



İŞKUR
Gençliğin Üretim Çağı
(GÜÇ) Programı
Hakkında
Bilgi Notu





İŞKUR Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) Programı Hakkında

Bilgi Notu

Ocak 2026

İÇİNDEKİLER

1. Giriş	3
2. GÜÇ Programı ve Programın Temel Yaklaşımı	4
2.1. Güç Programı: Kapsam, hedefler ve bütçe.....	4
2.2. Programın söylemsel çerçevesi: “Uyum”, “erken başlangıç” ve “hazır işgücü”.....	5
3. GÜÇ Programı Alt Programlarının Değerlendirilmesi	7
3.1. Staj Desteği Programı.....	7
3.2. Geleceğim Meslekte Programı.....	9
3.3. NEET İşgücü Uyum Programı (NİUP).....	11
3.4. İşe İlk Adım Programı.....	15
3.5. İŞKUR Gençlik Programı.....	19
4. Genel Değerlendirme ve Politika Önerileri	21
4.1. Politika önerileri.....	23

1. Giriş

Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) Programı, 6 Ocak 2026 tarihinde kamuoyuna tanıtılan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla yürütülmesi öngörülen kapsamlı bir genç istihdam politikası çerçevesi olarak sunulmuştur. Üç yıllık bir dönem için toplam 445,1 milyar TL'lik kamu kaynağı ayrıldığı açıklanan programla, yaklaşık 3 milyon gencin istihdama dâhil edilmesi hedeflenmektedir. GÜÇ Programı; Staj Desteği, Geleceğim Meslekte, NEET İşgücü Uyum Programı, İşe İlk Adım Programı ve İŞKUR Gençlik Programı olmak üzere beş alt programdan oluşmaktadır.

Program, gençlerin erken yaşta işgücü piyasasıyla temas kurmasını, iş deneyimi kazanmasını ve sahip oldukları becerilerin piyasanın ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirilmesini temel politika eksenini olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede GÜÇ, genç işsizliği ve gençlerin işgücüne katılımındaki sorunları, ağırlıklı olarak gençlerin yeterince erken çalışmaması, yeterli iş deneyimine sahip olmaması ya da işgücü piyasasının beklentilerine uyum sağlayamaması üzerinden açıklayan bir yaklaşım benimsemektedir.

Bu bilgi notu, GÜÇ Programı'nı genç istihdamını artırmayı hedefleyen teknik bir müdahale seti olarak değil, Türkiye'de hâkim olan kalkınma ve emek politikalarının genç emeği nasıl konumlandığını gösteren daha geniş bir yapısal çerçevenin parçası olarak ele almaktadır.

Bu bilgi notu üç temel argüman etrafında şekillenmektedir:

- 1) Genç işsizliği ve güvencesizliğinin temel nedeni, gençlerin beceri eksikliği ya da işgücü piyasasına yeterince uyum sağlayamaması değil, Türkiye'de üretim yapısının düşük katma değerli, istihdam yaratma kapasitesi sınırlı ve güvencesiz emek biçimlerine dayalı olmasıdır.
- 2) GÜÇ Programı, istihdam yaratmaya yönelik kamusal ve dönüştürücü bir kalkınma stratejisi geliştirmek yerine genç emeğini erken yaşta, esnek ve geçici çalışma biçimleri üzerinden işgücü piyasasına dâhil etmeyi hedefleyerek güvencesizliği yapısal bir norm haline getirme riski taşımaktadır.
- 3) Program kapsamında sunulan ücret, prim ve gelir destekleri; gençler için kalıcı ve güvenceli istihdam olanakları yaratmaktan ziyade, işverenlerin işgücü maliyetlerini kamu kaynakları aracılığıyla sübvans eden bir mekanizma olarak işlev görmektedir.

Bu çerçevede politika notu, GÜÇ Programı'nın genç istihdamına yaklaşımını sosyoloji ve kalkınma iktisadı literatürü ışığında eleştirel biçimde değerlendirmekte ve gençleri hak sahibi öznelerle dönüştüren alternatif bir politika çerçevesine duyulan ihtiyacı tartışmaktadır.

2. GÜÇ Programı ve Programın Temel Yaklaşımı

2.1. Güç Programı: Kapsam, hedefler ve bütçe

Genç İstihdam Hamlesi: GÜÇ (Gençliğin Üretim Çağı) Programı, 6 Ocak 2026 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde düzenlenen tanıtım toplantısıyla kamuoyuna duyuruldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) bünyesinde yürütülen programla, üç yıllık bir dönem için 445,1 milyar TL'lik kamu kaynağı ayrıldığı ve 3 milyon gencin istihdama dâhil edilmesinin hedeflendiği açıklandı. Program, genç işsizliği ve gençlerin işgücüne katılımındaki sorunlara kapsamlı bir müdahale olarak sunuldu; gençlerin üretim süreçlerine daha erken ve daha yoğun biçimde katılmasını amaçladığı ifade edildi.

GÜÇ Programı; Staj Desteği, Geleceğim Meslekte, NEET İşgücü Uyum Programı, İşe İlk Adım Programı ve İŞKUR Gençlik Programı olmak üzere beş alt programdan oluşuyor. Bu alt programların bir bölümü yeni başlıklar altında tanıtılırken, İŞKUR Gençlik Programı ve Ulusal Staj Programı gibi bazı bileşenler, hâlihazırda yürürlükte olan uygulamaların yeniden çerçevelenmesi yoluyla GÜÇ Programı kapsamına alındı. Bu tercih, programın ne ölçüde yeni ve dönüştürücü politika araçları sunduğu, ne ölçüde mevcut uygulamaları daha geniş bir söylem altında yeniden konumlandığı sorusunu gündeme getirmektedir. **Bu politika notu kapsamında yapılan değerlendirmeler, aşağıda ayrıntılı biçimde ele alınacağı üzere, GÜÇ Programı'nın genç istihdamı sorununu ağırlıklı olarak mikro düzeyde ele aldığını; sorumluluğu gençlerin bireysel becerileri, yönelimleri ve "uyum" kapasitesi üzerine yıkarak istihdamı belirleyen makroekonomik, yapısal ve kurumsal faktörleri büyük ölçüde göz ardı ettiğini ortaya koymaktadır.**

Tablo 1, GÜÇ Programı'nın alt programlar bazında yıllık ve üç yıllık hedeflerini, öngörülen yararlanıcı sayılarını ve bütçe dağılımlarını gösteriyor. Bu tablo, programın kapsamını, önceliklerini ve kamu kaynaklarının hangi alanlara yönlendirildiğini değerlendirmek açısından temel bir çerçeve sunmaktadır.

Tablo 1. GÜÇ Programı alt programları ve hedefleri¹

Program	Yıllık hedef	3 yıllık hedef	Bütçe
Staj Desteği		800 bin öğrenci	26,2 milyar TL
Geleceğim Meslekte	250 bin mesleki eğitim alan öğrenci	750 bin mesleki eğitim alan öğrenci	
NEET İşgücü Uyum Programı	150 bin NEET	450 bin NEET	107,3 milyar TL
İşe İlk Adım Programı	250 bin genç	750 bin genç	215,8 milyar TL
İŞKUR Gençlik Programı		1 milyon öğrenci	95,8 milyar TL
GÜÇ Programı (Toplam)		3 milyon genç; 750 bin mesleki eğitim öğrencisi	445,1 milyar TL

2.2. Programın söylemsel çerçevesi:

“Uyum”, “erken başlangıç” ve “hazır işgücü”

GÜÇ Programı'nın tanıtım metinleri² ile Cumhurbaşkanı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından yapılan açıklamalar³ birlikte değerlendirildiğinde, genç işsizliğinin belirli kavramsal eksenler etrafında tutarlı bir söylem çerçevesi içinde kurgulandığı görülmektedir. Tanıtım kitapçığında GÜÇ Programı'nın yaklaşımı şöyle açıklanıyor:

¹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR (2026). *Genç İstihdam hamlesi: Gençliğin Üretim Çağı Tanıtım Kitapçığı*. <https://guc.iskur.gov.tr/nedir.html>

² T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR (2026). *Genç İstihdam hamlesi: Gençliğin Üretim Çağı Tanıtım Kitapçığı*. <https://guc.iskur.gov.tr/nedir.html>

³ T.C. Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı (6 Ocak 2026). *Cumhurbaşkanı Erdoğan, “Genç İstihdam Hamlesi-Güç Tanıtım Programı”nda konuştu*. <https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/cumhurbaskani-erdogan-genc-istihdam-hamlesi-guc-tanitim-programinda-konustu>

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (6 Ocak 2026). *Bakan Işıkhan, Genç İstihdam Hamlesi-GÜÇ Programı'nın Tanıtımında Konuştu*. <https://www.csqb.gov.tr/haberler/bakan-isikhan-genc-istihdam-hamlesiguc-programinin-tanitiminda-konustu/>

GÜÇ; gençlerin erken yaşta iş deneyimi kazanmasını, sahip oldukları becerilerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirilmesini ve sürdürülebilir istihdam olanaklarına erişimini hedefleyen bütüncül bir yaklaşımdır.⁴

Bu söylem, genç işsizliğini esas olarak gençlerin işgücü piyasasına yeterince erken dâhil olamaması, doğru biçimde yönlendirilememesi ve piyasanın ihtiyaç duyduğu niteliklere zamanında sahip olamaması üzerinden tanımlamaktadır.

Bu çerçevede “uyum”, “erken başlangıç” ve “hazır işgücü” kavramları, genç istihdamı politikasının temel referans noktaları hâline gelmektedir. Gençlerin işsizliği, yapısal istihdam sorunlarının bir sonucu olarak değil; gençlerin piyasanın beklentilerine yeterince hızlı ve etkin biçimde uyum sağlayamamasının bir sonucu olarak ele alınmaktadır. **Böylece genç işsizliği, düşük katma değerli üretim yapısı, istihdam yaratma kapasitesi sınırlı sektörlerin ağırlığı ve emeğin güvencesizleşmesi gibi makroekonomik ve yapısal bir mesele olmaktan çıkarılarak bireysel beceri, yönelim ve hazırlık düzeylerine indirgenmektedir.**

Bu söylemsel kurgu, istihdam sorununu tanımlama biçimi kadar, çözümün nerede aranacağını da belirlemektedir. **Genç işsizliğinin kaynağı gençlerin “geç kalması” ve “hazır olmaması” olarak tanımlandığında, politika müdahalesinin odağı da işgücü piyasasının dönüştürülmesi yerine gençlerin dönüştürülmesine kaymaktadır. Bu yaklaşım, gençleri istihdam yaratılması gereken bir toplumsal kesim olarak değil, mevcut piyasa koşullarına uyum sağlaması beklenen bir işgücü rezervi olarak konumlandırmaktadır.**

Söylemin bir diğer belirleyici unsuru, gençlerin üretim süreçlerine erken yaşta dâhil edilmesinin başlı başına bir politika hedefi olarak sunulmasıdır. “Erken yaşta işgücü piyasasıyla tanışma” vurgusu, çalışmanın niteliğinden, çalışma koşullarından ve istihdamın güvencesinden bağımsız biçimde olumlu bir hedef olarak çerçevelenmektedir. Böylelikle ücretlerin yaşam maliyetlerini karşılayıp karşılamadığı, çalışma süreleri ve iş yoğunluğu, güvenceli istihdama geçişin nasıl sağlanacağı ya da genç emeğinin sendikal ve örgütlü haklara erişimi gibi konular, bu çerçevede belirleyici bir yer tutmamaktadır. Böylece genç işsizliği, işgücü piyasasının yapısal işleyişine dair bir sorun olarak değil, gençlerin bireysel hazırlık süreçlerinin yetersizliği olarak temsil edilmektedir.

Bu söylem çerçevesinde stajlar, işbaşı eğitimleri, mesleki yönlendirme mekanizmaları ve geçici iş deneyimleri; gençlerin hak sahibi öznelere dönüşmesinin araçları olarak değil, “hazır

⁴ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR (2026). *Genç İstihdam hamlesi: Gençliğin Üretim Çağı Tanıtım Kitapçığı*. <https://guc.iskur.gov.tr/nedir.html>.

işgücü” hâline getirilmesinin aşamaları olarak kurgulanmaktadır. Gençler, çalışma yaşamına dâhil olurken sahip olmaları gereken haklar ve güvenceler üzerinden değil; üretim süreçlerine ne kadar hızlı ve esnek biçimde entegre edilebildikleri üzerinden değerlendirilmektedir.

Bu çerçeve, genç istihdamına yönelik politikaların yönünü de belirlemektedir. **GÜÇ Programı, bu söylem doğrultusunda, istihdam yaratmaya yönelik kamusal ve dönüştürücü bir kalkınma stratejisi geliştirmek yerine genç emeğini erken yaşta, esnek ve geçici çalışma biçimleri aracılığıyla işgücü piyasasına dâhil etmeyi temel politika aracı olarak benimsemektedir.** Bu durum, esnekliğin geçici bir istihdam aracı olmaktan çıkarak gençler için kalıcı bir çalışma normu hâline gelmesi riskini beraberinde getirmektedir.

Sonuç olarak GÜÇ Programı’nın söylemsel ve kavramsal çerçevesi, genç işsizliğini yapısal bir kalkınma ve istihdam sorunu olarak ele almak yerine, gençlerin uyum kapasitesi üzerinden tanımlamakta; çözümü ise işgücü piyasasının dönüştürülmesinde değil, gençlerin mevcut piyasa koşullarına daha erken ve daha esnek biçimde eklemlenmesinde aramaktadır. Bu yaklaşım, gençleri çalışma yaşamında hak talep eden yurttaşlar olarak değil, piyasanın değişken ihtiyaçlarına uyum sağlaması beklenen bir işgücü kaynağı olarak konumlandırmaktadır.

3. GÜÇ Programı Alt Programlarının Değerlendirilmesi

3.1. Staj Desteği Programı

GÜÇ Programı kapsamında yer alan Staj Desteği Programı altında lise öğrencilerine yönelik Staj Portalı ile üniversite öğrencileri için hâlihazırda yürütülmekte olan Ulusal Staj Programı birleştirilmiştir. Bununla birlikte, aktif işgücü programlarından yararlanan işverenlere, katılımcı sayılarının en az yüzde 10’u oranında stajyer istihdam etme yükümlülüğü getirilmiştir. Program, bu yönüyle staja erişimi artırmayı ve gençlerin işgücü piyasasıyla erken temas kurmasını temel hedef olarak tanımlamaktadır.

Ancak **Staj Desteği Programı, staj alanındaki sorunları büyük ölçüde erişim meselesine indirgemektedir. Oysa staj süreçlerine ilişkin temel sorun, yalnızca staj yeri bulunamaması değil; stajın hangi koşullarda, hangi haklar ve güvencelerle yürütüldüğüdür. Gençlerin deneyimleri, stajların yaygın biçimde ücretsiz ya da düşük ücretli, eğitim içeriği belirsiz, yeterli gözetimden yoksun ve hak ihlallerine açık biçimde gerçekleştirildiğini göstermektedir.** Stajyerlerin fiilen düzenli çalışan gibi kullanıldığı, öğrenme ve mesleki

gelişim boyutunun ise ikincil hatta tali bir konuma itildiği uygulamalar, istisnai örnekler değil; yapısal bir sorunun göstergesidir. Bu bağlamda staj kapasitesinin artırılması, kontenjanların izlenmesi ya da belirli mali desteklerin sağlanması, tek başına nitelikli ve koruyucu bir staj rejimini güvence altına almamaktadır.

Staj uygulamalarının niteliği, yalnızca gençlerin bireysel deneyimlerini değil, aynı zamanda emeğin üretim sürecindeki konumunu ve uzun vadeli istihdam yapısını da belirlemektedir. **Açık düzenlemeler, asgari standartlar ve etkin denetim mekanizmaları olmaksızın genişletilen staj uygulamaları, genç emeğinin düşük maliyetli ve güvencesiz bir işgücü kaynağı olarak kullanılmasını teşvik etmektedir.** Hangi işyerlerinin stajyer kabul edebileceği, staj süresince sunulacak eğitim içeriği, stajyerin üstlenebileceği görevlerin kapsamı ve ihlal sayılacak uygulamalar açık biçimde tanımlanmadıkça, staj gençler açısından kalıcı bir güvencesizlik alanına dönüşmektedir.

Türkiye’de zorunlu stajlar dışında gönüllü staj süreçlerini bütüncül biçimde düzenleyen kapsamlı bir mevzuatın bulunmaması, bu sorunları daha da derinleştirmektedir. Bu yasal boşluk, özellikle üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar açısından gönüllü stajları kuralsız, güvencesiz ve işveren inisiyatifine açık uygulamalara dönüştürmektedir. Oysa kalkınma perspektifinden bakıldığında, zorunlu ya da gönüllü ayrımı yapılmaksızın tüm staj süreçlerinin ücretli, sigortalı, eğitim içeriği tanımlanmış ve haklarla güvence altına alınmış bir çalışma biçimi olarak ele alınması gerekmektedir. **Stajyerlerin örgütlenme ve sendikal haklardan yararlanabilmesi de bu çerçevenin ayrılmaz bir parçasıdır.**

Staj Desteği Programı’nın lise öğrencilerini kapsayan Staj Portalı bileşeni ise riskleri daha da artırmaktadır. **Eğitim çağındaki öğrencilerin işgücü piyasasıyla erken yaşta temasının, güçlü koruyucu düzenlemeler ve etkin denetim mekanizmaları olmaksızın yaygınlaştırılması, lise öğrencilerinin fiilen çocuk işçi olarak çalıştırılmasına zemin hazırlamaktadır. Özellikle mesleki eğitim ve staj uygulamalarında öğrencilerin eğitim amacı dışında üretim süreçlerinde ve angarya işlerde kullanıldığı örnekler, bu riskin soyut değil yapısal olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM) kapsamında yaşanan iş kazaları, uzun çalışma süreleri ve yetersiz denetim, erken yaşta çalışma modellerinin hak ihlallerine nasıl hızla dönüşebildiğine dair önemli bir uyarı niteliği taşımaktadır.**

Bu çerçevede Staj Portalı’nın hayata geçirilmesi, yalnızca stajyer–işyeri eşleşmesini kolaylaştıran teknik bir dijital araç olarak ele alınamaz. Programın, lise öğrencilerinin eğitim hakkını, beden bütünlüğünü ve emeğini koruyan açık standartlar, sıkı denetim mekanizmaları

ve caydırıcı yaptırımlar ile birlikte kurgulanması gerekmektedir. Aksi hâlde staj, gençler için bir öğrenme ve güçlenme süreci olmaktan çıkarak, erken yaşlarda güvencesiz ve denetimsiz çalışmanın kurumsallaştığı bir emek rejiminin parçası hâline gelme riski taşımaktadır.

Staj Desteği Programı, gençlerin istihdama geçişini desteklemeyi amaçladığını iddia etse de, mevcut haliyle genç emeğinin üretim sürecindeki konumunu dönüştürmekten ziyade, mevcut güvencesiz ve düşük maliyetli emek rejimini yeniden üretme riski taşımaktadır.

Stajın nitelik, hak ve denetim boyutları güçlendirilmeden genişletilmesi; gençlerin istihdamını kalıcı ve güvenceli biçimde artırmak yerine, genç emeğini geçici, düşük ücretli ve ikame edilebilir bir işgücü kaynağı olarak konumlandırmaktadır. Bu durum, stajı gençler için istihdama geçişte güçlendirici bir araç olmaktan çıkararak, erken yaşta güvencesiz çalışmanın kurumsallaştığı bir ara aşamaya dönüştürmektedir. Gençlerin üretim süreçlerine hangi koşullarda ve hangi haklarla dâhil edildiği, en az istihdama dâhil edilip edilmedikleri kadar belirleyicidir. Bu nedenle staj politikaları, gençleri mevcut piyasa koşullarına uyumlu hâle getirmeyi değil, çalışma yaşamının kendisini dönüştürmeyi hedefleyen bütüncül bir kalkınma stratejisinin parçası olarak ele alınmadıkça genç işsizliği ve güvencesizliği kalıcı biçimde azaltma potansiyeline sahip olmayacaktır.

3.2. Geleceğim Meslekte Programı

Geleceğim Meslekte Programı, mesleki ve teknik eğitim almış gençlerin istihdama geçişte yaşadığı sorunları, ağırlıklı olarak gençlerin doğru biçimde yönlendirilememesi ve işgücü piyasasına yeterince erken ve etkin şekilde dâhil edilememesi üzerinden tanımlamaktadır.

Programın tanıtımında, meslek lisesi ve meslek yüksekokulu mezunlarının kendi alanlarında istihdama katılamamasının temel nedeni olarak, gençlerin piyasanın ihtiyaçlarına uygun alanlara yönlendirilememesi öne çıkarılmaktadır. Bu yaklaşım, mesleki eğitim alan gençlerin karşı karşıya kaldığı istihdam sorunlarını, üretim yapısının ve istihdam politikalarının yapısal sınırlılıkları yerine, gençlerin bireysel yönelimleri ve tercihlerine indirgemektedir.

Oysa mesleki eğitim almış gençlerin istihdam edilememesinin temel nedeni, gençlerin “yanlış alanlara yönelmesi” değil; ekonominin yeterli sayıda nitelikli, güvenceli ve sürdürülebilir iş yaratma kapasitesine sahip olmamasıdır. Sanayi politikasının sınırlı kaldığı, üretimin düşük katma değerli sektörlerde yoğunlaştığı ve teknoloji ile verimlilik artışlarının istihdam yaratıcı biçimde örgütlenmediği bir ekonomik yapıda, mesleki eğitim mezunlarının alanlarında istihdam edilmesi yapısal olarak zorlaşmaktadır. Bu koşullar altında yönlendirme

mekanizmalarının güçlendirilmesi, istihdam sorununu çözmekten ziyade mevcut darboğazı gençlerin omuzlarına yüklemektedir.

Program kapsamında gençlerin daha okuldayken işgücü piyasasıyla buluşturulması, bire bir danışmanlıklar yoluyla kariyer planlamalarının yapılması ve özellikle imalat sektörü gibi “ihtiyaç duyulan alanlara” yönlendirilmesi, eğitim süreçlerinin erken aşamada piyasa taleplerine göre şekillendirilmesini normalleştirmektedir. Bu noktada, imalat sektörünün programda “ihtiyaç duyulan alanlar” arasında öne çıkarılmasının, Türkiye’nin mevcut sanayi ve kalkınma yapısı dikkate alındığında ciddi bir kavramsal sorun barındırdığı görülmektedir. İmalat sektörünün nitelikli, istihdam yaratıcı ve dönüştürücü bir rol üstlenebilmesi, ancak aktif ve tutarlı bir sanayi politikası çerçevesinde mümkündür. Türkiye’de ise imalat sanayii, uzun süredir bütüncül bir sanayi stratejisinden yoksun, büyük ölçüde dış sermaye girişlerine bağımlı, küresel değer zincirlerinin çevresel halkalarında konumlanan bir yapı içinde gelişmektedir.

Bu yapı, imalat sektörünü yüksek katma değerli üretim, teknoloji geliştirme ve nitelikli istihdam yaratma kapasitesine sahip bir alan olmaktan ziyade; hammaddeye dayalı, düşük katma değerli montaj ve ara üretim faaliyetlerine sıkışmış bir konuma itmektedir. Özellikle özelleştirme politikalarıyla kamu öncülüğündeki sanayi kapasitesinin aşındırılması, stratejik sektörlerde kamusal yönlendirme ve düzenleme araçlarının zayıflatılması ve regülasyon eksikliği, imalat sanayiini istihdam açısından kırılmalı ve güvencesiz bir alan hâline getirmiştir. **Bu bağlamda imalat sektörü, programda varsayıldığı gibi gençlerin yönlendirilmesiyle nitelikli istihdam üretecek bir alan değil; yapısal dönüşüm ve kamusal sanayi politikaları olmaksızın genç emeğini düşük ücretli, güvencesiz ve yüksek devirli işlere hapseden bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.**

Yukarıdaki gerçeklikleri göz ardı eden böylesi bir yaklaşımda eğitim, gençlerin çok yönlü gelişimini ve toplumsal hareketliliğini destekleyen bir hak alanı olmaktan çıkarılarak, işgücü piyasasının mevcut ihtiyaçlarına göre optimize edilmesi gereken bir hazırlık süreci olarak kurgulanmaktadır. Ancak hangi sektörlerin “ihtiyaç duyulan alanlar” olduğu, bu alanlarda ne tür çalışma koşulları sunulduğu ve bu sektörlerin uzun vadede ne ölçüde sürdürülebilir istihdam yaratabildiği soruları program çerçevesinde yeterince tartışılmamaktadır.

Bu çerçevede gençlerin hangi ücret düzeyleriyle, hangi çalışma koşulları altında ve hangi güvencelerle istihdam edileceği ikincil bir mesele hâline gelmektedir. Oysa mesleki eğitimin istihdamla güçlü biçimde bağlanabilmesinin, yalnızca işgücü arzının niteliğine değil, emek

talebinin yapısına ve kalitesine bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Düşük ücretli, güvencesiz ve yüksek işgücü devrine sahip sektörlerde istihdam yaratılması, mesleki eğitim almış gençler açısından kalıcı ve güçlendirici bir istihdam yolu sunmamaktadır.

Programda öne çıkan kariyer fuarları, toplu iş görüşmeleri ve işverenlerle doğrudan temas mekanizmaları da istihdamı hızlandırılması gereken teknik bir eşleşme süreci olarak ele almaktadır. Bu yaklaşımda başarının temel ölçütü, gençlerin ne kadar sürede işe yerleştirildiği olurken; işin niteliği, çalışma koşulları, ücret düzeyi ve uzun vadeli istihdam güvencesi ikincil hatta görünmez hâle gelmektedir. Böylece mesleki eğitim almış gençler için çözüm, işgücü piyasasının yapısal sorunlarını dönüştürmekten ziyade, gençleri bu sorunlu yapıya daha erken ve daha hızlı uyum sağlayacak şekilde konumlandırmak olarak ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak Geleceğim Meslekte Programı, mesleki eğitim alan gençlerin istihdam sorunlarını; düşük ücretler, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlığı, alan dışı istihdam ve sanayi politikasının sınırlılıkları gibi yapısal etkenler bağlamında ele almak yerine, gençlerin yönlendirilmesi ve “hazır hâle getirilmesi” gereken bir uyum problemi olarak çerçevelemektedir. Asıl mesele ise istihdam sektörlerinin nasıl bir üretim yapısına, hangi mülkiyet ilişkilerine ve ne tür çalışma koşullarına sahip olduğudur. Bu meseleyi göz ardı eden herhangi bir yaklaşım, mesleki eğitimi gençler için bir hak ve güçlenme alanı olmaktan çıkararak, işgücü piyasasının kısa vadeli ihtiyaçlarına göre şekillenen bir emek arzı mekanizmasına dönüştürmekte; gençlerin istihdam güvencesini kamusal politika alanının dışına itmektedir.

3.3. NEET İşgücü Uyum Programı (NİUP)

NEET İşgücü Uyum Programı (NİUP), ne eğitimde ne de istihdamda yer alan gençlerin işgücü piyasasına katılımını desteklemeyi amaçlayan ve klasik istihdam araçlarının yetersiz kaldığı alanlara yönelik olarak tasarlanmış bir politika müdahalesi olarak tanıtılmaktadır. Program, kamu kurumlarıyla işbirliği içinde yürütülen ve yarı zamanlı “yeni nesil çalışma modeli” olarak tanımlanan bir çerçeveye sahiptir. NİUP kapsamında gençlerin, sosyal hizmetler, bakım-onarım ve yeşil dönüşüm gibi alanlarda uygulamalı görevler üstlenerek çalışma hayatına uyum sağlamaları, temel beceriler kazanmaları ve istihdama geçiş süreçlerinin adım adım güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Eğitim ve uygulamayı birlikte içeren esnek bir yapı sunan programda, katılımcıların süreç boyunca günlük harçlık ve kısa vadeli sigorta kapsamında desteklenmesi öngörülmektedir. Programın temel amacı, sosyal dışlanma riski

taşıyan gençlerin yeniden üretken bir sürece dâhil edilmesi, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerle donatılması ve toplumsal uyumun güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. NİUP kapsamında önümüzdeki üç yıl içinde her yıl 150 bin olmak üzere toplam 450 bin gence ulaşılması ve bu amaçla 107,3 milyar TL tutarında kamu kaynağı ayrılması planlanmaktadır.

NEET İşgücü Uyum Programı (NİUP), ne eğitimde ne de istihdamda yer alan gençlerin işgücü piyasasına katılımını, klasik istihdam politikalarının yetersiz kaldığı bir alan olarak tanımlamakta ve bu duruma yanıt olarak “uyum” merkezli bir müdahale önermektedir. **Programın kavramsal çerçevesi, NEET gençlerin durumunu büyük ölçüde işgücü piyasasına entegre olamama ve çalışma hayatına yeterince uyum sağlayamama üzerinden ele almakta; çözümü ise gençlerin temel beceriler kazanması, iş disiplini edinmesi ve istihdama adım adım hazırlanması olarak kurgulamaktadır. Bu yaklaşım, NEET olgusunu yapısal eşitsizlikler ve istihdam talebindeki yetersizlikler bağlamında ele almak yerine, bireysel uyum eksikliği üzerinden açıklama eğilimi taşımaktadır.**

Oysa yaş gruplarına göre NEET genç nüfusun dağılımı, NEET olma hâlinin geçici bir gençlik evresi değil, zaman içinde derinleşen ve kalıcılaşan bir dışlanma biçimi olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır. Tablo 2'nin gösterdiği üzere, 15–24 yaş grubunda NEET oranı yüzde 22,9 düzeyindeyken, bu oran 25–29 yaş grubunda yüzde 31,2'ye, 30–34 yaş grubunda ise yine yüzde 31,2 düzeyine yükselmektedir. Bu eğilim, eğitimden istihdama geçişte yaşanan kısa süreli kopuklukların zamanla telafi edilmediğini; aksine, gençlerin işgücü piyasasının dışında kalma hâlinin yaş ilerledikçe kronikleştiğini göstermektedir. Kalkınma iktisadı literatüründe bu durum, erken dönemde yaşanan istihdam dışılığın bireylerin uzun vadeli istihdam olasılıklarını kalıcı biçimde zayıflattığı bir sürece işaret etmektedir.

Tablo 2. Yaş grubuna göre ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfus (Bin kişi, 2024)⁵

	15-24 yaş			25-29 yaş			30-34 yaş		
	Toplam	NEET	NEET Oranı	Toplam	NEET	NEET Oranı	Toplam	NEET	NEET Oranı
Toplam	11,678	2,679	22.9%	6,405	1,997	31.2%	6,208	1,938	31.2%
Erkek	6,029	977	16.2%	3,213	471	14.7%	3,108	358	11.5%
Kadın	5,649	1,702	30.1%	3,192	1,526	47.8%	3,100	1,580	51.0%

⁵ TÜİK (2025). Yaş grubuna göre ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfus. *İşgücü İstatistikleri 2024* içinde. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059>
Veriler GoFor tarafından derlenmiştir.

Cinsiyet kırılımı, NEET olgusunun aynı zamanda belirgin bir toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik alanı olduğunu ortaya koymaktadır. Erkeklerde NEET oranları yaş ilerledikçe düşerken, kadınlarda bu oranlar keskin biçimde artmaktadır. 30–34 yaş grubunda kadınların yarısından fazlasının NEET konumunda yer alması, bu olgunun bireysel tercih ya da beceri eksikliğiyle açıklanamayacağını açık biçimde göstermektedir. Bu tablo, bakım emeğinin hane içinde kadınlar üzerine yıkılması, güvencesiz ve düşük ücretli işlerin kadınlar açısından sürdürülemezliği ve kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliğiyle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda NEET olgusu, yalnızca bir istihdam meselesi değil, sosyal yeniden üretim rejiminin işleyişiyle yakından bağlantılı yapısal bir sorundur.

Bu veriler ışığında NİUP'un ölçeği değerlendirildiğinde, sorun ile politika müdahalesi arasında belirgin bir ölçek uyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. TÜİK verilerine göre 15–34 yaş grubunda 6,6 milyondan fazla genç ne eğitimde ne de istihdamda yer alırken, NİUP'un üç yıllık dönemde toplam 450 bin gence ulaşmayı hedeflemesi, programın NEET olgusunun yaygınlığı ve kalıcılığı karşısında sınırlı bir etki kapasitesine sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, programın yapısal bir dönüşüm aracı olmaktan ziyade, seçici ve geçici bir müdahale olarak kurgulandığına işaret etmektedir.

Program kapsamında gençlerin sosyal hizmetler, bakım-onarım ve yeşil dönüşüm gibi alanlarda yarı zamanlı ve geçici görevlerle istihdama benzer süreçlere dâhil edilmesi, NEET gençler açısından güvenceli istihdama geçişten çok, güvencesiz entegrasyon biçimini kurumsallaştırmaktadır.

NİUP kapsamında gençlerin “yeşil dönüşüm” başlığı altında görevlendirilmesi, programın uyum ve esneklik temelli yaklaşımının en çarpıcı örneklerinden birini oluşturmaktadır. Yeşil dönüşüm, bu çerçevede, yüksek katma değerli üretim ve teknolojik dönüşümün bir parçası olarak değil; yarı zamanlı, düşük maliyetli ve geçici emek biçimleri üzerinden kurgulanan bir istihdam alanı olarak sunulmaktadır. Ancak Türkiye’de yeşil istihdamın mevcut yapısı dikkate alındığında, bu yaklaşımın gençler açısından ciddi yapısal riskler barındırdığı görülmektedir.

Türkiye’de yeşil istihdam, büyük ölçüde “Sıfır Atık” vizyonu etrafında şekillenen, dar kapsamlı ve geri dönüşüm odaklı bir anlayışı yansıtmaktadır. Ancak bu yaklaşım, yeşil dönüşümü yüksek katma değerli üretim, teknoloji geliştirme ve nitelikli istihdam yaratma süreçleriyle ilişkilendirmekten ziyade, çevresel maliyetlerin yönetildiği düşük katma değerli faaliyetlere indirgemektedir.

Türkiye'nin Avrupa Birliği ülkelerinden en fazla elektronik atık (e-waste) ithal eden ülkeler arasında yer alması, bu yapının önemli bir göstergesidir. İthal edilen bu atıklar, büyük ölçüde özelleştirilmiş ve parçalı bir yönetim yapısı içinde yönetilen atık havzalarında işlenmektedir. Bu alanlarda istihdam edilen işgücü ise çoğunlukla mülteci geçmişine sahip gençlerden ve kırılğan gruplardan oluşmaktadır. Yetersiz düzenleme, zayıf denetim mekanizmaları ve kamusal planlamanın yokluğu, bu gençlerin çoğu zaman gerekli koruyucu ekipmanlardan yoksun biçimde çalıştırılmasına yol açmaktadır.

Özellikle lityum piller gibi belirli elektronik atık türlerinin yakılarak geri dönüştürülmesi sürecinde ortaya çıkan toksik gazlar, ciddi sağlık riskleri yaratmaktadır. Koruyucu ekipman ve iş sağlığı güvenliği önlemlerinin bulunmadığı bu çalışma ortamları, genç işçileri nörolojik hasarlar, solunum yolu hastalıkları ve uzun vadede kanser gibi ağır sağlık sorunlarıyla karşı karşıya bırakmaktadır. Büyük ölçüde enformel ya da yarı-enformel biçimde işleyen bu istihdam yapısı, yeşil dönüşümün sosyal maliyetlerini gençler üzerinde yoğunlaştırmaktadır.

Bu tablo yeşil dönüşümün küresel ölçekte asimetrik bir işbölümü içinde gerçekleştiğini göstermektedir. Küresel Kuzey ülkeleri, hâlihazırda kurulu sanayi altyapıları, patentli teknolojileri ve güçlü kamu destekleri aracılığıyla yeşil dönüşümün yüksek katma değerli ve teknoloji yoğun aşamalarını üstlenirken; bu dönüşümün çevresel ve sosyal maliyetleri Küresel Güney ve yarı-çevre ülkelerine aktarılmaktadır. Türkiye'nin bu süreçte üstlendiği rol, büyük ölçüde atık işleme, düşük katma değerli geri dönüşüm faaliyetleri ve çevresel yüklerin yönetimiyle sınırlı kalmaktadır.

Bu bağlamda Türkiye'de yeşil dönüşüm adı altında ortaya çıkan istihdam biçimleri, sanayi politikasıyla desteklenen yapısal bir dönüşümün ürünü olmaktan ziyade, prematüre sanayisizleşme sürecini takiben şekillenen kırılğan bir ekonomik yapının yansımasıdır. Yüksek katma değerli yeşil üretim kapasitesi, teknoloji transferi ve kamusal yönlendirme olmaksızın geliştirilen yeşil istihdam politikaları, gençler için güvenceli ve nitelikli iş olanakları yaratmaktan uzaktır. Aksine bu model, yeşil dönüşüm söylemi altında, düşük ücretli, güvencesiz ve sağlık riskleri yüksek güvencesiz istihdam biçimlerini yeniden üretmektedir.

Bu nedenle, kapsamlı bir sanayi politikası ve kamusal planlama olmaksızın NIUP gibi hayata geçirilen yeşil dönüşüm temelli istihdam teşvik modelleri, gençler açısından sürdürülebilir kalkınmanın değil, küresel eşitsizliklerin ve güvencesiz emek rejimlerinin derinleşmesinin bir parçası hâline gelmektedir. Yeşil dönüşümün gençler için gerçek bir istihdam ve güçlenme

alanına dönüşebilmesi, ancak çevresel hedeflerin teknoloji politikaları, kamu yatırımları ve güçlü iş sağlığı ve güvenliği rejimleriyle birlikte ele alındığı bütüncül bir kalkınma yaklaşımıyla mümkün olacaktır.

Bunun yanı sıra, günlük harçlık ve kısa vadeli sigorta ile desteklenen bu model, gençleri sosyal risklere karşı koruyan bir sosyal güvence mekanizması olmaktan ziyade, düşük geliri ve süreli çalışmayı geçici olarak tolere edilebilir kılan bir düzenleme işlevi görmektedir. Bu yönüyle NİUP, istihdamın yerine geçen bir “geçici katılım” rejimi ya da bir başka deyişle “workfare” olarak adlandırılan çalışma karşılığı sosyal yardım rejimini üretmektedir.

Sosyal dışlanmayı azaltmayı hedeflediğini ifade eden program, NEET gençlerin neden uzun süre istihdam dışında kaldığını; düşük kaliteli işlerin yaygınlığı, güvencesiz çalışma biçimleri ve yetersiz sosyal koruma mekanizmaları gibi yapısal faktörler üzerinden tartışmak yerine, gençleri çalışma hayatına yeterince uyum sağlayamamış bireyler olarak konumlandırmaktadır. Bu yaklaşım, NEET gençleri hakları güvence altına alınması gereken özneler olarak değil, öncelikle üretkenliğe “yeniden kazandırılması” gereken bir nüfus olarak ele almaktadır.

Sonuç olarak NİUP, NEET olgusunu ortaya çıkaran yapısal eşitsizlikleri dönüştürmekten ziyade, gençleri mevcut ikili işgücü piyasası içinde, düşük ücretli ve güvencesiz segmentlere uyumlu hâle getirmeyi amaçlayan bir politika çerçevesi sunmaktadır. Günlük harçlık, kısa vadeli sigorta ve yarı zamanlı çalışma üzerinden kurulan bu model, NEET gençler için güvenceli ve kalıcı istihdamın önünü açmaktan ziyade, sürekli geçiş hâlini normalleştiren ve istihdam dışılığın uzun vadeli etkilerini yeniden üreten bir emek rejimini pekiştirme riski taşımaktadır.

3.4. İşe İlk Adım Programı

İşe İlk Adım Programı, gençlerin çalışma hayatına ilk girişlerini desteklemeyi amaçlayan ve İŞKUR tarafından özel sektör işbirliği ile yürütülen bir istihdam programı olarak tanıtılmaktadır. Program, gençler için ilk iş deneyimini çalışma yaşamındaki kritik bir eşik olarak tanımlamakta ve bu geçişin daha güçlü ve sürdürülebilir biçimde gerçekleşmesini hedeflemektedir. Bu doğrultuda, gençlerin ilk işlerine erişimini kolaylaştırmak ve istihdama kalıcı biçimde katılımlarını teşvik etmek amacıyla işverenlere yönelik mali destekler öngörülmektedir.

Program kapsamında, 18–25 yaş aralığındaki gençlerin ilk işe girişlerinde ücret ve sigorta primlerinin net asgari ücrete karşılık gelen kısmı, altı aya kadar olmak üzere İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmaktadır. Bu destekle gençlerin iş deneyimi kazanması ve işgücü piyasasına daha hızlı dâhil olmaları amaçlanmaktadır. Program, genç istihdamının önündeki mali engellerin azaltılması ve özel sektörün genç işgücüne erişiminin kolaylaştırılması hedefiyle kurgulanmıştır.

İşe İlk Adım Programı çerçevesinde her yıl 250 bin gencin desteklenmesi, 2028 yılı sonuna kadar ise toplam 750 bin gencin programdan yararlanması planlanmakta; bu amaçla toplam 215,8 milyar TL tutarında kamu kaynağının ayrıldığı belirtilmektedir.

Programın İşsizlik sigortası Fonu aracılığıyla sübvansede edildiği tasarım, genç işsizliğinin yapısal bir sorun olduğu tespitini dolaylı olarak kabul etmekle birlikte, çözümü büyük ölçüde işgücü talebi tarafında maliyet azaltımı üzerinden kurgulamaktadır. Bu çerçevede istihdamın niteliği, güvencesi ve hak temelli boyutları ikincil bir konuma itilirken, gençlerin işgücü piyasasına hangi koşullarda ve ne ölçüde kalıcı biçimde dâhil olacağı sorusu belirsizliğini korumaktadır.

Programın iktisadi etkileri açısından belirleyici olan bir diğer unsur, finansman mimarisidir. **İşsizlik Sigortası Fonu, temel olarak işsiz kalan bireylerin gelir kaybını telafi etmeyi amaçlayan bir sosyal koruma mekanizması olarak tasarlanmıştır. Fon kaynaklarının ücret ve prim desteği yoluyla işveren maliyetlerini sübvansede etmek amacıyla kullanılması, sosyal koruma ile aktif istihdam politikaları arasındaki sınırları bulanıklaştırmaktadır.**⁶ Bu tercih, işsizliğin maliyetini işverenlerden alarak kamusal kaynaklar ve dolayısıyla haneler üzerine aktaran bir risk transferi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda mesele yalnızca bütçesel bir tercih değil, işsizliğin ve istihdam güvencesizliğinin yükünün kim tarafından taşındığına ilişkin politik bir tercihtir. Nitekim İşsizlik Sigortası Fonu'nun teşvik mekanizmalarına yönelmesinin, fonun asli sosyal koruma işlevini zayıflattığı yönündeki eleştiriler, bu riskin altını çizmektedir.

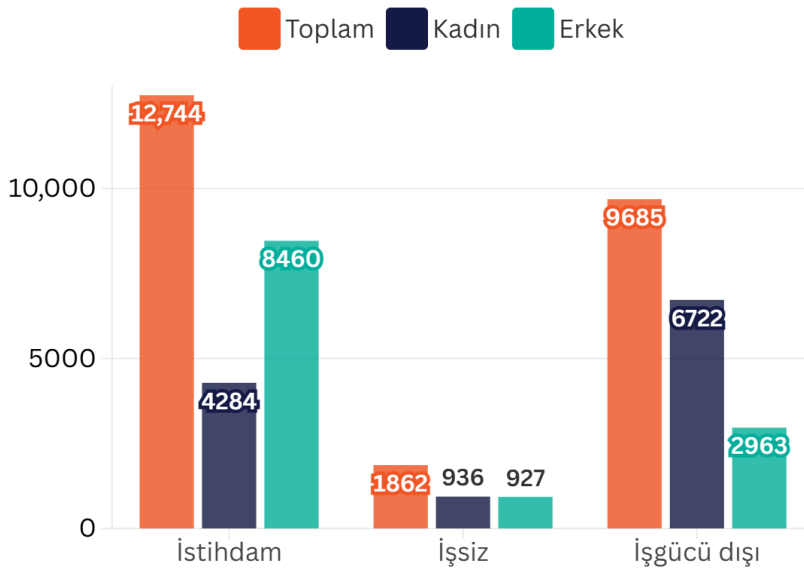
Benzer bir belirsizlik, programın “kalıcı istihdam” iddiası açısından da ortaya çıkmaktadır. Ücret ve prim desteğinin altı ayla sınırlı olması, işverenler açısından genç istihdamını kalıcılaştıran bir araçtan çok, geçici bir maliyet avantajı yaratma riski taşımaktadır. Destek süresi sonrasında istihdamın devamına ilişkin bağlayıcı yükümlülüklerin ve etkin denetim mekanizmalarının net olmaması, programın yüksek devirli ve süreli istihdam pratiklerini beslemesine yol açabilir. Bu tür tasarımlar iktisatta “ölü ağırlık kaybı” ve “yer değiştirme

⁶ DiSK Araştırma Merkezi (2026). *İşsizlik Sigortası Fonu Araştırma Bülteni*.
<https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2026/01/Issizlik-Sigortasi-Fonu-DiSK-AR-2026-Ocak-asil-2.pdf>

etkisi” olarak adlandırılan riskleri de beraberinde getirmektedir; yani sübvansiyonun, zaten gerçekleşecek istihdamı desteklemesi ya da mevcut çalışanların yerini daha ucuz sübvansiyonlu işgücününün alması ihtimali güçlenmektedir.

Programın etki alanı, Türkiye’de işsizliğin ve işgücü dışında kalmanın genel görünümüyle birlikte değerlendirildiğinde daha da sınırlı bir çerçevede kalmaktadır. İşsizlik, yalnızca iş bulamama durumu değil; kayıt dışılık, güvencesiz çalışma, alan dışı istihdam ve işgücü dışına itilme süreçleriyle birlikte ele alınması gereken çok katmanlı bir olgudur. Türkiye’de 15–34 yaş grubunda 1,8 milyonu aşkın genç işsiz, 9,6 milyonu aşkın genç ise işgücü dışındadır. Bu tablo, gençlerin önemli bir bölümünün yalnızca iş bulmakta zorlanmadığını; aynı zamanda eğitim, bakım, gelir ve sosyal destek mekanizmalarıyla kurdukları ilişkinin zayıflığı nedeniyle işgücü piyasasının tamamen dışında kaldığını göstermektedir.

Grafik 1. İstihdam, işsiz, işgücü dışı genç sayıları (Bin kişi, 15-34 yaş)⁷



⁷ TÜİK (2025). İşgücü İstatistikleri 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059>
Veriler TÜİK'in Merkezi Dağıtım Sistemi'nden alınmış, GoFor tarafından derlenmiştir.

Genç istihdamının niteliği de bu bağlamda kritik bir sorun alanı olarak öne çıkmaktadır. 2024 yılında 15–24 yaş grubunda istihdam oranı yüzde 39,5 düzeyinde kalırken, kayıtlı ve tam zamanlı istihdam oranının yüzde 24,9'a düşmesi⁸, gençler açısından istihdama katılım ile güvenceli çalışma arasındaki makasın giderek açıldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, ilk işe erişimin tek başına yoksulluktan çıkış ya da toplumsal hareketlilik sağlamadığını; aksine gençlerin düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışan yoksulluğu riskiyle karşı karşıya kaldığını göstermektedir.

İşgücü dışında kalma nedenlerinin cinsiyet kırılımı da programın sınırlılıklarını görünür kılmaktadır. Genç kadınlar açısından işgücüne katılmamanın temel nedenleri arasında bakım yükleri, ev içi sorumluluklar ve ailevi nedenler öne çıkmaktadır. Bu tablo, işgücüne katılımın toplumsal cinsiyet temelli bir sosyal yeniden üretim rejimi içinde şekillendiğini göstermektedir. **Son dönemde “Aile Yılı”, Orta Vadeli Program ve Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde esnek ve yarı zamanlı istihdam modellerinin politika olarak teşvik edilmesi, bakım yüklerini kamusal hizmetler yoluyla hafifletmek yerine, bu yükleri kadınların istihdam tercihleri üzerinden yönetmeye yönelik bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bu bağlamda yalnızca ücret maliyetini düşüren araçlar, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve bakım ekonomisi kaynaklı yapısal engelleri aşmakta yetersiz kalmaktadır.**

Programın “nitelikli genç işgücü” söylemi de bu noktada sorgulanmayı gerektirmektedir. İş deneyimi kazanımına yapılan vurguya rağmen, işin içeriği, mesleki gelişim olanakları, mentorluk mekanizmaları ve çalışma koşullarına ilişkin bağlayıcı standartlar tanımlanmamaktadır. **Kalkınma perspektifinden bakıldığında, ilk iş deneyiminin gerçekten güçlendirici olabilmesi, gençlerin ücret, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılıktan korunma ve örgütlenme özgürlüğü gibi temel haklarının güvence altına alınmasına bağlıdır. Aksi hâlde ilk iş, “deneyim” söylemi altında genç emeğinin düşük ücretli ve güvencesiz pozisyonlarda hızla tüketildiği bir düşük nitelikli iş tuzağı işlevi görebilir.**

Son olarak, programın başarısının nasıl ölçüleceği meselesi kritik önem taşımaktadır. Yalnızca “kaç genç ilk işe yerleşti” göstergesi, politikanın gerçek etkisini değerlendirmek için yeterli değildir. Kalıcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için, destek sonrası istihdamın sürme oranı, ücret düzeyi, işten ayrılma nedenleri, kayıt dışılık riski ve cinsiyet temelli farklılaşmalar

⁸ Veriler TÜİK'in Merkezi Dağıtım Sistemi'nden alınmış, DİSK-AR'ın kayıtlı ve tam zamanlı istihdam (KATİ) metodolojisi uygulanarak GoFor tarafından derlenmiştir. DİSK-AR'ın KATİ metodolojisi için bkz. DİSK-AR. (2024). *İşsizlik ve istihdamın görünümü 2023 4.çeyrek*. <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2024/02/Issizlik-ve-Istihdam-Gorunumu-2023-4.-Ceyrek.pdf>

gibi göstergeleri içeren kapsamlı bir etki değerlendirme çerçevesinin oluşturulması gerekmektedir. Bu tür bir çerçeve olmaksızın İşe İlk Adım Programı, genç işsizliği ve genç yoksulluğunun yapısal nedenlerini dönüştürmekten çok, istihdamın maliyetini kısa vadeli olarak kamusallaştıran bir geçiş mekanizması olarak kalma riski taşımaktadır.

Özetle İşe İlk Adım Programı, gençlerin ilk işe girişindeki mali engelleri azaltmayı hedeflese de, mevcut tasarımıyla kalıcı ve nitelikli istihdam yaratmaktan ziyade, güvencesiz ve düşük ücretli istihdam biçimlerini geçici olarak sübvans eden bir politika yaklaşımını yansıtmaktadır. Programın gerçekten dönüştürücü olabilmesi, sosyal korumayı zayıflatmayan bir finansman mimarisi, bağlayıcı istihdam devam koşulları, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen düzenlemeler ve çalışma hakkını merkeze alan standartlarla mümkün olacaktır.

3.5. İŞKUR Gençlik Programı

İŞKUR Gençlik Programı, üniversite öğrencilerinin eğitimleri devam ederken çalışma hayatına ilişkin iş disiplini ve deneyim kazanmalarını desteklemeyi amaçlayan bir istihdam programı olarak tanıtılmaktadır. Program, öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışma hayatına daha güçlü bir başlangıç yapmalarını hedeflemekte ve eğitim süreci ile istihdama geçiş arasındaki ilişkinin güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Bu çerçevede, üniversite öğrencilerinin ders dışı zamanlarını kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sunan faaliyetlerde değerlendirmeleri ve aynı zamanda gelir elde etmeleri öngörülmektedir.

Program kapsamında öğrenciler, haftada bir ila üç gün arasında değişen esnek çalışma modeliyle görev almaktadır. İŞKUR Gençlik Programı'nın, özellikle genç kadın işsizliğinin yüksek seyrettiği bir dönemde kapsayıcı bir istihdam yaklaşımı sunduğu ve gençlerin işgücü piyasasına hazırlanmalarına katkı sağladığı ifade edilmektedir. Programın, güvenli çalışma ilkeleri doğrultusunda uygulandığı; öğrencilerin temizlik işleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde görevlendirilmediği belirtilmektedir.

İŞKUR Gençlik Programı, sürdürülebilir kampüs çalışmaları, sosyal ve kültürel faaliyetler, dijital dönüşüm, girişimcilik ve toplumsal hizmetler başta olmak üzere çeşitli alanlarda üniversitelerle işbirliği içinde yürütülmektedir. Bu çerçeve, üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasıyla erken temasını teşvik ederken, öğrencilerin neden giderek daha erken yaşlarda ve daha yoğun biçimde çalışmak zorunda kaldığı sorusunu arka planda bırakmaktadır.

Son yıllarda üniversite öğrencileri açısından gençlik yoksulluğu belirgin biçimde derinleşmiştir. Artan yaşam maliyetleri, özellikle büyük kentlerde ağırlaşan barınma krizi, yurt kapasitesinin yetersizliği ve özel kiralardan erişilemez hâle gelmesi, öğrencilerin temel ihtiyaçlara erişimini ciddi biçimde sınırlandırmaktadır. KYK burs ve kredilerinin güncel yaşam maliyetleri karşısında hızla erimesi, öğrencilerin eğitimleri devam ederken gelir elde etmelerini bir tercih olmaktan çıkararak zorunlu bir hayatta kalma stratejisine dönüştürmektedir. Bu bağlamda okurken çalışma, bireysel deneyim kazanma arzusundan ziyade, yapısal yoksulluk koşullarının dayattığı zorunlu bir emek arzı biçimi olarak ortaya çıkmaktadır.

İŞKUR Gençlik Programı, bu yapısal yoksulluk dinamiklerini dönüştürmek yerine, öğrencilerin esnek ve yarı zamanlı çalışmasını kurumsallaştıran bir politika aracı işlevi görmektedir. Haftada bir ila üç gün çalışma modeli, “esneklik” ve “deneyim” söylemleriyle olumlu bir fırsat alanı olarak sunulsa da, kalkınma iktisadi perspektifinden bakıldığında bu yaklaşım, öğrencileri erken yaşta güvencesiz ve süreli istihdam biçimlerine alıştırmaya riski taşımaktadır. Eğitim sürecinin temel amacı olan öğrenme, akademik gelişim ve eleştirel düşünme kapasitesinin güçlendirilmesi, bu çerçevede ikincil bir konuma itilirken; öğrencilerin zamanları ve enerjileri gelir getirici faaliyetlere yönlendirilmektedir. Bu durum, akademik başarıyı, öğrenme süreçlerini ve öğrencilerin psikososyal iyilik hâllerini olumsuz etkileme potansiyeline sahiptir.

Programın üniversitelerle işbirliği içinde yürütülen faaliyetleri, daha derin bir yapısal sorunu gündeme getirmektedir. **Türkiye’de üniversitelerde akademik ve idari personel yetersizliği, özellikle araştırma görevlisi ve destek personeli kadrolarındaki daralma, kampüs içi iş yükünü artırmaktadır. Bu bağlamda öğrencilerin “sürdürülebilir kampüs çalışmaları”, “toplumsal hizmet”, “dijital dönüşüm” ve benzeri alanlarda görevlendirilmesi, üniversitelerin artan kurumsal ihtiyaçlarının öğrenci emeği üzerinden karşılanmasına yol açabilecek bir yapı oluşturmaktadır.** Böylece üniversiteler, eğitim ve araştırma kurumları olmanın yanı sıra, düşük maliyetli ve esnek bir emek havuzuna dönüşme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Eğitim ve gelişim amacıyla sunulan bu faaliyetlerin, fiiliyatta üniversitelerin günlük işleyişini ayakta tutan ikame edilebilir bir emek kaynağına dönüşmesi ihtimali göz ardı edilmemelidir.

Bu çerçevede, üniversite öğrencilerinin yarı zamanlı çalışmalarının karşılığının sıklıkla “cep harçlığı” olarak adlandırılmasında eleştirel biçimde değerlendirilmelidir.⁹ Bu ifade,

⁹ bkz. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (6 Ocak 2026). *Bakan Işıkhan, Genç İstihdam Hamlesi-GÜÇ Programı’nın Tanıtımında Konuştu.*

<https://www.csgb.gov.tr/haberler/bakan-isikhan-genc-istihdam-hamlesiguc-programinin-tanitiminda-konustu/>

öğrencilerin sunduğu emeği sembolikleştiren ve gerçek bir çalışma ilişkisi olmaktan uzaklaştıran bir dil üretmektedir. Oysa öğrenciler, belirli görevleri yerine getirerek üniversitelerin ve ilgili kurumların işleyişine filen katkı sunmakta; zamanlarını, emeklerini ve bilişsel kapasitelerini bu faaliyetlere tahsis etmektedir. Bu emeğin “harçlık” söylemiyle çerçevesizliği, çalışmanın ücret ve haklarla düzenlenmesi gereken bir ilişki olduğu gerçeğini perdelemekte; öğrenci emeğini tali, geçici ve kolayca ikame edilebilir bir kaynak olarak konumlandırmaktadır. Bu dil, gençlerin daha eğitim hayatları sırasında düşük ücretli ve güvencesiz çalışmayı normalleştirmesine ve hak talep etme kapasitelerinin aşınmasına yol açma riski taşımaktadır.

Programın genç kadın işsizliğine yaptığı vurgu da bu bağlamdan bağımsız değildir. Kapsayıcı bir istihdam yaklaşımı sunduğu iddia edilse de, genç kadınların üniversite döneminde yarı zamanlı ve güvencesiz işlere yönlendirilmesi, mezuniyet sonrasında da benzer istihdam biçimlerinin kalıcılılaşmasına zemin hazırlayabilir. Bakım yükleri, gelir güvencesizliği ve esnek çalışma beklentileri, genç kadınlar açısından istihdam piyasasına giriş yollarını daha baştan daraltmakta; üniversite sonrası dönemde toplumsal cinsiyet temelli güvencesizliğin yeniden üretilmesine katkı sunmaktadır.

Sonuç olarak İŞKUR Gençlik Programı, öğrenci yoksulluğu, barınma krizi ve kamusal destek mekanizmalarının yetersizliği gibi yapısal sorunlara kalıcı çözümler üretmek yerine, bu sorunların yarattığı zorunlulukları esnek ve güvencesiz öğrenci emeği üzerinden yönetmeyi tercih eden bir politika aracına dönüşmektedir. Üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına “hazırlanması”, eğitim hakkının güçlendirilmesi, yeterli burs ve barınma politikalarının hayata geçirilmesi ve öğrenci emeğinin açık biçimde hak temelli bir çerçevede düzenlenmesiyle birlikte ele alınmadıkça; bu tür programlar gençleri güvenceli istihdama değil, süreklileşmiş yarı zamanlı ve düşük güvenceli iş rejimlerine hazırlama riski taşımaktadır.

4. Genel Değerlendirme ve Politika Önerileri

GÜÇ Programı, genç işsizliğine yönelik kapsamlı bir müdahale olarak sunulsa da, bütüncül biçimde ele alındığında ağırlıklı olarak uyum odaklı, mikro düzeyli ve emek arzını düzenlemeye yönelik bir politika seti olarak şekillenmektedir. Programın beş alt bileşeni, farklı hedef gruplarına yöneliyor gibi görünse de, ortak bir varsayımı paylaşmaktadır: Genç işsizliğinin temel nedeni, gençlerin işgücü piyasasına yeterince erken, doğru ve nitelikli biçimde entegre olamamasıdır.

Bu yaklaşım, genç işsizliğini ve güvencesizliği; üretim yapısı, sanayi politikaları, ücret rejimi, sosyal koruma sistemleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri gibi makro ve yapısal faktörler yerine, gençlerin bireysel hazırlık, beceri ve uyum düzeyi üzerinden açıklamaktadır. Böylece kamusal politika, istihdam yaratma ve dönüştürme sorumluluğunu üstlenmek yerine, gençleri mevcut işgücü piyasasının koşullarına uyum sağlamaya yönlendiren bir çerçeveye sıkışmaktadır.

GÜÇ Programı bu haliyle, kalkınma iktisadı literatüründe sıkça eleştirilen bir eğilimi yansıtmaktadır: yapısal sorunlara mikro çözümler üretmek. Genç işsizliği, yeterli ve nitelikli istihdam yaratılmayan bir ekonomik yapının sonucu olarak değil; “yanlış yönlendirme”, “geç başlama” ve “yetersiz deneyim” gibi bireysel eksikliklerin toplamı olarak ele alınmaktadır. Bu durum, kamunun dönüştürücü rolünü zayıflatırken, genç emeğini esnek, süreli ve düşük güvenceli biçimlerde piyasaya eklemlenmeyi normalleştirmektedir.

Staj, yarı zamanlı çalışma, geçici görevler, sübvansiyonlu ilk iş deneyimleri ve işgücü uyum programları; gençler için “geçici” ve “köprü” mekanizmalar olarak sunulmaktadır. Ancak bu geçişlerin hangi koşullarda kalıcı ve güvenceli istihdama dönüşeceği açık biçimde tanımlanmamaktadır. Bağlayıcı süre sınırları, hak temelli standartlar ve denetim mekanizmaları olmaksızın bu tür programların yaygınlaştırılması, güvencesizliğin geçici değil kalıcı bir emek rejimihaline gelmesine yol açmaktadır. Bu durum, gençlerin işgücü piyasasına sürekli bir “geçiş halinde olma” durumu içinde dâhil edilmesini normalleştirmekte; tam zamanlı, güvenceli ve haklara dayalı istihdam bir istisna haline gelmektedir.

Programların finansmanında İşsizlik Sigortası Fonu’nun kullanılması, sosyal koruma ile istihdam politikası arasındaki sınırları belirsizleştirmektedir. İşsizlik Sigortası Fonu, işsiz kalan bireylerin gelir güvencesini sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir mekanizma iken; fon kaynaklarının işveren maliyetlerini sübvansiyon etmek üzere kullanılması, sosyal riskin bireylere aktarılması anlamına gelmektedir.

NEET İşgücü Uyum Programı ve İŞKUR Gençlik Programı örneklerinde açıkça görüldüğü üzere, genç kadınlar istihdam politikalarının en kırılgan hedef gruplarından biridir. Kadınlarda NEET oranlarının yaşla birlikte artması; bakım yükleri, ev içi emek, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşullarıyla doğrudan ilişkilidir. Ancak GÜÇ Programı, bu eşitsizlikleri giderecek bakım hizmetleri, gelir destekleri ve kamusal altyapılar yerine, esnek ve yarı zamanlı çalışmayı çözüm olarak sunmaktadır. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet temelli

eşitsizlikleri dönüştürmek yerine, onları esnek istihdam rejimleri içinde yeniden üretme riski taşımaktadır.

İŞKUR Gençlik Programı ile üniversite öğrencilerinin kampüs içinde ve üniversitelerle ilişkili alanlarda yarı zamanlı çalışması teşvik edilmektedir. Akademik ve idari personel yetersizliğinin derinleştiği bir bağlamda, bu uygulamalar üniversitelerin kurumsal ihtiyaçlarının öğrenci emeğiyle karşılanmasına yol açabilecek bir yapı oluşturmaktadır. Böylece üniversiteler, eğitim ve araştırma kurumları olmanın yanı sıra, düşük maliyetli ve esnek emek havuzlarına dönüşme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır.

4.1. Politika önerileri

- **Genç istihdam politikaları, üretim yapısının dönüşümünü hedeflemelidir:** Türkiye’de üretim yapısının, piyasa sinyallerine bırakılmış dağınık bir uyum süreci yerine, devletin stratejik yönlendirmesi ve kamusal planlama kapasitesi temelinde dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu dönüşüm, düşük katma değerli, ithalata bağımlı ve emek yoğun faaliyetlere dayalı büyüme modelinden uzaklaşarak; üretkenliği artıran, teknolojik kapasiteyi geliştiren ve uzun vadeli istihdam yaratma potansiyeline sahip sektörlerin sistematik biçimde desteklenmesini içermelidir. Bu bağlamda ekonomik büyümeyi kısa vadede niceliksel olarak hızlandırmayı hedefleyen, ancak istihdam kalitesi ve üretkenlik artışı yaratmayan politikaların terk edilmesi; sanayi, eğitim ve istihdam politikalarının eşgüdüm içinde tasarlanması önem taşımaktadır. Genç istihdam politikaları ise, bu yapısal dönüşümün sonuçlarını telafi eden geçici araçlar olarak değil; üretim yapısının dönüşümünü hızlandıran ve yönlendiren tamamlayıcı politika araçları olarak ele alınmalıdır.
- **Staj politikaları niteliksel olarak hak temelli bir çerçevede yeniden tasarlanmalıdır:** Staj uygulamaları, kapsamı genişletilmeden önce nitelik, hak ve denetim boyutları açık biçimde güvence altına alınacak şekilde düzenlenmeli; genç emeğini geçici, düşük maliyetli ve ikame edilebilir bir işgücü kaynağı olmaktan çıkarmayı hedeflemelidir. Bu doğrultuda tüm stajlar için ücret asgari ücret esas alınarak belirlenmeli ve stajyerler yalnızca sağlık ve iş kazası sigortasıyla sınırlı kalmaksızın, emeklilik primi dâhil olmak üzere kapsamlı sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmelidir.

- **İşsizlik Sigortası Fonu, işveren teşviklerinin temel finansman aracı olmaktan çıkarılmalıdır:** İşsizlik Sigortası Fonu'nun işveren maliyetlerini sübvansede eden bir mekanizmaya dönüşmesi, sosyal koruma ile istihdam politikası arasındaki sınırları aşındırmaktadır. Fon, asli işlevi olan gelir güvencesine odaklanmalı; aktif istihdam politikalarında özel sektörün karlılığını güvence altına alacak şekilde kullanımı engellenmelidir.
- **NEET gençlere yönelik politikalar yapısal ve hak temelli bir çerçevede yeniden tasarlanmalıdır:** NEET gençlere yönelik programlar, kapsamı genişletilmeden önce gelir güvencesi, sosyal koruma ve bakım desteklerini merkeze alan bir zeminde yapılandırılmalı; gençleri geçici, yarı zamanlı ve güvencesiz çalışmaya yönlendiren uyum odaklı müdahalelerle sınırlı kalmamalıdır. NEET olma hali, bireysel hazırlık ya da disiplin eksikliği olarak değil, istihdam güvencesi, ücret düzeyleri, bakım yükleri ve sosyal politikaların yetersizliğiyle ilişkili yapısal bir sorun olarak ele alınmalı; programlara katılım, gelir desteğinin kesilmesi ya da sosyal haklardan feragat edilmesi koşuluna bağlanmamalıdır.
- **Programların başarısı yalnızca katılımcı sayısı ile ölçülmemelidir:** Programların başarısını izlemek ve değerlendirebilmek adına program sonrası istihdam durumu, ücret düzeyi, kayıtlılık ve cinsiyet temelli farklılıklar göstergeleri izlenmelidir. Bu veriler düzenli olarak kamuoyuna açıklanmalıdır.

www.go-for.org

