



# KAYIP POTANSİYEL:

TÜRKİYE'DE NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN (NEET)

GENÇLERİN PROFİLİ, NEET'E YOL AÇAN NEDENLER

VE ÇÖZÜM YOLLARI >>

Mayıs 2026



Ankara Sanayi Odası

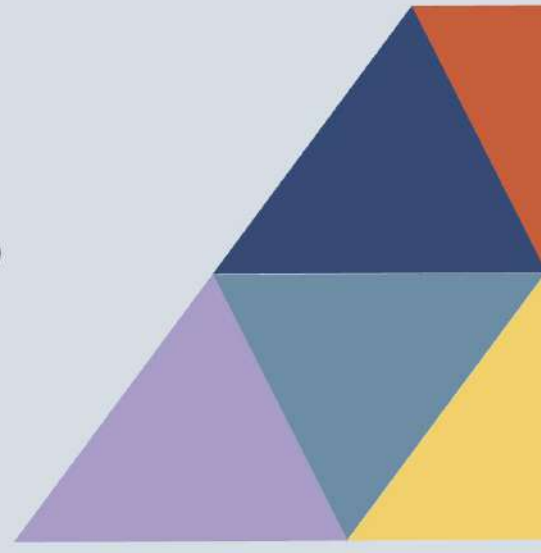


ASOSİTAM  
SANAYİ İNOVASYON VE TEKNOLOJİ  
ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

KAYIP POTANSİYEL:  
TÜRKİYE'DE NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN (NEET)  
GENÇLERİN PROFİLİ, NEET'E YOL AÇAN NEDENLER  
VE ÇÖZÜM YOLLARI

Mayıs 2026

Sayı: 86



## Yazarlar:

---

Prof. Dr. Mehmet Cansız, *Ankara Sanayi Odası Genel Sekreteri*

Dr. Ahmet Dinçer, *Ankara Sanayi Odası Genel Sekreter Yardımcısı*

Nur Seza Özdemir, *Ankara Sanayi Odası, Uluslararası İlişkiler Koordinatörü*

## Tasarım ve Dizgi:

---

Nida Nisan Genç, *Ankara Sanayi Odası, Kurumsal İletişim Personeli*



**Ankara Sanayi Odası**



*Ankara Sanayi Odası'nın resmi görüşlerini yansıtmamaktadır.  
Sorumluluk tamamen yazarlara aittir.*

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
YÖNETİCİ ÖZETİ .....	iii
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
1.1. YÖNTEM, VERİ KAYNAKLARI VE SINIRLILIKLAR.....	3
<b>2. LİTERATÜR TARAMASI .....</b>	<b>4</b>
<b>3. DÜNYADAKİ GENEL DURUM .....</b>	<b>7</b>
3.1. Küresel NEET İstatistikleri.....	7
3.2. ÜLKE ANALİZLERİ.....	10
3.2.1. İTALYA.....	10
3.2.2. ALMANYA.....	15
3.2.3. GÜNEY KORE.....	18
<b>4. TÜRKİYE ANALİZİ .....</b>	<b>23</b>
4.1. TÜRKİYE'NİN NEET GENÇLİK SORUNUNA BAKIŞ .....	25
4.2. EĞİTİM SİSTEMİ.....	26
4.3. CİNSİYET AYRIMI.....	29
4.4. EKONOMİK NEDENLER.....	31
4.5. ÖZEL ODAK GRUPLARI: MÜLTECİ VE ENGELLİ NEET'LER .....	32
4.6. NEET'LERİN BAKIŞ AÇISIYLA YAŞADIKLARI SORUNLAR .....	34
4.7. İŞVERENLERİN NEET ÖZELİNDE SORUNLARI VE GÖRÜŞLERİ .....	35
4.8. TÜRKİYE'DE NEET GENÇLERE YÖNELİK YÜRÜTÜLEN POLİTİKALAR VE PROJELER.....	42
4.8.1. GÜÇ PROGRAMI İLE ÖNERİLEN MİMARİ ARASINDAKİ İLİŞKİ .....	45
4.9. UYGULANABİLİRLİK DEĞERLENDİRMESİ: SEGMENTASYON, EŞGÜDÜM VE İZLEME .....	46
4.10. NEET'İN TÜRKİYE EKONOMİSİNE MALİYETİ .....	47
<b>5. ANKARA ÖRNEĞİ .....</b>	<b>54</b>
5.1. ANKARA'NIN NEET ANALİZİ VE YAPILAN PROJELER.....	54
5.2. NEET İÇİN POLİTİKA LABORATUVARI OLARAK PİLOT UYGULAMA ALANI: ANKARA.....	58
<b>6. SONUÇ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ .....</b>	<b>61</b>
6.1. TEMEL ÇIKARIMLAR .....	62
6.2. KURUMSAL YAPILANMA ÇERÇEVESİ ÖNERİSİ.....	63
6.3. MALİYET VE FİNANSMAN ÇERÇEVESİ.....	64
6.4. EYLEM YOL HARİTASI.....	65

<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>67</b>
<b>EK – 1 .....</b>	<b>72</b>
<b>EK-2.....</b>	<b>78</b>
<b>EK-3.....</b>	<b>79</b>

## GRAFİK VE TABLOLAR

Tablo 1: Türkiye'ye Aktarım Matrisi (Ülke Örneklerinden Öğrenilenler) .....	22
Tablo 2: Araştırmaya Katılan Gençlerin İşsizlik Süreleri .....	34
Tablo 3: İşçi Temininde Karşılaşılan Temel Sorunlar, ASO İstihdam Anketi 2024 .....	35
Tablo 4: Çalışma İzni Alan Yabancı İşçi Sayısının Yıllar İtibarıyla Gelişimi.....	36
Tablo 5: Senaryo Bazlı Çalışan Yabancı İşçi Sayıları Hesaplamaları .....	37
Tablo 6: Çalışma İzni Alan Yabancı İşçilerin Eğitim Düzeyi Özeti (2024) .....	38
Tablo 7: Türkiye'nin Yurt Dışı Ücret Gelirleri ve Ücret Giderleri Gelişimi (Milyon Dolar) .....	39
Tablo 8: Türkiye için NEET Maliyet Parametreleri (Tahmini Hesaplama, 2024).....	48
Tablo 9: Türkiye NEET Gençliğin Maliyet Hesabı.....	51
Tablo 10: ASO-SEM Meslek Edindirme Verileri (2021-2024 Tam Yıl, 2025 Ocak-Nisan).....	59
Tablo 11: NEET Destek Merkezlerinin Kurulum ve İşletim Maliyeti Analizi .....	64
Tablo 12: Eylem Yol Haritası (Önerilen Uygulama Planı).....	65
Tablo 13: Türkiye'nin Yurt Dışı Ücret Gelirleri ve Ücret Giderleri için Senaryo Bazlı Projeksiyonlar (Milyon Dolar).....	78
Tablo 14: Türkiye için Senaryo Bazlı NEET Projeksiyonları.....	79
Grafik 1: 2024 Yılı OECD 15–29 Yaş Grubu NEET Ülke Karşılaştırması (%), Kaynak: OECD, 2025.....	8
Grafik 2: 2024 Yılı 15–29 Yaş, Türkiye – AB NEET Grubu Oranları Karşılaştırması (%), .....	9
Grafik 3: 2024 Yılı Cinsiyete Göre OECD, AB, Türkiye NEET Grubu Oranları (%), Kaynak: OECD, 2025 ....	9
Grafik 4: Yıllara Göre AB, İtalya, Türkiye NEET Grubu Oranları (%), Kaynak: EUROSTAT, 2025b .....	11
Grafik 5: 2024 Yılı AB, İtalya, Türkiye 15–29 Yaş NEET Cinsiyet Oranları (%), Kaynak: EUROSTAT 2025b .....	12
Grafik 6: Yıllara Göre İtalya'da 15–29 Yaş NEET'lerin Cinsiyet Dağılımı (%), Kaynak: EUROSTAT 2025b	13
Grafik 7: Yıllara Göre Türkiye, Almanya, AB NEET Grubu Oranları (%), Kaynak: EUROSTAT, 2025b .....	16
Grafik 8: 2024 AB, Almanya, Türkiye 15–29 Yaş NEET Grubu İçindeki Cinsiyet Oranları (%), Kaynak: EUROSTAT 2025b .....	17
Grafik 9: Yıllara Göre Güney Kore NEET Oranları (%), Kaynak: KEIS 2025.....	19
Grafik 10: Yıllara Göre Güney Kore Kadın-Erkek NEET Oranları (%), Kaynak: KEIS 2025.....	19
Grafik 11: AB – Türkiye 2024 NEET Oranları Karşılaştırması (%), Kaynak: EUROSTAT 2025b .....	24
Grafik 12: Yıllara Göre 15–29 Yaş Türkiye NEET Oranları (%), Kaynak: TÜİK, 2024a .....	25
Grafik 13: Türkiye 15–24 Yaş NEET Grubu Öğrenim Durumları (%), Kaynak: TÜİK, 2024c .....	27
Grafik 14: Yıllara göre Türkiye'deki 15–29 yaş arası Cinsiyete göre NEET Oranları (%), Kaynak: TÜİK, 2024a .....	29
Grafik 15: Türkiye 15–24 Yaş NEET Grubu Cinsiyete Göre Öğrenim Durumları (%), Kaynak: TÜİK, 2024c .....	30
Grafik 16: Senaryo Bazında Çalışma İzni Alan Yabancı İşçi Sayısı Projeksiyonları (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancı İşgücü İstatistikleri, ASO Projeksiyon Hesaplamaları (*Projeksiyon yapılan yıl) .....	38
Grafik 17: Türkiye'nin ücret ödemeleri dengesinin projeksiyonu (2026-2030) .....	40
Grafik 18: Senaryo bazlı olarak 15-29 yaş arası NEET kişi sayısı projeksiyonu (Türkiye).....	50
Grafik 19: Senaryo bazlı olarak 15-29 yaş arası NEET kişi sayısı projeksiyonu (Türkiye).....	50
Grafik 20: 15-24, 15-29, 15-34 Yaş Gruplarında Toplam Nüfus ve NEET Sayısı.....	53
Grafik 21: Ankara İli Aktif İş Arayan Potansiyel NEET Havuzu Eğitim Durumu Dağılımı, Kaynak: İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü (özel iletişim, 2024).....	55
Grafik 22: Ankara İli Aktif İş Arayan Potansiyel NEET Havuzu Yaş Dağılımı, Kaynak: İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü (özel iletişim, 2024).....	55

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ADBI</b>	: Asya Kalkınma Bankası Enstitüsü (Asia Development Bank Institute)
<b>AİPP</b>	: Aktif İş Gücü Piyasası Programı
<b>ANPAL</b>	: İtalya Ulusal Aktif İşgücü Politikaları Ajansı (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro)
<b>ASO</b>	: Ankara Sanayi Odası
<b>ASO-SEM</b>	: Ankara Sanayi Odası Sürekli Eğitim Merkezi
<b>CNC</b>	: Bilgisayar Sayısal Denetimi (Computer Numerical Control)
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>EMCO</b>	: Avrupa İstihdam Komisyonu (The Employment Committee)
<b>EUROSTAT</b>	: Avrupa İstatistikleri (European Statistics)
<b>GOL</b>	: İtalya İşe Yerleştirilebilirlik Garantisi Programı (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori)
<b>GSYH</b>	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
<b>GÜÇ</b>	: Güçlendirilmiş Çalışan Programı
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Teşkilatı (International Labour Organization)
<b>IPA</b>	: Katılım Öncesi Yardım Aracı (Instrument for Pre-Accession Assistance)
<b>İKGPRO</b>	: İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Programı Otoritesi
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>KAV</b>	: Kamu Araştırmaları Vakfı
<b>KEIS</b>	: Kore İstihdam Bilgi Servisi (Korea Employment Information Service)
<b>KLI</b>	: Kore Çalışma Enstitüsü (Korea Labor Institute)
<b>MEM</b>	: Milli Eğitim Müdürlüğü
<b>MYTB</b>	: Mesleki Yönelim Test Bataryası
<b>NEET-PRO</b>	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere Yönelik İşgücü Piyasası Destek Programı Operasyonu
<b>NEET</b>	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanlar (Not in Education, Employment, or Training)
<b>OECD</b>	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-Operation and Development)
<b>PNRR</b>	: İtalya Ulusal Kalkınma ve Dayanıklılık Planı (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>STK</b>	: Sivil Toplum Kuruluşu
<b>TOBB ETÜ</b>	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UNDP</b>	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme)
<b>UNIDO</b>	: Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü (United Nations Industrial Development Organization)
<b>VET</b>	: Mesleki Eğitim ve Öğretim (Vocational Education and Training)
<b>YÖK</b>	: Yüksek Öğretim Kurulu

## ÖNSÖZ

Genç nüfus, bir ülkenin en büyük kalkınma potansiyelini ve kapasitesini oluşturur. Ancak bu potansiyelin etkin biçimde değerlendirilememesi hem ekonomik hem de toplumsal açıdan önemli kayıplara yol açmaktadır. Ne eğitimde ne istihdamda olan gençler, kısaca NEET gençler, bu açıdan ülkemizin dikkatle ele alması gereken en kritik gruplardan biridir. Bu grubun ekonomik faaliyet dışında kalması, ülkemiz kaynaklarının etkin ve verimli kullanımını sınırlayan temel unsurlardan biridir.

Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerimizin iş gücü piyasasına kazandırılması ve üretim süreçlerine dahil edilmesi, ekonomik sürdürülebilirlik ve kalkınma açısından stratejik önem taşımaktadır. Bugün dünyanın birçok ülkesinde bu kapasitenin etkin kullanımı için farklı politikalar hayata geçiriliyor. Gençlerin eğitimden istihdama geçiş sürecini kolaylaştıran ve sosyal dışlanmayı azaltan yenilikçi modeller geliştiriliyor. Ülkelerin ortak amacı, atıl durumda kalan gençleri iş gücü piyasasıyla buluşturmak, entegrasyonlarını güçlendirmek ve geleceğe daha güçlü bağlarla taşımaktır.

Türkiye, OECD ülkeleri arasında en yüksek NEET oranına sahip ülkelerden biridir. Bu durum, genç nüfusumuzun potansiyelini ekonomik ve toplumsal kazanıma dönüştürmek için daha kapsamlı ve hedefe yönelik politikalara ihtiyaç duyduğumuzu açıkça ortaya koymaktadır. Ulusal politika belgelerinde bu konuya giderek daha fazla yer verilmesi stratejik bir yaklaşımın göstergesidir. Ancak somut ilerleme kaydedebilmek için, bu yaklaşımın yerel düzeyde uygulamaya dönük projelerle geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Ankara Sanayi Odası olarak, Başkentimizin sanayisinin dönüşümüne yön verirken genç istihdamın artırılmasına yönelik çalışmaları da kararlılıkla sürdürüyoruz. Meslek liseleri ve meslek yüksekokullarıyla yaptığımız iş birlikleri sayesinde öğrencilerimizin nitelikli staj ve uygulama imkânlarına erişimini artırmayı hedefliyoruz. İmzaladığımız protokoller, yalnızca mevcut NEET gençleri değil, aynı zamanda “potansiyel NEET” gençleri de kapsayan önleyici bir yaklaşım sunuyor. Böylece hem mesleki eğitim sisteminin güncel gereksinimlere uyumunu artırıyor hem de gençlerimizin üretim kültürüyle daha erken yaşta buluşmasını teşvik ediyoruz. Diğer yandan, iş gücü piyasalarının işleyişini ve sorunlarını daha etkin bir perspektifle ele alıyor, hazırladığımız araştırma raporlarıyla karar alıcılara ve piyasa aktörlerine yön gösterici analizler sunuyoruz. Bu çalışmalarda temel yaklaşımımız, sorunları tespit etmenin yanında somut ve uygulanabilir politika önerileri de ortaya koymaktır.

Hazırladığımız bu çalışma, NEET gençlerin mevcut durumunu ortaya koymanın ötesine geçerek; analitik bir çerçevede sorunun nedenlerini ve çözüm yollarını ülke örnekleriyle birlikte değerlendirmektedir. Almanya, İtalya ve Güney Kore örneklerinden yola çıkarak hazırlanan rapor, ülkemiz için uygulanabilir iyi örnekleri ve politika önerilerini de içermektedir.

Bu rapor, Odamızın NEET politikası alanında yalnızca analiz üreten değil; Ankara’da pilot uygulamaları hayata geçiren ve ulusal ölçeğe taşıyan bir kurumsal konumu hedefleyen stratejik tercihinin ürünüdür. Bu açıdan rapor bir sonuç çalışması olarak değerlendirilmemeli tam aksine bir başlangıç belgesi olarak görülmelidir.

NEET gençlerin topluma ve üretime yeniden kazandırılması yalnızca ekonomik bir mesele değildir. Söz konusu problemin çözümü sosyal kapsayıcılığın ve ortak refahın güçlendirilmesi anlamına da gelmektedir. Raporumuzun genç istihdamı konusunda politika yapımcılar, eğitim kurumları ve özel sektör için yol gösterici bir kaynak olacağına inanıyorum.

Bu kapsamlı çalışmayı hazırlayan Odamız Genel Sekreteri Sayın Prof. Dr. Mehmet Cansız'a, Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Dr. Ahmet Dinçer'e ve Uluslararası İlişkiler ve Kadın Girişimciler Koordinatörü Sayın Nur Seza Özdemir'e teşekkür ediyorum. Raporun ülkemizin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasına katkı sunacağına inanıyorum.

**Seyit ARDIÇ**  
Ankara Sanayi Odası  
Yönetim Kurulu Başkanı

## YÖNETİCİ ÖZETİ

Türkiye'nin NEET sorunu, salt bir genç işsizlik sorunu değildir. Eğitim sistemi, iş gücü piyasası ve sosyal politika arasındaki sistemik bir uyumsuzluğun, genç kuşak üzerinde görünür hâle gelmiş biçimidir. Bu raporun amacı, mevcut sorunu çok boyutlu bir yaklaşımla ele alarak ve temel kök nedenlerini inceleyerek yönetilebilir hâle getirmenin yolunu göstermektir.

Türkiye, OECD ülkeleri içinde en yüksek NEET oranına sahip ülkelerden birisidir. 15–29 yaş aralığındaki gençlerin %25,9'u, ne eğitimde ne istihdamda yer almamaktadır. Kadın NEET oranı (%36,5) erkeklerin (%15,7) iki katından fazladır. Türkiye'nin bu oranı OECD ortalamasının (%12,85) iki katının üzerinde olup AB-27 ortalaması ile arasındaki fark ise daha da fazladır. 12. Kalkınma Planı (2024-2028) NEET dönem sonu hedefi ise %20 olarak belirlenmiştir. Ancak, mevcut politika ve eylem planı uygulamalarıyla bu hedefe ulaşılması zor görülmektedir. Eurofound metodolojisinin Türkiye için ön uyarlaması tahminlerine göre, NEET probleminin yıllık ekonomik maliyeti GSYH'nin yüzde 2,8'i ile yüzde 3,5'i arasında hesaplanmıştır. Söz konusu oranın tutar karşılığı yaklaşık 38 ilâ 47,5 milyar ABD doları olarak tahmin edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, Türkiye her yıl bir savunma bütçesi büyüklüğünde değeri üretmemektedir. Söz konusu rakamlara bakıldığında; soruna ilişkin yapılacak harcama ve yatırımların getirisinin hızlı bir dönüşünün olacağı da açık bir gerçektir. 2020-2025 dönemini kapsayan son altı yıllık maliyet toplamı ise 184 ilâ 243 milyar arasında hesaplanmış olup NEET'in yıllık maliyeti 2025 yılı faiz hariç merkezi yönetim bütçesinin yüzde 14 ilâ 19'una denk gelmektedir. Ortaya konulan rakamlar, NEET gençlik sorununun çözümünün sosyal ve diğer faydalar yanında sağlayacağı ekonomik getirisinin de büyüklüğünü ortaya koymaktadır.

Raporda kullanılan veri ve göstergeler, ulusal ve uluslararası veri kaynaklarına dayanmaktadır. Ayrıca, çalışmada ortaya konulan parasal değerler, belli varsayım ve tahminlere dayanılarak hesap edilmiş ve ileriki dönemlerde karşılaştırılabilirliği açısından ABD doları cinsinden verilmiştir. OECD, EUROSTAT ve TÜİK kaynaklarının yöntemsel farkları, Ankara-İŞKUR verilerinin temsil gücü ve ASO-SEM rakamlarının program-ıçi kapsamı gibi ayrıntılı yöntem uyarıları 1.1 Yöntem, Veri Kaynakları ve Sınırlılıklar bölümünde yer almaktadır.

Rapor, İtalya'nın erişim-koordinasyon modelini, Almanya'nın dual eğitim sistemini ve Güney Kore'nin görünmeyen NEET ile psiko-sosyal müdahale yaklaşımını üç farklı refah rejimi zemininde incelemektedir. Üç örnekten üç farklı ders çıkarılmaktadır: İtalya örneğinde politikadan çok koordinasyonun başarısı; Almanya örneğinde işletme-okul entegrasyonunun gücü; Güney Kore, örneğinde ise istatistiklerin gizlediği NEET kitlesinin psiko-sosyal maliyeti öne çıkmaktadır.

Türkiye bağlamında rapor dört yapısal bulguya ulaşmaktadır. İlk olarak, eğitim sistemi hâlâ iş gücü piyasasıyla zayıf bağlara sahip, uygulamalı öğrenmeyi desteklemeyen teorik bir yapıdadır. İkinci olarak, kadın NEET oranı erkek NEET oranının iki katından fazla olup bu durum ataerkil rol dağılımının ve bakım ekonomisinin doğrudan bir çıktısıdır. Üçüncü olarak, genç istihdamı büyük ölçüde düşük ücretli, güvencesiz ve kariyer geleceği sunmayan işlerde yoğunlaşmakta olup iş bulmak ile iş gücü piyasasında kalmak birbirinden ayrılmaktadır. Dördüncü ve son olarak, geçici koruma altındaki mülteci gençler ve engelli gençler, NEET istatistiklerinde büyük ölçüde görünmeyen iki kırılğan grubu oluşturmakta ve bu görünmezlik mevcut politika araçlarının erişim kapasitesini zayıflatmaktadır.

Ülkemizin NEET sorununun mikro ölçekteki uygulamalarla anlaşılabilirliğinin ve yönetilebilirliğinin artırılması çalışmanın temel amaçlarından birisidir. Bu çerçevede, yerel bir

bölgenin seçilerek mevcut yapının değerlendirilmesi ve politika önerileri geliştirilmesi, diğer bir ifadeyle mikrodan makroya doğru geçiş yapılması, NEET sorununa daha detaylı bir görünürlük sağlayacaktır. Ankara, bu sorunun çözümüne yönelik politika araçlarının birlikte sınınanabildiği önemli bir laboratuvar alanıdır. Çok aktörlü kurumsal yoğunlaşma, çeşitlenmiş NEET profili ve var olan proje birikimi, Ankara'yı segmentasyon-ışgüdüm-izleme üçlüsünün birlikte test edilebildiği bir politika alanı hâline getirmektedir. Ankara Sanayi Odası (ASO) bu alanın kritik aktörlerinden biri olarak yerini almaktadır. Sanayi ile genç iş gücü arasındaki köprüyü kurumsallaştırmış ve ASO Sürekli Eğitim Merkezi (ASO-SEM) üzerinden son beş yılda 7.189 kursiyere ulaşmıştır. Programın 3 aylık izleme penceresinde hesaplanan istihdam oranı %92,28'dir. Ancak mevcut veri, tüm NEET gençliği temsil eden bir nüfus toplamı olmayıp program katılımcılarının kısa dönem istihdam çıktısını gösteren kurumsal bir performans göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

Bu tabloya karşılık rapor dört temel öneri sunmaktadır:

- **Ulusal NEET Koordinasyon Kurulunun kurulması:** İŞKUR, MEB, YÖK, yerel yönetimler, sanayi odaları ve STK'ların tek bir yönetim zemininde bulunduğu bir yapı olarak tasarlanmıştır.
- **NEET Destek Merkezlerinin oluşturulması:** büyükşehirlerde tek kapı altında kariyer danışmanlığı, psiko-sosyal destek, mesleki yönlendirme ve işveren eşleştirmesi sunan fiziki merkezler olarak kurgulanmıştır.
- **Segmentasyona dayalı hedefleme yapısının geliştirilmesi:** NEET'i tek kitle olarak ele almayan ve en az dört alt segment olarak tanımlayan politika araçları seti olarak tasarlanmıştır.
- **Sonuç odaklı izleme sistemi:** 6 ve 12 aylık istihdam kalıcılığı ve sosyal entegrasyon göstergeleriyle çalışan ulusal bir izleme altyapısının teşekkül ettirilmesidir.

Raporda ortaya konulan öneri seti, mevcut kurumsal yapı, uluslararası deneyimler ve yerel uygulama kapasitesi dikkate alındığında uygulanabilir bir çerçeve sunmaktadır. Raporda yer alan her bir öneri; vade (kısa/orta/uzun), sorumlu kurum/kuruluş, finansman kaynağı, gereklilik ve başarı göstergesi temelinde bir yol haritasına dönüştürmektedir. NEET, doğru ele alındığında Türkiye için kayıp bir kuşak olmaktan çıkarılabilecek; uygun ve izlenebilir politikalar ile üretim sürecine kazandırılacak stratejik bir potansiyeldir.

Yapılan analiz ve araştırmalar sonrası çıkarılan temel sonuç; Türkiye'nin izleyeceği iki alternatif yol bulunmaktadır. Birincisi, mevcut parçalı yaklaşımı sürdürmek ve NEET'i yapısal olarak kalıcılaştırmaktır. İkincisi ise bu raporda önerilen politika çerçevesi doğrultusunda NEET'i tanımlanan bir sorun olarak ele almayıp yönetilen bir politika alanı hâline getirmektir. Bu raporun temel iddiası, uygulanacak odaklı politikalarla NEET gençliğinin iş gücü piyasasına kazandırılması, ülke ekonomisinin katlandığı görünür ve görünmez maliyetlerin azaltılması ve böylece gayri safi yurt içi hasılanın artırılarak refah seviyesinin yükseltilmesi, önümüzdeki dönemin temel politika önceliği olarak ele alınmalıdır.

# 1

## 1. GİRİŞ

Günümüz ekonomilerinin temel risklerinden biri, işsiz genç sayısının yükselmesi ve gençlerin giderek artan biçimde üretim ve eğitim sistemlerinin dışında kalmasıdır. NEET (Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Gençler) olarak tanımlanan bu kavram, eğitimde, istihdamda veya herhangi bir beceri geliştirme sürecinde yer almayan genç nüfusu ifade etmektedir. Uluslararası uygulamalarda genellikle 15–24 yaş aralığı esas alınmakla birlikte, ülkelerin eğitim ve iş gücü piyasası dinamiklerine bağlı olarak bu aralık 29 yaşa kadar genişletilebilmektedir.

NEET olgusunu, yalnızca bireysel işsizlik sorunu olarak değerlendirmemek gerektiği açık bir gerçektir. NEET, iş gücü piyasasından kopuş, beceri kaybı ve uzun vadeli üretkenlik düşüşü yoluyla ekonomik büyümeyi ve toplumsal refahı doğrudan etkileyen bir risk alanıdır. Genç nüfusun önemli bir bölümünün üretim süreçlerinin dışında kalması, hem mevcut ekonomik kapasitenin tam kullanılmamasına hem de gelecekteki nitelikli iş gücü arzının zayıflamasına yol açmaktadır. Eğitim, cinsiyet, aile geçmişi, sosyo-ekonomik durum ve engellilik gibi faktörler gençlerin NEET grubunda yer almalarına neden olmaktadır.

Bu çok boyutlu yapı, NEET probleminin yalnızca istihdam odaklı politikalarla ele alınmasını yetersiz kılmaktadır. Mevcut politika çerçevesi, gençleri iş gücü piyasasına kazandırmaktan ziyade, sorunun farklı boyutlarını birbirinden kopuk biçimde ele almakta; bu durum gençlerin sistem dışında kalma süresini uzatarak sorunu sistemik hale getirmektedir. Eğitim ile iş gücü piyasası arasındaki uyumsuzluk ve sosyal politika araçlarının sınırlı kapsayıcılığı, mevcut yaklaşımın temel kırılma noktalarını oluşturmaktadır.

NEET kavramı, genç işsizliğiyle ilişkili olmakla birlikte, kapsamı itibarıyla bu olgunun ötesine geçmektedir. Genç işsizliği, aktif olarak iş arayan bireyleri ifade ederken; NEET grubu, iş gücü piyasasıyla bağı zayıflamış veya tamamen kopmuş, çoğu zaman iş aramayan ve eğitim süreçlerinin dışında kalan gençleri de içermektedir. Bu yönüyle NEET olgusu, yalnızca istihdam eksikliğini değil, aynı zamanda eğitimden kopuş, sosyal dışlanma ve kamusal destek mekanizmalarına erişim sorunlarını birlikte barındıran daha derin bir soruna işaret etmektedir.

Ayrıca NEET grubu, tek tip bir yapıdan ziyade, farklı nedenlerle eğitim ve istihdam dışında kalan gençlerden oluşan heterojen bir yapıya sahiptir.

Ne istihdamda ne eğitimde olan gençler, birçok ülkede ekonomik performansı ve sosyal bütünlüğü doğrudan etkileyen kritik bir sorun alanı haline gelmiştir. Genç nüfusun üretim süreçlerine etkin katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarından biri olup, bu kitlenin gerekli becerilerle donatılması ve nitelikli iş gücüne dönüştürülmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarının doğru tespit edilmesi ve gençlerin bu ihtiyaçlara uygun şekilde yönlendirilmesi belirleyici bir rol oynamaktadır (Tatar ve Öztürk, 2024).

Diğer taraftan, kazanılan becerilerin ekonomik değere dönüşebilmesi için uygun istihdam alanlarının oluşturulması gerekmektedir. Bu sürecin başarıya ulaşabilmesi, kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasında güçlü bir koordinasyon ve iş birliği mekanizmasının kurulmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu bağlamda NEET kavramı, yalnızca istihdam eksenli politikalarla ele alınamayacak kadar çok katmanlı bir sorunu temsil etmektedir. Eğitim sistemi, toplumsal cinsiyet rolleri, bakım ekonomisi, refah rejimleri ve sosyal politika altyapısı gibi unsurlar, NEET olgusunun ortaya çıkışında ve sürekliliğinde belirleyici rol oynamaktadır. Bu nedenle NEET gençlere yönelik politika yaklaşımlarının, genç işsizliğini azaltmaya odaklanan geleneksel araçların ötesine geçerek, sosyal kapsayıcılığı ve bireysel destek mekanizmalarını içeren çok boyutlu bir bakış açısıyla ele alınması gerekmektedir. **Bu çerçevede, NEET, genç işsizliğinden ayrı dinamikleri olan bir sorun alanıdır; bu nedenle bu rapor, kavramı kendi çerçevesinde ele alarak somut ve uygulanabilir bir politika öneri seti sunmaktadır.**

Sonuç olarak bu çalışma, NEET olgusunu eğitim, sosyal politika ve iş gücü piyasası dinamiklerinin kesişiminde ele alarak, sorunun boyutlarını ortaya koymayı ve uygulanabilir politika önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Analiz edilen literatür birikimi ve ülke uygulamalarından hareketle NEET sorununun yalnızca sosyal dışlanma göstergesi olarak değil; Türkiye'nin sanayi dönüşümü, teknolojik rekabet gücü ve sürdürülebilir kalkınma kapasitesi açısından da stratejik bir beşerî sermaye meselesi olduğunu ortaya koymak raporun diğer bir ulvi amacıdır.

## 1.1. YÖNTEM, VERİ KAYNAKLARI VE SINIRLILIKLAR

Çalışmada yer verilen Türkiye için NEET'in ekonomik maliyetine ilişkin hesaplama, Eurofound metodolojisinin Türkiye verilerinin ön uyarlaması niteliğindedir. Bu nedenle raporda ortaya konulan 38 ilâ 47,5 milyar ABD doları bandı, belli varsayım ve tahminlere dayanmakta olup sorunun büyüklüğünü görünür kılmaya ve politika ölçeğini göstermeye yarayan tahmini bir çerçeve olarak değerlendirilmektedir.

Ankara bölümünde kullanılan bazı veriler, yalnızca İŞKUR'a kayıtlı aktif iş arayan ya da pasif potansiyel NEET havuzunu göstermekte; dolayısıyla kentteki toplam NEET evrenini bütünüyle temsil etmemektedir. Benzer şekilde ASO-SEM verileri, programa katılan kursiyerlerin kısa dönem istihdam çıktısını yansıtmakta; doğrudan Ankara'daki tüm NEET genç nüfusu için genellenebilir bir sonuç üretmemektedir. Bu nedenle ilgili bulgular, temsil gücü yüksek bir nüfus tahmini olarak değil; politika tasarımı ve pilot uygulama kapasitesi açısından anlamlı kurumsal göstergeler olarak ele alınmalıdır.

Bununla birlikte, raporda kullanılan verilerin kapsam ve yöntem bakımından bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Her şeyden önce OECD, EUROSTAT ve TÜİK kaynaklı NEET göstergeleri yaş aralıkları, tanımlar ve ölçüm teknikleri bakımından birebir örtüşmemektedir. Dolayısıyla, rapor içinde karşılaştırmalar mümkün olduğunca aynı veri kaynağı içinde yapılmış; farklı kaynakların birlikte kullanıldığı yerlerde ise bulgular eğilim göstermeye yarayan karşılaştırmalı göstergeler olarak yorumlanmıştır.

Bu çalışma, nicel ve nitel kaynakların birlikte kullanıldığı karşılaştırmalı bir politika analizi yaklaşımıyla hazırlanmıştır. OECD, EUROSTAT, ILO, Dünya Bankası, TÜİK ve ilgili ulusal kurumların yayımladığı veriler; Ankara özelinde ise İŞKUR idari kayıtları, saha araştırmaları, proje dokümanları ve ASO-SEM faaliyet verileri birlikte değerlendirilmiştir. Ülke örnekleri seçilirken, NEET sorununa farklı refah rejimleri ve farklı eğitim-istihdam geçiş mekanizmaları üzerinden müdahale eden örneklerin karşılaştırılmasına imkân veren bir çerçeve esas alınmıştır.

# 2

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

NEET kavramı, genç işsizliğinin dar tanımını aşan ve eğitimden istihdama geçişte yaşanan kopuşları, beceri aşınmasını, sosyal dışlanmayı ve kamusal destek mekanizmalarına erişim sorunlarını birlikte ifade eden çok katmanlı bir sorun alanı olarak ele alınmaktadır. Furlong (2006), kavramın gençlerin okuldan işe geçiş süreçlerini görünür kıldığını; ancak dikkatli kullanılmadığında yapısal sorunları bireysel tercihlermiş gibi gösterme riski taşıdığını vurgulamaktadır. ILO (2015) ise NEET göstergesinin, yalnızca işsiz gençleri değil, iş aramayan ve eğitim dışında kalan gençleri de kapsadığı için, işsizlik göstergesinden daha geniş bir kırılma alanına işaret ettiğini belirtmektedir. Eurofound (2012) da bu olgunun kısa vadeli gelir kaybının ötesine geçerek uzun vadeli beceri kaybı, sosyal dışlanma ve kamusal maliyet ürettiğini ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede literatürün ilk güçlü ortak iddiası, NEET gençliğin tek tip bir kitle olmadığı yönündedir. Eurofound (2016), NEET grubunun iş arayanlardan iş aramaktan vazgeçenlere, bakım yükümlülüğü nedeniyle sistem dışında kalanlardan sağlık ve psiko-sosyal nedenlerle eğitim ve istihdam dışına düşen gençlere kadar farklı alt gruplardan oluştuğunu göstermektedir. European Commission (2020) Youth Guarantee yaklaşımı da bu nedenle standart ve tek tip programlar yerine, gençlerin profiline göre farklılaştırılmış ve yerel düzeyde erişilebilen müdahaleleri önermektedir. Türkiye literatüründe Yıldız (2016), kavramın kapsamı ve eleştirilerini tartışırken heterojenliği merkezi bir analitik kategori olarak öne çıkarmaktadır. Söz konusu akademik tartışma ve araştırmaların işaret ettiği temel sonuç ise NEET sorununa tek araçlı istihdam programlarıyla değil, segmentasyon ve hedefe duyarlı politika tasarımıyla yaklaşmak gerektiğini göstermektedir.

Literatürde ikinci yoğunlaşma alanı, eğitim sistemi ile iş gücü piyasası arasındaki geçiş mekanizmalarının niteliğidir. Sorunun arkasında eğitim sistemi ile iş gücü piyasası arasındaki zayıf bağ, okuldan işe geçiş mekanizmalarının sınırlılığı, işverenlerle eğitim kurumları arasındaki temas eksikliği, düşük ücretli ve güvencesiz işlerin yaygınlığı ile kurumsal eşgüdüm zafiyeti yer almaktadır. Dünya Bankası (2008) Türkiye için hazırladığı okuldan işe geçiş raporu,

iş fırsatlarına dair bilgi eksikliği ile eğitim sistemi ve özel sektör arasındaki zayıf iletişimin gençlerin iş gücü piyasasına geçişini zorlaştırdığını göstermektedir. Buna ilaveten, Dünya Bankası Jobs Diagnostic Turkey (2019) çalışması da özellikle gençler, kadınlar ve yeni mezunlar açısından formel ve üretken işlere geçişte yapısal güçlükler bulunduğunu, bunun cesaret kırılmasını ve iş gücü piyasasından çekilmeyi beslediğini ortaya koymaktadır. Soylu ve Aydın (2020), toplam talep yetersizliği, ekonomik durgunluk, demografik baskı, eğitim-piyasa uyumsuzluğu ve düşük ücret politikalarını genç işsizliği ve NEET olgusunu birlikte besleyen makro etkenler olarak sistematik biçimde tartışmaktadır.

Türkiye bağlamında bu geçiş sorunu, kurumsal mimarinin parçalı yapısıyla daha da ağırlaşmaktadır. Ertürk (2023), politika yapımındaki kurumsal parçalanma ve koordinasyon eksikliğini temel sorun alanlarından biri olarak gösterirken; Tatar ve Öztürk (2024) ise birebir danışmanlık, yönlendirme ve izleme işlevlerini yerine getirecek kurumsal yapılara duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu nedenle literatürün Türkiye açısından verdiği temel mesaj, yalnızca daha fazla iş yaratmanın yeterli olmadığı; gençlerin eğitimden üretken istihdama geçişini mümkün kılacak köprü kurumların, temas mekanizmalarının ve izleme sistemlerinin birlikte güçlendirilmesi gerektiğidir. Kısacası, geçişin süresi kadar niteliği de belirleyici hale gelmiştir.

NEET tartışmasının sanayi odası perspektifiyle kesiştiği nokta ise üretim yapısı, sanayisizleşme riski ve beceri oluşumuyla NEET gerçeğiyle yakından ilgili olmasıdır. Sanayi, yalnızca istihdam sağlayan bir sektör değil; teknik beceri üretiminin, iş disiplini kazanımının, verimlilik artışının ve orta-ileri yetkinlik gerektiren mesleklerin başlıca zeminlerinden biridir. UNIDO (2024), imalat sanayinin yüksek istihdam çarpanı yarattığını ve her imalat sanayii işinin diğer sektörlerde de ek istihdam ürettiğini vurgulamaktadır. Buna karşılık Türkiye’de sanayisizleşme eğilimleri, üretim artışı ile istihdam kalitesi arasındaki bağı zayıflatmakta; Ankara gibi bazı merkezlerde ise hacimden çok tasarım, test-doğrulama, entegrasyon ve teknoloji üretimi gibi üst fonksiyonlara doğru bir derinleşme yaşanmaktadır (Ankara Sanayi Odası, 2026c). Bu nedenle NEET sorunu, yalnızca sosyal dışlanma olarak algılanmamalı sanayinin dönüşümünü taşıyacak insan kaynağının hangi kanallarla yetişeceği sorusuyla da doğrudan ilişkili olduğu dikkate alınmalıdır.

Dijitalleşme ve yapay zekâ bu tartışmayı daha da kritik hale getirmektedir. OECD (2024a), dijital teknolojilerin işletmelerde yaygınlaşmasının rutin işlere olan talebi azaltırken ileri dijital becerilere, veri temelli yetkinliklere ve tamamlayıcı bilişsel-sosyal becerilere olan talebi artırdığını göstermektedir. ILO (2024a; 2024b) çalışmaları da dijitalleşme ve yapay zekânın etkisinin yalnızca bazı işlerin ortadan kalkmasıyla sınırlı olmadığını; asıl etkinin beceri taleplerinin yeniden şekillenmesi, eşitsizliklerin derinleşmesi ve uygun destek mekanizmalarına erişemeyen gençler açısından yeni dışlanma riskleri üretmesi üzerinden ortaya çıktığını belirtmektedir. Üniversite-sanayi ilişkisine odaklanan ASO değerlendirmeleri de düşük maliyetli emek avantajından verimlilik ve derinleşme zorunluluğuna geçilen bir dönemde, gençlerin sisteme dahil edilmesini yalnızca iş buldurma meselesi olarak değil; sanayinin yeni yetenek rejimini kurma meselesi olarak ele almak gerektiğini göstermektedir (ASO, 2026b).

Türkiye literatüründe güçlü biçimde öne çıkan bir başka eksen, NEET olgusunun cinsiyet kırılımında belirgin biçimde farklılaşması ve bu farklılaşmanın yapısal kökenleridir. Göl ve Dural (2021), Türkiye’nin yüksek NEET oranlarını ekonomik gelişmişlik, genç işsizliği ve yapısal kırılma ile ilişkilendirmekte; kadın ve erkek NEET oranları arasındaki uçurumun sosyo-ekonomik yapı, toplumsal cinsiyet rolleri ve güvencesiz istihdam kesişiminde ortaya çıktığını göstermektedir. Yerel ve nitel çalışmalar da benzer biçimde ekonomik yetersizlikler,

eğitime erişim sorunları, kayırmacılık algısı, gelecek umutsuzluğu ve psikolojik kırılganlığın NEET olma riskini artırdığını ortaya koymaktadır. UNDP (2025) genç kadınlara odaklanan politika belgesi ise bakım yükü, ayrımcılık ve güvenceli işlere erişim eksikliğinin kadın NEET oranlarında belirleyici olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle kadın NEET oranlarının yüksekliliği yalnızca sosyal adalet sorunu olarak değil; Türkiye'nin üretim, verimlilik ve beşerî sermaye kapasitesini sınırlayan yapısal bir mesele olarak değerlendirilmelidir.

Literatürün son güçlü vurgusu, başarılı NEET politikalarının koordinasyon, izleme ve yerel müdahale kapasitesiyle yakından ilişkili olduğudur. OECD (2023a, 2025) ve ILO'nun güncel raporları, merkezi strateji ile yerel uygulama arasındaki bağın, ortak veri altyapısının ve sonuç odaklı izlemenin belirleyici olduğunu göstermektedir. European Commission (2020) erevesi de yerel ölçekte erişilebilen kişiselleştirilmiş destek mekanizmalarının ölçeklenebilir politika başarısının n koşulu olduğunu vurgulamaktadır. Türkiye'de saha çalışmaları, koordinasyon olmadan yürütülen müdahalelerin kısa ömürlü kaldığını göstermektedir (Kamu Araştırma Vakfı, 2024). Buna karşılık ASO'nun son dönem alışmaları; OSB'ler, teknoparklar, niversiteler ve sürekli eğitim mekanizmaları arasında kurulacak güçlü organik bağların, NEET gençlerin sadece iş gücü piyasasına değil, dönüşen üretim yapısına da entegre edilmesi açısından kritik olduğunu göstermektedir (ASO 2026a; ASO 2026b).

**NEET gençler, yalnızca işsizliğin bir sonucu değil; eğitim, istihdam ve sosyal politika alanlarındaki yapısal kopuklukların gençler üzerinde biriken görünür hlidir.**

Sonuç olarak literatür üç temel hususta yoğunlaşmaktadır. Birincisi, NEET gençler tek tip bir kategori değerildir; farklı nedenlerle sistem dışında kalan heterojen bir yapıdır. İkincisi, sorunun nedenleri eğitim-istihdam geçiş rejimleri, toplumsal cinsiyet düzeni, işin niteliği, sanayi yapısı, dijital dönüşüm ve kurumsal eşgüdüm eksikliği gibi i içe geçmiş alanlarda yoğunlaşmaktadır. Üçüncüsü, etkili politika tasarımı yalnızca istihdam yaratmayı değeril; hedefleme, yönlendirme, izleme, beceri kazandırma ve sanayi ile eğitim arasındaki bağları aynı anda güçlendirmeyi gerektirmektedir.

# 3



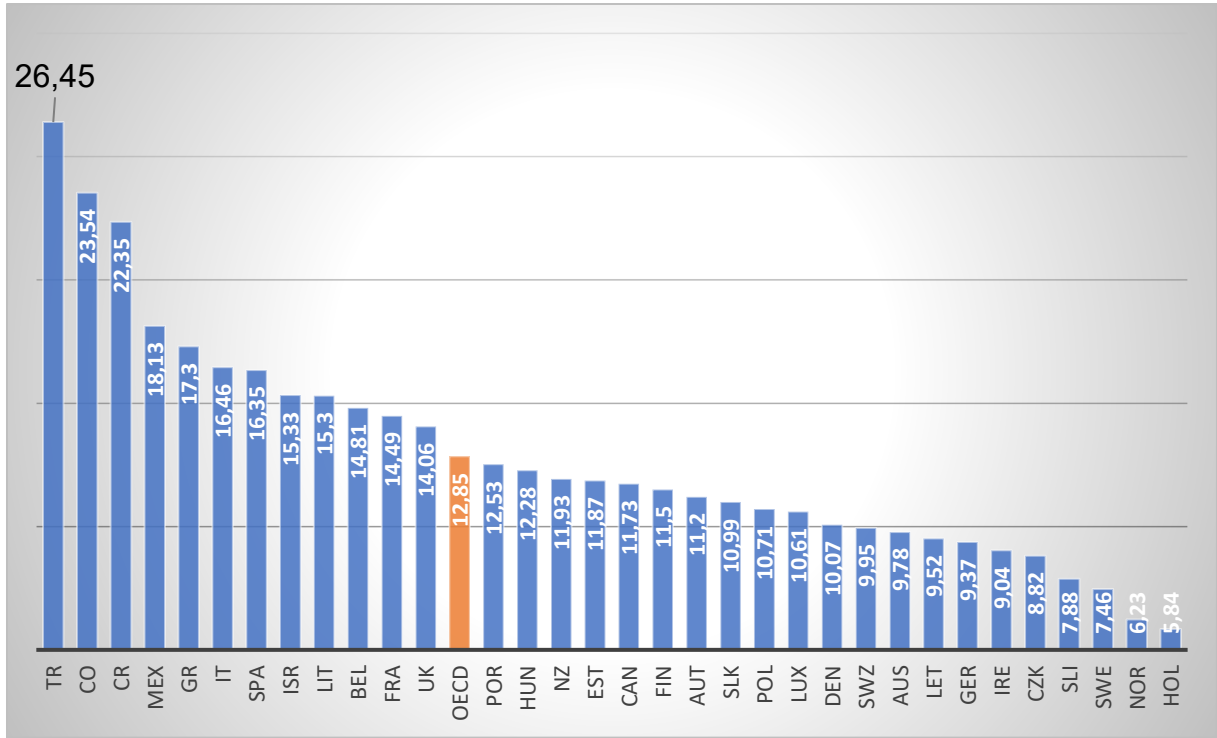
## 3. DÜNYADAKİ GENEL DURUM

“Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlik” (NEET) tanımı, ilk kez 1999’da İngiltere’nin sosyal politika belgelerinde resmi düzeyde kullanılmıştır. Bu tanım 2007-2008 küresel ekonomik kriziyle birlikte, özellikle gelişmiş ülkelerde, devlet politikalarıyla desteklenmesi gereken bir kategoriye dönüşmeye başlamıştır. 2016 yılında Birleşmiş Milletler, “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” kapsamında, tüm üye ülkeleri NEET’ler konusunda politika geliştirmeye çağırmıştır. Bu süreç, NEET olgusunun zaman içinde kurumsallaşarak küresel ölçekte ölçülebilir bir göstergeye dönüştüğünü ve genç iş gücü piyasalarının temel bir parametresi haline geldiğini göstermektedir.

### 3.1. Küresel NEET İstatistikleri

NEET olgusunun küresel ölçekte ulaştığı boyut, genç iş gücü piyasalarına ilişkin temel göstergeler üzerinden daha net biçimde izlenebilmektedir. ILO’nun yayınlamış olduğu 2024 tarihli Global Employment Trends for Youth raporuna göre 2024’te dünya genelindeki genç işsizlik oranı %13 olarak kaydedilmiş; bunun ise 64,9 milyon kişiye denk geldiği eklenmiştir. Bu oran genç işsizlikte dünya genelinde son 15 yılın en düşük seviyesidir. 2019’daki pandemi öncesi genç işsizlik oranı %13,8 olarak saptanmış, gözlenen bu düşüşün 2024 ve 2025 yıllarında da devam etmesinin beklendiği ve tahmini %12,8’e gerileyeceği açıklanmıştır. Aynı raporda 2023’te dünya genelinde her beş gençten biri (15–24 yaş) NEET kategorisinde tanımlanmıştır. Bu NEET’lerin üçte ikisi ise kadınlardan oluşmaktadır (ILO, 2024).

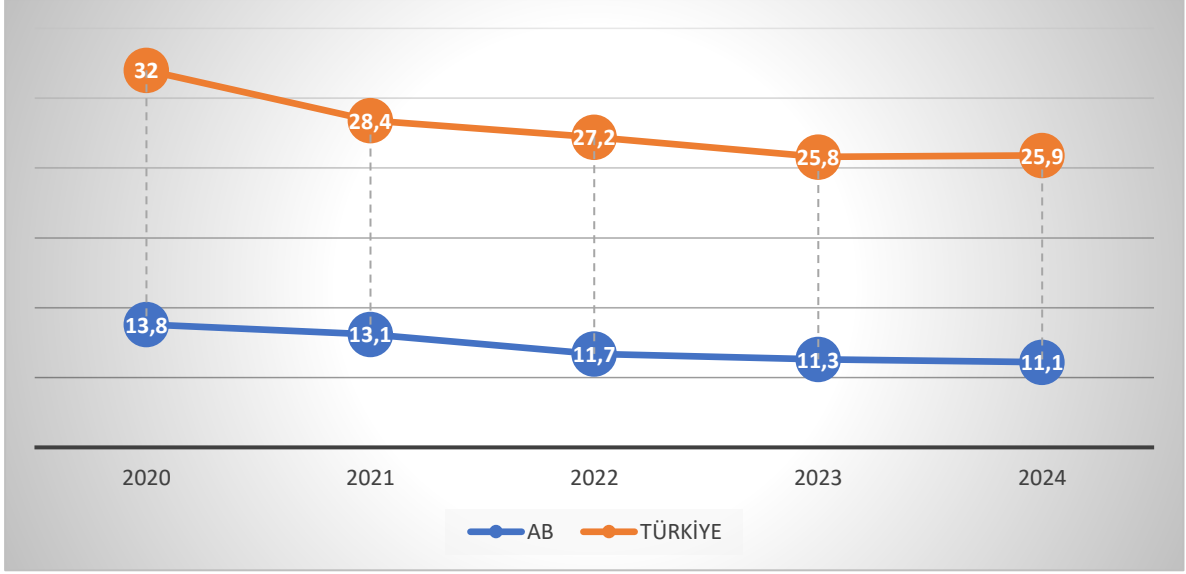
2024 verilerine göre 15–29 yaş grubu için OECD ülkeleri arasındaki NEET grup ortalaması %12,85 iken Türkiye %26,45 ile NEET grubun en yüksek olduğu ülkedir. Türkiye’yi Kolombiya %23,54, Kosta Rika %22,35, Meksika %18,13 ve Yunanistan %17,30 ile takip etmektedir. OECD ülkeleri arasında en az NEET grubu barındıran ülkeler ise Hollanda (%5,84), Norveç (%6,23), İsveç’tir (%7,46) (OECD, 2025).



Grafik 1: 2024 Yılı OECD 15–29 Yaş Grubu NEET Ülke Karşılaştırması (%), Kaynak: OECD, 2025

AB ülkeleri ortalamasında NEET grubu oranı 2024 yılı için %11,1'dir ve bu oranın 2030 yılı itibarıyla %9'un altına çekilmesi hedeflenmektedir (EUROSTAT, 2025a). AB ülkelerinde NEET'lerin payı 2013'ten 2019'a kadar sürekli olarak azalırken 2020 COVID-19 pandemisi nedeniyle artış göstermiştir. Buna karşılık, NEET'lerin payı 2021'de 2020'ye kıyasla 15–19 yaş arasındakiler hariç diğer tüm yaş grupları için önemli ölçüde azalmıştır. AB (27 ülke) düzeyindeki 15–29 yaş grubu için NEET'lerin payı 2024'te %11,1 iken, 15–19 yaş arasındakiler için bu oran %5,4, 20–24 yaş arasındakiler için %12,8 ve 25–29 yaş arasındakiler için %14,6 olarak saptanmıştır. Bu rakamlarla NEET oranları, tüm yaş gruplarında pandemi öncesine göre daha düşüktür (EUROSTAT, 2025a).

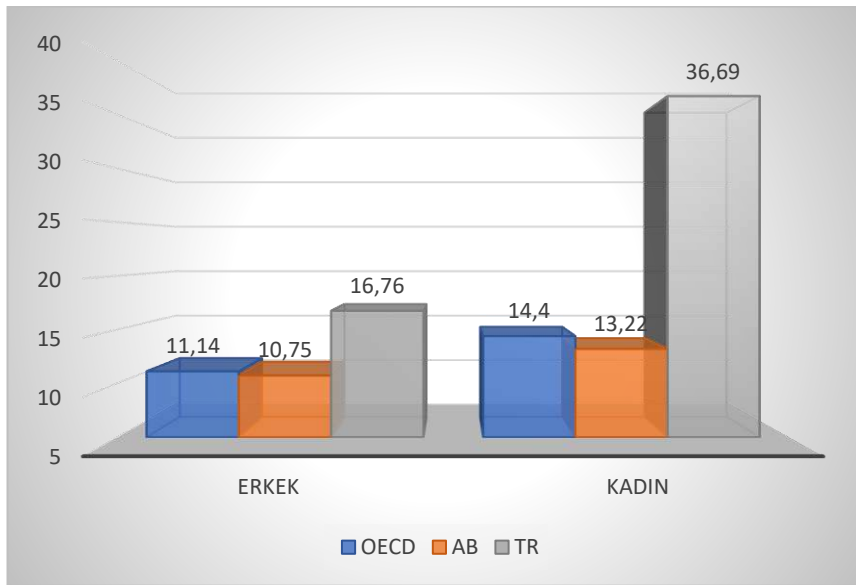
TÜİK 2024a verilerinde 15–24 yaş grubunu kapsayan ne istihdamda ne de eğitim olan gençlerin oranı Türkiye'de %22,9 olarak hesaplanmıştır. Yaş aralığı 15-29 olarak genişletildiğinde ise bu oran %25,9'a çıkmaktadır (TÜİK, 2024a).



Grafik 2: 2024 Yılı 15–29 Yaş, Türkiye – AB NEET Grubu Oranları Karşılaştırması (%),

OECD 2024 NEET grubu değerlendirmelerine bakıldığında; 15–29 yaş NEET grubu içindeki erkeklerin OECD ortalaması %11,14, kadın NEET ortalaması ise %14,40 olarak tespit edilmiştir (OECD, 2025). 2024 yılı için AB'nin 27 ülkesindeki erkek NEET oranı %10,75, kadın NEET oranı %13,22'dir. Türkiye'deki erkek NEET oranı %16,76, kadın oranı ise %36,69 olarak hesaplanmıştır (OECD, 2025).

Kadın erkek arası NEET gruplardaki farklılıkların nedenlerinin başında kadınların aile işçisi olarak görülmesi ve ev işlerinin, çocuk veya yaşlı bakımı ile daha fazla ilgilenmelerini gerektiren sosyal ve kültürel tabuların devam etmesi gelmektedir. Erkeklerin evi geçindirmek için çalışması gerekliliği, fiziksel güç isteyen işlerde daha fazla tercih edilmeleri, işverenlerin kadınların evlilik, doğum gibi durumlarda daha fazla işten uzak kalması gerektiğinden kadınları öncelikle tercih etmemeleri NEET'lerde kadın oranını etkileyen diğer faktörlerdir (Göl ve Dural, 2021; TÜİK, 2024a).



Grafik 3: 2024 Yılı Cinsiyete Göre OECD, AB, Türkiye NEET Grubu Oranları (%), Kaynak: OECD, 2025

2024 yılında, AB'de 15–29 yaş aralığındaki gençler arasında NEET oranı, düşük eğitim seviyesine sahip olanlar arasında %12,6 iken, orta eğitim seviyesine sahip olanlar arasında %11,3 ve yüksek eğitim seviyesine sahip olanlar arasında %7,9'dir (EUROSTAT, 2025a).

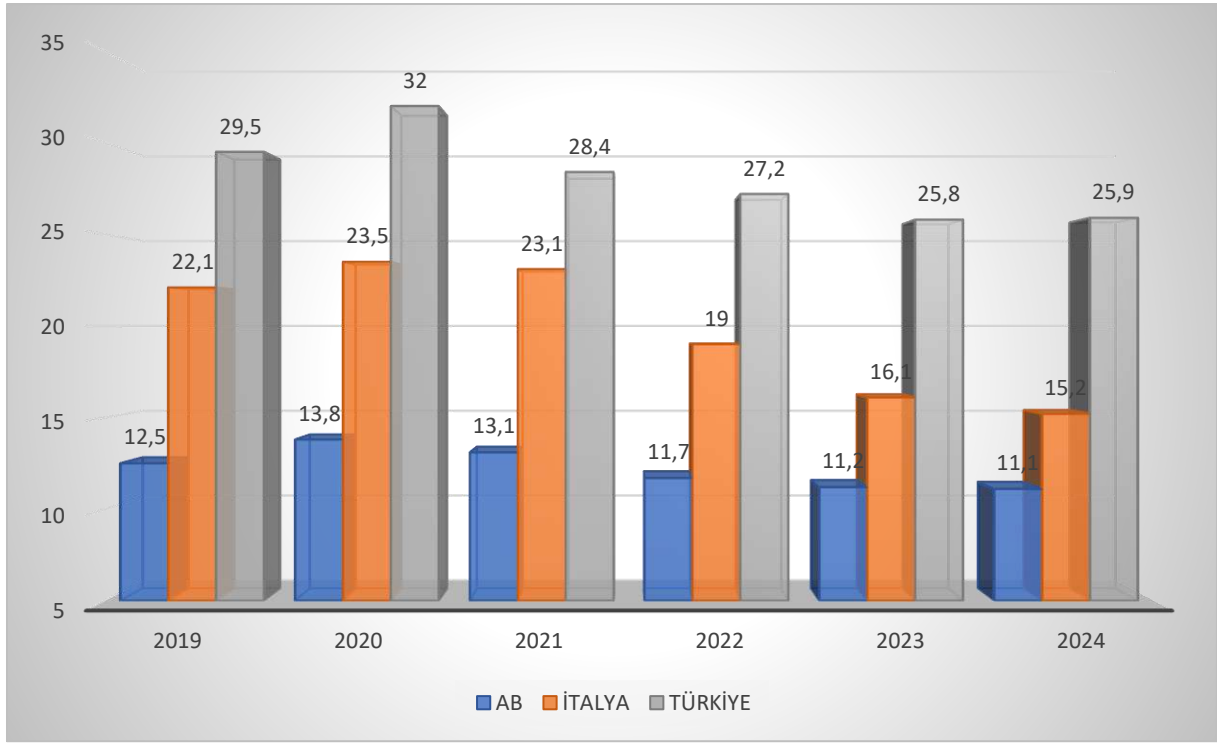
AB üye devletlerinde 15–29 yaş aralığındaki ve eğitim seviyesi düşük kişiler için NEET oranları, 2024 yılında en düşük İrlanda'da %5,9 olarak, en yüksek Romanya'da %34,4 olarak ölçülmüştür. Orta düzeyde eğitime sahip 15–29 yaş arası gençler arasında NEET oranları en düşük Hollanda'da %4,4, en yüksek Litvanya'da %17,9 olarak görülmüştür. Bu eğitim seviyesi için üç ülke (Litvanya, İtalya ve Yunanistan) %17 veya daha yüksek bir NEET oranı kaydetmiştir. Yüksek eğitime sahip 15–29 yaş aralığındaki kişiler için NEET oranları genel olarak diğer eğitim seviyelerine göre önemli ölçüde düşüktür. En düşük pay İsveç'te %3,7 iken en yüksek Yunanistan'da %16,8'dir. Türkiye'de ise 2024 yılı verilerine göre 15–24 yaş aralığında lise altı eğitime sahip olanların %17,4'ü, lise mezunlarının %25,4'ü, mesleki ve teknik lise mezunlarının %26,6'sı, yükseköğretim mezunlarının ise %29,8'i NEET'tir (EUROSTAT, 2025a).

### 3.2. ÜLKE ANALİZLERİ

Bu bölümde İtalya, Almanya ve Güney Kore'nin seçilme nedeni; farklı refah rejimleri ve eğitim-istihdam geçiş mekanizmaları üzerinden NEET sorununa üç ayrı politika yaklaşımı sunulmaktadır: İtalya (erişim ve koordinasyon), Almanya (dual sistem ve geçiş altyapısı), Güney Kore (görünmeyen NEET ve psiko-sosyal boyut).

#### 3.2.1. İTALYA

EUROSTAT 2024 verilerine göre İtalya'daki mevcut 15–29 yaş arası NEET oranı %15,2 olup Avrupa Birliği üye ülkeler arasındaki Romanya'dan (%19,4) sonra en yüksek orana sahiptir. Ülke, bu oranları aşağıya çekmek adına uzun uğraşlar vermekte ve başarılı kampanyalar yürütmektedir. Nitekim koordinasyon mimarisinin de yardımıyla bu kampanyalar düşüşü destekleyen ana faktörlerden biri olmuştur. 2022'den itibaren NEET oranlarında bariz şekilde azalma yaşanmıştır.



Grafik 4: Yıllara Göre AB, İtalya, Türkiye NEET Grubu Oranları (%), Kaynak: EUROSTAT, 2025b

İtalya'daki NEET oranlarının yüksek olmasının nedenlerinin başında erken okul terki vardır. Bu oran İtalya'da AB ortalamasının üzerindedir. Eğitim hayatını erken bırakmak, gençlerin iş bulma olasılığını düşürmektedir. Diğer yandan, İtalya'daki eğitim sistemi ile iş gücü piyasası arasındaki bağlantının yeterince güçlü olmaması, gençlerin eğitimden iş hayatına geçişini kolaylaştıracak staj programları veya mesleki eğitimlerin sınırlı olması, gençler arasındaki işsizlik oranını yukarıya çekmektedir (İtalya Gençlik Politikaları Bakanlığı, 2022; Ellena, Marzana, Pozzi, 2024).

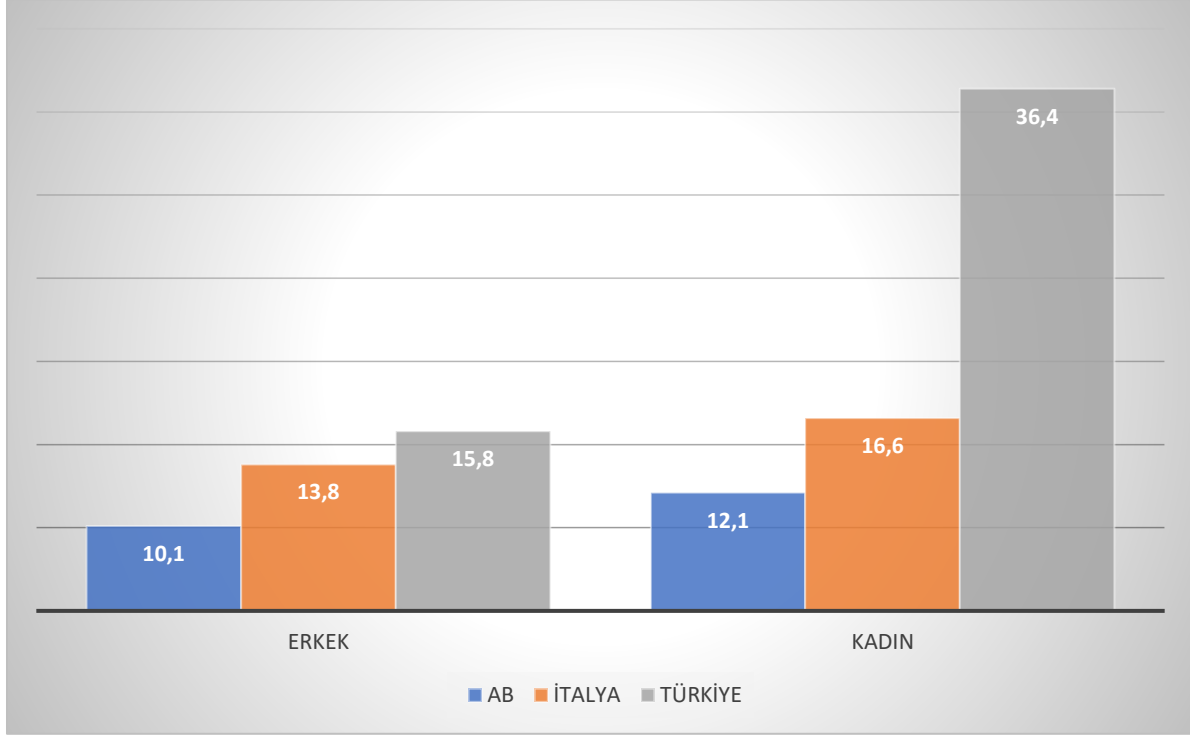
Ülkedeki ekonomik istikrarsızlık, krizler, iş piyasasında yeterli istihdam yaratamama ve uzun süren durgunluk dönemleri, gençlerin iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Ülkenin kuzeyi ve güneyi arasında önemli bir ekonomik uçurum bulunmaktadır. Güney İtalya'da ekonomi ağırlıklı olarak tarıma dayalı olduğu için işsizlik oranları çok daha yüksektir.

**İtalya'da NEET gençler, erken okul terki, katı iş gücü piyasası ve bölgesel eşitsizliklerin etkisiyle, eğitimden istihdama geçişin sistemselsel olarak tıkandığı bir alan hâline gelmiştir.**

İtalya'nın iş piyasası esnek olmayan bir yapıya sahiptir; iş bulma ve işe başlama süreçleri bürokratik açıdan zorludur. Bunun yanı sıra esnek çalışma düzenlemeleri yetersiz olduğu için işverenler genç çalışanları işe almamayı tercih etmektedir. Gençlerin girişimcilik yapma imkanları kısıtlı ve yeni iş kurmak isteyenler için bürokratik süreçler karmaşık ve uzun olduğu için gençlerin iş gücüne katılımı güç hale gelmektedir.

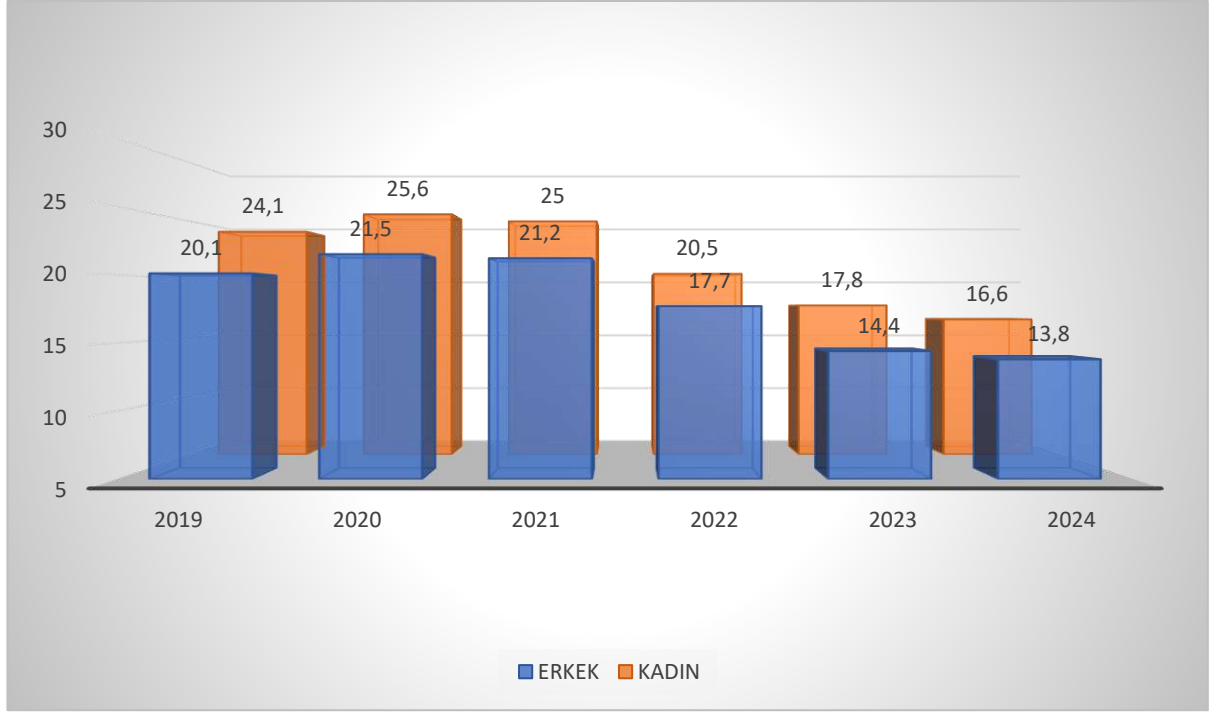
İtalya'da gençler iş hayatına daha geç yaşta girme eğilimindedir. İtalya'da aile yapısı Türkiye'de de olduğu gibi oldukça güçlüdür ve gençler genellikle daha uzun süre aileleriyle yaşayabilmektedir. Ailelerin gençlerin ekonomik sorumluluklarını üstlenmeye devam etmesi, gençlerin iş aramayı geciktirmesine neden olmaktadır.

2024 yılı EUROSTAT verilerine göre, 15–29 yaş NEET grubu içindeki erkeklerin oranı %13,8, NEET kadınların oranı ise %16,6'dır. 2023 yılındaki veriler ise erkeklerde %14,4, kadınlarda ise %17,8'dir. Kadınlar arasında NEET oranı erkeklere göre daha yüksektir. Kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki toplumsal baskılar ve iş piyasasında karşılaştıkları engeller bu oranı artırmakta olsa da NEET oranları her iki kesim içinde düşüştür.



Grafik 5: 2024 Yılı AB, İtalya, Türkiye 15–29 Yaş NEET Cinsiyet Oranları (%), Kaynak: EUROSTAT 2025b

Ülkede 2022 yılında NEET oranlarını düşürmeye yönelik olarak “2022 NEET Planı” açıklanmıştır. Plan kapsamında, aktif istihdam projeleri ve gençlere yönelik politikaların uygulanması için stratejik yönergeler sağlayan bir çalışma başlatılmıştır. Plan, aynı zamanda gençlerin istihdama katılım stratejilerine de odaklanmaktadır. 2022 NEET Planı, NEET gençlere fiziksel olarak ulaşmak ve onları aktif hale getirmek amacıyla Bölgesel Gençlik Politikaları Departmanı tarafından düzenlenen farkındalık kampanyasıyla desteklenmiştir. Bu bağlamda, Departman, yüksek kırılabilirlik endeksine sahip çeşitli bölgelerde gezici bir bilgilendirme turu düzenlemiştir. Ulusal Aktif İşgücü Politikaları Ajansı tarafından yayımlanan verilere göre; NEET gençlerin en fazla bulunduğu on ila on iki kent merkezi ziyaret edilmiştir. Kampanya kapsamında özellikle lise terk oranlarının ve genç işsizliğin yüksek olduğu alanlarda, belediyeler ve derneklerin desteğiyle gençlere ulusal ve Avrupa kamu kurumları tarafından sunulan fırsatlara erişim sağlayabilmelerine yönelik bilgilendirme çalışmalarına yoğunlaşmıştır. Böylece NEET'lere fiziksel olarak yaklaşma hedefi gerçekleştirilmiştir. (İtalya Gençlik Politikaları Bakanlığı, 2022)



Grafik 6: Yıllara Göre İtalya'da 15–29 Yaş NEET'lerin Cinsiyet Dağılımı (%), Kaynak: EUROSTAT 2025b

NEET oranlarında yaşanan azalmanın temel faktörlerinden biri de politika uygulayıcıların paydaşlarla etkin bir iş birliği ve koordinasyon içinde çalışmasıdır. Örneğin, Nisan 2021'de GIOVANI2030 Portalı (gençler için dijital çevrimiçi platform) üzerinden, 14-35 yaş arasındaki 15.000'den fazla gencin katıldığı kamu istişaresi etkinliğiyle temel ihtiyaç ve talepler toplanmış, 2022 NEET Planı ve politika yapım sürecinde kullanılmıştır. Kamu istişare platformunda belirlenen temel konulardan birisi de NEET sürecindeki müdahalelerin ve aktörlerin dağılımı olmasından kaynaklı olarak bilgiye erişim zorluğuna yönelik politika geliştirilmesi olmuştur.

2022 NEET Planı kampanyasıyla birlikte gençlere, istihdam merkezlerine başvurma, oyun ve simülasyon için yeni teknolojilerden yararlanma, CV yazma veya video CV oluşturma, iş görüşmelerine hazırlanma, eğitim kurslarına kayıt, kamu hizmeti başvurularına katılım, Gençlik Garantisi programı tarafından sağlanan fırsatlara erişim, ulusal veya bölgesel teşvik ve devlet desteklerinden yararlanma, dijital kimlik kamu sistemi<sup>1</sup> (SPID) edinme gibi çeşitli şekillerde destek sağlayacak uzman personelin bulunduğu bir gezici ekip (karavan) oluşturulmuştur. Bilgilendirme kampanyası, Erasmus+, Youth in Action ve Avrupa Dayanışma Birliği gibi Avrupa programları hakkında personel ve bilgi sağlayan Ulusal Gençlik Ajansı ile iş birliği içinde yürütülmüştür. Ulusal Aktif İşgücü Politikaları Ajansı (ANPAL - Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro) ve çalışma bakanlığı da bölgesel programların tanıtımı için irtibat bilgileri sağlayarak katkıda bulunmuştur (Ellena, Marzana, Pozzi, 2024).

<sup>1</sup> SPID (Kamu Dijital Kimlik Sistemi), İtalyan vatandaşlarının bilgisayar, tablet ve akıllı telefonlardan kullanılabilen tek bir Dijital Kimlik (kullanıcı adı ve şifre) ile Kamu Yönetiminin tüm çevrimiçi hizmetlerine erişebilmelerini sağlayan çözümdür.

Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL; İşe Yerleştirilebilirlik Garantisi Programı), İtalya'nın Ulusal İyileşme ve Dayanıklılık Planı (PNRR; Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) kapsamında belirtilen önemli bir reform hareketidir. Programın temel amacı, bireyleri iş bulma yolunda desteklemek, iş piyasasına giriş veya yeniden iş bulma olanaklarını kolaylaştırmak ve yeniden eğitim fırsatları sunarak onları iş gücü piyasasına kazandırmaktır (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, 2023).

### İtalya'da NEET sorununun çözümü, politikanın değil koordinasyonun başarısıyla mümkün olmuştur.

GOL programının ana unsuru, her bireyin özel ihtiyaçlarına göre kişiselleştirilmiş hizmetler sunmasıdır. Böylelikle, daha hedefe yönelik ve derinlemesine bir yönlendirme sağlayarak, bir kişinin istihdam edilebilirliği kapsamlı bir şekilde değerlendirilmekte ve kişi en uygun şekilde yönlendirilmektedir. GOL, sosyal güvenlik veya gelir desteği alan kişiler, gençler, NEET'ler, kadınlar, engelli bireyler, 55 yaş üstü kişiler, çok düşük gelirli bireyler ve altı aydan uzun süredir işsiz olanlar dahil olmak üzere geniş bir yelpazede insanlara fayda sağlamak üzere tasarlanmıştır. Görüşmelerden elde edilen işe yerleştirilebilirlik profiline göre birey, program tarafından sunulan aşağıdaki yollardan birine yönlendirilmektedir:

1. **İşyerine Yeniden Yerleştirme:** Bu yöntem yerel iş piyasasında geçerli becerilere sahip olan ve iş bulma konusunda daha çok yönlendirme ve destek ihtiyacı içinde olan bireyler için uygundur;
2. **Yetenek Geliştirme:** Yerel iş piyasasına yeniden katılma şansını artırmak için becerilerini güncellemesi gereken bireylere yöneliktir;
3. **Yeniden Eğitim:** Becerilerini yerel iş piyasasının gelişen taleplerine uyarlamak için mesleki yeniden eğitim programına ihtiyaç duyan bireyler için tasarlanmıştır;
4. **Çalışma ve Sosyal Katılım:** İşsizliğe ek olarak sosyal veya sağlık sorunları nedeniyle kırılganlık ve hassasiyet yaşayan bireylere yönelik hizmetler sunar. Bu yöntem, sosyal ve sağlık yönlerini kapsayan bölgesel hizmetler ağını harekete geçiren hizmetleri içerir.

Farklı yöntemlerle NEET'lerle birebir görüşmeler yapılması, dijital platformlarda iş arama süreçlerini hızlandırması, yürütülen kampanyalarla farkındalığın artırılması sayesinde 15.000'den fazla kişiye ulaşılmıştır. Gençlik Garanti Programına nazaran çok daha başarılı bir program olduğu kabul edilen kampanya sadece NEET grubunu değil aynı zamanda yardıma muhtaç bütün kesimleri kapsamıyla da önemli bir başarıya ulaşmıştır.

İtalya genelinde uygulanan politikalar, yürütülen kapsamlı ve sonuç odaklı kampanyaların NEET oranlarına bariz şekilde yansdığı görülmektedir. Pandemi döneminde %23,1 olan genel NEET oranı 3 yıl gibi kısa bir sürede %7,9 aşağıya çekilerek %15,2 seviyesine gerilemiştir. Aynı şekilde cinsiyete göre dağılımlarda; erkeklerdeki NEET oranı %7,4 puan, kadınlarda ise rekor kırarak %8,4 puan azalmıştır. Yürütülen kampanyaların başarısının temel faktörü ise istihdamdaki aktörlerin ortak hareket etmesidir. Ayrıca, NEET gruplarıyla yakın temasta kalmak ve onların ihtiyaçlarını detaylı tespit etmek ve aktif bir şekilde onları yönlendirmek, diğer önemli iyi uygulama örnekleridir.

İtalya örneği, NEET sorununun çözümünde politika tasarımından çok koordinasyonun ve saha erişiminin belirleyici olabileceğini güçlü biçimde göstermektedir. Saha erişimi, tek kapı yaklaşımı ve paydaş iş birliği ile üç yılda NEET oranı 7,9 puan düşürülmüştür. Türkiye için aktarılabilir ana ders, kaynak büyüklüğünden önce koordinasyon mimarisinin kurulmasıdır.

İtalya deneyimi, koordinasyonun önemini gösterirken, bu başarının güçlü bir finansman zemini üzerinde yükseldiğini de hatırlatmaktadır. 2021 sonrasında yürürlüğe giren Ulusal İyileşme ve Dayanıklılık Planı (PNRR), Avrupa Birliği'nin pandemi sonrası yeniden yapılanma fonu olan NextGenerationEU kapsamında İtalya'ya 191,5 milyar avroluk bir kaynak sağlamış; GOL Programı ile 2022 NEET Planı da bu çerçevede uygulanmıştır. Türkiye açısından çıkarılacak ders, yalnızca koordinasyon mimarisi değil; bu mimariyi taşıyacak finansman bileşiminin de birlikte kurgulanmasıdır. Bu nedenle İtalya modelinin Türkiye'ye uyarlanması, AB Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) fonları, GÜÇ Programı kapsamındaki ücret ve prim destekleri ile İşsizlik Sigortası Fonu'nun aktif iş gücü programlarına ayrılan kaynaklarının birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir. Başka bir ifadeyle, koordinasyon ile kaynak seferberliği birbirini tamamlayan iki unsur olarak ele alınmalıdır.

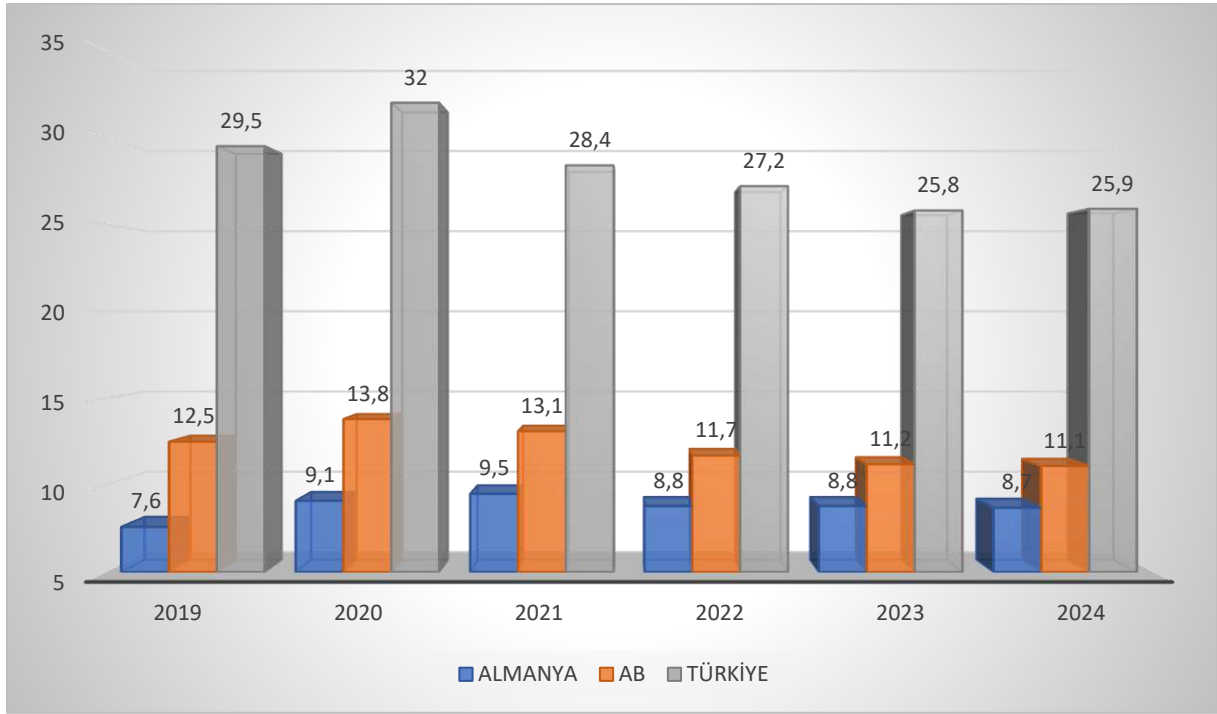
### 3.2.2. ALMANYA

EUROSTAT'ın 2025 Eylül ayında güncellediği verilere göre Almanya'da NEET grubu oranı 2024 yılı için %8,7'dir. Bu oranlarla Almanya, AB'nin 2030 için belirlediği “%9'un altı” hedefini şimdiden yakalamış ülkelerden biridir (EUROSTAT, 2025b).

Almanya'daki NEET oranlarının karşılaştırmalı olarak düşük olmasının temel nedenlerinden birisi, eğitim ve iş gücü piyasasının birbiriyle etkin bir şekilde entegre olmasıdır. Alman mesleki eğitim sistemi ve istihdam sistemi arasındaki güçlü ve sıkı bağ, okuldan işe geçiş sürecindeki sorunları minimuma indirmektedir. Aynı zamanda, gençleri istihdama entegre etmeyi amaçlayan geniş bir aktif iş gücü piyasası politikaları mevcut olup bu politikalar büyük ölçüde sorunsuz işlemektedir.

**Almanya, güçlü mesleki eğitim–istihdam entegrasyonu sayesinde AB'nin NEET hedefini yakalamış; ancak göçmen gençlerin entegrasyonu bu başarının en kırılgan boyutu hâline gelmiştir.**

Öte yandan Almanya'nın son dönemlerde karşı karşıya olduğu sorunlar yok değildir. Bunların başında göçmenlerin iş gücüne adaptasyon süreci gelmektedir. Ülkedeki 2. ve 3. nesil göçmen çocukları hala eğitim ve iş gücüne entegrasyon problemleri yaşamakta, ayrıca ülkeye dışarıdan halen devam eden uluslararası göç furyası NEET oranlarına tehdit oluşturmaktadır. Almanya hükümeti özellikle yurt dışından gelen göç ile ilgili olarak düzenlemeler yapmakta ve olabildiğince nitelikli göçmen kabul etmeye çalışmaktadır (Brzinsky-Fay, 2022).



Grafik 7: Yıllara Göre Türkiye, Almanya, AB NEET Grubu Oranları (%), Kaynak: EUROSTAT, 2025b

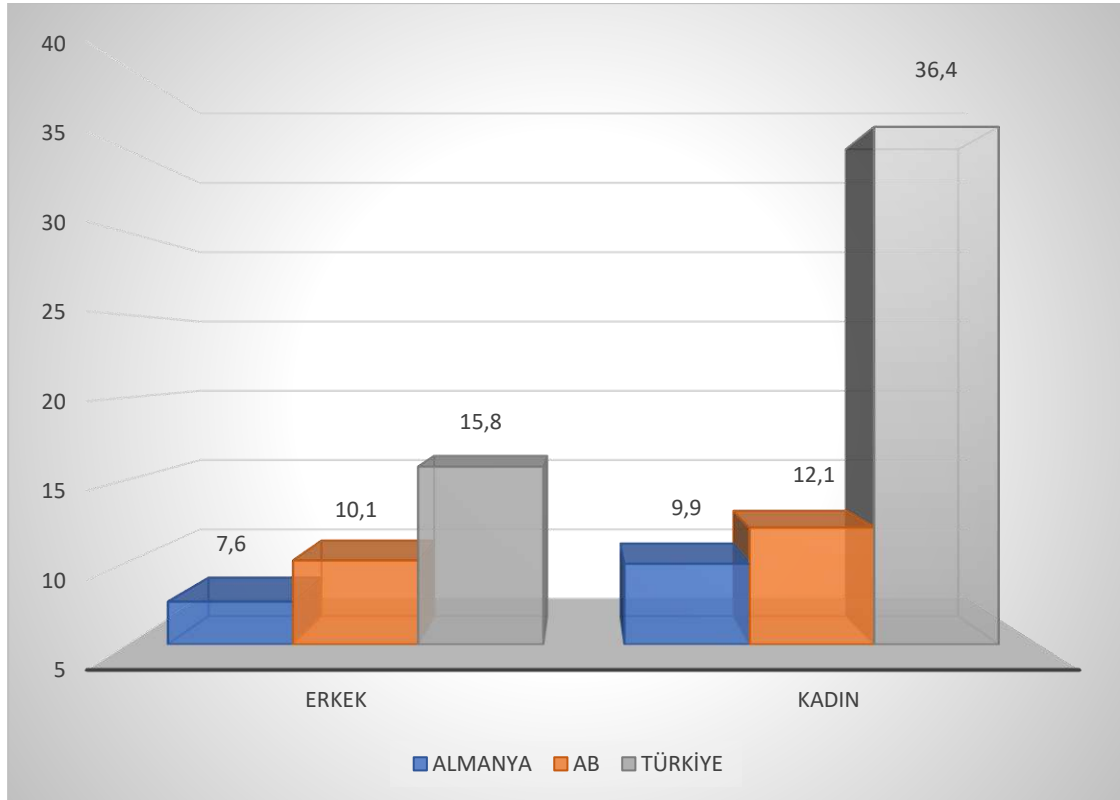
Alman genel eğitim sistemi, bölgeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Bu farklılaşma, hem iki Almanya'nın birleşmesinden gelen eğitim mirasına hem de Almanya'nın federal yapısına bağlıdır. Ulusal düzeyde bir standardizasyon mevcut değildir (Hüfner ve Hüfner, 2010).

Almanya'da öğrenciler erken yaşta (10 veya 12 yaş) ortaöğretim ve üst ortaöğretim diplomaları alınacak okullara yönlendirilmektedir. Geleneksel olarak, orta derece (alt orta öğretim) diplomasına sahip okuldan ayrılanlar, mesleki eğitim ve öğretimin (VET) çift sistemine (Dual System) katılırken, üst orta öğretim diplomasına sahip olanlar yükseköğretime devam etme hakkına sahiptir. Almanya'da genel eğitim sistemi eyalete bağlı olarak farklılık arz etse de 15 veya 16 yaşına kadar eğitim zorunlu olup bu süreci 18 yaşına kadar zorunlu mesleki eğitim (en az yarı zamanlı mesleki eğitim) takip etmektedir. Son yirmi yıl içinde üst orta öğretim diplomasına sahip olanların sayısı artmasına karşın diploma alan bu kişiler çıraklık sistemine yine de dahil olmaktadır (Brzinsky-Fay, 2022).

Almanya'daki NEET oranlarının düşük olmasının temel nedenlerinden birisi İkili Mesleki Eğitim Sistemi (Dual System) olup mevcut yapı okul ve iş yeri eğitimini birleştiren mesleki eğitim ve öğretim sisteminin en ayırt edici özelliğidir. Bu sistem içindeki eğitim düzenlemeleri, federal ve bölgesel hükümetler, sendikalar ve işveren örgütlerini sisteme dahil ederek ulusal düzeyde koordine edilmektedir. Bu yüksek koordinasyon derecesi, Alman eğitim-iş gücü bağlamının korporatist (toplumun ortak çıkarlar etrafında örgütlenmesi) yapısının ve "yüksek beceri dengesi"nin temelini oluşturmaktadır (Culpepper, 1999). Dual System 2 ya da 3 yıl sürmekte ve tüm ekonomik sektörlerden 300'den fazla mesleği bünyesinde barındırmaktadır.

Sistemin dezavantajları da mevcuttur. Bunların başında cinsiyet temelli ayrışma, göçmen olanların veya düşük başarı ortalamasına sahip gençlerin sisteme entegrasyon sorunları ile mesleki ve akademik eğitim arasında tercih öncelikleri gelmektedir (Baethge, Wolter, 2015).

Almanya’da ataerkil yapı büyük oranda devam etmekte olup, kadınların ve de özellikle çocuklu kadınların iş gücü piyasasına dahil olmasına yönelik politika veya devlet destekleri yeterli değildir. Bu durum, kadınlar arası NEET oranlarının diğer ülkelerde olduğu gibi erkek NEET oranlarına göre nispeten yüksek olmasına neden olmaktadır.



Grafik 8: 2024 AB, Almanya, Türkiye 15–29 Yaş NEET Grubu İçindeki Cinsiyet Oranları (%), Kaynak: EUROSTAT 2025b

Göçmenler, düşük başarı ortalamasına sahip veya okuldan ayrılan gençlere yönelik olarak “Geçiş Sistemi” (Übergangssystem) aktive edilmiş olup, bu sistem gençlerin istihdama erişmesine yardımcı olan aktif iş gücü piyasası politikasının önlemleri ve programlarının toplamını içermektedir.

Bu sistem iki aşamadan oluşmaktadır. 1. aşamada alt öğretim diplomasına sahip olanların okuldan çıraklığa geçişi, 2. aşamada ise çıraklıktan istihdama geçişleri hedeflenmiştir. 1. aşama, politikanın ana kısmını oluşturmaktadır ve gençleri çıraklığa hazırlayan meslek öncesi eğitimleri kapsamaktadır. Eğitimler ülke çapında yaygınlaştırılmış ve genişletilmiştir. Tüm programlar ve önlemler eğitimle ilgilidir, yani katılımcılara okul sertifikaları, mesleki yönlendirme veya hazırlık sağlamaktadır. Bu nedenle katılımcılar işsiz veya ekonomik olarak aktif olmayan kişiler kapsamında değerlendirilmez ve dolayısıyla NEET olarak da sınıflandırılmazlar. Bu oldukça iyi gelişmiş sistem, işsiz veya NEET gençlerin düşük oranda olmasına katkıda bulunmaktadır (Baethge, Wolter, 2015).

Sonuç olarak, Almanya Dual Sisteminin bir yansıması olarak eğitimi iş gücü piyasasıyla etkin bir şekilde entegre ve koordine etmiştir. Bu uygulama sayesinde, genç ve çocuklar iş gücü piyasasıyla daha erken yaşlarda tanışmakta ve adaptasyonu daha kolay olmaktadır. Ayrıca, yönlendirme ve izleme sistemi, bu sürecin etkin yürütülmesi ve NEET kapsamındaki kişi grubunun azalmasına katkı sağlamaktadır.

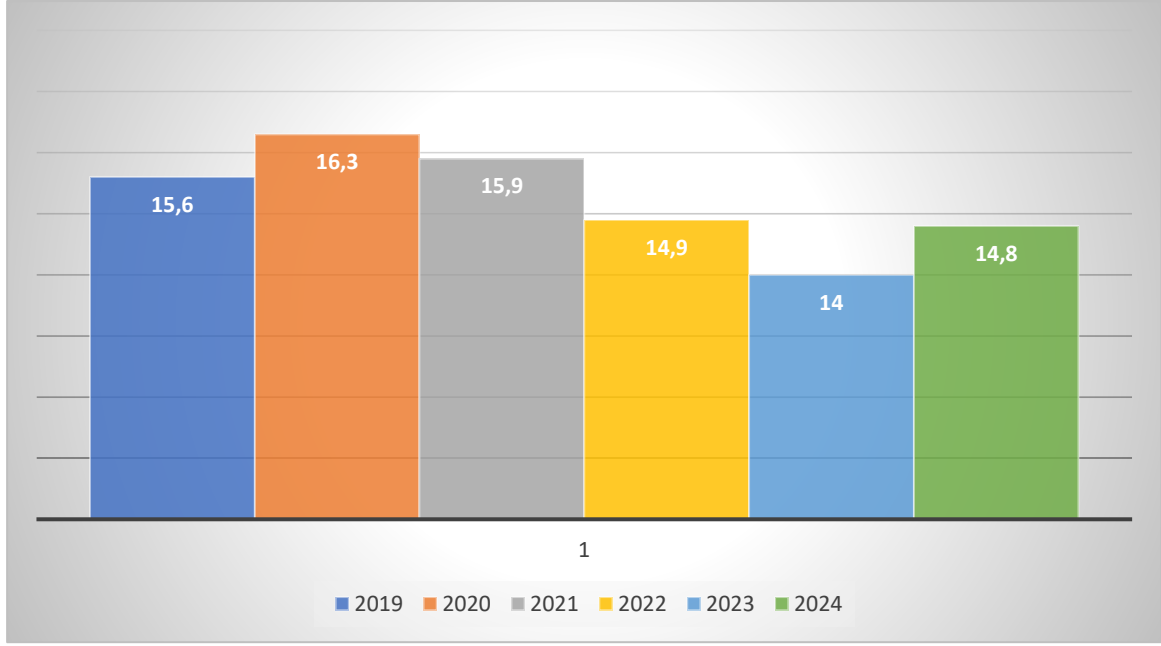
Almanya, eğitim-istihdam entegrasyonunu (Dual System) ve Geçiş Sistemi'ni (Übergangssystem) başarıyla uygulayarak AB'nin 2030 NEET hedefini bugünden yakalamıştır. Ancak göçmen kökenli gençlerin entegrasyonu hâlâ sistemin en kırılgan noktasıdır. Türkiye için aktarılabilecek ana ders, mesleki eğitimin okul duvarları içinde değil işletme tabanında kurgulanmasıdır.

Almanya deneyiminin Türkiye'ye aktarılabilir yönü, okul ve işletmeyi aynı anda devreye sokan bir eğitim modelini sürdüren kurumsal yapının varlığıdır. Alman sistemi, yerel sanayi ve ticaret odalarının mesleki eğitim içeriği, sınav ve sertifikasyon süreçlerindeki rolü; federal düzeyde tanımlanmış meslek standartları, işveren örgütleri, sendikalar ve kamu otoritesi arasında kurulan düzenli mutabakat mekanizmaları üzerinden çalışmaktadır. Türkiye'de bu unsurlar aynı yoğunlukta kurumsallaşmış değildir. Bu nedenle dual sisteme yönelik bir uyarılma, söylem düzeyinde değil, kurumsal pilotlar üzerinden ilerlemelidir. ASO gibi güçlü sanayi odaları, ASO-SEM, OSB'ler ve mesleki eğitim kurumları arasında işletme tabanlı eğitim, talep odaklı müfredat ve ortak sertifikasyon uygulamaları geliştirilmesi bu açıdan işlevsel bir başlangıç zemini sunabilecektir. Bu tür bir yaklaşım, Almanya örneğinin doğrudan kopyalanmasından ziyade Türkiye koşullarına uyarlanmış bir geçiş modeli oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

### 3.2.3. GÜNEY KORE

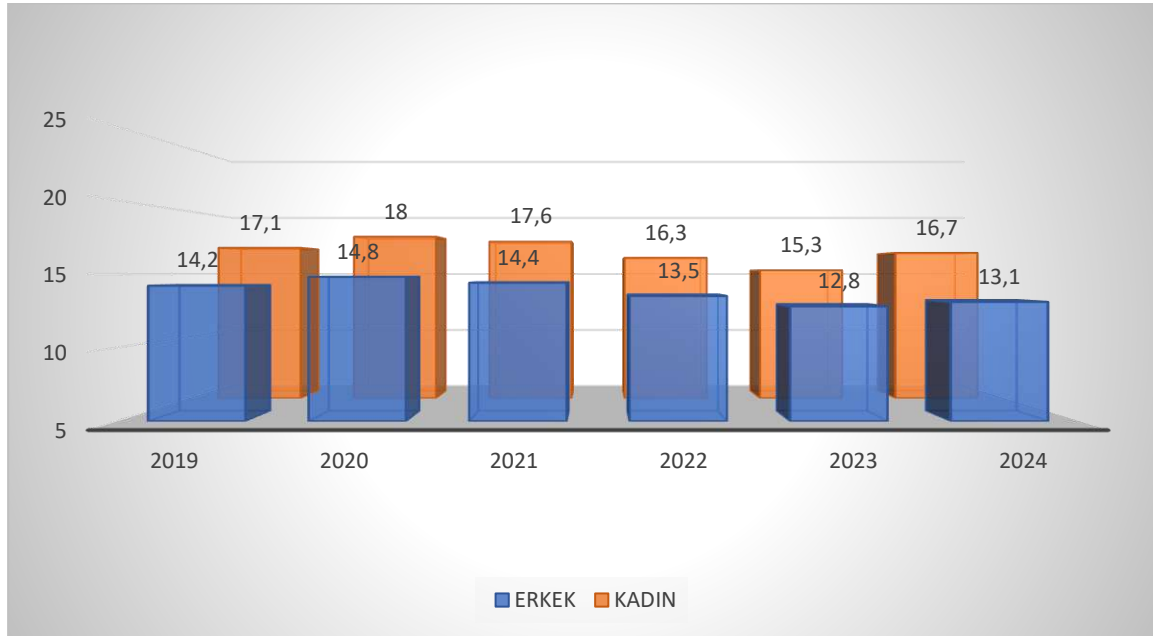
Güney Kore, Asya'nın önde gelen ekonomilerinden biri olmasına ve yüksek teknoloji üretimi, küreselleşmiş sanayi kapasitesi ve eğitim alanlarında önemli gelişmeler kaydetmesine rağmen, genç işsizlikte ve özellikle NEET oranlarında dikkat çekici oranlara sahiptir.

Kore İstihdam Bilgi Servisi (Korea Employment Information Service, KEIS) Mayıs 2025'te ülkedeki NEET'lerle ilgili detaylı bir rapor yayınlamıştır. Raporla NEET'lerin yaş, cinsiyet, eğitim ve bölgesel farklılıklara göre durumları 2008 – 2024 yılları arasını kapsayacak şekilde sunulmuştur. 2024 yılı itibarıyla Güney Kore'de 15–29 yaş aralığındaki gençlerin %14,8'i NEET kategorisinde yer almıştır. Bu oran OECD ortalamasının üzerindedir (KEIS, 2025).



Grafik 9: Yıllara Göre Güney Kore NEET Oranları (%), Kaynak: KEIS 2025

Kadın NEET oranı %16,7, erkeklerde bu oran %13,1 olarak belirlenmiştir. Cinsiyet temelli bu farkın arkasında yatan temel faktörler ise toplumsal cinsiyet normları, evlilik ve çocuk bakımı gibi rollerin genç kadınların iş gücü piyasasına katılımını sınırlamasıdır (KEIS, 2025).



Grafik 10: Yıllara Göre Güney Kore Kadın-Erkek NEET Oranları (%), Kaynak: KEIS 2025

Yaş gruplarına göre incelendiğinde, 25–29 yaş aralığındaki bireylerde NEET oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’ye benzer biçimde bu durum, üniversite eğitimi tamamlayan gençlerin iş gücü piyasasında istedikleri nitelikte iş bulamamasıyla ilişkilendirilmektedir. Bu yaş grubunda NEET statüsü daha kalıcı hâle gelmektedir. Ayrıca Güney Kore’de eğitim sisteminin aşırı derecede rekabetçi olması, gençlerin üniversite sınavlarına odaklanarak uzun süreli öğrenim süreçlerinde kalmalarına neden olmaktadır. Bu da iş gücü piyasasına geç katılımı ve dolayısıyla NEET statüsünü artıran bir faktör olarak değerlendirilmektedir (OECD, 2023).

NEET statüsünün oluşumunda yapısal, kültürel ve bireysel etkenler bir arada etkili olmaktadır. Özellikle “N-po jenerasyonu” (birçok şeyden vazgeçen nesil) kavramı, Güney Koreli gençlerin evlilik, çocuk sahibi olma ve ev alma gibi geleneksel toplumsal beklentilerden vazgeçtiklerini, buna bağlı olarak da gelecek kaygısı ve sosyal izolasyon eğilimleri gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bu kaygılar, bireylerin iş aramaktan vazgeçmesine ve toplumdan uzaklaşmasına yol açmaktadır. Güney Kore’de uzun süreli olarak sosyal yaşamdan uzaklaşan, evden çıkmayan ve üretken faaliyette bulunmayan genç bireylerin sayısının arttığı belirtilmektedir (Korea Labor Institute, 2011).

Resmî verilerde genç işsizlik oranı %7,5 gibi görece düşük görünse de iş aramayan veya iş bulma ümidi kalmadığı için istihdam piyasasından çekilmiş bireyler bu istatistiklere yansımamaktadır. Bu nedenle, resmi işsizlik oranları NEET olgusunun kapsamını tam olarak göstermemektedir. Asya Kalkınma Bankası Enstitüsü (ADBI, 2021) raporuna göre, Güney Koreli birçok NEET birey yalnızca geçici, yarı zamanlı veya düşük ücretli işler bulabildiği için bu tür işlere yönelmemekte ve iş gücü piyasasına girmemeyi tercih etmektedir. Bu durum, ekonomik güvencesizlik kadar işin niteliğine ilişkin beklentilerle de ilgilidir.

**Güney Kore’de NEET gençler, istatistiksel olarak görünmeyen ancak toplumsal ve psikolojik olarak derinleşen bir dışlanma alanı hâline gelmiştir.**

NEET bireylerde psikolojik sorunlar da dikkat çekmektedir. Bu bireyler genellikle depresyon, anksiyete, özgüven eksikliği ve yaşam memnuniyetinde azalma gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca ailelerine ekonomik olarak bağımlı kalmakta ve kendi özerkliklerini geliştirmekte zorlanmaktadır (Korea Labor Institute, 2011).

Güney Kore hükümeti bu soruna çeşitli politika araçlarıyla müdahale etmeye çalışmaktadır. Gençlik İstihdam Destek Programı (Youth Employment Support Program), gençlere yönelik danışmanlık, iş koçluğu ve iş yerleştirme hizmetleri sunmaktadır. Kore Girişim Programı (K-Startup) ile genç girişimcilere finansal destek, eğitim ve dijital beceri kazandırma olanakları sağlanmaktadır. Ayrıca Kore Hareketlilik Programı (K-Move) ile gençlerin yurt dışında istihdam edilmesi teşvik edilmektedir. 2020 yılında başlatılan Dijital Yeni Anlaşma (Digital New Deal) programı ise dijital sektörlerde genç istihdamını artırmayı hedeflemiştir (Korea Ministry of Employment and Labor, 2022; OECD, 2022).

2023 yılı itibarıyla 2020 COVID-19 sonrası istihdam toparlanması büyük ölçüde tamamlanmış olsa da gençlerin iş gücü dışında kalma (NEET) oranı yüksekliğini korumaktadır. Özellikle genç kadınlar arasında iş gücüne katılım oranı düşük seyretmektedir. Bu duruma çözüm bulmak amacıyla Kore hükümeti, “Gençlerin İşgücü Piyasasına Katılımını Teşvik Etme Planı”nı (Youth Labor Market Participation Promotion Plan) Kasım 2023’te kamuoyuna açıklamıştır.

Söz konusu plan, gençlerin istihdamına yönelik mevcut politikaları yeniden yapılandırarak NEET gruplarını iş gücü piyasasına kazandırmayı hedeflemektedir. Strateji üç ana eksen üzerine inşa edilmiştir:

- İstihdam fırsatlarının artırılması,
- İş gücü piyasasına geçişin kolaylaştırılması,
- Uzun vadeli istihdam sürdürülebilirliğinin güçlendirilmesi.

Politika tasarımı, farklı NEET alt gruplarını (iş arayan, ilgisiz/pasif, bakım yükümlülüğü taşıyan ve sağlık veya psikolojik nedenlerle iş gücü dışında kalan bireyler) ayrı ayrı ele alan segmentasyon temelli bir yaklaşım benimsemektedir. Bu kapsamda kamu istihdam merkezlerinde kişiye özel rehberlik sistemleri, üniversitelerde kariyer köprü programları, yerel düzeyde ise bölgesel genç istihdam merkezleri oluşturulmaktadır. Ayrıca yükseköğretim mezunu gençlere yönelik kariyer geçişi destek hizmetleri (staj, mentorluk ve beceri geliştirme kursları) yaygınlaştırılmaktadır (KEIS, 2025).

Sonuç olarak, Güney Kore’de NEET gençler, sadece ekonomik değil aynı zamanda toplumsal, kültürel ve psikolojik boyutları olan çok katmanlı bir sorundur. Sorunun çözümünde istihdam politikalarının yanı sıra, gençlerin toplumsal katılımını teşvik edecek sosyal müdahale mekanizmalarının da eş zamanlı olarak devreye sokulması gereklidir.

Güney Kore, İtalya ve Almanya ile karşılaştırıldığında; yüksek NEET gençler oranına sahip olmasına karşın uygulanan politika ve desteklerin yeterli olmadığı veya hedefe tam olarak hizmet etmediği gözlenmektedir. Güney Kore örneğinden de anlaşılacağı üzere, ülkelerin NEET gençler sorunun çözümüne yönelik geliştirilecek politika formülasyonlarında daha kapsamlı bir bakış gerekliliğine sahip olması elzemdir.

Güney Kore, yüksek NEET oranına rağmen psiko-sosyal boyutun politika tasarımında merkezî önemini gösteren çarpıcı bir örnektir. “N-po jenerasyonu” ve görünmeyen NEET’ler, istihdam politikalarının yanı sıra sosyal müdahale ve ruh sağlığı hizmetlerinin bu alana dahil edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Türkiye için aktarılabilecek ana ders, iş gücü göstergelerinin gizlediği görünmez NEET kitlesinin haritalanmasıdır.

Aşağıdaki matris, iyi uygulama örneklerinin Türkiye bağlamında hangi koşullarla uyarlanabileceğini özetler.

**Tablo 1: Türkiye'ye Aktarım Matrisi (Ülke Örneklerinden Öğrenilenler)**

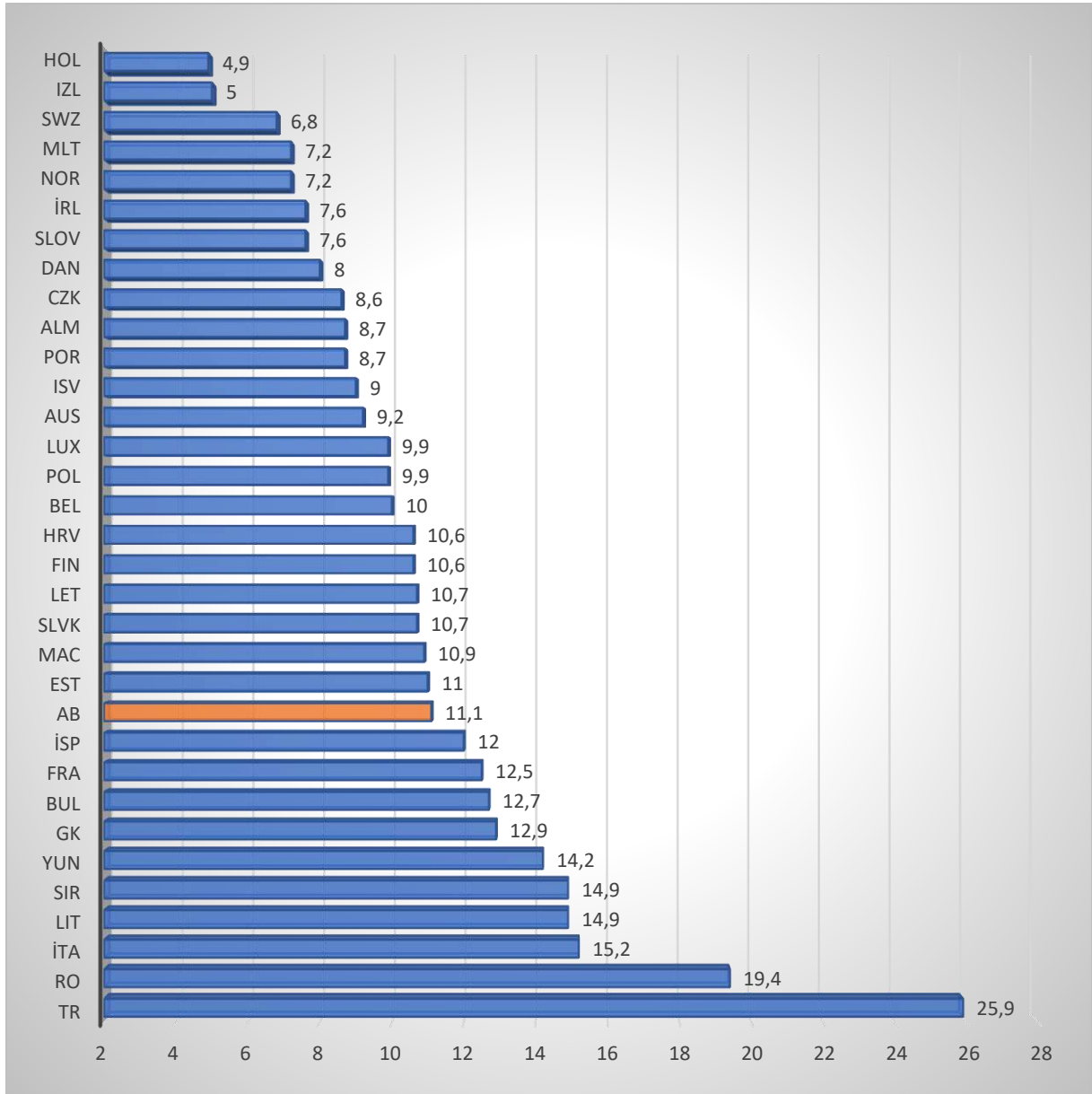
Ülke	Öne çıkan politika/araç	Türkiye'de uygulanabilirlik koşulu	Risk / sınırlılık	Önerilen sorumlu aktör(ler)
<b>İtalya</b>	Saha erişimi + tek kapı bilgilendirme (gezici ekip/karavan), güçlü koordinasyon (ANPAL/GOL)	Yerelde gençlere fiziksel erişim kanalları; İŞKUR + belediye + STK iş birliği; tek kapı dijital platform	Parçalı kurum yapısı; kısa vadeli kampanya ile sınırlı kalma	ÇSGB, İŞKUR, belediyeler, Gençlik ve Spor Bakanlığı, STK'lar
<b>Almanya</b>	Eğitim-istihdam entegrasyonu (Dual System) + geçiş sistemi	Mesleki eğitimde işletme katılımı; yönlendirme; kalite güvencesi; teşvikler	Dezavantajlı gençlerde dışlanma riski; sektör kapasite farkları	MEB, ÇSGB, TOBB/odalar, sektör birlikleri, işverenler
<b>Güney Kore</b>	Görünmeyen NEET + psiko-sosyal destek; kişiye özel rehberlik	Psiko-sosyal destek + kariyer danışmanlığının entegrasyonu; üniversite kariyer köprüleri	Damgalanma; erişimde gönüllülük sorunu; ölçme-değerlendirme zayıflığı	Sağlık Bakanlığı, ÇSGB, YÖK/ üniversiteler, yerel yönetimler

# 4



## 4. TÜRKİYE ANALİZİ

Türkiye genç nüfus açısından Avrupa ülkelerine nazaran çok büyük bir potansiyele sahip olmasına rağmen genç işsizlik konusunda AB ve OECD ülkeleri arasında ilk sırada yer almaktadır.



Grafik 11: AB – Türkiye 2024 NEET Oranları Karşılaştırması (%), Kaynak: EUROSTAT 2025b

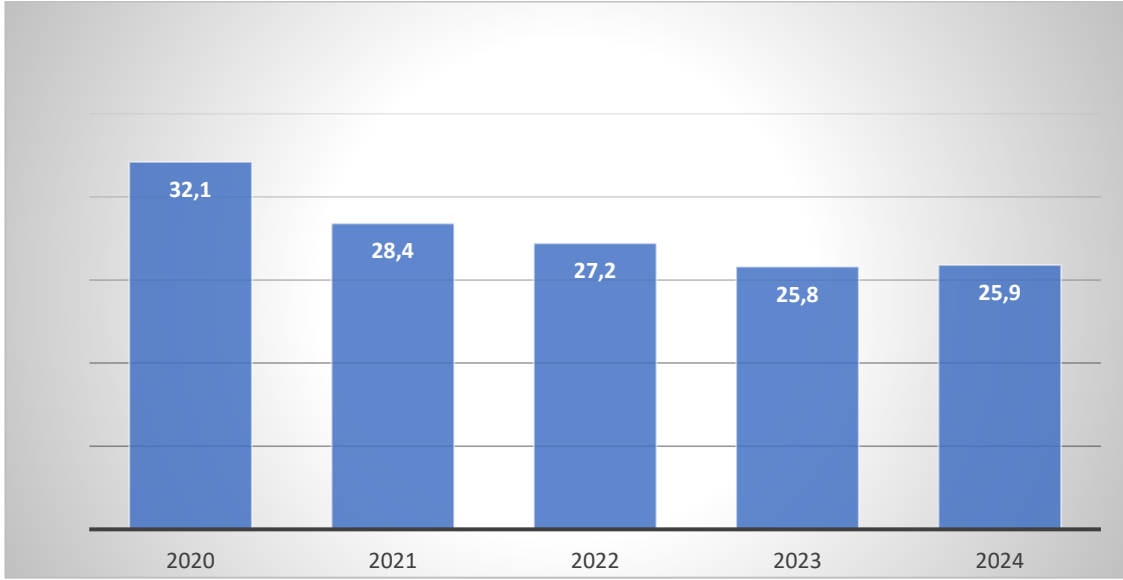
EUROSTAT 2025 Eylül verilerine göre, Türkiye'nin 2024 yılı 15–29 yaş arası NEET oranı %25,9 düzeyindedir. Bu oran 2022 yılında %27,20 olarak gerçekleşmiştir. Önceki döneme göre bir düşüş olmakla birlikte mevcut oranlarla Türkiye, AB genelinde en yüksek NEET oranına sahip ülkedir.

AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye, NEET oranlarında en yüksek düzeyde yer almaktadır. En yakın NEET oranına sahip Romanya ile arasında %6,5'lük bir fark mevcuttur. İtalya, yukarıda da belirtildiği üzere son yıllarda yapılan başarılı kampanyalar ile Türkiye ile arasındaki farkı %11'e yakın açmıştır. Türkiye'nin NEET oranı AB-27 ortalamasının (%11,1) iki katından fazla, OECD ortalamasının (%12,85) ise iki katının üzerindedir; bu fark, sorunun konjonktürel değil yapısal karakterini ortaya koymaktadır.

#### 4.1. TÜRKİYE’NİN NEET GENÇLİK SORUNUNA BAKIŞ

NEET gençler oranının düşürülmesi hedeflerine, ulusal politika belgeleri olan kalkınma planları, orta vadeli programlar, Cumhurbaşkanlığı yıllık Programı ve ilgili kurumların stratejik planlarında, yer verilmektedir. 12. Kalkınma Planına göre, NEET oranının 2028 yılında %20 seviyesine indirilmesi hedeflenmektedir (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023). Bu bağlamda Türkiye’de bu amaca ulaşılması amacıyla çeşitli düzeylerde politika ve müdahaleler uygulanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, STK’lar, üniversiteler, meslek odaları ve diğer kuruluşlar NEET grupları için bugüne kadar birçok proje gerçekleştirmiş ve gerçekleştirmeye devam etmektedir.

Türkiye’de işsizlik yıllardır süregelen kronik bir sorun olmakla birlikte, nüfusun dinamik yapısından kaynaklı genç işsizlik rakamları her dönem yüksektir. 2020 COVID-19 pandemisinde en yüksek seviyesine ulaşan NEET gençler oranı son 5 yılda düşüş eğilimi gösterse de soruna yönelik çalışmaların tekrar değerlendirilmesi gerekmektedir.



Grafik 12: Yıllara Göre 15–29 Yaş Türkiye NEET Oranları (%), Kaynak: TÜİK, 2024a

NEET gençler oranının yüksekliğinde; eğitim sistemindeki aksaklıklar, ekonominin büyüme sürecinin yavaşlaması, sosyo-ekonomik faktörler, coğrafi bölgeler arasında fırsat eşitsizlikleri gibi hususların etkili olduğu görülmektedir. Yüksek NEET gençler oranında etkili olan birçok neden bulunmakta olup sistematik bir yaklaşım içinde sorunu analiz etmek amacıyla söz konusu hususlar 3 ana başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar:

- Eğitim Sistemi
- Cinsiyet Ayrımı
- Ekonomik Faktörler

## 4.2. EĞİTİM SİSTEMİ

Türkiye’deki NEET gençlerin oranlarının yüksek olmasının en başında eğitim sistemindeki aksaklıklar gelmektedir. Türkiye’de 12 yıllık zorunlu eğitim sistemi uygulanmakta olup öğrenciler 18–19 yaşına kadar orta öğretimde kalmaktadır. Ayrıca ilk ve orta öğretim müfredatının akademik başarıya endeksli olması, öğrencilerin bilgilerinin teorik düzeyde kalmasına neden olmaktadır. Eğitim sistemi beceri temelli bir yaklaşıma sahip olmadığı için öğrenciler becerilerine yönelik eğitim alamamakta ve becerilerini keşfedememektedir. Bu kısıt, aynı zamanda eğitim sisteminin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına da cevap verememesine neden olmaktadır.

**Eğitim sistemimizdeki teorik ağırlık, gençleri mezuniyet sonrasında “diplomalı ama mesleksiz” bir boşluğa itmektedir. Bu durum, NEET oranlarının yüksekliğini bireysel bir tercihten ziyade yapısal bir sonuç hâline getirir.**

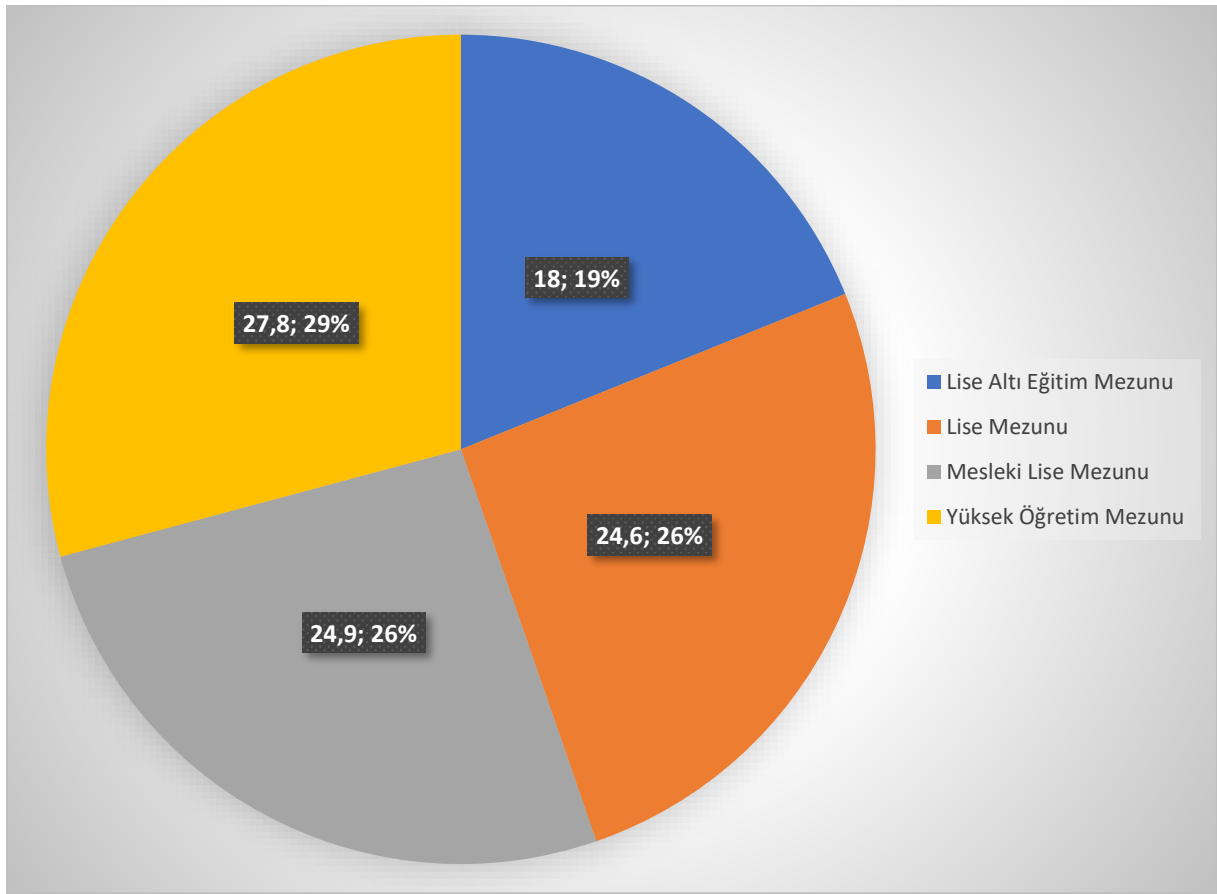
2000’li yılların başlarında üniversite sınav sistemindeki değişiklikler, mesleki eğitime talepte azalma yaşanmasına ve bu tür okulları tercih eden öğrenci profilinin değişmesine yol açmıştır. Mesleki ve teknik eğitim veren liselere, lise giriş sınavlarında akademik başarı gösteremeyen öğrencilerin yönlendirilmesi, öğrencilerin bu tür okulları tercih etmemesine de neden olmuştur. Bu durum meslek liselerindeki öğrenci sayılarının düşmesine, tercih eden öğrencilerin ise akademik açıdan yeterli olmayışı sorunsalını doğurmuştur (Tatar ve Öztürk, 2024; Soylu ve Aydın, 2020). Bu liselerden mezun olan öğrencilerin de gerekli yönlendirme ve takiplerinin yapılamaması nedeniyle potansiyel NEET adayı olma olasılıkları artmıştır.

Diğer yandan, mevcut eğitim sisteminde meslek liselerindeki teorik eğitimlerin yanı sıra uygulamalı eğitim imkanları da kısıtlıdır. Mesleki ve teknik liselerdeki öğrencilerin 10. sınıftan itibaren kademeli olarak haftanın belli günlerinde staj yapma zorunluluğu bulunmakla birlikte bazı okullarda sadece 12. sınıf öğrencilerine bu imkân tanınmaktadır. Okul – işveren arasındaki bağın zayıf olması nedeniyle öğrenciler nitelikli staj yerleri bulmakta sorun yaşamakta, işverenler ise stajyer öğrencilere güvenmedikleri için staj boyunca yeterli uygulama imkânı tanımamaktadır. Bu kronik bir sorun olmakla birlikte meslek öğrenmek isteyen gençlerin şevkini kıran bir durum olarak da öne çıkmaktadır. Söz konusu süreç, karşılıklı güven unsurunu zedeleyen ve gençlerin iş gücüne katılım isteğini ve motivasyonunu azaltan bir etken olarak değerlendirilmektedir.

**Türkiye’de NEET oranlarının yüksekliği, bireysel tercihlerden çok; beceri temelli olmayan, iş gücü piyasasıyla zayıf bağlara sahip ve uygulamalı eğitimi yeterince içermeyen bir eğitim sisteminin sistemik sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.**

Yukarıda da bahsedildiği üzere Türkiye eğitim sistemi ağırlıklı olarak teorik eğitime dayalıdır ve öğrencileri akademik eğitime yönlendiricidir. Son yıllarda ülkemizdeki üniversite sayısının artmasıyla öğrenciler üniversite eğitimine yönelmektedir. Üniversiteye giden öğrenciler burada yine teorik eğitim almakta, açılan yeni üniversitelerin birçoğunda uygulamalı eğitim yetersiz kalmaktadır. Ayrıca üniversitelerdeki öğrenci sayısındaki yüksek oranlı artışlar da uygulamalı eğitimlerin layıkıyla yerine getirilmesine engel olmaktadır. Öğrencilerin üniversitelerden iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik becerilerle mezun olamaması iş bulma süreçlerine yansımakta, bu da işsizlik sürelerinin uzamasına ve NEET olma durumuna düşmelerine neden olmaktadır.

Bununla birlikte, bazı üniversitelerde bu soruna yönelik iyi uygulama örnekleri de dikkat çekmektedir. Örneğin, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nin (TOBB ETÜ) lisans programlarında uyguladığı "Ortak Eğitim Modeli" kapsamında öğrenciler, 2. sınıftan itibaren her yıl bir dönem (yaklaşık 3,5 ay) tam zamanlı staj yapmaktadır (TOBB ETÜ, 2025). Manisa Celal Bayar Üniversitesi "İşletmede Mesleki Eğitim" dersini tüm lisans öğrencilerine zorunlu hale getirmiştir. Tüm öğrenciler bir dönem (15 hafta) alanlarıyla ilgili bir iş yerinde pratik yapmadan mezun olamamaktadırlar (Manisa Celal Bayar Üniversitesi, 2025). Birçok üniversitede Meslek Yüksekokullarında ise 3+1 modeliyle öğrenciler üç dönem okulda eğitim aldıktan sonra bir dönemi iş yerinde uygulamalı eğitimle tamamlamaktadır. Bu tür modeller, eğitim ve iş dünyası arasındaki bağı güçlendirmek ve mezunların istihdam edilebilirliğini artırmak açısından önemli örneklerdir ve yaygınlaştırılması NEET oranlarının azaltılması bakımından önem arz etmektedir.



Grafik 13: Türkiye 15–24 Yaş NEET Grubu Öğrenim Durumları (%), Kaynak: TÜİK, 2024c

TÜİK'in açıklamış olduğu 15–24 yaş arası NEET gençlerin öğrenim durumlarını gösterir grafik yukarıda verilmiştir. Grafikten de anlaşılacağı üzere ülkemizde yükseköğretim mezunu olup ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin oranı oldukça yüksektir. Üniversitelerde staj zorunluluğunun yaygınlaştırılması, NEET gençleri içinde yükseköğretim mezunu sayısını azaltabilecektir.

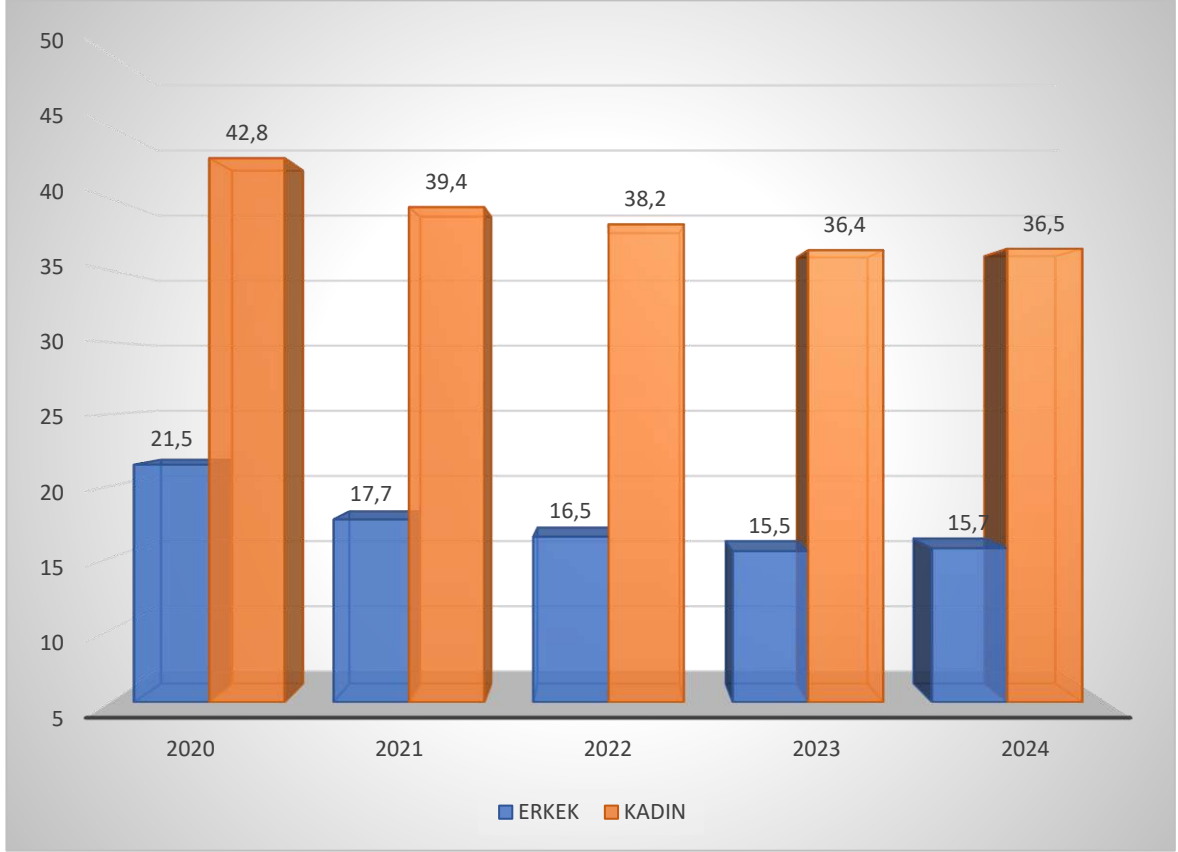
Burada, Türkiye'nin eğitim-istihdam bağlantısını kuran en temel aracın içerdiği paradoksun altını çizmek gerekir. 2024 EUROSTAT verilerine göre 15–24 yaş aralığında genel lise mezunlarının %25,4'ü, mesleki ve teknik lise mezunlarının %26,6'sı, yükseköğretim

mezunlarının ise %29,8'i NEET grubundadır. Başka bir ifadeyle, mesleki eğitim almış bir gencin NEET grubunda olma olasılığı genel lise mezununkinden farklı değil, aksine marjinal olarak daha yüksektir. Bu rakam, “mesleki eğitimi yaygınlaştıralım” şeklindeki yaygın politika refleksinin tek başına çözüm üretmediğini, hatta yanıltıcı olabileceğini göstermektedir. Sorun mesleki eğitimin varlığı değil, niteliğidir: işletme tabanından kopuk, oda sertifikasyonu ile desteklenmeyen ve sektörel talep sinyaliyle güncellenmeyen bir mesleki eğitim sistemi, NEET genci için “diploması var ama piyasada karşılığı yok” bir statü üretmektedir. ASO-SEM’in kurs bitiminden sonraki üç aylık takip penceresinde %92,28 istihdam oranına ulaşması (Bkz. Tablo 10), bu paradoksun çözüm yönünü de göstermektedir: mesleki eğitim işverenle birlikte tasarlandığında, talebe duyarlı içerikle güncellendiğinde ve ustalığa götüren bir iş birliği hattıyla desteklendiğinde çalışmaktadır. Dolayısıyla bu raporun politika önerisi “daha çok mesleki lise sayısından öte işveren-temelli mesleki eğitimidir”.

Mevcut uygulamada, diğer ülke örneklerinde aktarıldığı şekliyle lise ve üniversite düzeyinde okullarda öğrencilerin iş arama veya iş bulma süreçlerine yönelik yeterince kariyer danışmanlığı hizmeti sunulmamaktadır. İŞKUR ve üniversite kariyer merkezlerinin bu konuda çeşitli girişimleri bulunmakla birlikte, mevcut istatistikler dikkate alındığında istenilen etkinin yaratılmadığı görülmektedir. Nitekim, Ankara’da yürütülen Kamu Araştırmaları Vakfı (KAV) 2024 saha çalışmasında da gençlerin iş arama becerileri, danışmanlık hizmetlerine erişim eksikliği ve işveren beklentilerini karşılayamama nedeniyle istihdam dışı kaldıkları ortaya konulmuştur. İş arama sürecini ve işverenlerin beklentilerini tam olarak kavrayamayan gençler, teorik eğitimler yanında becerilerini geliştirme bağlamında yeterli rehberlik hizmetinden faydalanmadıkları için iş gücüne katılamamaktadır. Uzayan iş arama süreçleri, gençleri umutsuzluğa sürükleyebilmekte ve aktif iş arayışlarını terk etmelerine neden olabilmektedir. (KAV, 2024).

### 4.3. CİNSİYET AYRIMI

Türkiye, sosyal ve kültürel dinamikleri itibarıyla ataerkil aile yapısı özelliklerinin belirgin olduğu, aile içi rol dağılımının çoğu zaman net çizgilerle belirlendiği bir toplumsal yapıya sahiptir. Bu durum, kadınların toplumdaki yerini ve istihdama katılımını doğrudan etkilemektedir.



Grafik 14: Yıllara göre Türkiye'deki 15–29 yaş arası Cinsiyete göre NEET Oranları (%), Kaynak: TÜİK, 2024a

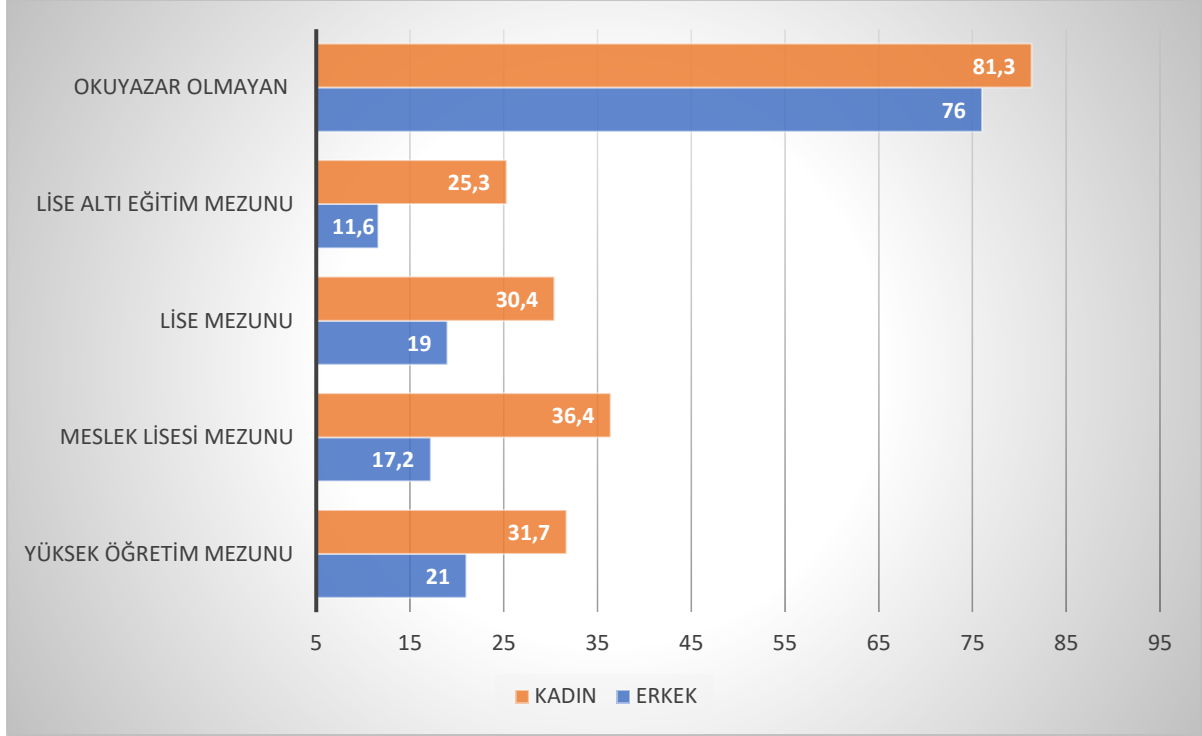
TÜİK 2024a verilerine göre Türkiye 15–29 yaş arası kadın NEET oranı %36,5, erkek NEET oranı ise %15,7 olarak saptanmıştır. Aradaki derin uçurum Türkiye'deki kadınların eğitim ve istihdam dışı kalma nedenlerinin çok derin olduğunun bariz bir göstergesidir.

Türk aile yapısında rol dağılımı çoğu zaman net çizgilerle tanımlanmakta; kadınların ev içi sorumlulukları üstlenmesine yönelik yaygın toplumsal beklentiler ise geleneksel yaklaşım etkisini sürdürmektedir. Ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımından ağırlıklı olarak kadının sorumlu tutulması; sosyo-kültürel nedenlerle kız çocuklarının eğitime katılımındaki eksikler ve erken yaşta eğitimden kopuşlar, kadınların NEET grubu içindeki oranlarının yüksek seyretmesine neden olmaktadır.

Diğer yandan, özellikle evlilik, hamilelik ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle kadınların iş yaşamına ara verebileceği yönündeki algı ve beklentiler, işe alım süreçlerinde cinsiyet temelli ayrışmalara yol açabilmekte; bu durum kadın istihdam oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Bazı işlerde kadınların daha az oranda tercih edilmesi, NEET oranlarında da ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki grafikte de görüleceği üzere NEET grupları içinde mezuniyet durumuna göre NEET

kadın oranları NEET erkek oranlarının iki katına kadar çıkmaktadır. Grafik verilerine bakıldığında; Türkiye’deki kadınların istihdam dışında kalmalarında eğitim durumunun belirleyici bir faktör olmadığı anlaşılmaktadır. Her öğrenim seviyesinde kadınların iş gücüne katılım oranı düşüktür.



Grafik 15: Türkiye 15–24 Yaş NEET Grubu Cinsiyete Göre Öğrenim Durumları (%), Kaynak: TÜİK, 2024c

Öte yandan kadınların çalışma hayatına katılımı, yalnızca kırsal bölgelerle sınırlı bir mesele olmayıp daha geniş toplumsal ve kültürel kodların etkisi altında şekillenmektedir. Ataerkil aile yapısının güçlü olduğu Türkiye’de, kadına yüklenen rol ve sorumluluklar geniş bir alana yayılmaktadır (evlilik, çocuk bakımı, vs.). Bu durum kadınların eğitim ve istihdam dışında kalmalarına neden olmaktadır.

Kadın genç nüfusun, istihdam veya eğitim dışında kalması ülke ekonomisi için çok ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Dünya genelinde Türkiye NEET oranlarının yüksek olmasının başlıca nedeni, kadınların eğitim ve istihdam hayatına katılımlarının düşük olmasından kaynaklanmaktadır (Göl ve Dural, 2021; Soylu ve Aydın, 2020).

Kadın NEET’in yüksek oranları ve özel politika geliştirilmesi gerekliliğine karşın erkek NEET oranının da ayrıca değerlendirilmesi gereklidir. Türkiye’de 15–29 yaş erkek NEET oranı %16,76 düzeyindedir; bu oran kadın oranının yarısından az olsa da OECD ortalamasını (%11,14) belirgin biçimde aşmaktadır. Bir başka deyişle Türkiye’de erkek NEET, tek başına ele alındığında bile bir ülke sorunudur. Erkek NEET’in profili iki kırılma noktasında yoğunlaşmaktadır: birincisi, askerlik hizmetinden dönen ya da askerliği erteleyen 21–25 yaş aralığındaki gençlerin iş gücü piyasasına yeniden entegrasyonundaki gecikmelerdir. İkincisi, yükseköğretim mezunu erkek gençlerin kendi alanlarında pozisyon bulamayıp alt nitelikli işleri kabul etmekten kaçınması nedeniyle iş arama ile vazgeçme arasında bir durum olarak

tanımlanabilen “bekleyen mezun” grubudur. Erken NEET grubu için bu iki kırılma, kadın NEET politikalarından farklı araçlarla konunun ele alınmasını gerekli kılmaktadır: askerlik sonrası geçiş programları, GÜÇ Programı kapsamındaki ilk iş ücret desteğinin bu yaş aralığına odaklanması ve üniversite kariyer merkezlerinin erken temas kampanyaları. Politikanın cinsiyete duyarlı olması, kadın NEET’e odaklanmayı korurken erkek NEET’i de kendi dinamikleriyle tanımlamayı gerektirmektedir.

Bu tablo karşısında, kadın NEET oranlarını düşürmeye yönelik politika araçlarının geleneksel istihdam desteklerinin ötesine geçmesi gerekmektedir. Uluslararası uygulama örneklerinden hareketle “Mahalle-Temelli Çocuk Bakımı Destek Modeli” önerilmektedir. Bu modelde, NEET kadının katıldığı mesleki eğitim kursu veya işbaşı eğitim programı süresince (günde en fazla 6 saat), aynı mahallede bulunan küçük ölçekli bir kreş veya çocuk bakım evi hizmete alınmalıdır. Bakım hizmeti belediye veya sivil toplum kuruluşu işletmesi biçiminde organize edilebilir; giderleri İŞKUR’un aktif iş gücü programları bütçesinden karşılanabilir. İtalya’da uygulanan Nidi Gratuiti (Ücretsiz Kreş) programı ve benzeri mahalle-temelli bakım modelleri, literatürde genç kadın istihdamına anlamlı katkı sağlayan müdahaleler olarak ortaya konulmaktadır. Türkiye’de pilot olarak seçilecek bir büyükşehirde (örneğin Ankara, İzmir veya Bursa) bu modelin uygulanması, kadın NEET oranlarında ölçülebilir düşüş sağlayabilir.

#### 4.4. EKONOMİK NEDENLER

Türkiye’deki NEET oranlarının yüksek olmasının nedenlerinden biri de son yıllarda ekonomik büyüme sürecinde yaşanan konjonktürel yavaşlamadır. Ekonomik büyümede görülen dalgalanmalardan kaynaklı yatırım ve üretimde yavaşlama, gençler için yeni istihdam alanı açılmasının önünü kesmektedir. Yeni iş alanlarının oluşturulamaması, staj ve mesleki eğitim olanaklarının azalması sonucu gençlerin bir kısmı kayıt dışı çalışmaya yönelirken, bir kısmı NEET kategorisinde yer almıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021 – 2023).

NEET olgusunu açıklamada ekonomik nedenler çoğu zaman ekonomik büyüme performansı ve istihdam yaratma kapasitesi üzerinden ele alınmaktadır. Ancak hem uluslararası kuruluşların raporları hem de akademik literatür, gençlerin iş gücü piyasasına katılım kararlarının yalnızca iş bulma olasılığıyla değil; sunulan işlerin niteliği, ücret düzeyi ve çalışma koşullarına ilişkin güvencelerle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (OECD, 2023; ILO, 2024; Yıldız, 2016).

OECD ve ILO tarafından yayımlanan raporlarda, genç istihdamının yetişkinlere kıyasla daha yüksek oranda geçici, düşük ücretli ve sosyal güvenceden yoksun işlerde yoğunlaştığı; bu durumun gençlerin istihdamda kalıcılığını zayıflattığı vurgulanmaktadır (OECD, 2023; ILO, 2024). Akademik çalışmalar da bu bulguları desteklemekte; güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygın olduğu iş gücü piyasalarında NEET olma riskinin belirgin biçimde arttığını ortaya koymaktadır (Göl ve Dural, 2021; Tatar ve Öztürk, 2024).

Türkiye özelindeki TÜİK ve OECD verileri, gençlerin önemli bir bölümünün asgari ücret düzeyinde veya bu düzeye yakın gelir sağlayan işlerde istihdam edildiğini göstermektedir. Yüksek enflasyon ortamında ücretlerin reel olarak gerilemesi, çalışmanın geçim sağlamaya yetmediği algısını güçlendirmekte; bu durum, gençlerin iş arama motivasyonunu zayıflatarak iş gücü piyasasından uzaklaşmalarına neden olabilmektedir (TÜİK, 2024a; OECD, 2023). İstanbul Planlama Ajansı (2021) ve Günay ve Yaylagülü’nün (2022) nitel çalışmalarında da gençlerin düşük ücretli ve güvencesiz işleri “gelecek sunmayan” bir istihdam biçimi olarak tanımladıkları görülmektedir.

**Türkiye örneği, ekonomik büyümenin tek başına NEET oranlarını düşürmeye yetmediğini; işin niteliği ve güvencenin gençlerin istihdama katılımında belirleyici olduğunu göstermektedir.**

Akademik literatürde özellikle vurgulanan bir diğer husus, eğitim düzeyi ile işlerin niteliği arasındaki uyumsuzluktur. OECD verileri, yükseköğretim mezunu gençler arasında beceri uyumsuzluğunun yaygın olduğunu; bu durumun mesleki tatminsizlik ve iş gücü piyasasından çekilme riskini artırdığını ortaya koymaktadır (OECD, 2023). Yıldız (2016) NEET kavramını genç işsizliğinden ayıran temel noktanın, bu grubun önemli bir bölümünün iş arama davranışı göstermemesi olduğunu; bunun ardında ise niteliksiz, güvencesiz ve düşük ücretli işlerin caydırıcı etkisinin bulunduğunu belirtmektedir.

Göl ve Dural'ın (2021) AB-Türkiye karşılaştırmalı çalışması da ekonomik büyümenin genç işsizliği azaltıcı etkisine karşın NEET oranları üzerinde aynı ölçüde belirleyici olmadığını göstermektedir. Yazarlar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdam artışının çoğu zaman düşük kaliteli işlerde yoğunlaştığını; bu nedenle gençlerin iş gücü piyasasına kalıcı biçimde entegre olamadığını vurgulamaktadır. Benzer biçimde Tatar ve Öztürk (2024), Türkiye'de NEET olgusunun yalnızca işsizlik oranlarıyla değil; düşük ücret politikaları, güvencesiz çalışma rejimleri ve niteliksiz istihdam yapısıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde, NEET kavramının ekonomik boyutunun yalnızca konjonktürel büyüme ve istihdam yaratma ekseninde ele alınmasının yetersiz kaldığı görülmektedir. İşin niteliği, ücretlerin yaşam maliyetleri karşısındaki yetersizliği ve güvencesiz çalışma biçimleri, gençlerin iş gücü piyasasına katılımını sınırlayan ve NEET statüsünü kalıcılaştıran temel yapısal faktörler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla NEET ile mücadelede, istihdam yaratmaya yönelik politikaların yanı sıra, gençler için nitelikli, güvenceli ve sürdürülebilir istihdam üretimini hedefleyen kapsayıcı bir ekonomik yaklaşımın benimsenmesi gerekmektedir.

Grafik 12'de görüleceği üzere NEET gençler arasındaki oranlar yıllar içerisinde ufak değişiklikler haricinde önemli bir değişim göstermemektedir. NEET oranları, 2020 COVID-19 pandemisiyle en yüksek seviyeye çıkmış olup, tekrar düşüş eğilimine girmiştir.

#### **4.5. ÖZEL ODAK GRUPLARI: MÜLTECİ VE ENGELLİ NEET'LER**

Türkiye'de NEET sorunu, istatistiksel olarak görünür yerli nüfusun ötesinde, iki kritik kırılgan grubu daha kapsamaktadır: geçici koruma altındaki mülteci gençler ve engelli gençler. Bu gruplar İŞKUR kayıt verilerine farklı sebeplerle yeterince girmediği için resmi NEET istatistiklerinde büyük ölçüde görünmez kalmaktadır. Ancak bir NEET politikası bu grupları kapsamadığında, sorunun önemli bir bölümünü tanımsız bırakmış olacaktır.

## **Mülteci gençler**

Türkiye, Nisan 2026 itibarıyla yaklaşık 2,3 milyon geçici koruma altındaki nüfusa ev sahipliği yapmaktadır; bu sayı, Aralık 2024'te Suriye'deki rejim değişikliğinin ardından 650 bini aşan gönüllü geri dönüşle 2021'deki zirveye göre yüzde 38'e yakın azalmıştır (Göç İdaresi Başkanlığı, 2026). Ancak kalan nüfusun önemli bir bölümü Türkiye'de uzun dönemli yerleşmiş durumda olup, 15–29 yaş aralığındaki gençler kaba bir tahminle 400 bin civarında bir havuzu oluşturmaktadır. Geri dönüş dinamiği mülteci NEET politikasını ikili bir çerçeveye oturtmaktadır: bir yandan kalıcı kalan gençlerin sisteme entegrasyonu, diğer yandan gönüllü geri dönecek gençlerin Suriye'deki yeniden yapılanma sürecine beceri kazanmış biçimde katılımı.

Mülteci gençlerin NEET oranının yerleşik nüfusa göre anlamlı derecede yüksek olduğu tahmin edilmektedir. Dil engeli, yabancı diplomaların denklik sürecindeki gecikmeler ve İŞKUR kayıt sürecindeki çekinceler bu grubun iş gücü piyasasına erişimini sınırlamaktadır. Mülteci gençlere yönelik Türkiye'de halihazırda yürütülen üç ana araç bulunmaktadır:

- PIKTES (Promoting Integration of Syrian Kids into Turkish Education System), AB fonlu eğitim entegrasyonu programıdır.
- MEB bünyesindeki Geçici Eğitim Merkezleri (GEM), geçici koruma altındaki çocuk ve gençlere Türkçe dil desteği sunmaktadır.
- İŞKUR Çalışma İzin Başvuru Sistemi, geçici koruma altındakiler için iş izni süreçlerini yönetmektedir.

Ancak bu araçlar büyük ölçüde okul çağı çocuklarına ve kayıtlı iş aramaya odaklanmakta; 15–29 yaş NEET havuzundaki geçici koruma altındaki gençlere yönelik özel bir araç henüz mevcut değildir. Bu boşluğu doldurmayı hedefleyen politika önerileri olarak;

- İŞKUR danışmanlık hizmetlerinde Arapça, Farsça ve Urduca dil desteğinin sağlanması,
- Yabancı diplomaların denklik sürecinin hızlandırılması,
- Mülteci NEET'lere yönelik özel mesleki eğitim kontenjanları oluşturulması sunulmakta olup bu kesimin NEET sorununun azalmasına katkı sağlayabilecektir.

## **Engelli gençler**

Engelli gençler NEET istatistiklerinde çoğunlukla görünmeyen bir diğer kırılğan gruptur. Ulaşım yetersizliği, erişilebilir eğitim materyalinin eksikliği ve işveren önyargıları, engelli gençlerin iş gücüne katılımını ciddi biçimde engellemektedir. Türkiye'de engelli istihdamına yönelik temel yasal çerçeve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesidir. Bu madde, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işverenlerine %3, kamu işverenlerine %4 engelli işçi istihdam etme yükümlülüğü getirmektedir. Yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenler, her ay için belirlenen ceza miktarını İşsizlik Sigortası Fonu'na ödemek zorundadır. Mevcut yasal zemin güçlü olsa da uygulamada engelli istihdamının büyük bölümü masa başı ve destek işlerinde yoğunlaşmakta; üretim ve nitelikli iş alanlarına geçişte ciddi erişim engelleri sürmektedir. Mevcut yasal yükümlülüğün ötesinde erişilebilirlik boyutunu güçlendirmeyi amaçlayan politika araçları aşağıda yer almaktadır:

- Korunmalı işyeri uygulamalarının yaygınlaştırılması;
- İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının engelli bireylere yönelik özel eğitim ile donatılması;
- Engelli NEET'lere evden çalışma veya uzaktan çalışma modelleri sunan dijital beceri programlarının geliştirilmesi.

Analiz edilen her iki grup için de ortak bir ilke ön plana çıkmakta olup NEET politikasının hedeflediği “ulaşılabilirlik”, bu kırılgan alt gruplar için de operasyonel olmalıdır. Aksi hâlde politika araçları, halihazırda sisteme uzak olmayan NEET’leri kazanabilirken uzak mesafede olanı ise görünmez kılmaya devam etme riski taşıyabilir.

#### 4.6. NEET’LERİN BAKIŞ AÇISIYLA YAŞADIKLARI SORUNLAR

NEET gençlerin istihdam ile ilgili sorun yaşamaları sosyolojik ve psikolojik nedenleri de beraberinde getirmektedir. Yapılan çalışmalarda bu grup gençlerde umutsuzluğun ve geleceklerine ilişkin belirsizliğin ailevi, sosyal ve ekonomik açıdan hayatlarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Bu çalışmalardan birisi, Sivil Toplum Araştırmaları Derneği tarafından yayınlanan “NEET Gençler Araştırması” raporudur. 20 yükseköğretim mezunu NEET ile bire bir ve derinlemesine mülakatlar yapılmış, bu gençlerin birçoğu iş arayış süreçlerinde başvuru yaptıkları firmaların öncelikli olarak deneyim sormasından fakat kendilerinin yeni mezun olması nedeniyle deneyim elde edebilecek fırsatın kendilerine verilmemesinden yakınmıştır. İş başvuru süreçlerinde sonuç açıklamasının uzunluğu veya hiç cevap verilmemesi gençlerin isteğini ve motivasyonunu azaltan diğer bir faktördür. Günay ve Yaylagülü (2022) çalışmasında gençler, uzun bekleyişlerin psikolojilerini etkilediğini, kendilerini umutsuzluğa sürüklediğini, hayattan ve gelecekte beklediklerini azalttığı için artık iş aramayı bıraktıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan gençlerin işsizlik süreleri aşağıdaki gibi verilmiştir:

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Gençlerin İşsizlik Süreleri

0 – 11 Ay	%45
1 Yıl	%10
2 Yıldan fazla	%20

Aynı raporda mülakat yapılan 20 gençten çoğu, referans veya torpil olmadan işe giremeyeceğini; kayırmacılığın birçok iş yerinde eğitim ve deneyimden önce geldiğini ifade etmiştir. Ayrıca işe girmeleri halinde az maaşa uzun saatler çalıştırılmaları ve yeni mezun olmalarından yararlanılması, iş yaşamından soğumalarına ve işsiz kalmaları durumunda ise iş arayışlarında isteksiz olmalarına neden olmaktadır.

İstanbul Planlama Ajansı (2021) öncülüğünde, İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve İstanbul İstatistik Ofisi ile ortaklaşa 407 NEET gençle yürütülen araştırma raporuna göre ise gençlerin %79,3’ü Türkiye’de fırsat eşitliğinin bulunmadığını belirtmiş, %86,3’ü ise bir tanıdığı olmadan Türkiye’de iş bulmanın zor olduğunu belirtmiştir. Gençlerin %75’i fırsat verilmesi halinde yurtdışında çalışmayı ve yaşamayı tercih edeceğini belirtmiştir. Aynı çalışmada, üniversite mezunu gençlerin kendi mezuniyet alanında iş bulamamalarının mesleki kimlik kaybına yol açtığı, bu durumun da gençlerin kariyer hedeflerindeki beklentilerini azalttığını ve umutsuzluklarını arttırdığı belirtilmiştir.

#### 4.7. İŞVERENLERİN NEET ÖZELİNDE SORUNLARI VE GÖRÜŞLERİ

Türkiye özelinde NEET gençler arasındaki işsizlik oranları bu kadar yüksek olmasına karşın işverenler birçok mecrada personel bulamamaktan yakınmaktadır. Özellikle sanayi sektörü bu durumdan fazlasıyla etkilenmekte olup imalat sanayi sektöründe işçi bulmak ve çalıştırmak önemli zorluklar içermektedir.

Ankara Sanayi Odası üyelerine yönelik yapılan istihdamla ilgili bir ankette “İşçi temin ederken karşınıza çıkan temel sorunlar nelerdir?” sorusuna gelen cevaplar aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere, gençlerin mesleki becerilerinin eksikliği istihdamları konusunda en önemli faktör olarak görülmektedir. Liseden veya yükseköğretim kurumlarından teorik bilgilerle mezun olmak, iş verenler için işe almak noktasında yeterli olmamaktadır.

Tablo 3: İşçi Temininde Karşılaşılan Temel Sorunlar, ASO İstihdam Anketi 2024

No	Sorun Adı	Oran
1	Yetkin ve/veya Yetişmiş Personel Bulamama	%48
2	İş beğenmeme	%22
3	Ücret (ücret performans uyumsuzluğu, yüksek ücret talebi vb.)	%14
4	Ulaşım	%12
5	Diğer	%4

Kaynak: ASO Saha Araştırması (2024)

Diğer önemli bir husus ise gençlerin iş tercihleri ile sunulan işlerin niteliği arasındaki uyumsuzluktur. Gençler, özellikle de yükseköğretimden mezun olanlar masa başı iş ya da mezun olanların daha çok masa başı ya da fiziksel emek yoğun olmayan işlere yöneldikleri gözlenmektedir. Öte yandan imalat sektörü başta olmak üzere bütün sektörlerde ara eleman ihtiyacı her geçen gün daha da artmaktadır. Mavi yakalı işlerde çalışacak mesleki eğitim almış yetkin personel için gerekli mesleki kursların yaygınlaştırılmasına, daha da önemlisi gençlerin bu kurslara yönlendirilmesine öncelik verilmelidir.

Yukarıdaki Tablo 3, Ankara Sanayi Odasının üye işletmeler üzerinde periyodik olarak yürüttüğü istihdam anketinden elde edilen bulguları sıralamaktadır:

- Yanıtların %48’inde “yetkin ve/veya yetişmiş personel bulamama” sorununun ilk sırada yer alması, tek tek işletmelerin operasyonel bir sıkıntısı olmanın ötesinde, Türkiye’nin beceri üretim rejimine ilişkin yapısal bir tanıklıktır. Sanayici, yüksek NEET oranıyla aynı anda personel açığı yaşamaktadır; bu paradoks, iş gücü piyasasının hacim sorununu değil, niteliksel eşleşme sorununu işaret etmektedir.
- Yetkin personel eksikliğinizi arkasındaki yapı, raporun literatür bölümünde (World Bank, 2008; World Bank, 2019; Tatar ve Öztürk, 2024) işaret edilen okuldan-işe geçiş mekanizmalarının zayıflığıyla doğrudan örtüşmektedir. Türkiye’de mesleki eğitim sistemi hâlâ ağırlıklı olarak okul duvarları içinde, işletme tabanından kopuk biçimde yürütülmektedir. Almanya’nın İkili Mesleki Eğitim Sistemi’nde (Dual System) öğrenci haftanın yarısını işletmede geçirirken, Türkiye’de meslek lisesi öğrencisinin işletme temaslarının büyük bölümü sınıftaki staj dönemiyle sınırlıdır. İşverenin işe almak istediği profil ile eğitim sisteminin ürettiği profil arasındaki mesafe, %48 rakamının ardındaki temel yapısal nedendir.

- Beceri uyumsuzluğu iki yönlüdür. Bir yanda imalat sanayiinin ihtiyaç duyduğu ara elemana - CNC operatörü, kaynakçı, endüstriyel otomasyon teknisyeni, bakım-onarım uzmanı- sektörel talep artarken iş gücü arzı yetersiz kalmaktadır. Diğer yanda yükseköğretim sistemi her yıl artan sayıda mezun üretmekte; ancak bu mezunların önemli bir bölümü kendi alanında uygun pozisyon bulamamakta, alt niteliklerde iş almaktan da kaçınmaktadır.

Sonuç olarak, sanayi sektörü ve diğer sektörlerde nitelikli mavi yakalı arzında açık, beyaz yakalı genç istihdamında fazlalık olduğu gözlenmektedir. 2. Eğitim Sistemi bölümünde de gösterildiği üzere, NEET oranının yükseköğretim mezunlarında yüksek seyretmesi, bu ikili uyumsuzluğun sayısal yansımasıdır.

Tablo 4: Çalışma İzni Alan Yabancı İşçi Sayısının Yıllar İtibarıyla Gelişimi

Yıllar	Çalışma İzni Alan Yabancı İşçi Sayısı	Önceki Yıla Göre Değişim	2013 Yılına Göre Değişim
2013	45.823		0,0%
2014	52.295	14,1%	14,1%
2015	64.521	23,4%	40,8%
2016	73.549	14,0%	60,5%
2017	87.182	18,5%	90,3%
2018	115.837	32,9%	152,8%
2019	145.232	25,4%	216,9%
2020	123.574	-14,9%	169,7%
2021	168.103	36,0%	266,9%
2022	212.682	26,5%	364,1%
2023	239.835	12,8%	423,4%
2024	300.852	25,4%	556,6%

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancı İşgücü İstatistikleri

Diğer yandan, yurt içi iş gücü piyasasında yüksek NEET oranlarına rağmen tarım, hizmet sektörü ve sanayi işletmelerince mavi yaka istihdamının karşılanmaması nedeniyle yurt dışından gelen/getirilen çalışanlardan arz açığının telafi edilmesi, söz konusu ikili uyumsuzluğu daha açık bir şekilde göstermektedir. Tablo 4'ten de görüleceği üzere, Türkiye'de çalışmak için çalışma izni alan kişi sayısı 2013 yılından itibaren devamlı olarak artış eğilimindedir. 2013 yılında 45.823 olan çalışma izni alan yabancı sayısı, 2024 yılında 300.852'ye yükselmiştir. Bu durum, NEET oranlarında Avrupa ve OECD'nin en yüksek rakamlarına sahip ülkemizde hizmet ve sanayi sektörü ile diğer sektörlerin arz açığının kapatılmasında yabancı işçi/çalışanların istihdam edilmesi seçeneği kullanılmıştır.

Çalışan yabancı işçi konusunda Tablo 4 kullanılarak senaryo bazlı bir gelecek projeksiyonu da yapılmıştır. Üç farklı gelecek projeksiyonu üzerinde çalışılmıştır. Buna göre; ilk senaryoda mevcut eğilimin devam etmesi (doğrusal yaklaşım) durumunda beklenen çalışma izni alan yabancı işçi sayıları hesaplanmıştır. Olumsuz senaryoda ise, 2026 yılında konu hakkında

herhangi bir politika geliştirilmediği ve küresel gelişmelerin yarattığı maliyet baskısı göz önüne alınarak 2027 yılından itibaren çalışma izni alan yabancı işçi sayısının kademeli olarak arttığı durum göz önüne alınmıştır. Son olarak olumlu senaryoda ise, 2026 yılında NEET gençlerin istihdam piyasasına kazandırılması konusunda etkili bir politika tasarımıyla 2027 yılından itibaren kademeli olarak yabancı işgücüne daha az ihtiyaç duyulduğu ve böylece azalan çalışma izni alan yabancı ücretli sayıları ele alınmıştır. Projeksiyonlarla ilgili olarak yapılan hesaplamaların sonuçları Tablo 5 ve Grafik 16’da verilmiştir.

*Tablo 5: Senaryo Bazlı Çalışan Yabancı İşçi Sayıları Hesaplamaları*

Yıllar	Çalışma İzni Alan Yabancı İşçi Sayısı (Ortalama Artış)	Çalışma İzni Alan Yabancı İşçi Sayısı (Olumsuz Senaryo)	Çalışma İzni Alan Yabancı İşçi Sayısı (Olumlu Senaryo)
2013	45.823		
2014	52.295		
2015	64.521		
2016	73.549		
2017	87.182		
2018	115.837		
2019	145.232		
2020	123.574		
2021	168.103		
2022	212.682		
2023	239.835		
2024	300.852		
2025*	359.398	365.264	331.629
2026*	429.337	436.345	396.164
2027*	512.886	521.258	431.819
2028*	612.693	622.694	466.364
2029*	731.923	743.871	499.010
2030*	874.355	888.628	528.951

*Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancı İşgücü İstatistikleri, ASO Projeksiyon Hesaplamaları (\*2025-2030 yılları arasındaki rakamlar Ekte yer alan varsayımlara dayanan projeksiyon hesaplamaları sonucunda elde edilmiştir).*

Yapılan hesaplama ve projeksiyonlara göre, mevcut eğilimin devam etmesi durumunda 2030 yılı itibarıyla yaklaşık 874 bin yabancı işçinin çalışma izni alacağı öngörülmektedir. Gerekli politika müdahalesinin yapılmaması (olumsuz senaryo) durumunda ise, mevcut ortalama artış hızının 2 puan üstünde bir artışla birlikte 2030 yılı sonunda yaklaşık 889 bin kişinin çalışma izni alması beklenmektedir. Buna karşın, geliştirilecek etkin bir politika müdahalesini takiben NEET gençlerin iş gücü piyasasına aktif katılımın sağlanmasıyla (olumlu senaryo), iş gücü

piyasasında çalışma izni alan yabancı çalışan sayısının yarım milyonun hemen üzerinde, yaklaşık 529 bin kişiye ulaşması beklenebilir.



Grafik 16: Senaryo Bazında Çalışma İzni Alan Yabancı İşçi Sayısı Projeksiyonları (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancı İşgücü İstatistikleri, ASO Projeksiyon Hesaplamaları (\*Projeksiyon yılı))

Tablo 6 özellikle reel sektörün mavi yaka çalışan ihtiyacının karşılanmasında yabancı işçilerin tercih edilmek zorunda kalındığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Nitekim 2024 yılında çalışma izni alan 300.852 yabancıların yüzde 80'i ilkökul, ortaokul, lise ve yüksekokul mezunu olup düşük ve orta vasıf gerektiren işler ve mavi yaka kategorisine uygun bir mezuniyete sahiptir. Grafik 13'te gösterildiği üzere, Türkiye'de 15-24 yaş arası NEET gençlerin yüksek öğretimden mezun olanlar dışındaki grubun yaklaşık yüzde 73 olduğu dikkate alındığında; çalışma izni alan yabancı işçilerle mevcut NEET grubunun birebir örtüştüğü de söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, yabancı işçi istihdamında temel faktörün mevcut gençlerin mezuniyetlerinin eşleşmemesinden kaynaklı bir sorun olmadığı açık bir gerçektir. Bu durum, uygulanacak etkili politikalarla birlikte yukarıda bahsi geçen olumlu senaryonun gündeme gelebileceğini ve yabancı işçi ihtiyacının azalabileceğini, ülkemizin kendi insan kaynağını daha etkili kullanma kapasitesinin artacağını da göstermektedir.

Tablo 6: Çalışma İzni Alan Yabancı İşçilerin Eğitim Düzeyi Özeti (2024)

Mezuniyet	Sayı	Toplam İçindeki Oranı
<b>İlkokul, ortaokul, lise ve yüksekokul</b>	240.594	80,0%
<b>Lisans ve lisansüstü</b>	60.258	20,0%
<b>Toplam</b>	300.852	100,0%

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancı İşgücü İstatistikleri

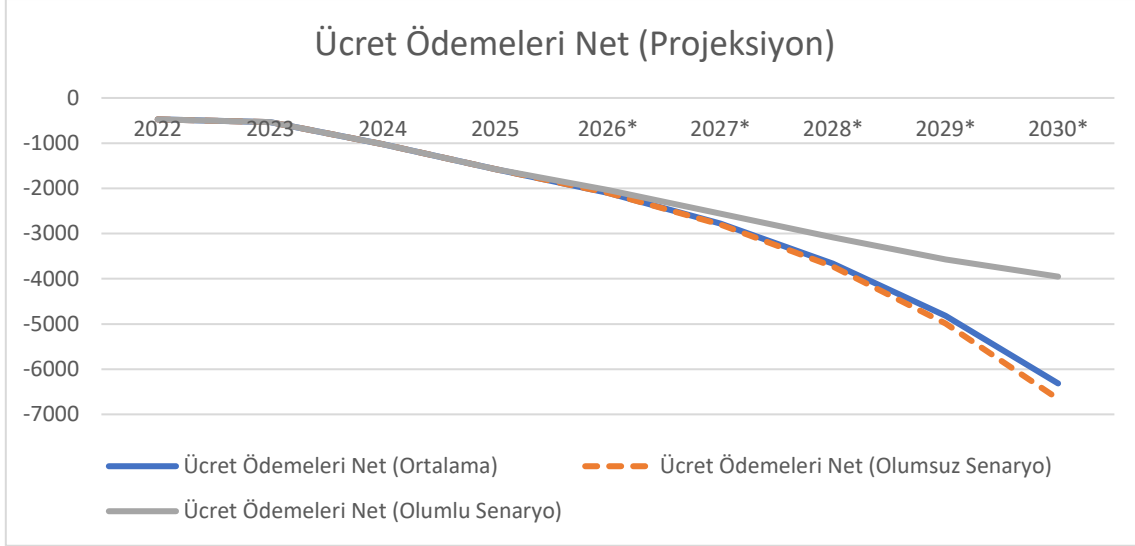
Bu tablo, yabancı iş gücünün varlığından ziyade, Türkiye'nin kendi genç nüfus potansiyelini üretken istihdama dönüştürmekte zorlandığını ortaya koymaktadır. NEET gençler iş gücü piyasasına yeterince entegre edilemediği sürece, ülkemizin büyüme potansiyeli hem beşerî sermaye kaybı hem de verimlilik sınırlılığı nedeniyle aşağı çekilecektir.

*Tablo 7: Türkiye'nin Yurt Dışı Ücret Gelirleri ve Ücret Giderleri Gelişimi (Milyon Dolar)*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Ücret Gelirleri</b>	768	807	647	443	429	304	331
<b>Ücret Giderleri</b>	404	689	815	850	1.108	631	627
<b>Ücret Ödemeleri Net</b>	364	118	-168	-407	-679	-327	-296
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Ücret Gelirleri</b>	314	191	188	257	461	509	460
<b>Ücret Giderleri</b>	678	521	631	731	994	1.534	2.037
<b>Ücret Ödemeleri Net</b>	-364	-330	-443	-474	-533	-1.025	-1.577

*Kaynak: TCMB, Ödemeler Dengesi İstatistikleri*

Tablo 7'de verilen Türkiye'nin yurt dışı ücret gelir ve giderleri, senaryo bazlı yabancı çalışan sayıları için yapılan projeksiyona benzer bir şekilde 2030 yılına kadar tahmin edilmiştir. Yapılan çalışmada üç senaryo incelenmiştir. Birinci senaryoda, son üç senede ücret gelirleri ve giderlerinde değişim miktarının ortalaması alınarak 2026-2030 yılları arasındaki olası değerler hesaplanmıştır. Olumsuz senaryoda mevcut koşulların ve küresel konjonktürün de etkisiyle maliyet baskılarının artışı varsayılmış; herhangi bir politika müdahalesi olmadığı durumda ortalama artış hızının 1 ve 2 puan üstünde artışlarla birlikte ortaya çıkabilecek hususlar tahmin edilmiştir. Son olarak, 2026 yılında yapılacak olası bir politika müdahalesi sonucunda 2027 yılında ücret gelirleri ve giderlerindeki hızlı düşüş senaryosu üzerine tahminlerde bulunulmuştur. Sonuçlar Ek kısmındaki Tablo 13'te ve aşağıda verilen projeksiyon grafiğinde (Grafik 17) yer almaktadır.



Grafik 17: Türkiye'nin ücret ödemeleri dengesinin projeksiyonu (Milyon Dolar) (2026-2030)

Yapılan ortalama projeksiyona göre herhangi bir konjonktür değişikliği yaşanmadığı durumda Türkiye'nin ücret gelirleri net dengesinin 2025 yılındaki -1,6 milyar ABD doları seviyesinden 2030 yılı itibarıyla -6,3 milyar ABD dolarına kadar çıkabileceği tahmin edilmektedir. Herhangi bir politika müdahalesi olmadığı olumsuz senaryoda ise bu düşüşün -6,7 milyar ABD dolarına kadar yükselebileceği değerlendirilmektedir (Ek-2, Tablo 13). Buna karşın, 2026 yılında gerçekleştirilecek etkin bir politika tasarımı ve çalışma izni alan yabancı işçi sayısının da düşüşü ile birlikte net açığın yaklaşık -4,0 milyar ABD doları seviyesinde tutulabileceği öngörülmektedir. Bu farklılaşmada özellikle etkin politika müdahalesi, küresel koşulların uygunluğu ve maliyet baskılarının azalmasının etkili olabileceği düşünülmektedir.

Bu noktada tartışma konusu olabilecek husus ise, mevcut potansiyel iş gücü sisteme entegre olamayıp yerine yabancı iş gücünün istihdam edilmesinden kaynaklanan maliyettir. Bu süreçte, hem mevcut NEET genç grubunu sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu beceri setine yönlendirilememesinden dolayı ekonomik değer üretimine katkıda bulunmamakta hem de yabancı işçi istihdamı nedeniyle ülke döviz gideri ile karşı karşıya kalmaktadır. Türkiye'ye ücret karşılığı çalışmak için gelen tüm yabancı kişilerin elde ettikleri ve yurt dışına çıkardıkları dövizler gider olarak; Türk vatandaşlarının yabancı ülkede emek geliri elde ederek yurt içine getirdikleri dövizler ise gelir olarak Merkez Bankası Ödemeler Dengesi hesaplarında gösterilmektedir.

Söz konusu ödemeler dengesi hesapları incelendiğinde; Türkiye'ye çalışmak için gelen yabancıların ücret geliri ve Türk vatandaşlarının yabancı ülkedeki ücret kazançları gelişimi bir takım ip uçları vermektedir. Nitekim, 2013 yılında Türk vatandaşlarının yurt dışından getirdikleri ücret gelirleri 807 milyon; yurt dışı yerleşik kişilerin emek kazançlarını yurt dışına gönderdikleri rakam 689 milyon ABD doları; ve böylece Türkiye net ücret gelirlerinde 118 milyon ABD doları fazla vermekteydi. Ancak Tablo 3'ten de görüldüğü üzere, artan yabancı istihdamı nedeniyle 2025 yılında ücret giderleri 2.037 milyon ABD dolarına yükselirken Türk vatandaşlarının yurt dışında kazandığı ücret gelirleri ise 2013 yılına göre 229 milyon dolar azalarak 460 milyon ABD dolarına gerilemiştir. Türkiye ödemeler dengesi hesaplarında ücret gelir ve gideri açısından net 1.577 milyon ABD doları açık vermiştir. Mevcut saha izlenimleri çerçevesinde, sektörel ihtiyaçlar ile mevcut NEET gençlerin yetenek setinin uyumlaştırılmaması ve köprü mekanizmalarının oluşturulmaması halinde yukarıda yapılan

projeksiyonda da görüldüğü gibi söz konusu açığın dönümüzdeki dönemde artması da ihtimal dahilindedir.

Bu dönüşüm, bir yandan iş gücü piyasasında yerli insan kaynağının etkin kullanılmadığını, diğer yandan ise artan yabancı iş gücü talebinin makroekonomik düzeyde döviz çıkışı yaratan bir yapıya evrildiğini ortaya koymaktadır. Geçmişte döviz kazandırıcı bir unsur olan ücret gelirleri kaleminin bugün açık veren bir yapıya dönüşmesi, yüksek NEET oranları ile ele alındığında, Türkiye'nin beşerî sermaye potansiyelini yeterince üretken bir şekilde değerlendiremediğini de göstermektedir.

Yabancı işçileri içeren veriler birlikte değerlendirildiğinde; NEET sorunu salt bir istihdam meselesinin ötesine geçerek; aynı zamanda iş gücü piyasasındaki eşleşme sorunları üzerinden cari dengeyi etkileyen, büyüme potansiyelini sınırlayan ve kaynak tahsisinde etkinliği bozan yapısal bir ekonomik mesele haline gelmiştir. Bununla birlikte, yabancı iş gücü istihdamı yalnızca Türkiye'ye özgü bir durum değildir. Birçok ülke, iş gücü arzının yetersiz kaldığı veya düşük vasıflı işlerde yerli çalışan bulunamadığı alanlarda yabancı iş gücüne başvurmaktadır. Ancak Türkiye açısından temel çelişki, yüksek NEET oranlarına rağmen belirli sektörlerde iş gücü ihtiyacının yabancı işçilerle karşılanmasıdır. Bu bağlamda gerek işveren gerekse potansiyel iş gücü olan NEET'lerin bakış açısını ve yaklaşımını tam ve doğru anlamak sistemik problemin çözümü için önemli ip uçları verebilecektir.

İşverenin NEET'e bakışı, toplumsal algının aksine, önyargı ya da genç işçiye güvensizlikten ibaret değildir. Sanayi firmaları, deneyim-istek çelişkisini somut üretim süreçlerinde yaşamaktadır: yeni mezunu hemen işe alıp üretim hattına vermek mümkün olmamakta, şirket içi eğitim maliyeti doğmakta; bu eğitim yatırımı yapıldıktan sonra genç çalışan kısa sürede ayrılabilir. "Deneyimli eleman" talebi, çoğu zaman bir ayrımcılık refleksi olmayıp eğitim-işletme köprüsü zayıf bir sistemde işletmelerin kendilerini korumak için geliştirdiği rasyonel bir davranış olarak da değerlendirilebilecektir. Bu gerilim, kamu politikasının ilk iş riskini paylaşan araçlarla -Ocak 2026 tarihinde başlatılan GÜÇ Programı kapsamındaki ücret ve prim destekleri, işbaşı eğitim programları gibi- desteklenmesini zorunlu kılmaktadır. Risk paylaşımı, işverenin önyargısını kırmanın yanında işletmenin rasyonel bakışını değiştirmek için gerekli bir adım olabilecektir.

Ankara Sanayi Odası, bu yapısal uyumsuzluğun azaltılmasında kolaylaştırıcı ve destekleyici bir aktör olarak hareket etmektedir. ASO Sürekli Eğitim Merkezi (ASO-SEM), işverenin ihtiyaç duyduğu teknik becerileri -CNC tezgâh operatörlüğü, kaynakçılık, elektrik-elektronik, endüstriyel otomasyon- sanayinin gerçek talebini referans alarak tasarlamakta ve sunmaktadır. Bu yaklaşımın ortaya koyduğu sonuçlar, Türkiye'de NEET politikalarına yönelik tartışmalara (Bölüm 4.8) ve Ankara Örneği'ne (Bölüm 4.10, Tablo 6) ayrıntılı biçimde yansımaktadır. Temel sonuçlardan birisi, ASO-SEM modeli, Türkiye'de NEET sorununun yapısal çözümünün yerel-sektörel-işveren temelli bir zeminde mümkün olduğudur. Sonuç olarak, ASO-SEM bu mimarinin küçük ölçekli ama işleyen bir prototipi olarak görülmelidir. Mevcut ASO-SEM deneyimi, rapor boyunca önerilecek Ulusal NEET Koordinasyon Kurulu ve NEET Destek Merkezleri mimarisinin sanayi-temelli zeminine de işaret etmektedir.

#### 4.8. TÜRKİYE’DE NEET GENÇLERE YÖNELİK YÜRÜTÜLEN POLİTİKALAR VE PROJELER

Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (NEET) oranlarının yüksek olması, son yıllarda bu alanda kapsamlı politikalar ve projeler geliştirilmesi gerekliliğini gündeme taşımıştır. Başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere birçok kamu kurumu, sivil toplum kuruluşu ve uluslararası paydaş konu hakkında çeşitli çalışmalar yürütmektedir.

Bu çerçevede 11. Kalkınma Planı (2019–2023) “nitelikli insan ve güçlü toplum” başlığı altında NEET gençliğe özel bir yer ayırmıştır. Plan kapsamında NEET profiline yönelik analizlerin yapılması, bu grubun istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik bireysel, ailesel ve toplumsal destek mekanizmalarının geliştirilmesi öngörülmüştür. Ancak bu süreçte NEET oranları yüksek seviyelerde seyretmeye devam etmiştir. 2020 itibarıyla Türkiye’nin 15–29 yaş arası NEET oranı %32,1 olarak kaydedilmiş; kadınlarda bu oran %42,8’e çıkmıştır (TÜİK, 2024a).

12. Kalkınma Planı (2024–2028) ile birlikte bu alandaki politika hedefleri daha ölçülebilir hale getirilmiştir. 2023 yılı itibarıyla yaklaşık %23 (15- 24 Yaş) seviyesinde olan NEET oranının, 2028 yılına kadar %20 seviyesine düşürülmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda gençlere yönelik eğitim-istihdam koordinasyonunun sağlanması, politika yapıcı kurumlar arasında veri temelli bir eşgüdüm kurulması ve genç işsizliğini düşürmeye dönük aktif iş gücü programlarının artırılması planlanmaktadır (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023).

Konuyla ilgili olarak 2022’de AB Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA II) programı kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “NEET- PRO Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere Yönelik İşgücü Piyasası Destek Programı Operasyonu” başlatılmıştır. IPA II kapsamında yürütülen projenin amacı, NEET gençlerin iş gücü piyasasına katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmaktır. 2022-2024 yılları arasında uygulanan projenin toplam bütçesi 19,5 milyon Avro olup 17 milyonu hibe ve 2,5 milyonu teknik destek için ayrılmıştır. Projeye birçok üniversite, kamu kurumu ve kuruluşu, yerel yönetimler ve üniversiteler paydaş olmuş ve buldukları bölgelerde farklı projeler yürütmektedirler. Gerçekleştirilen projeler kapsamında 15–29 yaş arası NEET gençlere yönelik kariyer danışmanlığı, çeşitli mesleki eğitim kursları, farkındalık çalışmaları ve İŞKUR aracılığıyla istihdam sağlanmaktadır. Süreleri Temmuz 2024’te sona eren projeler kapsamında binlerce gence ulaşılmış ve destek verilmiştir. Projenin nihai raporu hazırlık aşamasındadır.

**Türkiye’de NEET gençliğe yönelik politika çabaları son yıllarda çeşitlenmiş ve kurumsallaşmış olsa da yüksek oranların kalıcılığı mevcut müdahalelerin ölçek, etki ve etkin koordinasyon açısından hâlâ güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.**

Bununla birlikte İŞKUR son yıllarda artan genç işsizliğe yönelik olarak aktif rol almakta ve çeşitli destekler sunmaktadır. İş kulübü faaliyetleri kapsamında verilen eğitimler ile genç katılımcılara “kendini tanıma, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, meslek ve kişilik testleri, hedefleri belirleme, iş arama becerileri geliştirme, iş arama kanalları, iş arama ağı kurma, iş görüşmesi öncesi ve sonrası dikkat edilmesi gereken konular hakkında bilgi verilmektedir. Bu bilgilendirme ile gençlerin iş gücü piyasasında kendilerini ifade edebilmeleri sağlanırken öte yandan istihdamlarına katkı sunulmaktadır.

İŞKUR'a kayıtlı 15–24 yaş aralığındaki gençlere yönelik potansiyel NEET tespiti ve İş Avcılığı Danışmanlık Modeli 2019 yılında hayata geçirilmiştir. Bu çalışmada İŞKUR'a kayıtlı olan kişiler arasından potansiyel olarak NEET olarak değerlendirilenler tespit edilmektedir. NEET olarak tespit edilen kişilerin iş gücü piyasasına kazandırılmasına yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır. Bu modelde iş ve meslek danışmanı potansiyel NEET birey için uygun kurum hizmeti taraması yapmakta, uygun hizmet tespit edildiğinde birey ile iletişime geçilmektedir. Bu kapsamda NEET'lere yönelik 2019 yılından 2024 yılı sonuna kadar toplamda 728.507 bireye danışmanlık hizmeti sunulmuştur. Bu kişilerin, 107.413'ü işe yerleştirilmiş ve 39.532'si ise aktif iş gücü programlarına yönlendirilmiştir. 2024 yılında toplam 65.780 gence ulaşılmış; bu gençlerden 20.340'ı İŞKUR aracılığıyla istihdama kazandırılmış, 3.453'ü ise aktif iş gücü piyasası programlarına katılarak iş gücü piyasasında yer edinmiştir. Bunun yanı sıra, başta gençler olmak üzere Kuruma kaydı olmayan kişilere erişebilmek amacıyla Kasım 2023'te başlatılan çalışmalarla ülke genelinde valilik, belediye, kaymakamlık, muhtarlık, üniversite, AVM, oda, borsa, stadyum, festival, fuar, cami, kütüphane gibi alanlarda açılan stantlarla NEET gençler başta olmak üzere halka doğrudan hizmet sunulmaktadır. Stant hizmeti ile 2024 sonuna kadar 22.321 yeni kayıt alınmıştır (Türkiye İş Kurumu, 2023b).

Verilen hizmetler kapsamında İŞKUR'a kayıtlı 15–24 yaş aralığında yer alan gençlerin eğitimde, istihdamda ve Aktif İşgücü Piyasası Programlarında (AİPP) olup olmama durumu sorgulanmaktadır. Bu sorgulama Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ile İŞKUR arasında sağlanan veri akışı ile gerçekleştirilmektedir. Böylece NEET kapsamına giren gençler tespit edilmektedir. İŞKUR, kuruma kayıtlı 15–24 yaş aralığındaki gençlerin; istihdamda, örgün ve yaygın eğitimde olup olmadıklarını sorguladıktan sonra eğitimde ve istihdamda olmayanları aktif hale getirmek ve iş gücü piyasasında istihdamlarını desteklemek amacıyla iş avcılığı modeli uygulamaktadır. 2019 yılından bu yana NEET kapsamında yer alan genç birey için danışmanı tarafından uygun bir açık işin olup olmadığı, uygun bir aktif iş gücü piyasası programının (AİPP) olup olmadığı ve mesleki yönelim test bataryasının uygulamasının gerekli olup olmadığı sorularına cevap aranmaktadır (Türkiye İş Kurumu, 2022).

İŞKUR'un bir diğer enstrümanı Mesleki Yönelim Test Bataryası'dır (MYTB). MYTB ile kişilerin kendi eğilimlerini belirlemesi ve bu yöntemle mesleki özelliklerinin tanımlanmasına yardımcı olunmaktadır. MYTB ile uygun işe uygun kişiyi yönlendirmek, buna bağlı olarak işsizliği azaltmak, çalışanların iş tatminini sağlamak, işverenler açısından toplam kalite ve verimliliği artırmak hedeflenmektedir. Yapılan değerlendirme sonucunda uygun iş, kurs, program ve hizmetler hakkında kişiye bilgi verilerek kuruma davet edilmektedir. Gençlerin farkındalık eğitimi ile birlikte niteliklerinin geliştirilmesi için aktif iş gücü programlarının yanı sıra iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında iş arama becerilerinden yararlandırılarak istihdamlarına katkı sunulmaktadır. Böylece, genç bireyin çalışma hayatında aktif rol almasıyla birlikte ekonomiye ve topluma sunacağı katma değer artırılmaktadır (Tatar ve Öztürk, 2024).

Bunların yanı sıra İŞKUR, İşbaşı Eğitim Programları ve Mesleki Eğitim kursları sunmaktadır. 2022'de değişen kurallar gereği daha önce 10 olan iş yeri eğitim programı açma şartı 5 kişiye düşürülmüştür. Ayrıca İş Pozitif Projesi kapsamında mesleki eğitim kurslarına katılan çalışanlara, eğitim aldıkları kurumda aldıkları eğitim süresinin iki katı kadar çalışma imkânı sunulmaktadır. İŞKUR belli süreler için ödeme de yapmaktadır.

İŞKUR son 7 yıldır dezavantajlı ve NEET gruplara yönelik özel çalışması olan "İş Kulüpleri" hizmeti vermektedir. Bu kapsamda kurulan ofisler; üniversiteler, meslek liseleri ve diğer dezavantajlı gruplarla yakın iş birliği yapmakta ve 2 ila 5 gün süren eğitimler düzenlemektedir.

Eğitimler kendini tanıma, hedef belirleme, iş arama teknikleri, özgeçmiş hazırlama ve mülakat tekniklerini içermektedir. Devlet üniversitelerinin kariyer merkezleri ile çok yakın iş birliği yürütülmekte, ayrıca konuyla ilgilenen meslek liselerinin son sınıf öğrencileri de eğitimler için başvuru yapabilmektedirler.

İŞKUR, üniversitelerle son yıllarda yakın temas halindedir. Üniversitelerde hizmet noktaları ve İş Kulüpleri açılmış olup bu ofisler üniversitelerin kariyer ofisleri ile yakın çalışmaktadır. 2023 Aralık ayında “İŞKUR Gençlik Programı”nı açıklamıştır. Bu çerçevede üniversitelerle yakın iş birliği yapılmaktadır. Program dahilinde üniversitelere belli sayıda kontenjan atanmış, program başvuru şartlarını sağlayan öğrencilerin minimum 1 günlük çalışmalarına karşılık İŞKUR 2025 yılı için 1.083 TL ödeme yapmıştır. Program kapsamında gençlere

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi
  - Bağımlılıkla mücadele eğitimi
  - İş arama becerisinin geliştirilmesi eğitimi (İş arama, CV hazırlığı, mülakat tekniği vb.)
  - İş ahlakı, motivasyon ve stres yönetimi eğitimi
  - Kişiler arası ilişkiler ve etkili iletişim eğitimi
  - Finansal okuryazarlık eğitimi
  - Diğer mesleki eğitimler (kurum içi)
- verilmektedir.

**İŞKUR’un İş Kulüpleri, üniversite iş birlikleri ve GÜÇ Programı ile Türkiye, NEET gençlere yönelik yaklaşımını danışmanlık odaklı sınırlı müdahalelerden, ilk iş riskini kamu ile paylaşan kapsamlı ve ölçeklenebilir bir istihdam politikasına taşımaktadır.**

Öğrenciler haftalık maksimum 3 gün, program kapsamında ise 10 ay çalışabilmektedir. 2025 Mart ayında başlatılan programa ilgi çok yoğun olmuş ve öğrenciler noter kurası ile belirlenmiştir.

Son yıllarda NEET gençlere yönelik politikaların ölçek ve kapsam açısından genişletildiği görülmektedir. Bu doğrultuda Ocak 2026’da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından duyurulan Genç İstihdam Hamlesi – Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) Programı, NEET gençliğe yönelik politika yaklaşımında yeni bir aşamayı temsil etmektedir. Program, özellikle “ev gençleri” olarak tanımlanan NEET grubunu iş gücü piyasasına yeniden kazandırmayı hedefleyen bütüncül bir politika çerçevesi sunmaktadır. GÜÇ Programı kapsamında staj, işbaşı eğitimleri, ücret ve sigorta prim destekleri, bireysel iş ve meslek danışmanlığı, “İşe İlk Adım” uygulamaları ve NEET gençlere yönelik maddi destek mekanizmaları devreye alınmıştır. Bu yaklaşım, mevcut sorunu yalnızca işsizlik bağlamında değil; sosyal dışlanma, beşerî sermaye kaybı ve uzun vadeli ekonomik sürdürülebilirlik açısından ele almaktadır.

Programın dikkat çekici yönlerinden biri, gençlerin ilk iş deneyimlerine yönelik riskin kamu tarafından paylaşılmasıdır. Ücret ve prim destekleriyle özel sektörün genç istihdamına yönelik maliyet algısı azaltılmakta; böylece gençlerin iş gücü piyasasına girişte karşılaştıkları deneyim engelinin aşılması hedeflenmektedir. Ayrıca NEET gençlere yönelik günlük harçlık ve sigorta desteği gibi uygulamalar, gençlerin istihdama katılım sürecinde karşılaştıkları ekonomik bariyerleri azaltmayı amaçlamaktadır.

Türkiye’de NEET grubunun kadınlar özelinde daha görünür hale gelmesiyle birlikte toplumsal cinsiyet temelli politikalar da geliştirilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda UNDP ve Sabancı Vakfı ortaklığıyla yürütülen “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar” Projesi, NEET kadınların

güçlendirilmesine yönelik önemli bir örnek teşkil etmektedir. 2020 TÜİK verilerine göre Türkiye’de 18–29 yaş arası yaklaşık 5,3 milyon NEET gencin, 3,55 milyonu kadındır; bir başka ifadeyle NEET nüfusu içinde kadınların payı yaklaşık üçte iki düzeyinde (%67) gerçekleşmektedir. Bu oran, Türkiye’de NEET olgusunun cinsiyet asimetrisinin yapısal boyutuna doğrudan işaret etmektedir (UNDP, 2025).

Söz konusu projede ilk olarak Adana, Diyarbakır ve İzmir illerinde saha analizleri yapılmış ve NEET kadınlara yönelik mentorluk, kariyer danışmanlığı, mesleki eğitim, girişimcilik hibeleri gibi çok bileşenli destekler sunulmuştur. Daha sonra bu faaliyetler 11 pilot ile yaygınlaştırılmış ve 3 yıl içinde toplamda 6.000’den fazla kadına doğrudan ulaşılmıştır. Bu süreçte 3.129 kadın çeşitli eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanmış, 836 kadın ise istihdam edilmiştir. Projeye yaklaşık 195.000 ABD doları (6,4 milyon TL) tutarında doğrudan hibe desteği sağlanmış, ayrıca “Fırsatlar Haritası” adlı dijital erişim platformu aracılığıyla kadınlara bölgesel iş ve eğitim fırsatları görünür hale getirilmiştir (UNDP, 2025).

### **NEET kadınlar, Türkiye’de genç istihdam politikasının en kritik kırılma noktasıdır.**

Bu çalışmaların çıktıları, Mayıs 2025’te yayımlanan ve Ankara’da kamuoyu ile paylaşılan “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar – Beyaz Kitap” başlıklı politika belgesiyle sistematik hale getirilmiştir. Beyaz Kitap’ta, NEET kadınlara yönelik etkin politika tasarımı için çok aktörlü iş birliği vurgulanmış; yerel yönetimlerin, kamu kurumlarının ve özel sektörün birlikte hareket ettiği modellerin yaygınlaştırılması önerilmiştir. Ayrıca kadınlara yönelik psiko-sosyal destek, çocuk bakım hizmetleri, dijital beceri eğitimleri ve esnek çalışma modelleri gibi çözüm önerileri somut biçimde sunulmuştur (UNDP, 2025).

Bu kapsamda Türkiye’nin NEET gençler oranını düşürmeye yönelik mücadelesinde özellikle kadınlara odaklanan kanıta dayalı yaklaşımlar kritik önem taşımaktadır. Kalkınma planları çerçevesinde ortaya konan hedeflerin gerçekleştirilmesi için bu tür iyi örneklerin ölçeklendirilmesi, yerel düzeyde yaygınlaştırılması ve eğitim-istihdam sisteminin ana sorunlarının çözülmesi gerekmektedir.

#### **4.8.1. GÜÇ PROGRAMI İLE ÖNERİLEN MİMARİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Ocak 2026’da başlatılan GÜÇ Programı, bu raporun önerdiği Ulusal NEET Koordinasyon Kurulu ve NEET Destek Merkezleri mimarisi ile birbirini dışlayan değil, tamamlayan yapılardır. GÜÇ Programı, özellikle “ev gençleri” olarak tanımlanan NEET grubunu iş gücü piyasasına döndürmeye yönelik finansal araçları — ücret ve prim destekleri, işbaşı eğitimleri, maddi destek — kısa vadede devreye sokar. Rapor önerileri ise bu araçların kurumsal zeminini, hedefleme kapasitesini ve izleme altyapısını güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Bu tamamlayıcılık üç ekseninde somutlaşır. Birincisi, GÜÇ’ün sunduğu finansal araçlar, NEET Destek Merkezleri’nde tek çatı altında erişilebilir olmakta; gencin birden fazla kurumla temas etmesi gereken süreç, tek bir danışmanla yürütülür hale gelmektedir. İkincisi, GÜÇ’ün hedef kitlesi olan “ev gençleri”, segmentasyon yaklaşımıyla ayrıştırılmakta: iş arayan pasif genç, bakım yükümlülüğü taşıyan genç, psiko-sosyal nedenlerle geri çekilmiş genç, eğitimden erken kopmuş genç. Bu dört kategoriye ek olarak, raporun 4.5 bölümünde ayrıntılı biçimde ele alınan yapısal kırılma grupları -geçici koruma altındaki mülteci gençler ve engelli gençler- ayrı hedefleme araçlarıyla politikanın kapsamına alınmakta; her alt segment için farklı müdahale paketi tanımlanmaktadır. Üçüncüsü, GÜÇ’ün başarısı raporda önerilen izleme-değerlendirme

altyapısıyla ölçülmekte: 6 ve 12 aylık istihdam kalıcılığı, maaş artışı ve sosyal entegrasyon göstergeleri birlikte izlenmektedir.

Raporda ortaya konulan somut ve uygulanabilir öneriler, GÜÇ Programı'nın kapsamıyla birlikte değerlendirildiğinde; finansal araçları içeren Programı başarıya taşıyacak kurumsal çerçevenin rapor tarafından sunulduğu iddiasına da ulaşılmaktadır. Bu iki bileşenin birlikte planlı bir çerçevede yürütülmesi, Türkiye'nin 12. Kalkınma Planı'ndaki %20 NEET hedefinin yakalanabilmesi için önemli bir ivme sağlayabilecektir.

#### 4.9. UYGULANABİLİRLİK DEĞERLENDİRMESİ: SEGMENTASYON, EŞGÜDÜM VE İZLEME

Türkiye'ye ilişkin analiz, NEET gençliğin tek tip bir grup olmadığını; eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, bakım yükümlülükleri ve iş gücü piyasasıyla kurulan bağın niteliğine göre önemli ölçüde farklılaşan alt profillerden oluştuğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, NEET gençlere yönelik politikaların tek tip araçlarla yürütülmesinin etkinliğini sınırlamakta; hedefleme kapasitesi zayıf müdahalelerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, mevcut politika çerçevesinin bir aşama ileri taşınabilmesi için uygulanabilirlik boyutunun üç temel eksen üzerinden değerlendirilmesi gerekmektedir: Segmentasyon, kurumsal eşgüdüm ve izleme-değerlendirme.

**Segmentasyon**, NEET politikalarının uygulanabilirliği açısından ilk ve en kritik adımdır. Türkiye'de hâlihazırda NEET gençler çoğu politika belgesinde eş yapıları bir kitle olarak ele alınmakta; iş arayan, pasif, bakım yükümlülüğü bulunan veya psiko-sosyal nedenlerle iş gücü dışında kalan gençler arasında yeterli ayırım yapılmamaktadır. Oysa saha çalışmaları ve literatür, bu alt grupların iş gücü piyasasına yeniden kazandırılabilmesi için farklı araçlara ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, politika tasarımında NEET gençlerin en azından temel alt segmentler üzerinden sınıflandırılması; aktif istihdam, sosyal destek ve rehabilitasyon araçlarının bu segmentlere göre farklılaştırılması uygulanabilirliği artıracaktır.

İkinci olarak, **kurumsal eşgüdüm** sorunu, Türkiye'de NEET politikalarının etkinliğini sınırlayan temel engellerden biridir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları NEET alanında farklı ölçeklerde faaliyet yürütmekte; ancak bu faaliyetler çoğu zaman ortak bir hedefleme, veri paylaşımı ve yönlendirme mekanizması içinde bütünleşmemektedir. Kurumlar arası rol ve sorumlulukların netleştirilmediği bu yapı, kaynakların parçalı kullanılmasına ve aynı hedef kitleye yönelik mükerrer müdahalelerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. NEET politikalarının uygulanabilirliğini artırmak için, merkezi ve yerel düzeyde kurumsal eşgüdümü sağlayacak, görev tanımlarını netleştiren ve veri paylaşımını mümkün kılan bir yönetim modeline ihtiyaç bulunmaktadır.

Son olarak, **izleme ve değerlendirme** mekanizmalarının sınırlılığı, NEET politikalarının sürdürülebilirliğini zayıflatan önemli bir faktördür. Türkiye'de yürütülen birçok NEET projesi, erişilen genç sayısı veya kısa vadeli çıktılar üzerinden değerlendirilmektedir. Ancak gençlerin istihdamda kalıcılığı, eğitimden kopuşun önlenmesi veya sosyal hayata yeniden katılım gibi orta ve uzun vadeli sonuçlar sistematik biçimde izlenmemektedir. Bu durum, hangi müdahalelerin etkili olduğu konusunda politika yapıcılarının geri bildirim almasını zorlaştırmaktadır. Segmentasyona dayalı, hedef kitleyi zaman içinde takip eden ve kurumsal eşgüdümlü beslenen bir izleme sistemi, NEET alanındaki politikaların etkililiğini ölçmek ve gerektiğinde yeniden tasarlamak açısından kritik öneme sahiptir.

Bu çerçevede, Türkiye’de NEET gençliğe yönelik politikaların bir sonraki aşamaya taşınabilmesi; analitik tespitlerin, segmentasyon temelli hedefleme, güçlü kurumsal eşgüdüm ve sonuç odaklı izleme mekanizmalarıyla desteklenmesine bağlıdır. Bu üç unsurun birlikte ele alınması, NEET’i yalnızca tanımlanan değil, yönetilebilen ve dönüştürülebilir bir politika alanı haline gelmesine katkı sağlayacaktır.

#### **4.10. NEET’İN TÜRKİYE EKONOMİSİNE MALİYETİ**

Raporda, NEET olgusu çok boyutlu ekonomik, sosyal ve kültürel bir politika meselesi olarak ele alınmaktadır. Önceki analizlerde ortaya konulduğu üzere mevcut potansiyel iş gücünün sistemde değer üretmemesinden kaynaklanan üretim kaybı, iş gücü ihtiyacının yabancı işçi çalıştırılmasından kaynaklanan ödemeler dengesi döviz kaybı başta olmak üzere ekonomik maliyetler yanında sosyal ve kültürel sorunlar NEET olgusuyla birlikte görünür olmaktadır. NEET sorunu nedeniyle iş gücü ihtiyacının yurt dışından karşılanması ve yabancı çalışanlara yapılan ödemelerin bir ödemeler dengesi gider kalemi olarak sayılması Türkiye’nin karşı karşıya olduğu maliyetlerden birisidir. Tüm ekonomik sektörlerde çalışan yüksek nitelikli ve/veya düşük nitelikli yurt dışı yerleşiklere ödenen toplam tutar, 2025 yılında 2.037 milyon ABD doları olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu ödemeler dengesi rakamı yanında diğer maliyetleri de hesaplamak özellikle üretim kaybı nedeniyle ülkenin katlanmak zorunda olduğu maliyeti ortaya koymak, sorunun derinliğini anlamak açısından kritik bir unsurdur.

Avrupa’nın yaşam ve çalışma koşullarını inceleyen Eurofound Vakfının 2012 yılında yayımladığı kapsamlı çalışma, NEET olgusunun yıllık ekonomik maliyetini Avrupa Birliği için 153 milyar avro olarak hesaplamıştır; bu tutar söz konusu yıl için Birliğin GSYH’sinin yüzde 1,2’sine denk düşmektedir. Yüksek NEET oranına sahip ülkelerde yük belirgin biçimde ağırlaşmakta; İtalya için 2011 yılında bu oran GSYH’nin yüzde 1,7’si olarak raporlanmıştır. Eurofound metodolojisi iki ana bileşen üzerine kuruludur: birincisi kamu finansmanı yükü - NEET konumundaki gence yapılan transfer ödemeleri, sosyal destekler, sağlık harcamaları ve eğitim kayıplarının bedeli; ikincisi yitirilen gelir bileşeni- gencin üretmediği ekonomik katkı, ödenmeyen vergi geliri ve yatırılmayan sosyal güvenlik primi.

Türkiye için Eurofound metodolojisiyle doğrudan karşılaştırılabilir resmi bir hesaplama henüz mevcut değildir. Bu boşluk tek başına bir politika bulgusudur: sorunu tanımlayan ülke, sorunun kendisine yüklediği bedeli de ortaya koymakla yükümlü olmalı ilkesinden hareketle, aşağıdaki tahmin çerçevesi sunulabilir. Bu tahmin, bir ön hesaplama olarak düşünülmeli ve kesin tahmini büyüklüğün ise TÜİK, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu arasında yürütülecek ortak bir veri çalışmasıyla doğrulanması önerilmektedir.

Tablo 8: Türkiye için NEET Maliyet Parametreleri (Tahmini Hesaplama, 2024)

Parametre	Değer (2024)	Kaynak / Not
Türkiye GSYH	~1,3 trilyon ABD doları	TÜİK 2024, TCMB kuru
15–29 yaş NEET sayısı	~4,6 milyon kişi	TÜİK 2024a (NEET oranı %25,9, 15–29 yaş nüfusu ~18 milyon)
AB NEET oranı (kıyas)	11,10%	EUROSTAT 2024
Türkiye / AB NEET oran katsayısı	2,33	Hesaplama (%25,9 / %11,1 ≈ 2,33; yaklaşım değeri)
AB maliyet aralığı (GSYH yüzdesi)	%1,2 (ortalama) – %2 üzeri (yüksek NEET ülkeleri)	Eurofound 2012
Türkiye için tahmini maliyet aralığı (GSYH yüzdesi)	<b>%2,8 – %3,5</b>	AB yüksek NEET ülke örnekleri + katsayı düzeltmesi
Türkiye için tahmini yıllık maliyet	<b>~38–47,5 milyar ABD doları</b>	Hesaplama
NEET başına kişi başı maliyet	~8.300 – 10.300 ABD doları / yıl	Hesaplama

Kaynak: Eurofound (2012); TÜİK (2024); EUROSTAT (2024). Tahmini hesap.

Bu çerçevede Türkiye'nin NEET olgusunun yıllık ekonomik maliyeti, gayri safi yurt içi hasılanın yüzde 2,8 ilâ 3,5'i bandında, kabaca 38 ilâ 47,5 milyar ABD doları aralığında hesaplanmaktadır. Kişi başı yıllık kayıp ise 8.300 ile 10.300 ABD doları düzeyindedir. Söz konusu maliyetinin büyüklüğünü daha iyi anlamak amacıyla çeşitli harcamalarla karşılaştırmak anlaşılabilir bir fikir verecektir. Söz konusu rakam, Türkiye'nin yıllık askeri harcamasının yaklaşık 1,5 katından fazlasına, yıllık araştırma-geliştirme harcamalarının ise yaklaşık iki katına karşılık gelmektedir<sup>2</sup>. Bahsedilen iki karşılaştırma, problemin ağırlığını ortaya koymakta olup güvenlik, bilim ve üretimin geliştirilmesine ayrılacak kaynağı genç kuşağın sistem dışında kalması nedeniyle kayıp olarak kaydetmektedir. Bahsi geçen maliyet büyüklüğünü bir rakam olarak okumak konuya eksik bakmak anlamına gelecektir. Bu hususu; beşerî sermaye aşınması, iş gücü arzının daralması ve vergi tabanının erozyonu, emeklilik sistemindeki ardışık nesiller teorisinin sekteye uğraması, gelir dağılımı, sosyal adalet ve düzen yanında üretim kapasitesinin sınırlanması başta olmak üzere çok farklı boyutlarıyla ele almak temel bir gerekliliktir.

Çalışma kapsamında diğer çalışmalardan ayırt edici bir yaklaşım olarak Tablo 8'deki hesaplamaların sonuçları kullanılarak Türkiye için senaryo bazlı NEET maliyet hesaplamaları

<sup>2</sup> 2024 yılı askeri harcaması SIPRI tarafından yaklaşık 25 milyar ABD doları, Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın savunma + güvenlik (Savunma Sanayii Destekleme Fonu, Jandarma ve Emniyet dâhil) toplam bütçesi ise 1 trilyon 133,5 milyar Türk lirası (~40 milyar ABD doları) düzeyindedir. TÜİK 2024 Araştırma-Geliştirme Faaliyetleri Araştırması'na göre gayri safi yurt içi Ar-Ge harcaması 651,8 milyar Türk lirası (GSYH'nin yüzde 1,46'sı; yaklaşık 20 milyar ABD doları) olarak gerçekleşmiştir. Rapor metninde yapılan kıyasta saf askeri harcama (SIPRI, 25 milyar ABD doları) esas alınmıştır. Kıyas amaçlı kullanılmış olup resmî politika hedefi değildir.

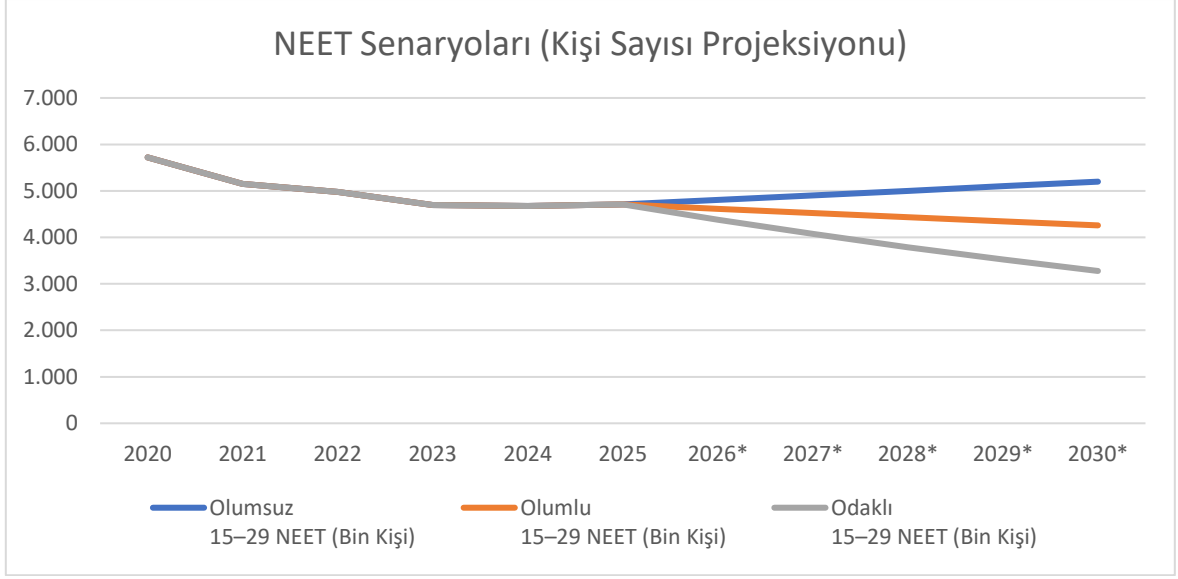
gerçekleştirilmiştir (Ek-3, Tablo 14). Buna göre, olumsuz, olumlu ve odaklı olmak üzere üç ayrı senaryo üzerinde çalışılmıştır. Ek-3 Tablo 14’te görüleceği üzere, Türkiye’de beklenen 15-29 yaş arası NEET sayıları 2026-2030 yılları arası için farklı senaryolara göre tahmin edilmiştir. Bu tahmine göre, yine aynı yıllar için NEET sayısına göre Türkiye’ye maliyeti ve bu maliyetin GSYH içindeki oranı hesaplanmıştır. Olumsuz senaryoda NEET sayılarının her sene %2 artmasına paralel olarak NEET maliyetleri de artmaktadır. Olumlu senaryoda ise tam tersi olarak NEET sayıları her sene %2 azalmakta ve dolayısıyla NEET maliyeti ülkemiz için düşmektedir. Son olarak odaklı senaryoda ise, uygulanan etkin bir politika tasarımı ile 2026-2030 yılları arasında NEET sayılarının senelik %5 oranında azalacağı kurgulanmış ve NEET maliyetlerinde keskin bir düşüş olacağı hesaplanmıştır.

Olumsuz senaryoda 15-29 yaş arası NEET sayılarının 2025’te gerçekleşen 4,7 milyon kişiden 2030 yılında 5,2 milyon kişiye yükselmesi beklenmektedir. Türkiye’ye maliyetinin ise, 2025 yılındaki 39 milyar ABD dolarından 43,1 milyar ABD dolarına çıkabileceği öngörülmektedir. Buna rağmen, belirtilen maliyetin Türkiye’nin GSYH’sına oranı ise %2,45’ten %2,23’e düşecektir. Oranın düşmesinde en olumsuz senaryoda dahi Türkiye ekonomisinin NEET sayısı artışından daha hızlı büyüyeceği beklentisi etkili olmaktadır (Worldometer 2026 GSYH projeksiyonları).

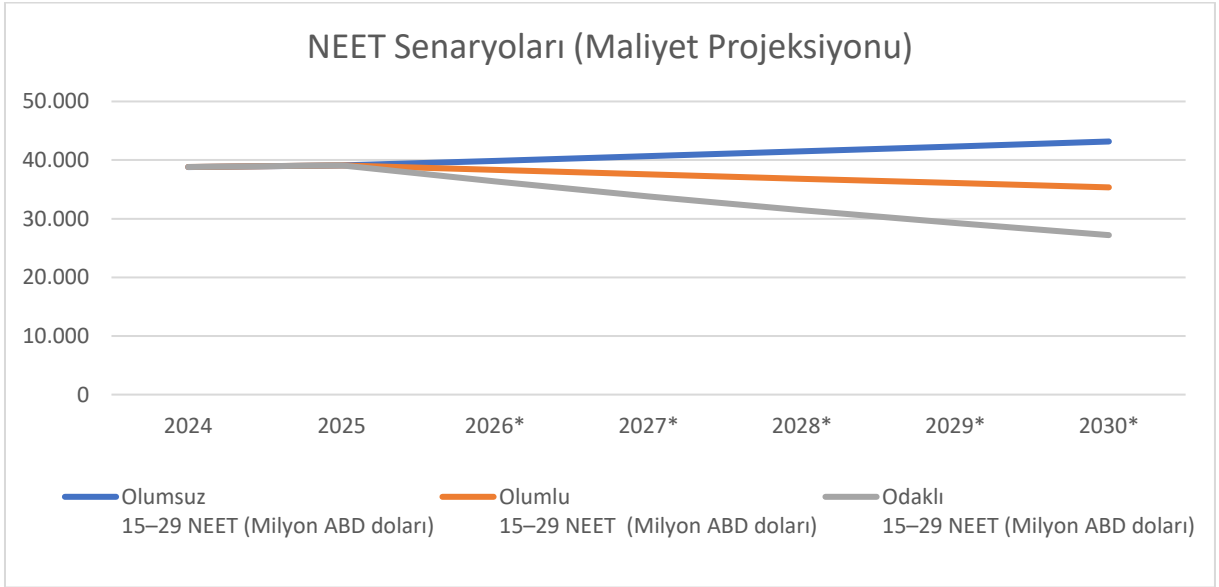
Olumlu senaryoda ise, NEET sayıları her sene %2 seviyesinde düzenli olarak azalmakta ve 2025 yılındaki 4,7 milyon kişi seviyesinden 4,2 milyon kişiye gerilemektedir. Bu durumda NEET toplam maliyeti 2025 yılındaki 39,1 milyar ABD doları seviyesinden 35,3 milyar ABD doları seviyesine kadar gerilemektedir. NEET maliyetinin GSYH’ya oranı ise, 2025’te %2,45’ten 2030 yılında %1,83 seviyelerine kadar düşmektedir.

Odaklı senaryoda ise, daha etkili ve keskin bir politika tasarımı ve müdahale ile 15-29 yaş arası NEET sayılarının yılda ortalama %5 düzeyinde düşürüldüğü varsayılmıştır. Böyle bir durumda, 2025 yılı itibarıyla 4,7 milyon kişi olan NEET sayısının 2030 yılı itibarıyla 3,2 milyon kişiye kadar inebileceği tahmin edilmektedir. Böyle keskin bir düşüşle NEET’in ulusal maliyeti 2030 yılı sonunda 27 milyar ABD dolarına kadar düşebilecek, Türkiye’nin GSYH’sı içindeki oranı %1,5’in altına inerek %1,41 olarak gerçekleşecektir. Böyle bir durumda Türkiye’nin NEET maliyetinin GSYH’ya oranı AB ortalaması olan %1,2’ye yakınsayacaktır. Odaklı senaryo sonucunda yaşanabilecek etkin düşüş sayesinde olumsuz senaryoya göre yaklaşık 18 milyar ABD doları gibi bir maliyet azalışı sağlanabilecek ve bu kaynak ülkenin farklı kamusal ihtiyaçlarının giderilmesi için harcanabilecektir.

Grafik 18 ve Grafik 19’da yukarıda bahsedilen projeksiyonlar gösterilmektedir.



Grafik 18: Senaryo bazlı olarak 15-29 yaş arası NEET kişi sayısı projeksiyonu (Türkiye)



Grafik 19: Senaryo bazlı olarak 15-29 yaş arası NEET maliyet projeksiyonu (Türkiye)

Tablo 9: Türkiye NEET Gençliğin Maliyet Hesabı

	Türkiye GSYH (Milyar Dolar)	Türkiye NEET Oranı	AB NEET Oranı	AB NEET GSYH Harcama Ort.	Birebir Maliyet Hesaplaması (1)	0,5 Puan Daha Fazla Maliyet Varsayımı (2)	Türkiye NEET Maliyeti Milyar Dolar (1)	Türkiye NEET Maliyeti Milyar Dolar (2)
2020	730	32,1	13,7	1,2	2,3	2,8	20,5	25,6
2021	828	28,4	13,1	1,2	2,2	2,7	21,5	29,6
2022	925	27,2	11,7	1,2	2,3	2,8	25,8	35,0
2023	1153	25,8	11,2	1,2	2,3	2,8	31,9	43,3
2024	1358	25,9	11,1	1,2	2,3	2,8	38,0	47,5
2025*	1596	26,3	11	1,2	2,4	2,9	45,8	61,6
Son 6 Yıllık NEET Toplam Maliyeti							184	243

Kaynak: TÜİK, EUROSTAT. AB 2025 yılı rakamı geçmiş eğilime göre yüzde 11 olarak varsayılmıştır. Maliyet 2 tahmininde AB ile ülkemiz arasındaki maliyet yansımalarının her yıl için 0,5 puan daha fazla olacağı varsayılmıştır (\*2025 yılı için varsayım değeri).

Yukarıdaki senaryolardan bağımsız olarak maliyet hesaplamaları gerçekleştirilmiştir. Tablo 9'dan görüldüğü üzere, yaptığımız hesaplamalara göre son 6 yıllık süreçte Türkiye'nin NEET maliyeti her geçen yıl artmaktadır. 2025 yılı itibarıyla NEET gençliğin iş gücü piyasalarında yer almamasından kaynaklanan 45,8 milyar 61,6 milyar ABD doları arası bir maliyet tahmin edilmektedir. Son 6 yıllık toplam maliyet aralığı ise 184 ile 243 milyar ABD dolarıdır. Acil önlem alınmadığı takdirde ülke ekonomisinin katlanacağı maliyetin büyümesi yüksek bir olasılık olarak görülmektedir. 2025 yılı merkezi yönetim bütçesinin faiz hariç harcamalarının 12,7 trilyon olduğu gerçeğinden hareketle yıllık maliyet aralığı söz konusu bütçenin yüzde 14 ile 19'una tekabül etmekte olup maliyetin büyüklüğünü ortaya koymaktadır.

NEET sorunun çözümüne yönelik proje ve programların maliyeti ve geri dönüşüne yönelik bir diğer hesaplama ise Kalkınma Planı hedefi ile ilgilidir. NEET oranının mevcut yüzde 25,9 seviyesinden 12. Kalkınma Planı'nın 2028 hedefi olan yüzde 20'ye çekilmesi, yaklaşık 1 milyon genci iş gücüne kazandırmak demektir. Kişi başı maliyet üzerinden hesaplandığında bu uygulama, yılda kabaca 7,5 ilâ 9,5 milyar ABD doları büyüklüğünde bir ekonomik kazanç yaratma kapasitesine sahiptir. Bu kazanç, raporun 6.3 bölümünde önerilen Ulusal NEET Koordinasyon Kurulu ve NEET Destek Merkezleri'nin toplam ilk yıl kurumsal yatırım maliyetini (yaklaşık 1,6 milyar ABD doları) çok kısa sürede geri ödeyecek büyüklüktedir.

Ayrıca, NEET gencin katılacağı kursun maliyeti, işveren ücret sübvansiyonu, çocuk bakım desteği ve vaka yönetimi hizmetlerinin kişi başı ortalama maliyetinin 1.500–2.500 ABD doları olacağı varsayımıyla 800 bin genç için toplam yıllık program bütçesinin 1,5–2,5 milyar ABD doları civarında olacağı tahmin edilmektedir. 1 milyon gencin iş gücü piyasasına girişle elde edilen kazanç ile bu sürece yönelik politika ve uygulamaların maliyeti karşılaştırıldığında; yaklaşık 4 kat olumlu fark olduğu da dikkat çekmektedir.

Grafik 20 Türkiye’de 2020–2025 döneminde farklı yaş gruplarındaki NEET (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler) oranlarının seyrini karşılaştırmalı biçimde göstermesi açısından oldukça dikkat çekicidir. İlk olarak, tüm yaş gruplarında NEET olmayan gençlerin oranının NEET grubundan belirgin biçimde yüksek olduğu görülmekle birlikte, özellikle 15–34 yaş aralığında NEET oranlarının hâlen kayda değer seviyelerde seyretmesi dikkat çekmektedir. 2020 yılında 15–29 yaş grubunda yaklaşık %5,7 seviyesinde olan NEET oranı, 2023 sonrasında kademeli olarak gerileyerek 2025’te yaklaşık %4,7 seviyesine düşmüştür. Benzer şekilde 15–24 yaş grubunda da NEET oranlarında sınırlı bir iyileşme görülmektedir. Bu durum, pandemi sonrası toparlanma süreciyle birlikte iş gücü piyasasının yeniden canlandığını ve gençlerin eğitim veya istihdama dönüşünde belirli bir ilerleme sağlandığını göstermektedir.

Bununla birlikte grafik, iyileşmenin yeterince güçlü ve yapısal olmadığını da ortaya koymaktadır. Özellikle 15–34 yaş aralığında NEET olmayan nüfusun büyüklüğü korunurken, NEET grubundaki düşüşlerin görece sınırlı kalması, Türkiye’de gençlerin iş gücü piyasasına geçiş süreçlerinde hâlen ciddi kırılma noktaları bulunduğunu göstermektedir. Bu çalışma genelinde de vurgulandığı üzere eğitim sistemi ile iş gücü piyasası arasındaki uyumsuzluk, gençlerin sahip olduğu beceriler ile işveren talepleri arasındaki farkı büyütmemekte; bu durum özellikle eğitimi tamamlamış ancak nitelikli işe erişemeyen gençlerde “uzamış geçiş süreci” yaratmaktadır. Grafiklerde 15–34 yaş grubunun hâlen yüksek NEET hacmine sahip olması, sorunun yalnızca genç işsizliği değil, aynı zamanda üretim sistemine entegrasyon problemi olduğunu desteklemektedir.

Grafik’in bir diğer önemli sonucu ise NEET sorununun dönemsel değil yapısal bir karakter taşıdığıdır. 2020 pandemi etkisinin ardından belirli bir toparlanma yaşansa da 2025 itibarıyla dahi tüm yaş segmentlerinde milyonlarca kişinin eğitim ve istihdam dışında kalmaya devam ettiği görülmektedir. Bu tablo, çalışmada önerilen “segmentasyona dayalı politika yaklaşımının” neden gerekli olduğunu somut biçimde desteklemektedir. Özellikle yaş gruplarına göre farklılaşan ihtiyaçlar dikkate alınmadan geliştirilecek genel politikaların sınırlı etki yaratacağı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Grafik 20, Türkiye’de NEET sorununa yönelik çözümün yalnızca istihdam yaratmakla değil; mesleki yönlendirme, beceri uyumu, danışmanlık, psikososyal destek ve işveren-eğitim sistemi koordinasyonunu birlikte içeren çok boyutlu bir politika mimarisıyla mümkün olacağını göstermektedir.

Son olarak Grafik 20, NEET sorununun yalnızca sosyal dışlanma veya genç işsizlik bağlamında ele alındığında; Türkiye ekonomisinin üretim kapasitesi, verimlilik düzeyi ve beşerî sermaye kullanımını açısından oluşturduğu yapısal maliyeti görünür hâle getirmektedir. Özellikle genç nüfusun önemli bir bölümünün eğitim ve üretim süreçlerinin dışında kalması, ekonomide potansiyel çıktı kaybı yaratırken; sosyal destek, işsizlik ve atıl iş gücü maliyetlerini de artırmaktadır. En geniş tanımdan analiz edildiğinde; 6,6 milyon gencin iş gücü piyasasından kopuk olduğu ve bu durumun sosyal politika alanının değil; sanayi politikası, kalkınma stratejisi ve uzun vadeli rekabet gücü perspektifinden yeniden ele alınması gereken bir sorun olduğu sonucuna varılmaktadır.



Grafik 20: 15-24, 15-29, 15-34 Yaş Gruplarında Toplam Nüfus ve NEET Sayısı

# 5

## 5. ANKARA ÖRNEĞİ

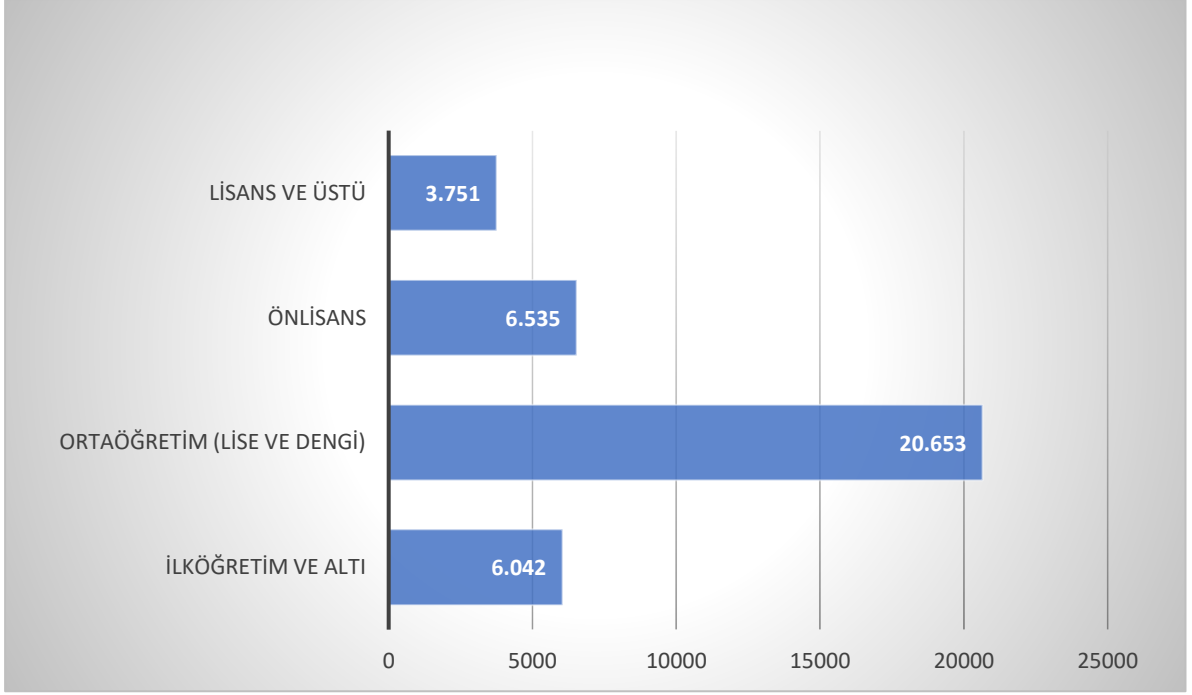
### 5.1. ANKARA’NIN NEET ANALİZİ VE YAPILAN PROJELER

Ankara özelinde NEET konusunda ayrıntılı bilgilere ulaşamamakla birlikte, genel istihdam verileri şehrin önemli bir potansiyel barındırdığını göstermektedir.

Nüfusun 6 milyona yaklaştığı şehirde, TÜİK’in 2023 15 yaş üstü iş gücü raporuna göre maalesef 15-64 yaş aralığındaki nüfus içinde 2 milyondan fazla kişi istihdam dışında yer almaktadır. İstihdam dışı olan kişiler arasında “Ev hanımı” olarak nitelendirilen grubun oranı ise %37’nin üzerindedir.

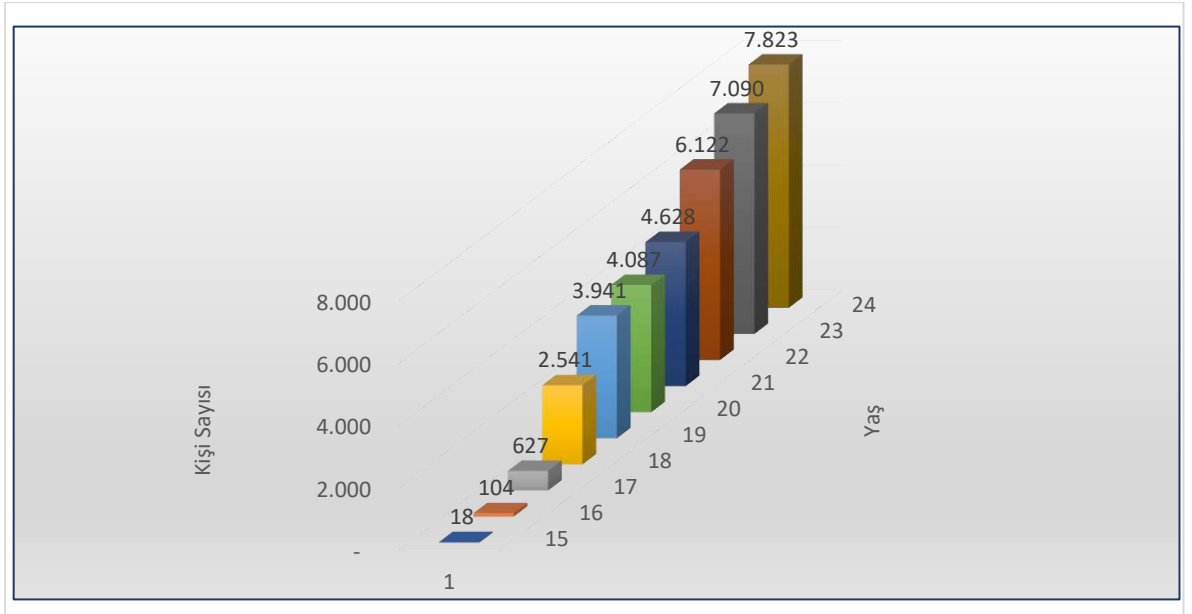
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan edilen bilgilere istinaden İŞKUR nezdinde Ankara İli Güncel Aktif İş Arayan Potansiyel NEET genç sayısı 2024 yılı itibariyle 36.981’dir. Bu sayı sadece 15–24 yaş grubunu kapsamaktadır. İş arayanların 19.349’u kadın, 17.632’si erkektir (Türkiye İş Kurumu, 2024).

Eğitim düzeyleri incelendiğinde lisansüstü mezun sayısı 3.751, ön lisans mezunu 6.535, lise ve dengi okul mezun sayısı ise 20.653’tür. Kalan 6.042 kişi (yaklaşık %16,3), ilkokul ve ortaokul düzeyinde eğitim almış ya da eğitim durumu kayıt dışı olarak bildirilmiş bireyleri kapsamaktadır; bu grup özellikle erken eğitim terki ile bağlantılı kırılgan kesimdir.



Grafik 21: Ankara İli Aktif İş Arayan Potansiyel NEET Havuzu Eğitim Durumu Dağılımı, Kaynak: İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü (özel iletişim, 2024)

Aynı grup içindeki yaş dağılımına bakıldığında ise yaş arttıkça NEET olma durumunun ciddi şekilde arttığı gözlemlenmektedir (Bkz. Grafik 22). Lise ve dengi okullardan mezunların sayısı ile yaş dağılımı karşılaştırıldığı ortaya çıkan sonuç iş bulma sürecinin bu kişiler için uzun olduğu anlamı taşımaktadır.



Grafik 22: Ankara İli Aktif İş Arayan Potansiyel NEET Havuzu Yaş Dağılımı, Kaynak: İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü (özel iletişim, 2024)

İŞKUR'un Ankara özelinde paylaştığı verilerde “Ankara İli Güncel Pasif (İş Aramayan) Potansiyel NEET Havuzu Sayıları”na bakıldığında ise toplam kişi sayısı 2024 yılı için 63.118'dir. Bunların 30.238 si kadın, 32.950'si erkektir. İş aramayan bu grubun eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında %50,39'u lise ve dengi okullardan mezun, %13,76'sı ise ön lisans, lisans veya lisansüstü mezundur. İlköğretim ve altı oranı ise %35,83'tür. Yaş dağılımına bakıldığında 24 yaşında olan kişi sayısı 15.814, 23 yaşında olan kişi sayısı 13.262, 22 yaşında olan kişi sayısı 10.089, 21 yaşında olan kişi sayısı 7.687, 20 yaşında olan kişi sayısı 7.082 olarak kademeli olarak düşmektedir. İŞKUR'un 2024 Ankara İli Genelinde Potansiyel NEET Bireylere Sunulan Hizmetler tablosu incelendiğinde sadece 507 NEET gencin işe yerleştirme süresinin tamamlandığı görülmektedir. İŞKUR'un 2023 yılında Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarından faydalanan 15 yaş üstü kişi sayısı sadece 2.160 kişidir. Bu da İŞKUR hizmetlerinin NEET gençler arasında yeterince bilinir olmadığı veya gençlerin iş bulma noktasında İŞKUR'u kullanmadığını göstermektedir (Türkiye İş Kurumu, 2024).<sup>3</sup>

İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Programı Otoritesi (İKGPRO) tarafından IPA II kapsamında NEET-PRO – Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere Yönelik İşgücü Piyasası Destek Programı Operasyonu başlatılmıştır. Bu kapsamında Ankara'dan 57 adet proje başvurusu onaylanmıştır (Bkz. Ek-1). Destek programı kapsamında toplam hibe miktarı 17 Milyon Avro, proje başına ise 200.000 ila 350.000 Avro arasında destek sağlanmıştır (T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2020; Türkiye İş Kurumu, 2023b).

Projeler kapsamında Ankara'da 2.000'e yakın NEET'e ulaşılması hedeflenmiştir. Yürütülen projelerin ortak özelliği, NEET gençlerin mesleki ve sosyal beceri eğitimleriyle donanımlarının ve iş arama kapasitelerinin yükseltilmesi, İŞKUR'a kayıtlarının yapılması, istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik olmalarıdır (Türkiye İş Kurumu, 2023b).

Verilen eğitimler arasında özgeçmiş hazırlama, iş arama, dijital beceri geliştirme kurumsal iletişim, motivasyon, sorun çözme yöntemleri eğitimlerinin yanı sıra mesleki eğitim verilmiştir. Mesleki eğitim alanında Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi, Çağrı Merkezi Takım Lideri, Bilgi Teknolojileri Destek Elemanı, Veri Giriş Elemanı, E- Ticaret, Tıbbi ve Aromatik Bitki Temel Eğitimi, Yönetici Asistanı, Satış ve Pazarlama, Aşçılık vb. eğitimler düzenlenmiştir. Bu projelere ilişkin eğitim dönemleri tamamlanmış olup proje nihai raporları hazırlık aşamasındadır.

Kamu Araştırmaları Vakfı tarafından NEET Pro Hibe Programı kapsamında gerçekleştirilen “Mamak, Keçiören ve Altındağ'da Yaşayan NEET'lerin Güçlendirilmesi Hibe Projesi” için bir Saha Araştırma Raporu yayınlanmıştır. Bu rapor Ankara'nın en büyük 3 merkez ilçesini kapsadığı için Ankara özelindeki NEET'lere yönelik bilgi sağlaması açısından önem taşımaktadır. Raporda projenin hedefinin gençlerin kapsamlı iş gücü piyasası destekleri sağlanarak istihdam edilebilirliklerinin ve iş gücüne katılımlarının artırılması olduğu belirtilmiştir. Saha araştırması için projeye konu olan Ankara'nın en büyük 3 merkez ilçesindeki 2024 NEET ile görüşülmüştür. Katılımcıların %28,8 Altındağ, %34,4'ü Keçiören ve %36,9'u Mamak'ta ikamet etmektedir. Katılımcıların %70,6'sının kadın, %29,4'nün erkek olduğu belirtilmiştir. Katılımcıları eğitim düzeyinde dağılımı ise %40,4 lise ve dengi okullardan, %33,7si lisanstan, %20,8'i ön lisanstan ve %4,6'sı ortaokuldan mezun şeklindedir (KAV, 2024).

<sup>3</sup> Ankara İl Çalışma Kurumu tarafından resmi yazı ile bildirilmiştir.

Görüşülen 2024 NEET gence neden çalışmadıkları sorulduğunda yeni mezun olmak, iş aramasına rağmen uzun süredir bulamamış olmak, kendini geliştirmek istemek, kendi yeteneklerine uygun iş bulamamak, ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olmak yanıtları alınmıştır (KAV, 2024).

Aynı grup içerisinde katılım sağlanan mesleki eğitimler incelendiğinde; katılımcıların istihdam edilebilirliği artırıcı eğitimlerdence daha hızlı ve kolay iş bulabilecekleri eğitimleri tercih ettikleri belirlenmiştir. Saha araştırmasında yapılan anket çalışmaları ile NEET'lerin istihdam edilebilirlik, dijital beceriler, özyeterlilik, özgüven ve iş arama davranışlarına ilişkin yetkinlikleri belirlenmiştir. Çıkan sonuçlara göre katılımcıların dijital becerilere sahip olmasalar dahi bu konuda kendilerini geliştirebilecekleri fakat yeteneklerine güvenmede sorun yaşadıkları belirlenmiştir.

**Ankara'da NEET gençliğe yönelik IPA destekli projeler ve yerel kurumların eşgüdümlü müdahaleleri, gençlerin beceri kazanımı, özgüven ve istihdam edilebilirliklerini güçlendiren; ancak hızla sonuç veren iş beklentisinin hâlâ belirleyici olduğunu gösteren çok katmanlı bir politika alanı ortaya koymaktadır.**

Ankara'da NEET gençlerin mesleki beceri kazanımı ve istihdam edilebilirliğinin artırılması hedeflenirken yalnızca İŞKUR programları ve AB hibeleriyle yürütülen projeler değil, aynı zamanda Ankara Sanayi Odası Sürekli Eğitim Merkezi (ASO-SEM), Çıraklık ve Mesleki Eğitim Merkezleri ile Ankara Kalkınma Ajansı'nın yürüttüğü İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Programı gibi yerel kurumlar ve uygulamalar da önemli rol oynamaktadır. ASO-SEM bünyesinde CNC tezgâh operatörlüğü, kaynakçılık, elektrik-elektronik, endüstriyel otomasyon gibi programlar iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikli iş gücü yetiştirmeye odaklanmaktadır (ASOSEM, 2025).

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Merkezleri ise Ankara genelinde gençlere usta-çırak ilişkisi çerçevesinde uygulamalı eğitim fırsatları sunarak sektörel ihtiyaçlara yanıt vermektedir (Ankara MEM, 2025).

Ayrıca Ankara Kalkınma Ajansı'nın "İstihdam Garantili İstihdam Atölyesi Meslek Kazandırma Programı" ile gençlere belirli sektörlerde mesleki beceri kazandırılarak eğitim sonunda işe yerleştirilmeleri hedeflenmekte, bu sayede hem işverenin nitelikli eleman ihtiyacı karşılanmakta hem de gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonu desteklenmektedir (Ankara Kalkınma Ajansı, 2025).

Tüm bu yerel örnekler, sektörel odaklı, uygulamalı ve ihtiyaç temelli eğitim yaklaşımlarıyla NEET gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmada önemli bir kapasite oluşturmaktadır.

## 5.2. NEET İÇİN POLİTİKA LABORATUVARI OLARAK PİLOT UYGULAMA ALANI: ANKARA

Ankara özelinde yürütülen NEET analizi ve projelerin temel özelliği, yerel ölçekte bir durum tespiti sunmak yanında NEET politikalarının uygulanabilirliğini test edebilecek özgün bir politika ortamına işaret etmesidir. Sahip olduğu çok aktörlü kurumsal yapı, çeşitlenmiş NEET profili ve mevcut proje birikimi sayesinde Ankara, gençlere yönelik destek araçlarının ve dönüşen üretim yapısına hangi kanallarla gençlerin dahil edilebileceğinin test edileceği bir alan niteliği taşımaktadır.

Ankara'yı bu açıdan özel kılan temel unsurlardan ilki, merkezi kamu kurumlarının, yerel yönetimlerin, üniversitelerin, meslek odalarının ve sivil toplum kuruluşlarının aynı mekânsal düzlemde yoğunlaşmış olmasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR Genel Müdürlükleri, Milli Eğitim Bakanlığı birimleri, büyükşehir ve ilçe belediyeleri ile sanayi ve iş dünyasını temsil eden kurumların eş zamanlı varlığı, NEET politikalarında kurumsal eşgüdümün test edilebilmesi için elverişli bir zemin oluşturmaktadır. Bu yönüyle Ankara, Türkiye genelinde sıklıkla karşılaşılan kurumsal parçalanmışlık sorununa karşı, bütünleşik politika modellerinin denenebileceği bir uygulama alanı sunmaktadır.

İkinci olarak, Ankara'daki NEET gençlerin profili, Türkiye genelindeki NEET yapısının birçok alt bileşenini aynı anda barındırmaktadır. Üniversite mezunu işsiz gençler, bakım yükümlülükleri nedeniyle iş gücü dışında kalan kadınlar, sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı ilçelerde yaşayan gençler ve aktif iş aramayan pasif NEET grupları Ankara'da bir arada gözlemlenmektedir. Bu çeşitlilik, segmentasyona dayalı politika araçlarının aynı coğrafi alanda test edilmesine imkân tanımakta; tek tip müdahalelerin sınırlılıklarını ve hedefli yaklaşımların etkinliğini karşılaştırmalı biçimde değerlendirme olanağı sunmaktadır.

Üçüncü olarak, Ankara ekosistemi, savunma sanayii eksenli, büyük ölçekli organize sanayi yapıları, teknopark-üniversite hattı ve küçük sanayi atölyelerinin varlığı gibi birbirinden farklı beceri ihtiyaçlarını ve katmanlarını içermektedir. Ankara'nın bu yapısı, NEET politikasının da tek tip bir istihdam yaklaşımıyla kurgulanamayacağıyla örtüşmektedir. Küçük sanayi için yerinde uygulamalı öğrenme ve usta-çırak hattı; organize sanayi bölgeleri için kısa teknik modüller ve işyeri temelli geçiş programları; teknopark ve üniversite hattı için ise dijital beceri, proje temelli öğrenme ve ön-kuluçka araçları gibi ayrıştırıcı özellikler bir arada yer almaktadır. Ankara'nın bahsi geçen hususları bünyesinde barındırması, onu segmentasyon temelli politika tasarımı açısından özel bir laboratuvara dönüştürmektedir (Ankara Sanayi Odası, 2026a; Ankara Sanayi Odası, 2026c).

**Ankara örneği, segmentasyon, eşgüdüm ve izleme mekanizmalarının birlikte sınanabildiği önemli bir politika laboratuvarı niteliği taşımaktadır.**

Bu çerçevede Ankara, NEET politikalarının segmentasyon, kurumsal eşgüdüm ve izleme-değerlendirme eksenlerinin birlikte ve eş zamanlı olarak sınanabileceği bir politika laboratuvarı işlevi görebilmektedir. Başarılı olduğu gözlemlenen uygulamaların ulusal düzeyde ölçeklenmesi; etkisiz kalan araçların ise yeniden tasarlanması, Ankara deneyimi üzerinden mümkün hale gelebilecektir. Böyle bir yaklaşım, NEET politikalarının yalnızca teorik çerçevelerle değil, somut uygulama sonuçlarıyla geliştirilmesine katkı sunacaktır.

Bu bağlamda Ankara Sanayi Odası (ASO), politika laboratuvarı yaklaşımının kritik aktörlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Sanayi ve iş dünyası ile eğitim ve istihdam politikaları arasında köprü kuran konumu sayesinde ASO, NEET gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonuna yönelik pilot proje ve programların uygulayıcısı ve tasarımcısı olarak önemli bir birikime ve kurumsal kapasiteye sahiptir. Bu rol, organize sanayi bölgeleri, teknoparklar, üniversiteler, sürekli eğitim merkezleri ve kamu kurumları arasında işleyen bir geçiş mimarisi kurmayı da içermektedir. ASO'nun teknopark ve yükseköğretim odaklı son dönem çalışmalarında vurgulanan ortak laboratuvar, proje pazarı, mentorluk, kısa yetkinlik modülleri ve teknolojiye dayalı girişimcilik hatları, NEET gençlerin sanayinin dönüşen ihtiyaçlarına uygun biçimde sisteme dahil edilmesi bakımından tamamlayıcı araçlar sunmaktadır (Ankara Sanayi Odası, 2026a; Ankara Sanayi Odası, 2026b).

ASO'nun kurmuş olduğu mevcut yapılardan birisi de bünyesinde farklı alan ve mesleklerde eğitim programları düzenlenmekte olan ASO Sürekli Eğitim Merkezi'dir. Düzenlenen eğitim programlarıyla kursiyerler yetkinliklerini geliştirmekte ve istihdam piyasasına daha hızlı bir şekilde girmektedir. Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere ASO-SEM tarafından düzenlenen eğitimlere son 5 yılda 7.189 kursiyer katılım sağlamış ve 6.634'ü istihdam edilmiştir. Ayrıca eğitim verilen kursiyerlerin yüzde 28,2'si kadınlardan oluşmuştur. Söz konusu veriler, sanayi ile eğitim-istihdam politikaları arasında kurulabilecek işlevsel köprünün yerel bir uygulama örneğini sunması bakımından önem taşımaktadır.

Tablo 10: ASO-SEM Meslek Edindirme Verileri (2021-2024 Tam Yıl, 2025 Ocak-Nisan)

Yıllar	Toplam Kursiyer	İstihdam Edilen Kursiyer	Oran	Eğitim Verilen Kadın Sayısı	Oran (%)
2021	1157	1023	88,42	352	30,42
2022	1498	1350	90,12	392	26,17
2023	1803	1678	93,07	523	29,01
2024	1455	1382	94,98	412	28,32
2025	1276	1201	94,12	345	27,04
<b>Toplam</b>	<b>7189</b>	<b>6634</b>	<b>92,28</b>	<b>2024</b>	<b>28,15</b>

Kaynak: ASO-SEM

Not 1: 2025 yılı verileri Ocak-Nisan dönemini kapsamaktadır; tam yıl rakamları için 2025 ASO-SEM Yıllık Faaliyet Raporu'na bakınız.

Not 2: ASO-SEM istihdam oranı, kursiyerlerin kurs bitiminden sonra 3 ay içerisinde istihdama yerleşme oranıdır. Ölçüm ASO-SEM tarafından yürütülen kursiyer takip sistemi üzerinden yapılmaktadır. 3 aylık ölçüm penceresi, uluslararası Mesleki Eğitim ve Öğretim (VET) izleme standartlarıyla uyumludur.

Not 3: ASO-SEM verileri, programa katılan ve eğitimi tamamlayan kursiyerleri kapsamaktadır; bu nedenle Ankara'daki toplam NEET genç nüfusu için doğrudan temsil gücü taşıyan bir veri seti değildir. Yerel politika kapasitesi ve program performansı açısından kritik olan eğitimin etkilerinin daha sağlıklı izlenebilmesi için 6 ve 12 aylık istihdam kalıcılığı göstergeleriyle desteklenmesi yerinde olacaktır.

Ankara örneği üzerinden yapılan bu değerlendirme, NEET gençliğe yönelik politikaların yalnızca sorunun boyutlarını ortaya koyan analizlerle sınırlı kalmaması gerektiğini; aynı zamanda bu politikaların **nasıl uygulanabileceği, hangi koşullarda etkili olabileceği ve hangi mekanizmalarla geliştirilebileceği** sorularına da yanıt üretilmesi gerektiğini göstermektedir. Ankara'nın politika laboratuvarı olarak sunduğu deneyim, NEET alanında segmentasyona dayalı hedefleme, kurumsal eşgüdüm ve izleme–değerlendirme mekanizmalarının birlikte ele alınmasının mümkün ve gerekli olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede Ankara'da gözlemlenen kurumsal kapasite, proje deneyimi ve veri birikimi, NEET politikalarının yerel düzeyde test edilerek ulusal ölçekte ölçeklenebilir modellere dönüştürülmesi açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Elde edilen bulgular, mevcut sorununun yalnızca istihdam eksikliği bağlamında değil; eğitim, sosyal politika ve iş gücü piyasası arasındaki etkileşimler çerçevesinde çok boyutlu bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini teyit etmektedir.

Bu noktadan hareketle **Sonuç ve Değerlendirme** bölümünde, rapor boyunca sunulan kavramsal çerçeve, küresel karşılaştırmalar, Türkiye analizi ve Ankara örneğinden elde edilen bulgular birlikte ele alınarak; NEET gençliğe yönelik politikaların güçlendirilmesine ilişkin temel çıkarımlar ve politika öncelikleri değerlendirilecektir. Böylece çalışma, tespit ve analiz aşamasından çıkarak, uygulanabilir ve sürdürülebilir politika önerileri geliştirmeyi amaçlayan bir bütünlüğe kavuşacaktır.

# 6

## 6. SONUÇ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Türkiye’de NEET olgusu, yalnızca genç işsizliğiyle açıklanabilecek bir sorun değil; eğitim sistemi, iş gücü piyasası ve sosyal politika alanları arasındaki sistemsiz kopuklukların bir sonucudur. Bu raporda ortaya konulan bulgular, Türkiye’de NEET probleminin mevcut politika yaklaşımıyla yönetilebilir olmadığını açık biçimde göstermektedir. Sorunun kalıcı olarak azaltılabilmesi, mevcut parçalı yapıdan çıkarak, hedefe odaklı, koordineli ve sonuç temelli bir politika çerçevesine geçilmesini zorunlu kılmaktadır. Çalışmanın ulaştığı temel noktalardan birisi, Türkiye’de NEET olgusunun genç işsizliğinin ötesine geçtiğini ve eğitim, istihdam ve sosyal politika alanları arasındaki yapısal uyumsuzlukların bir çıktısı olarak şekillendiğini göstermektedir.

### POLİTİKA ÖNCELİKLERİ — BEŞ KARAR NOKTASI

- 1. Hedefe duyarlı politika tasarımı** — NEET’i tek kitle olarak değil, en az dört alt segment olarak tanımlayan müdahale araçları.
- 2. Güçlü kurumsal eşgüdüm** — İŞKUR, MEB, YÖK, yerel yönetimler, sanayi odaları ve STK’ların tek yönetim zemininde bulunduğu Ulusal NEET Koordinasyon Kurulu.
- 3. Sonuç odaklı izleme kapasitesi** — 6 ve 12 aylık istihdam kalıcılığı, maaş artışı ve sosyal entegrasyon göstergeleriyle çalışan ulusal izleme altyapısı.
- 4. Kadın NEET’lere özel bakım ve esnek çalışma desteği** — bakım ekonomisinin yarattığı engellerin politika aracılığıyla aşılması: mahalle-temelli kreş, esnek çalışma modelleri, işe dönüş programları.
- 5. Ankara’yı politika laboratuvarı olarak kullanmak** — kurumsal yoğunluğu, NEET profili çeşitliliği ve proje birikimiyle Ankara’nın pilot il olarak tasarlanması; başarılı modellerin buradan ulusal ölçeğe taşınması.

## 6.1. TEMEL ÇIKARIMLAR

**Birinci temel çıkarım,** NEET oranlarının yalnızca ekonomik büyüme performansı ile açıklanamadığıdır.

Küresel karşılaştırmalar ve ülke örnekleri, eğitim–istihdam geçiş mekanizmalarının kalitesi, işin niteliği ve toplumsal kapsayıcılığın belirleyici olduğunu göstermektedir.

- **Politika sonucu:** NEET ile mücadele, yalnızca istihdam yaratmaya odaklanan politikalarla sınırlı olmamalı; eğitimden işe geçişi yapılandıran ve işin niteliğini artıran bir yaklaşım ile ele alınmalıdır.

**İkinci temel çıkarım,** Türkiye’de NEET gençliğin heterojen bir yapı sergilediği ve tek tip politika araçlarının bu gruba ulaşmada yetersiz kaldığıdır. Raporda ortaya konulduğu üzere; eğitim düzeyi, cinsiyet, bakım yükümlülükleri ve iş gücü piyasasıyla kurulan bağın niteliği, gençlerin NEET statüsünü belirleyen temel farklılaşma alanlarıdır.

- **Politika sonucu:** NEET politikalarında, gençleri homojen bir kitle olarak ele alan yaklaşım terk edilmeli; farklı risk ve ihtiyaç profillerine göre ayrıştırılmış müdahale araçları geliştirilmelidir.

**Üçüncü temel çıkarım,** Türkiye’de NEET’i besleyen temel alanların başında eğitim sistemi ile iş gücü piyasası arasındaki zayıf bağın gelmesidir. Teorik ağırlıklı eğitim yapısı, sınırlı uygulamalı öğrenme imkanları ve kariyer yönlendirme eksiklikleri, gençlerin iş gücü piyasasına geçişini zorlaştırmaktadır.

**Politika sonucu:** Eğitim sisteminde uygulamalı öğrenme, staj ve işyeri temelli modeller yaygınlaştırılmalı; okuldan işe geçişi destekleyen kurumsal mekanizmalar güçlendirilmelidir.

**Dördüncü temel çıkarım,** toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin Türkiye’de NEET oranlarının yüksekliğinde belirleyici bir rol oynadığıdır. Kadınların bakım yükümlülükleri ve iş gücü piyasasına erişimde karşılaştıkları engeller, NEET oranlarını yukarı taşımaktadır.

- **Politika sonucu:** Kadınların iş gücüne katılımını destekleyen bakım hizmetleri, esnek çalışma modelleri ve hedefli destek programları NEET politikalarının ayrılmaz bir parçası haline getirilmelidir.

**Beşinci temel çıkarım,** gençlerin iş gücü piyasasına katılım kararlarında işin niteliğinin belirleyici olduğudur. Düşük ücret, güvencesiz çalışma ve kariyer perspektifi sunmayan işler, gençlerin iş gücü piyasasından uzaklaşmasına neden olmaktadır.

**Politika sonucu:** NEET ile mücadelede yalnızca iş sayısını artırmaya değil; nitelikli, güvenceli ve sürdürülebilir istihdam üretimine odaklanan bir ekonomik yaklaşım benimsenmelidir.

**Altıncı temel çıkarım,** Türkiye’de NEET politikalarının en zayıf halkasının kurumsal eşgüdüm ve izleme kapasitesi olduğudur. Farklı kurumlar tarafından yürütülen çalışmaların parçalı yapısı ve uzun vadeli sonuçların sistematik olarak izlenememesi, politika etkinliğini sınırlamaktadır.

- **Politika sonucu:** Merkezi ve yerel aktörler arasında veri paylaşımına dayalı, rol tanımları netleştirilmiş ve performans odaklı bir yönetim modeli oluşturulmalı; politika sonuçlarını ölçen sürdürülebilir izleme-değerlendirme sistemleri kurulmalıdır.

**Yedinci temel çıkarım,** Ankara örneğinin NEET politikalarının uygulanabilirliğini test edebilecek güçlü bir zemin sunduğudur. Çok aktörlü yapı, veri kapasitesi ve mevcut proje deneyimi, Ankara’yı politika öğrenmesi açısından kritik bir alan haline getirmektedir.

- **Politika sonucu:** Ankara’da geliştirilecek pilot uygulamalar sistematik biçimde izlenmeli; başarılı modeller ulusal düzeyde ölçeklendirilmelidir.

**Sekizinci temel çıkarım,** NEET politikasının geçici koruma altındaki mülteci gençleri ve engelli gençleri görünür kılacak, onlara erişilebilir hizmetler sunacak biçimde yeniden yapılandırılması gerekliliğidir. Aksi hâlde politika araçları, en zayıf alt grupları dışarıda bırakarak kendi etkinliğini sınırlayabilecektir. Raporun 4.5 bölümünde ayrıntılı biçimde ele

alınan bu iki kırılğan grup, mevcut İŞKUR kayıt sistemine farklı nedenlerle girmedeği için resmi NEET istatistiklerinde büyük ölçüde görünmez kalmaktadır.

- **Politika sonucu:** İŞKUR danışmanlık hizmetlerine çok dilli destek entegre edilmeli, yabancı diploma denklik süreçleri hızlandırılmalı; engelli gençler için korumalı işyeri uygulamaları yaygınlaştırılmalı, iş ve meslek danışmanları engelli bireylere yönelik özel eğitim almalı, uzaktan çalışma modellerini destekleyen dijital beceri programları hayata geçirilmelidir.

Bu çerçevede, NEET gençliğe yönelik politikaların etkinliğinin artırılması açısından üç kritik öncelik öne çıkmaktadır:

- hedefe duyarlı politika tasarımı,
- güçlü kurumsal eşgüdüm,
- sonuç odaklı izleme kapasitesi.

Sonuç olarak, Türkiye'nin NEET problemi, artık ertelenebilecek bir istihdam meselesi olarak algılanmamalı; ekonomik büyüme kapasitesini, toplumsal uyumu ve beşerî sermaye kalitesini doğrudan sınırlayan temel bir sorun alanı olarak dikkate alınmalıdır. Bu nedenle uygulanacak politikaların içeriği ve derinliği yanında kurumlar arası koordinasyon ve eşgüdüm süreci de belirleyicidir. Mevcut parçalı yaklaşımın sürdürülmesi sorunun kalıcılaşma riskini artırmaktadır. Buna karşılık, kapsamlı, veri temelli ve koordineli bir politika çerçevesi oluşturulması halinde NEET gençler, Türkiye için önemli bir üretim ve dönüşüm potansiyeline dönüşebilecektir.

**Bu çalışma, NEET gençliğin Türkiye'de yalnızca işsizliğin değil; eğitim–istihdam kopukluğu, toplumsal eşitsizlikler ve politika koordinasyonu eksikliğinin kesişiminde yer alan stratejik bir kalkınma meselesi olduğunu ortaya koymaktadır.**

Bu çerçevede, NEET gençliğe yönelik politikaların daha üst bir etki düzeyine taşınabilmesi için üç stratejik öncelik öne çıkmaktadır. İlk olarak, **gençlerin farklı özellikleri, ihtiyaçları ve risk düzeyleri dikkate alınarak ayrıştırılmış ve özelleştirilmiş bir hedefleme yaklaşımı benimsenmelidir.** İkinci olarak, merkezi ve yerel aktörler arasında netleştirilmiş görev dağılımı, düzenli veri akışı ve ortak performans hedefleri üzerine kurulu güçlü bir kurumsal eşgüdüm mimarisi oluşturulmalıdır. Üçüncü olarak ise yürütülen politika ve programların başarısı yalnızca kısa vadeli çıktı göstergeleriyle değil; gençlerin istihdamda tutunma kapasitesi ve toplumsal bütünleşme düzeyi gibi orta ve uzun vadeli etkiler üzerinden izlenmesini sağlayacak kalıcı bir izleme-değerlendirme altyapısı hayata geçirilmelidir.

## 6.2. KURUMSAL YAPILANMA ÇERÇEVESİ ÖNERİSİ

Mevcut sorunlar ve iyi uygulama örnekleri doğrultusunda, NEET problemine yönelik kurumsal bir mekanizma olarak “*Ulusal NEET Koordinasyon Kurulu*”nun kurulması önerilmektedir. İŞKUR, MEB, YÖK, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve sanayi odalarının temsil edildiği bu yapı aracılığıyla, sorunların kapsamlı biçimde ele alınması, eylem planlarının oluşturulması ve sürecin sahiplenilmesi mümkün olabilecektir. Kurulun kamuoyu farkındalığını artırıcı bir rol üstlenmesi de önemli bir katkı sağlayacaktır.

Ulusal NEET Koordinasyon Kurulu ve NEET Destek Merkezlerinin finansmanı; merkezi yönetim, yerel yönetimler ve İşsizlik Fonu arasında belirlenecek oranlar çerçevesinde karşılanabilir. Kurulun taşra yapılanması ise mevcut İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları bünyesinde yapılandırılarak, yerel düzeyde eşgüdüm ve saha temelli yaklaşım güçlendirilebilir. İl bazında oluşturulacak alt çalışma grupları aracılığıyla NEET eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması mümkün olacaktır.

Buna paralel şekilde İŞKUR çatısı altında faaliyet gösterecek “NEET Destek Merkezleri”nin, özellikle NEET yoğunluğunun yüksek olduğu büyükşehirlerde hayata geçirilmesi ikinci kurumsal yapı olarak önerilmektedir. İtalya örneğinde olduğu gibi bu merkezlerde kariyer danışmanlığı, psiko-sosyal destek, mesleki yönlendirme, dijital beceri eğitimleri ve işveren eşleştirme hizmetlerinin tek çatı altında sunulması, NEET gençlerin ihtiyaçlarının daha doğru analiz edilmesini ve hedefe yönelik çözümler geliştirilmesini sağlayacaktır. Ancak özellikle Ankara gibi sanayi altyapısı güçlü illerde bu merkezlerin yalnızca danışmanlık işlevi görmesi yeterli olmayacaktır. Merkezlerin, üniversite kariyer merkezleri, OSB’ler, ASO-SEM, teknoparklar ve işveren ağlarıyla entegre çalışması; kısa teknik modüller, proje bazlı öğrenme, yerinde uygulama ve işe geçiş programları üretmesi daha etkili sonuç verecektir (Ankara Sanayi Odası, 2026a; Ankara Sanayi Odası, 2026b).

### 6.3. MALİYET VE FİNANSMAN ÇERÇEVESİ

Ulusal NEET Koordinasyon Kurulu ve pilot illerde kurulması önerilen NEET Destek Merkezlerinin hayata geçirilmesi için aşağıdaki tahmini maliyet çerçevesi öngörülmektedir. Rakamlar, İtalya GOL Programı ve Türkiye İş Kurumu’nun mevcut İş Kulübü uygulamalarının yıllık maliyetleri referans alınarak hesaplanmıştır. Bu bir ön çerçeve niteliğindedir; uygulama öncesi Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) ile Ankara Sanayi Odası arasında yürütülecek ortak bir doğrulama çalışmasıyla rakamların sıkılaştırılması önerilmektedir.

Tablo 11: NEET Destek Merkezlerinin Kurulum ve İşletim Maliyeti Analizi

Maliyet Kalemi	Tahmini Maliyet (ABD doları)	Finansman Kaynağı
<b>Ulusal NEET Koordinasyon Kurulu kuruluş (personel, donanım, yıllık işletme)</b>	~150.000	Merkezi bütçe + İşsizlik Sigortası Fonu
<b>5 pilot ilde NEET Destek Merkezi kurulumu (kiralama, donanım, 10 personel/merkez)</b>	~910.000	İşsizlik Sigortası Fonu (%60) + Merkezi bütçe (%30) + Büyükşehir Belediyeleri (%10)
<b>5 pilot ilde NEET Destek Merkezi yıllık işletme gideri</b>	~455.000	İşsizlik Sigortası Fonu (%50) + İl Özel İdareleri (%30) + STK katkısı (%20)
<b>Saha gezici bilgilendirme ekibi (İtalya modeli, 2 ekip/6 ay)</b>	~75.000	AB IPA fonları + İŞKUR bütçesi
<b>Toplam (ilk yıl)</b>	<b>~1.600.000</b>	—

Not: Maliyet hesaplamasına dahil olan kalemler, uygulama yılının başlayacağı döneme göre değişeceği için TL yerine ABD doları üzerinden hesaplanmıştır.

Önerilen mimarinin toplam ilk yıl kurumsal yatırım büyüklüğü, Türkiye’nin yıllık aktif iş gücü programları bütçesinin küçük bir bileşeni olarak tasarlanmıştır; getirisi ise NEET politikasının uzun vadeli etkisine bağlıdır. Bu tablonun ayrıntılı uygulama takvimi ve sorumlu kurumlar 6.4 Eylem Yol Haritası’nda yer almaktadır.

## 6.4. EYLEM YOL HARİTASI

Aşağıdaki tablo, raporda önerilen kurumsal mekanizmaları uygulanabilir bir takvime ve sorumluluk setine dönüştürür.

Tablo 12: Eylem Yol Haritası (Önerilen Uygulama Planı)

Vade	Eylem	Sorumlu kurum(lar)	Finansman / Kaynak	Gereklilik	Başarı göstergesi
<b>Kısa (0-6 ay)</b>	Ulusal NEET Koordinasyon Kurulu tasarımı ve görev tanımları	ÇSGB (koordinasyon), İŞKUR, MEB, GSB, YÖK, SBB, ASO (sanayi kanadı koordinatörü)	Merkezi bütçe + İşsizlik Fonu	Kurul kararı/yönerge; veri paylaşımı protokolü	Kurulun kurulması; protokoller
<b>Kısa (0-6 ay)</b>	Türkiye NEET veri sözlüğü ve ortak gösterge seti (15-24/15-29)	TÜİK, İŞKUR, ÇSGB, SBB	Teknik ekip + proje fonları	Gösterge tanım dokümanı	Yılda 2 izleme raporu
<b>Orta (6-18 ay)</b>	NEET Destek Merkezleri pilot iller ve hizmet tasarımı (tek kapı)	İŞKUR + belediyeler + sanayi odaları (ASO Ankara pilotu sekretaryası) + STK'lar	IPA/AB fonları + yerel bütçe	Hizmet modeli; yönlendirme protokolleri	Erişilen NEET sayısı
<b>Orta (6-18 ay)</b>	Segmentasyona dayalı hedefleme ve vaka yönetimi	İŞKUR, Aile ve Sosyal Hizmetler, Sağlık, belediyeler	Program bütçeleri	Vaka yönetimi süreçleri	Danışmanlık tamamlama oranı
<b>Orta (6-18 ay)</b>	Ankara NEET Politika Laboratuvarı Sekretaryası kurulması	ASO, ASO-SEM, üniversite kariyer merkezleri	ASO + AB Horizon/IPA fonları	Sekretarya çerçeve protokolü	Yıllık laboratuvar raporu
<b>Orta (6-18 ay)</b>	Engelli NEET'lere korumalı işyeri yaygınlaştırma ve uzaktan çalışma beceri programları	ASPB, İŞKUR, belediyeler, sanayi odaları	İşsizlik Sigortası Fonu + ASPB bütçesi	Erişilebilirlik standardı; danışman eğitim modülü	Engelli NEET istihdam oranı
<b>Uzun (18-36 ay)</b>	Okuldan işe geçişte işletme temelli modelin ölçeklenmesi (VET-işletme)	MEB, TOBB, ASO (Ankara pilotu), ilgili sektör birlikleri, işverenler	Teşvikler + işveren katkısı	Kalite güvencesi/teşvik mevzuatı	12 ay kalıcılık oranı
<b>Uzun (18-36 ay)</b>	Ulusal izleme-değerlendirme: 6/12 ay kalıcılık + sosyal entegrasyon	SBB, ÇSGB, TÜİK	Merkezi bütçe	Veri üretim takvimi	NEET oranında düşüş trendi
<b>Uzun (18-36 ay)</b>	İŞKUR danışmanlık hizmetlerine çok dilli destek entegrasyonu ve yabancı diploma denklik sürecinin hızlandırılması	İŞKUR, YÖK, Göç İdaresi Başkanlığı	Merkezi bütçe + AB IPA fonları	Çok dilli danışmanlık protokolü; denklik takvimi	Mülteci NEET erişim oranı

Tabloda özetlenen finansman kaynaklarının tahmini büyüklükleri ve dağılım oranları, 6.3 Maliyet ve Finansman Çerçevesi'nde verilmiştir.

Türkiye'de NEET gençlere erişimde yaşanan temel eksiklikler de raporun önemli bulguları arasındadır. Saha çalışmalarında ulaşılan NEET sayılarının potansiyelin oldukça altında kaldığı; gençlerin kamu destek mekanizmalarına yönelik farkındalık ve güven düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu nedenle İtalya örneğinde olduğu gibi, gençlere doğrudan temas eden fiziksel bilgilendirme kampanyaları, birebir mentorluk faaliyetleri ve saha temelli rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Üniversite mezunlarının NEET grubu içindeki yüksek oranı da dikkat çekici bir diğer husustur. Üniversitelerde staj uygulamalarının yetersizliği ve kariyer merkezlerinin sınırlı etkinliği, mezunların iş gücü piyasasına geçişini zorlaştırmaktadır. Bu kapsamda üniversite kariyer merkezlerinin güçlendirilmesi, alanında uzman personel istihdam edilmesi ve İŞKUR ile eşgüdümlü çalışması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca ortak laboratuvar kullanımı, kısa yoğun yetkinlik modülleri, problem temelli proje çağrıları ve teknopark-OSB köprüleri kuran uygulama araçlarının geliştirilmesi, özellikle yükseköğretim mezunu NEET gençlerin iş gücü piyasalarına geçişini hızlandırabilecektir (Ankara Sanayi Odası, 2026a; Ankara Sanayi Odası, 2026b).

Ayrıca NEET gençliğine yönelik istihdam yaratmaya odaklı politikalar yanında gençlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyen, kapsayıcı, esnek ve sürdürülebilir bir ulusal gençlik stratejisinin hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu strateji, 2030 ufkunda hızla şekillenen iki büyük dönüşüm dalgasıyla birlikte tasarlanmak zorundadır: Avrupa Birliği Yeşil Mutabakat ve onun uzantısı Sınırdan Karbon Düzenlemesi Mekanizması (SKDM) ile yapay zekâ ve ileri dijitalleşme. Bu dönüşümler, Türk imalat sanayiinde karbon muhasebesi uzmanı, enerji verimliliği teknisyeni, süreç mühendisi ve dögüsel ekonomi uygulayıcısı, veri temelli ve tamamlayıcı bilişsel-sosyal beceri işleri gibi yeni meslek profillerine talebi hızla artıracaktır (OECD, 2024a; ILO, 2024a). Bu bağlamda, NEET politikası tasarımında yeşil ve dijital beceri kazandırma programlarının kurgulanması önem arz etmekte olup NEET Destek Merkezleri'nin eğitim kataloğu bu yönde çeşitlendirilmelidir.

Sonuç olarak genç işsizlik ve NEET sorunu, Türkiye için salt bir istihdam meselesinin ötesinde toplumsal eşitlik, fırsat adaleti, kadınların ekonomik hayata katılımı ve sürdürülebilir kalkınma ile doğrudan ilişkili çok boyutlu bir problemdir. Bu soruna yönelik atılacak adımlar ve çözüm odaklı politikalar, sanayinin dönüşümü açısından da stratejik önem taşımaktadır. Türkiye, düşük maliyetten verimlilik ve derinleşme eksenine geçiş yaptığı kritik bir dönemden geçmektedir. Ankara gibi merkezler ise üretimin tasarım, test, doğrulama, entegrasyon ve teknoloji geliştirme gibi üst fonksiyonlara yönelmiş; bu süreçte NEET gençlerinin sisteme dahil edilmesi yeni yetenek rejiminin kurulmasında ekosisteme büyük bir katkı sağlayacaktır. Bu nedenle etkili bir mücadele için eğitim-istihdam bağının güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılması, mesleki eğitimin niteliğinin artırılması, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması, gençlere erişimde fiziksel ve dijital araçların birlikte kullanılması ve kurumsal koordinasyonun kalıcı hale getirilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü (2024). Ankara İli Potansiyel NEET Verileri — 2024 Dönemi Raporu. Ankara: İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü. (Yayımlanmamış kurum içi veri.)

Ankara Kalkınma Ajansı (2025). İstihdam Garantili Meslek Kazandırma Programı. <https://ankaraka.org.tr/istihdam-garantili-7-istihdam-atolyesi-meslek-kazandirma-programi> (Erişim Tarihi: 20.10.2025).

Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü (2025). Ankara Çıracılık ve Mesleki Eğitim Merkezleri 2024-2025 Yıllık Faaliyet Raporu. Ankara: MEM.

Ankara Sanayi Odası (2025). İş Gücü Piyasasına Mesleki ve Teknik Eğitimin Entegrasyonu Çalışma Raporu, <https://www.aso.org.tr/uploads/ortam/isgucurapor.pdf> (Erişim Tarihi: 18.10.2025).

Ankara Sanayi Odası (2026a). Küresel Teknoloji Politikaları Perspektifinde Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Analizi: ASO Teknoloji Üssü Modeline Yansımalar. Ankara: ASO Yayınları.

Ankara Sanayi Odası (2026b). İkinci Dalga: Erişimden Derinliğe – Türkiye Yükseköğretiminin Sanayi Dönüşümü Sınavı. Ankara: ASO Yayınları.

Ankara Sanayi Odası (2026c). Sanayisizleşme Bağlamında Ankara Paradoksu: Mekânsal Yoğunlaşma ve Rekabet Dinamikleri. Ankara: ASO Yayınları.

Ankara Sanayi Odası Sürekli Eğitim Merkezi (2025). ASO Sürekli Eğitim Merkezi 2021-2025 Faaliyet Raporu. Ankara: ASO.

Asian Development Bank (2021). Tackling Youth NEET in Asia: Lessons from Korea and Japan.

Asian Development Bank Institute (ADBİ) (2021). Youth Employment and Labor Market Dynamics in Asia.

Baethge, M., and Wolter, A. (2015). German Skill Formation Model in Transition: From Dual System Of VET To Higher Education, *Journal Of Labour Market Research*, (48: 97–112).

Bilgi Üniversitesi NEET Araştırması (2025). Türkiye’de NEET Gençler: Profil ve İyi Olma Hali Araştırması – Ön Bulgular. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.

Brzinsky-Fay, C. (2022). NEET in Germany: Labour Market Entry Patterns and Gender Differences. In C. Brzinsky-Fay, M. Levels, C. Holmes, J. Jongbloed ve H. Taki (Ed.), *The Dynamics of Marginalized Youth* (ss. 56–86). London: Routledge.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021). Ulusal Genç İstihdam Stratejisi 2021–2023.

Culpepper, P. D. (1999). The Future of the High-Skill Equilibrium in Germany. *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1), 43–59.

Ellena, A. M., Marzana, D. ve Pozzi, M. (2024). Strategies for Engaging and Outreaching NEETs in Italy: Insights From Active Labour Policies. *Politics and Governance*, 12, Article 7499.

Ertürk, S. (2023). Global Governance of Policies Regarding NEETs and the Case of Turkey. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Eurofound (2012). NEETs – Young People Not In Employment, Education Or Training: Characteristics, Costs And Policy Responses In Europe. Publications Office of the European Union.

Eurofound (2016). Exploring The Diversity Of Neets. Publications Office Of The European Union.

European Commission (2018). Employment and Social Developments in Europe: Youth and NEET Dynamics in the European Union. Brussels: European Commission.

European Commission (2020). Council Recommendation of 30 October 2020 on A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and Replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on Establishing a Youth Guarantee. Official Journal of the European Union.

EUROSTAT (2025a). Statistics on Young People Neither in Employment Nor in Education or Training.

EUROSTAT (2025b). Young persons neither in employment nor in education and training by educational attainment level (NEET rates). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_21\\_\\_custom\\_13705301/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_21__custom_13705301/default/table?lang=en) (Erişim Tarihi: 18.10.2025).

Furlong, A. (2006). Not A Very NEET Solution: Representing Problematic Labour Market Transitions Among Early School-Leavers. *Work, Employment and Society*, 20(3), 553–569.

Göç İdaresi Başkanlığı (2026). Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler — Güncel İstatistikler (2 Nisan 2026). Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı.

Göl V., Dural B. (2021). Genç İşsizlik ve İstihdam, Eğitim veya Öğretimde Olmayan Gençler: AB ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme, *International Conference on Eurasian Economies*, 230-239).

Günay B., Yaylagülü Ş., Sivil Toplum Araştırma Derneği (2022). NEET Gençler Araştırması, NEET Gençlerin İnsan Onuruna Yaraşır Yaşam Sürme, Hakkına Erişimi.

Hofman, J. (2025). What Works in Reducing NEET Rates: An International Comparative Study.

Holmes, K., Murphy, S., and Mayhew, K. (2019). Risk Factors for Being NEET Among Young People.

Hüfner, A., and Hüfner, K. (2010). Germany, *International Encyclopedia of Education*. Oxford: Elsevier, syf. 582–589.

International Labour Organization (ILO) (2013). Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization.

International Labour Organization (ILO) (2015). What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted? International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO) (2023). Youth Not in Employment, Education or Training in Asia And The Pacific.

International Labour Organization (ILO) (2024). Global Employment Trends for Youth 2024 Decent work, brighter futures.

International Labour Organization (ILO) (2024a). Impact of Digitalization and Artificial Intelligence on Youth Employment.

International Labour Organization (ILO) (2024b). Driving an Inclusive and Productive Digital Transformation for Decent Work.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İstanbul Planlama Ajansı, İstanbul İstatistik Ofisi (2021). Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler Araştırması.

İstanbul Üniversitesi (2020). Türkiye'de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne De Yetiştirmede (NEİY) Olan Gençler: Profil Araştırması.

İtalya Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (Italia Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) (2024). Garanzia Occupabilità dei Lavoratori.

İtalya Gençlik Politikaları Bakanlığı (2022). Piano di Azione per NEET 2022 [NEET Eylem Planı 2022]. Roma: Dipartimento per le Politiche Giovanili.

Kamu Araştırma Vakfı (2024). Mamak, Keçiören ve Altındağ'da Yaşayan NEET'lerin Güçlendirilmesi Hibe Projesi Saha Araştırması Raporu.

Korea Employment Information Service (KEIS) (2025). Genç NEET'lerin Yapısal Değişimi ve İşgücü Piyasasına Katılımı Teşvik Etme Yolları (청년니트의 구성변화와 노동시장 유입 촉진 방안).

<https://keis.or.kr/keis/ko/proj/117/pblc/rpt/detail.do?categoryIdx=130&reportIdx=6599>  
(Erişim Tarihi: 18.10.2025).

Korea Labor Institute (KLI) (2011). Not in Education, Employment, or Training (NEET) in Korea: Status and Trends.

Korea Labor Institute (KLI) (2023). Trends and Issues in Youth Employment.

Korea Ministry of Employment and Labor (MOEL) (2022a). Youth Employment Policy Brief – Korea.

Korea Ministry of Employment and Labor (MOEL) (2022b). Youth Policy White Paper.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İstihdam ve Kariyer Koordinatörlüğü (2025). İşletmede Mesleki Eğitim. <https://ika.mcbu.edu.tr/Sayfa/imeogrenci> (Erişim Tarihi: 22.10.2025).

Milli Eğitim Bakanlığı Meslek ve Teknik Eğitim Şube Müdürlüğü (2025). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü 2024-2025 İstatistik Bülteni. Ankara: MEB.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016). Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators. OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020). Youth and COVID-19: Response, Recovery and Resilience. OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2022). Policies to increase youth employment in Korea.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2023a). Education At A Glance 2023: Transition From Education To Work: Where Are Today's Youth?.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2023b). Education at a Glance: Korea Country Note.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2024a). OECD Digital Economy Outlook 2024, Volume 2. Paris: OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2025). Youth Not in Employment, Education or Training (NEET). <https://www.oecd.org/en/data/indicators/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.html> (Erişim Tarihi: 18.10.2025).

Özer, M. ve Suna, H. E. (2023). Youth not in Employment, Education or Training (NEET): Current Policies and Improvements in Türkiye. TRT World Research Centre.

Paabort, H., Flynn, P., Beilmann, M. ve Petrescu, C. (2023). Policy Responses to Real World Challenges Associated with NEET Youth: A Scoping Review. *Frontiers in Sustainable Cities*, 5, 1154464.

Redmond, P. ve McFadden, C. (2023). Young People Not in Employment, Education or Training (NEET): Concepts, Consequences and Policy Approaches. *The Economic and Social Review*, 54(4), 285–327.

Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). Rising Youth Unemployment During The Crisis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 106.

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*, 117(2), 401–419.

Soylu, Ö. B. ve Aydın, B. (2020). Genç İşsizliğin Gelişimi, Belirleyicileri ve İktisadi Politikalar: Avrupa Birliği–Türkiye Karşılaştırması. *EKEV Akademi Dergisi*, 82.

Statistics Korea (2023). Youth NEET Statistics 2023. Daejeon: Statistics Korea (KOSTAT).

T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı (2020). Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere Yönelik İşgücü Piyasası Destek Programı için Hibe Programı Teklif Çağrısı.

T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). Onbirinci Kalkınma Planı 2019 – 2023.

- T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023). On İkinci Kalkınma Planı 2024–2028.
- Tatar, M. ve Öztürk, M. (2024). Türkiye’de NEET Gençliği Sorunsalına Çözüm: NEET İzleme Merkezlerinin Oluşturulması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 53, 133–152.
- TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (2025). Ortak Eğitim. <https://www.etu.edu.tr/tr/ortak-egitim> (Erişim Tarihi: 22.10.2025).
- Tolgay, C. (2021). Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler — NEET Gençlerin Eğitim ve İstihdam İlişkisi.
- TÜİK (2015). İşgücü İstatistikleri Metaveri Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar.
- TÜİK (2024a). İstatistiklerle Gençlik.
- TÜİK (2024b). İşgücü İstatistikleri.
- TÜİK (2024c). Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Genç Nüfusun Bitirdiği Eğitim Düzeyi.
- TÜİK (2024d). Temel İşgücü Göstergeleri.
- Türkiye İş Kurumu (2022). İŞKUR Faaliyet Raporu.
- Türkiye İş Kurumu (2023a). İşgücü Piyasası Araştırması Ankara İli 2023 Yılı Sonuç Raporu.
- Türkiye İş Kurumu (2023b). İŞKUR Faaliyet Raporu.
- Türkiye İş Kurumu (2024). İŞKUR Faaliyet Raporu.
- Türkiye İş Kurumu (2026). Genç İstihdam Hamlesi, <https://guc.iskur.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 08.01.2026).
- UNDP (2025). Geleceğini Kuran Kadınlar, Beyaz Kitap: Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Genç Kadınlar İçin Politika Önerileri.
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2024). Industrial Development Report 2024: Turning Challenges into Sustainable Solutions – The New Era of Industrial Policy. Vienna: UNIDO.
- World Bank (2008). The School-to-Work Transition and Turkey’s Development. Washington, DC: World Bank.
- World Bank (2019). Jobs Diagnostic Turkey. Washington, DC: World Bank.
- Worldometer (2026). Türkiye GSYH Projeksiyonları (Erişim linki: <https://www.worldometers.info/tr/gsyih/turkiye-gsyih/> Erişim tarihi: 15.05.2026)
- Yıldız, E. (2016). Eğitimde ve İstihdamda Yer Almayan Gençler (NEET): Avrupa Birliği Gençlik Garanti Programı ve Türkiye İçin Öneriler. Ankara.

**EK – 1**

İKGPro Kapsamında Türkiye’de Gerçekleştirilen NEET Projeleri, İŞKUR Kasım 2023

<b>NEET PRO HİBE FAYDALANICISI KURULUŞLAR VE PROJE BİLGİLERİ</b>				
<b>SN</b>	<b>Proje Adı</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş Yeri</b>	<b>Proje Uygulama Yeri</b>
1	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/241 Facilitating the Integration of NEETs to Labour Market Through Active Labour Market Measures	Sağlık Mensupları Dayanışma Toplum Sağlığı ve Çevreyi Koruma Derneği (SAGLIK-DER)	Ankara	Ankara
2	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/128 Simple Skill Improvement Program for Longterm Employment	Liman-İş Sendikası	Ankara	Mersin, Antalya
3	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/087 NEETs Competence Development at Medicinal and Aromatic Plants	Lokman Hekim Üniversitesi	Ankara	Ankara
4	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/136 Let's Find Virtual Reality Jobs in Manufacturing Sector	Gazi Üniversitesi	Ankara	Ankara
5	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/314 Neither Unconscious Nor Unemployment (NuNu) (Ne Bilinçsiz ne İşsizim)	Ankara Matbacılar, Ciltçiler ve Sanatkarlar Odası	Ankara	Ankara
6	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/204 SWEEP Skilled Workers Education for Employment Program	Yörük-Türkmen Kültürüne Hizmet, İlim, Sağlık Eğitimi, Araştırma, Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (YÖRTÜRK)	Ankara	Ankara
7	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/158 Promoting Employability of NEETs by means of Increasing Individual and Vocational Skills	Kolejli İş İnsanları Derneği (KİD)	Ankara	Ankara
8	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/029 Empowerment of	Kamu Araştırmaları Vakfı	Ankara	Ankara

<b>NEET PRO HİBE FAYDALANICISI KURULUŞLAR VE PROJE BİLGİLERİ</b>				
<b>SN</b>	<b>Proje Adı</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş Yeri</b>	<b>Proje Uygulama Yeri</b>
	NEETs living in Mamak, Keçiören and Altındağ			
9	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/085 The Best Social Program is a Good Job	Türkiye Haber-İş Sendikası	Ankara	Ankara
10	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/004 Empowering Young People (NEETs) for E-commerce Jobs	Anadolu Gençlik Federasyonu	Ankara	Ankara
11	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/052 Increasing the Employability of NEETs by Improving Their Competencies	Öz Tütün, Muskirat, Gıda Sanayi ve Yardımcı İşçileri Sendikası (Öz Gıda İş Sendikası)	Ankara	İstanbul, Ankara
12	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/072 The Program of Professional Development and Entrepreneurship in Digital Media 01 (DMP01)	Ülfet Eğitim ve Yardımlaşma Derneği	Adana	Adana
13	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/336 Young Women at New Generation Vocational Training	Adıyaman Belediyesi	Adıyaman	Adıyaman
14	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/302 Youth in Employment through Vocational Training	Adıyaman Ticaret ve Sanayi Odası	Adıyaman	Adıyaman
15	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/273 We Participate in Employment with Our Colors	Suluova Ticaret ve Sanayi Odası	Amasya	Amasya
16	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/247 Antalya Solar School	Antalya Büyükşehir Belediyesi	Antalya	Antalya
17	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/265 Innovative Approach for Employment based Vocational Education	Hitit Üniversitesi	Çorum	Çorum
18	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/147 Keep Bees Alive, Earn Your Future Project	Çorum Valiliği Köylere Hizmet Götürme Birliği	Çorum	Çorum

<b>NEET PRO HİBE FAYDALANICISI KURULUŞLAR VE PROJE BİLGİLERİ</b>				
<b>SN</b>	<b>Proje Adı</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş Yeri</b>	<b>Proje Uygulama Yeri</b>
19	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/224 Denizli NEETs are Involving in Labour Market with MIS	Denizli Ticaret Odası	Denizli	Denizli
20	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/268 Project of Increasing Employment NEET's in Digital Design Sector	Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası Bilim Eğitim Vakfı	Diyarbakır	Diyarbakır
21	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/232 We're Walking Together with Young People to Safe Future	Keşan Ticaret ve Sanayi Odası	Edirne	Edirne
22	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/016 The Project of Vocational Training for Youth Employment	Fırat Üniversitesi	Elazığ	Elazığ
23	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/007 TRA1 NEETs YOUTH	Kuzeydoğu Anadolu Kalkınma Ajansı	Erzurum	Erzurum, Erzincan, Bayburt
24	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/296 Meeting with NEETs' Needs in Digital Era	Gaziantep Üniversitesi	Gaziantep	Gaziantep
25	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/270 Entrepreneurship and professional bee program for NEETs	Gaziantep İli Arı Yetiştiricileri Birliği	Gaziantep	Gaziantep
26	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/046 Developing Career in Agriculture Sector	Nizip Ticaret Borsası	Gaziantep	Gaziantep
27	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/126 Promoting Employment of NEETs through a Holistic Approach	Sürdürülebilir Kalkınma için E-Ticaret Derneği	İstanbul	İstanbul
28	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/180 NEETs in FoW: Data Scientists	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED)	İstanbul	İstanbul, Bursa, Ankara
29	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/043 Empowering the Young for an Economy in Digital Transformation:	Beykoz Üniversitesi	İstanbul	İstanbul

**NEET PRO HİBE FAYDALANICISI KURULUŞLAR VE PROJE BİLGİLERİ**

SN	Proje Adı	Hibe Faydalanıcısı Kuruluş	Hibe Faydalanıcısı Kuruluş Yeri	Proje Uygulama Yeri
	Gaining Digital Job Skills with a Tool-Based Approach (DIGI-TR)			
30	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/053 Empowering Youth by E-Commerce (EYE)	İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği	İstanbul	İstanbul
31	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/186 Empowering Young People to be Cooks	Türkiye Aşçılar Federasyonu	İstanbul	Ankara
32	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/032 Strong Gastronomy Tourism with Trained Youth	Gastronomi Turizmi Derneği	İstanbul	İstanbul
33	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/115 Konak Vocational Training Centre (Konak İş Eğitim Merkezi)	Konak Belediyesi	İzmir	İzmir
34	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/125 NEETs in the Seed Sector: Seed Training Programme (NEETSeed)	Ege Üniversitesi	İzmir	İzmir
35	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/139 The NEET Carries the Machinery Sector to the Future	Ege Bölgesi Sanayi Odası (EBSO)	İzmir	İzmir
36	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/210 Sustainable Support for Women under Risk of Drug Abuse and not in Employment Education or Training (NEETWORK PROJECT)	İzmir Uyuşturucu ve Bağımlılıkla Mücadele Derneği	İzmir	İzmir
37	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/039 Productive Skills with Academy Textile	Kahramanmaraş Terziler ve Konfeksiyoncular Esnaf ve Sanatkarlar Odası	Kahramanmaraş	Kahramanmaraş
38	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/170 Yahyalı NEETs are Directed to Employment through Vocational Education	Yahyalı Belediyesi	Kayseri	Kayseri

<b>NEET PRO HİBE FAYDALANICISI KURULUŞLAR VE PROJE BİLGİLERİ</b>				
<b>SN</b>	<b>Proje Adı</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş Yeri</b>	<b>Proje Uygulama Yeri</b>
39	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/142 Are You Ready to Fly? Aircraft Maintenance Technician Training	Orta Anadolu Kalkınma Ajansı (ORAN Kalkınma Ajansı)	Kayseri	Kayseri
40	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/146 Transforming Disabilities into Future Abilities	Erciyes Üniversitesi	Kayseri	Kayseri
41	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/122 Improve and Develop NEETs Skills and Competencies for Successful Job Placement	Lüleburgaz Belediyesi	Kırklareli	Kırklareli
42	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/049 Employment of NEETs in the Textile Industry	Tavşanlı Belediyesi	Kütahya	Kütahya
43	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/054 Empowerment can begin with skills	Malatya Turgut Özal Üniversitesi	Malatya	Malatya
44	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/106 Empowering Mersin's Youth for Tourism Sector	Mersin Büyükşehir Belediyesi	Mersin	Mersin
45	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/034 Youth at Work in Mentese	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Muğla	Muğla
46	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/044 Shape Your Future with AHİKA	Ahiler Kalkınma Ajansı	Nevşehir	Nevşehir
47	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/130 NEETs as CNC Lathe Operators	Osmaniye Ticaret ve Sanayi Odası	Osmaniye	Osmaniye
48	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/321 Workforce Participation of NEETs in Textile Sector	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Osmaniye	Osmaniye
49	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/160 This Youth Can Do A Good Job	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Samsun	Samsun

<b>NEET PRO HİBE FAYDALANICISI KURULUŞLAR VE PROJE BİLGİLERİ</b>				
<b>SN</b>	<b>Proje Adı</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş</b>	<b>Hibe Faydalanıcısı Kuruluş Yeri</b>	<b>Proje Uygulama Yeri</b>
50	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/306 Digital Transformation for Employment	Sivas 1. Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü	Sivas	Sivas
51	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/047 Educational Project on Increasing the Numbers of Employment and Entrepreneurs in Cyber Security Industry	Sivas Teknoloji Geliştirme Bölgesi	Sivas	Sivas
52	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/135 Roboauto Project (Roboto Projesi)	Sivas İl Özel İdaresi	Sivas	Sivas
53	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/269 NEETs are Accessing to Market	Trabzon Ticaret Borsası	Trabzon	Trabzon
54	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/275 Let's NEET Up!	Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası	Trabzon	Trabzon
55	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/312 Youth Starts Working Through CNC Lathe	Trabzon Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği	Trabzon	Trabzon
56	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/169 Youth are working Uşak is Developing	Uşak Üniversitesi	Uşak	Uşak
57	TREESP1.2.NEETPRO/P-03/059 In Mus, the Youth is in Training first and then in Employment (Muş'da Gençler Önce Eğitimde Sonra İstihdamda)	Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı (DAKA)	Van	Muş

## EK-2

Tablo 13: Türkiye'nin Yurt Dışı Ücret Gelirleri ve Ücret Giderleri için Senaryo Bazlı Projeksiyonlar (Milyon ABD Doları)

Senaryo Bazlı Projeksiyonlar						
Ortalama Artış		2026*	2027*	2028*	2029*	2030*
	Gelir	526	601	688	786	899
	Gider	2.623	3.378	4.350	5.603	7.215
	Net	-2.097	-2.777	-3.663	-4.816	-6.316
Olumlu Senaryo		2026*	2027*	2028*	2029*	2030*
	Gelir	526	612	712	828	964
	Gider	2.562	3.171	3.799	4.398	4.916
	Net	-2.036	-2.560	-3.087	-3.570	-3.953
Olumsuz Senaryo		2026*	2027*	2028*	2029*	2030*
	Gelir	526	601	688	786	899
	Gider	2.623	3.404	4.418	5.778	7.557
	Net	-2.097	-2.803	-3.731	-4.992	-6.658

### Varsayımlar:

**Ortalama Artış Projeksiyonunda**, son 4 yıllık süreçteki (2022-2025) hem ücret geliri (yüzde 14,34) hem de ücret gideri (yüzde 28,78) için artışın aynı şekilde devam edeceği tahmin edilmiştir.

**Olumlu Senaryo Projeksiyonunda**, son 4 yıllık süreçteki (2022-2025) ücret giderindeki yüzde 28,78 ortalama yükselişin her yıl azalarak artacağı ve 2030 yılında artışın yüzde 11,78 düzeyine gerileyeceği; diğer yandan ücret gelirinde ise projeksiyon dönemi için ortalama artışın (yüzde 14,34) 2 puan üzerinde devam edeceği tahmin edilmiştir.

**Olumsuz Senaryo Projeksiyonunda**, son 4 yıllık süreçteki (2022-2025) ücret giderindeki yüzde 28,78 ortalama artışın 2 yıl için artı 1 puan üzerinde, iki yıl sonrasında ise ortalama artışın artı 2 puan üzerinde artacağı; diğer yandan ücret gelirinde ise ortalama artışın (yüzde 14,34) projeksiyon dönemi için sabit şekilde devam edeceği tahmin edilmiştir.

## EK-3

Tablo 14: Türkiye için Senaryo Bazlı NEET Projeksiyonları

Senaryo		SENARYO BAZLI NEET PROJEKSİYONLARI										
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*	2027*	2028*	2029*	2030*
Olumsuz	15-29 NEET (Bin Kişi)	5.721	5.152	4.976	4.696	4.676	4.711	4.805	4.901	4.999	5.099	5.201
	GSYH Türkiye (Milyar Dolar)					1.358	1.597	1.640	1.629	1.741	1.842	1.933
	GSYH oranı (%)					2,86%	2,45%	2,43%	2,50%	2,38%	2,30%	2,23%
	Kişi başı maliyet (Dolar)					8.300	8.300	8.300	8.300	8.300	8.300	8.300
	Toplam maliyet (Milyon Dolar)					38.810	39.101	39.883	40.681	41.495	42.325	43.171
Olumlu	15-29 NEET (Bin Kişi)	5.721	5.152	4.976	4.696	4.676	4.711	4.617	4.524	4.434	4.345	4.258
	GSYH Türkiye (Milyar Dolar)					1.358	1.597	1.640	1.629	1.741	1.842	1.933
	GSYH oranı (%)					2,86%	2,45%	2,34%	2,31%	2,11%	1,96%	1,83%
	Kişi başı maliyet (Dolar)					8.300	8.300	8.300	8.300	8.300	8.300	8.300
	Toplam maliyet (Milyon Dolar)					38.810	39.101	38.319	37.553	36.802	36.066	35.344
Odaklı	15-29 NEET (Bin Kişi)	5.721	5.152	4.976	4.696	4.676	4.711	4.381	4.075	3.789	3.524	3.277
	GSYH Türkiye (Milyar Dolar)					1.358	1.597	1.640	1.629	1.741	1.842	1.933
	GSYH oranı (%)					2,86%	2,45%	2,22%	2,08%	1,81%	1,59%	1,41%
	Kişi başı maliyet (Dolar)					8.300	8.300	8.300	8.300	8.300	8.300	8.300
	Toplam maliyet (Milyon Dolar)					38.810	39.101	36.364	33.819	31.451	29.250	27.202

Kaynak: ASO Hesaplamalar