarafından iş arayan NEET genç kadınlara göre anlamlı seviyede daha fazla gerekçe olarak belirtilmiştir. Düşük ücret konusunun, özellikle iş arayan ve güvencesiz çalışanlar kümelerinde görece büyük bir farkla en fazla belirtilen neden olması dikkat çekicidir. İş aramayan küme için diğerlerinden bu denli ayrıışan bir tema olmasa da yine de ev işi sorumluluğu ve düşük ücretler konuları diğer tüm nedenlere göre daha fazla belirtilmiştir. İşverenin sigorta yaptırmaması özellikle iş odaklı denebilecek iş arayan ve güvencesiz çalışan kümelerinde daha fazla öne çıksa da tüm kümelerde en yüksek belirtilen nedenlerden olmuştur.

Tablo 39 Çalışma Hayatının Devam Etmeme Nedenleri – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

ÇALIŞMA HAYATININ DEVAM ETMEMİŞ OLMASININ NEDENLERİ	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Düşük ücretler	%73	%45	%60
İşverenin sigorta yapmaması	%59	%36	%47
Ev işi sorumluluğu	%37	%48	%44
Ailenin uygun görmemesi	%47	%21	%37
Çocuk bakım hizmetine erişememe	%18	%38	%27
Çocuğu olması	%19	%32	%28
Eşin izin vermemesi	%10	%26	%15
Nişanlanmış / evlenmiş olma	%12	%21	%15
Sağlık sorunları	%12	%14	%15
Yaşlı bakım sorumluluğu	%3	%13	%8
Hasta / engelli bakımı sorumluluğu	%2	%6	%1

Araştırma kapsamındaki tüm illerde düşük ücret, çalışma hayatına devam etmeme konusunda en fazla dile getirilen neden olmuştur. İşverenin sigorta yapmaması Adana’da, ailenin uygun görmemesi Diyarbakır’da ve çocuk bakım

hizmetlerine erişememe, çocuk sahibi olmuş olma ve eşin izin vermemesi İzmir’de diğer illere göre çalışma hayatına devam etmeme nedeni olarak daha fazla belirtilmiştir.

Tablo 40 Çalışma Hayatının Devam Etmeme Nedenleri – İllere Göre (%)

ÇALIŞMA HAYATININ DEVAM ETMEMİŞ OLMASININ NEDENLERİ	Adana	Diyarbakır	İzmir
Düşük ücretler	%66	%66	%57
İşverenin sigorta yapmaması	%57	%37	%49
Ev işi sorumluluğu	%50	%45	%39
Ailenin uygun görmemesi	%29	%41	%36
Çocuk bakım hizmetine erişememe	%13	%15	%35
Çocuğu olması	%17	%19	%29
Eşin izin vermemesi	%9	%12	%20
Nişanlanmış / evlenmiş olma	%21	%25	%12
Sağlık sorunları	%14	%25	%10
Yaşlı bakım sorumluluğu	%9	%7	%7
Hasta / engelli bakımı sorumluluğu	%2	%3	%4

Tablo 39 ve Tablo 40’ta belirtilenlere ek olarak, NEET genç kadınlarla yapılan derinlemesine görüşmelerde iş yaşamına devam etmeme nedenleri arasında çalışma saatlerinin uzun olması kadınlar arasında en fazla üzerinde durulan konu olmuştur. Uzun çalışma saatleri kadınların günlük yaşamda uzun zamanlarını almakta, iş dışında ev hayatına ayıracakları zamanı kısıtlamakta ve kimi zaman sosyal yaşama zaman bile ayıramamalarına

neden olmaktadır. Buna ek olarak, cinsiyeti nedeniyle kendi iş tanımında olmayan görevlerin de kadınlara yüklenmesi, iş yerinde saygı görmeme, insana yakışır iş bulmanın zorluğu ve işverenlerin kadınlara yönelik olumsuz tutumları (evlenme, çocuk sahibi olma gibi durumlarda) kadınların iş yaşamına katılma istekleri önündeki önemli bariyerler olarak belirtilmiştir.

Genç kadınların bu konulardaki ifadeleri aşağıdaki şekilde derlenmiştir:

“Ofis temizliği benim işim olmasa bile kadın olduğum için ben yapmak zorundaydım.
 “İşverenler kadınları işe almıyor, iş görüşmelerinde doğurganlık, evlilik gibi konular sorgulanıyor.”
 “Saygı gördüğüm, emeğimin karşılığını aldığım, insan onuruna yakışır bir işte çalışmak isterdim.”

Uzman görüşmelerinden bu konularda çıkan bulgular aşağıdaki şekilde derlenmiştir:

“Çalışma koşullarının ağır olması ve hak ihlalleri sebebiyle kadınlar işe devam edemiyorlar ve sonuç olarak “kadın tembel” algısı yaratılıyor.”
 “Hem tecrübeli çalışan aranıyor hem de düşük maaş veriliyor.”
 “Kadın yoğun sektörler hizmet sektörünün altında toplanıyor ve bunlar emek sömürsüne çok açık.”
 “Gençler gönüllülük / stajyerlik adı altında emek sömürsüne maruz kalıyorlar. Çalışma hayatına dair umutları kırılıyor.”

İş Deneyimi Olan Genç Kadınların Meslekleri

NEET genç kadınların deneyim sahibi oldukları ya da daha önce çalıştıkları meslekler incelendiğinde ise tüm gruplarda kadınların çoğunluğunun nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmış olduğu görülmektedir; bunu hizmet ve satış elemanı mesleği izlemektedir. İş aramayan NEET genç

kadınların ve güvencesiz çalışan genç kadınların nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmış olma oranının iş arayan NEET genç kadınlara göre daha fazla belirtildiği gözlenmiştir. Büro ve müşteri hizmetleri mesleği ise iş arayan NEET genç kadınlar tarafından diğer kadın gruplarıyla karşılaştırıldığında daha fazla belirtilmiştir.

Tablo 41 Çalışılmış Olan Meslekler – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

ÇALIŞILMIŞ OLAN MESLEKLER	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan	%59	%76	%68
Hizmet ve satış elemanı	%23	%21	%25
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan eleman	%13	%8	%4
Profesyonel meslek grubu	%9	%3	%2
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanı	%1	%4	%5
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışan	%1	%4	%4
Teknisyen, tekniker veya yardımcı profesyonel meslek gruplarından biri	%1	%3	%1
Yönetici	%2	%1	%0
Tesis ve makine operatörü veya montajcı	%0	%2	%0

Adana ve İzmir’de nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlar ön plana çıkarken Diyarbakır’da hizmet ve satış elemanı olarak çalışmış kadınlar daha fazla ön plana çıkmaktadır. Diğer yandan Adana’da yaşayan kadınların nitelikli tarım,

hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri uzmanı olarak Diyarbakır’daki kadınların ise profesyonel meslek grubunda çalışmış olma oranı diğer illere göre daha yüksektir.

Tablo 42 Çalışılmış Olan Meslekler – İllere Göre (%)

ÇALIŞILMIŞ OLAN MESLEKLER	Adana	Diyarbakır	İzmir
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan	%47	%32	%82
Hizmet ve satış elemanı	%45	%41	%11
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan eleman	%10	%13	%8
Profesyonel meslek grubu	%5	%14	%3
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanı	%7	%3	%2
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışan	%3	%6	%2
Teknisyen, tekniker veya yardımcı profesyonel meslek gruplarından biri	%3	%3	%1
Yönetici	%2	%1	%1
Tesis ve makine operatörü veya montajcı	%1	%1	%1

Önceki İş Deneyimi Süreleri

NEET genç kadınların daha önceki çalışma deneyimleri incelendiğinde, iş aramayan NEET genç kadınların iş tecrübesinin iş arayan NEET genç kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. İş arayan NEET genç kadınların önemli bir kısmının 1

yıl ya da daha az tecrübesi olduğu görülmektedir. İş aramayan NEET genç kadınların yaklaşık yarısının 2 yıldan daha uzun iş tecrübesi olduğu ve güvencesiz çalışan genç kadınların önemli bir kısmının 1-2 yıl arası tecrübesi olduğu gözlenmektedir.

Tablo 43 Çalışma Deneyimi Süresi – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

ÇALIŞMA DENEYİMİ SÜRESİ	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
0-6 ay	%21	%16	%22
7-12 ay	%39	%21	%26
1-2 yıl arası	%14	%16	%24
2-3 yıl arası	%11	%17	%13
3 yıldan fazla	%14	%28	%15

İllere göre bakıldığında ise Diyarbakır ve İzmir’de yaşayan NEET genç kadınların iş tecrübelerinin Adana’da yaşayan kadınlara göre biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Adana’da 0-6 ay arası iş

tecrübesi olan kadınlar öne çıkarken Diyarbakır ve İzmir’de 7-12 ay arası iş deneyimi olan kadınlar öne çıkmaktadır.

Tablo 44 Çalışma Deneyimi Süresi – İllere Göre (%)

ÇALIŞMA DENEYİMİ SÜRESİ	Adana	Diyarbakır	İzmir
0-6 ay	%34	%21	%14
7-12 ay	%13	%27	%36
1-2 yıl arası	%16	%19	%18
2-3 yıl arası	%11	%13	%14
3 yıldan fazla	%27	%20	%16

İş Deneyimi olan Genç Kadınların İş Kolları**Tablo 45 Çalışılmış Olan İş Kolları – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)**

ÇALIŞILMIŞ OLAN İŞ KOLLARI	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Ev Hizmetleri	%21	%40	%28
El İşleri	%29	%21	%28
Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı	%20	%32	%24
Gıda Üretimi	%25	%24	%22
Yeme - İçme Hizmetleri	%13	%18	%21
Eğitim Hizmetleri	%21	%13	%9
Perakende Satış	%10	%10	%8
İdari İşler / Ofis Destek Hizmetleri	%12	%5	%4
Tarım Sektörü veya Tarım Ürünleri Satışı	%2	%11	%11
Baskı, Matbaa Hizmetleri	%3	%5	%2
Etkinlik Organizasyon Faaliyetleri	%2	%3	%2
Sanat; Müzik, Resim, Tiyatro, Sinema, Dans	%2	%1	%3
Genel İmalat Sektörü	%2	%2	%1
Sağlık Hizmetleri	%2	%1	%1
Elektrik, Doğalgaz ve Klima Tesisatı, Tamiratı	%0	%3	%1
Elektronik Cihazlar için Teknik Destek	%1	%3	%1
Finans ve Sigortacılık Faaliyetleri	%3	%1	%1
Emlakçılık	%1	%1	%1
Ulaşım, Taşıma ve Depolama Hizmetleri	%1	%1	%2

Çalışma deneyimi olan kadınların daha önce çalıştıkları iş kolları incelendiğinde tüm gruplar arasında ev hizmetleri, el işleri, gıda üretimi ile tekstil, ayakkabı ve giyim ürünleri üretimi ve satışı olarak tanımlanan işler tüm gruplar arasında en fazla belirtilen iş kolları olmuştur. İş aramayan NEET genç kadınlar arasında ev hizmetleri ile tekstil, ayakkabı ve giyim ürünleri üretimi ve satışı diğer NEET kadın gruplarına göre daha fazla belirtilmiştir. Güvencesiz çalışan genç kadınların %15'inin ise tarım sektörü ve tarım ürünleri satışında deneyim sahibi olduğu görülmektedir. Mevsimlik tarım işçilerinin de bu grupta yer alması tarım

sektöründeki deneyimin öne çıkmasına neden olmuştur. İş arayan NEET genç kadınlar arasında ise idari işler / ofis destek hizmetleri deneyiminin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İller özelinde incelendiğinde tüm illerde yine aynı sektörler öne çıkmaktadır. Kadınların daha önce çalıştıkları iş kolları sorulduğunda İzmir'de ev hizmetleri, el işleri ve gıda üretimi, Adana'da ise yeme-içme hizmetleri ve perakende satış daha yüksek oranda belirtilmiştir. Diyarbakır'da ise kadınların deneyim sahibi oldukları iş kolları diğer illere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 46 Çalışılmış Olan İş Kolları – İllere Göre (%)

ÇALIŞILMIŞ OLAN İŞ KOLLARI	Adana	Diyarbakır	İzmir
Ev Hizmetleri	%10	%11	%40
El İşleri	%11	%20	%32
Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı	%20	%29	%26
Gıda Üretimi	%14	%7	%31
Yeme - İçme Hizmetleri	%24	%13	%15
Eğitim Hizmetleri	%14	%14	%16
Perakende Satış	%15	%95	%8
İdari İşler / Ofis Destek Hizmetleri	%6	%6	%9
Tarım Sektörü veya Tarım Ürünleri Satışı	%13	%9	%5
Baskı, Matbaa Hizmetleri	%2	%2	%4
Etkinlik Organizasyon Faaliyetleri	%3	%3	%2
Sanat; Müzik, Resim, Tiyatro, Sinema, Dans	%5	%2	%1
Genel İmalat Sektörü	%2	%2	%2
Sağlık Hizmetleri	%3	%2	%1
Elektrik, Doğalgaz ve Klima Tesisatı, Tamirâtı	%0	%2	%2
Elektronik Cihazlar için Teknik Destek	%1	%1	%2
Finans ve Sigortacılık Faaliyetleri	%2	%1	%1
Emlakçılık	%2	%1	%1
Ulaşım, Taşıma ve Depolama Hizmetleri	%1	%2	%1

İş Arayan NEET Genç Kadınların İş Arama Deneyimleri ve Becerileri

İş arayan NEET genç kadınların ve şu anda güvencesiz çalışan ama bir yandan da güvenceli bir iş arayan kadınların ne kadar süredir iş aradıkları incelendiğinde iş arayan NEET genç kadınların daha aktif iş aradıkları görülmektedir. Güvencesiz çalışan genç kadınların iş arama sürelerinin

homojen olarak dağılım göstermesi bu gruptaki kadınların rutin olarak güvenceli bir iş arayışında olduklarını düşündürmektedir. Diğer yandan, şu anda çalışmayan ancak iş arayan NEET genç kadınların son 1 aydaki iş başvurusu sayıları da dikkate alındığında daha aktif olarak iş aradıkları çıkarımına varılabilmektedir.

Tablo 47 İş Arama Süresi ve Son 1 Ayda Başvurulan İş Sayısı – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre

İŞ ARAMA SÜRESİ ve SON 1 AYDA BAŞVURULAN İŞ SAYISI	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
0-6 ay	%68	%58
6-12 ay	%21	%38
12 ay ve üzeri	%10	%6
Son 1 ayda başvuru alan ortalama iş sayısı	3,3	2,4

İllere göre değerlendirildiğinde iş aramanın özellikle son 6 ayda yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle Adana'da yaşayan NEET genç kadınların son 1 ayda iş arama oranının daha yüksek olduğu görülmektedir⁹⁹. İzmir'de çoğunluğun 0-6 ay

arasında iş aradıkları görülmektedir. Diyarbakır'da yaşayan NEET genç kadınların daha uzun zamandır iş aradıkları, Adana'dakilerin ise son 1 ayda başvurdukları iş sayısının diğer illere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 48 İş Arama Süresi ve Son 1 Ayda Başvurulan İş Sayısı – İllere Göre Göre

İŞ ARAMA SÜRESİ ve SON 1 AYDA BAŞVURULAN İŞ SAYISI	Adana	Diyarbakır	İzmir
0-6 ay	%42	%44	%70
6-12 ay	%28	%11	%25
12 ay ve üzeri	%30	%45	%5
Son 1 ayda başvuru alan ortalama iş sayısı	3,9	2,3	3,2

İş arayan NEET genç kadınlar ve şu anda çalışıyor olsa bile güvenceli bir iş aradığını belirten kadınlar arasında tanıdıklar, sosyal medya ve iş arama portalları en fazla kullanılan iş arama yöntemleri olarak belirtilmektedir. Güvencesiz çalışan genç kadınlar, tanıdık yoluyla ve belediyenin istihdam

ofisleri aracılığıyla iş aradıklarını iş arayan NEET genç kadınlara oranla daha fazla belirtmektedir. İş arayan NEET genç kadınlar ise iş arama portalları yoluyla iş aradıklarını, güvencesiz çalışan genç kadınlara göre daha yüksek oranda belirtilmiştir.

Tablo 49 İş Aramada Kullanılan Yöntemler – İş Aradığını Belirtenler Arasında (%)

İŞ ARAMADA KULLANILAN YÖNTEMLER	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Aile, akrabalar, arkadaşlar, eğitmenlerim ya da tanıdıklar yoluyla	%54	%63
İş arama portalları / İnternet siteleri yoluyla	%50	%36
Sosyal medya platformları yoluyla	%41	%37
Yazılı basındaki iş ilanlarına başvuru yoluyla	%24	%25
İŞKUR yoluyla	%13	%26
Belediyelerin istihdam ofisleri aracılığıyla	%12	%27
Özel iş bulma acenteleri / özel istihdam büroları yoluyla	%11	%21

İller açısından incelendiğinde ise tüm illerde aile, akraba ya da tanıdıklar en yaygın olarak değerlendirilen iş arama yöntemi olarak görülmektedir. Sosyal medya platformları üzerinden iş aradığını belirten kadınların oranı Diyarbakır ve İzmir’de daha yüksektir. İzmir’de

yaşayan NEET genç kadınların belediyenin istihdam ofislerini, İŞKUR’u ve özel iş bulma acentelerini iş arama yöntemi olarak pek tercih etmedikleri görülmektedir. Bu iş arama yolları en fazla Diyarbakır’daki NEET genç kadınlar tarafından kullanılmaktadır.

Tablo 50 İş Aramada Kullanılan Yöntemler – İllere Göre (%)

İŞ ARAMADA KULLANILAN YÖNTEMLER	Adana	Diyarbakır	İzmir
Aile, akrabalar, arkadaşlar, eğitmenlerim ya da tanıdıklar yoluyla	%49	%49	%49
İş arama portalları / İnternet siteleri yoluyla	%32	%33	%36
Sosyal medya platformları yoluyla	%27	%32	%39
Yazılı basındaki iş ilanlarına başvuru yoluyla	%18	%25	%22
İŞKUR yoluyla	%20	%30	%6
Belediyelerin istihdam ofisleri aracılığıyla	%18	%24	%10
Özel iş bulma acenteleri / özel istihdam büroları yoluyla	%15	%24	%10

İş arama becerileri açısından değerlendirildiğinde, tüm kadın grupları düşük seviyede iş arama becerisine hâkim olduklarını belirtmektedir. Yine de iş arayan NEET genç kadınlar tüm iş arama becerileri konularında iş aramayan NEET genç kadınlara ve güvencesiz çalışan genç kadınlara oranla daha yetkin gözükmemektedir. Uzman görüşmelerinden çıkan bir bulguya göre, iş aramayan kadınların iş arama becerilerinde kendilerini yetkin görmemeleri, aynı zamanda iş yaşamına katılım konusunda kendilerini geri çekmelerine neden olmaktadır. Bir başka bulguya

göre ise, iş aramayan NEET genç kadınlar arasında daha önce çalışma deneyimi olanların bugüne dek ağırlıklı olarak ev hizmetleri ile tekstil, ayakkabı ve giyim ürünleri üretimi gibi alanlarda neredeyse tamamen nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmış olmaları, özellikle ev işi sorumluluğu ve çocuk bakımı gibi nedenlerle geçmiş iş yaşantılarının devam etmemesi ve yetersiz iş tecrübesini iş aramama gerekçeleri arasında önceliklendirmeleri gibi nedenlerin arkasında yatan, iş arama becerilerine hâkim olmamalarıdır.

Tablo 51 İş Arama Becerilerine Hakimiyet – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

İŞ ARAMA BECERİLERİNE HAKİMİYET (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Çevrimiçi olarak / İnternette iş araştırma	%36	%10	%18
CV / özgeçmiş yazma	%32	%8	%14
Başarılı bir iş mülakatı yapma	%28	%7	%12
İş ilanları ile ilgili bilgi kaynaklarını bulma	%26	%6	%13
İŞKUR yoluyla iş arama	%24	%7	%12
Mesleki eğitim fırsatlarının nasıl takip edilebileceği	%18	%9	%11
Staj fırsatlarından nasıl haberdar olunacağı	%13	%8	%6

İllere göre NEET genç kadınların iş arama becerilerine hâkimiyetleri farklı olmamakla birlikte İzmir’de yaşayan kadınların özgeçmiş yazma konusunda diğer illerdeki kadınlara oranla daha yetkin oldukları Diyarbakır’da yaşayan NEET genç

kadınların ise internette iş aramak ve başarılı iş mülakatı yapmak konularında kendilerini diğer illere göre daha az hâkim gördükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 52 İş Arama Becerilerine Hakimiyet – İllere Göre (%)

İŞ ARAMA BECERİLERİNE HAKİMİYET (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Çevrimiçi olarak / İnternette iş araştırma	%26	%15	%25
CV / özgeçmiş yazma	%19	%12	%22
Başarılı bir iş mülakatı yapma	%16	%10	%20
İş ilanları ile ilgili bilgi kaynaklarını bulma	%18	%11	%17
İŞKUR yoluyla iş arama	%19	%10	%15
Mesleki eğitim fırsatlarının nasıl takip edilebileceği	%17	%8	%14
Staj fırsatlarından nasıl haberdar olunacağı	%11	%8	%9

Yaşam mutluluğunun genel olarak tüm kadın gruplarında düşük olduğu görülmektedir. İş aramayan NEET genç kadınların yaşam mutluluğunun iş arayan ve güvencesiz çalışan kadınlara göre daha düşük olduğu gözlenmektedir. İş arayan NEET genç kadınların genel yaşam mutluluğunun alt bileşenleri olarak değerlendirilebilecek kriterlerdeki memnuniyet seviyeleri de hem iş aramayan NEET genç kadınlara hem de güvencesiz çalışan genç kadınlara oranla

anlamlı olarak daha yüksek belirtilmiştir. En mutsuz olan grup ise iş aramayan NEET genç kadınlar olarak gözlenmektedir. Kadınların memnuniyete ilişkin belirttiği en yüksek ve en düşük oranlı konular ortaktır. Sağlıkları ve arkadaşlıkları en yüksek memnuniyet belirttikleri konular olurken şehirlerindeki iş fırsatları, ekonomik durumları, iş hayatları ve çocuk bakım hizmetlerine erişimleri üç kadın grubunun da en düşük memnuniyet belirttikleri konular olmuştur.

Tablo 53 Yaşam Mutluluğu – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

YAŞAM MEMNUNİYETİ (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
GENEL YAŞAM MUTLULUĞU	%33	%23	%28
Sağlık	%54	%31	%42
Arkadaşlıklar	%51	%29	%35
Aile hayatı	%40	%21	%25
Şehrindeki sağlık hizmetleri	%38	%20	%24
Şehirde sunulan diğer kamu hizmetleri	%34	%18	%20
Şehrindeki eğitim hizmetleri	%34	%17	%21
Belediye / İŞKUR / Halk Eğitim / STK'lar gibi kurumlar tarafından düzenlenen kurslar / eğitimler	%27	%17	%18
Kendi eğitimi	%28	%15	%15
Şehrindeki iş fırsatları	%25	%8	%13
Ekonomik durum	%13	%17	%13
Çocuk bakım hizmetlerine erişim	%11	%11	%11
İş hayatı	%7	%8	%5

İller arasında ise genel yaşam mutluluğu Diyarbakır ve İzmir'e oranla Adana'da daha yüksek seviyede belirtilmiştir. Adana ve İzmir'de yaşayan NEET genç kadınların sağlıklarından ve arkadaşlıklarından duydukları memnuniyet seviyesi benzerlik göstermektedir ve Diyarbakır'da yaşayan kadınlara oranla daha yüksek belirtilmiştir. Genel yaşam mutluluğu seviyesi bakımından Diyarbakır ve İzmir benzerlik göstermektedir. Ancak memnuniyet alt kriterleri incelendiğinde Diyarbakır'daki kadınların pek çok konuda memnuniyet seviyelerinin oldukça düşük olduğu

görülmektedir. Özellikle sağlık, arkadaşlık ve aile hayatı gibi günlük yaşamın temel bileşenleri olan konularda da memnuniyet seviyelerinin oldukça düşük olması dikkat çekicidir. Adana'da yaşayan NEET genç kadınların özellikle arkadaşlık, aile hayatı, şehirdeki sağlık hizmetleri ve kendi eğitimi ile ilgili memnuniyet düzeyi Diyarbakır ve İzmir'de yaşayan kadınlara göre daha yüksektir. Şehirde sunulan kamu hizmetlerinden, eğitim hizmetlerinden ve kurumlarca düzenlenen eğitimlerden duyulan memnuniyet seviyesi Adana ve İzmir'de benzerlik göstermektedir.

Tablo 54 Yaşam Mutluluğu – İllere Göre (%)

YAŞAM MEMNUNİYETİ (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
GENEL YAŞAM MUTLULUĞU	%37	%20	%27
Sağlık	%54	%20	%48
Arkadaşlıklar	%54	%22	%39
Aile hayatı	%45	%22	%23
Şehrindeki sağlık hizmetleri	%40	%17	%27
Şehrinde sunulan diğer kamu hizmetleri	%32	%13	%28
Şehrindeki eğitim hizmetleri	%31	%14	%26
Belediye / İŞKUR / Halk Eğitim / STK'lar gibi kurumlar tarafından düzenlenen kurslar / eğitimler	%26	%14	%23
Kendi eğitimi	%31	%14	%17
Şehrindeki iş fırsatları	%18	%10	%18
Ekonomik durum	%21	%14	%12
Çocuk bakım hizmetlerine erişim	%19	%13	%4
İş hayatı	%13	%10	%4

NEET Genç Kadınların Sosyal Hizmetler ile İlgili Farkındalıkları ve Kurumlara Güven Düzeyleri

Geçmişteki çeşitli araştırmalar, sosyal hizmetlere erişimin önündeki engellerden biri olarak farkındalık konusunu belirlemiştir. Bu alandaki 2021 tarihli bir çalışmanın bulgularına göre¹⁰⁰ ; “yetersiz bilgi ve farkındalık eksikliği, vadedilen faydaları sağlamak için sosyal koruma sağlayıcılarına veya hükümetlere duyulan güveni zayıflatılabilmekte” olup “bu hususta bilinci artırmak, iyi yönetişimi sağlamak ve güven oluşturmak özellikle kayıt dışı ekonomide yer alan bireyler ve kadınlara yönelik koruma kapsamını genişletme stratejisi için önem arz etmektedir” sonucuna varılmıştır.

Genel olarak kadınların şehirlerinde kamu ve sivil

toplum kuruluşları tarafından sunulan hizmetlerden haberdar olma oranları oldukça düşüktür. Bilinirliği irdelenen tüm hizmetler için haberdar olduğunu düşünenlerin oranı azınlıkta kalmaktadır. Farklı kümelerle bakıldığında, iş arayan NEET genç kadınların kendi şehirlerinde verilen sağlık, eğitim / kurs ve iş bulma desteklerinden haberdarlık seviyeleri iş aramayan NEET genç kadınlara ve güvencesiz çalışan genç kadınlara göre anlamlı olarak daha yüksek seviyede gözlenmiştir. Bu konularda iş aramayan NEET genç kadınların haberdar olma oranları en düşük seviyede gözlenmektedir. Koruma, hukuki danışmanlık, çocuk bakımı ve psikolojik destek hizmetlerinden haberdar olma oranı ise tüm gruplarda oldukça düşüktür.

¹⁰⁰ Arkan N. ve Murat G. (2021). Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma. Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security). 11(1). 175-194 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1824733> (Son Erişim: 21 Aralık 2022)

Tablo 55 Kamu ve Sivil Toplum Hizmetlerinden Haberdar Olma – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

KAMU VEYA SİVİL TOPLUM HİZMETLERİNDEN NE DERECE HABERDAR OLDUĞUNUZU DÜŞÜNÜYORSUNUZ? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler %)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Sağlık Hizmetleri	%35	%15	%22
Eğitim / Kurs Hizmetleri	%32	%9	%18
İş Bulma Destek Hizmetleri	%23	%9	%12
Koruma Hizmetleri	%8	%9	%11
Çocuk Bakım Hizmetleri	%9	%8	%8
Hukuki Danışmanlık Hizmetleri	%8	%7	%9
Psikolojik Destek Hizmetleri	%9	%6	%9

Adana ve İzmir’de sağlık ve eğitim / kurs hizmetlerinden haberdar olma oranı Diyarbakır’a göre daha yüksek oranda belirtilmiştir. Koruma hizmetleri ile ilgili sunulan destekler hakkında Adana’da yaşayanların haberdar olma oranı diğer illere göre daha yüksek gözlenmiştir. İzmir; hukuki danışmanlık, çocuk bakım hizmeti ve psikolojik destek konularında verilen hizmetlerle ilgili haberdar olma oranı en düşük il olarak öne çıkmaktadır.

Tüm NEET genç kadınların hangi kurum olduğundan

bağımsız olarak kurumlara güvenlerinin düşük seviyelerde olduğu gözlenmiştir. İş aramayan NEET genç kadınların sorulan tüm kurumlara güveni oldukça düşük ve benzer seviyededir. İş arayan NEET genç kadınların üniversitelere olan güveni özellikle iş aramayan NEET genç kadınlara göre anlamlı olarak daha yüksektir. Ancak tüm NEET genç kadınların kamu hizmetlerine, belediye hizmetlerine, uluslararası yardım kuruluşlarına ve özel sektöre olan güveninin benzer derecede düşük olduğu gözlenmiştir.

Tablo 56 Kamu ve Sivil Toplum Hizmetlerinden Haberdar Olma – İllere Göre (%)

KAMU VEYA SİVİL TOPLUM HİZMETLERİNDEN NE DERECE HABERDAR OLDUĞUNUZU DÜŞÜNÜYORSUNUZ? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler %)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Sağlık Hizmetleri	%28	%17	%26
Eğitim / Kurs Hizmetleri	%23	%14	%22
İş Bulma Destek Hizmetleri	%14	%13	%17
Koruma Hizmetleri	%14	%9	%7
Çocuk Bakım Hizmetleri	%11	%11	%5
Hukuki Danışmanlık Hizmetleri	%13	%12	%2
Psikolojik Destek Hizmetleri	%13	%11	%2

Tablo 57 Kurumlara Güven – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

KURUMLARA GÜVEN (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Üniversitelere	%36	%16	%28
Sivil toplum kuruluşlarına	%24	%20	%20
Kamu hizmetlerine	%19	%21	%22
Belediye hizmetlerine	%20	%19	%22
Uluslararası yardım kuruluşlarına	%22	%15	%21
Özel sektöre	%17	%14	%21

İller düzeyinde ise Adana’da üniversitelere, kamu hizmetlerine ve uluslararası yardım kuruluşlarına duyulan güven diğer illere göre daha yüksektir. Diyarbakır’da üniversite ve sivil toplum

kuruluşlarına duyulan güven diğer illere göre anlamlı seviyede düşükken İzmir’de özellikle kamu hizmetlerine, belediye hizmetlerine ve özel sektöre duyulan güven en düşük seviyededir.

Tablo 58 Kurumlara Güven – İllere Göre

KURUMLARA GÜVEN (En Yüksek 3 P uandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Üniversitelere	%36	%17	%25
Sivil toplum kuruluşlarına	%29	%15	%20
Kamu hizmetlerine	%38	%21	%8
Belediye hizmetlerine	%36	%18	%11
Uluslararası yardım kuruluşlarına	%29	%15	%14
Özel sektöre	%25	%18	%10

Kurumlara güvenme oranı gibi NEET genç kadınların kendilerini güvende hissetme oranı da oldukça düşük seviyelerdedir. Kendini en fazla güvende hissetmeyen grubun iş aramayan NEET genç kadınlar olduğu görülmektedir. İş arayan NEET genç kadınlar sokakta kendilerini diğer kadın gruplarına göre daha güvende hissetse de her beş iş arayan

NEET genç kadından üçü kendini sokakta güvende hissetmediğini belirtmiştir. Kalabalık ortamlarda iş arayan NEET genç kadınlar ve güvencesiz çalışan genç kadınlar benzer seviyede kendilerini güvende hissettiklerini belirtmişlerdir. Diğer insanlara güvenmek konusunda ise tüm gruplar benzer bir çekimserlik içindedir.

Tablo 59 Diğer İnsanlara Güven / Kendini Güvende Hissetme – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

KURUMLARA GÜVEN (En Yüksek 3 P uandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Sokakta kendini güvende hissetme	%21	%13	%12
Kalabalık ortamlarda güvende hissetme	%18	%9	%11
Diğer insanlara güvenme	%3	%8	%3

Kendini en az güvende hissedenlerin Diyarbakır'da olduğu görülmektedir. Bu grup kendini ne sokakta ne kalabalık ortamlarda güvende hissetmediğini belirtmiştir ve diğer insanlara da aynı oranda güvensizlik içindedir. İzmir'de yaşayan NEET genç kadınlar kendilerini diğer illerde yaşayanlara göre

kalabalık ortamlarda daha güvende hissettiğini belirtmiştir. Ancak bu bulgu, İzmir'de yaşayan grupta da her beş kişiden birinin kendini kalabalık ortamlarda güvende hissettiğini belirtmiş olması göz önüne alınarak değerlendirilmelidir.

Tablo 60 Diğer İnsanlara Güven / Kendini Güvende Hissetme – illere Göre (%)

KURUMLARA GÜVEN (En Yüksek 3 P uandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Sokakta kendini güvende hissetme	%17	%6	%22
Kalabalık ortamlarda güvende hissetme	%12	%6	%19
Diğer insanlara güvenme	%9	%4	%2

Özet Bulgular

1. Genel olarak değerlendirildiğinde NEET Kadınların hanelerinin 2022 yılında ortalama 5.500 TL-7.500 TL aralığında hane gelirine sahip olduğu görülmektedir (ilgili dönemdeki kur oranıyla 300-415 ABD doları).

- Bulgular doğrultusunda ortalama hane halkı kişi sayısı 3,9 olarak hesaplanmıştır.
- Anket saha çalışması yapılırken geçerli asgari ücret net aylık 5.500,35 TL olarak kaydedilmiştir.
- Bu doğrultuda NEET genç kadınların ortalamada bir asgari ücret civarındaki hane geliri ile yaklaşık 4 kişinin geçindiği hanelerde yaşadığı tahmin edilmektedir.

2. İş arayan NEET genç kadınların, iş aramayan NEET genç kadınların ve güvencesiz çalışan kadınların eğitim durumlarının birbirinden farklılaştığı görülmektedir. Ortalamada eğitim durumu en yüksek grup iş arayan NEET genç kadınlar olurken en düşük grup ise güvencesiz çalışan genç kadınlardır.

3. Lise derecesinden sonra eğitimine devam edemeyen NEET genç kadınların eğitimlerine devam edememelerinde “eğitimin aile için maliyetli olması”, “ev işleri sorumluluğu” ve “ailenin uygun görmemesi” en çok öne çıkan nedenler olmuştur.

4. NEET kadınların profilleri medeni durum açısından incelendiğinde iş arayan NEET genç kadınların ve güvencesiz çalışan genç kadınların ağırlıklı olarak bekâr oldukları, iş aramayan NEET genç kadınların çoğunun evli olduğu görülmektedir.

5. Tüm NEET olan ve NEET olma riski taşıyan genç kadınlar için “düşük ücretler” ve “işverenin sigorta yaptırmaması” çalışma hayatına devam etmemenin öncelikli nedenlerindendir.

- Kalitatif bulgular ayrıca uzun çalışma saatleri ve keyfi şekilde değişen iş tanımlarının da olumsuz etkilerine işaret etmiştir.
- Ayrıca “ev işi sorumluluğu” alt kümeler arasında hem iş aramayan NEET genç kadınlar hem de güvencesiz çalışan genç kadınlar tarafından önemli bir neden

olarak belirtilmiştir.

6. NEET olan veya olma riski taşıyan kadınlar arasında geçmiş iş tecrübesi bulunanların daha önce çalıştıkları meslekler incelendiğinde tüm gruplarda kadınların çoğunluğunun “nitelik gerektirmeyen işlerde” çalışmış olduğu görülmektedir; bunu “hizmet ve satış elemanı” mesleği izlemektedir.

7. NEET genç kadınların en çok kullandıkları iş arama yöntemi, “aile, akrabalar, arkadaşlar, öğretmenlerim ya da tanıdıklar yoluyla” yapılan iş aramasıdır.

8. Sosyal tutum ve algılara bakıldığında tüm NEET kadın kümelerinin benzer tutuma sahip olduğu tek ifade “çevremdeki erkekler ev işlerinde sorumluluk alır” ifadesidir ve tüm katılımcılar arasında düşük seviyede belirtilmiştir (üç kümede de yaklaşık %15 civarında katılım gösterilmiştir).

9. İş arayan NEET genç kadınların kendi paralarını istedikleri gibi harcamak, ev dışında istediği bir işte çalışmak, ev dışında arkadaşlarıyla sosyalleşmek ve gerekirse eşlerine karşı çıkmak gibi konularda özellikle iş aramayan NEET genç kadınlara göre daha yüksek oranlarda özgür hissettikleri görülmektedir.

10. “Çalışan kadınlar ekonomik olarak özgür olur” ve “çalışan kadınlar çocuklarına daha fazla imkân sunabiliyor” ifadeleri NEET olan ve NEET olma riski taşıyan kadınların genelinde yarıdan fazla oranda doğru bulunan bir ifadedir. Alt kümelere bakıldığında ise iş aramayan NEET genç kadınlar nezdinde katılım yarının altına düşmektedir.

GELECEĞİNİ
KURAN GENÇ
KADINLAR PROJESİ
KAPSAMINDA
YAPILAN ARAŞTIRMA,
PROJENİN PİLOT
İLLERİ OLAN
ADANA, DİYARBAKIR
VE İZMİR'DE
GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ
VE FARKLI NEET
KADIN GRUPLARIYLA
YAPILAN TOPLAM
1.626 GÖRÜŞMEDEN
ELDE EDİLEN VERİ İLE
KÜMELEME ANALİZİ
YAPILMIŞTIR.

BÖLÜM 2

BİLGİ, ALGI, TUTUM VE DAVRANIŞLAR KÜMELEME ANALİZİ

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi kapsamında yapılan araştırma, projenin pilot illeri olan Adana, Diyarbakır ve İzmir’de gerçekleştirilmiş ve farklı NEET kadın gruplarıyla yapılan toplam 1.626 görüşmeden elde edilen veri ile Kümeleme Analizi yapılmıştır. Kümeleme Analizi katılımcıların ev içi rollere, sosyal hayata, iş hayatına yönelik algı ve tutumlarına, iş arama yollarına hâkimiyetlerine ve ihtiyaçlarına göre yürütülmüştür.

Kümeleme Analizi, tüketicileri ve görüşmecileri görüş ve tutumlarına göre gruplara ayırmak için yapılan bir analizdir. Bu grupların her biri kendi içinde homojendir. Gruplar kendi aralarında heterojendir.

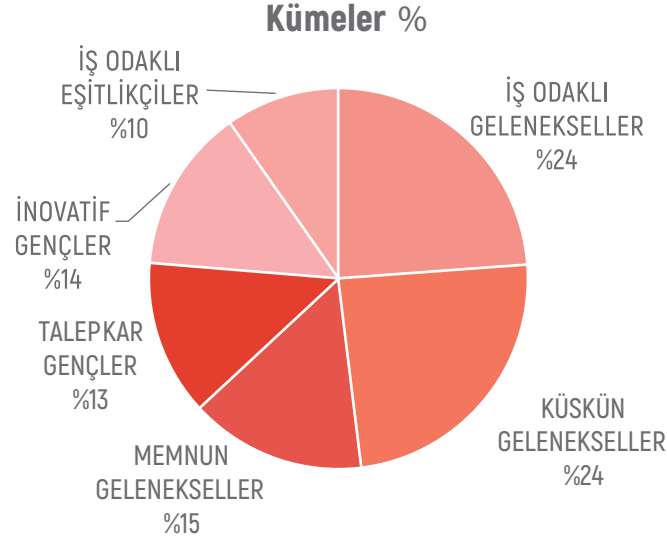
Çalışmada ilk adım olarak Faktör Analizi yapılmıştır. Faktör Analizi, çalışmada ölçülen değişkenlerin yanıtlara göre nasıl gruplandırıldığını belirleyen bir analiz türüdür. Birbiriyle yüksek korelasyona sahip değişkenleri tespit eder. Daha sonra birlikte hareket eden değişkenleri (birlikte artma veya azalma eğilimi gösterenler) aynı grup, yani faktör altında gruplandırır. Amaç, ankete katılanların gözünde kaç farklı faktörün olduğunu belirlemektir. Faktör Analizi, temelde çok sayıda değişkeni daha az sayıda faktör setine indirgemek için kullanılan bir tekniktir. Bu teknik, tüm değişkenlerden maksimum ortak varyansı çıkarır ve bunları ortak bir puana koyar. Veri içindeki toplam varyansı açıklayan temel faktör setlerini belirler.

Bir sonraki adımda ise Kümeleme Analizi (Cluster Analysis) yapılmıştır. Kümeleme Analizi, bir dizi nesneyi kümeler halinde gruplamaktan oluşur.

Seçilen faktör kümelerine göre davranışları veya özellikleri birbirine benzeyen nesneler aynı segmentte bulunur. Kümeleme Analizinde odak nokta, anket katılımcılarını Faktör Analizinde belirlenen faktörlere göre gruplandırmaktır. Araştırma örnekleminin tamamının faktör setlerini oluşturan değişkenlere verdikleri yanıtlara göre kümelere ayırma işlemidir. Esasen, aynı kümedeki tüm yanıtlayanlar, ankette sorulan temel sorulara benzer şekilde yanıt veren kişilerdir. Örneğin, aynı kümede yer alan bireyler, bir özelliği derecelendirmeyi içeren sorularda benzer puanlar vermişlerdir. Bireyler böylece kümeler halinde gruplandırılır. Bu kümeler, Kümeleme Analizinde paylaşılan kümeleri oluşturur.

Bu araştırma özelinde yürütülen Kümeleme Analizi sonucunda, NEET genç kadınların, iş arama, iş aramama veya güvencesiz çalışma durumlarından bağımsız olarak ev içi rollere, sosyal hayata, iş hayatına yönelik algı, tutum ve davranışlarına göre altı farklı kümeye ayrıldıkları görülmüştür. NEET genç kadınların yarısına yakın bir kısmını “İş Odaklı Geleneksel” ve “Küskün Geleneksel” olarak isimlendirilen iki grup oluşturmaktadır. Bu grupların yanı sıra %13’ünü “Talepkâr Gençler”, %14’ünü “İnovatif Gençler”, %15’ini “Memnun Gelenekseller” ve %10’unu “İş Odaklı Eşitlikçiler” olarak isimlendirilen kümeler oluşturmaktadır. Üç geleneksel kümenin toplamın %63’ünü teşkil etmesi dikkat çekicidir. Ayrıca iki iş odaklı küme toplamda %34’lük bir orana sahip olmaktadır.

Bu bölümde Kümeleme Analizi sonucu elde edilen veriler incelenecektir.



KÜMELERİ AYRIŞTIRAN UNSURLAR

İş Odaklı Gelenekseller (%24):

Tanımlayıcı ifadeler: Hane içi rollerde geleneksel¹⁰¹ iş hayatına dönük istekli

Eğitim	Ağırlıklı ortaokul mezunu
Medeni Durum	Evli olma oranının yüksek olduğu kümelerden biri
Çocuk Sahipliği	Çocuk sahipliğinin en yüksek olduğu küme (%49)
İş Hayatına Yaklaşım / Eğitim Talebi	"Belli bir işi öğreneceği" mesleki eğitimleri en çok önemseyen küme Genel olarak eğitim hizmetlerini en çok önemseyen kümelerden biri
Çalışma Şartları	Maaş seviyesini en fazla önemseyen küme Eve yakın iş olmasını en fazla önemseyen küme
Sosyal Hizmetler Hakkındaki Farkındalık	Şehirdeki destek hizmetleriyle ilgili bilgi seviyesi en düşük küme
İş Tecrübesi	En yüksek çalışma tecrübesine sahip küme [%98 «nitelik gerektirmeyen işler»]
Diğer Kümelerden Ayrıştırıcı İfadeler	"Bir kadının çalışmak yerine evde çocuklarıyla ilgilenmesi daha doğru olur." "Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyorlar."
En Düşük Katılım Gösterdikleri İfadeler	"Elimdeki parayı kendi tercihlerim doğrultusunda harcayabilirim." "Ev dışında istediğim bir işte çalışabilirim." "Evin geçiminden erkek ve kadın birlikte sorumludur." "Bir kadın, gerekirse eşine karşı çıkabilir." "Eşim çalışmamı destekler." "Ailem çalışmamı destekler." "Yakın çevremde kız çocuklarının eğitimine çok önem verilir."
Çalışmayı En Fazla İstedikleri Sektörler	Tekstil Gıda Üretimi El İşleri Ev Hizmetleri

¹⁰¹Çocuk bakımı, ev işleri gibi hane içi kadın-erkek rollerinde kadının erkeğe göre sorumluluğunun daha fazla olduğunun düşünülmesi kastedilmektedir.

Küskün Gelenekseller (%24):

Tanımlayıcı İfadeler: Hane içi rollerde geleneksel | İş hayatına uzak / İsteksiz | Olumsuz sosyal tecrübelere en fazla maruz kalmış | Gelir durumu en düşük

Yaş Grubu	Ağırlıklı 25-29 yaş grubu
Gelir Durumu	·Hanesindeki gelir durumu en düşük küme ·Aylık hane gelirinin asgari ücret altında olduğunu belirtenlerin en yüksek olduğu küme
Medeni Durum	Evli olma oranının en yüksek olduğu küme
Sosyal Tecrübeler	Bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete, bir ayrımcılığa ya da kötü muameleye en fazla maruz kalmış küme
İş Hayatına Yaklaşım /Eğitim Talebi	·Eğitim konularını en az önemseyen küme ·Sigortalı / sosyal güvenceli bir iş sahibi olmaya en az önem veren küme
En Düşük Katılım Gösterdikleri İfadeler	"Arkadaşlarımla evimin dışında görüşmek için eşimden/ailemden izin almam gerekmez." "Eşim çalışmamı destekler." "Bir kadın, gerekirse eşine karşı çıkabilir." "Yakın çevremde kız çocuklarının eğitime çok önem verilir." "Ailem çalışmamı destekler."
Çalışmayı En Fazla İstedikleri Sektörler	·Tekstil ·Yeme – İçme ·Eğitim Hizmetleri ·El İşleri

Talepkâr Gençler (%13):

Tanımlayıcı ifadeler: Geleneksel bir çevrede eşitlikçi tutuma sahip | Gelir durumu düşük | Okulda şiddete, hakarete, bağırılmaya yüksek maruz kalma | En az güvende hisseden | İş hayatında kendini geliştirmeye dönük / İstekli

Yaş Grubu	18-24 yaş grubunun en yüksek olduğu küme
Gelir Durumu	Düşük; kümeler ortalamasının altında
Eğitim Durumu	Eğitim durumu en yüksek 2. küme
İş Hayatına Yaklaşım / Eğitim Talebi	Kişisel ve sosyal beceri geliştirme eğitimlerine talebi en güçlü olan küme
İş Arama Becerileri	İş arama yollarına yönelik bilgi seviyesi düşük
Sosyal Güven	Sokakta ve kamuya açık ortamlarda en az güvende hisseden küme
Çalışma Şartları	Esnek çalışma saatlerini en fazla önemseyen küme
Sosyal Tecrübeler	Bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete, bir ayrımcılığa ya da kötü muameleyle aşinalığı yüksek (özellikle okulda)
Diğer Kümelerden Ayrıştıran İfadeler	"Kadınlar, çalışma hayatında sık sık kötü muamele görüyor." "Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyorlar." "Çalışan kadınlar ekonomik olarak daha özgür olur." "Çalışan kadınlar daha özgüvenlidir." "Çevremde kadınların öncelikli görevi ev işlerini üstlenmektir."
Çalışmayı En Fazla İstedikleri Sektörler	·Eğitim Hizmetleri ·Sanat; Müzik, Resim, Tiyatro, Sinema, Dans ·Ev Hizmetleri (Temizlik, Çocuk- Yaşlı Bakımı, Hasta Bakımı dahil)

İnovatif Gençler (%14):

Tanımlayıcı ifadeler: Hane içi rollerde eşitlikçi¹⁰² | İş hayatına dönük / İstekli | Yenilikçiliğe dönük | Olumsuz sosyal tecrübelerle aşına

Yaş Grubu	Ağırlıklı 18-24 yaş grubu
Gelir Durumu	Yüksek; kümeler ortalamasının üzerinde
Eğitim Durumu	Yüksek; kümeler ortalamasının üstünde, 5 kişiden biri üniversite mezunu veya üstü
Medeni Durum	Bekâr oranının en yüksek olduğu küme
Çocuk Sahipliği	Çocuk sahipliğinin en düşük olduğu küme
Çalışma Durumu	Düzensiz- parça başı iş yapıyorum diyenlerin oranının en yüksek olduğu küme
İş Hayatına Yaklaşım / Eğitim Talebi	«Geleceğin işleri» konularındaki eğitimleri en yüksek oranda önemli bulan küme İleri düzey dijital beceri geliştirme kodlama eğitimlerini en yüksek oranda önemli bulan küme Girişimcilik becerileri, iş kanunu, işe yönelik sosyal beceriler konularındaki eğitimleri en çok önemseyen küme
Sosyal Tecrübeler	Bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete, bir ayrımcılığa ya da kötü muameleyle maruz kalma oranı yüksek
Diğer Kümelerden Ayrıştıran İfadeler	"Kadınlar, çalışma hayatında sık sık kötü muamele görüyor." "Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyorlar." "Çevremdeki erkekler ev işlerinde sorumluluk alır." "Bir kadın, gerekirse eşine karşı çıkabilir." "Çalışan kadınlar ekonomik olarak daha özgür olur." "Çalışan kadınlar çocuklarına daha fazla imkân sunabiliyor."
Çalışmayı En Fazla İstedikleri Sektörler	Eğitim Hizmetleri El işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)

¹⁰² Çocuk bakımı, ev işleri gibi hane içi kadın-erkek rollerinde kadın ve erkeğin eşit sorumluluğunun olduğunun düşünülmesi kastedilmektedir.

Memnun Gelenekseller (%15):

Tanımlayıcı ifadeler: Hane içi rollerde geleneksel| İş hayatına isteksiz| Mutluluğu aile hayatından besleniyor

Yaş Grubu	Ağırlıklı 25-29 yaş grubu
Gelir Durumu	Gelir durumu küme ortalamasının üstünde
Medeni Durum	Evli oranının en yüksek olduğu küme
Sosyal Tecrübeler	Olumsuz tecrübelerle görece az maruz kalmış
İş Hayatına Yaklaşım / Eğitim Talebi	•«Kadınlar iş yerinde olumsuz tecrübe yaşar» algısı yüksek •Gelir ihtiyacı nedeniyle düşük motivasyonla çalışması muhtemel •Büyük farkla internetten eğitim almaya en az zamanı olduğunu söyleyen küme
Diğer Kümelerden Ayrıştıran İfadeler	"Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyorlar." "Kadınlar, çalışma hayatında sık sık kötü muamele görüyor." "Bir kadının çalışmak yerine evde çocuklarıyla ilgilenmesi daha doğru olur." "Çevremde kadınların öncelikli görevi ev işlerini üstlenmektir." "Bir kadın gerekirse eşine karşı çıkabilir." "Ailem çalışmamı destekler."
Çalışmayı En Fazla İstedikleri Sektörler	•El işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.) •Eğitim Hizmetleri •Yeme - İçme Hizmetleri (Restorancılık)

İş Odaklı Eşitlikçiler (%10):

Tanımlayıcı ifadeler: Hane içi rollerde eşitlikçi | İş hayatına dönük / İstekli | Eğitim seviyesi yüksek

Yaş Grubu	Ağırlıkla 25-29 yaş grubu
Eğitim Durumu	En yüksek küme; Ağırlıkla üniversite ve üstü mezunu
Gelir Durumu	Hanesinin gelir durumu açısından en yüksek durumdaki küme
Çocuk Sahipliği	Çocuk Sahipliğinin yüksek olduğu kümelerden
Sosyal Tecrübeler	•Bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete, bir ayrımcılığa ya da kötü muameleye maruz kalma oranı en düşük küme •Sokakta ve kamuya açık kalabalık ortamlarda kendini en güvenli hisseden küme.
İş Hayatına Yaklaşım / Eğitim Talebi	•Gelişmiş yazılım ve dijital beceri eğitimlerine en az ilgi gösteren küme •Girişimcilik becerileri eğitimlerine en az ilgi gösteren küme •Çevrimiçi eğitimlere katılmak için en çok zamanı olan küme •Sigortalı / sosyal güvenceli bir iş sahibi olmaya en fazla öne veren küme
Diğer Kümelerden Ayrıştıran İfadeler	"Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyorlar." "Kadınlar, çalışma hayatında sık sık kötü muamele görüyor." "Bir kadının çalışmak yerine evde çocuklarıyla ilgilenmesi daha doğru olur." "Çevremde kadınların öncelikli görevi ev işlerini üstlenmektir." "Bir kadın gerekirse eşine karşı çıkabilir." "Ailem çalışmamı destekler."
Çalışmayı En Fazla İstedikleri Sektörler	•İdari İşler / Ofis Destek Hizmetleri •Perakende Satış

KÜMELERİN PROFİLLERİ

Tüm kümeler arasında İş Odaklı eşitlikçiler en yüksek eğitim seviyesine sahipken Küskün Gelenekseller kümesindeki her beş kadından birinin oldukça düşük bir eğitim seviyesi olduğu

görülmektedir. Memnun Gelenekseller ve İş Odaklı Gelenekseller ağırlıklı olarak ortaokul ya da lise mezundur. Talepkâr Gençlerin ise yarısından fazlası lise veya dengi bir okul mezundur.

Tablo 61 Eğitim Durumu – Kümeler (%)

EĞİTİM DURUMU	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençler
Okuma-yazma bilmeyen, ilkokul mezunu veya altı	%10	%13	%9	%16	%0	%6	%9
Ortaokul mezunu	%38	%36	%73	%36	%2	%27	%17
Lise veya dengi okul mezunu	%32	%37	%14	%27	%41	%36	%58
Üniversite, yüksekokul ya da üzeri mezunu	%15	%13	%2	%9	%57	%24	%12
Açık öğretim mezunu	%5	%2	%2	%12	%0	%6	%4

Eğitime devam etmeme nedenleri incelendiğinde gerekçelerin kümeler için bazı noktalarda farklılaştığı görülmektedir. Yine de genel olarak öne çıkan nedenler arasında “ailenin uygun görmemesi”, “eğitimin aile için maliyetli olması” ve “ev işleri sorumluluğu” sayılabilir. Memnun Gelenekseller için “çocuk bakım yükü” diğer kümelerle göre daha yüksek oranda gerekçe olarak gösterilirken “nişanlanmış / evlenmiş olmak” hem Memnun Gelenekseller hem de Küskün Gelenekseller tarafından daha yüksek oranda belirtilmiştir. İş Odaklı Gelenekseller kümesinin eğitime devam etmemesinin nedenleri arasında “ailenin uygun görmemesi” en yüksek oranda gözlenmiştir. “Aile için eğitimin maliyetli olması” ise hem İş Odaklı hem Gelenekseller

hem de İş Odaklı Eşitlikçiler kümesinde diğer gruplara göre anlamlı olarak daha fazla gerekçe olarak gösterilmiştir. İş Odaklı Eşitlikçiler ve Talepkâr Gençler için diğer gruplara göre daha etkili olan diğer nedenler “eğitim hayatındaki başarısızlık”, “eğitim hayatında mutlu olmama” ve “gelir kazandıran bir iş arama gerekliliği” olarak saptanmıştır. Küskün Gelenekseller kümesinde ise “kardeş bakım yükü” diğer kümelerle göre daha fazla öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde; Talepkâr Gençlerin eğitime devam etmemiş olmalarının daha çok kendileriyle ilgili olduğu, diğer kümelerde ise daha çok ailenin ve ev hayatındaki sorumlulukların etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 62 Eğitime Devam Etmeme Nedenleri – Kümelere Göre (%)

EĞİTİME DEVAM ETMEME NEDENLERİ (Üniversite, yüksek okul ya da açık öğretim mezunu olmayanlar)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Eğitime devam etmek ailem için maliyetli olacağı için	%39	%38	%45	%31	%51	%29	%43
Ev işlerinin benim üzerimde olması nedeniyle (Temizlik, yemek yapmak gibi)	%38	%41	%35	%44	%38	%35	%37
Ailem uygun görmediği için	%37	%36	%54	%35	%19	%26	%27
Eğitim hayatımda başarısız olduğum için	%33	%30	%32	%27	%49	%39	%41
Eğitim hayatında mutlu olmadığım için	%31	%31	%27	%23	%54	%31	%41
Eve yürüme mesafesinde bir okul / eğitim kurumu olmadığı için	%25	%18	%34	%29	%6	%17	%26
Gelir kazandıran bir iş aramam gerektiği için	%23	%25	%23	%12	%36	%29	%32
Nişanlandığım / evlendiğim için	%21	%22	%18	%28	%10	%21	%16
Kardeş(ler)ime bakmak zorunda olduğum için	%19	%13	%21	%27	%25	%16	%10
Çocuğuma / çocuklarıma bakmak zorunda olduğum için	%10	%19	%3	%13	%4	%12	%11
Sağlık sorunlarım nedeniyle	%10	%14	%6	%15	%1	%13	%6

İş Odaklı Gelenekseller kümesindeki kadınların evli olma oranı diğer kümelerle göre daha yüksektir. İnovatif Gençler ve Talepkâr Gençler kümelerinde

ise bekârların oranı diğer kümelerle göre daha yüksektir.

Tablo 63 Medeni Durum – Kümeler (%)

MEDENİ DURUM	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Evli	%39	%32	%48	%42	%40	%26	%37
Bekâr	%54	%59	%45	%51	%47	%69	%59
Dul	%4	%5	%6	%5	%8	%2	%0
Boşanmış	%3	%4	%1	%2	%5	%3	%4

Çocuk bakım yükü İş Odaklı Gelenekseller ve İş Odaklı Eşitlikçiler kümelerinde diğer kümelerle göre daha yüksektir. Diğer yandan Memnun

Gelenekseller kümesi bakmakla yükümlü olduğu ortalama çocuk sayısı en yüksek grup olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 64 Çocuk Sahipliği – Kümeleme Analizi

ÇOCUK SAHİPLİĞİ ve ÇOCUK SAYISI	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençle r
Çocuk bakım yükü olanlar	%37	%33	%48	%37	%44	%24	%32
Ortalama çocuk sayısı	1,9	2,1	1,9	1,9	1,5	1,7	1,8

İş Odaklı Gelenekseller kümesi hanede yaşayan ortalama kişi sayısının en yüksek, ancak haneye gelir getiren kişi sayısının en düşük olduğu kümedir. Diğer yandan, bu kümedeki kadınların sadece %10'unun kendine ait bir geliri olduğu görülmektedir. Ortalama aylık hane geliri açısından incelendiğinde İş Odaklı Geleneksellerin aylık ortalama geliri en düşük olan küme olduğu da görülmektedir. Bu kümedeki kadınların %68'inin hanelerinin aylık ortalama geliri 7.500TL ve altında kalmaktadır. İş Odaklı Eşitlikçiler incelendiğinde ise hanede yaşayan ortalama kişi sayısının diğer

kümelerden daha az olduğu görülmektedir. Memnun Gelenekseller, Küskün Gelenekseller ve İnovatif Gençler kümelerindeki kadınların önemli bir oranı (yaklaşık yarısı) kendilerine ait bir gelirleri olduğunu belirtmiştir. Tüm kümeler arasında hane geliri en yüksek olan küme olarak İş Odaklı Eşitlikçiler öne çıkmaktadır. Her ne kadar kümelerin aylık ortalama gelirleri birbirinden farklılaşsa da genel olarak aylık gelir 5.500TL-9.500TL aralığında yoğunlaşmaktadır. Araştırma kapsamında saha çalışması yapılırken geçerli asgari ücret aylık net 5.500,35 TL olarak kaydedilmiştir.

Tablo 65 Hane Yapısı – Kümeleme Analizi

HANE YAPISI	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençle r
Hanedeki ortalama kişi sayısı	3,9	3,8	4,3	3,9	3,2	3,6	4,0
Haneye gelir getiren ortalama kişi sayısı	1,3	1,3	1,1	1,4	1,2	1,4	1,3
Kendi geliri olan NEET Kadın oranı	%30	%47	%10	%37	%23	%40	%29

Tablo 66 Hane Geliri – Kümeleme Analizi (%)

HANE GELİRİ	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençler
5.500 TL altı	%15	%21	%8	%18	%2	%18	%25
5.501 – 7.500TL	%34	%33	%60	%24	%7	%25	%40
7.501 TL – 9.500 TL	%18	%18	%27	%18	%5	%16	%18
9.501 TL – 12.000 TL	%9	%13	%3	%8	%7	%21	%9
12.001 TL – 15.000 TL	%5	%9	%1	%6	%4	%10	%4
15.001 TL – 17.500 TL	%7	%2	%0	%2	%49	%4	%1
Bilmiyorum / Cevap Yok	%11	%3	%2	%25	%27	%5	%2

İş Odaklı Geleneksellerin ve Küskün Geleneksellerin ev içi roller ve sosyal hayat ile ilgili durumları diğer tüm kümelerden önemli oranda ayrılmaktadır. Bu iki kümedeki kadınların aileleri / eşleri tarafından çalışmak konusunda desteklenmeyen, eşlerine herhangi bir durumda karşı çıkamayacaklarını belirten, kendi paralarını istedikleri gibi harcamayan kadınlar olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu kümedeki kadınlar yaşadıkları yerdeki tanıdıklarının da okula gitmediğini ve çalışmadığını belirtmişlerdir. İş Odaklı Eşitlikçiler kümesi ise bu iki kümenin tam tersine ev içinde daha eşitlikçi kadın-erkek rollerinin olduğu, çevresindeki tanıdıklarının çoğu okula giden ya da çalışan, kendi paralarını diledikleri gibi harcamak konusunda özgür olan, eşi / ailesi tarafından çalışması desteklenen, ev dışındaki sosyal hayatı için izin alması gerekmeyen bir profil çizmektedir. Memnun Gelenekseller, İnovatif Gençler ve Talepkâr Gençler kümeleri evin geçiminden kadın ve erkeğin birlikte sorumlu olması, kendi paralarını istedikleri gibi harcama ve gerektiğinde

eşlerine karşı çıkma konularında benzer tutumlar sergilemektedir. Bunlardışındaki ifadelere katılım düzeyleri açısından Memnun Gelenekseller ve İş Odaklı Eşitlikçiler birbirlerine daha benzer bir profil çizerken Talepkâr Gençlerin daha ortalama tutumlar gösterdiği izlenmektedir.

Kümelerin çalışan kadınlara yönelik algıları incelendiğinde de çalışan kadınlara yönelik en olumlu tutumların İş Odaklı Eşitlikçiler kümesinde, en olumsuz tutumların ise sırasıyla İş Odaklı Gelenekseller ve Küskün Gelenekseller kümelerinde olduğu görülmektedir. Talepkâr Gençlerin çalışan kadınların daha özgür olması ve çocuklarına daha fazla imkân sunabilmesi ile ilgili tutumları İş Odaklı Eşitlikçiler kümesine daha fazla benzemektedir. Memnun Gelenekseller ve İnovatif Gençler benzer oranda kadınların aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş aldığını ve kadının çalışma hayatında sık sık kötü muameleye maruz kaldığını düşünmektedir.

Tablo 67 Hane İçi Roller ve Sosyal Hayata Yaklaşım – Kümeleme Analizi (%)

HANE İÇİ ROLLER VE SOSYAL HAYAT (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Külskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Evin geçiminden erkek ve kadın birlikte sorumludur.	%37	%53	%1	%15	%99	%59	%53
Elimdeki parayı kendi tercihlerim doğrultusunda harcayabilirim.	%34	%48	%1	%13	%97	%57	%40
Yaşadığım yerdeki tanıdıklarımın çoğu ya okula gidiyor ya da çalışıyor.	%33	%49	%2	%11	%93	%46	%48
Bir kadın, gerekirse eşine karşı çıkabilir.	%32	%50	%1	%12	%85	%50	%42
Çevremde kadınların öncelikli görevi ev işlerini üstlenmektir.	%32	%39	%32	%30	%10	%38	%37
Ev dışında istediğim bir işte çalışabilirim.	%31	%41	%0	%13	%96	%54	%33
Ailem çalışmamı destekler.	%28	%40	%1	%7	%99	%45	%30
Arkadaşlarımla evimin dışında görüşmek için eşimden / ailemden izin almam gerekmez.	%22	%32	%4	%7	%83	%30	%13
Eşim çalışmamı destekler.	%21	%22	%1	%7	%89	%43	%21
Çevremdeki erkekler ev işlerinde sorumluluk alır.	%13	%27	%2	%9	%3	%27	%19

Tablo 68 Çalışan Kadınlara Yönelik Algılar – Kümeleme Analizi (%)

ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK ALGILAR (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Çalışan kadınlar ekonomik olarak daha özgür olur.	%53	%78	%3	%37	%98	%80	%84
Çalışan kadınlar çocuklarına daha fazla imkân sunabiliyor.	%53	%80	%3	%39	%98	%75	%81
Çalışan kadınlar daha özgüvenlidir.	%51	%79	%2	%37	%98	%68	%76
Yakın çevremde kız çocuklarının eğitime çok önem verilir.	%34	%51	%1	%16	%97	%42	%50
Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyorlar.	%31	%70	%11	%21	%1	%59	%37
Kadınlar, çalışma hayatında sık sık kötü muamele görüyor.	%30	%64	%13	%20	%0	%54	%38
Bir kadının çalışmak yerine evde çocuklarıyla ilgilenmesi daha doğru olur.	%26	%36	%27	%29	%6	%25	%25

İş Odaklı Geleneksellerin %37'sini şu anda iş arayan, %25'ini ise mevsimi geldiğinde sezonluk işçi olarak çalışacak kadınlar oluşturmaktadır. Ailesi / eşi tarafından çalışması desteklenmeyen ve çalışan kadınlara yönelik olumsuz tutumları oldukça güçlü olan bu küme, aynı zamanda iş arayan ya da mevsimi geldiğinde sezonluk işçi olarak çalışacağını belirtenlerin yadsınamayacak oranda olduğu bir kümedir. Ancak bu kümede yer alan kadınların kendi paralarını istedikleri gibi harcamak, ev dışında sosyal hayata karışmak gibi konularda oldukça kısıtlı olduklarını hatta bu konularda sosyal çevre normlarını benimsediklerini ya da benimsemek zorunda kaldıklarını söylemek

mümkündür. Bu grup aynı zamanda eğitim seviyesi düşük, hanesi diğer kümelerden kalabalık ve haneye gelir getiren kişi sayısının da en az olduğu kümedir. Memnun Gelenekselleri çalışma niyeti açısından dengeli bir dağılım sergilemektedir; bu kümede yer alan her dört kadından biri yakın gelecekte çalışmak istediğini belirtmiştir. Küskün Gelenekseller kümesinin %40'ı çalışmayı düşünmeyenlerden oluşmaktadır, %28'i ise mevsim geldiğinde sezonluk işçi olarak çalışacağını belirtmiştir. Talepkâr Gençler kümesinin ise %26'sını yakın zamanda iş aramak ve çalışmak isteyenler oluşturmaktadır.

Tablo 69 Çalışma Niyeti – Kümeleme Analizi (%)

ÇALIŞMA NİYETİ	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençler
Çalışmayı düşünmeyenler	%30	%35	%32	%40	%13	%17	%34
Şu anda iş arayanlar	%29	%21	%37	%10	%81	%24	%21
Sezonluk / Mevsimlik işçi olarak çalışacaklar	%19	%5	%25	%28	%2	%26	%13
Gelecekte iş aramak ve çalışmak isteyenler	%17	%32	%6	%17	%2	%25	%26
Kendi işini kurmak isteyenler	%5	%7	%1	%6	%1	%8	%6

İş aramama nedenleri arasında Memnun Gelenekseller ve İş Odaklı Eşitlikçiler kümelerinde ev işleri sorumluluğu ve yetersiz tecrübe ön plana çıkmaktadır. Ailenin uygun görmemesi, düşük ücretler ve yetersiz eğitim de bu kümede diğer kümelere göre daha fazla dile getirilmiştir. İş Odaklı Geleneksellerde eşin izin vermemesi, çocuk bakım hizmetlerine erişim olmaması ve uzun süre iş aradıktan sonra vazgeçme iş aramama nedenleri olarak gösterilmiştir. Talepkâr Gençler kümesinde ise düşük ücret (Memnun Gelenekseller ile ortak) ve uzun süre aradıktan sonra vazgeçme (İş Odaklı Gelenekseller ile ortak) öne çıkmaktadır. İş Odaklı Gelenekseller kümesindeki kadınların %87'sinin çalışma tecrübesi bulunmaktadır. Bu küme bu açıdan diğer kümelerden önemli ölçüde ayrılmaktadır. Bu işler neredeyse tamamen (%98) “nitelik gerektirmeyen” işler olarak tanımlanmaktadır. Bu tür işler genelde, ev hizmetleri ve el işleri başlığı altında toplanmaktadır. İş Odaklı Eşitlikçiler kümesi için iş tecrübesi görece az olsa da bu küme içinde yine de toplamda iki seneden fazla iş tecrübesi edinmiş olan beşte birlik bir grup da bulunmaktadır. Bu iş tecrübesi, perakende satış ve idari işler şeklinde

gerçekleşmiş olup bu alanlardaki odaklanma açısından diğer kümelere kıyasla ayrışma teşkil etmektedir. İş Odaklı Eşitlikçiler aynı zamanda “nitelik gerektirmeyen” işlerde en düşük oranda çalışmış olan kümedir.

İş Odaklı Gelenekseller dışındaki tüm kümelerde en yaygın olan iş arama yöntemi olarak tanıdıklar belirtilmiştir. İş Odaklı Gelenekseller kümesinde ise sosyal medya platformları üzerinden iş arama tanıdıklar vasıtasıyla iş arama oranından daha yüksek seviyede belirtilmiştir. İş Odaklı Eşitlikçilerin neredeyse tamamı iş ararken tanıdıklarını devreye sokmaktadır; bu grup bir diğer iş arama yöntemi olarak da internet sitelerini kullandıklarını belirtmişlerdir. İnovatif Gençler kümesi tüm iş arama yöntemlerini en fazla kullanan küme olarak öne çıkmaktadır. Belediyelerin istihdam ofisleri, İŞKUR ve özel iş bulma acenteleri İş Odaklı Gelenekseller ve İş Odaklı Eşitlikçiler kümeleri tarafından iş aramak için neredeyse kullanılmamaktadır. Memnun Geleneksellerin de İŞKUR ve özel iş bulma acenteleri üzerinden iş aramayı pek tercih etmedikleri görülmektedir.

Tablo 70 İş Aramama Nedenleri – Kümelere Göre (%)

İŞ ARAMAMA NEDENLERİ (İş aramayanlar / Çalışmayı düşünmeyenler)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Külskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Ev işleri konusundaki sorumluluklarım nedeniyle (Temizlik, yemek yapmak gibi)	%29	%36	%31	%28	%35	%22	%27
Yeterli iş tecrübem olmadığı için	%23	%35	%22	%19	%31	%18	%27
Çocuk bakımıyla ilgili sorumluluğum nedeniyle	%22	%21	%20	%29	%12	%13	%22
Düşük ücretler nedeniyle	%22	%29	%20	%18	%8	%21	%30
Çalışırken erişebileceğim bir çocuk bakım hizmeti olmaması nedeniyle (kreş, gündüz bakım evi, anaokulu, ana sınıfı vb.)	%21	%7	%29	%20	%8	%26	%17
Ailem uygun görmediği için	%20	%24	%24	%21	%0	%14	%16
Eşim izin vermediği için	%19	%10	%25	%24	%0	%10	%17
Yeterli eğitimim olmadığı için	%19	%23	%21	%18	%19	%18	%16
Sigortalı iş bulamadığım için	%17	%16	%17	%16	%42	%22	%14
Bilgimin yeterli olmaması / eğitimimin olmaması nedeniyle	%17	%14	%18	%18	%15	%17	%16
Uzun süre iş arayıp bulamadığım için aramaktan vazgeçtim	%17	%8	%21	%10	%19	%25	%24
İş bulamayacağımı düşünüyorum	%15	%23	%18	%11	%4	%10	%19
Tecrübeli olduğum meslek alanında iş olmaması nedeniyle	%11	%14	%6	%8	%50	%16	%11
Nasıl iş arayacağımı bilmiyorum	%11	%10	%11	%8	%8	%11	%17
Maddi durumum yeterli; çalışmam gerekmiyor	%9	%10	%3	%8	%15	%15	%11
İş ortamını bir kadın için uygun bulmuyorum	%7	%7	%3	%11	%4	%10	%3
Sağlık sorunlarım nedeniyle	%7	%5	%1	%11	%4	%13	%4
Yaşlı bakımıyla ilgili sorumluluğum nedeniyle	%6	%1	%7	%8	%15	%5	%1
Hasta / engelli bakımıyla ilgili sorumluluğum nedeniyle	%5	%2	%2	%6	%8	%11	%2
Engelli olduğum için	%2	%1	%0	%5	%4	%4	%0

Tablo 71 Çalışma Deneyimi – Kümelere Göre (%)

ÇALIŞMA DENEYİMİ (Tüm katılımcılar)	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençle r
Çalışma tecrübesi bulunanların oranı	%47	%27	%80	%37	%34	%49	%36

Tablo 72 Deneyim Süresi – Kümeleme Analizi (%)

ÇALIŞMA DENEYİMİ SÜRESİ ("Hiç çalışmadım" diyenler gösterilmemiştir)	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
0-1 ay	%1	%1	%0	%2	%0	%0	%0
1-2 ay	%2	%3	%1	%2	%1	%4	%2
3-6 ay	%5	%4	%10	%3	%1	%5	%7
7-9 ay	%6	%3	%14	%4	%1	%5	%2
10-12 ay	%6	%1	%17	%3	%1	%6	%2
1-2 yıl arası	%7	%4	%15	%5	%1	%6	%4
2-3 yıl arası	%5	%4	%9	%3	%10	%4	%2
3 yıldan fazla	%8	%6	%12	%4	%12	%7	%6

Tablo 73 Çalışılmış Olan İş Kolları – Kümeleme Analizi (%)

ÇALIŞILMIŞ OLAN İŞ KOLLARI ("Hiç çalışmadım" diyenler gösterilmemiştir)	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençle r
Ev Hizmetleri (Temizlik, Çocuk - Yaşlı Bakımı dahil)	%12	%3	%36	%6	%1	%5	%4
El işleri	%10	%5	%34	%5	%0	%3	%2
Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı	%10	%8	%19	%6	%2	%11	%9
Gıda Üretimi	%10	%4	%29	%4	%2	%5	%2
Yeme - İçme Hizmetleri (Restorancılık)	%7	%6	%14	%6	%1	%4	%4
Eğitim Hizmetleri	%6	%2	%14	%3	%2	%8	%4
Perakende Satış, (Bakal / Market dahil)	%4	%1	%3	%3	%8	%6	%3
İdari İşler / Ofis Destek Hizmetleri	%3	%1	%6	%2	%7	%3	%0
Tarım Sektörü veya Tarım Ürünleri Satışı	%3	%1	%1	%7	%0	%3	%2

Tablo 74 Çalışılmış Olan Meslekler – Kümeleme Analizi (%)

ÇALIŞILMIŞ OLAN MESLEKLER ("Hiç çalışmadım" diyenler gösterilmemiştir)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan	%27	%15	%74	%17	%2	%11	%9
Hizmet ve satış elemanı	%9	%8	%5	%6	%9	%16	%15
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan eleman	%4	%1	%1	%3	%11	%9	%2
Profesyonel meslek grubu	%2	%2	%1	%2	%5	%5	%0
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanı	%1	%1	%1	%2	%0	%2	%1
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışan	%1	%1	%0	%1	%0	%3	%1
Teknisyen, tekniker veya yardımcı profesyonel meslek gruplarından biri	%1	%1	%0	%1	%1	%3	%0
Yönetici	%0	%0	%0	%0	%2	%1	%0
Tesis ve makine operatörü veya montajcı	%0	%0	%0	%0	%0	%1	%0

Tablo 75 İş Aramada Kullanılan Yöntemler – Kümeleme Analizi (%)

İŞ ARAMADA KULLANILAN YÖNTEMLER	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Aile, akrabalar, arkadaşlar, eğitmenlerim ya da tanıdıklar yoluyla	%49	%37	%16	%51	%96	%68	%58
İş arama portalları / İnternet siteleri yoluyla (Kariyer.net, yenibiris.com)	%34	%18	%13	%28	%95	%51	%33
Sosyal medya platformları yoluyla (LinkedIn ya da Facebook)	%33	%15	%37	%27	%40	%47	%38
Yazılı basındaki (gazete, dergi vb.) iş ilanlarına başvuru yoluyla	%22	%11	%10	%24	%43	%33	%22
İŞKUR yoluyla	%17	%10	%5	%24	%4	%37	%20
Belediyelerin istihdam ofisleri aracılığıyla	%16	%10	%3	%25	%4	%33	%21
Özel iş bulma acenteleri / özel istihdam büroları yoluyla	%15	%7	%3	%22	%3	%38	%19

Memnun Gelenekseller, İş Odaklı Gelenekseller ve Küskün Geleneksellerin iş arama becerileri konusunda hâkimiyetlerinin olmadığı

görülmektedir. Tüm iş arama yöntemlerinde en yetkin grubun İş Odaklı Eşitlikçiler olduğu gözlenmektedir. İnovatif Gençler, özellikle

internetten iş arama ve özgeçmiş yazma konuları başta olmak üzere genele göre daha yüksek seviyede hâkim olsa da yine de bu kümenin yarısından fazlasının düşük iş arama becerisine sahip olduğu söylenebilir. Talepkâr Gençlerin iş arama becerileri ise hem İş Odaklı Eşitlikçilerin

hem de İnovatif Gençler'in gerisinde kalmaktadır. Özellikle "staj fırsatlarından haberdar olmak" ve "mesleki eğitim fırsatlarından haberdar olmak" neredeyse tüm kümeler için çoğunluğun düşük bilgi sahibi olduğu unsurlardır.

Tablo 76 İş Arama Becerilerine Hakimiyet – Kümeleme Analizi (%)

İŞ ARAMA BECERİLERİNE HAKİMİYET (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Çevrim içi olarak / İnternetten iş araştırma	%22	%5	%0	%6	%92	%54	%19
CV / öz geçmiş yazma	%18	%5	%0	%5	%86	%43	%8
Başarılı bir iş mülakatı yapma	%16	%4	%0	%3	%81	%39	%5
İş ilanları ile ilgili bilgi kaynaklarını bulma	%15	%5	%0	%5	%65	%38	%10
İŞKUR yoluyla iş arama	%15	%3	%0	%5	%60	%37	%1
Mesleki eğitim fırsatlarının nasıl takip edilebileceği	%13	%0	%0	%5	%38	%51	%4
Staj fırsatlarından nasıl haberdar olunacağı	%9	%2	%0	%3	%20	%42	%3

Küskün Gelenekseller hem okulda hem iş yerinde bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete, ayrımcılığa ya da kötü muameleye ve toplum içinde

sözlü ya da fiziksel şiddete en fazla maruz kalan kümedir. İş Odaklı Eşitlikçiler ise bu istenmeyen durumlara en az maruz kalmış kümedir.

Tablo 77 Olumsuz Sosyal Tecrübeler Maruz Kalma – Kümeleme Analizi (%)

OLUMSUZ SOSYAL TECRÜBELERE MARUZ KALMA	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Okulda bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete, bir ayrımcılığa ya da kötü muameleye maruz kalma	%25	%23	%24	%34	%2	%31	%22
İş yerinde bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete, bir ayrımcılığa ya da kötü muameleye maruz kalma	%18	%18	%14	%26	%1	%26	%17
Toplum içinde, örneğin sokakta, alışverişte, toplu taşımada veya trafikte, sözlü ya da fiziksel şiddete maruz kalma	%24	%26	%23	%31	%1	%21	%29

Genel yaşam memnuniyeti görece düşük olan kümeler Talepkâr Gençler ve Küskün Gelenekseller olarak gözlenmektedir; ancak İş Odaklı Gelenekseller bu açıdan en düşük seviyededir. Eğitim ve gelir seviyesinin çok düşük olması, kalabalık hane yapılarının olması ve eve gelir getiren ortalama 1,1 kişi olması, kendi paralarını istedikleri gibi harcamamaları ve oldukça sınırlı sosyal yaşamları olması İş Odaklı Geleneksellerin

memnuniyetsizliklerini açıklamaktadır. İş Odaklı Eşitlikçiler yaşam memnuniyeti en yüksek kümedir ve bu kümedeki kadınların ev içi rollerindeki eşitlikçi tutumları, aile / eşleri tarafından çalışmalarının desteklenmesi, eğitim ve gelir seviyelerinin diğer tüm kümelere göre yüksek olması, sosyal hayatlarının daha özgür olması yüksek yaşam memnuniyetlerini açıklamaktadır.

Tablo 78 Yaşam Memnuniyeti – Kümeleme Analizi (%)

YAŞAM MEMNUNİYETİ (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençler
GENEL YAŞAM MUTLULUĞU	%28	%33	%1	%25	%82	%39	%23
Sağlık	%42	%36	%37	%31	%91	%40	%43
Arkadaşlıklar	%39	%38	%15	%27	%96	%46	%52
Aile hayatı	%29	%40	%1	%18	%83	%38	%36
Şehrindeki sağlık hizmetleri	%28	%27	%1	%20	%93	%30	%38
Şehrinde sunulan diğer kamu hizmetleri (ulaşım, sanat vb.)	%25	%16	%1	%19	%91	%30	%31
Şehrindeki eğitim hizmetleri	%24	%18	%0	%20	%94	%32	%20
Belediye / İŞKUR / Halk Eğitim / Sivil Toplum Kuruluşları gibi kurumlar tarafından düzenlenen kurslar / eğitimler	%21	%16	%1	%18	%64	%29	%29
Kendi eğitimi	%20	%18	%1	%13	%59	%35	%24
Şehrindeki iş fırsatları	%16	%18	%0	%9	%69	%15	%13
Ekonomik durum	%15	%19	%1	%12	%23	%27	%21
Çocuk bakım hizmetlerine erişim	%11	%16	%1	%11	%7	%21	%16
İş hayatı	%7	%8	%0	%4	%22	%19	%15

İş Odaklı Geleneksellerin kamu ve sivil toplum hizmetlerinden haberdar olmadıkları görülmektedir. İş Odaklı Eşitlikçiler ise sunulan kamu ve sivil toplum hizmetleriyle ilgili en yüksek farkındalığa ve bilgiye sahip küme olarak öne çıkmaktadır. Ancak bu kümenin sağlık ve eğitim hizmetleri farkındalığı oldukça yüksekken hukuki danışmanlık, çocuk bakım hizmetleri ve psikolojik destek hizmetlerinden haberdar

değildir. İnovatif Gençler kümesinin ise hukuk, çocuk bakım, psikoloji ve koruma hizmetlerinden haberdar olma oranı diğer kümelere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Memnun Gelenekseller, Küskün Gelenekseller ve Talepkâr Gençlerin bu hizmetlerden haberdar olma seviyeleri benzerlik göstermektedir; en fazla sağlık hizmetlerinden haberdar olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 79 Kamu ve Sivil Toplum Hizmetlerine Güven – Kümeleme Analizi (%)

KAMU VEYA SİVİL TOPLUM HİZMETLERİNDEN NE DERECE HABERDAR OLDUĞUNUZU DÜŞÜNÜYORSUNUZ? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençler
Sağlık Hizmetleri	%24	%15	%1	%16	%91	%34	%27
Eğitim / Kurs Hizmetleri	%20	%8	%1	%13	%89	%27	%18
İş Bulma Destek Hizmetleri	%15	%7	%0	%10	%58	%27	%13
Koruma Hizmetleri	%9	%6	%0	%14	%6	%24	%9
Çocuk Bakım Hizmetleri	%8	%6	%1	%8	%4	%23	%12
Hukuki Danışmanlık Hizmetleri	%8	%7	%0	%12	%1	%19	%9
Psikolojik Destek Hizmetleri	%8	%8	%0	%10	%2	%22	%6

İş Odaklı Gelenekseller araştırma kapsamında sorgulanan hiçbir kuruma güvenmemektedir. İş Odaklı Eşitlikçilerin üniversite ve sivil toplum kuruluşlarına duyduğu güven diğer kümelerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek seviyededir ve bu kurumlara en fazla güvenen grup olarak dikkat çekmektedir. Kamu hizmetlerine duyulan güven Küskün Gelenekseller, İnovatif Gençler ve

Talepkâr Gençler arasında benzer seviyede ve diğer kümelerle göre yüksektir. Belediye hizmetlerine en fazla Küskün Gelenekseller ve Talepkâr Gençler güvenmektedir. Uluslararası yardım kuruluşlarına ve özel sektöre ise İş Odaklı Eşitlikçiler ve Talepkâr Gençler diğer kümelerden daha fazla güvenmektedir ancak yine de güven seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 80 Kurumlara Güven – Kümeleme Analizi (%)

KURUMLARA GÜVEN (En Yüksek 3 P uandan Birini Verenler)	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençler
Genel olarak üniversiteler	%26	%12	%1	%29	%91	%25	%35
Vakıf ya da dernek gibi Sivil Toplum Kuruluşları	%22	%10	%0	%25	%54	%29	%34
Genel olarak kamu hizmetleri	%20	%8	%0	%39	%8	%27	%38
Genel olarak belediye hizmetleri	%20	%9	%0	%35	%20	%22	%42
Uluslararası yardım kuruluşları	%19	%8	%0	%27	%38	%20	%35
Genel olarak özel sektör (Şirketler veya İmalathaneler vb.)	%17	%10	%0	%24	%31	%20	%25

İş Odaklı Gelenekseller ve Talepkâr Gençlerin kendilerini ne sokakta ne de kalabalık ortamlarda hiç güvende hissetmemeleri dikkat çekicidir. Kendini en güvende hisseden küme İş Odaklı

Eşitlikçilerdir. Küskün Gelenekseller ise kendilerini sokakta ve kalabalık ortamlarda güvende hissetmese de insanlara olan güven seviyesi diğer kümelere göre daha yüksektir.

Tablo 81 Diğer İnsanlara Güven – Kümeleme Analizi (%)

DİĞER İNSANLARA GÜVEN/ KENDİNİ GÜVENDE HİSSETME (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Sokakta kendini güvende hissetme	%16	%7	%2	%23	%78	%6	%1
Kalabalık ortamlarda güvende hissetme	%13	%4	%1	%15	%67	%9	%2
Diğer insanlara güvenme	%5	%3	%0	%16	%2	%3	%0



NEET GENÇ
KADINLARIN
YARISINA YAKIN BİR
KISMINI "İŞ ODAKLI
GELENEKSEL"
VE "KÜSKÜN
GELENEKSEL"
OLARAK
İSİMLENDİRİLEN
İKİ GRUP
OLUŞTURMAKTADIR.
BU GRUPLARA EK
OLARAK %13'ÜNÜ
"TALEPKÂR
GENÇLER", %14'ÜNÜ
"İNOVATİF GENÇLER",
%15'İNİ "MEMNUN
GELENEKSELLER" VE
%10'UNU "İŞ ODAKLI
EŞİTLİKÇİLER"
OLARAK
İSİMLENDİRİLEN
KÜMELER
OLUŞTURMAKTADIR.



NEET GENÇ KADINLARA YÖNELİK İHTİYAÇ ANALİZİ

3.1 ARKA PLAN

3.1.1 Sosyo-Ekonomik Bağlam

3.1.1.1 Adana, Diyarbakır, İzmir İllerinin Sosyal ve Ekonomik Durumları

Genel hatlarıyla araştırmanın bulgularını daha iyi anlayabilmek için araştırmanın gerçekleştiği üç ilin (alfabetik sırayla Adana, Diyarbakır ve İzmir) bazı temel özelliklerinin anlaşılması gerekir. Birbirinden farklı sosyal ve ekonomik özelliklere sahip olmakla birlikte üç il de oynadıkları önemli rol açısından kendi bölgelerinde öne çıkmaktadır. “Kentlerin Türkiye’si” başlıklı çalışmada da belirtildiği üzere İstanbul dışındaki kentler üzerine çok sayıda çalışma bulunmamaktadır ve gerek Türkiye’nin farklı kentleri gerekse genel anlamda kentleşme üzerine yapılan çalışmalarda önemli bir boşluk vardır (Genç, Keyder, Keyman ve Köse Badur, 2021, s.15). Kentleşmenin geldiği nokta ve kentler arası farklılıklardan dolayı çalışmalarda farklı kentler üzerine çalışılması önem kazanmaktadır.

Adana

OECD’nin “Daha iyi Yaşam Endeksi (Better Life Index)” araştırması örnek alınarak TÜİK tarafından gerçekleştirilen ve konut, çalışma hayatı, gelir ve servet, sağlık, eğitim, çevre, güvenlik, sivil katılım, altyapı hizmetlerine erişim, sosyal yaşam ve yaşam memnuniyeti olmak üzere 11 göstergenin bulunduğu “2015, İllerde Yaşam Endeksi” araştırmasında Adana ili 61. sırada yer almıştır (TÜİK, 2016). Altyapı hizmetlerine erişimde 4. sırada, çevre göstergesinde ise 39. sırada yer alan Adana, diğer göstergelerde ülke ortalamasının oldukça altında kalmıştır. En düşük sıralamanın

olduğu kategori ise 78. sıra ile güvenlik olmuştur. Onu takip eden yaşam memnuniyeti sıralaması ise 70’tir.

Adana ili, kişi başına düşen Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH), kadınların ortalama günlük kazancı, nüfus yoğunluğu, göç hızı, tarımsal üretimin ve sanayi üretiminin değerinin Türkiye içindeki payı, iş gücüne katılım oranı, okullaşma oranları, kadınların okuryazarlığı, yüz bin kişiye düşen hastane yatak sayısı, kükürtdioksit (SO₂) ortalama değeri gibi çok sayıdaki değişkenin ölçüldüğü Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nın “2017 İller ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması”nda Akdeniz Bölgesi’nde 4. sırada yer alırken Türkiye genelinde 27. sıradadır (SEGE, 2019). Adana, kişi başı mesken elektrik tüketimi ve kükürtdioksit (SO₂) değeri gibi yaşam kalitesini ifade eden değişkenlerde de ülke ortalamasının üstündedir, ancak Adana’nın sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasını etkileyen en önemli değişkenler, imalat sanayi iş yerlerinin ve tarımsal üretim değerlerinin Türkiye içindeki payıdır (SEGE, 2019:47).

1980 yılında İstanbul, Ankara ve İzmir’den sonra Türkiye’nin en büyük 4. sanayi kenti olan Adana; ilerleyen yıllarda otomotiv, kimya ve metal alanlarında Kocaeli, Tekirdağ ve Konya gibi illere yapılan sanayi yatırımları, özelleştirme etkisi ile kamu destekli sanayinin yerini KOBİ’lerin alması ve küreselleşme ile Çin ve Hindistan’ın tekstil alanında dünya pazarındaki paylarını artırmaları gibi nedenlerle önemli bir sanayi kenti olma özelliğini yitirmiştir (Öngel, 2021). Adana Ticaret Odası’nın 2018 verilerine göre Adana’nın imalat sektöründe GSYH içindeki payı %33,4 ve

tarım sektöründe GSYH içindeki payı %10,1'dir (ATO, 2019). Türkiye'de gıda sektörünün imalat sanayi içindeki payı %10,7 iken (Sanayi Genel Müdürlüğü, 2020:17) Adana'da gıda ürünlerine dayalı imalat sanayinin %21,95 ile en yüksek paya sahip olması (Adana İl Sanayi Durumu Raporu, 2019:2), Adana'nın ekonomisinde tarımın önemini göstermektedir. Ancak tarım, tekstil ile birlikte en çok kayıt dışı çalışanın bulunduğu sektörü oluşturmaktadır (Tekstil Sektörü Analiz Raporu ve Kılavuzu, 2021:40).

TÜİK'in 2021 verilerine göre Adana ve Mersin'de istihdam edilen nüfusun %58,5'i hizmet sektöründe çalışırken, %22,5'i sanayi sektöründe ve %19'u ise tarım sektöründe çalışmaktadır (TÜİK, 2022). Ancak tarım sektöründe mevsimlik işçilik ve kayıt dışı çalışma; çocuk işçiliği, düşük ücretler ve güvencesizlik sorunlarını doğurmaktadır. Adana'da her yıl yaklaşık 100 bin mevsimlik tarım işçisinin çalıştığı düşünülmektedir (Kalkınma Atölyesi, 2014:5). İstanbul Bilgi Üniversitesi Göç Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin araştırmasına göre, ilde yılın 12 ayında tarım yapılabildiği için bu göç ile gelen tarım işçilerinin %37'si ortalama 10 yıldır evlerine dönmemiştir; diğer bir ifadeyle, mevsimlik işçi olarak nitelendirilen tarım işçilerinin önemli bir kısmı kalıcı göçmen durumundadır (2017). Barınma ve sağlık hizmetlerine erişimde önemli sorunlarla karşı karşıya olan çocuk tarım işçilerinin eğitimi terk etme oranları çok yüksektir. 6-10 yaş grubunda erkeklerin %17,2'si ve kızların %14,3'ü; 11-14 yaş grubunda erkeklerin %18,2'si ve kızların %31,7'si eğitim görmemektedir. Bu oranlar ve cinsiyet farkı 15-18 yaş grubunda %59,3 erkekler ve %73,4 kızlar olmak üzere artış göstermektedir (2017:13).

Diyarbakır

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin önemli merkez kenti olan Diyarbakır, TÜİK'in "İllerde Yaşam Endeksi" araştırmasında 75. sırada yer almaktadır (2016). Kentin en yüksek sıralaması 29. sıra ile altyapı hizmetlerine erişim iken en düşük sıralamaları, 79. sıra ise yaşam memnuniyeti, 77. sıra ile sivil katılım ile çalışma hayatı, 73. sıra ile eğitim ve 72. sıra ile gelir ve servet göstergeleridir. Sosyal göstergelerin yanı sıra iktisadi ölçütleri de değerlendiren "İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması"na göre ilin ülkedeki gelişmişlik sıralaması 68'dir.

Diyarbakır'da iş gücüne katılım oranı (%37,2), genel ortaöğretim okullaşma oranı (%64), okuryazar kadın oranı (%85,6) gibi değişkenler ülke ortalamasının oldukça altındadır. Kentin ülkedeki en yüksek sıralamaları, 6. sıra ile planlı ve düzenli yatırım ve turizm faaliyetlerini ifade eden "Turizm Yatırım - İşletme ve Belediye Belgeli Yatak Sayısının Türkiye İçindeki Payı" ve "Teşvik Belgeli Yatırım Tutarının Türkiye İçindeki Payı" değişkenleridir. Diyarbakır'ın Türkiye'deki toplam tarımsal üretimdeki sıralaması ise 16'dır (SEGE, 2019: 63). TÜİK'in "İller Bazında Gayrisafi Yurtiçi Hasıla verilerine göre ise Diyarbakır'ın tarım ürünlerinin GSYH'deki payına göre ülke genelindeki sıralaması 13'tür. GSYH'de tarım sektöründe %14,9; sanayide %15,2'lik paya sahip olan Diyarbakır, il düzeyinde kişi başına GSYH'de 74. sırada olması ile oldukça düşük bir sıralamaya sahiptir (TÜİK, 2019). Diyarbakır'da istihdam oranlarında cinsiyet farkı dikkat çekmektedir. TÜİK'in "Bölgesel İşgücü Göstergeleri"ne göre 15 yaş üstü erkeklerin iş gücüne katılım oranı %60,2 ve istihdam oranı %46,9 iken kadınlarda bu oranlar sırasıyla %17,4 ve %15,1'dir (2020). SGK'nın "Sigortalı İstatistikleri"ne göre ise sigortalı çalışanların %23,9'u kadındır (2021). TÜİK'in verilerine göre Diyarbakır'da 2021 Ekim ayı itibarıyla 123.858 kayıtsız işçi çalışmaktadır ve bunların %44,7'sini kadınlar oluşturmaktadır. Kayıtsız çalışan 18-24 yaş arası gençlerin oranı ise %32,5'tir (2021: 8-9).

İzmir

İzmir'de ilk sanayi bölgesi 19. yüzyılın ikinci yarısında kurulmuş ve sanayinin kent için önemi artarak devam etmiştir (Ünal, 2019). Türkiye'nin en kalabalık 3. kenti olan İzmir, "İllerde Yaşam Endeksi" araştırmasında 21. sırada yer almaktadır. Araştırmadaki güvenlik, çalışma hayatı ve yaşam memnuniyeti göstergelerinde ülke ortalamasının altında yer alan İzmir, altyapı hizmetlerine erişimde 2. sırada yer alırken, gelir ve servet göstergesinde 3. sırada bulunmaktadır. Kent konut, sağlık, sivil katılım ve sosyal yaşam göstergelerinde de oldukça üst sıralardadır (TÜİK, 2016). İzmir, "İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması"nda İstanbul ve Ankara'dan sonra 3. sırada yer almaktadır ve araştırmadaki 52 değişkenden 14'ünde en yüksek değere sahiptir. İzmir'in yüksek değere sahip olduğu Organize Sanayi Bölgesi (OSB)'de üretim yapılan parsellerin Türkiye içindeki payı ve Küçük Sanayi Sitesi (KSS)

iş yeri sayısının Türkiye içindeki payı, kentin üretim alanındaki önemli rolünü göstermektedir (SEGE, 2019).

Gelişmiş bir sanayiye sahip olan İzmir, Türkiye'deki sanayinin %6,5'ine sahiptir. Sanayi sektörünün GSYH içindeki payı %26,9 olan kentte otomotiv, demir-çelik, petrokimya, plastik, savunma sanayi, gıda, tekstil gibi pek çok alanda üretim yapılmaktadır. İstihdam edilen nüfusun %33'ü sanayi sektöründe çalışmaktadır (İzmir İl Sanayi Durumu Raporu, 2019). İzmir'de kayıt dışı istihdam 2016 verilerine göre %25,93'tür. Kayıt dışı istihdam oranı %17,77 olan Ankara ve %19,14 olan İstanbul'a kıyasla yüksek olan bu oran, Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan, Van, Muş, Bitlis, Hakkari gibi illerle karşılaştırıldığında düşüktür (DİSK, 2018). DİSK'in verilerine göre 2017 yılında tarımda kayıt dışı çalışmanın tüm kayıt dışı istihdama oranının %87 olduğu göz önüne alındığında, tarım ve hayvancılığın ana iktisadi faaliyet olduğu ve aile işletmelerinin yaygın olduğu illerde kayıt dışı çalışma oranının yüksek olduğu görülür (DİSK, 2020). Kayıt dışı çalışmayı etkileyen diğer bir faktör, eğitim düzeyidir. Gelişmiş bir sanayiye sahip olan İzmir'de kayıt dışı istihdamın az olmasının diğer bir nedeni eğitim düzeylerinin yüksek olması olarak gösterilebilir (Özbay, 2020).

İzmir, kadınların okuryazarlığı, ilköğretim ve ortaöğretimdeki oranları ile ülke ortalamasının üzerindedir (TÜİK, 2021). Kentte kadınların iş gücüne katılımı %45,1 ile ülke ortalaması olan %38,7'nin üstündedir. İstihdam oranı ise Türkiye genelinde %32,2 iken İzmir'de %35,6'dır (TÜİK, 2020).

3.1.1.2 NEET Kadınların Öncelikli İhtiyaçları

NEET statüsünde bulunan genç sayısını azaltmak için hem kadınları hem erkekleri kapsayan birtakım önerilerde bulunmaktadır. Örneğin Danner vd. çalışmalarının sonuç bölümünde, gençlerin emek piyasasındaki kırılganlıklarının ve beceri / iş deneyimi eksikliklerinin ötesinde asıl yoğunlaşılması gereken şeyin gençlerin geçiş dönemleri olduğu vurgulanmaktadır: "Bunun için daha geniş anlamda sosyal, kurumsal ve yapısal faktörler de incelenmelidir. Örneğin; emek piyasası, sosyal refah sistemleri ve aile yapıları" (2021, s. 850). Maguire (2015) ise emek piyasasında

çalışmaya hazır gençlere olan talebi artıracak bir takım önlemler alınabileceğini ifade etmektedir. Örneğin; gençleri istihdam eden işverenlere maaş ve meslek içi eğitim ödeneklerinin verilmesi, vergi düzenlemeleri, vb.

ILO 2022 raporu da ekonominin gençlere yönelik uygun iş koşulları / pozisyonlar yaratması, destekleyici emek piyasası politikaları benimsenmesi, gençlere özel kırılganlıkların üzerine gidilmesi ve tüm bunların ötesinde gençlerin geleceklerine ilişkin kendi görüşlerinin dinlenmesinin önemini altını çizmektedir. Genç kadınlar özelinde ise, pek çok araştırmacı, sanılanın aksine, kırılgan gruptaki NEET genç kadınların sosyal yardım almaktan ve evde kalmaktan memnun olmadıklarını, insana yakışır işlerde çalışma motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun için, kendilerine güvensizliklerini aşmalarını sağlayacak şekilde kişiselleştirilmiş ve sürekli desteğin verilmesi ve uygun kreş imkanlarının olması, araştırmacıların özellikle daha kırılgan NEET genç kadınlara yönelik olarak mutlaka hayata geçmesi gerektiğini düşündükleri uygulamalardır (Maguire 2018; Contini vd., 2019).

Ayrıca yapılan pek çok çalışma kadınların yetkin olduklarını düşündükleri alanlarda çalışmaya daha istekli olduklarını göstermektedir. Balıkesir Gönen'de 2020 yılında yapılan bir saha çalışması, bölge kadınlarının küçük yaşlarda aile içinde öğrendikleri iğne oyasını kendi sermaye ve imkânları ile pazarda satarak çalışmalarını incelemektedir. Mesleki eğitim, kooperatifler aracılığı ile kredi teşviki gibi imkânlardan yararlanmayan kadınların bu işi yapmaya başlamalarındaki en önemli faktör, iğne oyası yapımında kendilerine duydukları güven olmuştur (Atay, 2020). Bununla birlikte, erkeklere ait görülen alanlarda kadınların çalışmayı tercih etme oranları düşük seyretmektedir. American Association of University Women tarafından 2015 yılında yayımlanan araştırmada STEM (Science, Technology, Engineering, Math / Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanında kadın istihdamının azlığına dikkat çekilmiştir. ABD Nüfus İdaresinin (U.S. Census Bureau) verilerine göre 2006-2010 yılları arasında mühendislik alanında kadın istihdamı %12 iken bilgisayar bilimlerinde bu oran %25,5'tir. STEM alanının erkeklere uygun

olduğu ön yargısı, kız çocuklarının eğitimde bu alanlara yönlendirilmemesi ve medyadaki kadın rol modeli eksikliği, kadınların bu alandaki yüksek geliri ve prestijli iş imkânlarından mahrum kalmalarına neden olmaktadır (Corbett & Hill, 2015). Tucker ve Lambrecht tarafından yapılan bir çalışma, internette yer alan STEM alanındaki iş ilanlarının cinsiyet belirtilmemesine rağmen algoritma sebebiyle kadın kullanıcılara %20 oranında daha az ulaştığını ortaya koymuştur (Lambrecht & Tucker, 2016). Kadınları bu alanlardaki işlere çekmenin bir yolu, iş ilanlarının kadınlara özel açılması olarak düşünülebilir. Türkiye’de birçok belediye, erkeklere ait görülen sürücülük alanında kadın istihdamını kadınlara özel toplu taşıma aracı sürücülüğü iş ilanları ile sağlamıştır. Medyada kadın toplu taşıma aracı sürücülerini ile yapılan bazı gazete röportajları, kadın sürücülerin işe başvurmaya kadın şoför arandığına yönelik ilanlara rastlamaları ile karar verdiklerini göstermektedir (Temoçin, 2022; NTV Arşiv; Bay & İdaye, 2019).

3.2 AMAÇ VE ARAŞTIRMA KAPSAMI

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi kapsamında yapılan İhtiyaç Analizi araştırması kadınların güçlenmesini ve iş gücü piyasasına geçişinin kolaylaşmasını desteklemek için farklı NEET genç kadınların sosyal hayata katılım, iş hayatına dönüş ya da iş hayatına katılım gibi konularda ihtiyaçlarının anlaşılmasını hedeflemektedir. Araştırma, Mevcut Durum Analizi araştırması ile aynı zamanda projenin pilot illeri olan Adana, Diyarbakır ve İzmir’de ve aynı hedef kitle ile yürütülmüştür.

3.3 İHTİYAÇ ANALİZİ ARAŞTIRMASI METODOLOJİSİ

Mevcut Durum Analizi araştırmasında yürütülen süreçler İhtiyaç Analizi araştırmasında da aynen uygulanmıştır:

a)Yüz Yüze Anket Çalışması: Araştırmanın pilot illeri olan Adana, Diyarbakır ve İzmir’de toplam 1.626 NEET kadın ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Hedef kitleye uygulanan anket formu Mevcut Durum Analizi ve İhtiyaç Analizi başlıkları ile birbirinden ayrılmıştır. İhtiyaç Analizi bölümünde NEET genç kadınların güçlenmeleri, iş hayatına

katılmaları ve / veya eğitimlerine devam etmeleri için ihtiyaç duydukları konuların ve desteklerin (eğitim, psikolojik destek vb.) anlaşılması önceliklendirilmiştir. Ayrıca, bu kadınların ilgi duydukları iş kolları ve meslekler de irdelenmiştir.

b)Uzman ve Kilit Paydaş Görüşmeleri ile NEET genç kadınlara sağlanan destek, hizmet ve eğitimlerin anlaşılması hedeflenmiştir. Ayrıca, bu bölümde NEET kadınların ihtiyaçları üç farklı kent (Adana, Diyarbakır, İzmir) üzerinden irdelenmiş ve konular sadece ulusal ölçekte değil aynı zamanda yerel ölçekte de ele alınmıştır. Bu bağlamda, görüşülen uzmanların farklı kurum ve kuruluşlardan olması sağlanarak farklı bakış açılarını yansıtmaları hedeflenmiştir.

Uzmanlar ve kilit paydaşlar, pilot illerdeki çalışma konularındaki bilgi ve uzmanlık düzeylerine göre seçilmiştir. Görüşmeler, açık uçlu sorulardan oluşan bir görüşme rehberi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kilit paydaşlarla 9’u Adana’da, 7’si Diyarbakır’da, 12’si İzmir’de olmak üzere toplam 35 görüşme yapılmıştır. Bu iller dışında Türkiye geneli hakkında da veri elde edebilmek üzere 7 kilit uzman ve paydaş ile de görüşülmüştür.

3.4 LİMİTLER VE GÜÇLÜKLER

Paydaş kaynaklardaki nicel veri eksikliği

Özellikle iş hayatına erişim anlamında genç kadınlara sunulan destekler yerel kurum ve kuruluşlarla nitel görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Her ne kadar birçok kuruluş ulaştıkları kişi ve faydalanıcı sayısını belirli değişkenler için paylaşabilir durumda olsa da kendilerine toplam başvuran sayısı, başvuruların ne kadarının cevaplandığı veya ne kadar memnuniyet yaratarak cevaplandığı gibi konularda kaynak ve zaman eksikliği nedeniyle veri toplayamamaktadır. Bu nedenle iyi uygulama örnekleri konusunda toplanan bilgiler, ağırlıklı olarak görüşülen uzman veya kuruluş temsilcilerinin nitel değerlendirmeleri üzerinden yapılmıştır.

Araştırmanın kapsamı

Araştırma çalışması, yapıldığı illerdeki bütün NEET kadın grubunun farklı alt kümelerini ortaya çıkarmayı ve bu alt kümeler için düşünülmesi gereken farklı destekleri kategorik olarak belirlemeyi hedeflemiştir. Bu hedefi

gerçekleştirmek için tüm NEET kadın uzayını ele alacak kadar geniş kapsamlı veri toplama araçları hazırlanmıştır. Kapsamın genişliği; belirli hallerde kapsamın derinliğini ve detaylılığını kaçınılmaz olarak sınırlamıştır. İlerleyen dönemlerde bu araştırmanın bulguları kapsamında ortaya çıkarılan çeşitli alt kümelerle daha özel ve detaylı olarak odaklanan ve belirli alt kümelerin ihtiyaçlarını ve isteklerini (tercihen belirli coğrafi sınırlılıkları da göz önüne alarak) derinlemesine inceleyen yeni bir araştırma çalışması yapılabilir ve verimli şekilde takip edilebilir. Özellikle belirli sektörler hedeflenerek o sektörlerdeki gerekli mesleki beceri ve yetkinlikler daha detaylı irdelenebilir; işveren hassasiyetleri ve talepleri daha detaylı ortaya çıkarılabilir ve NEET kadınlar için işe yerleşme noktasına daha somut şekilde götürecek yol planları hazırlamak mümkün olabilir.

3.5 TALEP, ARZ VE ARACI TARAFLARIN / HEDEF GRUPLARIN ANALİZİ

3.5.1 İşverenlerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri

Kadınların iş gücüne katılımında işverenlerin rolü ve etkisi, kamu politikaları ve teşvikleri ile piyasanın iş gücü arz ve talebi ile yakından ilişkilidir. 1960'lardan itibaren Avrupa ülkelerinde artan iş gücü gereksinimi, kadınların istihdamına yönelik düzenlemelerin yapılmasını ve teşvikleri beraberinde getirmiştir. Willebois (1967)'nin Hollanda'nın Veldhoven kentinde Philips işitme cihazı atölyesinde çalışmak üzere evli kadınların teşvikine yönelik şirket politikalarını anlatan çalışması, sanayi ve piyasanın ihtiyaçlarının kadın istihdamı düzenlemelerinin ortaya çıkışındaki tarihsel rolü hakkında önemli veriler sunar (Willebois, 1967). Philips şirketinin evli kadınları atölyede çalışmaya teşvik ederken başvurduğu en önemli düzenleme, onlara kısmi zamanlı ve esnek çalışma imkânı sunmuş olmasıdır. 1964 yılı sonu itibarıyla atölyede, çocuklarının okul saatlerine göre çalışma saatlerini düzenleme, gerekli hallerde bu çalışma saat ve günlerinde değişiklik yapma, ücretli izin yanı sıra ücretsiz izin kullanma hakkına sahip olan 85 kadın çalışmaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri ve aile biçiminin hâkim olduğu dönemin Hollanda'sında şirket, evli kadınları alışık olmadıkları iş hayatına teşvik etmek üzere atölyeye bisiklet ya da yürüme ile yaklaşık 10 dakika sürecek

mesafede bulunan hanelere toplam 1.500 işe davet mektubu göndermiş, 120 kadından iş görüşmesi için geri dönüş almıştır. Kısmi zamanlı ve esnek çalışmanın yanı sıra atölyede kadınlar, akan üretim bandının tek bir bölümünde rutin iş yapmak yerine cihaz yapımının birkaç aşamasında görevli olarak kendi hız ve çalışma düzenlerini oluşturma imkânına sahiptirler. Şirketin kısmi zamanlı çalışma düzeninde, tam zamanlı çalışan fabrika ve atölyelerindeki aynı verimi aldığı düşünüldüğünde başarılı bir sistem kurmuş olduğu görülür; ancak bu çalışma düzeninde kadınlar daha az ücret kazanmakta ve çalışmaları hanelerine ek gelir sağlamak olarak değerlendirilmektedir.

Hollandalı şirketin sunduğu kısmi ve esnek çalışma olanakları zamanla küresel ölçekte yasalarla korunan ve çeşitli hassas gruplara sunulmakla beraber çoğunlukla kadınların yararlandığı bir politika haline gelmiştir (Kapar, 2011). Piyasadaki iş gücü talebinin azalması ve geleneksel aile biçimini savunan muhafazakâr partilerin yönetimdeki etkisinin artması gibi durumlarda, sunulan teşviklerin geri çekilmesi söz konusu olsa da sosyal refah devleti anlayışının gelişmesi, sendikacılık, iktisadi politikalarda istikrar sağlanması isteği (Morgan, 2003) ve kısmi çalışma ile uyumlu hizmet sektörünün ağırlığının artması ile kısmi ve esnek çalışma biçimi atipik olmaktan çıkıp yerleşik hale gelmiştir. Bu çalışma biçimi; güvencesizliğin önlenmesi, azalması amacıyla diğer çalışanların sahip olduğu sosyal güvenlik, emeklilik, prim ve ek ödemelerden yararlanma, mesleki eğitime katılma ve tam zamanlı çalışmaya geçme gibi hakların sunulması ile birçok ülkede güvence altına alınmıştır (ILO, 2016). Ancak uygulamada, çalışanların talep ve ihtiyaçlarından ziyade işverenlerin önceliklerinin etkin olması, çalışanların çalışma saatlerinin işverenler tarafından belirlenmesi ve ihtiyaca göre işe alınıp çıkarılmaları söz konusu olmaktadır (Tam, 1997: 27).

Esnek çalışma, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını sağlayarak kadınların istihdamında çok önemli bir rol oynamakla beraber kadınların ev içindeki rol ve sorumluluklarının devam etmesi sonucunu doğurmaktadır. Tatlıoğlu'nun Yalova Belediyesi'nde 10 kadın personel ile yaptığı çalışmaya göre (2015), iletişim teknolojilerindeki gelişme ile evden çalışma imkânı sunulan kadınlar, hem çevreleri tarafından

çalışmayan olarak değerlendirildiklerini hem de kendilerini “ev kadını” gibi hissettiklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca evden çalışan kadınlar bir yandan ev işlerini yapma yükümlülüğü hissetmekte, çocuk ile ilgilenme zorunluluğu işe odaklanmalarına engel teşkil etmektedir. Kadınların ev içi yükümlülüklerinin çok önemli bir kısmı çocuk bakımını kapsamaktadır. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun raporunda (2013) ifade edildiği üzere Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 150 ve daha fazla çalışan kadının bulunduğu iş yerlerinde emzirme odası ve kreş açılması zorunluluğu vardır. Ancak ILO’nun (2021) raporuna göre 2018-2019 eğitim öğretim yılında 0-6 yaş arasındaki çocuklardan yalnızca %17,4’ü kamu ve özel kreş olanaklarından yararlanmıştır. Türkiye’de daha az sayıda çalışanın olduğu küçük ve orta ölçekli işletmelerin fazlalığı düşünüldüğünde kadınların çocuk bakımı yükümlülüklerinin azalması ve iş hayatına katılımlarının artması için yasada şart koşulan çalışan sayısının azaltılması ve yalnızca kadın çalışanlar yerine tüm ebeveynleri kapsamı öneri olarak sunulmaktadır (Bayat, 2017).

Varhan’ın (2019) Diyarbakır Bağlar Belediyesi kadın pazarında çalışan kadınlar ile yaptığı çalışmada güvencesizlik öne çıkmakta, güvenceli iş kadınların çalışma hayatındaki temel ihtiyaç ve talepleri olarak öne çıkmaktadır. Diyarbakır Bağlar Belediyesi’nin teşviki ile inşa edilen pazarda çalışmaya başlayan kadınların öncelikli talebinin iş güvencesi sağlanması olduğu görülmektedir (Varhan, 2019). Toplumdaki pazarcılığın kadınlara uygun olmadığı düşüncesine rağmen 2013 yılında kurulan pazarda çalışmaya başlayan ve birbirleri ile dayanışma içinde bir düzen oluşturan kadınlar, esnaf statüsü olarak sözleşmelerinin yenilenmeyeceği endişesinden kurtulmak istemektedirler. İlerleyen yıllarda şehrin pazarın olduğu bölgeye doğru genişlemesi ile pazar işlek bir yer haline gelmiş, erkek pazarcılar, yalnızca kadınlara tahsis edilmiş olan pazardan yer kiralamaya başlamıştır. Daha önce kendilerine pazarda yalnızca kadın pazarcıların bulunacağı sözü verilmiş olmasına rağmen erkek pazarcılara yer sağlanması ve bazı kadın pazarcıların sözleşmelerinin yenilenmemesi kadınlarda, yerlerinin zamanla erkek pazarcılar tarafından alınacağı endişesini doğurmuştur. Pazarcı kadınlar, sağlanan teşviklerle “erkek işi” olarak görülen pazarcılığı yapamayacakları ön

yargısını aşabilmişlerdir ancak güvencesizlik hala önlerinde bir engel olarak durmaktadır.

Tatlıoğlu’nun Yalova Belediyesi’ndeki kadın çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada ortaya koyduğu bir diğer sonuç, kadınların güvenceye sahip olsalar dahi yaptıkları işlerde kontrol ve söz sahibi olmak istemeleridir. Belediyenin uyguladığı proje kapsamında sunduğu evden çalışma imkânı, evden yapılan işleri denetleyici birtakım kuralları da beraberinde getirmiştir. Bu ayrıntılı kurallar, kadınların işlerini kendi istek ve ihtiyaçlarına göre planlamalarına engel olmaktadır. İşleri üzerindeki kontrolü yitiren kadın çalışanlar, işten duydukları tatminin azaldığını dile getirmişlerdir (Tatlıoğlu, 2015).

Korkmaz ve Baykal’ın kadın orman mühendisleri üzerine yaptığı çalışma (2018), benzer şekilde kadınların iş yükünün fazlalığı ve ücretin ve terfi olanaklarının tatmin edici olmayışına rağmen işte kendi ilgi ve yeteneklerini kullanabilmenin ve çalışma düzenlerinde belli ölçülerde söz sahibi olmanın, mesleklerinden memnuniyet duymalarını sağladığını ortaya koymaktadır.

Türkiye’de işe alımda, iş sözleşmelerinin hazırlanmasında ve iş yerlerinde cinsiyet eşitliği, yasalar ve taraf olunan uluslararası anlaşmalar ile düzenlenmiştir. Anayasanın eşitlik temelli 10. Maddesi ve 2004 yılında bu maddeye getirilen “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmünün yanı sıra 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde yer alan “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan ve dolaylı farklı işlem yapamaz”, “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz” ve “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” fıkraları iş yerlerinde kadına yönelik ayrımcılığı önlemeye yöneliktir. Ayrıca 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 6. Maddesi, iş başvurularının hamilelik ve annelik gerekçesiyle reddedilemeyeceğini söylemektedir. Türkiye’nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı

Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Sözleşmesi'nde, istihdam başvuruları, işe alım ve terfide cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağı ifade edilmiştir (Kaplan, 2017).

Kadın istihdamı literatüründe kadın çalışanların yaşadıkları zorluklar ve ayrımcılık ile cinsiyet eşitliğini düzenleyen yasalar ve anlaşmalar üzerine çok sayıda çalışma olmasına rağmen kurumların kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaları ve mevcut yasaları nasıl uyguladıkları veya uygulamadıkları konusunda çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Ancak kadınların talep ve ihtiyaçları göz önüne alındığında işverenler tarafından mevcut yasaların uygulanması, kreş, esnek çalışma imkânları ile birlikte işe geri dönme güvencesi ve kadınların işlerini kendilerine göre düzenleme olanaklarının sağlanması, istihdamı artırıcı etmenler olarak öne çıkmaktadır.

3.5.2 İyi Uygulama Örnekleri

Bu bölümde araştırmanın yürütüldüğü Adana, Diyarbakır ve İzmir illerinde kadınların istihdama dahil edilmeleri, sosyal kapsayıcılık ve farkındalığın artırılması ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesine yönelik faaliyetleri olan kuruluşların “iyi uygulama örneği” olarak tanımlanabilecek yaklaşım ve faaliyetleri il bazında incelenmiştir.

ADANA

ADANA VALİLİĞİ SOSYAL GELİŞMEYİ DESTEKLEME PROGRAMI (SOGEP)

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın, Çukurova Kalkınma Ajansı (ÇKA) aracılığıyla desteklediği, 2022 Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı (SOGEP) kapsamında, Adana'da dört projenin destek almaya hak kazandığı açıklanmıştır. Projeler ile üç tesis bir merkez ekonomiye kazandırılarak yaklaşık 10 milyon TL bütçe öngörülmüştür. En az 225 kişinin (kadın / genç / engelli) eğitim alması planlanırken ilk aşamada 111 kişinin istidam edilmesi hedeflenmiştir.

SOGEP kapsamında, Aladağ Belediyesi'nin “Aladağ Kadınlar Atölyesi” projesi, S.S. Adana Üreten Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifler Birliği'nin “Uluslararası Standartlara Uygun Paketleme ile Kadın Emeği Değer Kazanıyor” projesi, Tufanbeyli Belediyesi'nin “Tufanbeyli Süt Koridoru” projesi,

Yüreğir Belediyesi'nin “Yüreğir Engelsiz Yaşam ve Gelişim Merkezi” projesi desteklenecektir.

Proje ile ilçedeki ekonomik olarak hassas kesimlerin istihdama katılımının sağlanması, bölgedeki işsizliğin azaltılması, ihtiyaçlara uygun alanlarda nitelikli ve üretken beşerî sermayenin geliştirilmesi, hedef grubun aktif iş gücü talebine uyumunu ve istihdam edilebilirliğini sağlayacak tekstil atölyesi kurarak kırsal kalkınmada örnek bir model teşkil etmesi amaçlanmaktadır. Kurulacak atölyede tekstil alanında verilecek mesleki eğitimlerle de 75 kadının istihdamı hedeflenmektedir.

YÜREĞİR BELEDİYESİ

Sosyal belediyecilik faaliyetlerini Kültür Evleri, Kent Konseyi, Sosyal Girişim Merkezi ve İş Geliştirme Merkezi üzerinden gerçekleştiren Yüreğir Belediyesi, başkanlığa bağlı YAREN ekibinin sağladığı mahalle bazlı veriler ışığında ihtiyaca yönelik toplum temelli iyi oluş ve istihdama katkı sunmaya yönelik projeler yürütmektedir.

YAREN ekibi, belediye başkanına rapor vermekle sorumlu olup her iki ayda bir ilçedeki vatandaşları mahallelerinde ve evlerinde ziyaret ederek onların ihtiyaç ve sorunlarına yönelik veri toplamaktadır. Bu veriler ışığında belediye, fon arayışına girmekte, fon buldukça tasarladıkları projeleri hayata geçirmektedir. Bu ihtiyaç ve sorunların daha görünür hale gelebilmesi için belediyenin liderliğinde toplumun tüm kesimini temsilen bireyler (kanaat önderleri, imam, okul müdürleri, muhtarlar, kadınlar, gençler) akademi, özel sektör ve sivil toplum aktörleri ile bir araya getirilmektedir. Toplum temelli bir anlayışla planlanan bu projeler uygulamaya geçirilmeden önce bölgedeki paydaşlara yönelik farkındalık artırma, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütülerek hedef kitlenin katılımı güçlendirilmektedir.

Belediye, bölgenin öncelikli ihtiyaçlarından biri olan eğitim düzeyi sorunu ile mücadele etmek için Kültür Evleri projesini hayata geçirmiştir. Mesleki eğitim, kültür-sanat, yabancı dil gibi alanlarda eğitim hizmeti sağlayan Kültür Evleri, yedi fiziki bina ile 40 farklı atölye ve 110 branşta eğitim olanağı sunmaktadır¹⁰³. Kültür Evlerine kadınların katılımını artırmak amacıyla

¹⁰³ Yüreğir Kültür Evleri. <http://kulturevleri.yuregir.bel.tr/main.aspx?id=21> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

belediye, ilgili mahallelerin kanaat önderlerini ve kadınların eş ve aile büyüklerini düzenli aralıklarla toplantılara davet etmekte ve bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir. Buna ek olarak, çocuk sahibi kadınların katılımını güçlendirmek için kültür merkezlerine yakın lokasyonlarda çocuk bakım evleri ve kreşler açılarak kadınların kendi gelişimlerine katkıda bulunabilecekleri bir alan tanınmaktadır. Çalışma kapsamında görüşülen belediye yetkilileri, sosyalleşmenin ve kendine vakit ayırmanın kadınların güçlenmesinde kritik önem taşıdığını vurgulamıştır.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yürütülen Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı (SOGEP) kapsamında kurulan Sosyal Girişimcilik Merkezi aracılığıyla gençlere ve kadınlara yönelik mesleki eğitim atölyeleri düzenlenerek tekstil, seramik, mutfak gibi alanlarda teknik beceri kazanımı sağlanmaktadır¹⁰⁴. Buna ek olarak katılımcılar girişimcilik, psikolojik iyi oluş ve savunuculuk faaliyetleri ile desteklenmekte, kadınların ve gençlerin güçlenmesine katkı sağlanmaktadır.

Sürdürülebilir Sosyo-Ekonomik Uyum İçin Girişimcilik Kapasitelerinin İyileştirilmesi (ENHANCER) Projesi¹⁰⁵ kapsamında kurulan İş Geliştirme Merkezi aracılığıyla geçici koruma altındaki Suriyelilerin ve ev sahibi toplulukların mesleki beceri ve yetkinliklerini artırmaya yönelik faaliyetler planlanmaktadır. Merkez aracılığıyla istihdam olanakları sağlanırken bölgenin göç sorunları da ele alınarak geçim kaynaklarına erişim ve sosyal uyum unsurları birlikte işlenecektir.

Yaşlı Bakım Evi ve Engelsiz Yaşam Merkezi projeleri belediyenin dolaylı yoldan kadınların güçlenmesini desteklemek için yürüttüğü ve halen yapım aşamasında olan projeleridir. Yetkililer, özellikle engelli bakımından sorumlu kadınların, bakımından sorumlu olduğu kişilerden uzaklaşmak istemediklerini bildirmiştir. Bu veri ışığında yapım aşamasındaki bakım merkezleri, bakım emeğini üstlenen kadınlar için de psikososyal aktiviteler, rekreasyon ve sosyalleşme faaliyetlerinin sunulacağı çeşitli atölyeleri de bünyesinde barındıracaktır. Bu kapsamda açılması planlanan bir diğer atölye ise STEM atölyesidir. Bu atölye aracılığıyla robotik kodlama, model uçak, roket

fırlatma, drone yapımı ve operatörlüğü gibi eğitimler verilmesi planlanmaktadır.

SEYHAN BELEDİYESİ

Seyhan Belediyesi, Kadın Dayanışma Merkezi, Seyhan Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi (SEYMER), Seyhan Belediyesi Teknoloji ve İnovasyon Merkezi (SEYTİM) gibi kurumlar aracılığıyla kadınların güçlenmesine ve istihdamına katkı sağlamaya yönelik faaliyetler yürütmektedir.

Seyhan Belediyesi Kadın Dayanışma Merkezi kadınların sosyal ve ekonomik şartlarının güçlenmesine ve psikolojik iyi oluşlarına katkıda bulunmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedir. Federal Alman Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Bakanlığı (BMZ), Avrupa Birliği Sivil Koruma ve İnsani Yardım Operasyonları (ECHO) ve Alman Uluslararası İş Birliği Kurumu (GIZ) gibi kuruluşlarla iş birliği ve finansman ilişkileri yürüten merkez, 2018-2021 yılları arasında üç proje tamamlamıştır ve hâlihazırda dört projenin uygulamasına devam etmektedir¹⁰⁶.

Merkezde, Alman Federal Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Bakanlığı (BMZ) tarafından finanse edilen Ekonomik Fırsatların Desteklenmesi Programı (PEP) kapsamında kadınların dayanıklılığı ve istihdamı geliştirilirken ekonomik güçlenmenin kolaylaştırılması, istihdam ve evden çalışma modeli ile kadının ekonomik güçlenmesinin desteklenmesi hizmetleri sunulmaktadır. Bu program kapsamında dikiş kursu, aşçılık, pastacılık, füzyon cam, kâğıt ve seramik rölyef, sabun ve kolonya üretimi kursları verilmektedir. Seyhan Kadın Dayanışma Merkezi, katma değeri yüksek ürün üretimi ile kadınları destekleyerek yenilikçi ve güçlü gelir modelleri geliştirilmesinde danışmanlık hizmeti de sunmaktadır. QUDRA-2¹⁰⁷ projesi kapsamında ise Türkiye ve Suriye Mutfağı, Yenilikçi Tarım Uygulamaları ve Seramik Kursları erişime açılmıştır. Bu kurslar üretim odaklı olarak yürütülmekte ve ürünler Seyhan Üreten Kadın Kooperatifi ve Kadın Emeği Pazarı vasıtasıyla satışa sunulmaktadır. Mesleki beceri kazanım faaliyetleri, CLIP-2¹⁰⁸ projesi kapsamında psikoeğitim, psikososyal destek, hukuki danışmanlık ve psikolojik danışmanlık hizmetleriyle desteklenerek psikolojik iyi oluşa yönelik hizmetler faydalanıcılar için

¹⁰⁴ Sosyal Girişim <https://sosyalgirisim.com/yuregir-sosyal-girisimcilik-merkezi/> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁰⁵ ENHANCER Project. <https://enhancerproject.com/> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁰⁶ Seyhan Belediyesi Kadın Dayanışma Merkezi. <http://www.kadindayanismamerkezi.com/> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁰⁷ QUDRA 2: Süregelen Suriye ve Irak krizlerine yanıt olarak mültecilerin, yerinden edilmiş kişilerin, ülkesine geri dönmek isteyenlerin ve ev sahibi toplulukların dayanıklılıklarının güçlendirilmesi programı

¹⁰⁸ CLIP-2: Toplum Temelli Yerel İnisiyatifler Projesi

erişilebilir hale getirilmiştir.

Seyhan Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi (SEYMER), Seyhan İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Hayat Boyu Öğrenme Hizmeti kapsamında Halk Eğitim Merkezleri ile iş birliği içinde 50'den fazla branşta ve 10 fiziki merkeziyle ücretsiz eğitim ve eğitim sonrası istihdam desteği sağlamaktadır¹⁰⁹. Sağlanan destek ve hizmetler, merkezin bulunduğu mahallelerin ihtiyaçları baz alınarak planlanmaktadır¹¹⁰. SEYMER üzerinden temel yetkinlik ve iş hayatına giriş eğitimleri verilmektedir. Bilişim teknolojileri, el sanatları teknolojisi, giyim üretim teknolojisi, büro yönetimi ve sekreterlik, grafik ve fotoğraf, güzellik ve saç bakım hizmetleri, halkla ilişkiler ve organizasyon hizmetleri, kişisel gelişim ve eğitim, sanat ve tasarım, seramik ve cam teknolojisi bu branşlardan bazılarıdır.

Seyhan Belediyesi Teknoloji ve İnovasyon Merkezi (SEYTIM), Çukurova Üniversitesi iş birliğiyle dijital içerik, programlama, tasarım, robotik kodlama, e-spor ve girişimcilik gibi alanlarda mesleki eğitim atölyeleri düzenleyerek sertifikalı eğitim ve eğitim sonrası istihdam olanakları sağlamaktadır¹¹¹. Merkez, katılımcıların talep ettiği teknoloji alanlarında eğitimler düzenlemekte ve inovatif projelerin hayata geçirilmesi konusunda talep edenlere destek sunmaktadır¹¹².

SARIÇAM İSTİHDAM MERKEZİ (SİMER)

Sarıçam Belediyesi'ne bağlı olarak 2015 yılında aktif olarak faaliyetlerine başlayan Sarıçam İstihdam Merkezi (SİMER), işveren ve iş arayan vatandaşları bir araya getirerek istihdama katkı sunmaktadır. Organize Sanayi Bölgeleri ve küçük ve orta ölçekli iş yerleri ile iş birliği yapan Merkez, kurulduğu günden bu yana 9.000'in üstünde kişiye istihdam olanağı sağlamıştır¹¹³. İstihdamı gerçekleştirilen kişilerin işe devam durumu düzenli aralıklarla takip edilmektedir.

Merkez, NEET genç kadınlara yönelik doğrudan bir hizmet sunmamakla birlikte istihdam olanağı sağlanan bireyler arasında NEET genç kadınlar da bulunmaktadır.

İŞKUR ile iş birliği yürüten merkez, iş arayan

kaydı oluşturulması, iş başvurusu randevusu oluşturulması, tazminat fon dilekçesi yazılması gibi hizmetler de sunmaktadır¹¹⁴. Merkez, Halk Eğitim Merkezi'nin sağladığı eğitmenler aracılığıyla mesleki eğitim kursları düzenlemekte ve kurs mezunlarının istihdam edilmesine katkı sağlamaktadır. 2022 verilerine göre yaklaşık iki bin kişi iş başvurusunda bulunmuş, başvuranların 987'si istihdama yerleştirilmiştir¹¹⁵.

DİYARBAKIR

DİYARBAKIR ÇATOM

Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM); kadınların sorunlarının farkına varmalarına, tanımlamalarına ve çözümü için inisiyatif kullanabilmelerine fırsat yaratmak; kadınların kamusal alana daha fazla katılımlarını ve kamusal hizmetlerden daha fazla yararlanmalarını sağlamak; kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini artırmak; kadınların güçlenmesini sağlayarak fırsat eşitliğine katkıda bulunmak amacıyla kurulmuştur. Bu amaçlar doğrultusunda Diyarbakır ilinde altı Çok Amaçlı Toplum Merkezi (ÇATOM) kurulmuştur: Diyarbakır Mevlâna Halit ÇATOM, Diyarbakır 5 Nisan ÇATOM, Diyarbakır Huzurevleri ÇATOM, Diyarbakır Ergani ÇATOM, Diyarbakır Ziya Gökalp ÇATOM, Diyarbakır Silvan ÇATOM.

Bu merkezlerde kadınların iş gücüne katılımlarını desteklemek üzere emeği ve üretimi destekleyici eğitim ve kurslar düzenlenmektedir. El emeği, örgü, dikiş, ev süs eşyaları yapımı ve bu ürünlerin satılmasını sağlamak için ÇATOM sistemi üzerinden satışların yapılması ya da belirli aralıklarla kermes düzenlenerek farklı kanalların da kadınlara açılması amaçlanmıştır. Ayrıca merkezlerde erken çocukluk eğitimi sınıfları kurulmuş ve çocukların yararlanması sağlanmıştır. Aynı zamanda bu destek kadınların hem iş gücüne hem de kurslara katılımını teşvik etmiştir. Merkezlerde ayrıca kültür sanat aktiviteleri de gerçekleştirilmektedir. Bölgenin 2011 yılından itibaren yoğun Suriyeli nüfusu da barındırması nedeniyle sosyal uyum aktiviteleri de ele alınmaktadır. UNICEF desteği ile yürütülen sosyal uyum ve farkındalık çalışmaları çoğunlukla gençler, çocuklar ve kadınları hedeflemektedir.

ÇATOM'da meslek kazandırıcı ve gelir getirici

¹⁰⁹ Seyhan Belediyesi SEYMER, <https://www.seyhan.bel.tr/hizmet.asp?ld=10> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹¹⁰ Uzman Görüşmeleri.

¹¹¹ SEYTIM, <http://www.seytim.org/seytim-hakkinda.php> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹¹² Uzman Görüşmeleri. Son erişim: 09.11.2022

¹¹³ Sarıçam Belediyesi, <http://www.saricam.bel.tr/hizmet-rehberi/simer> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹¹⁴ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹¹⁵ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

alanlarda; bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik eğitim programları (el sanatları, trikotaj, bıçkı-dikiş, nakış, mefruşat, keçe işleme, taş işleme, gümüş işleme, tekstil, yöresel bebek, hediyelik eşya, sabun, kumaş boyama, kuaförlük, güzellik uzmanlığı, hamur işleri vb.); kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla girişimcilik eğitimi, mikro finansman/ kredi desteği sağlanmasına aracı olunması, bireysel danışmanlık hizmetleri; pazarlama-satışa yönelik etkinlikler(sergi, fuar vb.) gerçekleştirilmektedir. ÇATOM'da üretilen ürünlerin elektronik ortamda tanıtımı ve pazarlanmasına yönelik bir ürün kataloğu hazırlanmış ve internet sayfasında sunuma açılmıştır. Bu merkezlerin Sosyal Destek Programları kapsamında nüfusa kayıt, resmi nikâh, yeşil kart vb. konularda destek sağlanması, temel eğitim, yatılı ilköğretim bölge okulu (YİBO) ve açık öğretime özellikle kız çocuklarının yönlendirilmesi, çoğunluğu kız öğrenciler olmak üzere yoksul öğrencilere eğitim bursu verilmesine aracılık edilmesi, ihtiyacı olanlara ayni / nakdi sosyal yardım sağlanması, tekerlekli sandalye temini vb. konularda aracılık işlevi üstlenilmesi gibi sorumlulukları da bulunmaktadır¹¹⁶.

DİYARBAKIR BAĞLAR AİLE DANIŞMA MERKEZİ (ADEM)

Bağlar Aile Destek Merkezi (ADEM) okuma yazma bilmeyen, okul hayatları yarıda kalmış, ekonomik ve sosyal olarak kırılgan grupta bulunan kadınları tespit edip merkezdeki kurslara yönlendirerek hem sosyal hem de ekonomik anlamda destek vermektedir.

Sekiz yılda toplamda 10 bin kadına destek verildiği, bunlardan bir kısmının kendi işlerini kurduğu açıklanmıştır. Bağlar ADEM'de okuma-yazma, kursları, güzellik uzmanlığı, tekstil, dikiş, halı dokuma, fotoğrafçılık gibi kurslar verilmekte ve iş kurmak isteyen kadınlara da destek sağlanmaktadır¹¹⁷.

MESLEKİ EĞİTİM VE KÜÇÜK SANAYİİ DESTEKLEME VAKFI (MEKSA)

1985 yılında kurulan Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA) iş gücü piyasasının ihtiyaç ve standartlarını dikkate alarak uygulamalı bir meslek eğitimi modelinin

benimsenmesi ve yayılması için faaliyetlerini yürütmektedir¹¹⁸.

Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ve Halk Eğitim Merkezleri ile iş birliği yapan MEKSA, elektrik – elektronik, otomasyon, otomotiv teknolojileri, inşaat, bilişim teknolojileri, metal teknolojileri, mobilyacılık, pazarlama – perakende, turizm otelcilik, güzellik – bakım, giyim üretim teknolojileri, ayakkabıcılık, bahçecilik gibi alanlarda MEB onaylı sertifikalı eğitim fırsatlarını erişilebilir hale getirmektedir¹¹⁹. Diyarbakır'da özellikle tekstil, güzellik, insansız hava aracı (drone) operatörlüğü alanlarında sertifikalı eğitim ve istihdam olanağı sağlayan kuruluş, eğitim alan faydalanıcılar için aynı zamanda bakım desteği sunmaktadır¹²⁰. MEKSA, bunlara ek olarak uluslararası düzeyde geçerliliği olan sertifikalı eğitim olanakları da sağlamaktadır.

DİYARBAKIR HANİ HALK EĞİTİM MERKEZİ

Bölgedeki diğer halk eğitim merkezleri gibi, tanımlı kursların talep doğrultusunda açılmasına ve kadınların, gençlerin hem eğitime hem de ekonomik hayata katılmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadır. Hani Halk Eğitim Merkezi AB tarafından Leonardo da Vinci fonu kapsamında fon almıştır. Bu fon hayat boyu öğrenmeyi destekleyen fonlardandır¹²¹.

TOBB DİYARBAKIR KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU

TOBB Diyarbakır Kadın Girişimciler Kurulu (KGK), kadın girişimcilerin sayısını ve niteliğini artırmak ve daha donanımlı hale getirmek amacıyla politika önerileri oluşturmak, girişimcilik kültürünü kadınlar arasında yaygınlaştırmak ve kadın girişimciliğini teşvik etmek için çalışmalar yürütmektedir. TOBB Diyarbakır KGK, kadınları girişimcilik ve özel sektör aktörleriyle bir araya getirerek kadının iş gücü piyasasına katılımına katkıda bulunmaktadır¹²².

TOBB Diyarbakır KGK, yetenekli genç kadınlara araştırma destekleri sunmaktadır. Yüksek lisansını yapmış kadınlar da araştırma desteklerinden faydalanabilmektedir. Araştırma desteği alan kadınların çalışmalarını görünür hale getirmek için KGK; kamu, akademi ve özel sektör paydaşlarıyla genç kadınları tanıştırap çalışmalarını büyütmek için

¹¹⁶ <https://www.gapcatom.org/projeler/> (Son erişim tarihi 08.12.2022)

¹¹⁷ <https://www.haberturk.com/diyarbakir-haberleri/29101125-aile-destek-merkezi-ile-yarim-kalan-hayallerini-gercekestirdiler> (Son erişim tarihi: 09.12.2022)

¹¹⁸ MEKSA Vakfı. <http://www.meksa.org.tr/hakkimizda/149> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹¹⁹ MEKSA Vakfı. <http://www.meksa.org.tr/egitim-alanlari/156> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹²⁰ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹²¹ <https://hanihem.meb.k12.tr/> (Son erişim tarihi: 09.12.2022)

¹²² TOBB KGK. <https://www.tobb.org.tr/TOBBKadinGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Mevzuat.php> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

destek olmaktadır. Diyarbakır KGK; İŞKUR, AVM ve otel işletmeleri ile imzaladığı protokol kapsamında 18-29 yaş arası üniversite mezunu ancak meslek sahibi olmayan kadınlar için orta segment pozisyonlarda istihdam imkânı sağlamaktadır. İmzalanan protokol, girişimci kadınlara özel kira indirimi gibi destekleri de içermektedir. Diyarbakır KGK, unutulmaya yüz tutmuş (moda tasarımcılığı, terzilik gibi) meslekler ile ilgilenen kadınlar için kendi işlerini kurmaları noktasında girişimcilik eğitimleri ve destekleri sunmaktadır. Erkek yoğun işlerde kadın istihdamını teşvik etmek amacıyla üretilen Sanayide Kadın Eli projesiyle 18-29 yaş arası kadınlar için Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı dükkanlarda istihdam olanağı sağlanmıştır. Hazırlığı devam eden Oto Sanayide Kadın Projesi de erkek egemen alanlarda kadın istihdamının artması için tasarlanmış bir Diyarbakır KGK projesidir.

Meta, TOBB, Uluslararası Ticaret Odası (ICC), Habitat Derneği ve Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası iş birliği ile açılan İstasyon Diyarbakır, dijitalleşmeye odaklanan farklı eğitimler, programlar ve atölye çalışmalarına ev sahipliği yapmaktadır. Dijital dönüşüm, dijital pazarlama, fotoğrafçılık, sosyal medya yönetimi gibi eğitimler, farklı toplulukların bir araya gelip çalışabildiği ve paylaşımda bulunabildiği bir zeminde faydalanıcıların erişimine sunulmaktadır. Faydalanıcılar, isteğe bağlı olarak bu eğitimlere tekrar katılabilmektedir. TOBB Girişimci Kadınlar havuzundaki kadınların görünürlüğünü artırmak için başarılı kursiyerler arasından seçilmek üzere dijital dönüşüm ve dijital pazarlama ekipleri kurulmaktadır.

İZMİR

İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ MESLEK FABRİKASI ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ

Tüm toplum kesimlerine yönelik bilgilendirme, bilinçlendirme, yönlendirme, danışmanlık, kapasite geliştirme ve mesleki eğitim faaliyetleri düzenleyen Meslek Fabrikası; İzmir'in ekonomik kalkınmasına, istihdamın artırılmasına ve nitelikli insan kaynağının çeşitlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütmektedir. Müdürlük faaliyetlerini "Mesleki ve Teknik Eğitim Faaliyetleri", "İstihdamı Geliştirme ve Destekleme Faaliyetleri", "Teknoloji, İnovasyon,

Girişimcilik ve Sosyal Girişimcilik Faaliyetleri" olarak kategorize etmiştir.

Mesleki ve Teknik Eğitim Faaliyetleri; nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanması, doğrudan istihdama yansıtacak ara eleman ihtiyacı bulunan sektör / branşlar için talep odaklı ve esnek mesleki eğitim hizmetinin sağlanması, iş gücü piyasasının taleplerinin güncel olarak izlenmesi, kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının bir araya getirilmesi amaçlarıyla planlanan bir eğitim modeli olarak tanımlanmaktadır. 18 ilçede, 31 kurs merkezinde 75 branşta eğitimler düzenlenmektedir¹²³.

Kırsalda Gelir Getirici Faaliyetlerin Desteklenmesi Çalışmaları kapsamında ilçelerin kendi niteliklerine ait geleneksel değerlerini istihdama ve girişim modeline dönüştürmeleri için kadınlara eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Turistik ve hediyeelik eşya yapımı, cam süsleme ve işleme, dikiş, tıbbi ve aromatik bitki yetiştiriciliği, eldiven örme, yöresel kilim dokuma, keçeden ürün yapma kursları bu çalışmalar kapsamında erişilebilmektedir.

Meslek Fabrikası, geniş çaplı bir iş birliği ağına sahiptir. Üniversiteler, meslek liseleri, meslek odaları, sivil toplum kuruluşları, İŞKUR İl Müdürlüğü ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Meslek Fabrikasının iş birliği halinde çalıştığı kuruluşlar arasındadır¹²⁴. Bu çok aktörlü yaklaşım, girişimcilik ve istihdam alanında kapsamlı bir perspektif sunarken erişime sunulan olanakları da çeşitlendirmektedir¹²⁵. İstihdamı geliştirme ve destekleme faaliyetleri kapsamında bu iş birliği ağına başvurularak ağırlıklı olarak hizmet ve sanayi sektörlerindeki nitelikli ara eleman ihtiyacı karşılanmaktadır.

Fikrimiz Birimi çatısı altında toplanan teknoloji, inovasyon, girişimcilik ve sosyal girişimcilik faaliyetleri, girişimcilere ortak çalışma alanı sağlanması, mentor desteğini ve eğitim desteğini içermektedir. Birim, bünyesinde bulunan FabrikaLab ile sosyal etki yaratacak projelerin ve fikirlerin geliştirilmesine destek sağlamaktadır. Arduino, mikro denetleyiciler, ürün fotoğrafçılığı, gıda girişimciliği gibi alanlarda atölye ve girişimcilik programları uygulanmıştır¹²⁶. Yetkililere göre, birime

¹²³ İzmir Büyükşehir Belediyesi Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığı Meslek Fabrikası Şube Müdürlüğü <https://www.ibbmeslekfabrikasi.com/tr/Anasayfa> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹²⁴ İzmir Büyükşehir Belediyesi Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığı Meslek Fabrikası Şube Müdürlüğü Bilgi Notu (belge). (Son erişim tarihi: 11.11.2022)

¹²⁵ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 11.11.2022)

¹²⁶ İzBB Meslek Fabrikası Şube Müdürlüğü, Fikrimiz Birimi. <https://www.ibbmeslekfabrikasi.com/Fikrimiz> (Son erişim tarihi: 12.11.2022)

¹²⁷ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 12.11.2022)

bağlı olarak çalışacak olan sosyal girişimcilik merkezinin yakın zamanda faaliyete geçmesi beklenmektedir¹²⁷.

Meslek Fabrikası Şube Müdürlüğü, Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğüyle iş birliği halinde gezici araçlar vasıtasıyla kadının iş gücü piyasasına katılımı, istihdamda kadın-erkek eşitliğinin önemi, işletmelerde kadın-erkek eşitliğinin önemine dair eğitimler, mahalle bazlı eşitlik, farkındalık artırma ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütmektedir¹²⁸.

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA GENÇLİK LİDERLERİ EĞİTİM PROGRAMI

Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (ESİAD) İzmir, Avrupa Birliği Bilgi Merkezi, İzmir Sürdürülebilir Kentsel Gelişim Ağı, İzmir Büyükşehir Belediyesi ve Boğaziçi Üniversitesi Sürdürülebilir Çözümler Ağı (SDSN) Türkiye ortaklığında yürütülen program, iklim krizi ve sürdürülebilirlik alanlarında girişim ve istihdam olanakları sağlamaktadır.

Program, altı hafta yüz yüze eğitim ve altı hafta staj olarak kurgulanmaktadır. Eğitim aşamasında sürdürülebilirlik alanındaki sorunları ve çözümleri tanıyan gençler, alanında uzman kişilerle eşleştirilerek altı haftalık staj dönemi boyunca Sürdürülebilir Kentler vizyonu ile projeler üretmektedir. Programın sonunda Boğaziçi Üniversitesi SDSN Türkiye onaylı sertifika ve EDX portalı üzerinden MIT ve Harvard Üniversiteleri tarafından verilen çevrimiçi derslere erişim imkânı sağlanmaktadır. Program mezunları; akademi, sivil toplum ve kamu kuruluşlarında Sürdürülebilirlik Uzmanı olarak istihdam edilmektedir. İstihdama yerleşmeyen mezunlar, sürdürülebilirlik alanında yüksek lisans ve doktora programlarına yönlendirilmektedir.

Proje üreten faydalanıcılar, sosyal girişimcilik ve start-up alanlarına yönlendirilmektedir. Program, bu noktada faydalanıcıları profesyonel amaçlarla çevre edinebilecekleri, kendi projelerini tanıtip destek bulabilecekleri alanlar hazırlamaktadır. Melek yatırımcı bulunması ve mentorluk hizmeti de program olanakları arasında yer almaktadır. Sivil toplum örgütlenmesi, program kapsamında teşvik edilen bir diğer iş modelidir.

BALÇOVA BELEDİYESİ

Sosyal dayanışmayı güçlendirmek ve ev kadınlarına el beceri kursları vererek meslek edindirmek amacıyla açılan Semt Evleri; sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal konularda gelişimi teşvik etmek amacıyla faaliyetler düzenlemektedir. Her mahallede bulunan Semt Evleri, özellikle ev tasarımına sahiptir. Yetkililer tarafından faydalanıcıların kendilerini daha rahat ve güvende hissedebilecekleri bir alan yaratmak amacıyla bu tasarımın kullanıldığı belirtilmiştir.

Semt Evleri aracılığıyla belediye hizmetlerinin yanı sıra destekleyici kurslar ve üretime yönelik eğitimler verilmektedir. Üretim faaliyetlerine katılan faydalanıcılar, ürünlerini Semt Evleri Satış Ofisleri¹²⁹ aracılığıyla pazara sunmakta ve gelir elde etmektedir. Veri toplama merkezi olarak da kullanılan Semt Evleri, kadınlara sosyal çevre oluşturabilecekleri alan sunmanın yanı sıra hobi kursları da sunmaktadır. Geleneksel el nakışları, ahşap boyama, resim, kırkyama, tel kırma, mefruşat, biçki dikiş, kumaş boyama, çanta ve bebek, takı tasarım kursları sunulan kurslardan bazılarıdır.

Balçova Belediyesi'nin desteklediği, İnşaat Mühendisleri Odası İzmir Şubesi ve Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği İzmir Şubesi paydaşlığında yürütülen Beyaz Baretli Kadınlar¹³⁰ projesi kapsamında erkeklerin baskın olduğu inşaat mühendisliği alanında uzmanlaşan genç kadınların eşitsizlik sorunuyla mücadele etmek için profesyonel olarak hazırlıklı ve bilgili olmalarına yönelik destekler verilmektedir. Bölümden yeni mezun olan kadınlar için mezuniyet sonrası staj olanakları sağlanmaktadır.

İZMİR KARABAĞLAR HALK EĞİTİM MERKEZİ

Karabağlar Kaymakamlığı'nın başvuru sahibi olduğu, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı koordinasyonunda, İzmir Kalkınma Ajansı tarafından yürütülen #SOGEP Kadınlar ve Gençler için Karabağlar Mobilya Akademi projesi kapsamında gençlere önemli bir fırsat sunulmaktadır. Proje faaliyetlerinden biri olarak gençlerin ve kadınların istihdamına katkıda bulunmak hedefiyle açılan "Mobilya Satış Elemanı" kurslarının ilk mezunları, Meltem Mobilya başta olmak üzere seçkin mobilya mağazalarında işbaşı

¹²⁸ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 12.11.2022)

¹²⁹ Balçova Belediyesi. <https://www.balcova.bel.tr/ProjeDetay/22/semtevleri-satis-ofisi> (Son erişim tarihi: 12.11.2022)

¹³⁰ Beyaz Baretli Kadınlar. <https://www.beyazbaretlikadınlar.org/> (Son erişim tarihi: 12.11.2022)

yapmıştır ve çalışmaya devam etmektedir.

İŞKUR

İŞKUR ve ILO'nun yürüttüğü Kadınların Daha Çok ve İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi ile Türkiye’de kadın istihdamının önündeki engellerin bütüncül bir bakış açısı ile tespit edilmesine ve azaltılmasına destek olmak amaçlanmaktadır. Projenin hedef grubu; İŞKUR personeli ve işsiz kadınlardır. İzmir de proje uygulama şehirlerinden biridir. Proje kapsamında kadın istihdamının artırılmasını destekleyici nitelikte kurumsal kapasite geliştirme faaliyetleri ile araştırma çalışmaları yapılması, başarı hikâyelerinin yaygınlaştırılması, iletişim ve görünürlük faaliyetleri planlanmıştır¹³¹.

3.6 HEDEF KİTLE ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde; hedef kitleyle yapılmış olan nicel anket çalışmasından edinilen bulgular, yine bu kitleyle yapılmış olan nitel derinlemesine görüşmeler ve konu üzerinde tecrübeli uzmanlarla yapılan birebir görüşmelerin çıktılarıyla birleştirilerek sunulmaktadır.

Bulgular, birbirinden anlamlı farklılaşma gösterdiği anlaşılan kümelerle göre verilmektedir. Bu kırılımlar başlıca aşağıdaki boyutlardır:

- İş arayan ve iş aramayan NEET genç kadınlar ile güvencesiz çalışan genç kadınların kümelenerek her bir küme için bulguların karşılaştırılması
- Farklı illerde yaşayan genç NEET kadınların birbirleriyle karşılaştırılması
- Davranış ve tutumlara göre ortaya çıkan kümelerin birbirleriyle karşılaştırılması

Önem Verilen Eğitimler

İş arayan NEET genç kadınlar kümesi, kurumsal ofis hayatıyla eşleştirilen “temel ofis kullanımı

için bilgisayar programları” ve ayrıca “işimde kullanacağım İngilizce bilgisi” unsurlarıyla diğer kümelerden ayrılmaktadır. İş aramayan NEET genç kadınlar grubu, iş hayatına yönelik becerilerin geneline – beklenebileceği gibi – diğer kümelere göre daha düşük önem atfetmiştir.

Güvencesiz çalışan genç kadınlar kümesi ile iş arayan NEET genç kadınlar, birçok unsorda benzeşmiştir. Bu iki grubun mesleki eğitimlere ve işe başvuru becerilerine atfettikleri önem benzer seviyelerdedir. Ayrıca her iki kümede de yaklaşık dörtte birlik orana denk gelen bir kesim; gelişmiş yazılımlar, dijital beceri geliştirme, kodlama eğitimleri ve girişimcilik eğitimlerine yüksek önem atfettiğini belirtmiştir. Bu dörtte birlik kesime girenlerin bu üç unsuru genelde birlikte belirttiği görülmüştür. Bundan hareketle, gelişmiş yazılımlar ve dijital beceri eğitimlerine katılmak isteyen NEET genç kadınların, aynı zamanda bu alanlarda girişimcilik yapmak istediği çıkarımı da yapılabilir. Bu çıkarım, iş aramayan NEET genç kadınlar arasındaki yaklaşık beşte birlik bir kesim için de yapılabilir. Bu alt grubun, hâlihazırda iş aramıyor olsalar bile, yazılım veya dijital becerilerini geliştirerek girişimcilik alanını denemeye ilgi duydukları düşünülebilir.

Hem iş aramayan NEET genç kadınlar hem de güvencesiz çalışan genç kadınlar için mesleki eğitimler en çok öne çıkan eğitim konuları arasında yer almaktadır. Derinlemesine görüşmeler, bu kümelerin belirli bir teknik işi iyi öğrenmek ve sahiplenmek ile iş hayatında mutluluk ve güvende hissetmek arasında daha kuvvetli bir bağ kurduklarını göstermiştir. Bunun bir nedeni, “özgeçmişlerine yazacak yüksek bir eğitim geçmişi olmaması” şeklinde belirtilmiştir. Bu kümeler, örgün eğitimle ilgili algıladıkları eksiklikleri yerine teknik meslek becerilerini getirmeyi amaçlamaktadır.

Tablo 82 Önem Verilen Eğitimler – İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

"Okuyacağım eğitimlerin her biri sizin için ne derece önemlidir?" (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Temel ofis kullanımı için bilgisayar programları	%58	%27	%41
İşe başvuru becerileri	%51	%29	%44
Belli bir işi öğreneceğim mesleki eğitim	%40	%32	%40
İşimde kullanacağım İngilizce bilgisi	%50	%24	%34
Kişisel ve / veya sosyal beceri geliştirme eğitimleri	%40	%27	%36
İşe yönelik sosyal beceriler	%38	%25	%34
Geleceğin işleri kapsamındaki spesifik yenilikçi eğitim programları	%32	%24	%28
Temel düzeyde iş kanunu / hukuku bilgisi	%35	%20	%29
Girişimcilik becerileri	%32	%22	%25
Gelişmiş yazılımlar	%27	%18	%27
İleri düzey dijital beceri geliştirme kodlama eğitimleri	%27	%18	%26
Kooperatifçilik ve kooperatif yönetimi ile ilgili bilgi edinmek	%24	%18	%25

İş arayan NEET genç kadınlar ise mesleki eğitimlere önem vermenin yanı sıra ofis ortamındaki idari işlere ve bu tür işlere erişmelerini sağlayacak başvuru becerilerine önem vermektedir. Ayrıca yine bu tür işlerde sık kullanılan temel bilgisayar programlarına yönelik eğitim talepleri tüm konular arasında en yüksek seviyededir.

İş arayan NEET kadınlar, iş aramayanlara kıyasla özellikle sosyal beceri olarak kendilerini iş hayatına daha hazır hissetmektedir. Bu alanda hissedilen eksiklik nedeniyle, kişisel ve sosyal beceri eğitimleri konusu, iş aramayan NEET genç

kadınların en yüksek oranda önem verdiği eğitimler arasında yer almıştır.

Güvencesiz çalışan genç kadınlar kümesi ile yapılan derinlemesine görüşmelerde "saygı görecekleleri" ve "insana yakışır" işlere erişme isteği belirtilmiştir. Sayısal bulgular, bu küme için en yüksek önem atfedilen konunun bu tür işlere ulaşmalarını sağlayacak olan "işe başvuru becerileri" olduğunu göstermiştir. Bu işlerle eşleştirilen ofis kullanımı için temel bilgisayar programları unsuru da yine oldukça öne çıkmaktadır.

Tablo 83 En fazla Önemsenen Eğitim Konuları - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre

En fazla önemsenen üç eğitim konusu	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
	Temel ofis kullanımı için bilgisayar programları	Belli bir işi öğreneceğim mesleki eğitim	İşe başvuru becerileri
	İşe başvuru becerileri	İşe başvuru becerileri	Belli bir işi öğreneceğim mesleki eğitim
	İşimde kullanacağım İngilizce bilgisi	Kişisel ve / veya sosyal beceri geliştirme eğitimleri	Temel ofis kullanımı için bilgisayar programları

NEET genç kadınlar ve güvencesiz çalışan genç kadınların farklı şehirlerdeki taleplerine bakıldığında, İzmir’de özellikle ofis kullanımı ile eşleştirilen eğitimlere daha dönük/istekli bir kesim olduğu görülmektedir. “Temel ofis kullanımı için bilgisayar programları”, “işe başvuru becerileri”, “işimde kullanacağım İngilizce bilgisi” gibi eğitimler İzmir’de özellikle ayrışmaktadır. İzmir özellikle iş arayan NEET genç kadınların diğer illerdekilere göre eğitimlere daha fazla önem vermesiyle ayrışmaktadır.

Derinlemesine görüşmeler, Adana’daki genç kadınların dijital beceriler eksenindeki girişimcilik fikirlerine de daha sıcak baktığını ortaya koymuştur. Adana’nın sayısal bulgularda ayrıştığı eğitim konuları da bu çıkarımla paraleldir. Adana ili, sayısal olarak “kişisel ve sosyal beceri eğitimleri”, “geleceğin işleri”, “girişimcilik becerileri” gibi eğitimlerle ayrışmaktadır.

Diyarbakır ili, belirli eğitim başlıkları için diğer illere göre daha düşük seviyede talep göstermiştir. “İşe başvuru becerileri”, “mesleki eğitimler”, “kişisel ve sosyal beceri geliştirme” konularının tümünde Diyarbakır diğer illere kıyasla daha düşük

oranlardadır.

Adana ve Diyarbakır illerinde en fazla önem verilen eğitim konularının “belirli bir işi öğreneceğim mesleki eğitim” olduğu görülmüştür. İşe yönelik sosyal beceriler de her iki şehirdeki hedef kitlenin önemsendiği bir eğitim olarak öne çıkmıştır. Diyarbakır, “temel ofis kullanımı için bilgisayar programları” konusuna da yüksek önem atfetmiştir. İzmir ilinde en çok önemsenen eğitim, “temel ofis kullanımı için bilgisayar programları” olmuştur. “İşe başvuru becerileri” ve “işimde kullanacağım İngilizce bilgisi” de yine önceliklendirilen eğitimler arasındadır.

Tüm illerde “kooperatifçilik” ve “girişimcilik” konulu eğitimler yaklaşık üçte bir ile dörtte bir oranında seyreden bir azınlık tarafından yüksek öneme sahip görülmüştür. Bu grup azınlıkta olsa da bu alanlarda uygun şekilde desteklenmeleri halinde girişimcilik veya kooperatifçilik alanında ilerlemeye yatkın olabilecektir. Diğer taraftan derinlemesine görüşmeler, çoğunluğun girişimcilik ve kooperatifçiliği “risk unsuru” olarak gördüğü ve maaşlı çalışmayı yeğledikleri bulgusunu ortaya çıkarmıştır.

Tablo 84 Önem Verilen Eğitimler - İllere Göre (%)

"Okuyacağım eğitimlerin her biri sizin için ne derece önemlidir?" (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Temel ofis kullanımı için bilgisayar programları	%30	%29	%59
İşe başvuru becerileri	%37	%25	%55
Belli bir işi öğreneceğim mesleki eğitim	%44	%28	%38
İşimde kullanacağım İngilizce bilgisi	%27	%24	%50
Kişisel ve / veya sosyal beceri geliştirme eğitimleri	%44	%26	%32
İşe yönelik sosyal beceriler	%42	%29	%26
Geleceğin işleri kapsamındaki spesifik yenilikçi eğitim programları	%38	%25	%23
Temel düzeyde iş kanunu / hukuku bilgisi	%31	%24	%28
Girişimcilik becerileri	%33	%26	%22
Gelişmiş yazılımlar	%24	%25	%22
İleri düzey dijital beceri geliştirme kodlama eğitimleri	%22	%24	%24
Kooperatifçilik ve kooperatif yönetimi ile ilgili bilgi edinmek	%24	%21	%20

Tüm illerde özellikle "girişimcilik becerileri" eğitimi ile paralel şekilde önem atfedilen "gelişmiş yazılımlar" ve "ileri düzey dijital beceri geliştirme kodlama eğitimleri" ise bu konularda ilerlemek isteyen genç kadınların bunu girişimcilik yoluyla yapmak istediklerine işaret etmektedir. Derinlemesine görüşmeler bu açıdan iki yönlü bir etkileşim göstermektedir. Bazı genç kadınlar, girişimciliği "kendi şartları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmak" şeklinde yorumlamaktadır.

Onlara göre girişimcilik, "iş hayatında daha güvende hissetme" yoludur. Bunu takiben girişimcilik yapmaya uygun alanlar olarak "gelişmiş yazılımlar" gibi eğitimlere önem verilmektedir. Bunun tam tersinin geçerli olduğu genç kadınlar da vardır; "gelişmiş yazılımlar" gibi eğitim konularına ilgi duyan bu kişiler, girişimciliğe ise bu alanda faaliyet göstermenin etkili bir yolu olacağı gerekçesiyle ilgi duymaktadır.

Tablo 85 En Fazla Önemsenen Eğitimler - İllere Göre

En çok önemsenen üç eğitim konusu	Adana	Diyarbakır	İzmir
Belli bir işi öğreneceğim mesleki eğitim	Belli bir işi öğreneceğim mesleki eğitim	Temel ofis kullanımı için bilgisayar programları	İşe başvuru becerileri
Kişisel ve/veya sosyal beceri geliştirme eğitimleri	Temel ofis kullanımı için bilgisayar programları	İşimde kullanacağım İngilizce bilgisi	
İşe yönelik sosyal beceriler	İşe yönelik sosyal beceriler		

İlgi Duyulan Sektörel Eğitimler

Nicel bulgular, NEET genç kadınların – çalışma ya da iş arama durumundan bağımsız olarak – en yüksek oranda tekstil sektörüne yönelik eğitimlere ilgi duyduğunu göstermektedir. Derinlemesine görüşmeler ise, bunun karmaşık nedenlerle gerçekleştiğine işaret etmektedir. Bu nedenler arasında şunlar yer almaktadır:

- Toplumda veya hanede “kadınlara giyim kuşam ile ilgili rollerin verilmesi” ve “bu rolleri uygulamaya alışmış genç kadınların” bu sektörü “kendi becerilerine uygun” bulması;
- “Fazla fiziksel güç gerektirmeyeceğinin düşünülmesi”;
- “Hâlihazırda zaten çok kadın ağırlıklı bir iş” olarak görülmesi ve bunun sonucunda “kadınların iş bulmasının kolay”

olduğunun düşünülmesi.

Tarım-gıda ve imalat sektörüne yönelik eğitimler, özellikle güvencesiz çalışan genç kadınların diğer gruplara kıyasla daha çok ilgi göstermesiyle ayrılmıştır. Derinlemesine görüşmeler ve uzman görüşmeleri, bu ilginin temelinde kısmen tekstil sektörüne yönelik belirtilenlere benzer nedenler olduğunu, özellikle gıda alanının toplumsal roller açısından “kadınlara yakın” görüldüğünü, bu nedenle bu sektörün “kadınların yoğun çalıştığı ve iş bulunduğu bir sektör” olarak kabul edildiğini ortaya koymuştur. “Yaratıcı sektörler, sosyal inovasyon, yapay zekâ vb. spesifik eğitim programları” en az güvencesiz çalışan genç kadınlar nezdinde ilgi görmüştür.

İş aramayan NEET genç kadınlar, turizm ve lojistik sektörüne yönelik eğitimlere ilgi göstermeleri ile diğer gruplardan ayrılmışlardır.

Tablo 86 Eğitime İlgili Duyulan Sektörler - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

Hangi sektöre yönelik eğitimler ilginizi çekiyor? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Tekstil sektörüne yönelik teknik eğitimler	%43	%47	%46
İmalat sektörüne yönelik spesifik eğitimler	%27	%35	%36
Tarım ve gıda sektörüne yönelik teknik eğitimler	%29	%31	%35
Yaratıcı sektörler, sosyal inovasyon, yapay zekâ vb. spesifik eğitim programları	%29	%26	%21
Turizm sektörüne yönelik spesifik eğitimler	%22	%29	%23
Lojistik sektörüne yönelik spesifik eğitimler	%11	%23	%14

İller arasında önemli bir farklılaşmaya rastlanmadan, görüşmelerin yapıldığı tüm illerde tekstil sektörü eğitimlerine ilgi en yüksek oranda olmuştur.

Tarım ve gıda sektörüne yönelik eğitimlere İzmir ilinde diğer illere kıyasla daha yüksek oranda ilgi

vardır. Turizm ve lojistik sektörüne yönelik eğitimler için de benzer şekilde İzmir’de diğer illere kıyasla daha yüksek oranda ilgi olduğu görülmektedir. Adana’daki NEET genç kadınlar ise hem lojistik hem turizm sektörlerine İzmir’dekilere kıyasla daha düşük ilgi göstermektedir.

Tablo 87 Eğitime İlgili Duyulan Sektörler - İllere Göre (%)

Hangi sektöre yönelik eğitimler ilginizi çekiyor? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Tekstil sektörüne yönelik teknik eğitimler	%41	%43	%49
İmalat sektörüne yönelik spesifik eğitimler	%28	%32	%35
Tarım ve gıda sektörüne yönelik teknik eğitimler	%26	%26	%38
Yaratıcı sektörler, sosyal inovasyon, yapay zekâ vb. spesifik eğitim programları	%29	%26	%24
Turizm sektörüne yönelik spesifik eğitimler	%19	%21	%32
Lojistik sektörüne yönelik spesifik eğitimler	%11	%15	%22

Çalışmaya İlgili Duyulan Sektörler

NEET olan veya güvencesiz çalışan genç kadınlara çalışmaya ilgi duydukları sektörler sorulmuştur. Sayısal bulgulara göre “el işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)”, tüm kümeler genelinde en yüksek oranda belirtilen unsurlardan biridir. Hedef kitleyle yapılan derinlemesine görüşme ve uzman görüşme bulguları, bu durumun “evde çalışma isteği” ve “kişisel becerilere uygunluk” gibi nedenlerden ileri geldiğine işaret etmektedir. Tekstil sektörü için ifade edilenlere benzer şekilde, “giyim, dikiş, örgü gibi konular toplumda geleneksel rollere göre kadınlara yakın” görülmektedir. Dolayısıyla, genç kadınların bu alanda tecrübe geliştirme fırsatı olmaktadır. Bunun sonucunda ise bu iş kolunu kendi becerilerine yakın görmektedirler. Bu iş kolunun aynı zamanda evden yürütülebilecek bir iş olarak algılanması da bir başka nedendir. Bu durum, iş ortamında çeşitli nedenlerle güvende hissetmeyen genç kadınların güvenli buldukları ev ortamında çalışmalarına olanak sağlamaktadır (bazı durumlarda ise genç kadının kendisinden çok aile bireyleri iş ortamını güvenli bulmamaktadır). Ancak, özellikle uzman görüşmelerinde, “eve kapanmaya neden olan bir işte çalışmak, sosyal güçlenme konusunda dezavantaj yaratır” ifadesiyle özetlenebilecek bir bulgunun ortaya çıktığı da not edilmelidir.

Belirtilen tüm bu nedenlere bağlı olarak, özellikle iş aramayan NEET genç kadınlar ile güvencesiz çalışan genç kadınlar için “tekstil, ayakkabı ve giyim ürünleri üretimi ve satışı” alanı da öne çıkan bir diğer sektördür. Sayısal verilere bakıldığında, iş aramayan NEET genç kadınların görece daha yüksek

gelir sahibi ailelerden geldikleri, daha yüksek eğitim aldıkları, hanelerinde geleneksel cinsiyet rollerinin daha az yaygın olduğu görülmektedir. Uzman görüşmelerine göre, iş arayan NEET genç kadınlar kümesi bunun sonucunda diğer kümelere kıyasla ayrılan ilgi ve beceri alanları geliştirmekte ve daha az eğitim gerektiren alanlara diğer kümelerle göre daha az ilgi duymaktadır.

Tekstil ve el işleri alanlarına olan ilginin genelde tüm gruplar için paralel gittiği görülürken iş arayan küme nezdinde bir farklılık gözlemlenmektedir. Derinlemesine görüşmelerden çıkan bulgulara göre bu farklılık el işlerinin evden ya da girişimcilik yoluyla yapılabilecek olmasından kaynaklanmaktadır. Tekstil sektörü iş arayan NEET genç kadınlar nezdinde güvende hissetme açısından sorunlu algılanmaktadır.

İş arayan NEET genç kadınlar için en ilgi çekici sektör “eğitim hizmetleri” olmuştur. Bu küme bu açıdan diğer kümelerden farklılaşmaktadır. Öğretmenlik, eğitmenlik, çevrim içi veya çevrim dışı eğitim içerikleri hazırlama, çocuk ve gençlere danışmanlık ve destekler gibi işleri kapsayan “eğitim hizmetleri” sektörü, eğitim seviyesi ortalamada daha yüksek bir grup olan iş arayan NEET genç kadınlar tarafından iş aramayan veya güvencesiz çalışan genç kadınlara göre daha yüksek ilgi görmektedir. Uzman görüşmeleri ve hedef kitleyle derinlemesine görüşmeler, bu sektörün ayrıca “güvende hissetme sorunlarının” daha az yaşandığı bir sektör olarak görüldüğüne işaret etmektedir. Bu nedenlere bağlı olarak, “idari işler / ofis destek hizmetleri” alanı da yine bu küme

arasında en yüksek oranda belirtilen sektörler arasında yer almıştır.

İş aramayan NEET genç kadınlar grubu için ev hizmetleri sektörünün özellikle diğer kümelerden de ayrılarak öne çıktığı görülmektedir. Bu iş kolu; temizlik, çocuk, yaşlı bakımı veya hasta bakımı gibi işleri kapsamaktadır. Derinlemesine görüşmeler ve araştırma kapsamında erişilen nicel bulgular, bu tür hizmetlerin iş aramayan NEET genç kadınlar tarafından kendi kişisel ilgi ve becerilerine uygun görülmesinin önemli bir ilgi nedeni olduğunu göstermiştir. Bu iş kolları iş aramayan NEET genç kadınlar grubunun en çok ilgi gösterdiği üç iş kolu arasında yer almıştır. Araştırmada ortaya çıkan diğer sayısal bulgulardan iş aramayan NEET genç kadınların iş hayatına girmeyi tercih etmemesinin önemli nedenlerinden birinin hane içi sorumlulukları olduğu anlaşılmıştır. Derinlemesine görüşmeler, bu tür sorumlulukların ev hizmetleri başlığında kapsanan işlere yakın olduğunu ve iş aramayan grubun bu alanda gündelik tecrübe edinmiş olduğunu göstermiştir. Bu sektörün, bu grup tarafından kendi ilgi alanları ve becerilerine yakın görülmesinin bu tecrübeden ileri geldiği düşünülmektedir.

“Elektrik, doğalgaz ve klima tesisatı, tamirati” ile “elektronik cihazlar için teknik destek” işlerinin tüm kümeler nezdinde düşük oranda ilgi gördüğü gözlemlenmiştir. Bununla beraber, bu iki iş alanının özellikle iş aramayan NEET genç kadınlar

kümesince diğer gruplara kıyasla daha çok ilgi çektiği görülmüştür. Her ne kadar iş aramayan grubun büyük çoğunluğunun bu sektörlerle güçlü bir ilgisi olmasa da ilgisi olanların oranı diğer gruplara göre yüksek seyretmektedir. Bunun nedeni, ilgi gösterdiğini belirten azınlıktaki grubun özellikle hane odaklı tesisat ve tamirat işlerini önemli ve faydalı bulmasıdır. Bu doğrultuda bu iş alanları derinlemesine görüşme bulgularından da görüldüğü üzere iş aramayan gruba ilgi çekici gelmektedir.

Araştırmanın sayısal bulgularının ortaya çıkardığı şehir kırılımlarına bakıldığında net ayrışmalar görülmektedir. Öncelikle, İzmir ilinin neredeyse tüm sektörler için belirttiği ilgi oranının diğer şehirlere göre yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle İzmir’de iş arayan NEET genç kadınlar grubunun eğitim taleplerinin diğer ildeki iş arayanlara kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. İlgi duyulan sektörler sorgulandığında da benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. Diğer illere kıyasla İzmir’de özellikle iş arayan grubun çok daha yüksek oranlı ilgi seviyeleri tüm iş kolları genelinde ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle İzmir’deki NEET genç kadınların genel olarak daha fazla iş odaklı olduğu çıkarımı yapılabilir. İzmir iline kendi içinde bakıldığında en çok ilgi duyulan sektörlerin tekstil, el işleri, gıda üretimi ve ev hizmetleri olduğu görülmektedir. Bunlar haricinde İzmir ilindeki hedef kitlenin tarım sektörüne de diğer illere kıyasla daha yüksek oranda ilgi gösterdiği görülmüştür.

Tablo 88 Çalışmaya İlgili Duyulan Sektörler - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

Hangi sektörde çalışmak ilginizi çekiyor?	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
El işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)	%27	%27	%32
Eğitim Hizmetleri	%34	%22	%21
Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı	%20	%30	%26
Gıda Üretimi	%20	%20	%25
Ev Hizmetleri (Temizlik, Çocuk- Yaşlı Bakımı, Hasta Bakımı dahil)	%16	%25	%18
Yeme- İçme Hizmetleri (Restorancılık)	%18	%19	%21
İdari İşler / Ofis Destek Hizmetleri	%21	%9	%16
Perakende Satış, (Tezgahtarlık, Bakkal/ Market dahil)	%12	%11	%13
Sanat; Müzik, Resim, Tiyatro, Sinema, Dans	%11	%9	%9
Sağlık Hizmetleri (Sağlık Turizmi Organizasyonu dahil)	%11	%10	%7
Baskı, Matbaa Hizmetleri	%8	%10	%8
Tarım Sektörü veya Tarım Ürünleri Satışı	%6	%10	%8
Elektrik, Doğalgaz ve Klima Tesisatı, Tamirâtı	%2	%9	%2
Elektronik Cihazlar İçin Teknik Destek	%2	%8	%2

Diğer illerde belirtilen ilgi seviyelerinin İzmir ili kadar güçlendiği alan olan eğitim hizmetleri sektörü de not edilmelidir. Eğitim hizmetleri, özellikle Diyarbakır ilinde nominal bir fark da olsa İzmir'e kıyasla daha yüksek oranda ilgi çekmiştir. İzmir'den farklı olarak Adana ve Diyarbakır'da illerin kendi içindeki sıralaması açısından tekstil sektörünün geriye düştüğü görülmektedir.

Her bir ilin kendi içinde en çok ilgi duyduğu sektörler bakılırsa bazı önemli farklar dikkat çekmektedir. İzmir'de özellikle yüksek olan tekstil sektörünün, diğer illerde özellikle Adana'da daha düşük sıralarda kaldığı görülmüştür. Adana'da en çok ilgi çektiği belirtilen üç sektör el işleri, eğitim hizmetleri ve yeme içme hizmetleri olmuştur.

Tablo 89 Çalışmaya İlgili Duyulan Sektörler - İllere Göre (%)

Hangi sektörde çalışmak ilginizi çekiyor? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
El işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)	%20	%21	%38
Eğitim Hizmetleri	%24	%32	%25
Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı	%12	%13	%43
Gıda Üretimi	%11	%6	%38
Ev Hizmetleri (Temizlik, Çocuk- Yaşlı Bakımı, Hasta Bakımı dahil)	%7	%8	%37
Yeme- İçme Hizmetleri (Restorancılık)	%16	%11	%26
İdari İşler / Ofis Destek Hizmetleri	%9	%6	%26
Perakende Satış, (Tezgahtarlık, Bakkal/ Market dahil)	%8	%6	%18
Sanat; Müzik, Resim, Tiyatro, Sinema, Dans	%12	%9	%9
Sağlık Hizmetleri (Sağlık Turizmi Organizasyonu dahil)	%11	%10	%9
Baskı, Matbaa Hizmetleri	%4	%8	%13
Tarım Sektörü veya Tarım Ürünleri Satışı	%5	%4	%13
Etkinlik Organizasyon Faaliyetleri	%4	%7	%7
Elektrik, Doğalgaz ve Klima Tesisatı, Tamirâtı	%1	%7	%6

Diyarbakır’da da eğitim hizmetleri ve el işleri alanlarının öne çıktığı gözlemlenmiştir. Uzman görüşmelerinde, “eğitim hizmetlerinin kapsamı ve yaygınlığı” açısından İzmir’in diğer illere göre NEET genç kadınlar tarafından “daha çok imkâna sahip bir yer” olarak algılandığı düşünülmüştür. Bu nedenle Adana ve Diyarbakır’daki NEET genç kadınların, bu illerde eğitim hizmetlerine daha çok

ihtiyaç olduğu yönünde bir algıya sahip oldukları ve bu sektöre olan ilgilerinin bu ihtiyaçtan ileri geldiği belirtilmiştir. İzmir’de tekstil sektörü firmalarının daha yoğun şekilde bulunduğu ve bu ildeki NEET kadınların bu sektöre olan ilgilerinin, tekstil şirketlerinin iş piyasasındaki yüksek varlığına da bağlandığı düşünülmektedir.

Tablo 90 En Çok İlgili Duyulan Sektörler - İllere Göre

	Adana	Diyarbakır	İzmir
En Çok İlgili Duyulan Üç Sektör	El işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)	Eğitim Hizmetleri	Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı
	Eğitim Hizmetleri	El işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)	El işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)
	Yeme- İçme Hizmetleri (Restorancılık)	Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı	Gıda Üretimi

Sektör Seçiminde Etkili Olan Nedenler

Tablo 91 Sektörlerin İlgi Çekme Nedeni - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

Tercih ettiğiniz sektör neden ilginizi çekiyor? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu	%55	%55	%54
İyi gelir potansiyeli var	%41	%40	%37
Bu işte zaten deneyimim var	%29	%30	%36
Prestijli / saygın	%30	%23	%28
Güvenli / arzulanır iş koşulları var	%24	%24	%21
Bu iş kolunda tanıdıklarım var	%10	%23	%9

Hedef kitle ile yapılan derinlemesine görüşmeler ve uzmanlarla yapılan görüşmelerde, NEET genç kadınlar nezdinde ilgiyi belirleyen unsurların başında bir iş kolunu kendi becerilerine yakın ve uygun bulmalarının geldiği görülmüştür. Araştırmanın nicel bulguları da bu nitel bulguları destekler niteliktedir. Tüm kümeler nezdinde en çok belirtilen ilgi nedeni “kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu” unsuru olmuştur. Bu yanıt, tüm kümelerin yarısı veya yarısından fazlası tarafından dile getirilmiştir (bu noktada, kişisel ilgi ve becerilerin şekillenmesinde yaşam şartlarının ve sosyal normların ne derece etkili olduğu sorusunu tekrar not etmek gerekir).

Uzman görüşmeleri çıktılarıyla uyumlu şekilde, NEET kadın hedef kitlesinin genel olarak “düşük gelir durumuna bakıldığında beklenebileceği gibi”, “iyi gelir potansiyeli” de bir iş koluna ilginin önemli belirleyicilerinden biri olarak ortaya çıkmıştır.

Güvencesiz çalışan grubun hâlihazırda iş tecrübesinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu araştırmanın nicel bulgularından bilinmektedir. Bu doğrultuda bu grup “bu işte zaten deneyimim var” yanıtını da diğer gruplara kıyasla daha yüksek oranda vermektedir.

Araştırmanın nitel ve nicel bulgularına toplu şekilde bakıldığında, özellikle iş ortamında güvende hissetmemenin iş aramayan NEET genç kadınları iş hayatından uzak tutan önemli unsurlardan biri olduğu görülmüştür. Bunun sonuçlarından

biri bu gruptaki hedef kitlenin “bu iş kolunda tanıdıklarım var” yanıtını da diğer kümelerle göre daha yüksek oranda vermesidir. Bu küme, kısmen iş ortamına güvenmemek kısmen de iş arama yolları konusundaki düşük bilgi ve tecrübe seviyeleri nedeniyle bir iş yerinde güvende hissetmenin yolu olarak tanıdıklarının olmasını görece daha çok düşünmektedir. Özellikle derinlemesine görüşmeler tanıdıklar yoluyla bulunacak işlerin daha güvenilir ve daha düşük riskli görüldüğünü ortaya koymuştur.

İller kırılımında nitel sonuçlar incelendiğinde İzmir ilinin daha çok eğitime ve daha çok sektöre ilgili olduğunu belirttiği gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda sektöre duyulan ilginin nedenleri incelendiğinde benzer bir tablo – yine özellikle bu şehirdeki iş arayan NEET kadınların ortaya koyduğu bir etkiyle – tekrarlanmaktadır. İzmir’deki hedef kitle, neredeyse tüm ilgi nedenlerini, diğer şehirlerdeki hedef kitleye kıyasla daha yüksek oranda dile getirmiştir.

Diyarbakır ilinde “kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu” yanıtının diğer illere kıyasla düşük çıkması ve bu yanıtın “iyi gelir potansiyeli var” yanıtıyla yakın oranda belirtilmesi bu ili diğer iki ilden ayırtmaktadır. Bu sonuç, uzman görüşmeleri sırasında, Diyarbakır ilinde “daha düşük nitelikli işler arandığının” ve bu nedenle kişisel ilgi ve becerilerle uyum konusunun daha az ön plana çıktığının işareti olarak yorumlanmıştır. Bu yoruma göre, iyi gelir potansiyeli de bu nedenle ilin öncelikleri açısından görece daha fazla önem kazanmaktadır.

Tablo 92 Sektörlerin İlgi Çekme Nedeni - İllere Göre (%)

Tercih ettiğiniz sektör neden ilginizi çekiyor? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
Kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu	%53	%43	%64
İyi gelir potansiyeli var	%40	%32	%45
Bu işte zaten deneyimim var	%17	%18	%49
Prestijli / saygın	%32	%27	%23
Güvenli / arzulanır iş koşulları var	%21	%12	%33
Bu iş kolunda tanıdıklarım var	%13	%16	%16

Adana ve Diyarbakır illeri için bir işin prestijli ve saygın olması da en çok belirtilen ilgi nedenlerinden biridir. İzmir’de kişisel ilgi ve

becerilerle uyum, önceki deneyim ve gelir potansiyeli en çok belirtilen ilgi nedenleri olmuştur.

Tablo 93 Sektörlerin En Belirtilen İlgi Çekme Nedeni - İllere Göre

	Adana	Diyarbakır	İzmir
En Çok Belirtilen Üç İlgi Nedeni	Kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu	Kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu	Kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu
	İyi gelir potansiyeli var	İyi gelir potansiyeli var	Bu işte zaten deneyimim var
	Prestijli / Saygın	Prestijli / Saygın	İyi gelir potansiyeli var

İhtiyaç Duyulan Destekler

İstenilen iş kolunda çalışmak için ihtiyaç duyulan destekler irdelendiğinde, özellikle iş arayan NEET ve güvencesiz çalışan genç kadınlar, iş hayatı için gerekli sosyal becerilere vurgu yapmaktadır. Bu yanıt okunurken bu grupların zaten hâlihazırda girmek istedikleri iş kolu için belirli derecede teknik bilgiye sahip olabileceği, dolayısıyla mesleki ve teknik eğitimlerin bu açıdan biraz daha geri planda kaldığı düşünülmelidir. Yine de mesleki veya

teknik eğitim için destek ihtiyacı en sık belirtilen nedenler arasında yer almıştır. Ancak hem nicel hem derinlemesine görüşmelerden gelen nitel bulgular, NEET kadınların özellikle iş hayatında kullanışlı olan sosyal becerileri öğrenme fırsatlarına yeterince erişemediğini göstermektedir. Uzman görüşmelerine göre, bunlar, “nitelik gerektirmeyen görevler dışında işler arayan” NEET kadınların hassasiyet gösterdiği ihtiyaçlardır.

Tablo 94 İlgili Duyulan İş için Talep Edilen Destekler - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

İstedığınız iş kolunda çalışabilmek için sizce hangi desteklere ihtiyacınız var? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
İş hayatı için gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitim (iş yerine uyum, inovasyon kültürü, kurum kültürü, iş sağlığı vb.)	%43	%31	%43
İş bulma yollarıyla ilgili destek	%37	%41	%38
Mesleki veya teknik eğitim için destek	%37	%32	%41
Ulaşım konusunda kolaylık / destek	%27	%37	%36
Sektörü iyi bilen kişilerle bağlantı kurma / iletişime geçme desteği	%39		%39
Bakımından sorumlu olduğum kişilerle ilgili destek (Çocuk, yaşlı ve / veya engelli gibi)	%13	%41	%24

Özellikle iş arayan ve güvencesiz çalışan grupta öne çıkan bir başka ihtiyaç, “sektörü iyi bilen kişilerle bağlantı kurma ve iletişime geçme” ihtiyacıdır. İş hayatındaki karar ve seçimleri etkili şekilde idare etmeye yönelik sosyal becerileri geliştirme ve genel anlamda iş hayatını verimli şekilde yönetme gibi konularda sektörü iyi bilen kişilerden destek alabilmek hedef kitle tarafından önemli görülmektedir.

İş aramayan gruba bakıldığında “bakımından sorumlu olduğum kişilerle ilgili destek” konusu uzman görüşmelerinden gelen bulgularla da desteklenecek şekilde yüksek oranda belirtilmektedir. Araştırmancının hem nitel hem nicel bulguları iş aramayan NEET genç kadınların özellikle hane içi görevleri nedeniyle iş piyasasından uzak kaldığına işaret etmektedir. Bu nedenle bakımından sorumlu oldukları çocuk ve yaşlı gibi kişilere yönelik olarak kendilerine destek verilmesi bu grup için önem arz etmektedir.

Hem iş aramayan NEET hem de güvencesiz çalışan genç kadınlar için iş hayatında güvende hissetmemenin önemli bir bariyer olduğu hem nitel hem nicel bulgularla ortaya çıkmıştır. Bu konunun alt başlıklarından biri de ulaşım konusudur. Bu doğrultuda bu iki grubun iş arayan NEET genç kadınlara kıyasla ulaşım desteklerine daha fazla ilgi gösterdiği gözlemlenmiştir.

Tüm bunlar dışında, “iş bulma yolları ile ilgili destekler” ve “mesleki ya da teknik eğitimler için destekler”in tüm kümelerin ortak ihtiyacı olduğu ve hiçbir kümenin bu unsurlarda diğerlerinden ayrılmadığı ortaya çıkmıştır.

İllerin kırılımlarına bakıldığında diğer boyutlarla benzeşen şekilde İzmir’deki iş arayan NEET genç kadınların tüm desteklere daha çok ilgi gösterdiği görülmüştür. Sadece “mesleki ve teknik eğitimler” için ihtiyaç duyulan destekler tüm illerde benzer seviyededir.

Adana ve Diyarbakır genel destek ihtiyacı açısından tüm boyutlarda birbirlerine yakın oranlarda seyrederken özellikle ulaşım konusunda destek ihtiyacı Diyarbakır’da diğer iki ilin gerisinde kalmaktadır.

İş hayatında gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitim hem Diyarbakır’da hem de İzmir’de en sık belirtilen unsurdur. İş bulma yolları ile ilgili destek yine tüm illerde en sık belirtilen unsurlar arasında yer almıştır. Ulaşım desteği konusu sadece İzmir’de yüksek öncelikte çıkmıştır. Uzman görüşmeleri, bu durumu, İzmir’deki özellikle tekstil dahil imalat sektörünün belirli bölgelerde öbekler halinde faaliyet göstermesine ve bundan dolayı mesafe olarak uzak olmasına bağlamıştır. İzmir’de aynı

zamanda mesleki ve teknik eğitime olan destek ihtiyacının diğer illere kıyasla daha düşük sırada çıkması, bu ilde iş arayan NEET veya güvencesiz çalışan genç kadınların temel mesleki eğitime ve

tecrübeye sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Yine de İzmir’de de bu tür desteklere yüksek ölçüde ihtiyaç duyduğunu belirten üçte birlik bir kesim olduğu not edilmelidir.

Tablo 95 İlgili Duyulan İş için Talep Edilen Destekler - İllere Göre (%)

İstedığınız iş kolunda çalışabilmek için sizce hangi desteklere ihtiyacınız var? (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	Adana	Diyarbakır	İzmir
İş hayatı için gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitim (iş yerine uyum, inovasyon kültürü, kurum kültürü, iş sağlığı vb.)	%27	%32	%50
İş bulma yollarıyla ilgili destek	%35	%30	%47
Mesleki veya teknik eğitim için destek	%36	%36	%35
Ulaşım konusunda kolaylık / destek	%25	%17	%48
Sektörü iyi bilen kişilerle bağlantı kurma / iletişime geçme desteği	%25	%29	%40
Bakımından sorumlu olduğum kişilerle ilgili destek (Çocuk, yaşlı ve / veya engelli gibi)	%18	%17	%38

Tablo 96 İlgili Duyulan İş için En Çok Talep Edilen Destekler - İllere Göre

En Çok İstenen Üç Destek Tipi	Adana	Diyarbakır	İzmir
İş bulma yollarıyla ilgili destek	İş hayatı için gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitim (iş yerine uyum, inovasyon kültürü, kurum kültürü, iş sağlığı vb.)	İş hayatı için gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitim (iş yerine uyum, inovasyon kültürü, kurum kültürü, iş sağlığı vb.)	İş hayatı için gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitim (iş yerine uyum, inovasyon kültürü, kurum kültürü, iş sağlığı vb.)
Mesleki veya teknik eğitim için destek	Mesleki veya teknik eğitim için destek	Mesleki veya teknik eğitim için destek	İş bulma yollarıyla ilgili destek
İş hayatı için gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitim (iş yerine uyum, inovasyon kültürü, kurum kültürü, iş sağlığı vb.)	İş bulma yollarıyla ilgili destek ve sektörü iyi bilen kişilerle bağlantı kurma/ iletişime geçme desteği	Ulaşım konusunda kolaylık / destek	

Destek Kaynaklarına Yönelik Bilgi Seviyesi

İhtiyaç duyulan bu desteklerin nereden alınabileceği irdelendiğinde hedef kitlenin tüm kümelerinin genel anlamda çok düşük bilgi seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kümeler arasında farklılaşmamaktadır. Asıl farklılaşma, bilmeyenlerin öğrenmeye duyduğu ilgi seviyesinde oluşmaktadır. İş arayan NEET ve

güvencesiz çalışan genç kadınlar büyük çoğunlukla bu tip desteklerin nereden alınabileceğini öğrenmek istediklerini belirtirken, iş aramayan grup bu öğrenme isteğine çok daha düşük oranda sahiptir. Yine de iş aramayan NEET genç kadın grubunun dahi yaklaşık %43'ünün bu desteklerle ilgili bilgi sahibi olmak istediği gözlemlenmiştir.

Tablo 97 İhtiyaç Duyulan Desteklerle ilgili Bilgi Seviyesi - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

İhtiyaç duyduğunuz destekleri nereden alabileceğinizi biliyor musunuz?	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
EVET biliyorum.	%11	%13	%7
HAYIR bilmiyorum ve öğrenmekle ilgilenmiyorum.	%12	%44	%17
HAYIR bilmiyorum ama bu tip destekler varsa öğrenmek isterim.	%77	%43	%76

İllerin kırılımına bakıldığında bilgi seviyesi açısından iller arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Farklılaşma büyük ölçüde bilgi sahibi olunmayan desteklerin nereden alınacağını öğrenme isteğiyle ilgili oluşmaktadır. Özellikle İzmir'deki hedef kitle %79 oranında bu tip destekleri bilmesede öğrenmek istediğini belirtmektedir. Adana'da bu oran %59'a düşse

de yine de yarının üzerindedir. Diyarbakır bu tür destekleri bilmeyen ve "öğrenmekle ilgilenmiyorum" diyenlerin yüksek oranıyla diğer şehirlerden ayrılmaktadır. Adana ili bu açıdan Diyarbakır'a göre daha geride olsa da İzmir'e kıyasla oranı daha yüksektir. Yine de Diyarbakır ilinde dahi %43'lük bir kesimin bu tür destekleri bilmesede öğrenmek istediği görülmektedir.

Tablo 98 İhtiyaç Duyulan Desteklerle ilgili Bilgi Seviyesi - İllere Göre (%)

İhtiyaç duyduğunuz destekleri nereden alabileceğinizi biliyor musunuz?	Adana	Diyarbakır	İzmir
EVET biliyorum.	%12	%13	%9
HAYIR bilmiyorum ve öğrenmekle ilgilenmiyorum.	%29	%44	%12
HAYIR bilmiyorum ama bu tip destekler varsa öğrenmek isterim.	%59	%43	%79

Özet Bulgular

1. İş arayan NEET genç kadınlar kümesi, kurumsal ofis hayatıyla eşleştirilen “temel ofis kullanımı için bilgisayar programları” ve ayrıca “işimde kullanacağım İngilizce bilgisi” unsurlarıyla diğer kümelerden ayrılmaktadır. İş arayan NEET genç kadınlar ayrıca ofis ortamındaki “idari işlere” ve bu tür işlere erişmelerini sağlayacak başvuru becerilerine önem vermektedir.
2. Hem iş aramayan NEET genç kadınlar hem de güvencesiz çalışan genç kadınlar için “mesleki eğitimler” en çok öne çıkan eğitim konuları arasında yer almaktadır.
3. Nicel bulgular, genel NEET genç kadın kitlesinin – çalışma ya da iş arama durumundan bağımsız olarak – en yüksek oranda tekstil sektörüne yönelik eğitimlere ilgi duyduğunu göstermektedir. Yine sayısal bulgulara göre, “el işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)”, tüm kümeler genelinde en yüksek oranda belirtilen unsurlardan biridir. Derinlemesine görüşmeler, bunun aralarında ataerkil sosyal normların da bulunduğu karmaşık nedenlerle gerçekleştiğine işaret etmektedir.
4. İş aramayan NEET genç kadınlar grubu için “ev hizmetleri” sektörünün özellikle diğer kümelerden de ayrılarak öne çıktığı görülmektedir. Bu iş kolu; temizlik, çocuk, yaşlı veya hasta bakımı gibi işleri kapsamaktadır.
5. Araştırmanın nitel ve nicel bulgularına toplu şekilde bakıldığında, özellikle iş ortamında

güvende hissetmemenin iş aramayan NEET genç kadınları iş hayatından uzak tutan önemli unsurlardan biri olduğu görülmüştür.

6. İstenilen iş kolunda çalışmak için ihtiyaç duyulan destekler irdelendiğinde, özellikle iş arayan ve güvencesiz çalışan genç kadınlar, “iş hayatı için gerekli sosyal becerilere” vurgu yapmaktadır.

Uzman görüşmelerine göre, bunlar, “nitelik gerektirmeyen görevler dışında işler arayan” NEET kadınların hassasiyet gösterdiği ihtiyaçlardır.

7. “İş bulma yolları ile ilgili destekler” ve “mesleki ya da teknik eğitimler için destekler”in tüm kümelerin ortak ihtiyacı olduğu ve hiçbir kümenin bu unsurlarda diğerlerinden ayrılmadığı ortaya çıkmıştır.

8. Özellikle iş arayan NEET ve güvencesiz çalışan grupta öne çıkan bir başka ihtiyaç, “sektörü iyi bilen kişilerle bağlantı kurma ve iletişime geçme” ihtiyacıdır. İş hayatındaki karar ve seçimleri etkili şekilde idare etmeye yönelik sosyal becerileri geliştirme ve genel anlamda iş hayatını verimli şekilde yönetme gibi konularda sektörü iyi bilen kişilerden destek alabilmek hedef kitle tarafından önemli görülmektedir.

9. İhtiyaç duyulan bu desteklerin nereden alınabileceği irdelendiğinde hedef kitlenin tüm kümelerinin genel anlamda çok düşük bilgi seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir.

BILGI, ALGI, TUTUM VE DAVRANIŞLAR KÜMELEME ANALİZİ

Önem Verilen Eğitimler

Her bir kümenin eğitimlere verdiği önem incelendiğinde, kümeler arasında birçok farklılaşma görülmektedir. Öncelikle İş Odaklı Eşitlikçiler kümesinin “temel ofis kullanımı için bilgisayar programları”, “işe başvuru becerileri” ve “işimde kullanacağım İngilizce bilgisi” boyutlarında diğer kümelerin tümünden güçlü şekilde ayrıştığı görülebilir. Bu durum özellikle bu kümedeki genç kadınların ofis ortamı odaklı idari işlere yönelmeleriyle ilişkili kabul edilebilir. Bu durumun bir başka göstergesi de bu kümenin teknik mesleki eğitimlere olan son derece düşük ilgi seviyesidir.

Bu küme kendisini daha çok ilgi gösterdiği sektördeki idari ya da insan ilişkisine dayanan satış ya da müşteri yönetimi gibi rollerde gördüğü için teknik uzmanlıklara yönelik talebi diğer kümelerin oldukça altındadır. Daha teknik kabul edilebilecek yazılım veya dijital beceriler konusunda da İş Odaklı Eşitlikçiler kümesinin ilgi seviyesi düşüktür. Bu küme girişimcilik ya da kooperatifçilik gibi alanlara da çok düşük talep göstermektedir. Genel olarak odaklandıkları rollerin kurumsal şirketlerde güvenilir ofis ortamı sunan idari işler olduğu düşünülmektedir.

Tablo 99 Önem Verilen Eğitimler - Kümeleme Analizi (%)

Okuyacağım eğitimlerin her biri sizin için ne derece önemlidir? (8-10 puan verenler %'si)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
Temel ofis kullanımı için bilgisayar programları (Excel ya da Word gibi)	%42	%31	%58	%15	%89	%41	%37
İşe başvuru becerileri (CV yazımı, internet kullanımı ya da iş mülakatları hazırlık gibi)	%41	%31	%57	%18	%69	%45	%38
Belli bir işi öğreneceğim mesleki eğitim (Örneğin çağrı merkezi operatörlüğü ya da aşçılık eğitimi gibi)	%37	%33	%55	%25	%6	%46	%44
İşimde kullanacağım İngilizce bilgisi	%36	%23	%47	%14	%82	%41	%30
Kişisel ve / veya sosyal beceri geliştirme eğitimleri (Temel haklar, ifade ve sunum becerileri, sağlıklı yaşam vb.)	%34	%28	%34	%22	%30	%51	%49
İşe yönelik sosyal beceriler (Çatışma yönetimi veya sunum yapma becerileri)	%32	%30	%32	%23	%14	%49	%46
Geleceğin işleri kapsamındaki spesifik yenilikçi eğitim programları	%28	%26	%31	%16	%9	%49	%40
Temel düzeyde iş kanunu / hukuku bilgisi (İş kanunu ya da ticaret kanunu gibi)	%28	%25	%32	%16	%21	%41	%35
Girişimcilik becerileri (İş planı yapma, nakit akışı yönetimi, finans gibi)	%27	%26	%28	%19	%7	%42	%36
Gelişmiş yazılımlar (Tasarım, internet sitesi geliştirme veya tedarik zinciri yönetimi gibi)	%23	%19	%29	%16	%5	%40	%29
İleri düzey dijital beceri geliştirme kodlama eğitimleri	%23	%20	%32	%13	%4	%38	%30
Kooperatifçilik ve kooperatif yönetimi ile ilgili bilgi edinmek	%22	%18	%27	%21	%2	%34	%20

Geleneksel hane içi rollere sahip üç kümenin kendi içinde talep edilen eğitimler açısından önemli farklara sahip oldukları da gözlemlenmektedir. Özellikle İş Odaklı Gelenekseller “ofis kullanımı için bilgisayar programları”, “işe başvuru becerileri”, “belli bir şey öğrenebileceği mesleki eğitimler” ve “işte kullanılacak İngilizce” gibi boyutlar açısından diğer geleneksel kümelere kıyasla güçlü şekilde farklılaşmaktadır. Bu kümenin zaten

tanımlayıcı unsuru işe yönelik eğitimlere diğer geleneksel kümelere kıyasla çok daha fazla talep göstermesidir. İş Odaklı Gelenekseller grubunu ayırtıran bir başka unsur da “gelişmiş yazılımlar ve dijital beceri geliştirme” konusundaki eğitimlere olan görece yüksek ilgi seviyesidir.

Küskün Gelenekseller kümesini diğerlerinden ayırtıran unsurların başında “işe başvuru

becerileri” açısından eğitim taleplerinin diğer tüm kümelerin oldukça altında olması gelmektedir. Bu küme tüm boyutlardaki düşük eğitim talebiyle genel olarak iş hayatı odağından uzak bir kümedir. Yine de bu kümenin talep ettiği eğitimlere kendi içinde bakılacak olursa en yüksek talep gören eğitimin mesleki eğitim konusunda olduğu göze çarpmaktadır. Küskün Gelenekseller grubun yaklaşık dörtte birlik kesimi mesleki eğitime yüksek talep göstermekte, yaklaşık beşte birlik bir kesimi ise işe yönelik sosyal becerilere ve kişisel beceri geliştirme eğitimlerine yüksek önem vermektedir. Bu tür eğitimlerin düşük de olsa bu küme içinden de katılımcı çekebileceği öngörülmektedir. Unutulmamalıdır ki Küskün Gelenekseller için önemli bir husus, daha önce hem okulda hem iş yerinde hem de toplumsal alanlarda yaşamış oldukları olumsuz sosyal tecrübelerdir. Bu küme diğer insanlara ve kurumlara güveni en düşük kümedir. Bu doğrultuda iş hayatına yönelik odaklarının düşük olması güvende hissetme konusuyla ilişkili olarak göz önüne alınmalıdır. Kümenin kendi puanlamalarına da bakıldığında kişisel ve sosyal becerilerin geliştirilmesi önemlidir. Toplumsal uyuma yönelik desteklerle sosyal güçlenmelerinin sağlanması öncelikli bir husus olarak görülmektedir. Bu durumun sadece geçim kaynakları ve iş hayatına erişim ile paralel olarak düşünülmemesi gerekir. Uzman görüşmelerinde ifade edilen bir görüşe göre “bu tür destekler her şeyden önce bu kümeyi oluşturan profildeki genç kadınların sosyal güçlenmesini ve yaşam memnuniyetinin artırılmasını sağlayacaktır”.

Memnun Gelenekseller kümesine bakıldığında, bu kümenin her şeyden önce aile ve ev ekseninden yüksek yaşam memnuniyeti aldığı görülmektedir ve iş hayatına genelde ekonomik şartların mecbur bırakmasıyla girdiği göz önüne alınmalıdır. Bunun nedenlerinden biri, bu kümenin iş hayatını kadınlar için olumsuz bir alan olarak görmesi ve ayrıca iş hayatında kadınların sık sık hakkının yendiğini ve kötü muameleye maruz bırakıldıklarını düşünmesidir. Küskün Gelenekseller için bahsedilen güvende hissetme sorunu belirli bir seviyede Memnun Geleneksel grup için de geçerlidir. Kümenin kendi içindeki puanlamalarına bakıldığında mesleki eğitim ve işe yönelik sosyal becerilerin özellikle öne çıktığı görülmektedir. Bunlar, iş hayatına girişte güvende hissetme sorunlarının etkisini hafifletebilecek eğitimlerdir.

Mesleki eğitim, kadınların mesleki yeterlilik açısından kendine güvenmesini sağlarken sosyal becerilerin geliştirilmesine yönelik eğitimler iş hayatında insanlarla daha olumlu sosyal etkileşime girmenin (ve kendi haklarını daha etkili şekilde koruyup ifade edebilmenin) önünü açmaktadır. Bu tür eğitimlerin yine bu kümeden de ilgi göreceği düşünülmektedir.

Talepkâr Gençler ve İnovatif Gençler kümeleri birlikte ele alındığında iki küme arasında bazı benzerlikler görülmektedir. Öncelikle her iki kümenin de oranları diğer kümelere göre daha yakın seyretmektedir. Her iki kümenin de en yüksek oranda önem verdiği eğitimler büyük ölçüde benzeşmektedir. Bunlar, “işe yönelik sosyal beceriler”, “geleceğin işleri kapsamındaki yenilikçi eğitimler”, “mesleki eğitimler” ve “kişisel sosyal beceri geliştirme eğitimleri” olarak sıralanabilir. Her iki kümenin en düşük oranda önem verdiği eğitimler arasında İngilizce ve kooperatifçilik eğitimleri sıralanabilir. Uzman görüşmelerinden çıkan bir sonuç, gençlerin İngilizce bilgisinin genel nüfusa göre zaten yüksek olduğu ve bu nedenle bu alanda özel bir eksiklik hissetme ihtimallerinin diğer kümelere göre daha az olacağı yönündedir. Benzer şekilde her iki genç kümesinin de temel ofis kullanımı için bilgisayar programları ve işe başvuru becerileri alanlarındaki eğitimlere verdikleri önem, iş odaklı şeklinde nitelenen kümelere göre daha düşüktür. Uzman görüşmeleri, gençlerin temel bilgisayar programlarına zaten genel nüfusa kıyasla daha hâkim olduğuna işaret etmiştir. İş arama konusunda ise uzman görüşmelerinden farklı görüşler çıkmıştır. Bu görüşlerden biri bu gençlerin henüz yaşları itibarıyla çok fazla iş arama deneyimi olmadığı ve bu nedenle işe başvuru konusundaki becerilerin henüz onlar için çok önemli olmadığı yönündedir. Bir başka deyişle genç kümeler henüz işe başvuru becerisinin önemini yeterince anlayacak iş başvuru tecrübesi edinmemişlerdir. Diğer bir görüş ise gençlerin dijital araçlara genel nüfusa göre daha hâkim olduğu şeklindedir.. Uzman görüşmelerinde; “gençlerin, özellikle çevrimiçi iş arama yöntemleri hakkındaki bilgi seviyelerine, bilgisayar programlarını kullanarak özgeçmiş yazma yetkinliklerine ve iş mülakatlarında kendilerini ifade edebilme becerilerine genel nüfusa göre daha çok güvendikleri” ifade edilmiştir. İki genç kümesi geleceğin işleri kapsamındaki yenilikçi eğitimlere ve gelişmiş yazılım eğitimlerine

tüm kümeler arasında en yüksek önemi atfeden gruplar olmuştur. Yine de gelir durumu daha yüksek ailelerden gelen İnovatif Gençler kümesinin bu boyuta verdiği önem, istatistiki olarak anlamlı şekilde gelir durumu daha düşük olan Talepkâr Gençler kümesinin de üstündedir. Benzer şekilde genç kümeleri, girişimcilik alanına da en yüksek önemi atfeden iki kümedir.

İki genç kümesinin eğitim konularına verdiği önem açısından farkları, ayrışan eğitim konularından değil daha çok benzer eğitim konularında nominal olarak farklılaşan önem oranlarından ileri gelmektedir. Genel olarak İnovatif Gençler kümesi

tüm boyutlara Talepkâr Gençler kümesine kıyasla daha çok önem vermektedir. Talepkâr Gençler'in İnovatif Gençler kümesine kıyasla daha düşük gelir grubu ailelerden geldiği, ortalamada daha düşük eğitim sahibi olduğu ve daha fazla olumsuz sosyal tecrübe yaşadığı araştırmanın nicel verilerinden bilinmektedir. Uzman görüşmelerinin çıktılarına göre Talepkâr Gençler kümesinin İnovatif Gençler kümesine göre eğitime daha düşük önem vermesinin arkasında, Talepkâr Gençler kümesinin genel olarak eğitime daha az güvenmesi ve / veya daha yüksek nitelik gerektiren işleri daha düşük oranda hedeflemesi gelmektedir.

İlgi Duyulan Sektörel Eğitimler

Tablo 100 Eğitimi İlgi Çeken Sektörler - Kümeleme Analizi (%)

Hangi iş sektörüne yönelik eğitimler ilginizi çekiyor? (8-10 puan verenler %'si)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençler
Tekstil sektörüne yönelik teknik eğitimler (tasarım, üretim, pazarlama vb.)	%45	%42	%49	%43	%46	%44	%45
İmalat sektörüne yönelik spesifik eğitimler (üretim, operasyon, finans, pazarlama, yönetim vb.)	%32	%30	%34	%39	%29	%29	%23
Tarım ve gıda sektörüne yönelik teknik eğitimler (akıllı tarım uygulamaları, üretim teknikleri, pazarlama vb.)	%31	%25	%39	%26	%33	%29	%35
Yaratıcı Sektörler, Sosyal inovasyon, yapay zekâ vb. spesifik eğitim programları	%26	%20	%23	%24	%29	%30	%33
Turizm sektörüne yönelik spesifik eğitimler (planlama, operasyon, işletme vb.)	%25	%18	%27	%22	%34	%29	%23
Lojistik sektörüne yönelik spesifik eğitimler (planlama, operasyon vb.)	%17	%12	%18	%15	%18	%23	%14

Tekstil sektörü tüm kümeler nezdinde eğitim almanın en ilgi çekici görüldüğü sektör olmuştur. Bu durumun arkasında yatan nedenler daha önceki bölümde işlenmiştir. İş sektörlerine yönelik eğitimler açısından kümelerin tümü genelde benzer puanlamalar yapmıştır. İş hayatına istekli olmadığı bilinen Memnun Gelenekseller kümesi

tarım, lojistik ve turizm sektörlerindeki eğitimlere diğer kümelere kıyasla daha az ilgi göstermiştir. İş Odaklı Gelenekseller kümesi tarım sektörüne diğer kümelere göre bir nebze daha yüksek ilgi gösterirken İş Odaklı Eşitlikçiler ise turizm sektörüne diğer kümelere kıyasla küçük bir fark da olsa yine de anlamlı seviyede daha yüksek

ilgi göstermiştir. Talepkâr Gençler kümesi imalat sektörüne yönelik eğitimlere diğer tüm kümelerden daha az ilgi göstermiştir. Bu küme ile diğer kümelerin puanlamaları arasında görece küçük, ancak istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Uzman görüşmelerinde çıkan yorumlara göre, nicel araştırma bulgularında kadınların iş hayatında ayrımcılığa uğradığını ve kötü muamele gördüğünü ifade eden bu kümenin bu tür olumsuz sosyal tecrübeleri imalat sektörü ile eşleştiriyor olabileceği düşünülmektedir.

İnovatif Gençler kümesinin bir yandan gelişmiş yazılım ve dijital beceri geliştirme eğitimlerine diğer kümelerle göre yüksek önem vermesi bir yandan da yaratıcı sektörlerle diğer kümelerle genelde benzeşen oranlarda ilgi göstermesi göze çarpmaktadır. Bu durumun; geliştirmek istedikleri bu tür yetenekleri, tekstil, tarım ve imalat gibi daha geleneksel sektörlerde kullanmak istediklerine de işaret edebileceği göz önüne alınmalıdır.

Çalışılmak İstenen Sektörler

Tablo 101 Çalışmak İstenilen Sektörler - Kümeleme Analizi (%)

Hangi sektörde çalışmak isterdiniz? (8-10 puan verenler %'si)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençler
El işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)	%28	%30	%54	%25	%1	%16	%18
Eğitim Hizmetleri	%27	%29	%36	%17	%10	%32	%32
Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı	%25	%14	%58	%18	%6	%17	%16
Gıda Üretimi	%21	%11	%55	%12	%7	%8	%13
Ev Hizmetleri (Temizlik, Çocuk- Yaşlı Bakımı, Hasta Bakımı dahil)	%20	%7	%48	%14	%2	%14	%17
Yeme- İçme Hizmetleri (Restorancılık)	%19	%15	%36	%16	%3	%9	%21
İdari İşler / Ofis Destek Hizmetleri	%15	%6	%22	%11	%36	%12	%10
Perakende Satış, (Tezgahtarlık, Bakkal/ Market dahil)	%12	%7	%15	%9	%24	%10	%9
Sanat; Müzik, Resim, Tiyatro, Sinema, Dans	%10	%8	%9	%8	%2	%16	%17
Sağlık Hizmetleri (Sağlık Turizmi Organizasyonu Dahil)	%10	%10	%8	%7	%5	%15	%15
Baskı, Matbaa Hizmetleri	%9	%3	%15	%11	%1	%10	%6
Tarım Sektörü veya Tarım Ürünleri Satışı	%8	%5	%13	%11	%1	%9	%3
Etkinlik Organizasyon Faaliyetleri	%6	%5	%3	%7	%1	%14	%8
Finans ve Sigortacılık Faaliyetleri	%5	%2	%4	%4	%9	%9	%4
Elektrik, Doğalgaz Ve Klima Tesisatı, Tamiratı	%5	%1	%1	%8	%1	%14	%3
Konaklama / Turizm Hizmetleri	%5	%4	%3	%6	%8	%5	%5
Elektronik Cihazlar için Teknik Destek	%5	%1	%1	%7	%2	%12	%4

Çalışılmak istenen sektörler bakıldığında kümeler arasında önemli farklılaşmalar görülmektedir. Öncelikle iki İş Odaklı küme, talep edilen işler açısından birbirlerinden farklılaşmaktadır. İş Odaklı Gelenekseller kümesi, "el işleri", "tekstil", "eğitim hizmetleri", "gıda üretimi", "ev hizmetleri" ve "yeme-içme" gibi alanlara daha güçlü ilgi duyarken İş Odaklı Eşitlikçiler grubu "idari işler", "ofis destek hizmetleri", "perakende satış" ve "finans" alanındaki işlere duyduğu ilgiyle diğer kümelerden ayrılmaktadır. Derinlemesine görüşmeler ve uzman görüşmeleri, İş Odaklı Gelenekseller grubunun daha çok "tekstil" ve "imalat" sektöründeki mavi yakalı olarak tabir edilen işlere; İş Odaklı Eşitlikçiler grubunun ise beyaz yakalı olarak tabir edilen işlere daha çok ilgi gösterdiğini ortaya koymuştur.

Talepkâr Gençler ve İnovatif Gençler kümelerine bakıldığında özellikle eğitim hizmetlerinin

öne çıktığı görülmektedir. Bu alan her iki genç kümesinin de en yüksek oranda ilgi gösterdiği sektördür. Ancak gençleri diğer kümelerden ayırtan unsurlara bakıldığında Talepkâr Gençler kümesi için "sanat" alanının İnovatif Gençler için ise "etkinlik - organizasyon", "finans - sigortacılık", "elektronik cihazlar için teknik destek" ve "elektrik – doğalgaz - klima tesisatı" gibi işlerin öne çıktığı görülmektedir.

İş hayatı yerine aile hayatından daha çok yaşam memnuniyeti duyan Memnun Gelenekseller grubuna bakıldığında genelde evden de yapılabilecek "el işleri" alanının büyük ölçüde öne çıktığı görülmektedir. Benzer bir durum kendisini iş hayatına genelde kapatmış olduğu görülen Küskün Gelenekseller için de geçerlidir; bu küme kendi içinde "el işleri" alanına en yüksek oranda ilgi göstermektedir.

Sektör Tercih Nedeni

Tablo 102 Sektör Tercih Nedeni - Kümeleme Analizi (%)

Neden bu sektörde çalışmak isterdiniz? (İlgili Cevap Seçenlerin %'si - Çoklu Cevap)	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençle r
Kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu	%55	%49	%55	%44	%80	%58	%55
İyi gelir potansiyeli var	%40	%37	%42	%32	%43	%45	%47
Bu işte zaten deneyimim var	%31	%19	%62	%20	%18	%28	%22
Prestijli / saygın	%27	%22	%20	%19	%37	%43	%32
Güvenli / arzulanır iş koşulları var	%24	%9	%33	%21	%18	%28	%27
Bu iş kolunda tanıdıklarım var	%15	%13	%14	%22	%7	%14	%13

Belirli bir sektörde çalışmak istemenin nedenlerine bakıldığında ilk göze çarpan bulgu, İş Odaklı Eşitlikçiler grubunun çok büyük ağırlıkla "kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu" diye tanımladığı işlere yönelmesidir. Bu grup aynı zamanda seçtikleri işin iyi bir gelir potansiyeline sahip olmasına ve aynı zamanda prestijli ya da saygın olmasına da önem vermektedir.

Diğer iş odaklı küme olan İş Odaklı Gelenekseller kümesi, bir sektörü seçmelerinin en öncelikli

nedeni olarak "bu işte zaten deneyimim var" ifadesini kullanmıştır. Ancak kişisel ilgi ve becerilere uyum hususu da bu unsuru çok yakından takip etmektedir.

Kümeler genelinde "kişisel ilgi ve becerilerle uyum" en çok ifade edilen neden olmuştur. "İyi gelir potansiyeli", kümeler genelinde ikinci en sık belirtilen unsur olmakla beraber bu neden, Küskün Gelenekseller kümesi tarafından diğer kümelere kıyasla daha az oranda belirtilmiştir.

“Bu işte zaten deneyimim var” ifadesi özellikle İş Odaklı Gelenekseller kümesi tarafından öne çıkarılmış olup diğer tüm kümelerde buna kıyasla çok daha düşük seviyededir. Bu kümenin nicel araştırma bulguları ışığında zaten en fazla iş deneyimine sahip olduğu da gözlemlenmiştir. Yapılan görüşmelerde uzmanlar, “güvenilir ve arzulanır iş koşulları var” ifadesine en yüksek oranda İş Odaklı Gelenekseller kümesinin önem vermesini yine bu yüksek iş tecrübesi nedeniyle elde edilen farkındalığa bağlamaktadır. Benzer şekilde, Memnun Gelenekseller kümesinin düşük iş tecrübesine sahip olmasının bu alandaki hassasiyetlere daha az önem verilmesine sebep olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın nitel ve nicel bulgularına topluca bakıldığında Küskün Gelenekseller olarak adlandırılan kümenin iş hayatına uzak olmasındaki en kritik hususun güvende hissetmemek olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle bu kümenin iş ararken tanıdıklarına güvendiklerine ve tanıdıklarının bulunduğu sektörlerle yöneldiklerine dair göstergeler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, Küskün Gelenekseller kümesinin “bu iş kolunda tanıdıklarım var” ifadesini diğer kümelere kıyasla daha yüksek oranda bir sektör seçme nedeni olarak belirttikleri göze çarpmaktadır. Toplumda ve iş hayatında yetkinlik ve güvende hissetme açısından en olumlu hislere sahip olan İş Odaklı Eşitlikçiler kümesinin ise tanıdıklarla ilgili sektör seçim nedenine en düşük oranda ilgi gösteren küme olduğu görülmektedir. Bu gözlem, güvende hissetmek ile iş arayışında tanıdıklara dayanmak

arasındaki ilişkinin altını çizen bir başka unsurdur. Bunun yanı sıra İş Odaklı Eşitlikçiler grubunun daha yüksek eğitilmiş ve iş arama yolları konusunda daha fazla bilgi sahibi kişilerden oluştuğunun da altı çizilmelidir. İş Odaklı Eşitlikçiler ve İnovatif Gençler kümelerinin belirli bir sektörü seçme nedeni olarak “prestijli ve saygın” olmayı da daha yüksek oranda belirttikleri görülmüştür.

İhtiyaç Duyulan Destekler

Tüm kümeler nezdinde iş hayatı için gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitimler ve iş bulma yolları ile ilgili destekler, en yüksek oranda belirtilen destek ihtiyaçları arasında yer almıştır. Ancak farklı kümelerin bu ifadelere farklılaşan oranlarda katıldığını not etmek gerekir. Sosyal becerilerle ilgili eğitimler en yüksek oranda İş Odaklı Eşitlikçiler ve İnovatif Gençler kümeleri tarafından dile getirilmiştir. Diğer taraftan iş bulma yolları ile ilgili desteğe en çok ihtiyaç duyduğunu belirten küme İş Odaklı Geleneksel kümesidir. İş Odaklı Eşitlikçiler kümesi, iş bulma yolları ve mesleki teknik eğitimler için desteklere en düşük oranda ihtiyaç belirten kümedir. İş Odaklı Eşitlikçiler grubu aynı zamanda sektörü iyi bilen kişilerle bağlantı kurma desteğine de en yüksek oranda ihtiyaç belirten kümedir. İnovatif Gençler kümesi bu alanda da İş Odaklı Eşitlikçilere oldukça yakındır. İş Odaklı Eşitlikçiler kümesinin diğer kümelerden en fazla ayrıştığı unsurlardan biri de bakımlarından sorumlu oldukları kişilere yönelik desteklerdir. İş Odaklı Eşitlikçiler bu alandaki desteklere en düşük oranda ihtiyaç belirten küme olmuştur.

Tablo 103 İlgili Duyulan Sektör için Talep Edilen Destekler - Kümeleme Analizi (%)

İlginizi çeken sektörde çalışabilmek için sizce hangi desteklere ihtiyacınız var? (İlgili Cevabı Seçenlerin %'si - Çoklu Cevap)	Genel	Memnun Gelenekseller	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekseller	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkar Gençler
İş bulma yollarıyla ilgili destek	%39	%34	%73	%27	%3	%35	%37
İş hayatı için gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitim (iş yerine uyum, inovasyon kültürü, kurum kültürü, iş sağlığı)	%38	%33	%41	%25	%64	%45	%34
Mesleki veya teknik eğitim için destek	%36	%32	%38	%39	%8	%38	%50
Ulaşım konusunda kolaylık / destek	%33	%21	%63	%24	%3	%31	%31
Sektörü iyi bilen kişilerle bağlantı kurma/ iletişime geçme desteği	%32	%26	%32	%27	%45	%42	%27
Bakımından sorumlu olduğum kişilerle ilgili destek (Çocuk, yaşlı ve/veya engelli gibi)	%26	%18	%47	%27	%2	%20	%25

Özellikle İzmir’de yoğunlukla bulunduğu gözlemlenen İş Odaklı Gelenekseller kümesinin yüksek oranda belirttiği bir diğer destek de ulaşım hususundadır. İzmir’de özellikle mavi yakalı diye tabir edilen işlerde çalışacak genç kadınlara ulaşım desteğinin yararlı olacağı öngörülmektedir. Yine bu kümenin en fazla talep ettiği desteklerden biri bakımından sorumlu olduğu kişilerle ilgili desteklerdir (çocuk veya yaşlı bakımı gibi).

Destek Kaynakları Hakkında Bilgi Seviyesi

Tüm kümelerin ihtiyaç duydukları destekleri nereden alabileceklerine ilişkin bilgi seviyeleri irdelenmiştir. Buna göre kümelerin genelinde çoğunluk bu desteklerin nereden sağlanabileceğini bilmemektedir. Gençlerden oluşan iki kümede bu oran, görece daha düşüktür ve “evet biliyorum”

cevabını verme oranları diğer kümelere göre daha yüksektir; ancak genç kümelerinde de bilmediğini söyleyenler büyük çoğunlukta.

Küskün Gelenekseller kümesi, nicel araştırmadan çıkan diğer bulgularla uyumlu şekilde “hayır bilmiyorum ve öğrenmekle ilgilenmiyorum” yanıtını en yüksek oranda veren küme olmuştur, bu kümenin yarısından fazlası bu yanıtı vermiştir. Bilmediğini belirterek bu tür destekleri öğrenmek istediğini ifade eden kümelere bakıldığında, İş Odaklı Eşitlikçiler ve İş Odaklı Gelenekseller gruplarının bu yanıtı en yüksek oranda verdiği gözlemlenmiştir. Memnun Gelenekseller kümesi ile İnovatif ve Talepkâr Gençler kümelerinin çoğunluğu da bu tür destekleri bilmediklerini fakat öğrenmek istediklerini ifade etmiştir.

Tablo 104 Talep Edilen Destekler için Bilgi Seviyesi - Kümeleme Analizi (%)

Bu destekleri nereden alabileceğinizi biliyor musunuz? (İlgili Cevabı Seçenlerin %'si - Çoklu Cevap)	Genel	Memnun Gelenekselle r	İş Odaklı Gelenekseller	Küskün Gelenekselle r	İş Odaklı Eşitlikçiler	İnovatif Gençler	Talepkâr Gençle r
EVET biliyorum	%11	%13	%3	%8	%7	%24	%19
HAYIR bilmiyorum ve öğrenmekle ilgilenmiyorum.	%26	%33	%23	%44	%2	%16	%21
HAYIR bilmiyorum ama bu tip destekler varsa öğrenmek isterim.	%63	%55	%74	%48	%91	%60	%60

Çevrim İçi Eğitim İmkânları**Tablo 105 Çevrim İçi Eğitim İmkânları - Kümeleme Analizi (%)**

BOYUT	Küme 1 (%23) «İŞ ODAKLI GELENEKSEL»	Küme 2 (%22) «KÜSKÜN GELENEKSEL»	Küme 3 (%13) «MEMNUN GELENEKSEL»	Küme 4 (%16) «TALEPKÂR GENÇLER»	Küme 5 (%15) «İNOVATİF GENÇLER»	Küme 6 (%11) «İŞ ODAKLI EŞİTLİKÇİLER»
Bilgisayar / tablet sahipliği	%78	%37	%29	%53	%68	%98
Akıllı telefon sahipliği	%93	%74	%60	%97	%89	%100
Evde internet erişimi	%91	%51	%50	%82	%80	%99
Online eğitim için gerekli alt yapı sahipliği	%88	%58	%73	%84	%83	%99
Online eğitim için vakti olanlar	%65	%43	%27	%62	%67	%99

Özellikle çevrim içi eğitimler söz konusu olduğunda ilgili hedef kitlenin bu tür eğitimlere erişmek için gerekli altyapıya ve imkânlar ne kadar sahip olduğu irdelenmelidir. Özellikle Küskün Gelenekseller kümesinin ilgili eğitimlere çevrim içi erişimi açısından; Memnun Gelenekseller kümesinin ise ayırabileceği vakit açısından önemli

sınırlamaları olduğu göz önüne alınmalıdır. Bu kümelere etkili erişim için yüz yüze erişim metotları da düşünülmelidir. Bilgisayar ya da tablet erişimi gerektiren eğitimlerin gelir durumu daha düşük olan genç grubu Talepkâr Gençler kümesinde yine erişim zorlukları yaratabileceği ihtimali göz önüne alınmalıdır.

3.7 KESİŞEN TEMALAR

Araştırma kapsamındaki nicel sonuçlar birçok farklı kırılım ve kümeleme altında değerlendirilmiş olsa da bu tür alt kırılımlardan bağımsız olarak tüm NEET ve güvencesiz çalışan genç kadınları etkileyen bazı etkenler ve sorunlar göze çarpmıştır. Bu bölümde bu unsurlar irdelenmektedir.

1.İş eğitimi fırsatlarına nasıl erişileceğine yönelik bilgi seviyesinin artmasına ihtiyaç vardır.

Nicel veriler, tüm NEET genç kadınlar ve güvencesiz çalışan genç kadınlar arasında yaşam memnuniyeti seviyelerini aşağı çeken ana unsurun “ekonomik durum” olduğunu göstermiştir. Her ne kadar NEET genç kadınlar kitlesini oluşturan alt kümelerin birbirlerinden farklılaşan eğitim, gelir, medeni durum ve çocuk sahipliği profilleri olsa da tümünün öne çıkan bazı ortak kaygıları ve erişiminde eksiklik yaşadıkları destekler bulunmaktadır. Nicel araştırma sonuçları irdelendiğinde tüm kümeler için en az bilinen becerilerin mesleki eğitim ve staj fırsatlarının takibi olduğu gözlemlenmiştir. Tüm kümeler için en çok belirtilen iş arama yolu, aile, akrabalar, arkadaşlar veya tanıdıklar yoluyla iş aramaktır. Çalışmak istenilen sektörde iş bulmak için nereden destek hizmetleri alınabileceği konusundaki bilgi seviyesi irdelendiğinde, genel kitle ortalamasında sadece her 10 kişiden birinin bu destekler hakkında bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

İşle ilgili eğitim fırsatlarına erişmek farklı kümeler için farklı içerikleri kapsayabilir. Örneğin belirli kümeler çocuk bakım hizmetlerine veya ulaşım desteklerine erişirse iş hayatı ile ilgili farklı eğitim ve staj fırsatlarına daha fazla odaklanma fırsatı elde edecektir. Bu kitle için ekonomik yoksulluğun yanı sıra zaman yoksulluğu da engelleyici bir etken olarak düşünülmelidir.

Nicel araştırma bulguları tüm kümeler genelinde iş bulma destek hizmetlerine yönelik bilgi seviyesinin çok düşük olduğunu göstermiştir. Ortalamada, tüm

hedef kitlenin içinde yaklaşık olarak her beş kişiden sadece biri bu tür hizmetlerden haberdar olduğunu belirtmektedir.

İş hayatı ile ilgili eğitimler aynı zamanda iş arama veya kişisel ve sosyal beceri gelişimini de kapsamaktadır. Örneğin işe başvuru becerileri eğitimi, tüm kümeler tarafından en üst sıralarda önem verilen eğitimler arasında yer almaktadır. Mesleki teknik eğitimler de yine benzer şekilde en yüksek önem derecesine sahip eğitim konuları arasında yer almaktadır.

Hedef kitlenin genel olarak iş tecrübesi seviyesinin düşük olduğu hem nicel hem nitel araştırma bulgularıyla ortaya çıkmıştır. Her ne kadar bazı alt kümelerde daha geniş çaplı bir geçmiş iş tecrübesi görülse de bu tecrübe büyük ölçüde “nitelik ya da yetiştirme gerektirmeyen işler” şeklinde tabir edilen işlere ait bir tecrübedir. Dolayısıyla hedef kitlenin sosyal güvenceli, insana yakışır ve uzun vadeli kariyer gelişim fırsatı veren iş alanlarına erişebilmesi için desteklenmesi konusunda bir boşluk olduğu düşünülmektedir.

Tüm bu bulgular, hedef kitle üyelerini doğru eğitim fırsatlarına yönlendirmenin kritik desteklerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. NEET genç kadınların teknik ve sosyal açıdan yetkinliklerini arttıracak, iş hayatı ile ilgili kendilerine güven kazanmalarını sağlayacak ve aynı zamanda aynı sektörde çalışmayı hedefleyen ya da hâlihazırda çalışan diğer kişilerle bağlarını kurarak sosyal güçlenmelerini destekleyecek yönlendirme hizmetlerinin önemi NEET genç kadınlar hedef kitlesinin tümü için yüksektir.

Bu noktada bir diğer önemli husus da talep edilen eğitimlerin doğrudan iş tecrübesi kazandırmaya yönelik eğitimler olmasıdır. En fazla eksiklik hissedilen konuların staj fırsatlarına erişme, böylece işbaşı tecrübesi kazanma ve mesleki eğitim fırsatlarından haberdar olma konularında olduğu görülmüştür.

2.Güvende hissetmemek, geçim kaynaklarına erişimi engellemektedir.

Tablo 106 Sosyal Güven Sorunları - İş Arama ve Çalışma Durumuna Göre (%)

Sosyal Güven Soruları (En Yüksek 3 Puandan Birini Verenler)	İş Arayan NEET Genç Kadınlar	İş Aramayan NEET Genç Kadınlar	Güvencesiz Çalışan Genç Kadınlar
Türkiye'deki diğer insanlara genel olarak ne derece güvleniyorsunuz?	%3	%8	%3
Yaşadığınız şehirde sokakta kendinizi ne derece güvende hissediyorsunuz?	%21	%13	%12
Yaşadığınız şehirde toplu taşıma gibi kalabalık ortamlarda kendinizi ne derece güvende hissediyorsunuz?	%18	%9%	%11

Nicel veriler, hedef kitlenin sadece belirli alt kümelerinin değil, tümünün çeşitli açılardan kendilerini güvende hissetmeye yönelik engellerle karşılaştıklarını göstermiştir. Bu engeller, iş hayatına girmek isteyenlerde bu çabayı sekteye uğratmaktadır.

NEET genç kadınlar hedef kitlesinin tespit edilen tüm alt kümeleri, sokakta ve kalabalık alanlarda kendini güvensiz hissetmekte ve Türkiye'deki diğer insanlara düşük düzeyde güven duymaktadır. Bu genel güvensizlik insan ilişkilerini yıpratıcı bir noktadadır. Özellikle yetkinliklerine veya eğitim seviyelerine güveni yüksek olmayan kişiler, iş hayatına şüpheyile yaklaşmakta ve iş hayatına erişim fırsatlarına kendini kapatmaktadır.

Derinlemesine görüşmeler, kötü çalışma şartları ve kurumsal olmayan işveren yaklaşımlarının insanların iş hayatından soğumasındaki önemli nedenlerden olduğuna işaret etmiştir. Kurumsal olmayan işveren yaklaşımları denildiğinde nitel araştırma bulgularına göre en çok sözü edilen konular şunlardır:

- Çalışma saatlerinin belirli bir standarda ya da sisteme bağlanmadan uzatılması;
- Belirli bir iş tanımıyla işe alınan genç kadınlara daha sonra net olmayan başka görevler verilmesi ve bunun sonucunda hem çalışma saatlerinin uzaması hem de iş

tatminin düşmesi;

- Genel olarak kötü muameleye maruz kalınması.

Güvende hissetmeme durumu ev ve aile ekseninde de iş hayatı ile ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerine veya özellikle erken çocukluk eğitim hizmetlerine erişimi düşük olan NEET genç kadınlar, çalışma hayatına girmelerinin veya iş hayatına odaklanmalarının özellikle çocuklarının yetişmesini olumsuz etkileyeceğini düşünmektedir. Bu anlamda özellikle bakımından sorumlu olunan çocuklar için güvende hissetmeme durumu iş hayatı ile ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır.

Güvende hissetmemenin bir başka boyutu da yetkinliklerinden veya kişisel becerilerinden emin olmamaktır. Yetkinliğine güvenemeyen genç kadınlar iş hayatının içinde yeterince iyi performans gösteremeyeceklerini varsaymaktadırlar.

Bir başka deyişle, işin gerekliliklerini yerine getiremeyeceklerini veya bunları yerine getirmeyi iş başında öğrenemeyeceklerini düşünmektedirler. Yine güvende hissetmekle bağlantılı olan bir başka boyut da iş hayatında gerekli olan kişisel ve sosyal becerilerdir. Diğer insanlara duyulan düşük güven konusuyla da alakalı olan bu unsur, insanları iş hayatında haklarını koruyamayacaklarına, emeklerinin suistimal

edilmesini engelleyemeyeceklerine veya genel olarak haklarının yenmesini durduramayacaklarına inandırmaktadır.

3. Kişisel ilgi ve tecrübe alanlarının şekillenmesinde sosyal çevrenin önemli rolü vardır.

Nicel araştırma bulguları, iş arayan ve iş aramayan NEET genç kadınlar arasındaki en büyük farkın “ailem veya eşim çalışmamı destekler”; “çevremdeki çoğu kişi ya çalışıyor ya eğitimde” ve “çevremde kız çocuklarının eğitime çok önem verilir” gibi ifadelerde oluştuğunu göstermiştir. Bu ifadelerin ortak teması, kişinin çevresinden aldığı etkiler üzerine olmalarıdır. İş hayatına yaklaşımda kişinin içinde bulunduğu sosyal çevrenin önemli ölçüde etkili olduğunun ilk işaretleri bu bulgulardır.

Nicel veriler, özellikle tekstil, gıda üretimi ve tarım gibi alanlara yüksek oranda yönelim olmasının başlıca sebebinin, NEET genç kadınlar grubunun bu sektörleri kendi kişisel bilgi ve beceri alanlarına yakın görmeleriyle alakalı olduğunu belirtmektedir. Diğer taraftan derinlemesine görüşmeler, “kişisel ilgi alanı” ifadesinin farklı nedenlerle belirtildiğine işaret etmiştir. Kimileri için bu ifade gerçekten kendi tercih ettiği ve sevdiği iş alanlarını gösterse de bazıları için bu ifade “yönelmesinin gerekli olduğu” anlamını taşımaktadır. Bir başka deyişle, bu alanları “bir kadın için uygun” gören ve bu

nedenle bu alanlarda çalışıp kişisel ilgilerini bu alanlara yöneltmeleri gerektiğini düşünen bir kesim de mevcuttur. Uzman görüşmelerine bakıldığında, “geleneksel cinsiyet rollerinde kadına daha çok atfedilen giyim, el işleri, bakım hizmetleri, çocuk eğitimi ve gıda üretimi gibi rollerin günümüzde de belirli ölçüde geçerliliğini koruduğu” görüşü öne çıkmaktadır. Bundan kaynaklanan bir yaklaşımla, sosyal çevreleri genç kadınları bu işlere yönlendirmektedir. Genç kadınlar da bu alanlarda daha çok tecrübe kazanmakta ve kişisel ilgilerini hâlihazırda aşına oldukları bu iş kollarına yoğunlaştırmaktadır.

4. Tüm kümeler için ortak sorunlar bulunmaktadır.

Nicel araştırma bulguları, farklı derecelerde de olsa tüm kümeler için öncelikli olan bazı iş hayatı sorunlarını ortaya çıkarmıştır. Bunlar; düşük ücretler, işverenin sigorta yaptırmaması ve ev işi sorumluluğudur. Türkiye’deki NEET genç kadın kümesi bazı profil, tutum ve algılar açısından farklı kümelere ayrılrsa da bu üç sorun tüm kümeler için önceliklidir. Uzun çalışma saatleri ve kurumsal olmayan iş tanımı yaklaşımları yine tüm NEET ve NEET olma riski taşıyan genç kadın kümeleri tarafından sıkça dile getirilen unsurlar olmuştur. Çocuk bakım hizmetlerine erişememek özellikle güvencesiz çalışan genç kadınlar ile iş aramayan NEET genç kadınların ortak öncelikli sorunudur.

BÖLÜM 4

GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

1. Destek sunmak için yerel iş birliği ağlarının geliştirilmesi faydalı olacaktır.

NEET genç kadın hedef kitlesi, Türkiye'nin tüm bölgelerinde ve şehirlerinde yaygın şekilde bulunan bir kitledir. Bu doğrultuda birçok kamu kuruluşu, il ve ilçe belediyesi, yerel sivil toplum örgütleri ve akademik kuruluşlar tarafından bu hedef kitleye yönelik koruma, psikososyal destek, eğitim ve gelir elde etme yollarına erişim açısından sunulan çeşitli destekler bulunmaktadır. Bu desteklerin bazıları; kapsamı, etkinlikleri ve ölçekleri açısından özellikle öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda genel bir strateji olarak, NEET genç kadın kitlesine destek vermek isteyen kurum ve kuruluşlar, hâlihazırda yerel şartları ve ihtiyaçları iyi bilen ve bu şartların yarattığı sınırlamalar altında hizmetlerini etkili şekilde geliştirmiş yerel kuruluşları belirleyerek hedef kitleye ulaşabilecektir. Böyle bir strateji, özellikle hedef kitlelere daha hızlı erişim, öğrenme süreçlerinin kısalması ve boşlukta kalan destek süreçlerinin daha çabuk belirlenmesi gibi faydalara sahiptir ve genel anlamda kaynakların daha verimli kullanılmasını ve istenen sonuçlara daha hızlı ulaşılmasını sağlayacaktır.

Böyle bir iş birliği ağı birkaç farklı yönden çalışabilir. Bunlardan birincisi faydalanıcılara erişim boyutudur. Yerel paydaşlarla oluşturulacak iş birliği sayesinde ihtiyaç duyan faydalanıcılara daha çabuk ulaşılabilir, destek hizmetlerine daha fazla ihtiyacı olan kişiler belirlenebilir ve desteklerin sunulması noktasında daha çabuk hareket edilebilir.

Diğer bir boyut birbirini destekleyen entegre hizmetlerin geliştirilmesidir. Hâlihazırda işe yerleştirme yapan bir kuruluşun verdiği hizmetlere

ek olarak işe girişten sonraki ihtiyaçlara yönelik hizmetler sunulabilir. Bu hizmetler; işe yerleştirme sonrası ilgili faydalanıcının mentorluk ya da danışmanlık hizmetleri ile işteki performansını artırmak, işteki sorunlarının çözülmesinde yardımcı olmak, herhangi bir kötü muamele karşısında haklarını nasıl koruyacağı konusunda bilgilendirmek gibi süreçleri kapsayabilir.

Bir başka genel boyut ise kapasite geliştirme faaliyetleridir. Hâlihazırda yerel ölçekte hedeflenen NEET genç kadın kitlesine hizmet veren kuruluşlar verdikleri hizmetlerin kalitesi ya da ölçeği büyütülecek şekilde desteklenebilir. Sivil toplum kuruluşlarına hibe desteği gibi uygulamalarla bu tür yerel kuruluşların hizmet ulaştırdığı faydalanıcı sayıları artırılabilir, aynı zamanda verilen hizmetlerin kalitesi özellikle faydalanıcıların gelir elde etme yollarına daha etkili ulaşmasını sağlayacak şekilde yükseltilebilir.

Araştırma bulgularına göre; bu tür kalite artışlarına, özellikle eğitim projelerinde görev alan eğitimcilerin tecrübesinin ve pratik uygulama bilgilerinin geliştirilmesi alanında kritik ihtiyaç vardır. Uzman görüşmeleri ve çalıştaylardan çıkan bulgulara göre, bu ihtiyaçlar özellikle mesleki teknik eğitim alanına yoğunlaşmaktadır.

2. NEET genç kadın hedef kitlesinin alt kümelerinin birbirlerinden farklılaşan ihtiyaçlarına göre destekler şekillendirilmelidir.

Nicel araştırma bulguları, özellikle iş arama durumu ve güvenceli çalışma durumuna göre bakıldığında, NEET kadınların birbirinden oldukça ayrıışan tutumlara, davranışlara ve bilgi

seviyelerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu farkların eğitim seviyesi ve hanenin gelir düzeyi gibi alt nedenlerden kaynaklandığına dair işaretler bulunmaktadır. Bu kümelenme durumu her bir alt kümeye sunulması gereken desteklerin de farklılaşacağına işaret etmektedir. Özellikle bu araştırma kapsamında “erişilebilir” olarak nitelenen iş arayan NEET genç kadın kitlesinin daha yüksek oranda eğitim sahibi olduğu ve daha yüksek gelire sahip hanelerde yaşadığı görülmüştür. Bu doğrultuda bu kitleye daha pratik şekilde iş piyasasına giriş desteği sunulması önceliklidir. Bu destekler mesleki teknik eğitimler, iş görüşmesi yapma, öz geçmiş yazma, iş arama araçlarına hâkimiyet gibi konularda olabilir. Özel sektör ile iş arayanlar arasında bağlantı kurmayı amaçlayan işe yerleştirme çalışmaları da yine bu hedef kitle için uygundur. Bu kitlenin yeteneklerinin tespit edilip kayıt altına alındığı ve böylelikle kendi yetkinlik ve ilgi alanlarına uygun iş bulabilecekleri farklı istihdam veya mesleki eğitim fırsatlarından haberdar olmalarını sağlayan danışmanlık hizmetleri gibi destekler yine bu kitleye özellikle uygundur.

Güvencesiz çalışan genç kadınlar için daha kurumsal işlere geçiş önemli bir aşamadır. İş arayan NEET kadın grubuna sağlanan benzer desteklerden faydalanmaları onların daha iyi şartlarda çalışmalarına olanak sağlayabilir. Ancak, bu kümenin eğitim seviyesinin ve gelir durumunun iş arayan gruba göre daha düşük olduğu göz önüne alınmalıdır. Yine bu kümenin, iş arayan NEET kadın grubunun tersine, daha çok nitelik gerektirmeyen işlerde tecrübe sahibi olduğu ve bu alanlarda teknik deneyimi olduğu düşünülmelidir. Dolayısıyla bu kümeye verilecek eğitimler içerik açısından onların bilgi ve birikimine daha uyumlu şekilde tasarlanmalıdır. Bu durum, özellikle verilecek mesleki teknik eğitimlerin veya iş arama becerileri konusundaki eğitimlerin odaklanacağı iş alanları ve sektörler kararlaştırılırken dikkate alınmalıdır. Bu küme, hak temelli eğitimlerden daha fazla faydalanabilecektir. Güvencesiz çalışan genç kadınlar kümesi bu tür eğitimler yoluyla, araştırma bulgularının da ortaya koyduğu iş hayatında sık karşılaştıkları kötü muamele gibi durumlarla nasıl baş edebilecekleri ve bu tür durumların daha az yaşandığı kurumsal şirketler ile nasıl bağlantı kurabilecekleri konularında bilgilendirilebilirler.

Diğer yandan, bu araştırma kapsamında “görünür olmayan” şeklinde tanımlanan iş aramayan NEET kadınlar grubu için farklı destekler ön plana çıkmaktadır. Bu kitle iş aramayı önceliklendiren bir kitle değildir. “Bilgi, Algı, Tutum ve Davranışlar Kümeleme Analizi” bölümünün bulgularına göre daha ev eksenli yaşamayı tercih eden veya şartlar nedeniyle buna mecbur kalan bireylerden oluşmaktadır. Hane içi görevleri veya kendi tercihleri nedeniyle iş hayatına girme motivasyonları yüksek değildir. Bu kitle, iş hayatını genelde düşük gelir durumunun yarattığı bir mecburiyet olarak görmektedir. Bazı diğer kümelerin aksine, bu kitle, özgüven inşa etmek ve kendi kararlarını bağımsız şekilde vermek ile iş hayatı arasında bir bağ kurmamaktadır. Kötü muamele ve şiddet gibi olumsuz sosyal tecrübelerle aşinalığı da görece yüksek bir kitledir. Yaşadığı şehrin sokaklarında veya kamuya açık alanlarda kendini güvende hissedenlerin oranının düşük olması da yine göze çarpmaktadır. Tüm bu göstergeler sonucu iş arayan NEET kadın grubundan daha farklı desteklerle ulaşılması gereken bir kitle oldukları çıkarımı yapılabilir.

İş aramayan NEET kadınlar kümesi için uygun destekler sosyal güçlenme odaklı olabilir. İş hayatının kişiyi toplumdaki diğer bireylerle daha bağlantılı hale getiren yan faydalarına erişemeyen bu kitle, çeşitli kişisel ve sosyal beceri eğitimleri ile desteklenebilir. Yine bu alanda mentorluk hizmetleri verilebilir. Bu tür çalışmaların amacı kişinin hayat tarzını değiştirmek değil toplumsal hayatın kendisine sunduğu ekonomik veya sosyal hizmetleri ve imkânları daha çok fark etmesini sağlamaktır. Örneğin; çocuk bakım hizmetleri veya erken çocukluk eğitimine erişimi artıran destekler, bu hedef kitledeki kişilerin isterlerse kendi kişisel gelişimlerine daha çok zaman ayırabilmesine olanak tanıyacaktır. Yetkinlikleri ile ilgili profillemeye hizmetleri, iş hayatına girmek istemeleri halinde ilerleyebilecekleri kariyer yolları hakkında daha gerçekçi şekilde plan yapmalarına destek olacaktır. Temel mesleki teknik eğitimler, iş hayatında kendilerini geliştirmek isteyecekleri yetkinliklere yönelik olarak daha fazla tecrübe ve fikir sahibi olmalarını sağlayabilecektir. Düzenlenecek sosyal etkinlikler, bu kitledeki kişilerin birbirleriyle tanışmalarını ve birlikte daha çok zaman geçirmelerini sağlayacaktır. Ortak sorun ya da

dertlerini birlikte çözmeye çalışarak, yaşamlarında herhangi bir memnuniyetsizlik yaratan duruma karşı birbirlerini desteklemelerinin de önünü açacaktır.

3. Yerel hedefleme/topluluk hedeflemesi önceliklendirilmelidir.

Araştırma bulgularında öne çıkan kritik unsurlardan biri de topluluk hedeflemesinin (“community targeting”) önemidir.

Hem nicel hem nitel araştırma bulguları, kişinin iş arayışı ile sosyal çevresinin normları ve gelenekleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bir insanın iş hayatına ve çalışmaya yaklaşımı çevresinden bu alanda gördüğü yaklaşımlarla şekillenmektedir. Kişilerin ilgi gösterdikleri sektör ve iş kolları da belirli ölçüde sosyal çevrelerinden etkilenmektedir.

Topluluk hedeflemesi; özellikle eğitim, mentorluk, hibe desteği gibi programlar tasarlanırken dikkate alınmalıdır. Faydalanıcılarını dahil ederken, birbirlerinden uzak ya da birbirleriyle etkileşim ihtimali olmayan kişileri seçen bir program, bu sosyal etkileri kapsamak konusunda zayıf kalacaktır. Verilen destekler kişisel seviyede kalacak, kişilerin birbirleriyle etkileşiminden doğan sinerjiden faydalanamayacaktır. Bir başka deyişle, bir faydalanıcı belirli alanlardaki bilgi ve farkındalık seviyesini artırsa da sosyal çevresinin etkileri değişmeyeceği için bu bilgi seviyesi ve farkındalığı hayatında uygulamaya geçirmekte zorlanabilecektir. Özellikle yakın çevresinden bu alanda göreceği destek sınırlı olabilir.

Topluluk hedeflemenin önemi burada öne çıkmaktadır. Bir topluluk derken kastedilen ölçek, bir mahalle, bir sokak, bir iş yeri, bir köy ya da bir okul olabilir. Önemli olan, birbirleriyle program tamamlandıktan sonra da etkileşime girme ihtimali olan kişilerin desteklerden birlikte yararlanmasıdır. Böylece bu desteklerin kendilerine kazandırdığı yetileri sadece program süresince değil program sonrasında da birbirlerini destekleyerek uygulayabileceklerdir. Bu durum programın etkisinin sürdürülebilir olmasında önemli rol oynamaktadır. Faydalanıcılar, daha önce sosyal

olarak etkileşimde olmasalar bile – programda tanıştıktan sonra gündelik hayatlarında da makul olarak birbirleriyle etkileşimde kalabilecek insanlar arasından seçilirse, sürdürülebilirlik etkisi artacaktır.

Tüm bu nedenlerle, sosyal etkinliklerin programa yedirilmesi önemli görülmektedir. Yakın mahallelerde yaşayan faydalanıcıların birbiriyle tanışabileceği, kaynaşabileceği ve program faaliyetleri dışında da ilişkilerini sürdürebileceği ve geliştirme fırsatı yakalayabileceği etkinlikler, programın etkisini güçlendirecektir. Bu unsur, sosyal çevre etkilerinin program hedefleriyle uyumlu hale getirilmesinde rol oynayacaktır.

4. Kurumsallaşma iş hayatına erişim için önceliklendirilmelidir.

Araştırma bulgularının ortaya koyduğu önemli sonuçlardan biri de NEET genç kadın hedef kitlesinin hem iş hayatına hem de genel olarak sosyal hayata yaklaşımlarında kendilerini oldukça güvensiz hissetmeleridir. Araştırmada incelenen tüm NEET kadın alt kümeleri, sokakta ve kalabalık alanlarda kendini güvensiz hissetmekte, Türkiye’deki diğer insanlara olan güvenlerinin düşük olduğunu belirtmekte, bağırma, hakaret ve kötü muameleye maruz kalma gibi durumları tamamen aynı olmasa da birbirine yakın seviyelerde yaşadıklarını ifade etmektedir. Bunlar, tüm kümelerin genel olarak düşük sosyal güvene sahip olduğuna işaret etmektedir. Düşük sosyal güven, kadınların özellikle toplum içinde birebir tanımadıkları insanlarla ilişkilerde kendilerini geri çekmelerine ve uzak durmalarına sebep olabilmektedir. Bu durumun NEET kadın kümesi üzerinde iş hayatına yaklaşım açısından da yansımaları olmaktadır. İş yerinde güvende hissetmek çalışma hayatının en önemli unsurlarındandır. Özellikle araştırmada yapılan derinlemesine görüşmeler, kötü çalışma şartları ve kurumsal olmayan işveren yaklaşımlarının insanların iş hayatından soğumasındaki öncelikli nedenler arasında olduğuna işaret etmiştir.

Özetlemek gerekirse güvende hissetmeme hali birkaç farklı nedenle oluşmaktadır. Bunlardan biri, kişinin kendi mesleki yetkinliklerinden emin olmaması ve bu nedenle iş hayatında mutlu ya da

başarılı olabileceğine veya kabul göreceğine dair güvensizlik hissetmesidir. Bu konudaki gelişme alanları, raporun bu bölümünde daha önce listelenen öneriler ile hâlihazırda irdelenmiştir. Bir diğer güvensizlik noktası, iş hayatındaki insan ilişkilerini kendi başarısını sağlayacak ve kendi haklarını koruyabilecek şekilde yönetebilme unsuruyla alakalıdır. Birçok NEET kadın, iş hayatına yönelik tecrübelerinin düşük olması nedeniyle bu alandaki kişisel ve sosyal becerileri açısından kendini hazır hissetmemektedir. Bu nokta da daha önceki öneri maddelerinde belirtildiği gibi, kişisel ve sosyal beceri geliştirmeye yönelik eğitim, mentorluk ve staj fırsatlarına erişim gibi desteklerle kapsanabilecektir.

Araştırma bulgularından üçüncü bir güvensizlik alanı daha ortaya çıkmıştır. Bu, kurumsallaşma ve kurumsal standartları yerleştirme konusuyla alakalıdır. Hem NEET kadınlar kitlesindeki düşük sosyal güven hem de geçmişte yaşanmış olumsuz iş tecrübeleri ile çevreden öğrenilen anekdotlar, bu noktada etkili olmaktadır. İş hayatında yeterli kurumsallık ile karşılaşmayacağı algısı insanları iş hayatından uzak tutan etkenlerden biri olmaktadır. İşverenlerin kurumsal olmayan yaklaşımları arasındaki farklı örneklerden araştırma bulgularında bahsedilmiştir. Standartlaşmayan çalışma süreleri ve iş tanımları en çok bahsedilen örnekler arasındadır. İşe başladıktan sonra genişletilen iş tanımları ve çalışma saatleri, çalışma hayatını NEET kadın kitlesi için öngörülmez kılma ve eksik ödenen ücretler bir başka stres ve endişe unsurudur. Bir diğer nokta ise kişiye duyulan saygı ve insana yakışır muamele ile ilgilidir. Genç kadınların iş ortamında çocuk sahibi olma isteği ya da evliliklerinin gidişatı gibi konularla sorgulanmasından kötü ve saygısız bir iletişim tarzına maruz kalmasına kadar çeşitli unsurlardan bu ortak tema altında bahsedilmiştir. İşverenlerin doğrudan kadınlara yönelik ayrımcı standartlar geliştirdiğine, genç kadınların işe alımı ve işe girişten sonra onlara verilecek görev ve sorumluluklar gibi konularda ayrımcı bakış açıları kullandığına dair bulgular yine araştırma kapsamında ortaya çıkmıştır. Görev, sorumluluk, terfi ve maaş seviyelerinin dağılımı gibi konularda herkes için eşit standartların oluşmaması ve uygulanmaması gibi konular bulgular arasında öne çıkmıştır.

Kurumsallaşma aynı zamanda, bütün bu olumsuz unsurların takip edilmesi ve engellenmesi açısından gerekli olan şikâyet ve müdahale mekanizmalarının da etkili bir şekilde işlemlerini kapsamaktadır. Araştırma bulguları, bu tür mekanizmaların yeterince yaygın olmadığını göstermiştir. Kötü muameleden hak ihlallerine birçok olumsuz durumun şirket veya kurum içinde incelenmesine izin veren mekanizmaların genel eksikliği gözlemlenmiştir. İş yerinde şiddet veya taciz gibi vakalar da bu eksiklikten etkilenmektedir. Tüm bu unsurlar topluca ele alındığında, birçok NEET genç kadın için iş hayatı yüksek motivasyonla takip edilecek bir ortam olmaktan çıkmaktadır. Bu unsurlar sadece iş hayatına giriş kararını değil aynı zamanda sahip olunan işteki devamlılığı da etkilemektedir.

Bütün bu bulgular doğrultusunda, kurumsallaşma eksikliğini gidermek için birkaç faaliyet önerilmektedir. Bunlardan birincisi işe yerleştirme yapacak şirketlerin kurumsal standartlar açısından incelemeye tabi tutulmasıdır. Şirketin, ücret politikaları, etik kuralları ve çalışan hakları gibi unsurları somutlaştırarak yazılı kurallara çevirmesi önemlidir. Bu kuralların ihlali halinde yürütülen şikâyet ve takip mekanizmalarının yine yürürlükte olması kritiktir.

İşe yerleştirme gibi faaliyetlerde aracı kuruluşun önemi ortaya çıkmaktadır. Hedef NEET genç kadın kitlesinin, güven unsurları nedeniyle tanıdıkları veya İŞKUR gibi devlet kuruluşları üzerinden iş aradığı; özel internet sitelerini veya tanımadıkları şirketlere doğrudan başvuru yolunu daha az tercih ettikleri görülmüştür. Güvenilir bir paydaş kurumun işe yerleştirme veya yönlendirme yapıyor olması bu hedef kitlenin kendisini iş hayatına giriş konusunda daha güvende hissetmesini ve yönlendirildiği şirkete daha olumlu yaklaşmasını sağlayacaktır. İşe yerleştirme destekleri sunulması halinde faydalanıcı genç kadınlara yönlendirme ve danışmanlık yapmanın yanı sıra başvurulacak şirketlerle temasa geçilmesi ve bu şirketlerin yerel seviyede seçilmesi, hedef kitle için önemli bir bariyer olan güvensizliği etkili şekilde azaltacaktır. Benzer şekilde işe yerleştirme destekleri, sadece iş bulma sürecini değil işe girdikten sonra da devam edecek danışmanlık ya da mentorluk süreçlerini kapsayabilir. İş ortamında karşılaşılan

kötü muamele, hak ihlali ve standart olmayan iş tanımları gibi unsurlar çalışan memnuniyetini düşürmekte, iş hayatındaki devamlılığı sekteye uğratmaktadır. Faydalanıcılar, iş bulma sonrasında da bu gibi durumlar ile karşılaşmaları halinde nasıl hareket edeceklerini danışabilecekleri aracı bir kurumun varlığından yarar sağlayacaktır. İşverenin böyle bir aracı kurumun sürece dahililiyetini kabul etmesi bile NEET genç kadınlar kitlesinde bir güven unsuru olacaktır.

Kurumsallaşma konusu, projenin pilot illeri olan Adana, Diyarbakır ve İzmir’de faaliyet gösteren işverenlere sunulacak kapasite geliştirme eğitimi veya seminerleri ile de desteklenebilir. İşverenler, NEET kadın kitlesinin bakış açısına ve yaşadığı sorunlara daha aşina hale getirilebilir ve bu sorunları sistematik olarak engelleyecek önlemleri geliştirme konusunda desteklenebilirler. NEET kadınların iş hayatına erişiminin artırılması için işverenlerin yaklaşım ve politikalarında kapasite geliştirme çok öncelikli bir unsur olarak araştırma bulguları arasında gözlemlenmiştir.

Kurumsallaşma aynı zamanda işverenlerin de daha verimli bir çalışma ortamı için talep ettiği bazı unsurlara bağlanmaktadır. Bazı işverenlerin öz geçmiş ve iş mülakat süreçlerinde (özellikle yüksek eğitime sahip olmayan kitleler nezdinde) düşük beklentilere sahip oldukları ortaya çıkmıştır. İşe giriş sürecindeki öz geçmiş hazırlanması ve mülakat gibi aşamaların etkili ilerlemediği durumlarda işverenler; işe giren çalışanların iş kurallarına ve çalışma saatlerine uygun şekilde davranması gibi konularda sorun yaşayacakları algısına sahiptir. NEET genç kadın hedef kitlesine sunulacak iş arama desteklerinin öz geçmiş hazırlama ve iş mülakatı yapma gibi konularda kapasite geliştirme desteklerini de kapsaması bu açıdan faydalı olacaktır. Özellikle iş arayan kişinin geçmiş tecrübesini ve ilgi alanlarını doğru yansıtması bu sürecin verimliliği açısından önemlidir. Bununla bağlantılı olarak yine iş arayan kişinin iş mülakatında kendi istek ve ihtiyaçlarını göz önüne alabilmesi ve bu açıdan işverene doğru soruları yöneltebilmesi önemlidir. Girilecek işin kapsadığı görev ve sorumlulukları, ortaya çıkacak çalışma saatlerini, genel çalışma şartlarını ve işe başvuran kişi için varsa başka kritik unsurları iş mülakatı ve başvuru sürecinde detaylı olarak irdeleyebilmek

hem iş arayan hem de işverenin karşılıklı olarak birbirlerinin öncelik ve isteklerini daha iyi anlamasını ve bunlara uymasını sağlayacaktır. İşveren ile iş arayanlar arasında aracılık yapan güvenilir bir kurumun varlığı bu nedenle işverenler için de faydalı olacaktır.

5. Sunulacak destekler, belirlenen davranış kümeleriyle eşleştirilmelidir.

Hâlihazırda Türkiye’nin farklı bölgelerinde NEET kadın kitlesinin iş hayatına ve gelir elde etme yollarına erişimini artırmak için iyi uygulama örnekleri ile araştırma bulgularından çıkan alt kümelerin ihtiyaçları eşlenerek sunulan desteklerin verimliliği artırılabilir.

İş hayatına erişimi artırmak için sunulan desteklerin en önemlileri arasında mesleki eğitimler bulunmaktadır. Mesleki eğitimler özellikle örgün eğitimi yüksek seviyede olmayan ve gelir durumu düşük ailelerden gelen NEET genç kadınlar için önceliklidir. Bu araştırma kapsamında İş Odaklı Gelenekseller olarak isimlendirilmiş olan küme, mesleki eğitimlerden özellikle faydalanabilir. Bu kümenin iş odaklı olarak tanımlanmasının nedeni, iş hayatına yönelik eğitimler sorulduğunda en yüksek oranda talep gösteren küme olmalarıdır. Özellikle belirli bir işi öğrenecekleri mesleki eğitimleri en yüksek seviyede önemseyen küme olmuştur. Bu küme genelde çalışma tecrübesine sahip genç kadınlardan oluşmaktadır; ancak bu çalışma tecrübesi çok büyük oranda nitelik gerektirmeyen işlerden gelmektedir. Bu kitle, iş hayatında gelişmeye ve daha karmaşık görevler ve sorumluluklar almaya isteklidir. İyi uygulama örnekleri incelendiğinde, kendilerine – bulundukları bölgeye göre değişiklik gösterebilmekle beraber – seramik, kolonya veya sabun üretimi, aşçılık-pastacılık, cam füzyon veya cam, kâğıt ve seramik rölyef alanlarında mesleki eğitimler verilebileceği görülmüştür. Özellikle İzmir ve Adana bölgeleri için tıbbi aromatik ve boya bitkilerinin yetiştirilmesinin değerlendirilmesi ve pazarlanması alanlarında yine önemli eğitim ve iş fırsatları olacağı öngörülmektedir. Çalışmanın yapıldığı bölgelerde tekstil, imalat ve gıda üretimi alanlarında kullanılan makinaların operatörlüğü gibi konuları içeren mesleki eğitimlerin de öne çıktığı görülmüştür. Bu kitle nitelik gerektirmeyen

işlerde çalıştığı ve kayıt dışı çalışma tecrübesine sahip olduğu için aynı zamanda sosyal güvenceli işlere erişim konusunda da isteklidir. Özellikle daha kurumsal işlere erişimleri için onları destekleyecek iş arama yollarıyla ilgili bilgilendirme ve kapasite geliştirme çalışmaları ile bu alanda verilecek danışmanlık hizmetleri bu kitle için son derece önemli olacaktır. Bu kitle temel olarak iş hayatında ilerlemek ve gelir elde etme yollarına erişmek konusunda yüksek motivasyona sahip bir kitledir. Bu alandaki en büyük bariyerleri arasında bilgi ve teknik kapasite eksikliği bulunmaktadır. Bu alanlarda desteklenirlerse iş hayatına girişi tüm kümeler arasında en hızlı şekilde gerçekleşecek olan kümelerden birinin İş Odaklı Gelenekseller kümesi olacağı öngörülmektedir. Bu kümenin “geleneksel” olarak isimlendirilmesi, daha geleneksel olarak süregelen bir görev dağılımı ve rolleri benimsemiş hanelerde yaşamalarından kaynaklanmaktadır. Birkaç örnek vermek gerekirse, bu kümedeki genç kadınlar “bir kadının çalışmak yerine evde çocukları ile ilgilenmesi daha doğru olur” gibi ifadelerle yüksek oranda katılım gösterirken, “evin geçiminden erkek ve kadın birlikte sorumludur”, “eşim çalışmamı destekler” ve “yakın çevremde kız çocuklarının eğitimine çok önem verilir” gibi ifadelerle düşük katılım göstermektedir. Bu ifadelerde temsil edilen tutumlardan, bu kitlenin hane içinde ev eksenli işlerle ilgili sorumlulukları olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda iş hayatına girişlerde özellikle çocuk bakım hizmetlerine erişimin önemli bir unsur olacağı araştırma bulgularından ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kendilerine verilecek desteklerden biri de erken çocukluk eğitimi ya da bakımı konusundaki hizmetlere erişimlerini artırmak olabilir. Özellikle kendilerine sunulacak herhangi bir mesleki eğitim programının çevrim içi veya yüz yüze olması halinde de çocuk bakım hizmetleri ile eşleştirilerek verilmesi önemlidir. Bu küme aynı zamanda uzun süren ulaşım süreçlerinden çekinmektedir. İşlerinin evlerine yakın olmasına en fazla önem veren kitledir (bunun bir nedeni, bu kitlenin çok iş odaklı olması dolayısıyla çalışacakları işle ilgili kriterleri daha detaylı olarak düşünmesi olabilir). Dolayısıyla mesleki eğitim hizmetleri sunulurken veya işe yerleştirme desteği verilirken evlerine çok uzak olmayan ve uzun süreli ulaşım gerektirmeyen noktalar hedeflenebilir. Daha önce incelenen yerel hedefleme/topluluk

hedeflemesi süreci açısından da kısa süreli ulaşım ile erişilebilecek eğitim ve çalışma noktalarının önceliği yüksektir.

İş Odaklı Eşitlikçiler olarak isimlendirilen kümeye bakıldığında, iş hayatına yönelik istek ve beklentilerin yüksekliği açısından kategorik olarak İş Odaklı Gelenekseller kümesinden çok da farklılaşmayan bir grup olduğu görülmektedir. Bu kümedeki genç kadınlar, iş hayatında yer almaya yüksek istek duymaktadır. Ancak talep ettikleri iş rolleri, istedikleri meslek grupları ve iş hayatına yönelik bilgi seviyeleri açısından bu küme diğer tüm kümelerden güçlü şekilde ayrılmaktadır. Öncelikle bu kümenin diğer tüm kümelere göreceli olarak en yüksek eğitim seviyesine sahip olduğu ve en yüksek gelir seviyesine sahip hanelerde yaşadığı görülmektedir. Diğer kümelerle bir diğer önemli ayrışma noktaları, olumsuz sosyal tecrübelerle daha az maruz kalmış olmalarıyla ilgilidir. Bağırma, hakaret ve kötü muamele gibi istenmeyen durumlara maruz kalma oranları diğer kümelere kıyasla oldukça düşüktür. Bundan ileri gelen bir etkiyle sosyal güvenleri diğer kümelere göre daha yüksektir. Sahip oldukları yüksek eğitimin getirisi olarak daha nitelikli iş pozisyonlarını hedeflemekte ya da beklemektedirler. En önemli önceliklerinden biri kurumsal ve sosyal güvenceli işlerde çalışmaktır. Bu tanıma uymayan işlere neredeyse hiçbir şekilde talep göstermemektedirler. Kurumsal şirketlerde idari görevler veya müşteri hizmetleri ya da satış gibi birebir iletişim becerileri ve detaylı insan ilişkileri yönetmeye dayalı rollere odaklanmaktadır. Daha çok “beyaz yaka” diye tabir edilebilecek rolleri istemektedirler. Mesleki teknik eğitimlere talepleri diğer kümelerle kıyasla düşüktür. Teknik uzmanlık gerektiren rollerden çok iş başındaki tecrübeyle kişisel gelişim sağlayabilecekleri rollere daha sıcak bakmaktadır. Nicel ve nitel bulgular, bu tercihin nedeninin, teknik uzmanlık işlerinin çok sayıda kişi tarafından öğrenilip uygulanmasından dolayı maaş ve kariyer ilerlemesi konusunda daha düşük potansiyelli görülmesiyle ilgili olduğunu göstermektedir. Bu küme dolayısıyla daha karmaşık olan satış, müşteri ilişkileri veya idari ekip yönetimi gibi sorumlulukları hedeflemektedir. Bu roller; iş başında belirli bir ürün veya hizmete özel tecrübe geliştirdikçe ve o ürünün potansiyel müşterileri ile ilgili ağ geliştirme tecrübesi kazandıkça kişisel

gelişim sağlanabilecek rollerdir. Bu tür rollerde ilerlemeyi sağlayabilecek kişisel gelişim ve sosyal beceri eğitimleri bu kümenin en çok talep ettiği mesleki ihtiyaçlar arasında yer almaktadır.

Bu kitlenin iş hayatına yönelik motivasyonlarını en etkili şekilde destekleyeceği düşünülen kişisel ve sosyal beceri eğitimlerinin konuları arasında insan ilişkilerinin yönetilmesi, satış ve pazarlama, ikna kabiliyeti, ekip yönetimi, stres yönetimi, çatışma çözümü, profesyonel üslup ve iletişim, proje yönetim prensipleri gibi konular yer almaktadır. Bu kümenin aynı zamanda kurumsal işlere isteğinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda bu tür pozisyonlara yönelik iş arama destekleri yine bu kitle için önemli olacaktır. Özellikle staj fırsatlarını takip edebilmek ve iş başı tecrübe kazanma yollarına erişmek, insan ilişkileri odaklı pozisyonlarda gelişmek için elzem görülmektedir. Staj fırsatları bu tür faaliyet alanlarında kalıcı ve uzun süreli iş fırsatlarına da dönüşebilmektedir. İş Odaklı Eşitlikçiler kitlesinde evli olma ve çocuk sahibi olma oranı da diğer kümelerle göre yüksek seviyelerdedir. Bu küme, “eşim çalışmamı destekler” ve “kadın ile erkek evin geçiminden beraber sorumludur” gibi ifadelerle en çok katılım gösteren kümedir. Bu kümeyle eşleştirilen “eşitlikçi” tabiri buradan ileri gelmektedir. Bu tutumlar, hem bu kümedeki genç kadınların iş hayatına yönelik istekliliklerini açıklamakta hem de bu kümenin çocuk bakım hizmetleri ve erken çocukluk eğitimi gibi fırsatlara erişme konusundaki motivasyonlarını açıklamakta kullanılabilir. İş Odaklı Gelenekseller kümesinde bahsedildiği gibi, bu küme için de kapasite geliştirme eğitimleri veya staj fırsatlarına yönlendirme gibi desteklerin çocuk bakım hizmetlerine erişimi artıracak desteklerle birleştirilerek sunulması, tüm bu faaliyetlerin etkisini önemli ölçüde artıracaktır.

İş hayatına yaklaşımı açısından, “İş Odaklı” diye tabir edilen “Geleneksel” ve “Eşitlikçi” kümelerle kıyasla zıt bir yaklaşım benimsemiş iki ayrı küme bulunmuştur. Bunlar Küskün Gelenekseller ve Memnun Gelenekseller diye tabir edilen kümelerdir. Küskün Gelenekseller kümesi hanesindeki gelir durumu en düşük küme olarak öne çıkmaktadır. Bu küme aynı zamanda aylık toplam hane gelirinin asgari ücret altında olduğunu belirtenlerin en yüksek oranda yer aldığı kümedir. Bir başka deyişle,

bu kümeden bahsedilirken ilk akla gelmesi gereken derin yoksulluk unsurudur. Evli oranının en yüksek olduğu küme de yine bu kümedir. Diğer kümelere kıyasla genelde uçlarda yer alan bu kümenin bir başka önemli ayrıştırıcı unsuru; bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete, ayrımcılığa ya da kötü muameleye en fazla oranda maruz kalmış küme olmasıdır. Bununla bağlantılı olarak diğer insanlara güvenin en düşük olduğu ve kendini toplumsal alanlarda en az güvende hisseden kişilerin bulunduğu kümedir. Oluşan bu sosyal güven eksikliği, araştırmanın nitel bulguları ışığında değerlendirildiğinde iş hayatına yaklaşımı da olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu küme, iş hayatı ile ilgili eğitim konularını en az önemseyen küme olmaktadır. Çalışma hayatına girmeye veya sigortalı ya da sosyal güvenceli bir iş sahibi olmaya en az önem veren kümedir. “Eşim çalışmamı destekler”, “yakın çevremde kız çocuklarının eğitimine çok önem verilir” gibi ifadelerle de düşük katılım göstermektedir. Tüm bu bulgular doğrultusunda beklenebilecek şekilde, geçmiş iş tecrübesi de düşük olarak tespit edilmiştir. Bu kümenin örgün eğitim seviyesi de tüm kümelerin ortalamasına göre oldukça düşüktür. Bu doğrultuda incelendiğinde bu kümenin öncelikli ihtiyacının doğrudan iş hayatına erişimle alakalı değil kişisel yaşam memnuniyetini artırma odaklı olması gerektiği öngörülmektedir. Örneğin psikososyal destek hizmetlerinin bu küme nezdindeki erişiminin artırılması faydalı olacaktır. Stres ve endişe ile baş etme gibi yetkinliklerin artması ile insan ilişkilerinin güçlenmesi sağlanabilir. Bu kitlenin yaşam memnuniyetini artırabilecek bir başka unsur da sosyal ilişkilerinin güçlendirilmesine destek sağlamaktır. Düzenlenecek mahalli sosyal etkinliklerle çevrelerindeki diğer genç kadınlarla etkileşim ve iletişimlerinin artması, daha güçlü sosyal bağlar geliştirmeleri, sorun ve dertlerini paylaşabilecekleri arkadaşlıklar ortaya çıkması, bu kitlenin yaşam memnuniyetini yukarı çekebilecek unsurlar arasında yer alabilir. Yine özellikle ev dışında erişebilecekleri sosyal hizmetlerle ilgili bilgi seviyelerinin artırılması ve yönlendirme ya da sevk desteklerinin verilmesi onların toplumsal hizmetlerden daha çok faydalanmalarını sağlayarak yaşam memnuniyetlerini artırabilir. Bu hizmetler sadece işe erişim ya da mesleki gelişim odaklı düşünülmemelidir. Çocuk bakımı, çocuk eğitimi, sağlık ve hukuk gibi alanlarda

danışmanlık ve vaka yönetimi ile ilgili kuruluşlara yönlendirme desteklerinin bu kitle için önemli olabileceği düşünülmektedir. Nicel ve nitel bulgular göstermektedir ki bu kitle hayatında kendisine zaman ayıramayan ve kendisi için pek bir şey yapamayan bir kitledir. Katılabilecekleri sosyal etkinliklerin artması ve kendi yaşam memnuniyetlerini irdeleyebilecekleri psikososyal desteklere erişebilmeleri, genel anlamda yaşam memnuniyetlerini ve sosyal güvenlerini güçlü şekilde destekleyici unsurlar olacaktır.

İş odağı düşük olan diğer bir küme ise Memnun Gelenekseller kümesidir. Bu küme her şeyden önce bir tercih olarak iş hayatına uzaktır. Özellikle nitel bulgular bu kümedeki genç kadınların aile hayatını iş hayatına kıyasla çok daha “doyurucu” bulduklarını ve yaşam memnuniyetlerinin en önemli parçası olarak gördüklerini ortaya koymuştur. Ev ve bakım sorumluluklarının özellikle gelecek nesillerin iyi, sağlıklı ve mutlu yetişmesi konusunda en büyük toplumsal faydayı sağlayan sorumluluk olduğunu vurgulayan bir kümedir. Bu kümenin iş hayatına yaklaşımı mecburiyetlerden kaynaklanmaktadır. Hane gelir durumunun düşüklüğü nedeniyle çalışmak mecburiyetinde olmaları, onları iş hayatına iten öncelikli unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu küme diğer kümelere kıyasla olumsuz sosyal tecrübeleri daha düşük olan bir kümedir. Ancak bu küme, iş hayatı ile olumsuz sosyal tecrübeleri daha yüksek oranda eşleştirmekte ve “kadınlar iş yerinde ayrıma uğrar” gibi ifadelerle ortalamaya kıyasla yüksek oranda katılım göstermektedir. Bu kümenin hane gelir durumu da kümeler ortalamasına göre yüksek seyretmektedir. Dolayısıyla belirli bir kısmının, iş hayatına iten gelir elde etme mecburiyeti içinde olmadığı da tahmin edilmektedir. Tüm bunların sonucunda genel olarak bakıldığında geçmiş iş tecrübesi tüm kümeler arasında en düşük olan küme “Memnun Geleneksel” kümesidir. Bu kümenin iş hayatına olan düşük ilgisi, tüm kümelerden çok ayrışan bir şekilde internetten eğitim almaya en az zamanı olduğunu belirten küme olmalarıyla da ortaya çıkmaktadır. “Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyor” ve “bir kadının çalışmak yerine evde çocukları ile ilgilenmesi daha doğru olur” gibi ifadelerle de diğer kümelerden ayrıştırıcı şekilde yüksek katılım göstermektedir. Diğer taraftan

“ailem çalışmamı destekler” ve “bir kadın gerekirse eşine karşı çıkabilir” gibi ifadelerle de yüksek oranda katılım gösterdikleri görülmüştür. Dolayısıyla iş hayatına uzak olmalarının çevrelerinden gelen bir talep ya da zorlama ile alakalı değil kendi tercihleriyle alakalı olduğu düşünülmektedir. Nitel araştırma bulguları da bunu destekler niteliktedir. Tüm bu bulgular ışığında bu kümeye verilecek destekler göz önüne alındığında, düşünülmesi gereken temel unsur, bu kümedeki genç kadınların mecburiyet hissiyle girdikleri iş hayatıyla zoraki ilişkilerini kolaylaştırma konusudur. Bu kümedeki genç kadınlar düşük motivasyonla ve gelir elde etme mecburiyeti nedeniyle iş hayatına yönelmektedir. Daha çok önem verdikleri çocuk bakım konusunun bundan etkilenmemesi için öncelikle çocuk bakım hizmetlerine erişimleri kolaylaştırılmalı veya artırılmalıdır. Özellikle kapasite geliştirme eğitimleri çevrim içi olsalar dahi bu kümenin düşük zaman ayırabileceği faaliyetlerdir. Bundan dolayı çocuk bakımı konusunda desteklenmeleri diğer kapasite geliştirme süreçlerinde yer almalarının önünü açacaktır. Sosyal etkinlikler, yüz yüze yapılacak seminer ve kapasite geliştirme eğitimleri, ayrıca staj fırsatları gibi işbaşı eğitimler süresince veya olası bir işe yerleştirme faaliyeti sonrası çalışmaya başlamaları halinde, çocuk bakım destekleri kadar ulaşım destekleri de önemli olacaktır. İş Odaklı Gelenekseller kümesi gibi bu kümenin de yerel hedefleme ile yaşadıkları yerlere yakın işlere yönlendirilmesi veya ulaşım destekleri ile iş hayatına erişimlerinin artırılması önem arz etmektedir. Aracı bir kurum tarafından işe yerleştirme ve işe giriş ardından iş hayatına adaptasyon için mentorluk gibi hizmetlerden en fazla faydalananabilecek küme Memnun Gelenekseller kümesidir. Bunun nedeni, bu kümenin motivasyonlarının iş hayatına karşıt yönde seyretmesi nedeniyle, bu gruptaki kişilerin iş hayatına uyum sorunu çekebileceğinin düşünülmesidir. İş hayatında memnuniyetlerini ve kişisel gelişimlerini destekleyecek yönlendirmeleri çalışma hayatına girmelerinden sonra da devam ettirmek bu küme için önemli bir destektir.

Son olarak iki genç kümesine verilebilecek desteklere bakılacaktır. Bunlardan biri Talepkâr Gençler diye ifade edilen kümeyken diğeri İnovatif Gençler diye tabir edilen kümedir. Bu iki kümenin

ortak yönü ağırlıklı 18-24 yaş arası bireylerden oluşmalarıdır. Talepkâr Gençler kümesi nicel ve nitel araştırma bulgularına göre geleneksel rollerin ağır bastığı hanelerde yetişmiş fakat kendileri eşitlikçi yaklaşımlara sahip bireylerden oluşmaktadır. İş hayatına yönelik talepleri bu ikileme bağlantılı olarak şekillenmektedir. Sosyal güvenleri düşük, olumsuz sosyal tecrübelerle aşinalıkları ise yüksektir. “Kadınların iş yerinde ayrıma uğrayacağı” ifadesine yüksek oranda katılmaktadırlar. Gelir durumu en düşük kümelerden biridir. Nicel ve nitel araştırma bulgularına göre çevrelerinde ya da ailelerinde kurumsal ve nitelik geliştirmeye dayalı işlerde çalışan kişi sayısı azdır. Bu doğrultuda iş hayatına yönelik aşinalıkları da düşüktür. Bu kümenin “talepkâr” olarak tanımlanmasının nedeni, kendi çevrelerinden ayrılan bir iş hayatı talep etmeleridir; bir başka deyişle iş hayatına yönelik bir talepkârlıkları vardır. Özellikle kurumsal iş ortamlarında insan ilişkisi yürütmek, haklarını korumak, iş planlaması ve önceliklendirmesi yapmak gibi kurumsal yetkinliklere aşinalıkları düşük seyretmektedir. Tüm bu göstergeler ışığında “kişisel ve sosyal beceri geliştirme” eğitimlerine talebi en yüksek küme olarak öne çıkmaktadır. Bu kümeye verilecek destekler arasında psikososyal destekler de düşünülebilir. Kötü muamele ve sosyal güvensizlik tecrübeleri yüksek olduğundan, bu tür destekler insan ilişkilerini daha etkili şekilde yönetmelerini ve kendi yaşam memnuniyetlerini sağlamak için dikkat etmeleri gereken gündelik unsurları daha rahat anlamalarını sağlayabilir. İş hayatına uyumlarını artıracak kendine güven ve sosyal uyum gibi unsurları sağlamalarını bu tür psikososyal destekler kolaylaştırabilir. Bu küme aynı zamanda girişimcilik ve serbest çalışma tecrübesine de ilgi duymaktadır. Maaşlı çalışma ile iş hayatının olumsuz yönlerini eşleştirmeye yatkın olan bu küme, girişimcilik ve serbest çalışma fırsatlarının iş hayatlarını istedikleri gibi düzenleme özgürlüğünü daha çok tanıdığını düşünmektedir. Bu doğrultuda girişimcilik becerileri ile ilgili kapasite geliştirme eğitimleri de bu kümenin en azından belirli bir oranda faydalanabilecekleri destekler arasında düşünülmelidir. Bir başka deyişle girişimciliğe yönelik desteklerin sunulması halinde bu küme hedeflenecek öncelikli bir küme kabul edilebilir. Girişimcilik becerileri eğitimi başlığı altında şirket kurma, iş hukuku, temel

finans ve maliye düzenlemeleri ile ilgili eğitimler yer alabilir. Aynı zamanda iş planı geliştirme, fizibilite yapma, nakit akışı yönetme, satış yapma ve ağ geliştirme becerileri gibi eğitimler de yine girişimcilik başlığı altında düşünülebilir. Bu grupla ilgili bir başka önemli unsur tüm kümeler arasında sanat dallarını en çok hedefleyen küme olmalarıdır. Müzik, resim, tiyatro, sinema, dans gibi faaliyet alanlarına ilgileri tüm kümeler arasında en yüksek seviyededir. Bu tür sanat dalları ile ilgili mesleki beceri geliştirme desteklerinin sunulması halinde yine bu küme öncelikli olacaktır.

İnovatif Gençler diye tabir edilen küme ise isminden beklenebileceği gibi daha çok yenilikçi işlere ilgi duymaktadır. Bu küme gelir durumu açısından diğer kümelere kıyasla daha yüksek durumdaki hanelerden gelmektedir. Aynı şekilde eğitim durumları da kümeler ortalamasının üstündedir. Çocuk sahipliğinin ve evli olma oranının en düşük olduğu kümedir. Diğer taraftan, “parça başı iş yapıyorum” diyenlerin oranının en yüksek olduğu küme “İnovatif Gençler” kümesidir. İleri düzey dijital beceri geliştirme ve kodlama eğitimlerini en yüksek oranda önemli bulan ve geleceğin işleri konularındaki eğitimlere en yüksek oranda talep gösteren bu kümedir. E-ticaret, web tasarım, çevrim içi eğitim hizmetleri, evde üretim ve internet üzerinden satışı gibi girişimcilik ya da serbest çalışma içeren alanlara ilgileri yüksektir. Özellikle maaşlı çalışma ile bağırma, hakaret, duygusal şiddet ve kötü muamele gibi unsurları eşleştirmektedirler. Tüm bu unsurlardan dolayı, girişimcilik ve serbest çalışma motivasyonlarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Girişimcilik onlar için önemli bir kişisel gelişim fırsatı ve iş hayatlarını kendi öncelikleri doğrultusunda düzenleme olanağı yaratmaktadır. İnovatif Gençler kümesine özellikle talep ettikleri yenilikçi işlerde eğitim fırsatları sunulması motivasyonlarını artıracaktır. Nitel ve nicel araştırma bulguları göstermektedir ki bu tür yenilikçi işlere önem verseler de özellikle bilgi iletişim sektörüne yönelik motivasyonları yüksek değildir. Bunun yerine bu tür dijital becerileri ilgi duydukları daha geleneksel sektörleri geliştirmek için kullanmaya yatkındırlar. Özellikle eğitim hizmetleri ve el sanatları gibi faaliyet alanlarını dijital beceriler ve yenilikçi yetkinliklerle birleştirerek girişimcilik ya da serbest çalışma yapmaya istekli oldukları görülmektedir.

Girişimcilik destekleri ile iş fikri geliştirme hibeleri gibi destek tiplerinin birincil hedefi 18-24 yaş arası gençlerden oluşan bu İnovatif Gençler ve Talepkâr Gençler kümeleri olmalıdır.



BÖLÜM 5

KAYNAKÇA

- Altınsoy, H. (2020): Türkiye’de Genç İşsizliğin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1142127>
- Atay, S. (2020). “Kentte Kadın Emeği: Gönen İğne Oyası Örneği”, *Düşünce ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 68-89.
- Bardak, U., M. R. Maseda, ve F. Rosso. 2015. Young People Not in Employment Not in Education or Training (NEET): An Overview in ETF Partner Countries. Turin: European Training Foundation.
- Batini, F., Corallino, V., Toti, G. et al. NEET: A Phenomenon Yet to Be Explored. *Interchange* 48, 19–37 (2017). <https://doi.org/10.1007/s10780-016-9290-x>
- Bay, E. A. & İdaye, S. C. (2019). “Adana, 126 kadın şoför istihdamıyla Türkiye’de ilk sırada”. *İhlas Haber Ajansı (İHA)*. <https://www.ihha.com.tr/haber-adana-126-kadin-sofor-istihdamiyla-turkiyede-ilk-sirada-769388/>
- Bayat, A., & Herrera, L. (Eds.). (2010). *Being young and Muslim: New cultural politics in the global south and north*. Oxford University Press.
- Bayat, İ. K. (2017). Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, s. 105-134.
- Bilgen Susanli, Z. (2016). UNDERSTANDING THE NEET IN TURKEY, *Eurasian Journal of Economics and Finance*, 4(2), 2016, 42-57.
- Brunet, S. (2018) The transition from school to work - the NEET (not in employment, education or training) indicator for 25- to 29-year-old women and men in Canada, Statistics Canada.
- Bynner, J. & S. Parsons (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, 289–309.
- Contini, D., Filandri, M. & Pacelli, L. (2019) Persistency in the NEET state: a longitudinal analysis, *Journal of Youth Studies*, 22:7, 959-980, DOI: 10.1080/13676261.2018.1562161
- Corbett, C. & Hill, C. (2015). *Solving the Equation: The Variables for Women’s Success in Engineering and Computing*. American Association of University Women (AAUW).
- Çelik, Ç. 2017. “Parental networks, ethnicity, and social and cultural capital: The societal dynamics of educational resilience in Turkey.” *British Journal of Sociology of Education* 38 (7): 1007-1021.
- Danner, M, Guégnard, C. & Maguire, S. (2021) Understanding economic inactivity and NEET status among young women in the UK and France, *Journal of Education and Work*, 34:7-8, 839-854, DOI: 10.1080/13639080.2021.1997017
- DİS-KAR. (2021). COVID-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu. Disk Araştırma. <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/03/8-MART-2021-Kad%C4%B1n-%C4>

%Bo%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCn%C3%BCn-Durumu-Raporu.pdf

Eğitimde Reform Girişimi ERG. 2018. PISA 2015 ve TIMSS 2015 Işığında Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Başarı Farkı. İstanbul: ERG.

Eğitimde Reform Girişimi 2014. Education Monitoring Report 2013. İstanbul: ERG.

Elder, S. (2015), What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?, Work 4 Youth Technical Brief, ILO Publishing, Geneva.

Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2016a), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2016b), Exploring the diversity of NEETs: Country Profiles, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution. Work, Employment and Society, 20(3), 553–569. doi:10.1177/0950017006067001

Gaullier, X. (Ed.). (2000). Les nouveaux âges de la vie. Service du Film de Recherche Scientifique/ CERIMES.

Gaullier, X. (1998). Âges mobiles et générations incertaines. Esprit (1940-), 5-44.

Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. Geneva: ILO, 2022, <https://data.oecd.org/chart/6Rce>

Gertel, J. ve R. Hexel (2018). Coping with Uncertainty: Youth in the Middle East and North Africa, Londra, Saqi Books.

Gökşen, F., Cemalcılar, Z., and F. Gurlesel. 2006. “School Enrolment and Drop-Out Problem in Primary School Education in Turkey: Policy

Recommendations”. Technical Report. İstanbul: Education Reform Initiative and Mother Child Foundation, 2006.

Gutiérrez García, Raúl Alejandro; de la Villa Moral Jiménez, María; Martínez Martínez, Kalina Isela; González González, Rogaciano, NARRATIONS OF MENTAL HEALTH OF YOUNG WOMEN NOT IN EDUCATION, EMPLOYMENT OR TRAINING (NEET) FROM MEXICO AND SPAIN, Health and Addictions, vol. 17, núm. 2, 2017, pp. 115-123.

Heinz, W. R., & Krüger, H. (2001). Life course: Innovations and challenges for social research. Current sociology, 49(2), 29-45.

Holmes, C., Murphy, E. & K. Mayhew (2021) What accounts for changes in the chances of being NEET in the UK?, Journal of Education and Work, 34:4, 389-413

ILO, Young People Not in Employment, Education or Training, Technical Brief No3, 2019, https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26634NEET_Sida_brief.pdf

Inhorn, Marcia C. ve Smith-Hefner, Nancy J. (der.), Waithood: Gender, Education, and Global Delays in Marriage and Childbearing, Berghahn Books, 2021.

International Labour Organization (2016). Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects. Geneva: International Labour Office.

Kapar, R. (2011, Şubat). Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri. Çalışma ve Toplum, 129-163.

Kaplan, E. T. S. (2017). “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, vol. 0 (Özel Sayı), 225 - 268.

Korkmaz, M. & Baykal, G. D. Ö. (2018). Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, Türkiye Ormancılık Dergisi, 83-90.

Lambrecht, A., & Tucker, C. E. (2016). “Algorithmic Bias? An Empirical Study into Apparent Gender-

Based Discrimination in the Display of STEM Career Ads.” SSRN Electronic Journal.

Lüküslü, D., & Çelik, K. (2022). Gendering the NEET category: young NEET women in Turkey. *Turkish Studies*, 23(2), 200-222.

Maguire, S. (2015) NEET, unemployed, inactive or unknown – why does it matter?, *Educational Research*, 57:2, 121-132, DOI: 10.1080/00131881.2015.1030850

Maguire, S. (2018) Who cares? Exploring economic inactivity among young women in the NEET group across England, *Journal of Education and Work*, 31:7-8, 660-675, DOI: 10.1080/13639080.2019.1572107

Mayer, K. U. (2009). New directions in life course research. *Annual review of sociology*, 413-433.

Morgan, K. J. (2003, January). The Politics of Mothers’ Employment: France in Comparative Perspective. *World Politics*, s. 259-289.

NEET by choice? Motherhood <https://doi.org/10.26686/lew.voio.2210>

NTV, Arşiv. “Adana Belediyesi’nin 2 kadın şoförü”. <http://arsiv.ntv.com.tr/news/73684.asp>

Rankin, B. H., & Aytaç, I. A. (2006). Gender inequality in schooling: The case of Turkey. *Sociology of Education*, 79(1), 25-43.

Schoon, I., & Eccles, J. S. (Eds.). (2014). *Gender differences in aspirations and attainment: A life course perspective*. Cambridge University Press.

Serracant, P. 2014. “A Brute Indicator for a NEET Case: Genesis and Evolution of a Problematic Concept and Results from an Alternative Indicator,” *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Springer, vol. 117(2), pages 401-419, June.

Singerman, D. (2007). The Economic Imperatives of Marriage: Emerging Practices and Identities among Youth in the Middle East. *Middle East Youth Initiative Working Paper 6*, Wolfensohn Center

for Development at Brookings/Dubai School of Government.

Tam, M. (1997). *Part-Time Employment: A Bridge or a Trap?* Aldershot: Avebury Publishing.

Tatlıoğlu, E. (2015). Kamu Güvencesiyle Taçlandırılmış Bir Esneklik Mümkün mü? Yalova Belediyesi Örneği: Kadın Çalışanlar. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, s. 44-53.

Temoçin, R. (2022). “İETT çalışanları toplumun önyargılarını kırıyor: ‘Kadınlardan şoför olmaz dediler’”. *Cumhuriyet Gazetesi*, <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/iett-calisanlari-toplumu-onyargilarini-kiriyor-kadnlardan-sofor-olmaz-dediler-1994917>

TOG, (2021). Approach to the NEETs in Turkey, Policy Brief, <https://www.tog.org.tr/wp-content/uploads/2021/01/Policy-Brief-Final.pdf>

TÜİK, İstatistiklerle Gençlik Haber Bülteni, 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2020-37242>

TÜİK 2021 Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2021.pdf

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2021), Kurumlar Arası İş Birlikleri ile Kadın İstihdamını Desteklemek: Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi Uygulamaları.

Varhan, E. (2019). Diyarbakır’da Bir Kadın Direnişi: Jiyan Semt Pazarındaki Kadınların Mekân Mücadelesi. *Kültür ve İletişim*, s. 275-283.

Willebois, J. L. (1967, December). A Workshop for Married Women in Part-Time Employment. *International Labour Review*, s. 609-629.

Yanık-Ilhan, B. ve Tunalı, I. 2009. Türkiye’de iş piyasasına geçiş aşamasındaki gençler [Turkish youth in transition to the job market]. ERF Economic

Research Forum, Research Note: 09-1.

Yates, S. & M. Payne (2006) Not so NEET?
A Critique of the Use of ‘NEET’ in Setting
Targets for Interventions with Young People,
Journal of Youth Studies, 9:3, 329-344, DOI:
10.1080/13676260600805671

Zuccotti, C. V., & O'Reilly, J. (2019). Ethnicity,
Gender and Household Effects on Becoming NEET:
An Intersectional Analysis. Work, Employment
and Society, 33(3), 351–373. [https://doi.
org/10.1177/0950017017738945](https://doi.org/10.1177/0950017017738945)

BÖLÜM 6

EKLER

EK-1 : DESTEK HİZMETLERİ ÇEVRESİ VE ARACI KURULUŞLARIN PROFİLİ

ADANA ALPARSLAN TÜRKİŞ BİLİM VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ

2011 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisinin çıkardığı 6218 Sayılı Kanun'la kurulmuştur¹³². Akademik olarak; bir enstitü, bir yüksekokul ve yedi fakülteden oluşan bir devlet üniversitesidir¹³³. Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi¹³⁴ ve Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin de aralarında bulunduğu toplam yedi merkez ile hizmet vermektedir.

Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, kadın hakları alanında farkındalık oluşturmak ve savunuculuk faaliyetlerini güçlendirmek için çalışmalar yürütmektedir. Merkezin amacı insan haklarının tam uygulanmasını sağlamak, kadın sorunlarına karşı duyarlılık geliştirmek, kadının bireysel ve toplumsal kimlik kazanımında yaşadığı sorunlara dair farkındalık yaratmak, bu sorunlara çözüm önerileri geliştirmek ve kadın çalışmalarına yönelik tüm ulusal ve uluslararası alanda araştırma ve çalışmalar yürütmek, kongre, sempozyum, proje ve eğitimler organize ederek, konu ile ilgili toplum ve üniversite arasında iletişimi sağlamaktır¹³⁵.

Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, öğrencilerin kariyer planlamalarına ve mezuniyet sonrası istihdamlarına katkıda bulunmak için çalışmalar yürütmektedir. Merkezin amacı üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ile ilgili çalışmalar yapmasını sağlamak, iş yaşamında

karşılaşılabilecekleri sorunların çözümüne yönelik bilimsel çalışmalar yürütmek, istihdam edilebilirlik imkânlarını araştırmak, bölgesel kalkınmaya katkıda bulunmaktadır¹³⁶. Merkez, faaliyet alanları kapsamında öğrenciler için bir eğitim- öğretim yılı içinde dört defa olacak şekilde kariyer planlama etkinlikleri düzenlemektedir.

HAYATA DESTEK DERNEĞİ ADANA

2005 yılında kurulan ve insanlık, ayırım gözetmeme, tarafsızlık, bağımsızlık ve hesap verebilirlik ilkelerini gözeterek acil yardım, mülteci destek, çocuk koruma ve sivil toplumu güçlendirme ve koordinasyon çalışmaları yürüten Hayata Destek Derneği, Adana ve İzmir dahil olmak üzere Türkiye'nin çeşitli illerinde hizmet sunmaktadır¹³⁷.

Dernek Adana ilinde bireysel korumanın yanı sıra geçim kaynaklarına erişim hizmetleri sunmaktadır¹³⁸. Bu hizmetler bireylerin kayıtlı olarak istihdam edilmeleri, bilgi ve becerilerini geliştirmelerini, kendi işlerini kurabilmelerini sağlayacak mesleki donanıma erişebilmelerini kolaylaştırmak için tasarlanmaktadır. Yürütülen koruma ve psikososyal destek faaliyetleri, bununla sınırlandırılmamakla beraber NEET genç kadınları kapsamaktadır. Bu faaliyetler, sosyal, hukuki ve psikososyal danışmanlık hizmeti, bilgilendirme oturumları, cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık oturumları, cinsiyete dayalı şiddete yönelik bilgilendirme oturumları ve destek hizmetleri olarak sıralanmıştır¹³⁹. Sosyal danışmanlık kapsamında finansal destek olarak Bireysel Koruma Destek Ödeneği sağlandığı ayrıca eklenmiştir.

¹³² 14.04.2011 tarih ve 27905 sayılı Resmi Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110414-2.htm> (Son erişim tarihi: 08.11.2022)

¹³³ ATÜ, <https://www.atu.edu.tr/#/> (Son erişim tarihi: 08.11.2022)

¹³⁴ ATÜ Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, <https://kam.atu.edu.tr/#/> (Son erişim tarihi: 08.11.2022)

¹³⁵ 28.05.2017 tarih ve 30079 sayılı Resmi Gazete. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=23608&MevzuatTur=8&MevzuatTertip=5> (Son erişim tarihi: 08.11.2022)

¹³⁶ <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/43645> (Son erişim tarihi: 08.11.2022)

¹³⁷ Hayata Destek Derneği. <https://www.hayatadestek.org/hakkimizda/> (Son erişim tarihi: 08.11.2022)

¹³⁸ Hayata Destek Derneği. <https://www.hayatadestek.org/programlarimiz/multeci-destek/> (Son erişim tarihi: 08.11.2022)

¹³⁹ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 08.11.2022)

ADANA ZİRAİ ÜRETİM İŞLETMESİ TARIMSAL YAYIM VE HİZMETİÇİ EĞİTİM MERKEZİ MÜDÜRLÜĞÜ

1911 yılında Ameliyat Ziraat Mektebi olarak kurulan ve yıllar içinde farklı kuruluşlara bağlı olup farklı isimlerde hizmet sağlayan bu merkez, 2012 yılı itibarıyla Ziraî Üretim İşletmesi Tarımsal Yayım ve Hizmetiçi Eğitim Merkezi Müdürlüğü olarak Tarım ve Orman Bakanlığı'na bağlı şekilde görevine devam etmektedir. Kurumun başlıca görevi teknik elemanlara ve çiftçilere eğitim vermektir. Bu eğitimler; bilgisayar, tarım makineleri, kapasite geliştirme, çiftçilere yönelik eğitimler ve sulama eğitimleri gibi ana başlıklar altında toplanmaktadır¹⁴⁰.

EV KADINLARI DAYANIŞMA ve KALKINDIRMA DERNEĞİ (EVKAD) ADANA

Ev kadınlarının görünmeyen emeklerini görünür kılmak ve kadın istihdamına katkıda bulunmak amacıyla 1994 yılında Adana'da kurulan EVKAD kadın-erkek eşitliğinin gelişmesi için kadın dayanışması odağı ile faaliyetlerini yürütmektedir¹⁴¹.

Dernek bünyesinde 2012 yılından beri gönüllülerin çalışmalarıyla Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi gizlilik ve güvenlik ilkeleri gözetilerek şiddet, hukuki haklar, istihdam, çocuk yaşta ve zorla evlilikler konularında danışma ve yönlendirme hizmetleri vermektedir¹⁴². Merkeze erişim telefon, e-posta, sosyal medya ve iletişim formu aracılığıyla sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra kadının istihdamını ve iş piyasasına katılımını desteklemek amacıyla derneğin resmi internet sitesi üzerinden erişilen Öz Geçmiş Havuzu uygulaması yürütülmektedir. Bu uygulama aracılığıyla adayların bilgi ve becerileri ile eşleşen bir iş fırsatı olduğunda işveren ve aday arasında bir eşleşme ve görüşme sağlanmaktadır¹⁴³. Öz Geçmiş Havuzu ve Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezini daha erişilebilir hale getirmek için, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi tarafından Avrupa Birliği finansmanı ile yürütülen bir proje kapsamında dernek, kapasite geliştirme çalışmaları da yürütmektedir¹⁴⁴.

EVKAD tüm bu desteklere ek olarak Seyhan

Belediyesi'nin katkıları ile "Seyhan'ın Lider Kadınları" projesiyle kadınların mahalle düzeyinden başlayarak karar mekanizmalarına katılımını ve demokratik katılımlarını artırmaya yönelik faaliyetler yürütmektedir. Ekim 2022'de tamamlanan proje, kadın-erkek eşitliği, eğitim hakkı, kadın sağlığı, yasal haklar, istihdam, medya okuryazarlığı, demokratik karar alma mekanizmaları gibi 10 farklı konuda çok kapsamlı ve aktif katılımlı eğitim modülleri içermektedir.

SARIÇAM İSTİHDAM MERKEZİ (SİMER)

Sarıçam Belediyesi'ne bağlı olarak 2015 yılında aktif olarak faaliyetlerine başlayan Sarıçam İstihdam Merkezi (SİMER), işverenleri ve iş arayan vatandaşları bir araya getirerek istihdama katkı sunmaktadır. Organize Sanayi Bölgeleri ve küçük ve orta ölçekli iş yerleri ile iş birliği yapan Merkez, kurulduğu günden bu yana 9.000'in üstünde kişiye istihdam olanağı sağlamıştır¹⁴⁵. İstihdamı gerçekleştirilen kişilerin işe devam durumu düzenli aralıklarla takip edilmektedir.

Merkez, NEET genç kadınlara yönelik direkt bir hizmet sunmamakla birlikte istihdam olanağı sağlanan bireyler arasında NEET genç kadınlar da bulunmaktadır. İŞKUR ile iş birliği yapan Merkez, iş arayan kaydı oluşturulması, iş başvurusu randevusu oluşturulması, tazminat fon dilekçesi yazılması gibi hizmetler de sunmaktadır¹⁴⁶. Merkez, Halk Eğitim Merkezi'nin sağladığı eğitmenler aracılığıyla mesleki eğitim kursları düzenlemekte ve kurs mezunlarının istihdam edilmesine katkı sağlamaktadır. 2022 verilerine göre yaklaşık iki bin kişi iş başvurusunda bulunmuş, başvuranların 987'si istihdama yerleştirilmiştir¹⁴⁷.

SEYHAN BELEDİYESİ

Seyhan Belediyesi; Kadın Dayanışma Merkezi, Seyhan Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi (SEYMER), Seyhan Belediyesi Teknoloji ve İnovasyon Merkezi (SEYTIM) gibi kurumlar aracılığıyla kadınların güçlenmesine ve istihdama katkı sağlamaya yönelik faaliyetler yürütmektedir. Seyhan Belediyesi Kadın Dayanışma Merkezi fırsat eşitliği odaklı planlanan faaliyetler aracılığıyla kadınların sosyal ve ekonomik şartlarının

¹⁴⁰ ADANA ZİRAİ ÜRETİM İŞLETMESİ TARIMSAL YAYIM VE HİZMETİÇİ EĞİTİM MERKEZİ MÜDÜRLÜĞÜ <https://egitim.tarimorman.gov.tr/adana/Menu/24/Kurum-Hakkinda> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁴¹ EVKAD, <https://evkad.org/hakimizda/bizkimiz/> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁴² EVKAD, <https://evkad.org/guncel-faaliyetlerimiz/kadin-danisma-ve-dayanisma-merkezi/> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁴³ EVKAD, <https://evkad.org/guncel-faaliyetlerimiz/ozgecmis-havuzu/> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁴⁴ EVKAD, <https://evkad.org/guncel-faaliyetlerimiz/kapasite-guclendirme/> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁴⁵ Sarıçam Belediyesi, <http://www.saricam.bel.tr/hizmet-rehberi/simer> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁴⁶ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁴⁷ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

güçlenmesine ve psikolojik iyi oluşlarına katkıda bulunmaya yönelik çalışmalar yürütmektedir.

Federal Alman Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Bakanlığı (BMZ), Avrupa Birliği Sivil Koruma ve İnsani Yardım Operasyonları (ECHO) ve Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GIZ) gibi kuruluşlarla iş birliği ve finansman ilişkileri yürüten merkez, 2018-2021 yılları arasında üç proje tamamlamıştır ve hâlihazırda dört projenin uygulamasına devam etmektedir¹⁴⁸.

Seyhan Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi (SEYMER), Seyhan İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Hayat Boyu Öğrenme Hizmeti kapsamında Halk Eğitim Merkezleri ile iş birliği yaparak 50'den fazla branşta ve 10 fiziki merkeziyle ücretsiz eğitim ve eğitim sonrası istihdam desteği sağlamaktadır¹⁴⁹. Sağlanan destek ve hizmetler, merkezin bulunduğu mahallelerin ihtiyaçları baz alınarak planlanmaktadır¹⁵⁰.

Seyhan Belediyesi Teknoloji ve İnovasyon Merkezi (SEYTIM), Çukurova Üniversitesi iş birliğiyle dijital içerik, programlama, tasarım, robotik kodlama, e-spor ve girişimcilik gibi alanlarda mesleki eğitim atölyeleri düzenleyerek sertifikalı eğitim ve eğitim sonrası istihdam olanakları sağlamaktadır¹⁵¹. Merkez, katılımcıların talep ettiği teknoloji alanlarında eğitimler düzenlemekte ve inovatif projelerin hayata geçirilmesi konusunda talep edenlere destek sunmaktadır¹⁵².

YÜREĞİR BELEDİYESİ

Kültür Evleri, Kent Konseyi, Sosyal Girişim Merkezi ve İş Geliştirme Merkezi gibi kurumları bünyesinde bulunduran Yüreğir Belediyesi, toplum temelli iyi oluş ve istihdama katkı sunmaya yönelik faaliyetler yürütmektedir¹⁵³. Başkanlığa direkt bağlı YAREN ekibi, bu faaliyetlerin planlanmasında ihtiyaçlara yönelik veri sağlamaktadır.

YAREN ekibi, belediye başkanına rapor vermekle sorumlu olup her iki ayda bir ilçedeki vatandaşları mahallelerinde ve evlerinde ziyaret ederek onların ihtiyaç ve sorunlarına yönelik veri toplamaktadır. Bu veriler ışığında belediye, fon

arayışına girmekte ve fon buldukça tasarladıkları projeleri hayata geçirmektedir. Bu ihtiyaç ve sorunların daha görünür hale gelebilmesi için belediyenin liderliğinde toplumun tüm kesimini temsilen bireyler (kanaat önderleri, imamlar, okul müdürleri, muhtarlar, kadınlar, gençler); akademi, özel sektör ve sivil toplum aktörleri ile bir araya getirilmektedir. Toplum temelli bir anlayışla planlanan bu projeler uygulamaya geçirilmeden önce bölgedeki paydaşlara yönelik farkındalık artırma, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütülerek hedef kitlenin katılımı güçlendirilmektedir.

Eğitim düzeyi incelendiğinde, Yüreğir ilçesine kayıtlı kişilerin yalnızca %8'i üniversite ve üzeri eğitim düzeyindedir¹⁵⁴. Belediye, bu düzeyi yükseltebilmek adına Kültür Evleri'ni kurmuştur. Mesleki eğitim, kültür-sanat, yabancı dil gibi alanlarda eğitim hizmeti sağlayan kuruluş, 7 Kültür Evi ile 40 farklı atölye ve 110 branşta eğitim olanağı sunmaktadır¹⁵⁵.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yürütülen Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı (SOGEP) kapsamında kurulan Sosyal Girişimcilik Merkezi aracılığıyla gençlere ve kadınlara yönelik mesleki eğitim atölyeleri düzenlenerek tekstil, seramik, mutfak gibi alanlarda teknik beceri kazanımı sağlanmaktadır¹⁵⁷. Buna ek olarak katılımcıların girişimcilik, psikolojik iyi oluş ve savunuculuk faaliyetleri ile desteklenmesi, kadınların ve gençlerin güçlenmesine katkı sunmaktadır.

Sürdürülebilir Sosyo-Ekonomik Uyum İçin Girişimcilik Kapasitelerinin İyileştirilmesi (ENHANCER) Projesi¹⁵⁸ kapsamında kurulan İş Geliştirme Merkezi aracılığıyla geçici koruma altındaki Suriyelilerin ve ev sahibi toplulukların mesleki beceri ve yetkinliklerini artırmaya yönelik faaliyetler planlanmaktadır. Merkez aracılığıyla istihdam olanakları sağlanırken bölgenin göç sorunları da ele alınarak geçim kaynaklarına erişim ve sosyal uyum unsurları birlikte işlenecektir.

¹⁴⁸ Seyhan Belediyesi Kadın Dayanışma Merkezi. <http://www.kadindayanismamerkezi.com/> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁴⁹ Seyhan Belediyesi SEYMER. <https://www.seyhan.bel.tr/hizmet.asp?Id=10> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁵⁰ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁵¹ SEYTIM. <http://www.seytim.org/seytim-hakkinda.php> (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁵² Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 09.11.2022)

¹⁵³ Yüreğir Belediyesi. <https://www.yuregir.bel.tr/> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁵⁴ TÜİK, 2021. (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁵⁵ Yüreğir Kültür Evleri. <http://kulturevleri.yuregir.bel.tr/main.aspx?id=2> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁵⁶ Yüreğir Kültür Evleri. <http://kulturevleri.yuregir.bel.tr/main.aspx?id=21> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁵⁷ Sosyal Girişim <https://sosyalgirisim.com/yuregir-sosyal-girisimcilik-merkezi/> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁵⁸ ENHANCER Project. <https://enhancerproject.com/> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

DİYARBAKIR AİLE VE SOSYAL HİZMETLER İL MÜDÜRLÜĞÜ

Bünyesinde bulunan 38 kuruluş ile faaliyetlerini yürüten Diyarbakır Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü; şiddeti önleme, koruma, bakım hizmetleri, ayni / nakdi yardım, sosyal yardım gibi sosyal hizmetler sunmaktadır^{159 160}.

TÜİK 2020 yılı verilerine göre Diyarbakır'da çocuk yaşta evliliklerin toplam evlilikler içindeki oranı %4 olarak kaydedilmiştir¹⁶¹. İl Müdürlüğü, bu sorunla mücadele etmek için sunduğu hizmetlerin yanı sıra erken yaşta evliliğin etkileri, hukuki boyutu ve zararları ile ilgili farkındalık ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütmektedir. Cinsiyete dayalı şiddet ve istismar konuları da aynı şekilde ele alınarak bireylerin bilinçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Aile Danışma Merkezleri aracılığıyla ekonomik olarak hassas durumdaki kadınlar önceliklendirilerek psikososyal, kişisel gelişim ve mesleki beceri kazandırmaya yönelik destekler sunulmaktadır. Verilen eğitimler arasında aile içi iletişim, bebek bakımı, bağlama, gitar, aşçılık, pastacılık, kuaförlük gibi eğitimler bulunduğu kurum yetkilileri tarafından belirtilmiştir.

Yetkililer, mesleki beceri eğitimlerinin ardından kursiyerleri İŞKUR'a yönlendirerek istihdama katkı sağladıklarını belirtmiştir. Aynı zamanda Kadın Konukevlerinde kalan mağdur kadınların da iş piyasasına katılımlarını sağlamak için İŞKUR'a yönlendirme hizmeti sunduklarını belirtmişlerdir¹⁶².

DİYARBAKIR ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ

Diyarbakır Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, engelli ve eski hükümlü projeleri, iş ve meslek danışmanlığı, işveren danışmanlığı gibi hem iş arayanlar hem de işverenler için yetkili kamu kuruluşu olarak hizmet sağlamaktadır. İş / eleman arama, kısa çalışma ödeneği ve istihdam teşvikleri de İŞKUR üzerinden sağlanmaktadır¹⁶³.

İŞKUR Diyarbakır İl Müdürlüğü, bölgedeki resmi iş piyasası verilerini toplamanın yanı sıra, bölgenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak ağırlıklı olarak imalat ve sanayi sektörlerinde özel sektör ile

iş birliği yaparak istihdam garantili mesleki eğitim olanakları sağlamaktadır. Bu kurslar, NEET genç kadınlar düşünülerek tasarlanmıştır; kursiyerlerin devamlılığını kolaylaştırmak için teşvik ücretleri, 2-5 yaş arası çocuk sahibi olanlar için kurs saatlerinde ücretsiz bakım hizmeti bu teşviklerden bazılarıdır¹⁶⁴. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM) yönlendirmeleri ile mağdur kadınlara kayıt oluşturma, iş arama ve kursa / işe yerleştirme gibi destekler sunulmaktadır.

KAMER VAKFI DİYARBAKIR OFİSİ

1997'de limited şirket olarak kurulan ve 2005 yılında vakıf haline gelen KAMER Vakfı, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da toplam 23 ilde örgütlenmiş, merkezi Diyarbakır'da olan sivil toplum kuruluşudur. KAMER, kadın merkezleri üzerinden kadınların finansal açıdan bağımsız hale gelmelerini sağlamaya yardımcı olmak için danışmanlık, bakım ve istihdam olanakları gibi hizmetler sunmaktadır. Bu kadın merkezleri aynı zamanda, kadının bağımsızlığının kabul edilmesini ve kadınların topluma değerli bir katkı yapabilecekleri görüşünü motive etmek için eşler dahil olmak üzere tüm aile fertleriyle çalışmaktadır^{165 166 167}.

KAMER Vakfı, diğer çalışma illerinde de uyguladığı gibi Diyarbakır'da mahalle bazlı olarak hane ziyaretlerinde bulunmaktadır. Bölgede konuşulan beş farklı dilde görüşmecilerin kendi konuştuğu dillerde görüşme sağlayarak, cinsiyete dayalı şiddet, eğitim durumu, istihdama ve eğitime erişim, çocuk yaşta evlilik, cinsiyet rollerine yönelik algı gibi alanlarda düzenli olarak veri toplamaktadır. Hane ziyaretleri yalnızca veri toplamayı amaçlamamakta, bunun yanında farkındalık artırma ve bilinçlendirme aktiviteleri yürütülmektedir.

Oluşturduğu veri tabanı üzerinden bölgedeki sivil toplum, kamu ve özel sektör aktörlerine ulaşan vakıf, kadınların ihtiyaç ve ilgi alanlarına yönelik eğitimler, meslek edindirme faaliyetleri ve istihdam olanakları sağlanması için potansiyel faydalanıcıları ve hizmet verenleri bir araya getirmektedir.

KAMER, kadınların bilinçlenmesine, psikolojik ve hukuki danışmanlık, koruma, bakım hizmetleri gibi

¹⁵⁹ Diyarbakır Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü. <https://www.aile.gov.tr/diyarbakir/kuruluslarimiz/> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁶⁰ Diyarbakır Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü <https://www.aile.gov.tr/diyarbakir/hakkimizda/hizmet-standartlarimiz/> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁶¹ TÜİK, 2021a. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2020-37228&dil=1> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁶² Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁶³ İŞKUR. <https://www.iskur.gov.tr/is-ayran/aktif-isgucu-programlari/> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁶⁴ İŞKUR. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁶⁵ KAMER Vakfı. <https://www.kamer.org.tr/index.php> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁶⁶ KAMER Vakfı. https://www.kamer.org.tr/icerik_detay.php?id=270 (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁶⁷ KAMER Vakfı. https://www.kamer.org.tr/menuis/kamer_brosur.pdf (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

hizmetlere erişmesine katkı sağlarken kadınlar arasında okur-yazarlık oranını artırmak için de çalışmalar yürütmektedir.

MESLEKİ EĞİTİM VE KÜÇÜK SANAYİİ DESTEKLEME VAKFI (MEKSA)

1985 yılında kurulan Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA), iş gücü piyasasının ihtiyaç ve standartlarını dikkate alarak uygulamalı bir meslek eğitimi modelinin benimsenmesi ve yayılması için faaliyetlerini yürütmektedir¹⁶⁸. TESK, TOBB, MEB, İŞKUR, KOSGEB, MYK kuruluşlarının yönetim kurulunda temsil edildiği vakıf, mesleki eğitim faaliyetlerinin yanı sıra Türkçe dil eğitimi olanağı da sunmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ve Halk Eğitim Merkezleri ile iş birliği yapan MEKSA, elektrik - elektronik, otomasyon, otomotiv teknolojileri, inşaat, bilişim teknolojileri, metal teknolojileri, mobilyacılık, pazarlama - perakende, turizm otelcilik, güzellik - bakım, giyim üretim teknolojileri, ayakkabıcılık, bahçecilik gibi alanlarda MEB onaylı sertifikalı eğitim fırsatlarını erişilebilir hale getirmektedir¹⁶⁹. Diyarbakır'da özellikle tekstil, güzellik, drone operatörlüğü alanlarında sertifikalı eğitim ve istihdam olanağı sağlayan kuruluş, eğitim alan faydalanıcılar için aynı zamanda bakım desteği sunmaktadır¹⁷⁰.

TOBB DİYARBAKIR KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU

Kadın girişimcileri daha nitelikli ve daha donanımlı hale getirmek amacıyla politika üreten, kadın girişimciliğini teşvik etmek ve kadınlar arasında girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak için faaliyetler yürüten TOBB Diyarbakır Kadın Girişimciler Kurulu (KGK), girişimcilik ve özel sektör aktörleriyle kadınları bir araya getirerek kadının istihdama ve iş gücü piyasasına katılımına katkıda bulunmaktadır¹⁷¹.

Yüksek lisans öğrencisi kadınlar için araştırma destekleri sunan TOBB Diyarbakır KGK, bu desteği öğrenim görmeyen yetenekli genç kadınlar için de erişilebilir hale getirmiştir. KGK; araştırma çalışmalarını tamamlayan kadınları, çalışmalarını duyurabileceği paydaşlarla bir araya getirip tanıştırmak ve görünürlük elde etmelerini sağlamak

için etkinlikler düzenlemektedir. Ayrıca, orta segment mesleklerde istihdam fırsatı arayan genç kadınlar için KGK öz geçmiş havuzu aracılığıyla istihdam olanağı sağlanmaktadır. Özellikle unutulmaya yüz tutmuş meslekler için kira indiriminden mentorluk hizmetlerine kadar çeşitli girişimcilik destekleri sunulmaktadır.

Araştırma, istihdam ve girişimcilik desteklerine ek olarak Diyarbakır TOBB KGK, dijital dönüşüm, dijital pazarlama ve erkek yoğun sektörlerde kadın istihdamı alanlarında çeşitli projeler yürütmektedir.

İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ MESLEK FABRİKASI ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ

İzmir'in ekonomik kalkınmasına, istihdamın artırılmasına ve nitelikli insan kaynağının çeşitlendirilmesine yönelik faaliyetler yürüten Meslek Fabrikası; bilgilendirme, bilinçlendirme, yönlendirme, danışmanlık, kapasite geliştirme ve mesleki eğitim hizmetleri sağlamaktadır.

Meslek Fabrikası, nitelikli ara eleman yetiştirmek ve sektör özelinde nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak için 18 ilçede, 31 kurs merkezinde 75 branşta eğitimler düzenlemektedir¹⁷². Kurum, ilçe özelinde geleneksel değerleri istihdama ve girişim modeline dönüştürmeleri için kadınlara eğitim ve danışmanlık hizmetleri sağlamaktadır. Büyük çapta bir iş birliği ağına sahip olan Meslek Fabrikası, çok aktörlü yaklaşımla girişimcilik ve istihdam alanında kapsamlı bir perspektif sunmaktadır. Teknoloji, inovasyon, girişimcilik ve sosyal girişimcilik faaliyetlerine yönelik sağlanan hizmetler Fikrimiz birimi aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu kapsamda girişimcilere ortak çalışma alanı sağlanması, mentor desteği ve eğitim desteği olanakları sunulmaktadır.

ADANA TARIM ORMAN İL MÜDÜRLÜĞÜ

Adana ilinin önemli paydaşlarından biri olan Tarım Orman İl Müdürlüğü, doğal kaynakların korunması ve sürdürülebilirlikle ilgili yeni teknolojileri ve bilgileri çiftçilere ulaştırabilmek, ilin tarımsal yayım programını hazırlamak, programın gerçekleştirilmesi için üretici, üretici örgütleri, üniversite, özel sektör ile iş birliği yapmak gibi görevlere sahiptir.

¹⁶⁸ MEKSA Vakfı. <http://www.meksa.org.tr/hakkimizda/149> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁶⁹ MEKSA Vakfı. <http://www.meksa.org.tr/egitim-alanlari/156> (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁷⁰ Uzman Görüşmeleri. (Son erişim tarihi: 10.11.2022)

¹⁷¹ TOBB KGK. <https://www.tobb.org.tr/TOBBKadınGirisimcilerKuruluy/Sayfalar/Mevzuat.php> (Son erişim tarihi: 11.11.2022)

¹⁷² İzmir Büyükşehir Belediyesi Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığı Meslek Fabrikası Şube Müdürlüğü. <https://www.ibbmeslekfabrikasi.com/tr/Anasayfa> (Son erişim tarihi: 11.11.2022)

Adana Tarım Orman İl Müdürlüğü yer aldığı çeşitli sosyal projeler ile tarım sektöründeki istihdama destek vermektedir. Kurum, sosyal çalışmalarını kadınların istihdam oranını artırmak, girişimcilik kapasitelerini geliştirmek, tarımsal yeniliklere ve teknolojilere erişmelerini sağlamak ve bilgi düzeylerini artırmak gibi hedeflerle gerçekleştirmektedir. Örneğin, Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD) tarafından desteklenen “Kırsal Dezavantajlı Alanlar Kalkınma Projesi”nde, proje kapsamında kadın kooperatif üyelerine kooperatifçilik ve girişimcilik eğitimleri verilmesini sağlamaktadır. Yine 30 pilot ilde 2021 yılında başlatılan “Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi” ile kadın kooperatiflerinin teşvik edilmesi, mevcut kooperatiflere aktif katılımın sağlanması, kadınların kapasitelerini geliştirerek kadın istihdamının artırılması amaçlanmaktadır. Proje ile halen faaliyetine devam eden kadın kooperatiflerinin güçlü yönleri belirlenerek diğer kooperatiflere örnek teşkil etmeleri, daha aktif ve etkin hale getirilmeleri hedeflenmektedir.

TEMSA

Adana ilindeki fabrikası ile faaliyet gösteren Türkiye’nin önde gelen firmalarından TEMSA; özellikle eğitim, spor ve engelli bireylere yönelik sosyal çalışmalar yürütmektedir.

2014 yılında, TEMSA çalışanlarının oluşturduğu fonla yola çıkan ve gönüllü TEMSA çalışanlarının destekleriyle bugün büyük bir sosyal sorumluluk hareketine dönüşen “Hayal Ortakları” projesi, eğitim alanında etkin destekler sunmuştur. Proje kapsamında, TEMSA’nın üretim merkezi olan Adana’nın Kozan ve Aladağ ilçelerinde öğrencilere uzaktan eğitimlerine destek amaçlı tablet hediye edilmesi gibi eğitim destekleri gerçekleşmiştir. Bir dernek statüsü alan proje, TEMSA Hayal Ortakları Derneği olarak faaliyetlerine devam etmektedir. 2016 yılında “İhtiyaç Haritası Platformu” ile iş birliği protokolü imzaladıktan sonra platform üzerinden ihtiyaçların karşılanması ve destek alanlarının oluşturulması konusunda ortak çalışma ve dayanışma alanları belirleyerek ihtiyaç sahiplerine destek olmaktadır.

‘Kariyerde Engelleri Kaldırdık Projesi’ gibi çalışmalarla ile engelli öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti veren ve ‘Engelli Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık’ eğitimleri gerçekleştiren TEMSA, aynı zamanda Engelsizkariyer.com tarafından ‘Engellilerin Güvenle Baktığı Firma Ödülü’nü de kazanmıştır. TEMSA, tüm faaliyetlerini sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda yürütme planıyla 2022 yılında aynı zamanda UN Global Compact imzacısı olmuştur. TEMSA, UN Global Compact’e katılarak sosyal, ekonomik ve çevresel taahhütlerini daha sistematik hale getirmeyi hedeflemektedir.

DİYARBAKIR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, kadın istihdamı ve sosyal sorumluluk projelerini geliştirmek amacıyla farklı çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmalar arasında şunlar yer almaktadır: Kadın kooperatiflerini bir araya getirerek faaliyet yürüten kadınların tekstil, el sanatları ve doğal gıda ürünlerinin satışa çıkarıldığı etkinlik organizasyonları; Diyarbakır yöresel yemekleri eğitimlerinin sertifikalı şekilde kadınlara sunulması; ev ziyaretleri ile ihtiyaçların dinlenmesi; uzaktan eğitimlerle kadınlara finansal okuryazarlık, dijitalleşme, e-ticaret, evliliğe adım, evde spor, ebeveyn ve çocuk ilişkisi, ailede kriz yönetimi ve mizaç atölyesi ile ilgili eğitimler verilmesi; Kadın Acil Destek İhbar Sistemi (KADES) eğitimleri.

Diyarbakır Kadınlarının Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezi (DİKASUM) Şube Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren Kadın Yaşam Merkezleri’nde okuma - yazma, hasta ve yaşlı bakımı, güzellik ve saç bakımı, el sanatları, step ve aerobik, din eğitimi ve Kur’an-ı Kerim, giyim üretimi ve aşçılık alanlarında mesleki ve destekleme kursları verilmektedir.

BALÇOVA BELEDİYESİ

Balçova Belediyesi, kadınların güçlenmesi alanında önemli çalışmalar yürüten paydaşlardan biridir. Yerel Eşitlik Eylem Planı geliştirmeyi amaçlayan Belediye, toplumun tüm kesimlerini kapsamı amacıyla İzmir’deki hak temelli sivil toplum örgütleri, odalar ve derneklerle işi-

içinde çalışmalarını yürütmektedir. Balçova Belediyesi Semt Evleri'nde kurs gören ev kadınları, İzmir Ekonomi Üniversitesi (İEÜ) Sürekli Eğitim Merkezi (EKOSEM) ve İEÜ Mutfak Sanatları ve Yönetimi Bölümü katkılarıyla, salça, turşu, konserve, makarna, erişte, kuru pasta yapımını öğrenmekte ve gıda üretim atölye çalışmalarına katılmaktadır. Belediye, kadınların erken çocukluk eğitimine erişimini desteklemek için Gülfem Benli Anaokulu'nu açmıştır. Genç kadınlara, farkındalık eğitimleri kapsamında Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP) Balçovalı kadınlara Belediye tarafından sunulmuştur. Belediye bünyesinde aynı zamanda bir Kadın Danışma Merkezi faaliyet göstermektedir. Merkez, randevu ile psikososyal destekler sunmaktadır.

BUCA BELEDİYESİ

Buca Belediyesi, bünyesinde bulundurduğu Kadın Aktivite Merkezi ile ilçedeki genç kadınlara sanat ve spor gibi alanlarda kurs hizmetleri sunmaktadır. Belediye, işveren ile iş arayanlar arasında köprü görevi üstlenen Sarı Masa Çözüm Merkezi İstihdam Masası üzerinden genç kadınlar için istihdama yönlendirme çalışmaları yapmaktadır. Buca Belediyesi bu faaliyet için 100'ün üzerinde firmayla etkileşim halindeyken iki binin üzerinde kadından iş başvurusu almıştır. Belediye, aynı zamanda bucakariyer.com isimli internet sitesi üzerinden çevrim içi olarak da başvuru toplayabilmektedir. Buca Belediyesi ayrıca "Güçlü Kadın, Güçlü Buca" projesi kapsamında liderlik, aktif siyasette kadının yeri, kadınların iş yaşamına kazandırılması gibi konularda düzenli aralıklarla farkındalık seminerleri düzenlemektedir.

GAZİEMİR BELEDİYESİ

Gaziemir Belediyesi, "CV Bank" projesi kapsamında her ay ortalama 150 kişiye istihdam sağlamaktadır. Bu proje kapsamında faydalanıcıların iş bulma süreçlerine destek verilmektedir. Belediye yetkilileri proje kapsamında iş yerlerini ziyaret ederek birebir ilişkiler geliştirmekte, işveren ihtiyaçlarını tespit ederek uygun istihdam fırsatları hakkında faydalanıcılara yönlendirme ve bilgilendirme yapmaktadır. Şirket yetkilileri ile iş arayanların gerekli hallerde Belediye tesislerinde mülakat yapabilmesi, iş arayanların görüşmeler için firma ofislerine belediye tarafından ulaştırılması, işe alım gerçekleşmesi halinde işteki memnuniyetin takibi

gibi süreçler Belediye tarafından yürütülmektedir. Gaziemir Belediyesi aynı zamanda Toplum Merkezleri üzerinden mesleki teknik beceri eğitimleri vermektedir.

Gaziemir Belediyesi'nin hayata geçirdiği "Sosyal Market" ile yardımseverlerin yaptığı bağışlar, belediye üzerinden ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmaktadır. Sosyal Marketten destek almak için belediyeye başvuran ve ihtiyaç sahibi olduğu belirlenen ailelere puan yüklü bir kart verilmektedir. Kart sahibi aile, Sosyal Marketi ziyaret ederek kartındaki puan karşılığında gıda, temizlik ürünü ve giysi gereksinimlerini ücretsiz olarak karşılayabilmektedir.

CEİD CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİ İZLEME DERNEĞİ

CEİD, cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilme ve uygulama süreçlerinin etkin, sistematik ve sürekli izlenmesi için gerekli kamusal ve sivil kapasitenin güçlendirilmesini amaçlayan bir dernektir, bu doğrultuda birçok çalışma yürütmektedir. Bunlar arasında sivil toplum örgütlerinin, yerel yönetimlerin, kamu yararına çalışan örgütlerin, akademinin ve sendikaların hak temelli izleme kapasitelerini artırmaya yönelik bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri de yer almaktadır. Dernek, aynı zamanda, UNDP ile birlikte, UNDP Toplumsal Cinsiyet Endeksleri (2000-2020) temelinde Türkiye'nin cinsiyet eşitliğine dayalı gelişmesi ve cinsiyet eşitliği performansının analizini yapmıştır.

KEDV

Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Türkiye'de kadınların geçim kaynaklarına erişimini artırma konusunda faaliyet gösteren önde gelen kuruluşlardan biridir. KEDV, kadınlara pazarda talep olan yeni ürünler geliştirmekte, yerel ekonomik olanakları araştırarak iş fikri geliştirmekte ve ortak işler kurmaları için bilgi ve eğitim kaynaklarına erişmelerine yönelik destekler vermektedir. KEDV iktisadi işletmesi olan NAHİL kanalıyla Türkiye'nin her yanından kadınların ürünlerinin geliştirilmesine yardımcı olmakta ve İstanbul, Mardin ve İzmir'de bulunan NAHİL Dükkânlarında ve nahil.com.tr internet sitesinde satışlarını desteklemektedir. KEDV, erken çocuk bakım ve eğitim hizmetlerini dar gelirli kesimlere yaygınlaştırmak amacıyla, 2-6 yaş çocuklar için mahalle yuvaları, mahalle anneliği, oyun odaları, oyuncak kütüphaneleri gibi bakım ve

eğitim hizmetleri verilen toplum temelli Kadın ve Çocuk Merkezleri modelini de geliştirmiştir.

İZMİR VALİLİĞİ

İzmir Valiliği, kadınları güçlendirme çalışmalarında kritik rol oynamaktadır. İzmir Valiliği'nin koordinatörlüğünde gerçekleştirilen 'MIRA - İşgücü Piyasasında Yaratıcı Kadınlar' adlı proje kapsamında, İzmir Ekonomi Üniversitesi (İEÜ) ve Ege İş Kadınları Derneğinin (EGİKAD) ortaklığıyla, ekonomik olarak hassas durumdaki kadınların

iş gücü piyasalarına girmesi için neler yapılması gerektiğiyle ilgili yol haritası belirlenmiştir. Çalışma kapsamında, kadın istihdamını artırmak amacıyla e-öğrenme platformu, yaratıcı kadınlar için eğitim kursu ve eğitmenler için de yaratıcılık eğitim kiti olmak üzere üç farklı ürün geliştirilmiştir. Yine İzmir Valiliği koordinasyonunda, çeşitli kaymakamlıklar bünyesindeki okullarda kadın hakları ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi, çocuk ihmal ve istismarının önlenmesi, aile içi iletişim, kadın sağlığı konularında eğitimler verilmiştir.

EK-2 : VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

NİCEL ANKET SORU FORMU

TARAMA SORULARI

2A1- Cinsiyet:	1- Kadın	2- Erkek	
DİKKAT: ÇALIŞMA KAPSAMINDA SADECE KADINLARLA GÖRÜŞÜLECEKTİR. 2 NO'LU SEÇENEK SEÇİLİRSE ANKETİ SONLANDIRINIZ.			
2A2- Şehri Seçin:	1- Adana	2- Diyarbakır	3- İzmir
2A3- Tarihi Kaydedin:	Gün:	Ay:	Yıl:

2B- Yaşınızı Öğrenebilir miyim?	2B1- ANKETÖR, Tam yaşı giriniz: _____			
2B2- ANKETÖR, Yaş grubunu işaretleyiniz:	1- [0-17]	2- [18-24]	3- [25-29]	4- [30yaş ve üzeri]
DİKKAT: 1 VEYA 4. SEÇENEK İŞARETLENİRSE GÖRÜŞMEYİ SONLANDIRINIZ.				

2C1- Şu an herhangi bir eğitim kurumunda öğrenci misiniz?	1-Evet	2-Hayır
DİKKAT: 1. SEÇENEK İŞARETLENİRSE GÖRÜŞMEYİ SONLANDIRINIZ.		
2C2- Şu anda Belediye/İŞKUR/Halk Eğitim/Sivil Toplum Kuruluşları gibi kurumlar tarafından düzenlenen meslek edindirmeyi amaçlayan ya da iş arama-bulma sürecine destek veren herhangi bir kursa devam ediyor musunuz?	1-Evet	2-Hayır
DİKKAT: 1. SEÇENEK İŞARETLENİRSE GÖRÜŞMEYİ SONLANDIRINIZ.		

2D1.a- Son 4 haftadaki çalışma durumunuzu öğrenebilir miyim?	1- İşveren olarak çalışıyorum	2- Serbest çalışıyorum (kendi işinde çalışan)	3- Düzensiz-yevmiyeli-parça başı iş yapıyorum	4- Mevsimlik/ sezonluk işçi olarak çalışıyorum	5- Maaşlı çalışıyorum	6-Devletten evde bakım ücreti alıyorum	7- Ücretsiz aile işçisi (Aynı hane içerisinde yaşayan başka birinin işlettiği bir işletmede ücretsiz çalışma)	8- Son 4 haftada ücretli herhangi bir işte çalışmadım
---	-------------------------------	---	---	--	-----------------------	--	---	---

DİKKAT: 1. SEÇENEK İŞARETLENİRSE GÖRÜŞMEYİ SONLANDIRINIZ.

2D1.a SORUSUNDA:

"3"- "4"- "5" SEÇENLERE 2D1.b SORUSUNDAN DEVAM EDİN [KOTA KONTROL].

"6" SEÇENLERE 2D1.f SORUSUNDAN DEVAM EDİN.

"7" SEÇENLERE 2D1.c SORUSUNDAN DEVAM EDİN [KOTA KONTROL].

"8" SEÇENLERE 2D1.d SORUSUNDAN DEVAM EDİN.

2D1.b. Sigortalı / sosyal güvenceli olarak mı çalışıyorsunuz?	1-EVET	GÖRÜŞMEYİ SONLANDIRINIZ.
	2- HAYIR	2D1.e SORUSUNDAN DEVAM EDİN

2D1.c- BU SORU SADECE 2D1.a SORUSUNDA "7"-ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİSİ SEÇENLERE SORULACAK.

Çalışmakla ilgili şu anki durumunuzu okuyacaklarımdan hangisi en iyi tarif eder?

1-Yakın gelecekte ücretli iş aramayı ve çalışmayı istiyorum. (Günlük iş, parça başı iş, yevmiyeli iş vb. dahil)	→ "İŞ ARAYANLAR" GRUBUNA KAYDEDİLMELİ → 2F1 SORUSUNA GEÇİNİZ
2- Yakın gelecekte kendi işimi kurmak istiyorum.	
3- Şu an Ücretli iş arıyorum.	
4- Yakın gelecekte ücretli çalışmayı ya da iş kurmayı düşünmüyorum	→ "İŞ ARAMAYANLAR" GRU-BUNA KAYDEDİLMELİ → 2F1 SORUSUNA GEÇİNİZ

2D1.d- BU SORU SADECE 2D1.a SORUSUNDA "8"- "SON 4 HAFTADA ÜCRETİ HERHANGİ BİR İŞTE ÇALIŞMADIM" SEÇENLERE SORULACAK.

Çalışmakla ilgili şu anki durumunuzu okuyacaklarımdan hangisi en iyi tarif eder?

1-Yakın gelecekte ücretli iş aramayı ve çalışmayı istiyorum. (Günlük iş, parça başı iş, yevmiyeli iş vb. dahil)	→ "İŞ ARAYANLAR" GRUBUNA KAYDEDİLMELİ → 2F1 SORUSUNA GEÇİNİZ
2- Yakın gelecekte kendi işimi kurmak istiyorum.	
3- Şu an Ücretli iş arıyorum.	
4- Yakın gelecekte ücretli çalışmayı ya da iş kurmayı düşünmüyorum	→ "İŞ ARAMAYANLAR" GRU-BUNA KAYDEDİLMELİ
5- Mevsimi geldiğinde sezonluk/ mevsimlik işçi olarak çalışacağım.	→ 2F1 SORUSUNA GEÇİNİZ

2D1.e- BU SORU SADECE 2D1.b SORUSUNDA "2-HAYIR"SEÇENLERE SORULACAK. (SİGORTASIZ ÇALIŞANLAR)

Çalışmakla ilgili şu anki durumunuzu okuyacaklarımdan hangisi en iyi tarif eder?

1-Yakın gelecekte ücretli iş aramayı ve çalışmayı istiyorum. (Günlük iş, parça başı iş, yevmiyeli iş vb. dahil)	→ "İŞ ARAYANLAR" GRUBUNA KAYDEDİLMELİ → 2F1 SORUSUNA GEÇİNİZ
2- Yakın gelecekte kendi işimi kurmak istiyorum.	
3- Şu an Ücretli iş arıyorum.	
4- Yakın gelecekte ücretli çalışmayı ya da iş kurmayı düşünmüyorum	→ "İŞ ARAMAYANLAR" GRU-BUNA KAYDEDİLMELİ → 2F1 SORUSUNA GEÇİNİZ

2D1.f- BU SORU SADECE 2D1.a SORUSUNDA "6- BAKIM ÜCRETİ" SEÇENLERE SORULACAK.

Çalışmakla ilgili şu anki durumunuzu okuyacaklarımdan hangisi en iyi tarif eder?

1-Yakın gelecekte ücretli iş aramayı ve çalışmayı istiyorum. (Günlük iş, parça başı iş, yevmiyeli iş vb. dahil)	→ "İŞ ARAYANLAR" GRUBUNA KAYDEDİLMELİ → 2F1 SORUSUNA GEÇİNİZ
2- Yakın gelecekte kendi işimi kurmak istiyorum.	
3- Şu an Ücretli iş arıyorum.	
4- Yakın gelecekte ücretli çalışmayı ya da iş kurmayı düşünmüyorum	→ "İŞ ARAMAYANLAR" GRU-BUNA KAYDEDİLMELİ → 2F1 SORUSUNA GEÇİNİZ

2F1-Görüşülen kişinin ismini kaydedin	İSİM	SOYİSİM			
2F2- Görüşülen kişinin cep telefonu numara-sını kaydedin	GSM KODU (3 HANELİ) veya ALAN KODU (3 HANELİ)	GSM NUMARASI (7 HANELİ) VEYA SABİT HAT (7 HANELİ)			
2F3- Görüşmenin gerçekleştiği adresi girin	Şehir	İlçe	Mahalle	Cadde	Apartman ve Daire No'su

DİKKAT: 2D1.c, 2D1.d, 2D1.e, 2D1.F SORULARINDA "3" – "İŞ ARİYORUM" SEÇENLERE SORULACAK.					
3A1- Ne kadar süredir iş arıyorsunuz?	1) 0-1 ay	2) 1-3 ay	3) 3-6 ay	4) 6-9 ay	
	5) 9-12 ay		6) 12 ay ve üzeri		
DİKKAT: 2D1.c, 2D1.d, 2D1.e, 2D1.F SORULARINDA "3" – "İŞ ARİYORUM" SEÇENLERE SORULACAK.					
3A2- Son BİR AYDA kaç tane iş başvurusu yaptınız?	AÇIK OLARAK RAKAM YAZINIZ:				
DİKKAT: 2D1a SORUSUNDA "8" – "SON 4 HAFTADA ÜCRETİ HERHANGİ BİR İŞTE ÇALIŞMADIM" SEÇENLERE SORULACAK.					
3A3- Ne kadar süredir çalışmıyorsunuz?	1) 0-1 ay	2) 1-3 ay	3) 3-6 ay	4) 6-9 ay	5) 9-12 ay
	6) 12-15 ay	7) 15-18 ay	8) 18 ay ve üzeri	9) Hiç çalışmadım.	

3B. Eğitim durumunuzu en iyi hangisi ifade eder? Lütfen en son mezun olduğunuz okulu düşünerek cevap veriniz. (DİKKAT: GEREKLİ DURUMDA SEÇENEKLERİ OKUYUN VE NETLEŞTİREREK İŞARETLEYİN) TEK CEVAP	3B Eğitim
Okuma-yazma bilmiyor	1
İlkokul Mezunu veya Altı	2
Ortaokul	3
Lise ve Dengi Okul Mezunları	4
Üniversite/Yüksek Okul ve Üstü	5
Açıköğretim	6

3C. Son 12 ayda İŞKUR'a kayıt yaptırdınız mı? TEK CEVAP	3C İŞKUR
Evet	1
Hayır	2
Bilmiyorum/ Hatırlamıyorum/Cevap Yok	3

DİKKAT: BU SORU SADECE 2D1.c VE 2D1.e SORULARINDA "4" VE 2D1.d SORUSUNDA "4" VE "5" SEÇENLERE SORULACAK. DİĞERLERİ İÇİN 1A2a SORUSUNA GEÇİNİZ.

1A1. İş aramadığınızı belirtmiştiniz. İş aramamanızın sebebi nedir? Ekrandan sizin için uygun olan tüm nedenleri seçiniz. Lütfen sizin için en önemli olan 3 nedeni özellikle belirtiniz. Diğerlerini de ifade edebilirsiniz.

ANKETÖR: 1A1 EKRANI GÖSTERİN. GEREKİRSE ŞIKLARI SİZ OKUYUN. ŞIKLAR ROTASYONLU GÖRÜNMELEDİR.

		1A1.1. Öncelikli 3 Neden	1A1.2. Diğer Nedenler
1	Çocuk bakımıyla ilgili sorumluluğum nedeniyle	1	1
2	Çalışırken erişebileceğim bir çocuk bakım hizmeti olmaması nedeniyle (kreş, gündüz bakım evi, anaokulu, ana sınıfı vb.)	2	2
3	Yaşlı bakımıyla ilgili sorumluluğum nedeniyle	3	3
4	Hasta / engelli bakımıyla ilgili sorumluluğum nedeniyle	4	4
5	Ev işleri konusundaki sorumluluklarım nedeniyle (Temizlik, yemek yapmak gibi)	5	5
6	Bilgimin yeterli olmaması/ eğitimimin olmaması nedeniyle	6	6
7	İş bulamayacağımı düşünüyorum	7	7
8	Düşük ücretler nedeniyle	8	8
9	Sigortalı iş bulamadığım için	9	9
10	Yeterli iş tecrübem olmadığı için	10	10
11	Yeterli eğitimim olmadığı için	11	11
12	Tecrübeli olduğum meslek alanında iş olmaması nedeniyle	12	12
13	Nasıl iş arayacağımı bilmiyorum	13	13
14	İş ortamını bir kadın için uygun bulmuyorum	14	14
15	Sağlık sorunlarım nedeniyle	15	15
16	Engelli olduğum için	16	16
17	Ailem uygun görmediği için	17	17
18	Eşim izin vermediği için	18	18
19	Uzun süre iş arayıp bulamadığım için aramaktan vazgeçtim	19	19
20	Maddi durumum yeterli; çalışmam gerekmiyor	20	20
	Diğer (Lütfen yazınız): _____		

DİKKAT: BU SORU SADECE 3B SORUSUNDA "1", "2", "3" VEYA "4" CEVABI VERENLERE SORULACAKTIR. DİĞERLERİ İÇİN 4A SORUSUNA GEÇİNİZ.

IA2. Eğitim hayatına daha uzun süre devam etmemenizin nedeni nedir? Ekrandan sizin için uygun olan tüm nedenleri seçiniz. Lütfen sizin için en önemli olan 3 nedeni özellikle belirtiniz. Diğerlerini de ifade edebilirsiniz.

ANKETÖR: IA2 EKRANI GÖSTERİN. GEREKİRSE ŞIKLARI SİZ OKUYUN. ŞIKLAR ROTASYONLU GÖRÜNMELEDİR.

		1A2.1. Öncelikli 3 Neden	1A2.2. Diğer Nedenler
1	Gelir kazandıran bir iş aramam gerektiği için	1	1
2	Eğitime devam etmek ailem için maliyetli olacağı için	2	2
3	Eve yürüme mesafesinde bir okul/eğitim kurumu olmadığı için	3	3
4	Ailem uygun görmediği için	4	4
5	Nişanlandığım/ evlendiğim için	5	5
6	Çocuğuma/çocuklarıma bakmak zorunda olduğum için	6	6
7	Kardeş(ler)ime bakmak zorunda olduğum için	7	7
8	Yaşlı bakımıyla ilgili sorumluluğum nedeniyle	8	8
9	Hasta / engelli bakımıyla ilgili sorumluluğun bana yüklenmesi nedeniyle	9	9
10	Ev işlerinin benim üzerimde olması nedeniyle (Temizlik, yemek yapmak gibi)	10	10
11	Sağlık sorunlarım nedeniyle	11	11
12	Engelli olduğum için eğitime devam edemedim	12	12
13	Eğitim hayatımda başarısız olduğum için	13	13
14	Eğitim hayatında mutlu olmadığım için	14	14
15	Diğer (Lütfen yazınız): _____		

4A. Medeni durumunuzu öğrenebilir miyim? TEK CEVAP

1- Evli	2-Bekâr	3-Dul	4-Boşanmış
---------	---------	-------	------------

4B1. Çocuğunuz ya da bakmakla sorumlu

olduğunuz çocuk var mı? TEK CEVAP

1

EVET

4B2YE DEVAM EDİNİZ.

2

HAYIR

4B3'E GEÇİNİZ.

4B2. Bakmakla sorumlu olduğunuz kaç tane çocuk var?

1	2	3	4	5	6	7	9	9	10 & 10+
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------

4B3. Bakmakla yükümlü olduğunuz engelli

ya da yaşlı bir kişi var mı? TEK CEVAP

1

EVET, BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞUM ENGELLİ BİR KİŞİ VAR.

2

EVET, BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞUM YAŞLI BİR KİŞİ VAR.

3

HAYIR

ÇALIŞMA VE EĞİTİM YAŞAMIYLA İLGİLİ ÖNERMELER

CY1a. Şimdi size bazı genel ifadeler okuyacağım. Lütfen her bir ifadeye ne derece katıldığınızı 1 ile 10 arasında bir puan vererek belirtir misiniz? 1 “Hiç Katılmıyorum”; 10 “Tamamen Katılıyorum” demektir. Aradaki puanları da kullanabilirsiniz.

	Çalışma Yaşamıyla İlgili Önermeler	Hiç									Tamamen
CY1a.1	Yakın çevremde kız çocuklarının eğitime çok önem verilir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CY1a.2	Bir kadının çalışmak yerine evde çocuklarıyla ilgilenmesi daha doğru olur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CY1a.3	Kadınlar, çalışma hayatında sık sık kötü muamele görüyor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CY1a.4	Kadınlar aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha az maaş alıyorlar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CY1a.5	Çalışan kadınlar daha özgüvenlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CY1a.6	Çalışan kadınlar ekonomik olarak daha özgür olur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CY1a.7	Çalışan kadınlar çocuklarına daha fazla imkân sunabiliyor (eğitim, oyuncak, kıyafet vb.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CY1d. Aileniz, komşularınız ya da yakın çevrenizde çalışan kadınlar var mı?	1	EVET
	2	HAYIR

CY2a. Daha önce son 4 haftadaki çalışma durumunuzu sormuştum, ancak şimdi daha öncesi için sormak istiyorum. Geçmişte hiç çalıştığınız oldu mu? Düzenli, düzensiz, serbest ya da maaşlı herhangi bir iş yaptınız mı? TEK CEVAP	1	EVET	CY2b'YE GEÇİNİZ.
	2	HAYIR	SY1 SORUSUNA GEÇİNİZ

DİKKAT: BU SORU SADECE CY2A SORUSUNDA [1] CEVABI VERENLERE DİĞERLERİ İÇİN SY1 SORUSUNA GEÇİNİZ.

CY2b. İş hayatınız neden devam etmedi? Ekrandan sizin için uygun olan nedenleri seçiniz. Lütfen sizin için en önemli olan 3 nedeni özellikle belirtiniz. Diğerlerini de ifade edebilirsiniz.

ANKETÖR: CY2b EKRANINI GÖSTERİN. GEREKİRSE ŞIKLARI SİZ OKUYUN. ŞIKLAR ROTASYONLU GÖRÜNMELEDİR.

		CY2B.1. Öncelikli 3 Neden	CY2B.2. Diğer Nedenler
1	Çocuğum olunca işten ayrıldım	1	1
2	Çocuğumun bakımı için erişebileceğim bir bakım hizmeti olmadığı için (kreş, gündüz bakım evi, anaokulu, ana sınıfı vb.)	2	2
3	Yaşlı bakımıyla ilgili sorumluluğum oluştu	3	3
4	Hasta / engelli bakımıyla ilgili sorumluluğum oluştu	4	4
5	Nişanlandığım/ evlendiğim için	5	5
6	Ev işleriyle ilgili sorumluluklarım oluştu (Temizlik, yemek yapmak gibi)	6	6
7	Düşük ücretler nedeniyle	7	7
8	İşveren sigorta yapmadığı için	8	8
9	Sağlık sorunlarım oldu	9	9
10	Ailem uygun görmediği için	10	10
11	Eşim izin vermediği için (SCRIPTER: 4A=2 ise bu seçeneği gösterme)	11	11
12	Diğer (Lütfen yazınız): _____		

CY2c. Çalıştığınız tüm işleri düşündüğünüzde şimdiye kadar toplam çalışma süreniz nedir? (günlük iş, parça başı iş, yevmiyeli iş, maaşlı iş, kendi işi vb.)	1) 0-1 ay	2) 1-3 ay	3) 3-6 ay	4) 6-9 ay	5) 9-12 ay
	6) 12-15 ay	7) 15-18 ay	8) 18 ay ve üzeri	9) Hiç çalışmadım.	

CY2c SORUSUNDA 9 DİYENLER İÇİN SY1 SORUSUNDAN DEVAM EDİN

CY3. Hangi iş kolunda çalışmıştınız? Eğer birden fazla işte çalıştıysanız lütfen bunları sıralayın. ÇOKLU CEVAP OLABİLİR
ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYINIZ. CEVABI DİNLEDİKTEN SONRA AŞAĞIDAKİ LİSTEDEN UYGUN OLAN(LAR)I SEÇİNİZ. UYGUN
ŞIK YOKSA “DİĞER” ALANINA YAZINIZ.

İŞ KOLLARI

1 Baskı, Matbaa Hizmetleri	14 Konaklama / Turizm Hizmetleri
2 Eğitim Hizmetleri	15 Madencilik ve Maden ürünleri Satışı
3 El işleri	16 Otomotiv Yan Sanayi ve Tamirat
4 Elektrik, doğalgaz ve klima tesisatı, tamirati	17 Perakende Satış, (Bakka/ Market dahil)
5 Elektronik cihazlar için Teknik Destek	18 Sağlık Hizmetleri (Sağlık Turizmi Organizasyonu dahil)
6 Emlakçılık	19 Sanat; Müzik, Resim, Tiyatro, Sinema, Dans
7 Etkinlik Organizasyon Faaliyetleri	20 Su tesisatı ve lağım işleri tesisatı
8 Ev Hizmetleri (Temizlik, Çocuk- Yaşlı Bakımı dahil)	21 Tarım Sektörü veya Tarım ürünleri satışı
9 Finans ve Sigortacılık Faaliyetleri	22 Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı
10 Gıda Üretimi	23 Ulaşım, Taşıma ve Depolama Hizmetleri
11 İdari İşler / Ofis Destek Hizmetleri	24 Yazılım Geliştirme, Web- Grafik Tasarım
12 Genel İmalat Sektörü (Tekstil Hariç)	25 Yeme- İçme Hizmetleri (Restorancılık)
13 İnşaat veya Yapı Hizmetleri (yer döşeme, camcılık, yalıtım vb. dahil)	26 Diğer (Lütfen Belirtin):_____

CY4. Hangi meslekte çalıştınız? Eğer birden fazla meslekte çalıştıysanız lütfen tümünü sıralayın.

ÇOKLU CEVAP OLABİLİR

ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYINIZ. CEVABI DİNLEDİKTEN SONRA AŞAĞIDAKİ LİSTEDEN UYGUN OLAN(LAR)I SEÇİNİZ. UYGUN
ŞIK YOKSA “DİĞER” ALANINA YAZINIZ.

MESLEKLER:

1	Yönetici	1
2	Profesyonel meslek grubu	2
3	Teknisyen, tekniker veya yardımcı profesyonel meslek gruplarından biri	3
4	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan eleman	4
5	Hizmet ve satış elemanı	5
6	Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanı	6
7	Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışan	7
8	Tesis ve makine operatörü veya montajcı	8
9	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan	9

HANE İÇİ ROLLER VE SOSYAL YAŞAMLA İLGİLİ ÖNERMELER

SY1. Şimdi size bazı ifadeler okumak istiyorum. Lütfen her bir ifadeye ne derece katıldığınızı 1 ile 10 arası bir puan vererek gösteriniz. 1 “Hiç Katılmıyorum”; 10 “Tamamen katılıyorum” demektir. Aradaki puanları da kullanabilirsiniz.

	Sosyal Yaşamla İlgili Önergeler	Hiç Katılmıyorum									Tamamen katılıyorum
SY1.1	Arkadaşlarımla evimin dışında görüşmek için eşimden/ailemden izin almam gerekmez.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SY1.3	Ailem çalışmamı destekler.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SY1.4	Eşim çalışmamı destekler. (SCRIPTER: 4A=2 ise bu seçeneği gösterme)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SY1.5	Yaşadığım yerdeki tanıdıklarımın çoğu ya okula gidiyor ya da çalışıyor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SY1.6	Çevremdeki erkekler ev işlerinde sorumluluk alır.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SY1.7	Bir kadın, gerekirse eşine karşı çıkabilir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SY1.8	Çevremde kadınların öncelikli görevi ev işlerini üstlenmektir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SY1.9	Evin geçiminden erkek ve kadın birlikte sorumludur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SY1.10	Ev dışında istediğim bir işte çalışabilirim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SY1.11	Elimdeki parayı kendi tercihlerim doğrultusunda harcayabilirim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

KİŞİSEL TUTUM DEĞİŞKENLERİ

YM1. Şimdi sizden genel olarak hayatınızı düşünmenizi rica ediyorum. Sahip olduğunuz tüm imkân ve fırsatları göz önünde bulundurarak yaşamınızı bir bütün olarak değerlendirdiğinizde, genel olarak ne derece mutlu olduğunuzu söyler misiniz? 1’le 10 arası bir puan verebilir misiniz? 1-Hiç mutlu değilim, 10-Son derece mutluyum anlamına gelir. Aradaki rakamları da kullanabilirsiniz. (TEK CEVAP)

Sosyal Yaşamla İlgili Önergeler	Hiç mutlu değilim								Son derece mutluyum
YM. Yaşam Mutluluğu	12		3456				78		910

Yaşam Memnuniyeti Unsurları										
KT1. 1 ile 10 arasında, size okuyacaklarımdan ne derece memnun olduğunuzu belirtiniz.	Kesinlikle hiç memnun değilim									Kesinlikle çok memnunum
İş hayatımdan [SADECE CY2'DE "EVET" DİYENLER; DİĞERLERİ İÇİN GEÇİNİZ]	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Şehrimdeki iş fırsatlarından	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aile hayatımdan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Çocuk bakım hizmetlerine erişimimden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sağlığımdan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Şehrimdeki sağlık hizmetlerinden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eğitimimden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Şehrimdeki eğitim hizmetlerinden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Şehrimde sunulan diğer kamu hizmetlerinden (ulaşım, sanat vb.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Belediye/İŞKUR/Halk Eğitim/Sivil Toplum Kuruluşları gibi kurumlar tarafından düzenlenen kurslardan/ eğitimlerden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arkadaşlıklarım	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ekonomik durumumdan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

İHTİYAÇLAR VE İSTEKLER/TALEPLER

	IS1. Okuyacağım iş arama yöntemlerinden hangilerini kullanıyorsunuz?	EVET	HAYIR
1	İŞKUR yoluyla	1	2
2	İş arama portalları /İnternet siteleri yoluyla (Kariyer.net, yenibiris.com)	1	2
3	Belediyelerin istihdam ofisleri aracılığıyla	1	2
4	Aile, akrabalar, arkadaşlar, öğretmenlerim ya da tanıdıklar yoluyla	1	2
5	Yazılı basındaki (gazete, dergi vb.) iş ilanlarına başvuru yoluyla	1	2
6	Özel iş bulma acenteleri/özel istihdam büroları yoluyla	1	2
7	Sosyal medya platformları yoluyla (LinkedIn ya da Facebook)	1	2

IS2. Size okuyacağım becerileri ne kadar iyi bildiğinizi 1-10 arasında puan vererek belirtir misiniz?

1, "hiç bilmiyorum"; 10 "çok iyi biliyorum" demektir. Aradaki dereceleri de kullanabilirsiniz.

	Bu konuda...	... hiç bilmiyorum									... çok iyi biliyorum
1	İş ilanları ile ilgili bilgi kaynaklarını bulmayı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	CV/ özgeçmiş yazmayı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Başarılı bir iş mülakatı yapmayı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	İŞKUR yoluyla iş aramayı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Çevrimiçi olarak / İnternette iş araştırmayı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Mesleki eğitim fırsatlarının nasıl takip edilebileceğini	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Staj fırsatlarından nasıl haberdar olacağını	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

IS3. Aradığınız işte sizin için öncelikli özellikler nelerdir?

[ÇOK CEVAP OLABİLİR]

1	Sigortalı/ sosyal güvenceli bir iş olması	1
2	Maaşı	2
3	Eve yakın olması	3
4	Kurumsal bir ortam sağlaması	4
5	Esnek çalışma saatleri olması	5
6	Kariyerimde ilerleme olanağı sunması	6
7	Diğer (Lütfen Belirtin):_____	7

IS4. Çalışmak isteyeceğiniz iş alanı hangisi olurdu? Eğer aklınızda birden fazla iş varsa lütfen bunları sıralayın. ÇOKLU CEVAP OLABİLİR ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYINIZ. CEVABI DİNLEDİKTEN SONRA AŞAĞIDAKİ LİSTEDEN UYGUN OLANI SEÇİNİZ. UYGUN ŞIK YOKSA "DİĞER" ALANINA YAZINIZ.

İŞ KOLLARI

1 Baskı, Matbaa Hizmetleri	14 Konaklama / Turizm Hizmetleri
2 Eğitim Hizmetleri	15 Madencilik ve Maden ürünleri Satışı
3 El işleri (dikiş, örgü, dokuma vb.)	16 Otomotiv Yan Sanayi ve Tamirat
4 Elektrik, doğalgaz ve klima tesisatı, tamirati	17 Perakende Satış, (Tezgahtarlık, Bakkal/ Market dahil)
5 Elektronik cihazlar için Teknik Destek	18 Sağlık Hizmetleri (Sağlık Turizmi Organizasyonu dahil)
6 Emlakçılık	19 Sanat; Müzik, Resim, Tiyatro, Sinema, Dans
7 Etkinlik Organizasyon Faaliyetleri	20 Su tesisatı ve lağım işleri tesisatı
8 Ev Hizmetleri (Temizlik, Çocuk- Yaşlı Bakımı dahil)	21 Tarım Sektörü veya Tarım ürünleri satışı
9 Finans ve Sigortacılık Faaliyetleri	22 Tekstil, Ayakkabı ve Giyim Ürünleri Üretimi ve Satışı
10 Gıda Üretimi	23 Ulaşım, Taşıma ve Depolama Hizmetleri
11 İdari İşler / Ofis Destek Hizmetleri	24 Yazılım Geliştirme, Web- Grafik Tasarım
12 Genel İmalat Sektörü (Tekstil Hariç)	25 Yeme- İçme Hizmetleri (Restorancılık)
13 İnşaat veya Yapı Hizmetleri (yer döşeme, camcılık, yalıtım vb. dahil)	26 Diğer (Lütfen Belirtin):_____

IS5. Bu iş kollarını neden tercih ediyorsunuz?

ÇOK CEVAP OLABİLİR. ŞIKLARI OKUYABİLİRSİNİZ. CEVABI DİNLEDİKTEN SONRA AŞAĞIDAKİ LİSTEDEN UYGUN OLANI SEÇİNİZ. UYGUN ŞIK YOKSA "DİĞER" ALANINA YAZINIZ.

1-Prestijli / Saygın	2-İyi gelir potansiyeli var	3-Kişisel ilgi ve becerilerimle uyumlu
4-Bu işte zaten deneyimim var	5- Güvenli / Arzulanır iş koşulları var	6- Bu iş kolunda tanıdıklarım var
7- Diğer (Lütfen yazın) _____		

IS6. İş hayatına girme ihtimalinizi artırmak için nasıl bir desteğe ihtiyacınız olurdu?

ÇOK CEVAP OLABİLİR. ŞIKLARI OKUYABİLİRSİNİZ. CEVABI DİNLEDİKTEN SONRA AŞAĞIDAKİ LİSTEDEN UYGUN OLANI SEÇİNİZ. UYGUN ŞIK YOKSA "DİĞER" ALANINA YAZINIZ.

1- Mesleki veya teknik eğitim için destek	2- Sektörü iyi bilen kişilerle bağlantı kurma/ iletişime geçme desteği	3- İş hayatı için gerekli sosyal becerilerle ilgili eğitim (iş yerine uyum, inovasyon kültürü, kurum kültürü, iş sağlığı ve güvenliği, iş yerinde iletişim, stresle baş etme yolları vb.)
4- Ulaşım konusunda kolaylık / destek	5- Bakımından sorumlu olduğum kişilerle ilgili destek (Çocuk, yaşlı ve/veya engelli gibi)	6- İş bulma yollarıyla ilgili destek
7- Diğer (Lütfen yazın) _____		

IS7. Bu destekleri nereden alabileceğinizi biliyor musunuz?

1-EVET biliyorum	2- HAYIR bilmiyorum ve öğrenmekle ilgilenmiyorum.	3- HAYIR bilmiyorum ama bu tip destekler varsa öğrenmek isterim.
------------------	---	--

IS8. Okuyacağım eğitimlerin her biri sizin için ne derece önemlidir? ROTASYONLU GÖSTERİNİZ.											
Benim için, _____ eğitimi...		... hiç önemli değil									 çok önemli
1	İşimde kullanacağım İngilizce bilgisi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Belli bir işi öğreneceğim mesleki eğitim (Mesela çağrı merkezi operatörlüğü ya da aşçılık eğitimi gibi)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Temel ofis kullanımı için bilgisayar programları (Excel ya da Word gibi)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Gelişmiş yazılımlar (Tasarım, internet sitesi geliştirme veya tedarik zinciri yönetimi gibi)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Girişimcilik becerileri İş planı yapma, nakit akışı yönetimi, finans gibi)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	İşe yönelik sosyal beceriler (Çatışma yönetimi veya sunum yapma becerileri)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Temel düzeyde iş kanunu / hukuku bilgisi (İşçi kanunu ya da ticaret kanunu gibi)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	İşe başvuru becerileri (CV yazımı, internet kullanımı ya da iş mülakatları hazırlık gibi)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Kooperatifçilik ve kooperatif yönetimi ile ilgili bilgi edinmek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	İleri düzey dijital beceri geliştirme kodlama eğitimleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Kişisel ve/veya sosyal beceri geliştirme eğitimleri (Temel haklar, ifade ve sunum becerileri, sağlıklı yaşam vb.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Geleceğin işleri kapsamındaki spesifik yenilikçi eğitim programları	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

IS9. Hangi sektör(ler)e yönelik eğitim almak istersiniz?		
1	Tarım ve gıda sektörüne yönelik teknik eğitimler (akıllı tarım uygulamaları, üretim teknikleri, pazarlama vb.)	1
2	Tekstil sektörüne yönelik teknik eğitimler (tasarım, üretim, pazarlama vb.)	2
3	İmalat sektörüne yönelik spesifik eğitimler (üretim, operasyon, finans, pazarlama, yönetim vb.)	3
4	Turizm sektörüne yönelik spesifik eğitimler (planlama, operasyon, işletme vb.)	4
5	Lojistik sektörüne yönelik spesifik eğitimler (planlama, operasyon vb.)	5
6	Yaratıcı Sektörler, Sosyal inovasyon, yapay zekâ vb. spesifik eğitim programları	6
7	Diğer: [YAZINIZ] _____-	

SOSYAL HİZMETLERE YÖNELİK TUTUMLAR VE SOSYAL UYUM UNSURLARI

SH1. Bilinirlik: 1 ile 10 puan arasında, şehrinizde verilmekte olan okuyacağım kamu veya sivil toplum hizmetlerinden ne derece haberdar olduğunuzu düşünüyorsunuz?										
	Hiç haberdar değilim									Çok iyi biliyorum
Hukuki Danışmanlık Hizmetleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Psikolojik Destek Hizmetleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eğitim/ Kurs Hizmetleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sağlık Hizmetleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
İş Bulma Destek Hizmetleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Koruma Hizmetleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Çocuk Bakım Hizmetleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANKETÖR DİKKAT: ÖNCELİKLE SH2 sorusunu yararlanılan hizmetler için sorunuz. Daha sonra "Evet" cevabı verilenler için hizmeti nereden aldığını (SH3) sorunuz.	SH2. Kullanım		Lütfen SH2'DEKİ her "evet" cevabı için sorunuz
	EVET	HAYIR	
SH2. Okuyacağım hizmetlerden yararlandıklarınız var mı? Lütfen Evet-Hayır şeklinde cevaplayınız			SH3. Bu hizmeti hangi kurum/ kurumlardan aldınız? (Açık-uçlu)
Hukuki Danışmanlık Hizmetleri	1	2	
Psikolojik Destek Hizmetleri	1	2	
Eğitim/Kurs Hizmetleri	1	2	
Sağlık Hizmetleri	1	2	
İş Bulma Destek Hizmetleri	1	2	
Koruma Hizmetleri	1	2	
Çocuk Bakım Hizmetleri	1	2	

SH4. Kurum ve Kuruluşlara/Hizmetlere Güven: 1 ile 10 puan arasında, okuyacağım kurumlara ne derece güveniyorsunuz?	Hiç									Tamamen
Genel olarak özel sektör (Şirketler veya İmalathaneler vb.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Genel olarak üniversiteler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Genel olarak kamu hizmetleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Genel olarak belediye hizmetleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vakıf ya da dernek gibi Sivil Toplum Kuruluşları	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Uluslararası yardım kuruluşları	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

SH5. Diğer İnsanlara Güven: 1 ile 10 puan arasında, okuyacağım ifadeler ne derece güveniyorsunuz?	Hiç									Tamamen
1. Türkiye'deki diğer insanlara genel olarak ne derece güveniyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Yaşadığınız şehirde sokakta kendinizi ne derece güvende hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Yaşadığınız şehirde toplu taşıma gibi kalabalık ortamlarda kendinizi ne derece güvende hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

GELİR SORULARI

G1. Hanenizde toplam kaç kişi yaşıyor?

G2. Hanenizde yaşayan kişilerin kaç gelir getiren bir işte çalışıyor?

	G1	G2
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8
9	9	9
10	10	10

G3. Hanenizdeki tüm kişilerin çalışma ve eğitim durumunu belirtir misiniz?

G4. Hanenizdeki tüm kişilerin cinsiyetlerini belirtir misiniz?

G5. Hanenizdeki tüm kişilerin yaşlarını belirtir misiniz?

G6. Hanenizde gelir getiren bir işte çalışan tüm kişilerin hangi meslek kolunda çalıştığını belirtir misiniz?

	1.kişi	2.kişi	3.kişi	4.kişi	5.kişi	6.kişi	7.kişi	8.kişi	9.kişi	10.kişi
G3. Çalışma / Eğitimi Durumu										
Okula devam ediyor	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gelir getiren bir işte çalışıyor	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Çalışmıyor	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Emekli (çalışma durumundan bağımsız olarak, emekliyse işaretleyin)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
G4. Cinsiyet										
Kadın	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Erkek	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Belirtmek istemiyor	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
G5. Yaş										
15 yaşından küçük	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16-17 yaş	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18 – 24 yaş	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25-29 yaş	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30 yaş ve üzeri	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
G6. Gelir kaynağı										
Özel şirkette kazanılan maaş	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Serbest meslek çalışması	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Kendi şirketi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Emeklilik maaşı	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Devlet veya belediye desteği	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Devlet dairesinden ya da belediyeden gelen maaş (Kamu çalışanı)	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Bilmiyorum / Cevap yok	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Miras yoluyla kalan servet	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Çalışmıyor (ANKETÖR: okula devam ediyorsa, çalışmayan emekliyse ve çalışmıyorsa bu cevabı işaret-leyin)	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Diğer (Lütfen yazınız): _____										

G7- Kendi kazandığınız ya da size ait olan (kira geliri, babadan kalan emekli maaşı, sosyal yardım, miras vb.) aylık geliriniz yaklaşık kaç TL'dir? Eğer emin değilseniz yaklaşık bir rakam söylemeniz de yeterlidir. DİKKAT: ANKETÖR VERİLECEK RAKAMA DENK GELEN ARALIĞI İŞARETLEYİNİZ.	1	5.500 TL altı
	2	5.501 – 7.500TL
	3	7.501 TL – 9.500 TL
	4	9.501 TL – 12.000 TL
	5	12.000 TL – 15.000 TL
	6	15.000 TL üstü
	7	Kendime ait bir gelirim yok
	8	Bilmiyorum / Cevap Yok

G8- Hanenizin toplam aylık geliri yaklaşık kaç TL'dir? Eğer emin değilseniz yaklaşık bir rakam söylemeniz de yeterlidir. DİKKAT: ANKETÖR VERİLECEK RAKAMA DENK GELEN ARALIĞI İŞARETLEYİNİZ.	1	5.500 TL altı
	2	5.501 – 7.500TL
	3	7.501 TL – 9.500 TL
	4	9.501 TL – 12.000 TL
	5	12.000 TL – 15.000 TL
	6	15.000 TL üstü
	7	Bilmiyorum / Cevap Yok

INTERNET KULLANIMI

IE1. Şimdi size internet erişiminiz ile ilgili bazı sorular sormak istiyorum. Lütfen her bir soruya Evet/ Hayır yanıtı veriniz.

	Sahip Olunan Eşyalar	Var/ Evet	Yok/Hayır
IE1.1	Evinizde istediğiniz zaman rahatça kullanabileceğiniz bir bilgisayara ya da tablet var mı?	1	2
IE1.2	Evde internet erişiminiz var mı? (Yani ADSL Modem, 3G Mo-dem, uydunet, kablonet gibi.)	1	2
IE1.3	İnternete bağlanabildiğiniz bir akıllı telefonunuz var mı?	1	2
IE1.4	IE1.1'DE, IE1.2'DE veya IE1.3'TE "1-VAR/EVET" İŞARETLENDİYSE SORUNUZ: İnternet üzerinden bir eğitime katılmak istesenz, bilgisayarınız, tabletiniz ya da akıllı telefonunuz bunu destekleyecek nitelikte mi?	1	2
IE1.5	Günlük işlerinizi düşündüğünüzde internet üzerinden böyle bir eğitime katılacak zamanınız var mı?	1	2

OLUMSUZ SOSYAL TECRÜBELER

KT4. Son olarak,		Evet	Hayır
KT4.1	Okulda bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete , bir ayrımcılığa ya da kötü muameleye maruz kaldınız mı?	1	2
KT4.2	İş yerinde bağırma, hakaret gibi yollarla duygusal şiddete , bir ayrımcılığa ya da kötü muameleye maruz kaldınız mı?	1	2
KT4.3	Toplum içinde, örneğin sokakta, alışverişte, toplu taşımada veya trafikte, sözlü ya da fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?	1	2

PAYDAŞ GÖRÜŞMELERİ KILAVUZU**KILAVUZUN AMACI**

Bu görüşme akışı, görüşmeyi yapacak kişiye kılavuzluk etmesi amacıyla hazırlanmıştır. Derinlemesine görüşmeleriniz sırasında elde edilmesi gereken bilgileri içerir.

GENEL BİLGİ:

Görüştüğünüz kişinin/ kişilerin ismi ve pozisyonu	:
İşletmenin / Organizasyonun/Kurumun ismi	:
Türü (Kamu, Özel ya da diğer – lütfen belirtin)	:
Görüşmenin yapıldığı Şehir	:

BAŞLARKEN

- Görüşülen kişiye toplantı için teşekkür edin; kendinizi tanıtır, kısaca projeyi, hedefleri ve görüşülen kişi/kurumun konuyla olan ilişkisini özetleyin;
 - Görüşülen kişiye neden seçildiğini, eğer kurum sektör bazlıysa sektör uzmanlığına vurgu yaparak açıklayın;
 - Verecekleri yanıtların gizli tutulacağını ve toplantıda konuşulanları daha sonra hatırlama amacıyla not tuttuğunuzu açıklayın.
 - **DİKKAT: HER UZMAN, BU AKIŞTA YER ALAN HER SORUYU EŞİT DERİNLİKTE CEVAPLAYAMAYABİLİR.** Belirli kişiler, bazı konularda daha fazla uzmanlaşırken diğer konularda daha az bilgi sahibi olabilirler. Detaylı cevaplanamayan herhangi bir soruda tekrarlı şekilde irdeleme yapmak yerine, kişinin asıl tecrübe bilgi sahibi olduğu alanlara yönelmesi daha verimli olacaktır.
- Bu araştırma Sabancı Vakfı tarafından desteklenen Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliğinde Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sabancı Vakfı tarafından yürütülmekte olan “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi” kapsamında yapılmaktadır. Geleceğini Kuran Genç Kadınlar projesi özellikle NEET genç kadınları hedeflemektedir.

NEET Kadın Tanımı: 18-29 yaş arasında olan herhangi bir eğitim kurumuna ya da belediye, İŞKUR, Halk Eğitim Merkezi ve/veya bir sivil toplum kuruluşu tarafından düzenlenen örgün eğitime destek ya da istihdama yönelik bir kurs ya da eğitime devam etmeyen ve herhangi bir işte çalışmayan / istihdamda yer almayan kadınlardır.

PAYDAŞ GÖRÜŞMELERİ GİRİŞ METNİ

Dünya Çalışma Örgütü (ILO) 2020’de dünyadaki 15-24 yaş arası her beş gençten birini (%22,4) NEET olarak tanımlanmaktadır¹⁷³ ve bu gençlerin de %68’ini de kadınların oluşturduğunu açıklamıştır.

Toplum Gönüllüleri Vakfı ise Türkiye’nin OECD ülkelerindeki kadınlar arasında en yüksek NEET oranına sahip ülkelerden birisi olduğunu açıklamıştır.

Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranının oldukça yüksek olması, neden kadınların hem eğitim sisteminden hem de iş gücü piyasasından dışlandıkları sorusunu akla getirmektedir. İstihdam edilen kadınlar ise düşük ücretler, sigortasız çalışma, iş yerinde kötü muamele ve ayrımcılık gibi istenmeyen koşullar ile mücadele etmek durumunda kalmakta.

Bu kadınların hem eğitimde hem de istihdamda olmasını güçleştiren diğer nedenler arasında ise, sosyal normlar, evdeki bakım yükleri (çocuk, hasta, yaşlı, vb.) ve ev ile ilgili konulardaki sorumlulukları gibi nedenler sayılmaktadır.

Projenin amacına geçmeden önce bir not olarak araştırma kapsamında NEET genç kadınları tanımlarken, kadınların çalışma niyetinden bağımsız olarak istihdamda yer almayan tüm kadınları kapsadığımızı da vurgulamak isteriz. Projenin amacı ise ne eğitimde ne istihdamda yer alan (NEET: Not in Employment, Education or Training) genç kadınların sorun ve ihtiyaçlarını daha görünür hale getirmek, bu sorun ve ihtiyaçların

karşılansması için mekanizmalar oluşturmaktadır. Bugün sizinle de bu kapsamda görüşmek ve değerli görüşlerinizden yararlanmak istedik. İsminiz dahil vereceğiniz tüm bilgiler gizli tutulacak ve genç kadınların eğitim ve istihdama katılımı için nasıl destekler sağlanabileceği ile ilgili çalışmaların fikir üretmekte kullanılacaktır.

GÖRÜŞME AKIŞI

NEET GENÇ KADINLARA SUNULAN DESTEK VE HİZMETLER

- 1) Siz kurum olarak NEET genç kadınlar için hizmet ve destekler sunuyor musunuz? Ne gibi hizmet ve destekler sunuyorsunuz?
- 2) NEET genç kadınlara yönelik iş, eğitim, staj ve/veya girişim desteği fırsatları sunuyor musunuz?
- 3) Destek ve/veya Hizmet sunuyorsa: Bu tip destek fırsatları sunarken eksikliğini hissettiğiniz konular oluyor mu? Bu konularda size nasıl destek sunulması NEET genç kadınlara sunduğunuz hizmet ve desteklerin kalitesini ve çeşitliliğini artırmanıza veya bu hizmetleri yaygınlaştırmaya katkı sağlar?
- 4) Destek ve/veya Hizmet sunmuyorsa: Hangi konularda size nasıl destek sunulması NEET genç kadınlara bu tip destek fırsatları sağlamak konusunda size katkı sağlar?
- 5) Bu illerde NEET genç kadın istihdamını arttırmaya katkı sağlayabilecek destek verdiğiniz kamu veya özel sektör yatırımları var mı?
- 6) Bu yatırımları düşündüğünüzde NEET genç kadınları geleceğe hazırlamak için hangi becerilerinin geliştirilmesini önerirsiniz?
- 7) İlinizde NEET genç kadınların istihdama katılımını geliştirmeye yönelik başka programlar, politikalar ya da düzenlemeler var mı? Bunlarla ilgili:
 - a) İyi örnekler ve kazanımlar nelerdir?
 - b) Engeller/ karşılaşılan güçlükler ve eksiklikler nelerdir?
- 8) Peki, kadınlar arası sosyal diyalogu artırmak açısından başarılı gördüğünüz birkaç proje, aktivite örneği verebilir misiniz? (Sosyal diyalog: kadınların kendilerinin ve birbirlerinin ihtiyaçlarından, isteklerinden, haklarından, sorunlarından daha çok haberdar olabilmesi; bunların daha çok farkında olabilmesi)

- a) NEET genç kadınlara erişimde hangi araç ve yöntemlerin etkili olacağını düşünüyorsunuz?

İŞVERENLERİN KADIN İSTİHDAMINA YAKLAŞIMLARI VE KAPASİTE GELİŞTİRME İHTİYAÇLARI

- 9) İşverenlerin şehrinizdeki büyüme potansiyeli olan sektör ve işlerde çalışacak kişilerde aradığı temel özellikler neler? (Mesleki beceri, temel beceri, iletişim becerileri vb.)
 - a) Bu beklentiler işverenler gözünde kadın ve erkekler için farklılaşıyor mudur? Neden? Eğer öyleyse; nasıl farklılaşıyordu?
- 10) Sizce, işverenlerin işe alım yaparken özellikle cinsiyete göre tercih yaptıkları oluyor mu? Oluyorsa neden ve hangi durumlarda (iş kolu, pozisyon, mevkii vb.)?
 - a) Kadınlar hangi sektörlerde/ iş kollarında, mesleklerde, pozisyonlarda istihdam ediliyor ve nerelerde istihdam edilmiyor. Neden?
 - b) İşveren tarafında genç kadınların işe alımını belirleyen faktörler nelerdir?
- 11) İşverenlerin genç kadınların işe alımı ve devamı konusunda karşılaştıkları güçlükler/kısıtlılıklar nelerdir?
- 12) Sizce iliniz de özel sektör özelinde baktığımızda bazı erkek egemen iş kollarında kadınların da etkin çalışabilmesi için kadınların teşvik edilmesi mümkün mü? Bu iş kolları için kadınlara yetkinlik kazandırılması, sektöre dahil edilmelerini sağlar mı?
- 13) İşverenlerin daha fazla kadın istihdamına olanak sağlayabilmesi için ne gibi kapasite geliştirme destekleri sunulabilir? (Servis, yol yardımı, işletmelerin çalışanlarına kadın-erkek eşitliği eğitimi verilmesi, işe başlayanlara oryantasyon verilmesi vb.)
- 14) Peki, bu konuda işverenlerin kadın istihdamını kolaylaştırmak üzere ne gibi destekler sunulabilir? (Firmanın İnsan Kaynakları politikasının kadın-erkek eşitliğine duyarlı hale getirilmesi için kapsayıcı ve destekleyici önlemler tesis edilmesi, kreş-servis gibi kadın personele yönelik ilave kazanımların sağlanması vb.)

PAYDAŞLARIN NEET KADIN SEGMENTASYONUNA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELERİ:

15) Sizce, NEET genç kadınlar hangi ana alt gruplara ayrılabilir? Bu gruplar neye göre/ hangi kriterlere göre ayrılmalıdır?

[Eğer anlaşılabilir veya cevapsız kalırsa, şu ihtimallerin ne kadar ayırıştırıcı olabileceğini sorunuz: Tamamladığı eğitim seviyesi, eşinin/ ailesinin izin verip vermemesi, kadınların daha önceki çalışma deneyimi, evli olup olmamaları, çocuğu/bakmakla yükümlü olduğu engelli/yaşlı aile bireyi olup olmaması vb.]

16) Bu ana grupların her birinin istihdam veya eğitime dahil olması önündeki en önemli engeller sizce nelerdir? (Örneğin bakım yükümlülükleri, fırsatlara erişimdeki problemler, tecrübesizlik, uygun eğitim altyapısının mevcut olmaması, sistematik eksiklikler vb.)

- a. Bu engellerin aşılması veya yumuşatılması konusunda genç kadınlara ne gibi destekler sunulabilir? Neden? [Cevap yoksa, aşağıdakilerden her biri için görüş sorulabilir]
- i. Sosyal hizmetler/servisler: çocuk, engelli, yaşlı bakım desteği, yol desteği vb.
- ii. Farkındalık desteği: aile/eşlere yönelik bilinçlendirme faaliyetleri, kadın istihdamı açısından işverenlere yönelik farkındalık çalışmaları vb.
- iii. Çalışma yaşamına katılma sürecindeki destekler: iş arama sürecinde danışmanlık, iş yaşamına uyum sağlama sürecinde mentorluk vb.
- iv. Eğitim destekleri: Mesleki eğitimler, kişisel gelişim, örgütlenme/kooperatifçilik eğitimleri/danışmanlığı, iletişim becerileri eğitimi vb.
- v. Kendi işini kurmak isteyen kadınlara: finansal hizmet altyapısının güçlendirilmesi, kadınlara özel kredi ve hibeler vb.
- vi. Paylaşılan (kamu ve özel sektörün sorumluluk aldığı) bakım yükümlülüğü yaklaşımı
- vii. İstihdam politikaları

17) Sizce 18-29 yaş aralığında olan iş gücü piyasasına gir(e)meyen genç kadınlar neden çalışma hayatına katılmıyor ya da katılamıyor?

(Sosyal normlar, aile/ eş bariyeri, bakım yükü, iş fırsatlarına erişim bariyerleri, işverenlerin tutumları vb.) Bu nedenlerin etkilerini düşündüğünüzde, en etkili olandan başlayarak nasıl sıralarsınız?

18) Bu engellerin ve güçlüklerin aşılması ve bu kadınların insana yakışır işlerde gelir kazanabilmesi için ne tür politikalar geliştirilebilir?

- a. Bu konuda hangi paydaşların nasıl rol alması / hangi sorumlulukları üstlenmesi gerekir? (Kamu, özel sektör, STK vb.)
- i. Sektörleri düşündüğümüzde, farklı sektörlerin (üretim, imalat, hizmet vb.) sorumlulukları ayrışır mı? Evetse, nasıl farklılaşır? Hangi sektörlerin ne gibi sorumlulukları üstlenmesi gerekir?

19) Peki, bu kadınların ekonomik ve sosyal farkındalıklarının (sosyal hayata katılımlarının, toplum içindeki rollerini kendi istekleri yönünde şekillendirmeleri, vb.) için ne gibi destekler, eğitimler sunulabilir?

POTANSİYEL SEKTÖRLER, POZİSYONLAR VE BU POZİSYONLAR İÇİN BEKLENEN ŞARTLAR VE GEREKLİLİKLER

Tüm sorularımızı Adana, Diyarbakır ve İzmir illerini düşünerek yanıtlamanızı rica ediyoruz. İller arasında özellikle benzerlik ve fark olan konuları ayrıca belirtmeniz çalışmamız açısından büyük önem taşımaktadır.

20) 18-29 yaş arası gençler için istihdam açısından potansiyel fırsatlar nelerdir? Genç kadınlar için bu fırsatlar farklılaşıyor mu? Hangi sektörlerin potansiyeli daha yüksek? Özellikle büyümekte olan, işe alım açısından potansiyeli yüksek olan sektörler hangileri?

21) Size göre bu sektörlerden hangileri şu anda veya yakın gelecekte gençler için daha uygun? Genç kadınlar açısından değerlendirirseniz cevabınız yine aynı mı olur; yoksa sektörler değişir mi? Değişirse neden?

- a. Ücretler,
- b. Yan ödemeler yardımları,
- c. Çalışma koşulları,
- d. İşin kayıtlılık durumu (sigortalılık)
- e. Sunulan sağlık ve sosyal haklar
- f. Erişilebilirliğe yönelik faktörler: yeri, ulaşım, yemek, bakım vb. destekler/ yardımlar

22) Bu sektörlerde özellikle gençler için öne çıkan pozisyonlar neler?

- a. Öne çıkan bu pozisyonlar için görev tipleri ve tanımları hakkında bilgi verir misiniz?
- b. Bu pozisyonlar için hangi teknik beceriler, dil becerisi, sosyal beceriler gereklidir? (Mesleki ve işe alım bakımından)
- c. Bu pozisyonlar için eğitim düzeyi gereklilikleri nedir?
- d. Sizce işverenler gözünde bu pozisyonlar genç kadınlar için farklılaşıyor mudur? Neden?

23) Kadınların istihdam edilebilmesi için sizce ne tür politikaların geliştirilmesi gerekir?

24) Kadınların istihdam edilebilmesi için işverenlerin nasıl bir perspektifi olmalı? İşverenlerin ne tür sorumlulukları üstlenmesi gerekir?

GİRİŞİMCİLİK / FREELANCE ODAĞI:

25) Şehrinizde mikro düzey girişimcilik/kendi hesabına çalışma fırsatlarını göz önüne aldığınızda, nasıl seçenekler bulunuyor?

26) Hangi iş türünde veya türlerinde genç kadın girişimciliği daha öne çıkıyor?

27) Genç kadınların girişimcilik konusunda karşılarına çıkan engeller ve üstesinden gelinecek olaylar nelerdir?

28) Bu engellerin ortadan kaldırılması için ne gibi tedbirler alınabilir? Önerileriniz olur?

NEET GENÇ KADINLARLA GÖRÜŞME KILAVUZU

Bu görüşme akışı, görüşmeyi yapacak kişiye kılavuzluk etmesi amacıyla hazırlanmıştır. Derinlemesine görüşmeleriniz sırasında elde edilmesi gereken bilgileri içerir.

GENEL BİLGİ:

Görüştüğünüz kişinin ismi	:	(1) İşveren
Çalışma durumu (Tarama Formu 2D1.a sorusu)	:	(2) Serbest çalışan
		(3) Düzensiz- yevmiyeli- parça başı iş yapan
		(4) Mevsimlik/ sezonluk işçi
		(5) Maaşlı çalışan
		(6) Evde bakım ücreti alan
		(7) Ücretsiz aile işçisi
		(8) Son 4 haftada ücretli herhangi bir işte çalışmamış
İş arama durumu (Tarama Formu Z1 sorusu)		(1) İş arayan (2) İş aramayan (3) Kayıt-dışı çalışan
Yaşadığı şehir (Tarama Formu 2A2 sorusu)	:	(1) Adana (2) Diyarbakır (3) İzmir
Medeni durumu (Tarama Formu 4A sorusu)	:	(1) Evli
	:	(2) Bekar
		(3) Dul
		(4) Boşanmış
Eğitim durumu (Tarama Formu 3B sorusu)	:	(1) Okuma-yazma bilmiyor
		(2) İlkokul Mezunu veya Altı
		(3) Ortaokul
		(4) Lise ve Dengi Okul Mezunları
		(5) Üniversite/Yüksek Okul ve Üstü
		(6) Açık öğretim
İş tecrübesi	:	(1) 1 sene veya daha fazla iş tecrübesi var.
		(2) 1 seneden az iş tecrübesi var
		(3) İş tecrübesi yok

Projenin amacı ise ne eğitimde ne istihdamda yer alan (NEET: Not in Employment, Education or Training) genç kadınların sorun ve ihtiyaçlarını daha görünür hale getirmek, bu sorun ve ihtiyaçların karşılanması için mekanizmalar oluşturmaktadır. Bugün sizinle de bu kapsamda görüşmek istedik.

İsminiz dahil vereceğiniz tüm bilgiler gizli tutulacak ve genç kadınların eğitim ve istihdama katılımı için nasıl destekler sağlanabileceği ile ilgili çalışmaların fikir üretmekte kullanılacaktır.

GÖRÜŞME AKIŞI**Article I.TANIŞMA ve GÜNLÜK YAŞAM**

1)Öncelikle sizi tanıyarak başlayalım. Bize biraz kendinizden ve ailenizden bahseder misiniz? (Medeni durum, çocuk sahipliği, çocuk yaşı, evliyse ne zaman evlendi, eğitim durumu, eğitimi yarım kaldıysa neden, evliyse eşi çalışıyor mu, evli değilse kaç kardeşler, anne-baba çalışıyor mu, ev hayatı nasıl vb.)

2)Peki sosyal hayatınız nasıl? Aile ilişkileri? Komşuluk ilişkileri vb.?

3)Genel olarak sıradan bir gününüz nasıl geçiyor? Neler yapıyorsunuz?

4)Kendinize ait zamanlarda neler yapıyorsunuz? Nasıl vakit geçiriyorsunuz?

Article II.İŞ HAYATI – ORTAK BÖLÜM

1)Çocukken nasıl bir gelecek hayal ederdiniz? Büyüdüğünüzde ne olmayı hayal ederdiniz?

2)Hangi konulara ilgi duyuyordunuz?

3)İş / çalışma hayatı ile ilgili ne düşünürdünüz? Çalışmak sizin için ne ifade ediyor? Çalışmak deyince aklınıza neler geliyor?

ŞU ANDA İŞ ARAMAYANLARA (ÇALIŞMAYANLARA) SORULACAK BÖLÜM:

4)Ekip arkadaşlarımız sizinle daha önce görüştüklerinde şu anda çalışmadığınızı belirtmişsiniz. Hangi neden(ler)le şu anda çalışmıyorsunuz/ iş aramıyorsunuz?

a.Eşi izin vermiyorsa→Eşiniz hangi nedenlerle çalışmanızı istemiyor / izin vermiyor? (Düşük ücret, çalışma yerine güvensizlik, çocuk bakımını önlememesini istemesi vb.)

b.Ailesi izin vermiyorsa→Aileniz hangi nedenlerle çalışmanızı istemiyor / izin vermiyor? (Düşük ücret, çalışma yerine güvensizlik, ev işlerine yardım etmesini isteme vb.)

5)Koşullar uygun ya da farklı olsa çalışmak ister miydiniz?

6)Evetse Şu anda bu koşulları değiştirmek için ne gibi desteklere ihtiyacınız var? (Eğitim, çocuk bakımı, yaşlı/engelli bakımı, eşit ücret, işe servisle erişim, eşinin/ ailesinin izin vermemesi vb.)

İŞ YAŞAMI İLE İLGİLİ OLUMSUZ TECRÜBELERİ OLAN KİŞİLERE SORULACAK SORULAR:

7)Daha önce hakaret, aşağılama veya şiddet gibi istenmeyen durumlara maruz kalmanız iş hayatına bakışınızı nasıl etkiledi?

8)**İş arayanlara sorulacak:** Bu tip kabul edilemez durumlara maruz kalmış olmanız iş arama sürecinizi nasıl etkiliyor?

9)**İş aramayanlara sorulacak:** Bu tip kabul edilemez durumlara maruz kalmış olmanız şu anda iş aramamanızda ne derece etkili? İş aramaktan yaşadığınız bu olumsuz deneyimler nedeniyle mi vazgeçtiniz?

ÇALIŞMA İSTEKLİLİĞİ VE İLGİLENDİĞİ İŞ ALANLARI ORTAK SORULAR (HERKESE):

10)Kendinizi rahat ve iyi hissededeceğiniz bir iş ortamı nasıl olur?

11)Peki bu koşullar sağlansa nasıl bir işte, hangi iş kollarında çalışmak isterdiniz? Neden bu iş kollarında çalışmak istiyorsunuz?

12)Bu iş kollarında iş bulabilmek için hangi alan(lar) da kendinizi geliştirmeniz, yetkinliğinizi arttırmanız gerektiğini düşünüyorsunuz?

Görüşmecî dikkat: Çevresinde gördüğü için, o işlerin kadınlara daha uygun olduğunu düşündüğü için, ulaşımı yakın olduğu için, daha çok istediği başka bir iş kolunda iş bulamam dediği için gibi nedenler ayrıştırılmalı ve hangisinin daha öncelikli olduğu anlaşılmalı çalışılmalı.

13)İyi ücretli bir iş bulabilmek için neye / hangi eğitimlere / hangi hizmetlere ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsunuz?

14)İş aramak ve çalışmak konusunda ne kadar isteklisiniz?

Hangi unsurlar / konular sizin iş aramanızı ya da iş bulmanızı zorlaştırıyor ya da engelliyor?

Görüşmeci dikkat: Aşağıdaki maddeler arasından katılımcının bahsetmediklerini de ayrıca sorgulayın. Bunlar arasında hangisi daha kritik önemde anlamaya çalışın. Her bir maddenin kişinin iş yaşamına katılmasını neden ve nasıl etkilediğini irdeleyin.

- a.İş ortamında güvende hissetmeme?
- b.Yetkinliklerine güvenmeme?
- c.Aile/ eşin izin vermemesi?
- d.Ev/ çocuk/ bakım sorumlulukları?
- e.Çalışma şartlarını beğenmeme (maaş, iş yükü, çalışma saati, ulaşım vb.)

15)Nasıl, hangi yollarla iş arayabileceğinizi biliyor musunuz? Hangi iş arama yollarını biliyorsunuz? Bildiğiniz bu iş arama yollarından hangisine / hangilerine daha çok güveniyorsunuz?

- a.İş bulmaya destek verebilecek İŞKUR, belediye ya da Kızılay'ın kadın toplum merkezleri gibi kuruluşları biliyor musunuz?

16)Günlük yaşamınızda eğitim ya da ek gelir kazanmanızı sağlayabilecek aktivitelere ayıracak vaktiniz var mı? Günün hangi zamanlarında bu tip eğitim ve aktivitelere zaman ayırabilir?

17)Böyle eğitim ya da aktiviteler olsa katılmak ister misiniz?

- a.Bu tip eğitim ve aktivitelere katılmanızı eşini destekler mi?
- b.Hayırsa→Bu tip eğitim ve aktivitelere eşiniz de davet edilse, bu durumda eşiniz birlikte katılmanız konusunda istekli olur mu?

18)Peki bu aktivitelerin çevrimiçi/ internet üzerinden mi olmasını tercih edersiniz yoksa yüzyüze olmasını mı?



**GELECEĞİNİ
KURAN
GENÇ
KADINLAR**

www.geleceginikurangenckadinlar.org