T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE BECERİ UYUMSUZLUĞU OLGUSUNA YAKLAŞIM PERSPEKTİFİNDE TÜRKİYE İŞ KURUMU İÇİN ÖNERİLER

Lütfiye HATİPOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2016

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE BECERİ UYUMSUZLUĞU OLGUSUNA YAKLAŞIM PERSPEKTİFİNDE TÜRKİYE İŞ KURUMU İÇİN ÖNERİLER

(Uzmanlık Tezi)

Lütfiye HATİPOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
EZGİ YÜCE
İstihdam Uzmanı

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Lütfiye HATİPOĞLU'na ait "Avrupa Birliği'nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	**Adı-Soyadı**	**İmzası**
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez Savunma Tarihi: …/…/ 2016

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Lütfiye HATİPOĞLU tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Lütfiye HATİPOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı

…./……/2016
İmza

ÖNSÖZ

Bir çalışanın sahip olduğu becerilerle mevcut işinin gerektirdiği becerilerin birbirinden farklı olması anlamına gelen beceri uyumsuzluğu, en az işsizlik kadar işgücü piyasasının sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Talep ve arz arasında yaşanan bu uyumsuzluk işsizlik oranları üzerinde de yukarıya doğru bir baskıya neden olarak olumsuz sosyo-ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. Konuya yerli literatürde yeterince ilgi gösterilmemiş olmakla birlikte özellikle son yirmi yılda yapmakta olduğu işe göre daha nitelikli ya da becerili bireylerin, işgücü piyasasındaki durumlarını açıklamaya çalışan yabancı literatür ciddi anlamda genişlemiştir. Çalışma söz konusu literatürün Türkiye'ye kazandırılması ve dolayısıyla istihdam politikalarına katkı sağlaması amacıyla kaleme alınmıştır.

Çalışmanın başta Kurum çalışmalarının etkinliğine katkı sağlaması olmak üzere, konuyla ilgili diğer çalışmalara kaynak teşkil etmesi temennisiyle; öncelikle Daire Başkanımız Sayın Aşkın TÖREN'e, tüm tez sürecinde desteğini esirgemeyen tez danışmanım Sayın Ezgi YÜCE, Zeynep ÖZ ve Volkan ÖZ'e, çok değerli yol göstericiliği için Gazi Üniversitesi Arş. Gör. Sayın Işıl KURNAZ'a, maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen tüm çalışma arkadaşlarıma, sabırları ve üzerimdeki emekleri için çok sevdiğim aileme teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **iii**
İÇİNDEKİLER ..... **iv**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **x**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xi**
KISALTMALAR ..... **xii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
UYUMSUZ EŞLEŞME OLGUSUNA YÖNELİK KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

1.1. UYUMSUZ EŞLEŞMEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE **4**
1.1.1. Eğitim 4
1.1.2. Aşırı Eğitimlilik (Over-Education) 6
1.1.3. Yetersiz Eğitimlilik (Under-Education) 7
1.1.4. Nitelik Uyumsuzluğu (Qualificational/Educational Mismatch) 7
1.1.6. Öğrenme Kazanımları (Learning Outcomes) 8
1.1.5. Yeterlilik (Qualifications) 8
1.1.6. Yetkinlik (Competence) 9
1.1.7. Beceri (Skill) 9
1.1.8. Beceri Uyumsuzluğu (Skills Mismatch) 10
1.1.9. Beceri Noksanlığı (Skill Shortage) 11
1.1.10. Beceri Fazlalığı (Skill Surplus) 14
1.1.11. Beceri Açığı (Skill Gap) 14
1.1.12. Beceri Eskimesi (Skills Obsolescence) 15
1.1.13. Dışlama Etkisi (Crowding-out Effect) 16
1.2. NİTELİK UYUMSUZLUĞU (EĞİTİMSEL UYUMSUZLUK) VE BECERİ UYUMSUZLUĞU ARASINDAKİ AYRIM **17**

1.3. UYUMSUZ EŞLEŞME OLGUSUNU AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİK YAKLAŞIMLAR 22
1.3.1. Beşeri Sermaye Teorisi 24
1.3.2. Dual İşgücü Piyasası Teorisi 25
1.3.3. Eleme Teorisi 25
1.3.4. İş Rekabeti Modeli/Teorisi 26
1.3.5. İş Arama Teorisi 28
1.3.6. Eşleştirme Teorisi 29
1.3.7. Atama Teorisi 29
1.3.8. Kariyer Hareketliliği Teorisi 30
1.3.9. Teknolojik Değişim Teorisi 31
1.3.10. Sinyal Teorisi 32
1.3.11. İçsel İşgücü Piyasası Teorisi 34
1.3.12. İşgücü Piyasası Segmentasyon Teorisi 34
1.3.13. Heterojen Beceri Teorisi 35
1.4. BECERİ UYUMSUZLUĞU OLGUSUNUN NEDENLERİ 35
1.4.1. Kişisel Nedenler 36
1.4.2. Teknolojik Gelişmeler ve Örgütsel Değişim Süreci 36
1.4.3. Eğitim Sisteminin İşgücü Piyasasının Talep Ettiği Becerileri Karşılayamaması 38
1.4.4. Beceriler ve Diplomalar 39
1.4.5. Yapısal, Sosyal ve Demografik Faktörler 39
1.4.6. İşgücünün Kutuplaşması 41
1.4.7. Konjonktürel Dalgalanmalar ve İşsizlik Baskısı 42
1.4.8. Firma Büyüklüğü ve Yönetim Kalitesi 43
1.4.9. Ekonomik Krizin Etkileri 44
1.4.10. İşverenlerin Beceri Talepleri 44
1.4.11. İşgücü Piyasası Faktörleri ve Düzenlemeleri 46
1.5. BECERİ UYUMSUZLUĞUNUN ETKİLERİ 48
1.5.1. Bireysel Etkileri 48
1.5.2. Firma Üzerindeki Etkileri 51
1.5.3. Ekonomi Üzerindeki Etkileri 53
1.5.4. Muhtemel Pozitif Etkileri 54
1.6. BECERİ UYUMSUZLUĞUNUN KALICILIĞI 55

1.7. İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KIRILGAN GRUPLAR AÇISINDAN BECERİ UYUMSUZLUĞU 59
1.7.1. Gençler 60
1.7.2. Kadınlar 61
1.7.3. Yaşlanan Çalışanlar 62
1.7.4. Göçmenler 64
1.7.5. Engelliler 66
1.8. BECERİ UYUMSUZLUĞUNUN ÖLÇÜLMESİ 67
1.8.1. Subjektif Yöntem (Öz Değerlendirme Yöntemi) 69
1.8.2. Objektif Yöntem (Normatif Yöntem) 70
1.8.3. İstatistiksel Yöntem 72

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE BECERİ UYUMSUZLUĞU OLGUSU

2.1. AB'NİN BECERİ UYUMSUZLUĞUNA İLİŞKİN TEMEL VERİ KAYNAKLARI 78
2.1.1. AB İşgücü Anketi 78
2.1.2. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi 78
2.1.3. Avrupa Beceriler ve İşler Anketi 79
2.1.4. AB Yetişkin Eğitimi Anketi 80
2.1.5. AB Sürekli Mesleki Eğitim Anketi 80
2.2. BECERİ UYUMSUZLUĞUNU AZALTMAYA YÖNELİK POLİTİKA VE ARAÇLAR 80
2.2.1. Lüksemburg Süreci ve Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) 84
2.2.2. Lizbon Stratejisi, Kopenhag Süreci, Maastricht ve Bordeaux Bildirgeleri 84
2.2.3. AB 2020 Stratejisi 86
2.2.4. Yeni İşler İçin Yeni Beceriler 87
2.2.5. Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi 89
2.2.6 Avrupa Çıraklık İttifakı 91
2.2.7. Avrupa Hayatboyu Öğrenme İçin Yeterlikler Çerçevesi (AYÇ) 92
2.2.8. Mesleki Eğitm ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi (ECVET) 93
2.2.9. Mesleki Eğitimde Kalite Güvencesi Sistemi (EQAVET) 93
2.2.10. Avrupa Beceri, Yeterlik ve Meslek Sınıflandırması (ESCO) 94

2.2.11. EUROPASS 94
2.2.12. Erasmus+....95
2.2.13. Hareket Halindeki Gençlik Girişimi 97
2.2.14. Avrupa İstihdam Hizmetleri Ağı (EURES) 98
2.2.15. Avrupa Beceri Panoraması....99
2.2.16. Avrupa'daki İşgücü Piyasası Gelişmelerinin İzlenmesi 100
2.2.17. Avrupa Sosyal Fonu....101
2.3. AB'DE BECERİ UYUMSUZLUĞUNU AZALTMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR 101
2.3.1. Beceri Stratejisi ve Paydaşlar Arasında İşbirliği....104
2.3.2. Etkili Bir İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi 105
2.3.3. Eğitim ve Öğretim Yoluyla Eşleştirme 109
2.3.4. Temel Yeterliliklerin Geliştirilmesi, Tanınması ve Hareketliliği 111
2.3.5. Beceri Öngörüleri....112
2.3.6. İşveren Anketleri....114
2.3.7. İşverenlerle İletişim....117
2.3.6. Beceriler ve İşler Arasında Daha İyi Eşleştirme 121
2.3.8. Daha Çok Açık İş Kaydı 122
2.3.9. Yeni Teknolojiler 124
2.3.10. Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı 126
2.3.11. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları....127
2.3.12. Hayat Boyu Öğrenme ve İşyerinde Öğrenme 130
2.3.13. Yeni İşler....131
2.3.14. Girişimciliğin Teşvik Edilmesi 131
2.3.15. Göçmen Politikaları 132

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA UYUMSUZ EŞLEŞME OLGUSU VE İŞGÜCÜNDE BECERİ UYUMSUZLUĞUNUN GÖRÜNÜMÜ

3.1. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ....134
3.2. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA UYUMSUZ EŞLEŞME OLGUSUNUN GÖSTERGELERİ....140
3.2.1. Türkiye'de Konuyla İlgili Yapılan Faaliyetler....150
3.2.1.1. PISA....150

3.2.1.2. PIAAC 152
3.2.1.3. 10. Kalkınma Planı 153
3.2.1.4. Ulusal İstihdam Stratejisi 154
3.2.1.5. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi 154
3.2.1.6. Becerilerle İlişkili Stratejilere Genel Bakış 156
3.2.2. İŞKUR Tarafından Yürütülen Faaliyetler 157
3.2.2.1. İşgücü Piyasası Araştırmaları (İPA) 158
3.2.2.2. Eşleştirme Hizmetleri 160
3.2.2.3. Aktif İşgücü Programları 160
3.2.2.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri 164
3.2.2.5. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları 165
3.2.2.4. Beceri Eşleştirmeye İlişkin Diğer Faaliyetler 166

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

4.1. TÜRKİYE VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER 171
4.1.1. Beceri Stratejisi 171
4.1.2. Paydaşlarla İşbirliği 171
4.1.3. Beceri Projeksiyonları 172
4.1.4. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi 173
4.1.5. Yeni ve Kaliteli İşler 174
4.1.6. Daha Çok ve Kaliteli Eğitim 176
4.1.7. Mesleki Eğitim 177
4.1.8. Kaliteli Eğitime Erişim 179
4.1.9. Yetişkinlere Yönelik Eğitim Faaliyetleri 180
4.1.10. İşyerinde Öğrenme 180
4.1.11. Hayat Boyu Öğrenme 181
4.1.12. Eğitim ve Öğretimin Maliyetleri 181
4.1.13. Destek ve Teşvikler 182
4.1.14. Yeni Teknolojiler ve Kurum Portalı 182
4.1.15. Daha Çok Açık İş Kaydı 183
4.1.16. Üniversite Öğrencileri 184
4.1.17. Kaliteli İş ve Meslek Danışmanlığı 184
4.1.18. Kariyer Hareketliliğini Teşvik 186

4.1.19. İstihdamda Diploma ve Sertifika Zorunluluğu 187
4.1.20. Kayıtdışı İstihdam 188
4.1.21. Ülke İçi Hareketlilik.....189
4.1.22. Sınır Ötesi Beceri Politikaları 189
4.1.23. Geçici Koruma Statüsündeki Suriyeliler.....189
4.1.24 Ulusal ve Uluslararası Projelerin Desteklenmesi 190
KAYNAKÇA **191**
ÖZGEÇMİŞ.....**200**

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgün, Yaygın ve İnformal Öğrenme Yolları 6
Tablo 2: Bireysel Özelliklerin Beceri Uyumsuzluğuna Etkisi 62
Tablo 3: İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi Akışı 108
Tablo 4: İşverenlerin Kümelenme Türleri.....116
Tablo 5: İşverenlerle İlk İletişime Yönelik Yaklaşımlar.....117
Tablo 6: AB, Üye Ülkeler ve İşveren Seviyesinde Beceri Noksanlıkları ile Mücadele Yöntemlerinin Uygulaması 120
Tablo 7: Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri (2014-2015).....135
Tablo 8: ISCO ve ISCED Sınıflandırlamalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Düzeyi Eşleştirmeleri 142
Tablo 9: Eleman Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri.....159
Tablo 10: MEK ve İEP'ler kapsamında, Meslek Bazında, 2010-2015 Yıllarında Tamamlanan Kurs/Program Sayıları 162

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Ülkeler Düzeyinde, Yetersiz Eğitilmiş İşgücünün Firma İçin 'Önemli veya Çok Ciddi' Bir Engel Olduğunu Söyleyen Firmaların Oranı (%).....7
Şekil 2: İstenilen Becerilere Sahip Personel Bulmada Zorluklar Yaşadığını Belirten AB Firmaları, AB-28.....12
Şekil 3: Beceri Noksanlığı Nedeniyle Açık İşleri Doldurma Zorluğu (%).....13
Şekil 4: İşverenlerin Beceri Talepleri.....46
Şekil 5: Beceri Uyumsuzluğunun İş Tatmini Üzerine Etkisi, 2014, AB-28.....50
Şekil 6: Mezuniyet Gruplarına Göre İlk İşe Girenlerin Aşırı- Eğitimlilik Oranı.....57
Şekil 7: 2008-2010 Yılları Arası İstihdam Durumunda Yaş, Cinsiyet ve Beceri Seviyesindeki Oransal Değişim.....77
Şekil 8: 2005 ve 2012 Yılları Arasında AB Üye Ülkelerde Beceri Uyumsuzluğu.....82
Şekil 9: Kamu İstihdam Kurumlarının Beceri ile İlişkili Fonksiyonları.....121
Şekil 10: Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılma Oranı (2011-2015,%).....137
Şekil 11: Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranı (2011-2015,%).....138
Şekil 12: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılanların ve İşsizlerin Dağılımı (2015,%).....139
Şekil 13: Yıllara ve Temel Alanlara Göre Türkiye'nin ve OECD üyesi Ülkelerin Ortalama PISA Puanları.....151

KISALTMALAR

a.g.e.	:	adı geçen eser
a.g.m.	:	adı geçen makale
AB	:	Avrupa Birliği
AİS	:	Avrupa İstihdam Stratejisi
ASF	:	Avrupa Sosyal Fonu
ALL	:	Yetişkin Okur-Yazarlığı ve Yaşam Becerileri Anketi
IALS	:	Uluslararası Yetişkin Okur-Yazarlığı Değerlendirmesi
AYÇ	:	Avrupa Yeterlilik Çerçevesi
BST	:	Beşeri Sermaye Teorisi
CEDEFOP	:	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
CIETT	:	Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu
DOT	:	Meslekler Sözlüğü
EBRD	:	Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası
EUROSTAT	:	Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
ESCO	:	Avrupa Beceri, Yeterlik ve Meslek Sınıflandırması Platformu
ESS	:	Avrupa Sosyal Taraması
ESJ	:	Avrupa Beceriler ve İşler Anketi
ECHP	:	Avrupa Toplumu Hanehalkı İşgücü Davranışları Anketi
ECVET	:	Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi
EQAVET	:	Mesleki Eğitimde Kalite Güvencesi
EU LFS	:	Avrupa Birliği İşgücü Anketi
HBÖ	:	Hayat Boyu Öğrenme
HILDA	:	Avustralya Hanehalkı, Gelir ve İstihdam Dinamikleri Anketi
IALS	:	Uluslararası Yetişkin Okur-Yazarlığı Anketi
ISCED	:	Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması
ISCO-O8	:	Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
IZA	:	İşgücü Araştırmaları Enstitüsü
İKG OP	:	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı
İPA	:	İşgücü Piyasası Araştırması
İİMEK	:	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İPBS	:	İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
KİK	:	Kamu İstihdam Kurumu

KOBİ	**:**	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
MEGEP	**:**	Türkiye'de Meslekî Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi
MYK	**:**	Mesleki Yeterlilik Kurumu
NEET	**:**	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Bulunan
PIAAC	**:**	Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı
PISA	**:**	Uluslararası Öğrenci Başarılarını Ölçme Programı
PSID	**:**	Gelir Dinamikleri Anketi
RNFLL	**:**	Yaygın ve Enformel Öğrenmelerin Tanınması
TEPAV	**:**	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TMS	**:**	Türk Meslekler Sözlüğü
TÜİK	**:**	Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	**:**	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
vd.	**:**	ve diğerleri
WERS	**:**	İngiliz İşyeri İstihdam İlişkileri Anketi

GİRİŞ

Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun ülkelerin mücadele ettiği sosyo-ekonomik problemlerin başında işsizlik gelmektedir.[1] Çalışabilir yaştaki nüfusun hızlı bir şekilde artması, buna karşılık yeni istihdam kaynaklarının oluşmamasına bağlı olarak işsizlik sorunu ortaya çıkmakta, diğer taraftan işsizlik oranları yüksek olmasına rağmen, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda çalışan temininde ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Bununla birlikte işgücü piyasasına yeni dâhil olmuş iş arayanlara istihdam sağlayacak işgücü talebinin tek bileşeni yeni oluşturulan işlerle sınırlı kalmamakta, nüfusu yaşlanan ülkelerde emekliye ayrılan çalışanların geride bıraktıkları mevcut işler de yeni iş arayanlara açık olmaktadır. Bu nedenle, hayat boyu öğrenme ve beceri geliştirme, işgücü piyasasının en önemli belirleyicileri haline gelmektedir.[2]

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının talep ettiği beceriler/nitelikler ile eğitim sisteminin arz ettiği beceriler/nitelikler arasındaki uyumsuzluk işgücü piyasasının en önemli sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Giderek daha fazla uzmanlaşan işgücü piyasasında, beceriler de eşleştirme süreci içerisinde bir öncelik haline gelmekte ve bir ülkenin becerilerinin niteliğini ve niceliğini nasıl artırabileceği hususu daha fazla önem kazanmaktadır.

Bu anlamda beceri, "21. yüzyıl ekonomilerinin yeni küresel para birimidir."[3] Ancak becerilerin, ekonomik büyümeye ve kişilerin işgücü piyasasında başarılı olmalarına imkân sağlayabilmesi için etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Becerilerin etkin bir şekilde kullanılmaması ortada bir beceri uyumsuzluğu sorunu olduğunu göstermektedir. Beceri uyumsuzluğu, çalışanın sahip olduğu becerilerin işyerinin gereksinim duyduğu becerilerden fazla ya da az olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişilerin bir işte çalışmıyor olması kadar becerilerine uygun işlerde çalışmıyor olması da işgücü piyasasını birçok açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum makro-ekonomik açıdan becerinin değersizleşmesine, teknolojik gelişmelere daha yavaş uyum sağlanmasına ve potansiyel iş gücünün tam

---

1 Bedir, Eyüp; Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar, İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı: 8, s. 38-43, s.38.

2 Ercan, Hakan; Türkiye'de Mesleki Görünüm, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2011 s.46.

3 OECD; Better Skills, Better Jobs, Better Lives, A Strategic Approach to Skill Policies, OECD Publishing, 2012, s.3.

olarak kullanılamamasına neden olurken[4] mikro-ekonomik açıdan çalışanların kazançlarını ve iş tatminlerini azaltmaktadır.[5]

Kısacası beceriler 21. yüzyıl ekonomilerinin küresel para birimi olmuştur ancak, işgücü piyasasının gereksinimleri değişirken ve kişiler kullanmadıkları becerilerini kaybederlerken bu "para birimi" de değerini kaybedebilmektedir. Becerilere yeterli yatırım yapılmadığında insanlar toplumun dışına itilmekte, teknolojik gelişmeler ekonomik büyümeye yansıtılamamakta ve ülkeler, bilgi tabanlı küresel toplumla yarışamaz hale gelmektedir. Yeterli beceriye sahip olmayan insanların ekonomik dezavantajlarla, işsizlikle karşılaşma riski ve sosyal yardımlara bağımlılık olasılığı yükselmektedir. Buna karşın, OECD tarafından yürütülen PISA sonuçlarından elde edilen bir bulguya göre OECD bölgesindeki bir öğrencinin performansının bir öğretim yılının sadece yarısında bile artış göstermesi, bölge ekonomisine o yıl doğan neslin gelecekteki çalışma hayatı üzerinden 115 trilyon dolar katkı sağlayacağı tahmin edilmektedir.[6]

Becerilerinin değerini korumak için kişiler hayatları boyunca bu becerileri geliştirmek zorundadırlar. Becerilere yapılan yatırımlardan en iyi sonucu alabilmek için; nüfusun sahip olduğu becerilerin niteliğini ve niceliğini ölçebilecek, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerileri belirleyebilecek, öngörebilecek, bu becerileri geliştirebilecek ve daha iyi yaşam koşulları sağlayacak daha iyi işlerde daha etkin bir şekilde kullanabilecek yetiye sahip olmak gerekmektedir.

Türkiye'de hâlihazırda işsizlik sorununu çözerek işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmayı hedefleyen politikalar ve bu politikalar doğrultusunda uygulanan bazı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, "işsizlik" ve "mesleksizlik" sorununu çözmeyi hedef alan özellikle aktif işgücü politikaları tasarlanmakta, ancak gerek bu politikalar gerekse eğitim politikaları beceri uyumsuzluğu sorununu çözmekte yetersiz kalabilmektedir. Mevcut sorunların kalıcı çözüme kavuşturulabilmesi adına, öncelikle Türkiye'nin en önemli sermayesi olan insan kaynağı talep ve arzının bütüncül politikalar çerçevesinde beceri ve nitelik açısından doğru değerlendirilmesi, işgücü

---

4 OECD; **2012,** s.10.

5 Anja Perry, Simon Wiederhold, Daniela Ackermann Piek; **How Can Skill Mismatch be Measured?** New Approaches with PIAAC, Vol. 8(2), 2014, pp. 137-174, s. 138.

6 OECD; **2012**, s.10.

piyasasının ihtiyaçlarının, sorun alanlarının ve mevcut dinamiklerinin sağlıklı bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir.

Çalışmanın amacı, son yıllarda işsizlikle mücadele eden birçok ülkede iş fırsatları bulunmasına rağmen bu işlerde çalışacak uygun kişilerin bulunamamasının nedeni olarak görülen, AB ve OECD gibi uluslararası kuruluşların sıcak gündemini oluşturan beceri uyumsuzluğu olgusu ve bunun çözümüne yönelik geliştirilen uygulamalar ışığında; Türkiye'de beceri uyumsuzluğu sorununun değerlendirilmesi, bu kapsamda İŞKUR'un üstlenebileceği roller ve Türkiye tarafından izlenebilecek politikaların tartışılmasıdır. Çalışma yöntemi kapsamında, ağırlıklı olarak uluslararası literatürden ve kısıtlı olarak ulusal literatürden tarama ve araştırmalar yapılmış, konunun uzmanlarıyla birebir görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsamda; çalışmanın ilk bölümünde literatürde tartışmalara sebep olan uyumsuz eşleşme olgusuna yer verilmiş ve özellikle "beceri uyumsuzluğu" kavramına bir temel oluşturulmaya çalışılmıştır. Beceri uyumsuzluğu ve niteliksel (eğitimsel) uyumsuzluk olgularının literatürde iç içe geçmiş olması sebebiyle öncelikle genel bir perspektifle "uyumsuz eşleşme" olgusu anlatılmıştır. İkinci bölümde ise; Avrupa Birliği'nde beceri uyumsuzluğunun nasıl ele alındığına ve konu üzerinde duran çalışmalara ve politikalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde; ülkemizdeki beceri uyumsuzluğu olgusu tartışılmış ve konuyla ilgili yürütülen politikalar ve hizmetler ele alınmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise Türkiye'nin bu alanda katetmesi gereken yolda Türkiye İş Kurumuna düşen görev ve sorumluluklar çerçevesinde sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Çalışmanın, beceri uyumsuzluğu konusunda Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de yaşanan sıkıntıların nedenlerini, sonuçlarını ve geliştirilen politikaları inceleyerek genel bir bilgilendirme görevi üstlenmesi, dünyada oldukça yaygın olarak araştırılan ve analiz edilen- bununla birlikte - Türkiye'de ise çalışmaları halen sınırlı kalmış bu alanda bir katma değer sağlaması, ayrıca ileride bu alanda yapılacak daha detaylı çalışmalara kaynak olabilmesi ümit edilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

UYUMSUZ EŞLEŞME OLGUSUNA YÖNELİK KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

1.1. UYUMSUZ EŞLEŞMEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Uyumsuz eşleşme, literatürde anlaşılması güç ve karmaşık bir çerçeve sunmaktadır.[7] Gerek literatürde gerekse uygulamada kavramsal çerçevenin yeterince ayrışmamış olduğu ve pek çok defa farklı kavramların aynı çerçevede tanımlandığı görülmektedir.[8] Eğitim ve beceri uyumsuzluğu kavramlarının yönelimi, amacı ve içeriği ile ilgili görüşler çoğunlukla birbirleriyle çok yakın ilişkilidir hatta iç içe geçmiştir. Bu durum, çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde nitelik uyumsuzluğu (aşırı-yetersiz eğitimlilik) ile beceri uyumsuzluğunun bir arada değerlendirilmesini de zorunlu kılmıştır. Bu sebeple, her iki konuya ilişkin kavramsal çerçevenin titizlikle üzerinde durulması ve doğru tanımlanması son derece önemli görülmektedir.

Diğer taraftan yabancı literatürde karşılaşılan birçok kavramın dilimize çevirisi sırasında anlam kaybı yaşandığı da görülmektedir. Bu nedenle uyumsuz eşleşmeye ilişkin litetatürde en çok tartışılan kavramlar, çalışmada gerektiğinde yanlarında İngilizce karşılıklarına da yer verilerek tanımlanmaya çalışılmıştır.

1.1.1. Eğitim

Genel anlamda "bireyde davranış değiştirme süreci" olarak tanımlanan eğitim, bir yandan bireye kişilik, yetenek ve değer kazandırması sebebiyle bireysel; diğer yandan bireyi sosyalleştirdiği ve sosyal değerleri kuşaktan kuşağa aktarma, koruma, değiştirme ve yenileme fonksiyonlarını yerine getirdiği için toplumsal bir etkinlik olarak değerlendirilmektedir.[9]

---

7 Kurnaz, Işıl; "İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü", **Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 16. Çalışma ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, s. 85.

8 Kurnaz, Işıl; "Bir Kariyer Stratejisi Olarak "Aşırı Eğitimlilik": Sıçrama Ta htası Mı? - Tuzak Mı?" İŞKUR; **II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı**, 26-27 Kasım 2014, Antalya-Türkiye, I. Baskı, Kasım, 2015, s.31.

9 http://www.dmy.info/egitim-nedir/ (Erişim Tarihi: 07.03.2016)

1.1.1.1. Formel (Örgün) Eğitim

Planlı ve programlı olan eğitim, formel eğitim olarak adlandırılmaktadır. Formel eğitim sürecinde bireyin davranışlarında planlı ve programlı olarak istendik davranış değişikliği meydana getirilmektedir. Süreç içerisinde bireyin davranışları belirli amaçlar doğrultusunda değiştirilmekte ve geliştirilmektedir.[10] Bu açıdan formel öğrenme, eğitim ve yetiştirme kurumlarında yer alan, diplomalar ve sertifikalarla tanınan bir süreç olarak değerlendirilmektedir.[11]

1.1.1.2. Formel Olmayan (Yaygın) Eğitim (Non-formal Learning)

Yaygın eğitim, halkın yaşama biçimini, bilgi, beceri ve alışkanlıklarını, değer yargılarını ve değer sistemlerini birbirlerine ve kendilerinden sonraki kuşaklara aktarmaları ve öğretmeleri biçiminde toplumda süregelen bir eğitim etkinliğidir.[12] Yaygın Eğitim, Avrupa Komisyonu Yaşam Boyu Öğrenme Memorandumunda, aşağıdaki şekilde tanımlanmaktadır: [13]

> *"Formel olmayan eğitim, eğitim ve yetiştirme (training) temel sistemleri yanı sıra gerçekleşmekte ve sonuçta resmi sertifikaların verilmesi söz konusu olmamaktadır. Bu açıdan işyerlerinde, sivil toplum örgütleri ve grupları (örneğin gençlik örgütlerinde, işçi sendikalarında ve politik partilerde) etkinlikleri aracılığı ile sağlanabilir. Formal sistemleri bütünlemek üzere kurulan örgütler veya hizmetler (sanat, müzik ve spor sınıfları veya sınavlara hazırlamak için özel ders verme) aracılığı ile de sağlanabilir*."

1.1.1.3. İnformel Eğitim

İnformel öğrenme (eğitim) günlük hayata eşlik eden doğal bir süreçtir. Formel ve formel olmayan eğitimin tersine tasarlanmış olmasına gerek yoktur ve becerilerini ve bilgilerini geliştirirken kişiler tarafından farkına varılmamaktadır.[14] Aşağıdaki tabloda örgün, yaygın ve informel öğrenme kaynaklarına ilişkin örnekler görülmektedir.

---

10 http://www.bekircakmak.com/dosya/mat.pdf (Erişim Tarihi: 06.03.2016)
11 http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (Erişim Tarihi: 06.03.2016)
12 http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=122 (Erişim Tarihi: 06.03.2016)
13 http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf(Erişim Tarihi: 07.03.2016)
14 http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (07.03.2016)

Tablo 1: Örgün, Yaygın ve İnformel Öğrenme Yolları [15]

Örgün	Yaygın	İnformel
Temel Okullar	İşgücü Piyasası Programları	Kulüpler
Üniversiteler	Profesyonel Dernekler	Kütüphaneler
Mesleki Eğitim Sağlayıcılar	İşbaşı Eğitim	Müzeler
Yüksekokullar	İş Deneyimi Programları	Sanat Galerileri
İlkokul	Gönüllü Organizasyonlar	Oyun Alanları
Anaokulu	Çocuk Bakım Merkezleri	Aileler
U3A [16]	Öğrenme Çevreleri	Yaşlı Bakım Merkezleri

1.1.2. Aşırı Eğitimlilik (Over-Education)

Kişinin hâlihazırda yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip olması durumudur ve yıllarla ölçülmektedir.[17]

1.1.2.1. Resmi Aşırı Eğitimlilik

Kişinin mevcut işinin gerektirdiğinden daha fazla eğitim düzeyine sahip olması ancak mevcut beceri ve yeteneklerinin tam olarak kullanılması durumudur.[18]

1.1.2.2. Gerçek (Reel) Aşırı Eğitimlilik

Kişinin mevcut işinin gerektirdiğinden daha fazla eğitim düzeyine sahip olması, mevcut beceri ve yeteneklerinin yeteri kadar kullanılmaması ve bu durumun iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olması durumudur.[19]

1.1.2.3. Görünürde Aşırı Eğitimlilik

Kişinin mevcut işinin gerektirdiğinden daha fazla eğitim düzeyine sahip olması ancak bu durumun iş tatmini üzerinde ters bir etkisinin olmaması durumudur.[20]

---

15 http://www.llcq.org.au/01_cms/details.asp?ID=12 (08.03.2016)

16 Üçüncü Yaş Üniversitesi (The University of Third Age) özellikle toplumun emekliye ayrılmış üyelerinin (yaşamlarının üçüncü döneminde olanlar) eğitim ve teşvik edilmelerini amaçlayan uluslararası bir harekettir. Yaygın olarak U3A şeklinde ifade edilmektedir.

17 CEDEFOP(2010a); **The Skill Matching Challenge, Analysing Skill Mismatch and Policy İmplications**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010, s.13.

18 CEDEFOP; **2010a**, s.13.

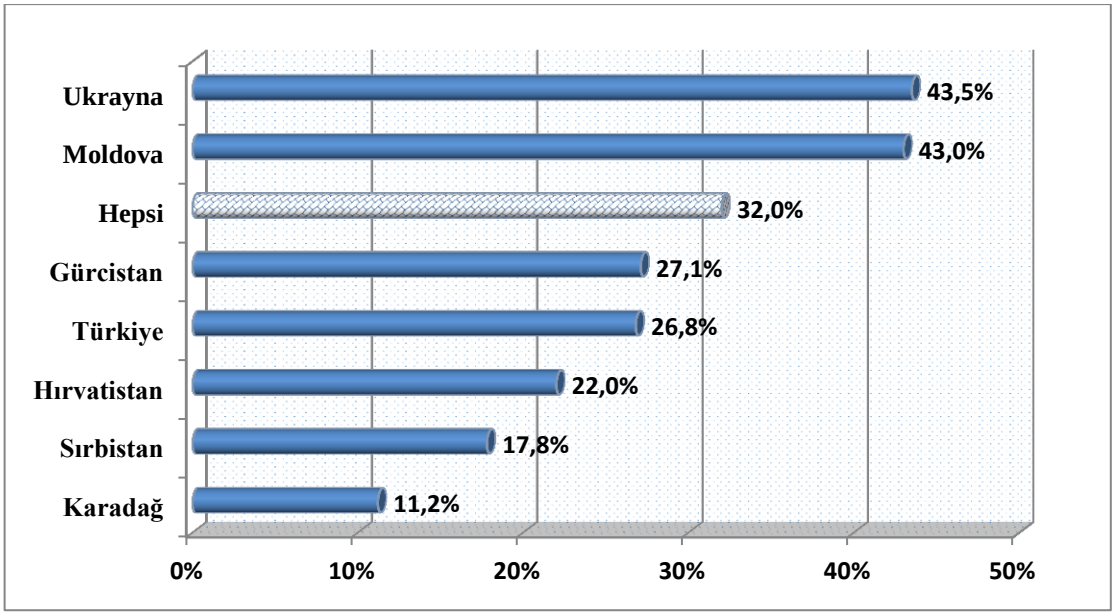
19 CEDEFOP; **2010a,** s.13.

1.1.3. Yetersiz Eğitimlilik (Under-Education)

İşin gerektirdiğinden daha az eğitim düzeyine sahip olunması durumudur ve yine yıllarla ölçülmektedir.[21]

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası tarafından 2010 yılında 29 geçiş ülkesinde 21.000 firmayla gerçekleştirilen "İş Ortamı ve İşletme Performansı Anketi" verilerinden oluşan Şekil 1, birçok firmanın yetersiz eğitimden muzdarip olduğunu ve bu durumu işlerinin önündeki en büyük ve ciddi engel olarak gördüklerini ortaya koymaktadır.[22]

Şekil 1: Ülkeler Düzeyinde**,** Yetersiz Eğitilmiş İşgücünün Firma İçin 'Önemli veya Çok Ciddi' bir Engel Olduğunu Söyleyen Firmaların Oranı (%)



Kaynak: BEEPS, İş Ortamı ve İşletme Performansı Anketi, 2010, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası Aktaran: AB Komşuluk Politikası Ülkelerinde Beceri Uyumsuzluğu, Eğitim Sistemleri ve İşgücü Piyasaları Will Bartlett, s.12.

1.1.4. Nitelik Uyumsuzluğu (Qualificational/Educational Mismatch)

Çalışanın işinin gerektirdiği niteliklerden daha fazla niteliğe/eğitime (over-qualified) sahip olması ya da işin gerektirdiği niteliklerden daha azına (under-qualified) sahip olması durumunu ifade etmektedir. Nitelikleri yetkinlik için çıkış noktası olarak

---

20 CEDEFOP; **2010a**, s.13.
21 CEDEFOP; **2010a**, s.13.
22 Bartlett; **a.g.e**, s.12.

kullanan çalışmalar, her dört çalışandan birinin kendi işi için fazla nitelikli olduğunu ve diğer üç kişiden birinin de kendi işi için düşük nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır.[23]

1.1.6. Öğrenme Kazanımları (Learning Outcomes)

Bir öğrenme sürecinin tamamlanmasının ardından öğrenenin neleri bileceğini, neleri yapabileceğini ve nelere yetkin olacağını ifade etmektedir. Öğrenme yetkinliği, pratikte bilgiyi uygulama becerisi, analiz ve sentez becerisi, yeni durumlara uyum yetkinliği, kişilerarası iletişim becerileri, temel bilgisayar becerileri ve temel teorik bilgi, öğrenme kazanımları olarak görülmektedir.[24]

1.1.5. Yeterlilik (Qualifications)

Geçerliliği kabul edilen bir eğitim öğretim programının başarıyla tamamlanması sonucu o program için öngörülen "öğrenme kazanımları"nın kazanıldığını onaylayan ve yetkili bir otorite tarafından basılı olarak verilen derece, diploma veya sertifika türü belgedir.[25]

1.1.5.1. Yeterlilikler Çerçevesi

Yeterlilikleri, öğrenme kazanımlarına göre sınıflandıran ve organize eden yapıdır.[26]

1.1.5.2. Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi

Ulusal düzeyde yükseköğretim yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi açıklayan, ulusal ve uluslararası paydaşlarca tanınan ve ilişkilendirilebilen, yeterliliklerin belirli bir düzen içerisinde yapılandırıldığı bir sistemdir. Bu sistem aracılığıyla, yükseköğretimde tüm yeterlilikler ve diğer öğrenme kazanımları açıklanabilmekte ve tutarlı bir şekilde birbiri ile ilişkilendirilebilmektedir.[27]

---

23 Quintini, Glenda; "Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121, OECD Publishing, Paris, 2011, s. 1.

24 https://bologna.yok.gov.tr/files/a75c9426ba988a21943899d925d61258.ppt (Erişim Tarihi: 07.02.2016)

25 Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi Ara Raporu, s.10.

26 http://www.bolognakongresi2015.hacettepe.edu.tr/belge/sunular/BSAK15_SOnderoglu.pptx (Erişim Tarihi: 07.02.2016)

27 **Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi Ara Raporu**, s.10

1.1.5.3. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ)

Ulusal Yeterlilikler Çerçevelerinin ilgi tutulabileceği ve bu sayede farklı ülkelerin yeterliliklerinin de birbirleriyle ilişkilendirilebileceği şemsiye (üst) çerçevedir. Yeterliliklerin anlaşılması ve karşılaştırılması için geliştirilen bir hayat boyu öğrenme politika aracı olan Yaşam Boyu Öğrenim için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ), yeterliliklerin işverenler, bireyler ve kurumlar tarafından daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, çalışanların ve öğrenenlerin yeterliliklerini diğer bir ülkede kullanabilmesinin yolunu açmakta, ülkelerin yeterlilik sistemlerinin birbirleriyle bağlantısını sağlayan ortak karşılaştırma aracı işlevi görmektedir.[28]

AYÇ'nin bireylerin ülkeler arasında hareketliliğini teşvik etmek ve hayat boyu öğrenmelerine yardımcı olmak biçiminde ifade edilen iki temel prensibi bulunmaktadır.

1.1.6. Yetkinlik (Competence)

Bilgiyi, kişisel, sosyal ve/veya metodolojik becerileri iş ve çalışma ortamları ile mesleki ve kişisel gelişim konusunda kullanabilme yeteneğidir. AYÇ kapsamında yetkinlik, "sorumluluk ve özerklik" kavramları ile tanımlanmaktadır.[29]

1.1.7. Beceri (Skill)

Bireylerin öğrenme süreci içerisinde kazanarak geliştirdiği ve yaşama aktardığı temel niteliklere "beceri" denilmektedir. Diğer bir tanımla beceri; bilgiyi uygulayabilme, problemleri çözebilme ve görevleri tamamlayabilme yeteneğidir. AYÇ kapsamında ise beceriler; bilişsel (mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünce) veya uygulamalı (el becerisi ve yöntem, materyal, araç gereç kullanabilme) olarak tanımlanmakta[30] ve kişinin çalıştığı yerdeki görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmesine yarayacak kişilik özellikleri ile eğitim, öğretim ve deneyimler sonucu kazanılan beşeri sermayeyi de kapsamaktadır.[31]

Bireysel anlamda becerileri geliştirmek çalışanların daha iyi anlamasına, daha iyi performans göstermesine ve iktisadi süreçlerin ilerlemesine olanak sağlamaktadır.

---

28 http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/avrupa-yeterlilikler-cercevesi (05.03.2016)
29 **Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi Ara Raporu,** s.10.
30 **Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi Ara Raporu**, s.8.
31 Eymann, Annina-Schweri, Juerg; **Horizontal Skills Mismatch and Vocational Education**, IZA Discussion Paper, February, 2015, s.6.

Becerilerin verimlilik artırıcı etkisi kişinin kazancını artırmakta, işsizlik sorunuyla karşılaşma ihtimalini düşürmekte ve her şeyden önce iş bulmasına yardımcı olmaktadır.[32] Bunun yanı sıra, bilişsel becerilerin kişilerin işgücü piyasasındaki başarıları, topluma katılımları ve ekonomik büyümeyle pozitif bir korelasyonu olduğu ispatlanmıştır.[33] Makro-ekonomik düzeyde ise daha iyi beceriler teknolojinin daha hızlı ilerlemesine sebep olurken aynı zamanda yeni teknolojilerin benimsenmesini de kolaylaştırmaktadır.[34]

1.1.8. Beceri Uyumsuzluğu (Skills Mismatch)

Beceri uyumsuzluğu, çalışanların sahip olduğu becerilerin işyerinde ihtiyaç duyulan becerilerden daha düşük seviyede ya da daha yüksek seviyede olması durumudur. Bunun sonucunda, çalışanlar ya ihtiyaç duyulandan daha becerili ya da daha az becerili olmaktadır. [35]

Dar anlamda beceri uyumsuzluğu "beceri" kavramına atıfta bulunmaktadır. Beceri üzerine yapılmış erken dönem klasik araştırmalarda beceri tanımları "el ve motor becerileri" ya da "zihni ve fiziksel niteliklerin bütünü" ile ilişkilendirilmektedir.[36]

Sadece araçsal yorumlamaların ötesinde "beceri" teriminin daha güncel ve kapsayıcı bir şekilde anlaşılmasıyla tutarlı olacak şekilde beceri uyumsuzluğu genellikle niteliksel ya da niceliksel becerileri, bilgiyi ya da yeterlilikleri işaret eden çeşitli beceri açığı ya da dengesizliği türleri olarak da algılanmaktadır.[37] Bu açıdan birçok çalışmada, beceri noksanlığı, beceri açığı gibi terimlerin beceri uyumsuzluğu türlerini işaret etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır.[38]

---

32 Hanushek Eric A.,-Ludger Woessmann- Lei Zhang; **General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle**, IZA DP No. 6083, 2011, s.2.

33 Perry-Wiederhold-Ackermann Piek, **a.g.e**, s. 139.

34 Perry-Wiederhold-Ackermann Piek, **a.g.e**, s. 139.

35 CEDEFOP; **2012**, s.11.

36 CEDEFOP; **Typology of Knowledge, Skills and Competences: Clarification Of The Concept And Prototypes**, Cedefop Reference series; 64, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006, s.26.

37 CEDEFOP; **Skill Mismatch. Identifying Prorities for Future Research**, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki, 2009, s.8.

38 Haskel, Jonathan; Martin, Christopher; "**Technology, Wages, and Skill Shortages: Evidence from UK Micro Data"**, Oxford Economic Papers, Vol. 53, No. 4 (Oct.2001), pp. 642-658.

1.1.9. Beceri Noksanlığı (Skill Shortage)

Belirli bir beceri türüne olan talebin o beceri için mevcut insan kaynağı arzını aşması durumu beceri noksanlığı (eksikliği) olarak tanımlanmaktadır.[39] Bir başka deyişle, beceri noksanlığı, işverenlerin işgücü piyasası içerisinden cari ücret seviyesinde gerekli niteliklere sahip personel istihdam edememesi durumudur.

Beceri noksanlığı ve beceri uyumsuzluğu birbirlerinden farklı olgulardır ancak iki kavram birbiriyle yakından ilgilidir. Eğitim veya beceri uyumsuzluğunun aksine beceri noksanlığı durumunda iş boş kalmakta yani çalışan ile iş arasında ne bir eşleşme ne de uyumsuzluk söz konusu olmaktadır. Yine de bu durum açık işlerin yetersiz nitelikte ya da yetersiz beceri sahibi çalışanlarla doldurulmasına engel oluşturmamaktadır.[40] Beceri noksanlığı, işverenin işgücü piyasasında aradığı kriterlere uygun bir eleman bulamaması durumu olarak, şu sebeplerden ortaya çıkabilmektedir:

- Friksiyonel (arızi) işsizliğin olduğu ülkelerde çalışan bulunamaması (işgücü kıtlığı),
- Coğrafi uyuşmazlık sebebiyle, işgücü piyasasında yeterli sayıda donanımlı insan olmasına rağmen insanların kolayca bu işe ulaşamaması,
- Uygun becerilere sahip kişi sayısının yetersizliği.[41]

Beceri noksanlığının konjonktürel dalgalanmalarla doğru orantılı bir ilişkisi vardır. Ekonomik yavaşlama dönemlerinde beceri noksanlığı seviyesi azalırken hızlı ekonomik büyüme dönemlerinde beceri noksanlığı seviyesi artmaktadır.[42] Politika yapıcıların, beceri noksanlığı konusuna olan ilgisi bu durumun ekonomik büyüme üzerindeki potansiyel negatif etkileri ile özellikle işgücünün verimliliği üzerindeki olumsuz etkileri çerçevesinde şekillenmektedir. Daha az üretken vasıfsız işçilerin başkalarıyla ikame edilmesinin de işgücünün verimliliğini olumsuz şekilde etkilediği ileri sürülmektedir. Bazı yazarlar beceri noksanlığının iş organizasyonunda daha etkili teknolojilerin ve yaklaşımların uygulanmasını yavaşlattığını ifade etmektedir.[43]

---

39 CEDEFOP; **2010a**, s. 13.

40 Desjardins, Richard, Rubenson, Kjell; **An Analysis Of Skill Mismatch Using Direct Measure Of Skills**, OECD, Paris, 2011, s.13

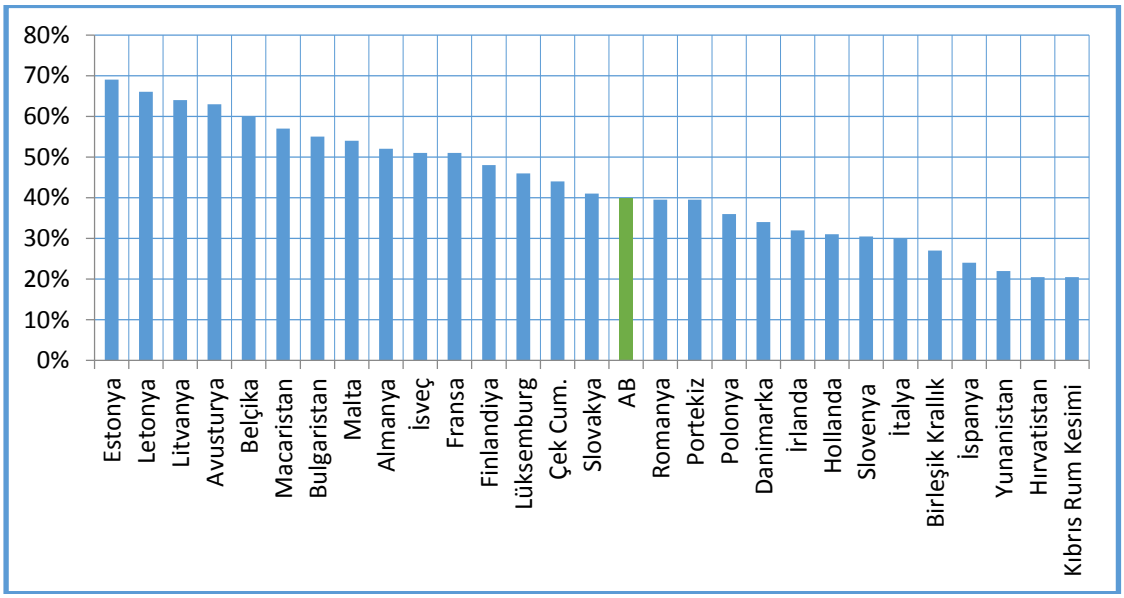
41 Quintini; **2011a**, s.4.

42 Desjardins, Richard; "**Rewards to Skill Supply, Skill Demand And Skill Match-Mismatch, Studies Using The Adult Literacy And Lifeskills Survey"**, Lund Economic Studies Number:176, Lund, 2014 s.21-22.

43 Desjardins; **a.g.e**, s. 21.

Beceri noksanlığı ölçümü söz konusu olduğunda, işverenlerin kendi beceri noksanlığı değerlendirmeleri uyumsuzluğun çapını değerlendirmede en direkt yollardan birisini oluşturmaktadır. İşverenlerin görüşleri sıklıkla işveren dernekleri, kamu istihdam kurumları, özel istihdam büroları ve diğer kurumlar tarafından yapılan anketlerle toplanmaktadır. Bu anketlerde beceri noksanlığı yaşayan işverenlere açıkça hangi işlerde eleman bulmakta daha çok zorlandıkları sorulmaktadır. Ancak ülkeden ülkeye bu anketlerin formatları değişmektedir ve seyrek olarak tekrarlanmaktadır, bu durum da uluslararası karşılaştırmaları çok zor bir hale getirmektedir. Avrupa İşgücü Piyasalarında sıklıkla "doğru beceri ya da yeteneğe" ulaşmakta zorluk yaşanması beceri uyumsuzluğunun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Son Avrupa Şirket Anketinde (ECS-2013) elde edilen bulgulara göre, Avrupa'da 10 işverenden dördü (% 39) doğru becerilere sahip personel bulmakta zorlandığını bildirmektedir. (Şekil 2).[44]

Şekil 2: İstenilen Becerilere Sahip Personel Bulmada Zorluklar Yaşadığını Belirten AB Firmaları, AB-28



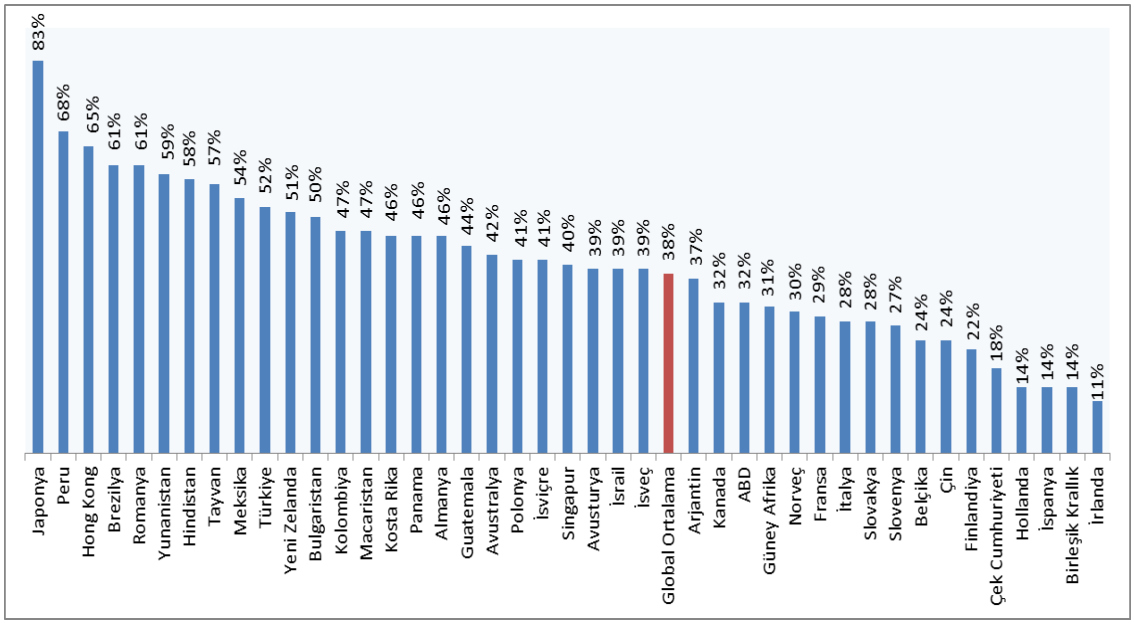
Kaynak: Eurofund -ECS-2013,(European Parliament (2015), s.20

Diğer taraftan, beceri noksanlıklarını kesin olarak belirlemek için kullanılan "açık iş" göstergelerinin, bu göstergelerin güvenilirliğinin açık iş ilanı bilgisinin kalitesine bağlı olması gibi bir çelişkisi bulunmaktadır. Birçok ülkede iş ilanlarına ait veriler, kamu istihdam kurumlarınca toplanmakta olduğundan, bu iş ilanları genelde

[44] http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights-no1 (14.01.2016)

düşük yeterlilikte eleman arayan ilanlar olmakta ve gerçek durumu tam anlamıyla yansıtmayabilmektedir.[45]

Şekil 3: Beceri Noksanlığı Nedeniyle Açık İşleri Doldurma Zorluğu (%)



Kaynak: Manpower 2015 Yetenek Araştırması

ManPower Group adlı özel bir istihdam bürosu tarafından 2015 yılında yapılan bir araştırma[46], işgücü piyasalarında iş arayanların sayısı artmış olmasına rağmen birçok ülkede ve özellikle üretim sektörlerinde beceri noksanlığının ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir. Bu nedenle emek piyasasında arz talep dengesizliğini ağırlıklı olarak doğru zamanda ve doğru yerde yeterli beceriye sahip işgücünün olmayışının bir sonucu olarak görmek mümkündür. İşverenler günümüzde daha spesifik bir beceri formasyonu (tek başına teknik beceri değil, eleştirel düşünme veya şirketi geleceğe taşımaya yardım edecek diğer beceriler) aramaktadırlar.[47]

Beceri noksanlığı durumunun ne kadar süreceği, sorunun hangi seviyede değerlendirildiğiyle ilgili olmakta ve işverenler için bu durum, açık iş için kimse istihdam edilmediği ya da sorunu çözmek için alternatif stratejiler uygulanmadığı sürece devam etmekte, dahası açık iş için gerekli olan beceri zor bulunan bir beceriyse bu süre

---

45 Quintini, **2011a**, s. 5.

46 ManpowerGroup 2015 Yetenek Açığı Araştırması.

47 Gür, Bekir (Yürütücü) -Murat Özoğlu (Koordinatör) -Tekin Akgeyik -Emel Çetinkaya- Erdal Tanas Karagöl- Murat Öztürk- Mustafa Kemal Biçerli -Ömer Açıkgöz- Mahmut Özer -Taha Özhan Zafer Çelik; "**Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporu**", Ankara: SETA Yayınları, 2012, s.55.

uzamaktadır. Yani, beceri noksanlığı durumunun ne kadar süreceği mesleklere ve sektörlere göre değişmektedir.[48]

1.1.10. Beceri Fazlalığı (Skill Surplus)

Belirli bir beceri türü için mevcut insan kaynağı arzının, o beceri türü için olan talebi aşması durumudur. Eğer belli niteliklere sahip mezun sayısında bir artış olursa "beceri fazlası" durumu yaşanması ve bazı bireylerin nitelikleri ile eşleşen bir iş bulmakta zorluk yaşaması ve "*credentialism*"[49] olgusunun yaşanması beklenmektedir.[50]

1.1.11. Beceri Açığı (Skill Gap)

Zaman içerisinde işin gerektirdiği nitelikler daha karmaşık hale geldiğinden ya da değişime uğradığından hâlihazırda bir işte çalışan kişilerin becerileri o işi verimli bir şekilde gerçekleştirmeye yeterli olmamaktadır. Bu tür durumlar beceri açığı oluşturmaktadır.[51]

Beceri açığı işverenlerin mevcut çalışanları ve özel gereksinimleriyle ilgiliyse sorunun çözümü daha çok işverenin sorumluluğunda görülmektedir. Genel olarak, beceri açığı sorunu sadece işverenlerin sponsor olarak çalışanlarına eğitim vermesi ya da çalışanlarını, becerilerini artırmaları için teşvik etmesiyle çözülebilmektedir. Beceri açığı durumunun ne kadar süreceği, çalışanların ilgili beceri alanlarındaki eğitimi için gerekli olan süreyle ve maliyetle ilgili olmaktadır. Çalışanlara temel ve gelişmiş beceriler kazandırmanın zorlukları ve maliyeti göz önüne alındığında orta seviye becerilerle alakalı beceri açığı durumunun daha kısa süreceği beklenmektedir.[52]

Hem coğrafi hem de mesleki anlamda işgücü mobilitesi, işgücü talebi ve arzı arasındaki uyumsuzluklarla başa çıkabilmenin önemli bir yolu olarak görülmektedir. Bu sayede doğru beceri/eğitim/eğitimsel nitelikler ve iş biraraya gelebilmekte ancak bu

---

48 CEDEFOP; **2010a**, s.24.

49 *Eğitim Belgeleri Hipotezi (Credentialism):* İşi almak için gerekli eğitim seviyesinin işi yerine getirmek için gerekli eğitim düzeyini aşması durumunu ifade etmektedir.

50 CEDEFOP; **2010a**, s.38-41.

51 Apaydın, Yusuf; **Türkiye'de Yükseköğrenimli İşgücünde Vasıf ve Beceri Uyumsuzluklarının Azaltılmasında Beceri İhtiyacı Tahmin ve Araştırmalarının Rolü**, İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2013, s.50.

52 CEDEFOP; **2010a**, s.25.

hareketlilik süreci hem maliyetli hem de zaman alıcı olabildiğinden yüksek işsizlik-açık iş oranları süreklilik gösterebilmektedir.[53]

1.1.12. Beceri Eskimesi (Skills Obsolescence)

Kişinin sahip olduğu bilgi ve becerilerin, zamana, teknolojik değişimlere veya diğer faktörlere bağlı olarak kaybolması, güncelliğini yitirmesi durumuna literatürde "beceri eskimesi" denilmektedir.[54] Bu anlamda, beceri eskimesi, "meslek erbaplarının mevcut işlerinde ya da ilerideki görevlerinde etkin performanslarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan güncel bilgi ve beceriler konusunda eksik kalması" manasına gelmektedir.[55]

Hızlı işgücü piyasası değişimleri, birçok çalışanı becerilerini kaybetme riskiyle yüz yüze bırakmakta[56] ve beceri eskimesi, teknolojik ilerlemenin ayrılmaz bir parçası olarak birçok durumda sorun yaratmamaktadır. Kişilerin kariyerlerinde ilerledikçe, daha önce gerekli olan becerilere daha fazla ihtiyaç duymamaları doğaldır. Ancak, işler daha talepkâr oldukça, teknoloji ilerledikçe ve "karmaşıklaştıkça" beceri eskimesi önemli bir sorun haline gelebilmektedir.[57]

Beceri eskimesinin iki ana türü vardır:

- Fiziksel (teknik) beceri eskimesi: Fiziksel ya da bilişsel becerilerin ve yeteneklerin atrofi (körelme) ya da kullanımdan kaynaklı aşınmalar sebebiyle gerilemesi durumudur.
- Ekonomik beceri eskimesi: Bir işte kullanılan becerilere daha fazla ihtiyaç duyulmaması ya da bu becerilerin önemini yitirmesi durumudur.[58]

Diğer taraftan, örgütsel unutma (eleman değişimi nedeniyle firmaya özel becerilerin kaybolması durumu) ve perspektif eskimesi de (iş ve çalışma ortamına yönelik modası geçmiş bakış açıları ve düşüncelere sahip olma durumu) söz konusu olabilmektedir. Bu noktada bir çalışanın becerilerinin ne kadar sürede eskiyeceği hususu

---

53 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf (Erişim Tarihi: 14.01.2016)

54 CEDEFOP; **2010a**, s. 33.

55 Kaufmann, H.G; "**Obselescence and Professionals Career Devolopment"**, Amacom, Newyork; 1974, s.23.

56 CEDEFOP; **Briefing Note,** "Preventing Skill Obsolescence", July, 2012 s.1

57 CEDEFOP, **Briefing Note**, 2012, s.1

58 https://ec.europa.eu/epale/en/blog/role-organisations-overcoming-skills-obsolescence (Erişim Tarihi: (16.01.2016)

önem kazanmaktadır. Bu açıdan erken dönem çalışmalarda "belirli bir teknolojinin hâlihazırda piyasada olan bir ürün için daha fazla kullanılmaması durumu"ndan hareketle, patent yenileme verileriyle eskimişlik oranı ölçülmeye çalışılmıştır.[59] Neuman ve Weiss, eskimenin ileri teknoloji uygulanan endüstrilerde düşük teknoloji uygulanan endüstrilerde olduğundan daha belirgin olduğunu ortaya koymuştur.[60] 1985 yılında ABD Ulusal Bilimler Akademisi mühendislerin etkili bir şekilde sürekli eğitime erişimleri oldukları sürece konjonktürel dalgalanmalardan bağımsız bir biçimde çok daha uzun süre verimli bir şekilde çalışabilecekleri sonucuna ulaşmıştır.[61] Bu araştırmalar, birçok kişinin hayat boyu öğrenme anlayışıyla kariyerleri boyunca düzenli olarak yeterliliklerini yenilemesi gerektiğini göstermektedir.

Zayıf istihdam talebi, işlere yönelik rekabeti artırmaktadır. Bu koşullar altında daha iyi niteliklere sahip kişiler daha düşük seviyedeki işleri kabul etme eğilimi göstermekte ve sonrasında bu kişilerin bilgileri, becerileri ve yeterlilikleri yeterli seviyede kullanılamadığı için zaman geçtikçe eskime riski altına girebilmektedir. Ayrıca, kişiler beceri eskimesiyle karşılaştıkça beceri seviyeleri işi en uygun biçimde yerine getirmek için gerekli olan seviyenin de altına düşebilmektedir. Konuyla ilgili olarak yapılan araştırmalar, beceri eskimesi yaşayan kişilerin becerilerinin bir süre sonra yetersiz kalması durumunu doğrulamaktadır. Beceri eskimesi, kişilerin mevcut işyerlerinde becerilerine daha uygun işlerde çalışma ya da becerilerine daha uygun yeni işler bulup çalışma şansını da kısıtlamaktadır.[62]

1.1.13. Dışlama Etkisi (Crowding-out Effect)

Daha az nitelikli kişilerin de yapabileceği işler için daha nitelikli kişiler istihdam edildiğinde daha nitelikli olanlar daha az nitelikli olanları, o beceri seviyesi için uygun olan geleneksel iş imkânlarından dışlamış olmaktadır. Bu süreç, yukarıdan aşağıya doğru gelişmekte ve daha az vasıflı kişiler daha vasıflı kişilerce alt düzey işlere doğru itilmektedir. Hatta bazen, bu gibi durumlar meydana geldiğinde daha az vasıflı kişilerden bazıları işlerini tamamen kaybedebilmekte,[63] düşük seviye eğitim almış insanların çalışabileceği işler zaten sınırlı sayıdayken bu işlere de yüksek eğitimli

---

59 CEDEFOP; **2010a**, s.25.
60 CEDEFOP; **2010a**, s.25.
61 CEDEFOP; **2010a**, s.26.
62 CEDEFOP; **Briefing Note**, 2012 s.3.
63 CEDEFOP; **2010a**, s.13.

kişilerin alınması büyük bir soruna neden olabilmektedir. İş imkânlarının sınırlı olduğu varsayımı altında, işverenlerin, mevcut işler için beceri ya da nitelik seviyesi uygun kişiler yerine daha eğitimli/ daha yüksek beceriye sahip kişileri istihdam etme eğilimlerinin "dışlama etkisinin" en önemli sebebi olduğu dile getirilmektedir.[64]

1.2. NİTELİK UYUMSUZLUĞU (EĞİTİMSEL UYUMSUZLUK) VE BECERİ UYUMSUZLUĞU ARASINDAKİ AYRIM

Önceki bölümde kavramlar ve tanımlar üzerinden anlatılmaya çalışıldığı üzere, uyumsuz eşleşme, kavramsal olarak temelde iki farklı boyutta ele alınmaktadır. İlk olarak işgücü piyasasındaki bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan eğitim düzeyleri şeklinde karşımıza çıkan uyumsuz eşleşme problemi; "nitelik uyumsuzluğu" *(qualification mismatch)* ya da "eğitimsel uyumsuzluk" *(educational mismatch)* olarak ifade edilmektedir.[65] Nitelik uyumsuzluğu bireyin mevcut işine göre daha yüksek eğitim düzeylerine sahip olması durumunda "aşırı eğitimlilik", daha düşük eğitim düzeylerine sahip olması durumunda ise "yetersiz eğitimlilik" şeklinde ortaya çıkmaktadır.[66]

Çalışanların eğitimsel nitelikleri ile işlerinin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyumsuzluk, literatürde üzerinde en çok tartışılan kavramdır,[67] çünkü çalışanların nitelikleri ile ilgili veriler, becerileri ile ilgili verilere göre çok daha kolay ulaşılabilir bir durumdadır.[68] Eğitimsel uyuşmazlık, çalışanın sahip olduğu eğitimsel niteliklerin, işveren ya da çalışan tarafından işle ilişkilendirilmiş görevlerin yeterli düzeyde yerine getirilmesi için gerekli olduğu düşünülen eğitimsel niteliklerden farklı olması durumunu ifade etmektedir –ki bu işe ilk girişte talep edilen nitelikleri ya da işin yerine getirilmesi için mevcut durumda gerekli olan nitelikleri de kapsamaktadır.[69]

Niteliksel uyumsuzluklar, çalışanların niteliklerinin ya da becerilerinin bireysel ya da toplu bir şekilde işin gerektirdiği niteliklerden ve becerilerden farklı olması durumunda artış göstermekte ve bireysel olarak çalışanların ücretlerinde düşüşe,

---

64 Aytaş, Selin; **Avrupa Birliği ve Türkiye'de Beceri Uyuşmazlığı**, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, 2014, s.15.
65 Kurnaz; 2015a, s. 87.
66 Kurnaz; 2015b, s. 31.
67 European Parliament; **Labour Market Shortages in the European Union**, Directorate General For Internal Polıcies Policy Department A:Economıc and Scientific Policy, 2015, s. 25.
68 Quintini; **2011a**, s.7.
69 Desjardins; **a.g.e,** s.17-18.

kariyerlerinde kesintiye ve iş tatmininde azalmaya, firmalarda verimliliğin düşmesine ve ekonomilerde kısıtlı bir büyüme potansiyeline sebep olmaktadır.[70] Dolaysız sonuçlarının yanı sıra niteliksel uyumsuzluklar, artan eşitsizlik, daha vasıflı (nitelikli) işçilerin tercih edilmesine neden olan teknolojik değişimler, organizasyonel değişimler, bilgisayarlaşma, mesleki kutuplaşma ve küreselleşme gibi önemli işgücü piyasası olgularıyla da doğrudan ilgili bulunmaktadır. Niteliksel uyumsuzlukla alakalı olarak geleceğin beceri ihtiyaçları, eğitim ve öğretim politikalarıyla ilgili geniş çapta literatür oluşturan çok çeşitli ampirik analizler mevcuttur.[71]

İkinci uyumsuz eşleşme kavramı ise, nitelik uyumsuzluğu ile yakından ilişkili olan, hatta genellikle onunla örtüşen "beceri uyumsuzluğu" *(skills mismatch)* kavramıdır. Beceri uyumsuzluğunda, bireyin becerilerinin yapmakta olduğu işe uygun olmaması durumu söz konusudur ve literatürde alternatif olarak "beceri açığı" *(skill deficit/skill gap),* becerilerden eksik yararlanma *(skill underutilisation)* ve beceri fazlası *(skill surplus)* olarak da kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Beceri uyumsuzluğu alanında, verilerin yetersiz oluşu ve ölçülmesinin zor olması sebebiyle daha az çalışma bulunmaktadır.[72]

Konuya ilişkin kavramsal çerçeve göründüğünden daha karmaşık bir yapıya sahip olduğundan, uyumsuz eşleşme olgusu incelenirken bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Öncelikle, nitelik kavramı, beceri kavramına yakın bir anlam taşışa da, kavramlar arasında bazı temel farklılıklar bulunmaktadır. Her şeyden önce nitelik, sadece formel veya sertifikalı eğitim yoluyla edinilen formasyonu ifade etmektedir. Beceri ise, özellikle deneyim yoluyla edinilen ve istihdam edilen işle ilişkili genel ve teknik yetkinliklere işaret etmektedir.[73] Bu açıdan niteliklerin, "beceriler"in tam anlamıyla iyi birer göstergesi olmadığı gerçeğinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. [74]

İki kavram arasındaki farklılığın tek nedeni, niteliklerin tanımlanması sürecinin karmaşıklığı ve çeşitliliği değildir. Bu farklılık aynı zamanda becerilerin kazanılması ve kaybedilmesi sürecinin tüm yaşamı kapsıyor oluşuyla da ilgilidir. Diğer taraftan

---

70 Sattinger, "**Michael; Assignment Models and Quantitative Mismatches"**, Department of Economics University, Albany, 2012, s.2.
71 Sattinger; **a.g.e**, s.2.
72 Kurnaz; 2015a, s.87.
73 Gür ve diğerleri; **a.g.e**, s.45.
74 Desjardins - Kjell; **a.g.e**, s.14.

eğitimsel nitelikler sadece geçmişte belirli bir dönemde kazanılmış olan bilgi ve becerileri yansıtmakta ve yeni mezunlarla karşılaştırıldığında söz konusu kazanımların büyük bir bölümü, geçmişte kalmış büyük bir ölçüde değeri azalmış ya da tamamen değerini yitirmiş nitelikler olarak karşımıza çıkabilmektedir.[75]

Son olarak nitelik uyumsuzluğunda da beceri uyumsuzluğununda da kişinin yetenekleri ile işinin gerektirdiği yetenekler arasındaki fark ölçülmeye çalışılmaktadır. Ancak her ne kadar eğitim, beceriyle eşdeğer görülse de bu iki terim farklı anlamlara gelmekte ve nitelik bireylerin donanımlarını temsil etmekte yetersiz kalmaktadır. Üniversitede profesör olacak kadar nitelikli bir kişinin resepsiyonist olarak çalışması şüphesiz aşırı eğitim kategorisine girmektedir ancak belki de bu kişi, iş için gerekli olan iletişim becerilerinden yoksun olduğundan bu anlamda yetersiz olabilmektedir. Öte yandan, eğitim verilerinin aksine ülkeler arasına dair beceri veri setleri çok kısıtlıdır ve genellikle yalnızca matematiksel beceriler ile okur-yazarlık becerilerini içermektedir. Becerilere dair veri eksikliğinden dolayı beceri uyumsuzluğu ile ilgili tartışmalar tam bir 'beceri' tanımlaması yapılmaksızın işverenler ve çalışanların beceri uyumsuzluğu konusundaki algılarına ilişkin yapılan anketler üzerinden yürütülmektedir.[76]

Nitelik ve beceri uyumsuzluğu kavramlarının yönelimi, amacı ve içeriği ile ilgili görüşler birbirleriyle çok yakın bir şekilde ilişkilidir hatta iç içe geçmiştir ancak uyumsuz eşleşme konusu üzerine yapılan araştırmalar dağınık olsa da yine de bazı sınıflandırmalar yapmak gerekmektedir; çünkü uyumsuzluğun nasıl kavramsallaştırıldığı ve ölçüldüğü özellikle sorunların hangi koşullar ve varsayımlar altında tanımlandığı ve araştırıldığı hususunda büyük farklılıklara neden olabilmektedir.[77]

Yukarıda bahsi geçen sınıflandırmalardan birincisi, uyumsuzluğun türüne göre yapılabilmektedir: örneğin, aşırı eğitimlilik, yetersiz niteliklilik, yetersiz kullanım, beceri noksanlığı ve fazlası, beceri açığı ve beceri eskimesi gibi. İkincisi, beceri uyumsuzluğu araştırmaları birey, örgüt, ekonomi ve toplum düzeylerinde, farklı seviyelerde analiz edilebilmektedir. Üçüncü olarak, beceri uyumsuzluğunun; kazanç, kariyer yolu ve işsiz kalma gibi sonuçları temelinde bir sınıflandırmaya

---

75 Kurnaz; 2015a, s. 88.
76 ILO; **Skills Mismatch in Europe**, Statistics Brief, Geneva, September 2014, s.6.
77 Desjardins- Kjell; **a.g.e**, 13-14.

gidilebilmektedir.[78] Bu çalışmada, konunun anlaşılması açısından bütün sınıflandırmalar dikkate alınmaya çalışılmıştır.

Diğer taraftan literatürde uyumsuz eşleşme olgusu, dikey ve yatay uyumsuzluk olarak da incelenmektedir. *Dikey uyumsuzluk*; eğitim düzeyinin iş için gereken eğitim düzeyinden fazla ya da az olmasını ifade etmektedir[79] ancak sadece eğitim düzeyine odaklanarak bireylerin yapmakta oldukları işlere göre daha fazla ya da daha az eğitimli olup olmadıklarının araştırılması yeterli olmamaktadır.[80] Çalışanların eğitim seviyesine ya da "yetersiz" eğitim - "aşırı" eğitim konularına odaklanmak yerine sorulması gereken en uygun soru çalışanların işlerini başarıyla yapabilmeleri için "doğru" eğitime sahip olup olmadıklarıdır.[81] Muhtemelen daha önemli bir konu olsa da çalışanın beceri gelişimi (arz tarafı) ile yerine getirilmesi gereken görevlerin (talep tarafı) bir sonucu olarak ortaya çıkan yatay uyumsuzluk konusuna, yani bir kişisinin eğitimini aldığı alanla yaptığı iş arasındaki uyumsuzluğa odaklanan ampirik uyumsuzluk çalışmalarının sayısı çok azdır.[82]

Literatürde iki farklı yatay uyumsuzluk tanımı kullanılmaktadır. Birinci tanıma göre yatay uyumsuzluk öğrenilen ve hâlihazırda çalışılan iş arasındaki farklılık anlamına gelmektedir. İlgili alanlarda uygulanan politikaların uyumluluğu açısından, öğrenilen meslek alanında çalışmamanın ücret üzerindeki etkisini analiz etmek, "örgün eğitim sisteminin meslekler arası geçişe imkân sağlayacak şekilde başarılı bir işgücü piyasası kariyeri için gerekli olan becerileri verip vermediğini" değerlendirmeye yardımcı olmaktadır. Bu doğrultuda ya "*yatay uyumsuzluğun tespiti için çalışanların eğitim aldıkları alan ile şu anki meslekleri arasında bir karşılaştırma"* [83] yapılmakta ya da "*işleri ve eğitimleri arasındaki ilişki*" hakkında çalışanların kendi değerlendirmeleri kullanılmaktadır.[84]

Yatay uyumsuzluğun ikinci tanımı ise belirli bir zamanda çalışanın sahip olduğu becerilerin tamamının şu anki işinin ihtiyaç duyduğu becerilerle uyumlu olup olmadığı

---

78 CEDEFOP; **Skill Mismatch: Identifying Prorities for Future Research**, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki, 2009, s.7.
79 Desjardins-Kjell; **a.g.e**, s.12.
80 Kurnaz; 2015a, s. 89.
81 Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.12.
82 European Parliament; 2015, s. 25.
83 Robst, John, Education And Job Match: **"The Relatedness of College Major And Work,"** Economics Of Education Review, 2007, s. 401.
84 Eymann- Schweriy, **a.g.m**, s.4.

sorusuna cevap aramaktadır. Bu türde bir yatay uyumsuzluğu belirlemek için çalışanların bu eşleştirme konusundaki öz-değerlendirmeleri kullanılmaktadır. Hâlihazırda sahip olunan beceriler sadece örgün eğitimden kazanılmamış olup, "hayatboyu öğrenme" anlayışıyla resmi bir diploma sahibi olmaksızın alınan kurslardan, yaygın eğitimden ve kariyer hayatı boyunca kazanılan iş deneyimlerinden de kazanılmaktadır. Tam tersine, okullarda ya da başka yerlerde öğrenilen becerilerin zaman içerisinde değer kaybetme riski bulunmaktadır.[85] Bu tanımlama, politikaların uyumu açısından örgün ve yaygın eğitim-öğretimin, işverenler tarafından uygulanan iş başı eğitimlerin ve işgücü piyasası deneyimlerinin birleşiminin çalışanların becerilerini kariyerleri boyunca işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirip şekillendirmediğini değerlendirme imkânı sunmaktadır.

Kariyer danışmanlığı, özel ya da firma destekli eğitimler, eğitim kuponu sistemi[86] ve benzer programlar çalışanların periyodik bir şekilde becerilerini uyarlamalarına/güncellemelerine ve geliştirmelerine yardımcı olmakta, böylece yatay uyumsuzluk sorunu önlenebilmekte ya da kişiler böyle bir durumla karşılaşma riskinden kurtulmaktadır. Yatay uyumsuzluğa ilişkin birinci tanım, çalışanların becerileri konusunda sabit, değişmeyen bir bakış açısı ortaya koyarken ikinci tanım beceri geliştirmenin dinamik yönlerini de göz önünde bulundurmaktadır.[87] Bu açıdan uyumsuzluk analizleri, tanımların çok dikkatli bir şekilde yapılmasına gereksinim duymaktadır.

Yatay uyumsuzluk yaklaşımı, özellikle alınan eğitimin türü üzerinden belirlenen eğitim seviyesi çerçevesindeki değerlendirmelerden uzaklaşıp daha kapsamlı bir bakış açısı sunmaktadır ancak farklı türdeki eğitimlerin kişileri mevcut işlere hazırlayıp hazırlamadığı konusundaki önemli politika tartışmalarını ampirik olarak ele almak zor bir konu olarak görülmektedir. Uyumsuzluk, eğitim alınan alan ile meslek arasındaki uyumluluk üzerinden ölçülebilmektedir. Ne var ki, bu değişkenlerin her ikisini de içeren

---

85 Eymann- Schweriy; **a.g.m**, s.4

86 Genel anlamıyla kuponlar (vouchers) veya çekler (checks), bireyin istediği özelliklerdeki eğitimi, kendisinin uygun gördüğü hizmet sağlayıcıdan almasına yarayan bir sistem aracıdır. Çalışanlara yönelik olarak devlet/işveren/çalışan tarafından finanse edilebildiği gibi; iş arayanlara yönelik olarak devlet desteğiyle de finanse edilebilmektedir. Eğitim hizmetlerinin sunumunda ise "kupon sistemi" özel sektörün rolünü artırmak, düşük gelirli ailelerin çocuklarının da özel okullara erişimini sağlamak üzere, "bir politika aracı olarak kullanılabilmektedir. Bu sisteme göre, Devlet bir öğrencinin devlete maliyetini hesap edip buna eşit değere sahip bir eğitim kuponunu ailelere vermekte ve ailelere çocuklarını stedikleri okula gönderme imkânı tanınmaktadır. Son yıllarda birçok ülkede kupon kullanımı hızla yaygınlaşmaktadır. En geçerli kupon çeşidi mesleki eğitim alanında kullanılan eğitim kuponlarıdır.

87 Eymann- Schweriy; **a.g.m,** s.7.

çok az veri seti bulunmaktadır ve genellikle küçük bir örneklem üzerinden bu tür çalışmalar yapılmaktadır.[88]

Ayrıca, kavramı böyle bir işleme tabi tutmak da oldukça karmaşık bir iştir. İlk olarak, birçok iş ve meslek belirli eğitim alanlarına denk düşmemektedir (ör. yönetici, politikacı). İkinci olarak, bazı eğitim türleri belirli alanlar için tasarlanmışken bazıları temel becerileri geliştirmek için tasarlanmıştır. Örneğin, bazı eğitim alanlarında çok çeşitli işlerde kullanılabilecek genel beceriler (ör. sanat ya da beşeri bilimler) üzerinde durulurken bazılarında ise kolay kolay başka işlere/mesleklere transfer edilemeyecek belirli bir mesleğe yönelik beceriler öğretilmektedir.[89]

Eğitim sistemi daha çok genel beceriler üzerine yoğunlaşan, mesleki eğitimi iş başında eğitim ya da işveren tarafından verilen eğitimler yoluyla sağlayan ülkelerde yatay uyumsuzluk konusu biraz daha belirsiz bir hal almakta ve işverenlerin çalışanlarını kariyerlerinin çeşitli aşamalarında muhtelif nedenlerden (ör. yeni iş veya çalışma organizasyonu, yeni piyasa şartları, yeni bilgi ya da teknoloji, yeni ürün ya da hizmetler vb.) dolayı sürekli eğitime tabi tutması, durumu daha da karmaşıklaştırmaktadır. Bu yüzden, belirli niteliklerin işe giriş aşamasında gerekli olduğu konusu tartışılsa da belirli eğitim türlerinin mesleklerle ilişkilendirilmesi kolay bir mesele olmamaktadır.[90]

1.3. UYUMSUZ EŞLEŞME OLGUSUNU AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİK YAKLAŞIMLAR

Eğitim ve üretim süreci arasındaki yakın ilişkiye rağmen, eğitimin ekonomik yapı açısından oynadığı rolün araştırılması ve eğitimin ekonomik analizlere konu edilmesi çok eskilere dayanmamaktadır. Eğitim ve ekonomi arasındaki ilişki 1950'li yıllardan itibaren Neo-klasik iktisatçılar tarafından incelenmeye başlanmış ve Beşeri Sermaye Teorisi olarak ortaya konulan bu çalışmalardan sonra eğitimin işgücü verimliliği, ekonomik gelişme ve istihdam ile ilişkisi konusunda ciddi araştırmalar yapılmıştır.

---

88 Desjardins - Kjell; **a.g.e**, s.12.
89 Desjardins - Kjell; **a.g.e**, s.12.
90 Desjardins - Kjell; **a.g.e**, s.12.

"*Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar, insangücü/eğitim planlaması çalışmalarına da yansımış ve çok sayıda eğitim politikasının temelini oluşturmuştur. Günümüzde pek çok ülkede, bu bakış açısı içinde oluşturulmuş politikalar uygulanmakta ve insangücü/ eğitim planlaması çalışmaları yapılmaktadır."*[91]

Quintini tarafından da işaret edildiği gibi, eğitimsel uyumsuzluk ya da beceri uyumsuzluğu konusunda şimdiye kadar birleşik bir teori geliştirmek gibi bir çaba ortaya konmamıştır[92] ancak, birçok beceri uyumsuzluğu türünün sebebi olabilecek işgücü piyasasındaki bir dizi kusurun, eksikliğin anlaşılmasına yardımcı olmaya yarayacak bazı teoriler mevcuttur. Uyumsuz eşleşme konusundaki literatürün önemli bir kısmı bu olgunun mevcut işgücü piyasası yaklaşımları içerisinde nasıl konumlandığı üzerinde durmaktadır ancak eğitim ve iş uyumsuzluğu üzerine kabul edilmiş birleşik bir teori henüz mevcut değildir. [93]

Eğitim ve işgücü piyasası denilince akla ilk gelen işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler ile eğitim sisteminin işgücü arzına kazandırdığı nitelikler arasındaki uyumdur. Bu durum eğitimin işgücü piyasasında oynadığı rolün sorgulanmasını da gündeme getirmektedir. Söz konusu sorgulamalar bir takım kuramlara dayandırılmaktadır. Eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasındaki rollerini açıklayan birçok kuram bulunmaktadır.[94] Eğitimli kişi arzı talebi aşarsa bu durum birçok nitelikli işçinin işsiz kalması ya da aşırı eğitimli kişilerin daha az nitelik gerektiren işlerde çalışması gibi sorunlara yol açabileceğinden, bu tip beceri uyumsuzluklarıyla ilgili endişeler Amerika'da üniversite mezunu sayısındaki artışın talebi aşması ihtimalini ortaya koyduğu 1970'lerden beri gündemde bulunmaktadır. Bugüne kadar beceri uyumsuzluğu konusundaki literatür özellikle de ekonomik ve teknolojik değişimlerin beceri-yoğun doğasına bağlı olarak epey genişlemiştir.[95]

Uyumsuzluğun "ortaya çıkış koşulları" ve "devamlılığı" çerçevesinde, uyumsuz eşleşme olgusunu açıklamaya yönelik teoriler/kuramlar aşağıda kısaca ele alınmaktadır.

---

91 Bedir, Eyüp; "Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar", **İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı: 8, s. 38-43, s. 39.

92 Quintini, **2011a**, s.8.

93 Desjardins - Kjell; **a.g.e**, s.14.

94 Kılıç, Yalın; "Eğitim ve Büyüme İlişkisi: Türkiye'de Bölgesel Farklılıklar", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 48, Sayı 2, Haziran 2015, s. 129-156, s.131.

95 ILO, (2014a); **Skills Mismatch in Europe: Statistics Brief**, Department of Statistics, Geneva: International Labour Office Publications, 2014, s.5.

1.3.1. Beşeri Sermaye Teorisi

Hem bireysel gelişmenin hem de ekonomik kalkınmanın en önemli unsurlarından biri olarak eğitimi ekonomik bir yatırım olarak açıklamaya yönelik teorilerin başında Beşeri Sermaye Teorisi gelmektedir. Beşeri Sermaye Teorisi eğitimin verimliliği artırdığı ve bunun sonucunda yüksek ücret almayı sağlayan becerileri geliştirdiğini ileri sürmektedir. Neo-klasik varsayımlar altında teori, uzun-vadede piyasa güçlerinin (arz-talep) uyumsuzluğun ortadan kalktığı ve becerilerin maksimum şekilde kullanıldığı dengeyi sağladığını öngörmekte ve işlerin ve ücretlerin çalışanların niteliklerine göre dağıldığı, bilgi ve becerinin her şeyin önünde olduğu verimli ve adil bir işgücü piyasasının bulunduğunu varsaymaktadır.[96]

Firmalar, işgücü piyasasındaki herhangi bir değişikliğe göre üretim süreçlerini adapte ederek, sahip oldukları işgücünün becerilerinden tam kapasite yararlanma isteğinde olduğundan, ücretler her zaman tek bir çalışanın ürettiği marjinal ürüne eşit olmakta ve bu marjinal ürün, örgün öğretim ve iş sırasında verilen eğitimler aracılığı ile biriktirilen insan sermayesi düzeyine göre belirlenmektedir. Bu çerçevede, uyuşmazlık sorunu kısa dönemde ya firmalar insan sermayesinden tam kapasite yararlanmak için üretim süreçlerini uyarlarken ya da çalışanlar kendilerine daha uygun bir iş bulduklarında ortaya çıkmaktadır.[97]

"Eğitim-iş uyuşmazlığı olgusu" kısa süreli uyuşmazlık durumlarında Beşeri Sermaye Teorisini tamamen reddetmemekte ancak uzun sürdüğü durumlarda Beşeri Sermaye Teorisi konuyu açıklayamamaktadır. Beşeri Sernaye Teorisi karşıtları, teorinin becerilerin yetersiz kullanımı, kurumsal katılıklar ve rekabetçi olmayan işgücü piyasası gibi konuları açıklayamadığını ve eğitim ve verimlilik arasındaki ilişkinin Beşeri Sermaye Teorisi'nin öne sürdüğü gibi dolaysız ve pozitif olmaktan ziyade çok yönlü olduğunu iddia etmektedir. Beşeri Sermaye Teorisi, iş piyasasındaki dezavantajlı grupların temel sorununun eğitim yetersizliği olduğunu ve bu gruplara yönelik uygulanan eğitim programlarının artırılması yoluyla sorunun çözülebileceğini savunmaktadır. Böylece, bu kişilerin daha yüksek ücret ödenen iyi işlere geçebilmesi mümkün olabilmektedir. Ancak, söz konusu eğitim ile yetiştirme programlarının

---

96 Desjardins - Kjell; **a.g.e**, s.15.
97 Quintini; **2011a**, s.3.

başarısızlığı, beşeri sermaye yatırımları ve verimlilik arasındaki sıkı ilişkiyi ve Beşeri Sermaye Teori'sinin temel varsayımlarını geçersiz kılmaktadır.[98]

1.3.2. Dual İşgücü Piyasası Teorisi

Neo-klasik iktisatçılardan sonra işgücü piyasası ile ilgili analizler, işgücü piyasasının kendi içinde bütünlük gösteren alt piyasalara bölünmesine dayanan çeşitli teorik yaklaşımlar çerçevesinde geliştirilmiştir.[99] Söz konusu kuram işgücü piyasasında ikili bir yapının varlığını iddia etmektedir. Bu ikili yapı birincil piyasalar ve ikincil piyasalar şeklinde adlandırılmaktadır.

Dual İşgücü Piyasası Teorisi'nde, işgücü piyasasının istikrarlı ve göreli olarak iyi ödenen "iyi işler"in olduğu bir birincil alan ve istikrarsız, kötü ödeme yapılan "kötü işler"in bulunduğu ikincil bir alan şeklinde katı bir segmentasyona sahip olduğu kabul edilmektedir.[100] Bununla birlikte, eğitim işgücünün verimlilik potansiyelini artıran bir faktör olarak değerlendirilmemekte; sadece işverenlerin işe alım sürecinde kullandıkları bir unsur olarak ele alınmaktadır.[101] Eğitim bu teoride işçinin verimlilik potansiyelini artıran bir faktör olarak değerlendirilmemekte ve işçileri seçmenin yeni teknikleri geliştirildiğinde eğitim faktörüne başvurunun azalacağı belirtilmektedir.[102]

1.3.3. Eleme Teorisi

Neoklasik insan sermayesi kuramı işgücü piyasasında tam rekabet koşullarının geçerli olduğu varsayımına dayanmaktadır. Ancak işgücü piyasasında tam rekabet koşullarının olmadığını ve bilgi asimetrileri nedeniyle eksik rekabet koşullarının var olduğunu savunan yaklaşımlar, eğitim ile işgücü piyasası arasındaki ilişkileri beşeri sermaye kuramından farklı çözümlemektedir. Bu görüşlerden biri de "eğitimin, gerekli

---

98 Işıl Kurnaz, **İstihdam edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayi Uygulaması**, Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007 s.80.

99 Bedir; 2013, s. 39.

100 Hesapçıoğlu, Muhsin; **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**, BETA Basın Yayın Dağıtım, İstanbul, 1994, Aktaran Yücel Uyanık, "Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi", Gazi Üni. İİBF Dergisi, Sayı 3, 1999, s. 4.

101 Ünal, Işıl; "İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü", **A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi,** 1991, Cilt:24, Sayı: 1- 2, ss.747- 767, s.754.

102 Uyanık, Yücel; "Düalist İşgücü Piyasası Teorisi", **GÜ İİBF Dergisi**, s.1-8, 1999, s.4.

bilgi ve becerileri kazandırma yoluyla işçinin verimliliğini artırmada etkili olmadığını ve daha çok bir sinyal fonksiyonu olduğunu" belirten Eleme Hipotezi'dir.[103]

Eleme Hipotezinde işgücü piyasasında bilgi asimetrilerinin varlığı nedeniyle işe alma sürecinin hem işverenler hem de işçiler için bir şans oyununa döndüğü ileri sürülmektedir. İşçiler büyük tanınmış firmalar hakkında çok kolay bilgi toplayabilecekken, firmaların işçiler hakkında edinebileceği bilgiler sınırlı kaldığından bu durum özellikle işverenler için daha geçerli olmaktadır. İşgücü piyasasında yaşanan bu durum beceri uyumsuzluğunun en önemli sebeplerinden biri olan "bilgi asimetrisi" olarak ifade edilmektedir.[104]

Eleme Hipotezi'ne göre, işverenler bireyleri işe alırken iki grup özelliği dikkate almaktadır. İlk grupta, doğuştan getirilen ve cinsiyet, yaş, ırk, kişilik gibi özellikler yer alırken; ikinci grupta bireyin daha fazla yatırım yaptığı, verimlilik ile ilgili olan ve "tanımlayıcı özellikler" olarak adlandırılan eğitim düzeyi, beceri vb. özellikler bulunmaktadır. Bu bağlamda, eğitim, verimliliği diğerlerine oranla daha yüksek olan bireyleri tanımlayan ve işverenlerin eleman seçiminde kullandıkları bir tür eleme mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır.[105]

1.3.4. İş Rekabeti Modeli/Teorisi

Temelini Eleme Hipotezi çerçevesinde ortaya konulan görüşlerden alan İş Rekabeti Modeli, Thurow ve Lucas tarafından 1970'li yıllarda geliştirilmiştir.[106] Neoklasik modelde piyasa mekanizmasının işlemesi, firmaların da becerili işgücü arzındaki dönüşümlere uygun olarak üretim süreçlerini düzenlemesiyle, tüm çalışanların becerilerinden en iyi şekilde yararlanılmaktadır. Bu nedenle de bu tür modellerde iş ve eğitim arasında bir uyumsuzluk olmamaktadır.[107] Eğer bir kişi, eğitim seviyesine denk ücretten daha azını kazanıyorsa, bu ya o kişinin aldığı eğitimin becerilerine karşılık gelmemesi, yani bir ölçüm sorunu olması, ya da bireyin kariyerinde yükselme olasılığı daha fazla olduğu için başta düşük ücretli bir işi kabul etmesi nedeniyle geçici bir olgu

---

[103] Uyanık, Yücel; "Eleme Hipotezi: Eğitimin İşgücü Piyasalarındaki Eleme Fonksiyonu", **GÜ İİBF Dergisi,** 4 (2000), s. 29-34, s.29.
[104] Kılıç; **a.g.m**, s.5.
[105] Kurnaz; 2015a, s.91-92.
[106] Hesapçıoğlu, a.g.e, s.412 aktaran Bedir; **a.g.m**, s. 41.
[107] Farooq, Shujaat; "**Mismatch Between Education and Occupation: A Case Study of Pakistani Graduates"**, National University of Science and Technology (NUST), Islamabad, 2011, s.7.

olmasından kaynaklanmaktadır. Etkin bir denge mekanizması içinde uyumsuzluğun varlığının üçüncü bir açıklaması ise, sektörler arası üretim süreçlerinde gereken beceri açısından farklılıklar olması ve işçilerin işler hakkında değişik tercihleri olması ile ilişkilendirilmektedir. Öte yandan, Thurow'un ortaya koyduğu "bireylerin sadece firmaya yükleyecekleri eğitim ve yetiştirme maliyetleri dikkate alınarak işe alınacakları" yaklaşımı, gerçek hayatta az rastlanan bir durum olması sebebiyle bazı yazarlar tarafından eleştirilmektedir. Bu yazarlara göre, Thurow'un açıklamaları ABD'de eğitim sistemi konusunda geçerli bir düşünceyi yansıtmakla birlikte; sadece belirli meslekler açısından söz konusu olmaktadır.[108] Firmalarda eğitim ve yetiştirmeler için katlanılan maliyetlerin işgücü talebinde bir rol oynadığı tamamen reddedilmemekle birlikte, söz konusu maliyetlerin firmaya eleman almada tek başına etkili olduğunu kabul etmek zordur.[109]

İş Rekabeti Teorisi, sinyal teorisi ile çok benzerlik göstermekle beraber standart neo-klasik yaklaşımdan önemli bir yönüyle ayrılmaktadır çünkü kazancın kişilerin performanslarını yansıtmadığını iddia etmektedir. Yani, kazançlar ve diğer ödüller artık çalışanın becerileri ya da verimliliğinin birincil fonksiyonu değildir. Bunun yerine, teori ücretin/kazancın belirlenmesinde işin özelliklerinin fonksiyonu üzerinde durmaktadır. Buna karşın, kişilerin işlerle eşleştirilmesi konusunda sinyalizasyon hala tam bir şekilde çalışmaktadır ve eğitim seviyeleri temelinde yüksek kademedeki işler için rekabet devam etmektedir. Kişiler, işi yerine getirmek için ihtiyaç duymayacak olsalar da işe alım sırasındaki yerlerini korumaları için ilave eğitim almaya teşvik edilmektedir. İnsanlar iyi para kazanabilecekleri iyi işler için rekabet etmektedirler. Ayrıca, kişiler sahip oldukları referanslarından başka yetenekleriyle de dikkat çekebilmektedir. Örneğin, bazı çalışanlar iş için gerekli olan bazı önemli becerilere sahip olduklarını sadece iyi iletişim kurarak ve iş için gerekli olan yaklaşımları ortaya koyarak gösterebilmektedir.[110] Eğitim sadece bir dağıtım/paylaşım aracı olarak kullanıldığı için, bazı yazarlar bu modele göre işleyen sistemlerde "credentializm" (eğitim belgeleri hipotezi) terimine başvurmaktadır. Teoriye göre; nitelik uyuşmazlığı sorunu kalıcı bir olgudur ve ücretler tam anlamıyla işin gerektirdiği yeterliliklere göre

---

108 Hesapçıoğlu, a.g.e, s.412 aktaran Kurnaz; **2015a**, s.85.
109 Kurnaz; 2015a, s.85.
110 Desjardins-Kjell; **a.g.e**, s.19.

belirlenmektedir.[111] Daha iyi eğitimli kişiler eğitim ve değişime adaptasyon konularında daha az maliyetli oldukları için işverenlerin daha çok ilgisini çekmektedirler.[112]

1.3.5. İş Arama Teorisi

İş Arama Teorisi neo-klasik iktisat görüşünün bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. Teori serbest rekabetin tam bilgilendirme varsayımını sorgulamakta ve ne işçi ne de firma için işgücü piyasası hakkında tam ve bedava bir bilgilendirme olmadığını kabul etmektedir. Çalışanların üretim süreçlerinin doğası hakkında, işverenlerin de çalışanların sahip olduğu gerçek beceriler konusunda sahip olduğu eksik bilgi göz önünde bulundurulduğunda; teori uyumsuzluk konusunun anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. İnsanlar iş ararken işler hakkında doğru ve tam bilgiye sahip olmadıklarından kendi niteliklerine ya da becerilerine uygun olmayan işleri kabul edebilmektedirler.[113]

İşsizlik süresinin temel belirleyicisi olan iş arama süreci doğal olarak birçok faktörden etkilenmektedir. İş arayan bireylerin "işsizlik sigortası" veya "aile yardımı" gibi bir gelire sahip olması, iş arama süresini uzatan en önemli faktördür. Diğer taraftan iş arayan kişilerin beklentileri ne kadar gerçekçi ise bu süreç o kadar kısa sürmektedir. Özellikle eğitim seviyesi giderek yükselen gençler gibi bazı bireyler kendi potansiyellerine uymayan işlere girebilirler. Örneğin, genç çalışanlar kendileri için doğru işleri bulmalarına yardımcı olacak imkânlardan ve bağlantılardan yoksun oldukları için sahip oldukları işlerden daha iyi işler aradıkları bir geçiş döneminde olabilirler. Bazıları ise iş bulma yeterliliğine sahip olmayabilir ve/veya mevcut iş imkânlarına uygun hale gelmek için yeniden eğitim almaları gerekebilir. Bir kısmı da iş aramaktan vazgeçmiş veya seçenekleri ya da imkânları olmadığı için, aşırı eğitimli oldukları için ya da eğitimleri önündeki engellerden veyahut diğer işgücü piyasası engellerinden dolayı kendi potansiyellerinin altında kariyer imkânı kısıtlı alanlarda çalışmayı kabul etmiş olabilirler.[114]

İş arama maliyetine dayalı olarak işler ile gereken eğitim arasında uyumsuzluk olması, işlerle çalışanlar arasında bilgi eksikliklerinin ve iş aramanın belirli bir maliyeti

---

111 Quintini, **2011a**, s.3.
112 Desjardins-Kjell; **a.g.e**.19.
113 Desjardins, **a.g.e**, s.32.
114 Desjardins; **a.g.e**, s.3.

olmasıyla ilgili görülmektedir. Gerek şirketler çalışanlarını seçerken, gerekse işçiler iş ararken gayri resmi kanalları, eş, dost ve akrabaları kullanmaktadır. Eğer bu mekanizmalar etkin değilse, birçok iş, kişinin becerisinden bağımsız olarak, kimin kimi ne kadar tanıdığına bağlı olarak dağılmaktadır. Düşük becerili birçok kişi, daha yüksek eğitim isteyen işlerde istihdam edilirken, dışarıda kalan birçok yüksek becerili kişi ise, eğitimlerine uygun işlerden daha düşük eğitim gerektiren işleri kabul etmek durumunda kalabilmektedir.[115]

1.3.6. Eşleştirme Teorisi

Aşırı eğitimlilik çerçevesindeki diğer bir teorik yaklaşım, bu olgunun geçici bir durum olduğunu iddia eden Eşleştirme Teorisidir. Eşleştirme Teorisini ortaya atan araştırmacılardan biri olan Pissarides'e göre: işgücü piyasasının arz tarafında eğitimlerini tamamlamış kişiler iş ararken, talep tarafında işverenler en verimli işgücünü istihdam edebilmek için işe başvuranlar arasında eleme yapmakta ve böyle bir yapıda, işgücü açısından arama ve firmalar açısından eleme süreçlerinin bir maliyeti söz konusu olmaktadır. Eşleştirme Teorisinde yapılan iş ile eğitim görülen alan arasındaki yatay uyumsuzluk veya söz konusu iş için gerekli görülen beşeri sermaye düzeyindeki eksiklik gibi nedenlerle işgücü piyasasında geçici uyumusuzluklar söz konusu olabilmektedir. Eşleştirme Teorisine göre, her iki durumda da uyumsuz eşleşen bireyler kendilerine daha uygun işler bulmak ve daha yüksek ücretler elde etmek amacıyla yeni işler aramakta ve bu sayede söz konusu uyumsuzluk er ya da geç ortadan kalkmaktadır.[116]

1.3.7. Atama Teorisi

Literatürün bir diğer boyutu, heterojen bir grup olarak tanımlanan çalışanları, karmaşıklık durumuna göre değişiklik gösteren işlere atama konusunda dağıtım problemi yaşandığı anlayışını ileri süren Atama Teorisine dayanmaktadır.[117] Talep ve arz üzerindeki sıklık dağılımına göre uygun eşleştirmenin mümkün olmadığı yerlerde iş yapısı, eğitimli işgücü arzındaki görece değişimlere cevap veremezse eğitimsel uyumsuzluk kalıcı bir problem olarak devam edebilmektedir. Eğitim-iş uyuşmazlığı

---

[115] Alpay Filiztekin, **Türkiye Emek Piyasasında Eğitim-İş Uyuşmazlığı**, Sabancı Üniversitesi, http://research.sabanciuniv.edu/27027/1/TuncerBulutay_Kitap.pdf, s. 203-204.

[116] Kurnaz; 2015a, s.94.

[117] Farooq, **a.g.e**, s.7.

üzerine yapılan araştırmaların çoğunluğu Beşeri Sermaye Teorisi'ni ve İş Rekabeti Teorisi'ni reddederek "Atama Teorisini" desteklemektedir.[118]

Atama teorisi hem kişisel özelliklere hem de işin özelliklerine odaklanarak çalışanın beceri profili ile yaptıkları iş için gerekli olan beceriler arasındaki uyumu-uyumsuzluğu incelemek adına ideal bir yaklaşım sergilemektedir. Teori, eğitimin verimlilik artırıcı etkisini kabul ederken ücretler ve diğer ödüllerin yanı sıra çalışanın üretime ne kadar katkı sağladığının belirlenmesi konusunda da işin doğasının aynı oranda önemli olduğunu kabul etmektedir. Bu durumda çalışana ödenen ücret üzerinde hem kişisel özelliklerin hem de işin özelliklerinin etkisi bulunmaktadır.[119]Atama teorisine göre çalışanların ücreti, gerekli olan eğitim seviyesi ve gerçekte sahip olunan beceriler tarafından belirlenmekte ve eğitimsel uyumsuzluk ve beceri uyumsuzluğu arasında yakın bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Teori, aşırı eğitimli çalışanların becerilerinin tamamını kullanamadıklarını ve bu yüzden aynı işte çalışan ve eğitimsel kazanımları iş için uygun olan benzer kişilerden daha az verimli olduklarını öne sürmektedir.[120]

Teori, bir tarafta Beşeri Sermaye Teorisi ile diğer tarafta İş Rekabeti Teorisi ve Sinyal Teorisi arasında bir yerdedir. Öte yandan, Atama Teorisi arz ve talebi eşleştirme vazifesi görecek bir model oluşturmaktadır. Bu model çalışanların ve işlerin heterojen yapısını kabul ederek beşeri sermaye teorisinin açıklayamadığını açıklamaktadır Ancak atama modeli, işverenlerin, çalışanlar yüksek seviyede becerilere sahip oldukları için teknolojilerini gerektiği şekilde uyarlayamadıklarını ifade etmekte, bu da süreğen bir beceri uyumsuzluğu ihtimalini ortaya koymaktadır.[121] Birçok araştırma Atama Teorisinin uyumsuzluk ve uyumsuzluğun ücretler üzerindeki etkisine dair bulgularını en tutarlı bulgular olarak değerlendirmektedir Birkaç araştırma da becerilerin direkt ölçümü yoluyla teoriyi test etmiştir.[122]

1.3.8. Kariyer Hareketliliği Teorisi

Kariyer Hareketliliği Teorisine göre; aşırı eğitimlilik bir kariyer stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır. Teori gençler arasında daha sık karşılaşılan aşırı eğitim ve aşırı

---

118 Desjardins -Kjell; **a.g.e**, s.20.
119 Desjardins -Kjell; **a.g.e**, s.20.
120 CEDEFOP; **2009**, s.15.
121 Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.20.
122 Quintini; **a.g.e**, s.4.

beceri sahibi olma durumunu açıklamaya yardımcı olmaktayken yetersiz eğitimli kişiler arasındaki kariyer hareketliliğini açıklamaya yardımcı olmamaktadır. Bu noktada, daha fazla deneyim kazanıp daha fazla bilgi sahibi olan gençlerin daha yüksek seviyede işlere geçme ihtimalinin de arttığı söylenebilmektedir. Teori kapsamında aşırı eğitimlilik hayat döngüsü içerisinde geçici bir olgudur ve gençler kendi becerilerine daha uygun işler bularak bu sorunu düzeltmektedirler ve yaş ilerledikçe aşırı eğitimlilik durumuyla karşılaşma oranı da düşmektedir.[123]

Kariyer Hareketliliği Teorisine göre, kişiler işgücü piyasasına ilk girişlerinde terfi imkânının daha fazla olduğu diğer seviyelerden ziyade daha düşük seviyelerden işe başlamayı tercih edebilmektedir.[124] Buna karşın, kariyer hareketliliği önünde anlaşılması, izlenmesi ve gençler arasındaki beceri kaybının ve verimliliği artıracak imkânların yok olmasının önüne geçmek adına mümkün oldukça azaltılması gereken engeller mevcuttur. Bu engeller arasında bilgi eksikliği, zayıf piyasa koşullarından kaynaklanan fırsat eksiklikleri ya da çeşitli sebeplerden dolayı hareketliliğin kısıtlı olduğu belirli iş alanlarındaki yapısal sorunlar sıralanabilmektedir.[125]

1.3.9. Teknolojik Değişim Teorisi

Teknolojik değişimler uyumsuzluğu birçok açıdan etkileyebilmektedir. İlk olarak, maliyet ve yeni teknolojilerin uygulanması ya da iş organizasyonunda değişiklik yapmanın önündeki diğer engeller becerilerin yeterli düzeyde kullanılamamasına sebep olmaktadır. Bu da eğitime yapılan yatırımların artmasıyla birlikte kazanılan becerilerin kaybına ve verimliliği artıracak fırsatların kaçmasına neden olmaktadır. Bu tür kayıpların önüne geçmek için politikaların, işverenlerin mevcut becerileri tam anlamıyla kullanmalarını sağlayacak teknik değişimlere yönelik yatırım teşviklerini de içeren teşvikler sağlaması ve verimliği artırmak adına üretim süreçleri için gerekli olan düzenlemeleri içermesi gerektiği belirtilmektedir. İkinci olarak, değişime tabi olan sektördeki firmalara gelecekteki işgücü adaptasyonlarını kolaylaştırmak için gerçekte ihtiyaç duyulandan daha kalifiye eleman almalarına yönelik teşvikler sağlanmalıdır. Bu durum aşırı eğitimliliğe ve eğitim, beceri arzını artırdığı sürece aşırı beceri sahibi olma durumuna neden olabilmektedir. İhtiyaç duyulandan daha fazla beceri sahibi daha çok

---

[123] Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.16.
[124] Farooq; **a.g.e**, s.8.
[125] Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.16.

kişiyi işe almak çok hızlı değişen belirsiz koşullar altındaki piyasalarda faaliyet gösteren işverenler için sigorta poliçesi işlevi görebilmektedir. Bu mantıksal sıralamayla ilgili sorun, beceri eksikliğinden kaynaklı beceri kaybı ihtimalinin göz ardı edilmesidir. Yine de, beceri kaybını telafi etmenin maliyetinin yeni birisini işe almanın maliyetinden daha az olması beklenmektedir. Üçüncü olarak, teknik gelişmeler meydana gelirken ve işgücü piyasasına yeni giriş yapanlar için gerekli olan niteliklerin seviyesi yükselirken hâlihazırda çalışan birçok insan 'yetersiz eğitim' sahibi olarak görülmektedir. Ancak bu durum, kişiler çalışmaya başladıktan sonra gerçekleştirilen yaygın eğitim ve beceri geliştirme faaliyetlerini göz önünde bulundurmamaktadır. Aslında birçok çalışanın becerileri, daha önce yeterince maruz kalmadıkları ya da sahip oldukları nitelikleriyle başa çıkamayacakları hızlı teknolojik değişimlerin sonucunda yetersizleşebilmektedir.[126]

1.3.10. Sinyal Teorisi

Sinyal Teorisi eğitimin önemsiz bir sinyal rolü olduğunu söylemesi açısından İş Rekabeti Teorisine benzemektedir. Ancak bu modelde kazançlar ve eğitimin maliyeti arasındaki dengeyi gözeten bir kişinin eğitime yapacağı yatırım kısıtlı olmaktadır. Basit sinyal modelinde ise, yüksek kabiliyetli kişiler için eğitim almanın maliyeti daha düşüktür. Bu yüzden, eğitim almanın maliyetinin dışsal nedenlerden dolayı azalması – ör. üniversiteye girişte daha düşük akademik gereklilikler istenmesi– daha az kabiliyetli kişilerin de önceye kıyasla eğitime daha fazla yatırım yapmalarını teşvik edebilmekte, bu da işgücü piyasasının ortalama eğitim seviyesinin artması sonucunu doğurmaktadır. Yani işverenler, belirli bir eğitim seviyesini şart koşmanın ihtiyaçları olan becerilere sahip kişileri işe almalarını garanti etmediğini anladığında işin içeriğini değiştirmeden başvuru yapacak kişiler için istenilen eğitim seviyesini yükseltmekte, sonuç olarak "nitelik enflasyonu" *(qualification inflation)* denen olgu ortaya çıkmaktadır. Bu model sonucunda beceri uyumsuzluğu olmamasına rağmen nitelik uyumsuzluğu artmaktadır.[127]

Nitelik enflasyonunun ortaya çıkmasının iki temel sebebi bulunmaktadır ve ikisi de gerçek ya da sadece algısal bir aşırı eğitimlilik durumuna sebep olabilmektedir. Birinci olarak, giderek daha fazla insan daha yüksek eğitim seviyesine sahip olurken

---

126 Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.16.
127 Quintini; **2011a**, s.9.

sahip olunan bilginin değeri ya da eğitimin kişileri ayrıştırıcı içeriğinin değeri ve dolayısıyla daha yüksek niteliklerin sinyal değeri azalmaktadır. İkinci olarak, giderek daha fazla insanın elde etmeye çalıştığı niteliklerin kalitesi düşebilmektedir. Örneğin, belirli bir eğitim seviyesindeki kişiler arasında gözlemlenemeyen farklılıklar artarken standartlar düşebilmekte ve çalışanlar gerçek beceri seviyelerine uygun olmayan nitelikler kazanabilmektedir. Buna cevaben her iki durumda da işverenler işin içeriğini değiştirmeden belirli bir iş için gerekli olan eğitim seviyesinden daha yüksek bir eğitim seviyesi kıstası getirmektedir. Böyle bir durumda nitelik enflasyonu ortaya çıkarken eğitimin verimlilik sağlayan etkisi çarpıtılmakta ve bu durum enflasyonu daha da artırmaktadır. Dolayısıyla bu sinyalizasyon mekanizması uyumsuzluğa sebep olan çeşitli alternatif çıkarımlara yol açmaktadır.[128]

İlk olarak, sahip olunan ve gerekli olan nitelikler aynı anda artarken sahip olunan ve gerekli olan becerilerde herhangi bir değişiklik olmazsa enflasyon sebebiyle alınan ekstra eğitimlerin verimliliği artırıcı herhangi bir etkisi olmamakta ancak verimliliği tahmin etme etkisini korumaya devam etmektedir. Ancak bu durum eğitimin ücretini ödeyen kişi için çok yüksek bir maliyet anlamına gelmektedir. İkinci olarak, hâlihazırda nitelik enflasyonuna maruz kalan bir işte çalışmakta olan kişiler işlerinin muhteviyatı değişmemiş olsa bile yetersiz eğitime sahipmiş gibi görünebilmektedir. Üçüncü olarak, eğer sahip olunan nitelikler mevcut becerileri tam olarak yansıtmıyorsa algılanan aşırı eğitimlilik durumu, örneğin eğitimin kalitesinin düşmesinden dolayı yetersiz vasıflılık durumunu beraberinde getirebilmektedir. Son olarak, eğer nitelikler mevcut becerileri tam olarak yansıtıyorsa (ör. eğitimsel yatırımlar mevcut beceri arzını artırır) aşırı eğitimliliğe aşırı vasıflılığın eşlik etmesi beklenmektedir. Bu senaryoda yüksek eğitimli ve yüksek vasıflı kişiler kendilerine daha düşük vasıf gerektiren işlerde çalışma garantisi sağlamakta ve daha düşük eğitim seviyesine sahip kişileri istihdam olanaklarının dışına itmektedir. (bknz: dışlama etkisi) İşverenler beceri fazlalığını kullanmak üzere iş uygulamalarını değiştirmez ve tamamlayıcı teknolojiler uygulamazsa becerilerin yetersiz kullanımı *(skill underutilisation)* sorunu ortaya çıkmakta ve yetersiz kullanımdan dolayı ortaya çıkacak beceri eskimesi riski sebebiyle

[128] Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.18.

verimliliği artıracak imkânların boşa gitmesine, gelir kaybına ve eğitimsel yatırımlarla kazanılan potansiyel değerin kaybına neden olmaktadır.[129]

Sinyal teorisi, Beşeri Sermaye Teorisinin "verimlilik ve kazanç esasen çalışanın becerilerinin bir fonksiyonudur" varsayımı gibi temel varsayımlarını da tam anlamıyla reddetmemektedir. Aradaki temel fark, beşeri sermaye teorisinin göz ardı ettiği eğitimin eşleştirmedeki rolünün üzerinde durması ve eğitimin becerileri tam olarak artırmadığını, becerilerin ve becerileri geliştirmenin tek kaynağının da eğitim olmadığını savunmasıdır.[130]

1.3.11. İçsel İşgücü Piyasası Teorisi

İçsel İşgücü Piyasası kavramı piyasanın talep yönünü, yani işveren davranışlarını açıklamak üzere kullanılmaktadır. Teori, özel eğitimin sadece firma tarafından verilmesi gerektiğini, bu tür yetiştirme faaliyetlerinin işgücünün, yetiştirildiği firmada daha yüksek performans göstermesi ve işçi devrinin aşırı olmasının önüne geçerek, yetişen işçinin firmada kalması olasılığını artırdığını iddia etmektedir. İşe özgü eğitim vasıtasıyla kazandırılan bilgi ve beceriler, firmada marjinal verimliliğin artırılmasında önemli görüldüğünden firmalar bu eğitimin maliyetine katlanmaktadır.[131]

Teoriye göre, genel eğitim veren okullardan alınan diplomalar ve dereceler değişik mezuniyetlerle desteklenmedikten sonra bir şey ifade etmemektedir. Eğitim yalnızca işe başvurmayı sağlamaktadır ve üretimi sürdürebilmek için donanımlı işgücüne ihtiyaç duyan birincil piyasada yer alan işverenlerin, işçi temin ederken koymuş oldukları kıstaslardan biridir.[132]

1.3.12. İşgücü Piyasası Segmentasyon Teorisi

İşgücü Piyasası Segmentasyon Teorisi, uyuşmazlığı incelemek için faydalı bir çerçeve sunmakta ve neo-klasik yaklaşımın tek bir homojen işgücü piyasası anlayışının tersine, işgücü piyasasının iki veya daha çok katmandan oluştuğunu iddia etmektedir. Farklı işgücü piyasaları farklı düzenlemeler, teknolojiler, arz-talep koşulları gibi değişik şartlar altında çalışmakta ve bu da değişen ücretler ve faydalar gibi başka sonuçlar

---

129 Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.18.
130 Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.17.
131 Uyanık, 1999, s.6.
132 Uyanık, 1999, s.6.

doğurmaktadır. (ör. terfi, iş güvenliği, eğitime erişim ve beşeri sermayenin geliştirilmesi vb.). Aslen Segmentasyon Teorisi ikincil ve birincil sektörler olmak üzere ikili işgücü piyasası ya da *düalizm* de denilen iki katmandan oluşmaktadır. Teori, katmanlar arası geçişi kısıtlayan birçok engel olduğunu ifade etmektedir. Bu yüzden ekonominin bir sektöründe beceri fazlası ya da açığıyla karşılaşılırken, bu beceriler ekonominin diğer alanlarına kolayca transfer edilememektedir. Toplumsal ve kültürel normların yanı sıra niteliklerin seviyesi ve türü ile kümülatif iş deneyimi yukarıda bahsedilen engellere örnek olarak sıralanabilmektedir.[133] Teori, dikey uyumsuzluğu açıklamaya yardımcı olmaktadır.

1.3.13. Heterojen Beceri Teorisi

Heterojen Beceri Teorisi eğitimsel uyumsuzluk ve beceri uyumsuzluğu arasında atama teorisine göre daha zayıf bir bağ kurmaktadır. Ana varsayım, aynı eğitim seviyesine sahip kişiler arasında beceri ve yetenekler açısından önemli farklılıklar olduğudur. Bu teoriye göre, aşırı eğitimli görünen kişiler aslında beceri ve yetenek açısından işleriyle daha az uyumlu kişilerdir.[134] Bazen Heterojen İşçi Teorisi bazen de Heterojen Beceri Teorisi olarak adlandırılan hipoteze göre, aşırı eğitimli çalışanlar, daha düşük seviyede bir işte çalışmalarına neden olan daha düşük beceri seviyesine sahip oldukları için, aynı eğitim seviyesinde ve işleriyle eşleşmiş çalışanlara göre daha az kazanmaktadırlar.[135]

1.4. BECERİ UYUMSUZLUĞU OLGUSUNUN NEDENLERİ

Beceri uyumsuzluğu, bir piyasa ekonomisi içerisindeki beceri arzı ve talebinin birbirleriyle karmaşık etkileşiminin özel bir sonucudur. Hem beceri arzı hem de beceri talebi; mütemadiyen piyasa düzenlemelerinin gecikmesi ile piyasadaki aksaklıklardan etkilenmekte ve hüküm süren demografik koşullar, teknolojik gelişmeler ve kurumsal

---

133 Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.19.
134 CEDEFOP; **2009**, s.15.
135 Allen, Jim – Badillo Amador, Lourdes - Van der Velden, Rolf; **Wage Effects of Job-Worker Mismatches: Heterogeneous Skills or Institutional Effects?,** Research Centre for Education and the Labour Market Maastricht University, 2007, s.4

düzenlemeler gibi etkenler tarafından şekillendirilmektedir.[136] Aşağıda beceri uyumsuzluğu olgusunun belli başlı nedenleri sıralanmaktadır.

1.4.1. Kişisel Nedenler

Uyumsuzluk basit bir şekilde beceri, tutum ve tercihler konusunda çalışanlar arasındaki "heterojenliği" yansıtabilmektedir. Örneğin, bazı çalışanlar becerilerini kullanıp kullanmadıklarını ya da başka seçenekleri olup olmadığını umursamamakta ve bir okuldan, üniversiteden mezun olup yeterliliklerini kazanmalarına rağmen sahip oldukları beceri setleriyle uyumlu yeni fırsatların peşinden gitmeyi tercih etmeyebilmektedirler.[137]

Dünya Bankası "Jobs" raporunun özellikle gençler ve işleri arasındaki uyumsuzluğa ilişkin belirlediği en önemli nedenlerden biri de gençlerin yeterli düzeyde kişisel ve sosyal ağlara sahip olmamasıdır. Rapor, birçok ülkede işgücü piyasasında işi ve kişileri eşleştiren en önemli kanalın kişisel ve sosyal ağlar olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle, işgücü piyasalarında yeterli düzeyde bilgilendirmenin olmaması, eş, dost, akraba ilişkileri vasıtasıyla iş aranmasına neden olmaktadır. Örnek olarak; Orta Doğu ve Kuzey Afrika gibi ülkelerde istihdam edilenlerin büyük kısmının işlerini aileleri veya arkadaşları aracılığıyla buldukları görülmektedir. Diğer taraftan, yetişkinler genel olarak eğitimden istihdama geçiş sürecindeki gençlere oranla daha iyi ilişkilere ve sosyal ağlara sahip olduklarından daha kolay iş bulabilmektedirler. Yine, bir kişinin sosyal ilişki ağında bulunan insanların büyük bölümünün işsiz olması, söz konusu kişinin iş bulma ihtimalini de azaltmaktadır.[138]

1.4.2. Teknolojik Gelişmeler ve Örgütsel Değişim Süreci

İnovasyon ve teknolojik değişimler genellikle beceri yönlü olduğundan, belirli tipteki becerilere olan talebi artırmakta dolayısıyla bu tür değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlamalarını kolaylaştıracak becerilere sahip olan kişilerin istihdamda kalma veya işlerini kaybetme durumunda yeni iş bulma şansları daha fazla olmaktadır. Bu becerilere sahip olmayanlar ise ya işsizlikle karşı karşıya gelmekte ya da beceri

---

136 European Commission, **Employment and Social Developments in Europe**, Luxembourg: Publications Office, 2012, s. 352.

137 Desjardins; **a.g.e**, s. 40.

138 Özaydın, Mehmet Merve; Genç İşsizlkle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Rolü ve Önemi, **Gençlik Araştırmaları Dergisi,** Yıl: 1, Cilt: 1, Sayı: 2, 2013, s.120-145, s.128.

portfolyolarına uymayan işlerde çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadır. Birçok araştırma bunun, becerilerin genel olarak kullanılıp kullanılamayacağına yani birçok meslekte kullanılabilecek ve transfer edilebilecek beceriler mi[139]yoksa mesleğe özel beceriler mi olduğuna bağlı olduğunu iddia etmektedir.[140] Diğer taraftan, Haskel ve Martin, İngiltere firma-düzeyi verilerini kullanarak beceri açıklarının ileri teknoloji kuruluşlarda daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.[141]

İşe alım süreçlerinde yeni teknolojilerin kullanımı gençler arasındaki adaletsiz durumu daha da artırabilmektedir çünkü daha yüksek eğitim seviyesine sahip gençler daha düşük eğitim seviyesine sahip gençlere kıyasla çevrimiçi iş arama yöntemlerini daha fazla kullanmaktadır. İş arayanlar giderek daha fazla mobil erişime sahip olmaya teşvik edilmektedir ve çoğu zaman işe alım süreçleri özellikle gelişmekte olan ekonomilerde mobil aygıtlar üzerinden gerçekleştirilmektedir. Bilgisayarlara ya da akıllı telefonlara erişimi olmayan gençler ise daha az tercih edilebilmektedir.[142]

Küresel ekonomideki değişim trendleri de, hemen her ülkede yüksek beceri talebini destekleyen bir ortam oluşturmaktadır. Örneğin Amerika'da düşük vasıflı çalışanların iş bulabildiği bir alan olarak görülen üretim sektöründe ciddi dönüşümler yaşanmaktadır. Yüksek teknoloji ve küresel rekabete bağlı olarak üretim sektöründe düşük vasıflılara dönük talep gerilerken, yüksek becerilere dönük beklenti yükselmektedir. Nitekim bu ülkede üretim sektörü 1980'den itibaren belirgin bir şekilde küçülmüş olmasına rağmen, yüksek beceri gerektiren mavi yakalı işlerin %37 oranında arttığı belirtilmektedir.[143] Benzer eğilimlerin diğer ülkelerde de yaşandığı açıktır. Sözgelimi Avrupa'da Türkiye dâhil 31 ülkeyi kapsayan bir araştırmada paralel bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmaya göre, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişim daha yüksek becerilere doğru talep artışına sebep olan temel değişken konumundadır. Veriler, AB'de işgücünün yaklaşık % 60'ının "kompleks" iş ve işlemler gerektiren pozisyonlarda çalıştığını göstermektedir. Bu durum, yüksek beceri taleplerini

---

139 Hanushek, Eric A. - Schwerdt, Guido - Woessmann, Ludger – Zhang, Lei; "**General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle**", IZA Discussion Paper No: 6083, 2011, s.21.

140 Acemoglu, Daron–Autor, David; Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings, **Handbook of Labour Economics**, Vol.4b, 2011, s.1072.

141 Quintini; **2011a**, s.12.

142 OECD, (2015); **Skills Outlook 2015: Youth, Skılls And Employability**, OECD Publishing, s.137.

143 Gür vd., **a.g.e**, s. 48.

ön plana çıkarırken, işgücünün sürekli öğrenmeye dayalı yeni bir çalışma kültürüyle karşı karşıya olduğu ifade edilmektedir.[144]

Diğer taraftan firmaların karşılaştıkları beceri açığını teknolojiye yaptıkları yatırımlarla telafi etmeye çalışması ekonomide yüksek beceri sahibi iş gücüne talebi azaltmakta ve düşük ücretlere neden olmaktadır. Sonuç olarak beceri uyumsuzluğu kişilerin kendi beşeri sermayelerine yatırım yapmalarını engellemekte ve işgücü piyasasındaki beceri açığının sabit kalmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla firmaların çözüm olarak düşündüğü teknolojiye yatırım, farkında olmadan bu kişilerin aynı zamanda emek piyasasından da uzaklaşmasına neden olmaktadır. Ancak bu görüşü destekleyen çok fazla kanıt olmadığı için beceri noksanlığı ile "düşük beceri dengesi" arasındaki söz konusu ilişki tartışmalı bir konu olarak kalmaktadır.[145]

1.4.3. Eğitim Sisteminin İşgücü Piyasasının Talep Ettiği Becerileri Karşılayamaması

Araştırmalar, birçok ülkede mevcut işgücü profilinin yeni ekonominin gerektirdiği beceri donanımını taşımadığını göstermektedir. Özellikle beceri formasyonu ve ekonomik gelişme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, işgücü piyasasına yeni giren işgücünün, donanım açısından işletmelerin beklentilerini karşılamaktan uzak olduğuna ve eğitim sisteminin bu açıdan yetersiz kaldığına işaret etmektedir. Örneğin ABD'de yapılan bir araştırmaya katılan deneklerin önemli bir bölümü, eğitim sisteminin küresel ekonominin gerektirdiği becerileri kazandıramadığını ifade etmiştir. Bu durum, beceri uyumsuzluğu tartışmalarını güçlendirmektedir.[146]

Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü yukarıda da bahsi geçen birçok teori doğrultusunda tartışılmasına ve bu konuyla ilgili ampirik çalışmalara rağmen işgücünü piyasaların istediği beceri ve yetkinliklere kavuşturmak hala önemli bir problem olmaya devam etmekte ve bu açıdan nüfusun eğitim düzeyinin düşük oranlarda seyretmesi ve yeterli mesleki donanıma sahip olmaması ya da eğitimin işgücü piyasasının taleplerini karşılayamaması uyuşmazlığın en önemli sebeplerinden biri olarak görülmektedir.

---

144 Eurofound; European foundation for the ımprovement of living and working conditions, fourth european survey on working conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007, s. 47, aktaran Gür vd.; **a.g.e**, s.48.

145 Aytaş; **a.g.e**, s.14.

146 Gür vd.; **a.g.e**, s. 49.

1.4.4. Beceriler ve Diplomalar

Yeni teknolojiler yoluyla iş arayan adayların profillerine daha kolay erişim sağlanabilse de iş arayanın nitelikleri işverenler tarafından tam olarak anlaşılmadığında işe alım süreçleri karmaşık bir hal almaktadır. Ulusal olarak tanınmış yeterlilikler ve standartlara rağmen yerel ve kurumsal düzeyde çok fazla diploma ve eğitim belgesine sahip olmak, işverenlerin genç bir insandan hangi becerileri beklemesi gerektiğini bilememesine sebep olmaktadır.[147] OECD tarafından hazırlanan Yetişkin Becerileri Anketi, aynı formel niteliklere sahip kişilerin bilişsel becerilerinin farklı seviyelerde olduğunu göstermektedir.[148] İş deneyimleri sonucunda yeni beceriler kazanmış ya da becerilerini kullanmadığı için kaybetmiş yaşça daha büyük yetişkinler için bu bulgu daha da anlamlı olmaktadır. Diğer taraftan aynı formel niteliklerle farklı beceri setlerine sahip yeni mezunlar açısından değerlendirildiğinde bu durum eğitim kalitesindeki eşitsizlikleri de ortaya koymaktadır. Niteliklerin, sahip olunan bütün becerilerin ve bu becerilerin seviyelerinin göstergesi olması önemlidir. Sosyal taraflarla yakın işbirliğiyle gelişen ve işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına göre güncellenen yetenek tabanlı standartlar ve nitelikler, gençlerin hangi iş için hangi becerilerin gerektiğini anlamalarına yardımcı olmakta ve işverenlere belirli niteliklere sahip olan mezunlardan –nitelik kazanmak için hangi eğitim yolunu seçtiğinden bağımsız olarak– hangi becerileri bekleyebileceğine ilişkin güvenilir bilgi sağlamaktadır.[149] Bu açıdan genç mezunların becerilerini direkt ölçmek ya da işgücü piyasasının talep ettiği becerilere yönelik eğitim programları geliştirmek için bazı girişimler başlatılmıştır.[150]

1.4.5. Yapısal, Sosyal ve Demografik Faktörler

Beceri uyumsuzluğu yapısal-sosyal faktörlerle de oldukça ilgili görülmekte, özellikle az gelişmiş ülkelerdeki demografik değişimler, beceri politikaları için zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, genç nüfus hızla artmaktadır.[151] Genç nüfus kalkınmayı hızlandırmak için "demografik bir fırsat

---

147 OECD; **2015a**, s.137.

148 OECD, (2013b); **Skills Outlook 2013: First Results From The Survey of Adult Skills**, s.174.

149 OECD; **2015a**, s.137.

150 Örneğin 2007 yılında kurulan "Aspiring Minds" adlı bir Hint firması öğrenciler, iş arayanlar ve eğitim kurumları ile yakın bir ilişki içinde çalışmakta ve (Aspiring Minds Computer Adaptive Test/ AMCAT) adlı programla genç üniversite mezunlarının istihdam edilebilirliğini değerlendirmektedir. Çalışmanın çıkış noktası genç mezunların yaklaşık yarısının yabancı dil ve bilişsel beceriler açısından yetersiz olmasıdır.

151 Gür vd, **a.g.e**, s.50.

penceresi"[152] sunarken, bu olgu, istihdam artışını sağlayan işgücü piyasası politikalarına ve beceri formasyonunu gerçekleştirmenin boyutuna bağlı olmaktadır.

Öte yandan bazı ülkelerde, sorun nüfusun yaşlanmasıyla da ilişkili görülmektedir. Bu ülkelerde yaşam süresinin uzaması ve doğurganlık oranının düşmesi, çalışma çağı dışında kalan 65 yaş ve üstü nüfusun artışına yol açmaktadır. Bu demografik değişimlerin sonucu olarak, hem bakım hizmetlerine ve sağlık uzmanlarına daha fazla ihtiyaç duyan sağlık sektöründe hem de boş zaman aktiviteleri sağlayan işlerde beceri talepleri artmaktadır.[153]

Yine özel sektör çalışanlarının aşırı niteliklilik durumuyla karşılaşma ihtimalleri daha düşük bulunurken kamuda çalışan mevkidaşlarına kıyasla yetersiz niteliklilikle karşılaşma ihtimalleri daha yüksek bulunmaktadır. Bu durum, kamu çalışanlarının iş güvencesine karşılık işin muhteviyatından feragat etmeye razı olmalarıyla ya da kamu sektöründe açılan işlerin niteliksel gerekliliklerinin ilan aşamasında çok açık bir şekilde ifade edilmesiyle açıklanabilmektedir.[154] Ayrıca, nitelik uyumsuzluğunun şirketin büyüklüğüne göre düşüş gösterdiği ortaya konulmuştur. Bu durum büyük firmaların, küçük ve orta ölçekli firmalara kıyasla yüksek niteliklere sahip kişiler için daha fazla iş imkânı sunması ve insan kaynakları yönetiminin daha başarılı olmasından kaynaklanabilmektedir. Yine, coğrafi hareketlilik önündeki kişisel ve kurumsal engellere bağlı olarak bazı kişiler küçük firmalarda çalışmayı ya da sahip oldukları niteliklere kıyasla daha düşük nitelik gerektiren işlerde çalışmayı tercih edebilmektedir.[155]

Diğer taraftan, aşırı niteliklilik durumuna daha çok geçici iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında rastlandığını iddia eden genel söylemin aksine, daimi işçiler ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan geçici işçiler arasında nitelik uyumsuzluğuyla karşılaşma oranı arasında kayda değer bir fark gözlemlenmemektedir. Yine belirli süreli

---

152 Demografik fırsat penceresi: Demografik geçiş sırasında nüfus artış hızı yavaşlarken potansiyel işgücü arzının başka bir deyişle çalışabilir yaştaki nüfusun artmaya devam etmesi 'demografik fırsat penceresi" olarak tanımlanmaktadır.

153 Gür vd; **a.g.e**, s.50.

154 Quintini, Glenda (2011b); **Right for The Job: Over-Qualified or Under-Skilled?,** OECD Social, Employment and Migration Working Papers No: 120, Paris, 2011, s.28.

155 OECD; **2015a**, s.138-139.

iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin diğer türde sözleşmelerle çalışanlardan daha fazla niteliğe sahip olduğu iddia edilmektedir.[156]

Beceri uyumsuzluğu belirli sosyo-demografik etkenlerle de ilgili görülmektedir. Uyumsuzluk daha çok profesyonel kariyerin ilk yıllarında ortaya çıkan bir durumdur ve deneyimsiz kişilerle, genellikle geçici işlerde ya da çalışma hayatına ilk girişlerde karşılaşılmaktadır. Kişilerin daha fazla deneyim kazanmaları –ve eski iş deneyimlerine başvurarak eski becerilerini ortaya çıkarmaları– becerilerini daha yetkin bir şekilde kullanabilecekleri işlere geçmelerini kolaylaşmaktadır.[157] Diğer taraftan yapısal değişiklikler, kişilerin yeni işler için ihtiyaç duyulan beceri eksikliklerine bağlı olarak istihdam dışında kalmalarından dolayı uzun süreli işsizliğe de sebep olabilmektedir.[158]

1.4.6. İşgücünün Kutuplaşması

Son 10 yılda endüstrileşmiş ülkelerin işgücü piyasalarında üç önemli eğilim ön plana çıkmaktadır: hizmetler sektörünün ağırlığı artmakta, meslekler vasıflarına göre sıralandıklarında düşük ve yüksek vasıflı işlerde istihdam payı artmakta (işgücü kutuplaşması) ve yüksek beceri gerektiren yüksek ücretli işlerle, düşük beceri gerektiren düşük ücretli işlerde ücretlerin göreli olarak yükselmesi anlamına gelen ücret kutuplaşmasının arttığı gözlemlenmektedir. [159]

Bu durum orta düzey ücret ve beceriye sahip, ‘rutin görevlerle’ icra edilen mesleklere olan talebi azaltırken, “düşük düzey ücret ve beceriye sahip, rutin olmayan, kol gücü ile yapılan” görevlerle icra edilen mesleklere ve “yüksek düzey ücret ve beceriye sahip, rutin olmayan soyut ve zihinsel” görevlerle gerçekleştirilen mesleklere olan talebi artırmaktadır.[160] Bu nedenle yüksek vasıflı/eğitimli gençler genellikle nitelikli ve iyi ücretli işlere erişim sağlayabilmekte, daha az vasıflı gençler ise niteliksiz, güvencesiz ve düşük ücretli işlerden daha fazla etkilenebilmektedir.

---

156 Quintini; **2011b**, s.28.
157 Perry-Wiederhold-Ackermann Piek, **a.g.e**, s. 141.
158 Restrepo, Pascua; **Skill Mismatch and Structural Unemployment,** Massachusetts Institute of Technology”, December 2015, s.2.
159 Akçomak, Semih–H. Burcu Gürcihan; **“Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: Hizmetler Sektörü İstihdamı, İşgücü ve Ücret Kutuplaşması**”, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışma Tebliği No: 13/21, Nisan 2013, s.1.
160 Acemoglu-Autor; **a.g.e**, s.1070.

1.4.7. Konjonktürel Dalgalanmalar ve İşsizlik Baskısı

Konjonktürel dalgalanmaların beceri uyumsuzluğu üzerinde ne tür etkileri olduğunu belirlemek kolay değildir. Geniş çaplı panel veri eksikliğinden dolayı beceri uyumsuzluğu ile konjonktürel dalgalanmalar arasındaki ilişkiye dair çok az şey bilinmekle beraber böyle bir ilişkinin varlığına dair bazı genel değerlendirmeler yapmak mümkün olmaktadır. Beceri uyumsuzluğunun ekonominin sıkıntılı olduğu dönemlerde kronik bir sorun olarak karşımıza çıktığına dair kanıtlar bulunmaktadır ve ayrıca iş değiştiren aşırı nitelikli kişiler her zaman daha iyi bir pozisyonda yeni işler bulamayabilmektedir. Doğası gereği konjonktürel dalgalanmalar işgücü arzı ve talebi arasındaki dengenin sürekli değişmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu değişimler, açık iş stoku ile işsizlerin becerilerinin eşleştirilmesi ve işlerin yok olması, yeni işlerin oluşturulması, eğitim ve beceri eskimesi gibi durumlar doğrultusunda işlerin ve becerilerin işgücü piyasasına girişleri ve işgücü piyasasından çıkışları sonucunda ortaya çıkmaktadır.[161]

Konjonktürel dalgalanmaların etkisi sektöre ve mesleğe göre değişmektedir. Konjonktürel olarak ürün arzı ve talebindeki değişkenlikler, aşırı-yetersiz eğitimlilik ve aşırı-yetersiz niteliklilik gibi sıralanabilecek işgücü piyasası sonuçlarını etkilemektedir. İlk bakışta konjonktürel dalgalanmalar beceri uyumsuzluğunu beceri talebi seviyesini, beceri kompozisyonu ve eşleşen becerilerin işyerine getirisini (ekonomik gerileme dönemlerinde azalırken yükselme dönemlerinde artmaktadır) değiştirerek etkilemektedir. İşgücü piyasasının cevabının da özellikle piyasanın mevcut becerileri koruma ve yeni beceriler için eğitim sunma yetisi doğrultusunda konjonktürel dalgalanmanın ne kadar süreceği ve ne kadar derin etkilerinin olacağı üzerinde etkisi bulunmaktadır.[162] Uygun eğitimli ve beceri sahibi işgücü arzının yetersiz olması, ekonomik iyileşme dönemlerinde yetersiz eğitimliliğin ve yetersiz vasıflılığın artmasına neden olmaktadır. Bunun tersine, ekonomik gerileme dönemlerinde işgücü piyasasına yeni giriş yapanların da kendi eğitim ve beceri seviyelerine uygun iş bulmakta zorluklarla karşılaşmaları beklenmektedir.[163]

---

161 CEDEFOP; **2010a**, s.46.
162 CEDEFOP; **2010a**, s.46.
163 CEDEFOP; **2010a**, s.48.

1.4.8. Firma Büyüklüğü ve Yönetim Kalitesi

Firma büyüklüğü, firma özellikleri, yönetsel kabiliyetler ile beceri uyumsuzluğu arasındaki ilişkilere yönelik ampirik bulgular oldukça kısıtlıdır. Quintini, beceri uyumsuzluğu ve firma büyüklüğü arasında kayda değer bir ilişki bulamamış olsa da ülkelerarası bazı araştırmalar firma büyüklüğünün aşırı nitelikli olma durumuyla karşılaşma ihtimalini artırdığını ortaya koymaktadır. Bunun muhtemel nedenlerinden birisinin büyük firmaların daha karmaşık yapıda olmalarının, kişileri doğru işlerle eşleştirmeyi zorlaştırması, yine mali imkânlar açısından daha iyi durumda olan büyük firmaların; aşırı becerili kişileri stoklayarak yüksek beceri arzınının kesintisiz bir şekilde devam etmesini sağlamaya yönelik işe alım stratejisi uygulamaları ile hâlihazırda yüksek beceri sahibi olan kişilerin eğitimine yatırım yapma olanakları sunmaları olabileceği düşünülmektedir.[164] Bu tür uygulamalar büyük firmalarda aşırı niteliklilik durumuna neden olabilmektedir.

Öte yandan bazı araştırmacılar, firma büyüklüğünün; potansiyel başvuru sahiplerini tasnif etmede; yeni teknolojileri daha etkin bir şekilde kullanabilmek için yeni iş uygulamaları geliştirmede; verimliliği artırmak için aşırı nitelikli çalışanları işyeri içerisinde transfer etmede ve iyileştirici önlemler almada ya da yetersiz beceri/nitelik sahibi kişilerin işlerine son vermede daha etkili çalışarak beceri uyumsuzluğuyla karşılaşma riskini azaltabildiğini iddia etmektedirler.[165] Büyük firmalar daha iyi insan kaynakları politikaları uygulayarak çalışanları firma içerisinde kendi becerilerine uygun işlere transfer edebilmekte ve böylece uyumsuzluğu azaltabilmektedir.[166]

Sonuç olarak beceri uyumsuzluğu ve firma büyüklüğü arasındaki ilişki hakkındaki görüşler tutarsız olsa da firmalardaki iş eşleştirme işleminin kalitesi büyük oranda firmaların insan kaynakları departmanının kalitesine bağlı görülmektedir.[167]

---

164 CEDEFOP; **2010a**, s.46.
165 McGowan, Müge Adalet- Dan Andrews; **Skill Mismatch And Public Policy in OECD Countries**, Economıcs Department Workİng Papers No: 1210, 2015, s. 14.
166 McGowan – Andrews; **a.g.e**, s.14.
167 CEDEFOP; **2012**, s.21.

1.4.9. Ekonomik Krizin Etkileri

Nitelik formasyonunda kayma trendini ortaya koyan bir diğer faktör ekonomik kriz olmuş ve milyonlarca çalışanın işlerini kaybetmesine neden olan 2008 ekonomik krizi, işletmelerde beceri tercihlerindeki değişimi belirgin bir şekilde ortaya koymuştur. Nitekim, ekonomik krizler, işgücü piyasalarını doğrudan etkilemekte, ekonomik krizlerin işgücü piyasalarına yansımaları uzun sürdükçe ve derinleştikçe, uyumsuz eşleşme düzeyi artmakta ve problem daha da kötüleşmektedir.[168] Kriz dönemlerinde işsiz kalınan sürelerin artması, işgücü piyasasında zaten daha dezavantajlı durumda bulunan gençlerin nitelikleri altındaki işleri kabul etme eğilimlerini artırmaktadır. Bununla birlikte, kriz dönemlerinde işten çıkarılan kişiler için çözüm yollarından biri, önceki işlerindeki nitelik düzeylerinin altında işleri kabul etmek olmaktadır.[169] Ancak kriz döneminde yeni ekonominin talep ettiği beceri formasyonuna sahip işgücünün sınırlı düzeyde etkilendiği görülmektedir. Özellikle, bilgi temelli sektörlerde beceri düzeyi yüksek işgücünün konumu bu açıdan dikkat çekicidir.[170]

2008 ve 2011 yılları arasında, işsizlik oranları birçok ülkede sıçrama göstermiş ve krizin, bireyler, aileler ve toplum için moral bozucu etkileri uzun bir dönem böyle kalmıştır. Küresel resesyonun etkisinden işsiz kalmak suretiyle en çok gençler etkilenmiş ve 2011 yılında, OECD ülkeleri içinde NEET olarak adlandırılan ne eğitimde ne de istihdamda bulunan 15-24 yaş arası gençlerin oranı %16 iken, 25-29 arası NEET'lerde bu oran %20 olmuştur. Bu ikinci grubun %40'ı 6 aydan uzun bir süre boyunca işsiz kalmış, geri kalanı ise işgücü piyasasına tam anlamıyla katılmamıştır. Bazı ülkelerde durum daha vahimdir. Şöyle ki; işsiz olan üç kişiden biri 25-29 yaş arasında, ne eğitimde ne de istihdamda olan gençler olmuştur.[171]

1.4.10. İşverenlerin Beceri Talepleri

Modern işletmecilik anlayışı geçmişe göre oldukça farklı beceri taleplerini ön plana çıkarmaktadır. Araştırmacılar, iş ve işyeri kavramlarının özellikle 1990'lı yıllardan itibaren dinamik bir zemin kazanan içsel ve dışsal örgütsel değişimlerin bir sonucu olarak yeniden biçimlendiği iddiasındadırlar. Özellikle küresel rekabetin etki

---

168 ILO; **Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk,** Geneva, 2013.
169 Kurnaz; 2015b, s.34.
170 Gür ve diğerleri, **a.g.e** s. 49.
171 OECD (2013a); **Education at a Glance 2013: OECD Indicator**, Geneva, s.13.

alanının ve piyasaların uluslararasılaşması, işletmelerin daha uyumlu, esnek ve rekabetçi yetkinliklere odaklanmasına yol açmakta ve bu eğilimler, "istihdam edilebilir beceriler" kavramını ön plana çıkarmaktadır. "İstihdam edilebilir beceriler" yerine "temel veya anahtar yetkinlikler" terminolojisi de kullanılabilmektedir. Bu kavram, bir kişinin istihdama katılma kabiliyeti veya becerisini destekleyen yetkinlikleri tanımlamakta ve bu beceri alanları işverenlerin istihdam için talep ettikleri genel ve özel yetkinliklere atıf yapmaktadır. Temel ve transfer edilebilir becerileri kapsayan bu tür yetkinlik alanları bir profesyonelin rekabetçi bir işgücü profili sergileyebilmesini gerektiren değişkenler olmaktadır.[172]

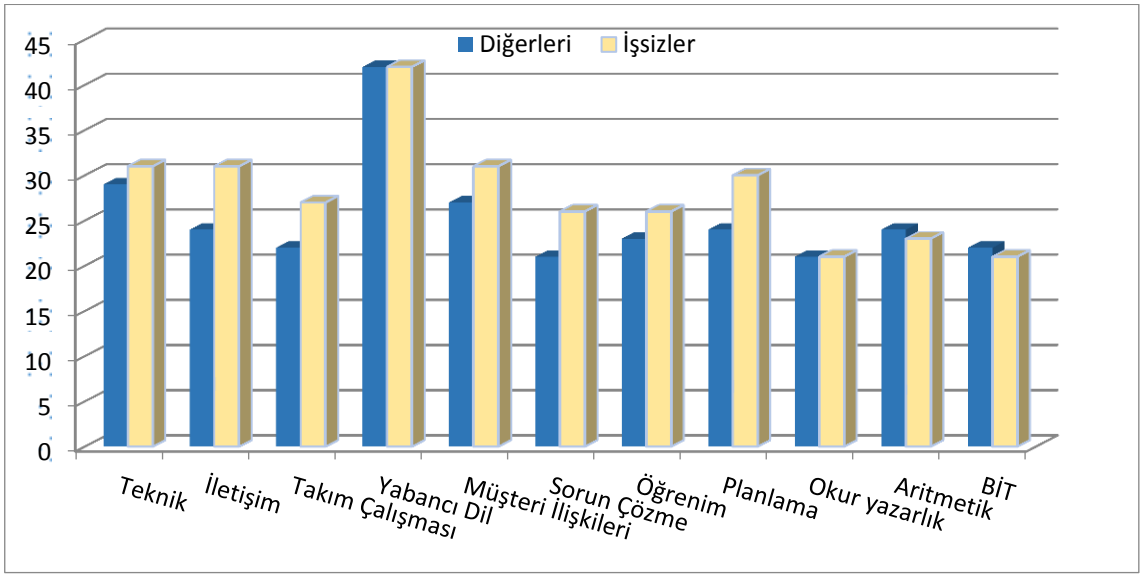
Bilişim ve iletişim teknolojileri de sürece ivme kazandıran bir diğer faktördür. Bu tür teknolojiler işverenlerin "sözlü ve yazılı iletişim becerileri, analitik düşünme, problem çözme, bilgiyi işleme, satış ve yönetim, takım çalışması, teknoloji uygulama becerisi" gibi bilişsel ve analitik becerileri talep etmesini desteklemekte ve hemen her düzeydeki işgücünde problem çözme ve iletişim becerilerine olan talep artma eğiliminde görülmektedir. Bu anlamda küresel ekonomik ortamda örgütsel ve sektörel beklentileri karşılamada zorunlu bir faktör olarak değişime uyumlu bir işgücü profili, işverenlerce de talep edilen en temel boyut olmaktadır.[173] Yine özellikle gelişmiş ekonomilerde insan gücünün standart süreçlerde kullanılmak yerine katma değeri çok daha yüksek olan tasarım, mühendislik ve yönetim alanlarına kayması, fen, teknoloji, mühendislik ve matematik bilimlerine olan beceri talebini de artırmaktadır.[174]

Kısacası istihdam edilebilir becerilere ilişkin bu değerlendirmeler, yeni bir çalışma kültürünün geliştiğini ifade etmekte, eğitim sisteminde köklü değişimleri de beraberinde getirmektedir. İşletmelerin gereksinim duyduğu rekabetçi işgücü profili yaratıcı, girişken ve problem çözme becerileri gelişmiş bireyleri gerektirmekte, çalışandan problematik koşullara uygun spesifik bilgi ve stratejiler geliştirmesini gerektiren bu kültür, işgücünden daha uzmanlaşmış beceriler talep etmektedir.[175] Şekil 4'te son Avrupa Beceri ve İşler Anketine göre Avrupa genelinde işverenlerin en çok tercih ettikleri beceri türleri görülmektedir.

---

172 Gür ve diğerleri; **a.g.e**, s.50.
173 Gür ve diğerleri; **a.g.e**, s. 51.
174 Çakıroğlu, Levent; "Sanayi 4.0 Devrimi" İşveren, **Türk İşveren Sendikaları Dergisi Konfederasyonu Dergisi**, Cilt 54, Sayı 2, Ankara, Mart/Nisan 2016;s. 63.
175 Gür vd; **a.g.e**, s. 53.

Şekil 4: İşverenlerin Beceri Talepleri



Kaynak: Avrupa Beceri ve İşler Anketi CEDEFOP (2015e) s.54

1.4.11. İşgücü Piyasası Faktörleri ve Düzenlemeleri

İşini kaybetme durumu, yeniden işe girildiğinde veya sonrasında aşırı niteliklilik durumuyla karşılaşılma ihtimalini artırmaktadır. İlk olarak, gayri iradi bir şekilde işini kaybeden kişiler işsiz kalmaktansa kendi becerilerinden daha düşük beceriler gerektiren işlerde çalışmayı tercih edebilmekte ya da işi reddetmeleri durumunda işsizlik sigortasının kesilmesi gibi risklerle karşılaşabilecekleri için bu tür işleri kabul etmeye mecbur kalabilmektedir. Öte yandan, gayri iradi iş kaybı özellikle uzun süreli işsizlikle sonuçlanmışsa sonraki iş başvurularında işverenlerin kişinin yeterliliklerini tam olarak doğrulayamamasına ve kişinin negatif bir sinyalden dolayı işini kaybetmiş olduğu algısına sebep olmaktadır. Yine, uzun süreli işsizlik nöbeti, yetersiz vasıflılık ve/veya aşırı niteliklilik gibi durumlara yol açan beceri eskimesi ve/veya atrofiye (körelme) neden olabilmektedir.[176] Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli kullanılarak yapılan bir araştırmaya göre; kendi isteğiyle işlerinden ayrılan kimselere kıyasla işyerinin kapanmasından dolayı işini kaybeden veya işlerinden kovulan kimselerin sahip oldukları vasıflardan daha düşük vasıf gerektiren işler bulma olasılığı daha yüksek görülmektedir. Ayrıca aşırı niteliklilikle karşılaşma olasılığı, işler arasında geçen süreyle birlikte de artış göstermektedir. İşin bulunma şekli de uyumsuzlukla karşılaşma

[176] Quintini; **2011b**, s. 29.

durumunu etkilemektedir. Aile veya arkadaşlar vasıtasıyla bulunan işlerin kişinin beceri ve nitelikleriyle uyumlu olması sıkça rastlanan bir durum olmamaktadır. Direkt yapılan iş başvurularına kıyasla iş ilanları üzerinden ya da istihdam ve mesleki danışmanlık kurumları aracılığıyla bulunan işlerde de aşırı vasıflılık durumuyla karşılaşma ihtimali daha yüksek olmaktadır. Yine daha önce çalışılan işteki uyumsuzluk durumuna ilişkin faktörler de uyuşmazlığa sebep olabilmektedir.[177]

Diğer taraftan değişen koşullara uyum sağlamaya çalışan ekonomilerin yaşadığı zorlukları açıklamada işgücü piyasasını denetleyen kurumsal çerçevenin önemi büyüktür. Yeni beceri gereklilikleri ışığında, firmalar beceri uyuşmazlığından kaçınmak için maaşlar ve işgücü yapısını düzenleme ihtiyacı duymakta ve bu düzenlemelere köstek olan işgücü piyasası kurumları beceri uyuşmazlığını artırmaktadır. Sıkı ücret düzenleme kurumları – özellikle toplu pazarlık sistemleri ya da kamu ücret politikaları – ücretlerin beceri uyuşmazlığı sorunlarına göre düzenlenmesini engellemektedir. Öncelikle, güçlü sendikaların varlığı, merkezileştirmenin derecesi, toplu sözleşmelerin müzakere seviyesi maaşların becerilere göre ayarlanma derecesini etkilemektedir. Pazarlığın baskın olarak ulusal sendikalar ve işveren dernekleri tarafından yapıldığı ülkelerde beceri uyumsuzluğuna bağlı ücret düzenlemelerinin gerçekleşmesi ihtimali daha az olmaktadır.[178] Yine iş arayanlar ve işverenler arasındaki bilgi asimetrisi de beceri eksikliğine sebebiyet verebilmektedir. Böyle bir durumda, aslında işgücü piyasasında beceri sıkıntısı olmamakta fakat şeffaf olmayan işgücü piyasasında bilgi eksikliği nedeniyle talep karşılanamamaktadır.[179]

Ayrıca, uyumsuzluk işin ya da sektörün düşük sosyal statüsüyle ilgili bir tercih uyuşmazlığına da bağlı olabilmektedir. Avrupa Komisyonu'nca yapılan bir araştırmaya[180] göre mesleklerde (örneğin, manuel işler, kişisel bakım işçileri, bilim ve mühendislik gibi) rapor edilen darboğazların %35'i cinsiyet ayrımcılığı ile ilişkilendirilmektedir. Böyle bir durum kişilerde söz konusu meslekleri tercih edecek potansiyel işgücü için önemli bir daralma yaratabilmektedir. Aynı araştırmada inşaat sektörünün kadın çalışanlar için zayıf bir imajı olduğu ve daha az ilgi çektiği, cinsiyet

---

[177] Quintini; **2011b**, s.29.
[178] McGowan -Andrews, **a.g.e**, s.14.
[179] European Parliament; 2015, s. 30.
[180] European Commission (2014) "Mapping and Analysing Bottleneck Vacancies in EU Labour Markets"

dengesizliklerine bağlı beceri noksanlıklarından etkilenen bir diğer sektörün ise bilgi iletişim sektörü olduğu vurgulanmaktadır.[181]

1.5. BECERİ UYUMSUZLUĞUNUN ETKİLERİ

İşgücü piyasasında ortaya çıkan ve nitelikler, beceriler ve işler arasında söz konusu olan eşleştirme problemi hem bireyleri hem firmaları hem toplumu hem de bir bütün olarak ülke ekonomisini olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte niteliklerin ve beceri uyumsuzluğunun ücretlerin belirlenmesi, iş tatmini, personel değişim oranı ve verimlilik üzerindeki farklı rollerini inceleyen çok az araştırma mevcuttur.[182]

1.5.1. Bireysel Etkileri

Beceri uyumsuzluğunun birey seviyesinde verimlilik, iş tatmini, ücret ve mobilite olmak üzere birtakım sonuçları bulunmaktadır.

Firmaların beceri eksikliğine reaksiyon olarak işgücünün sahip olmadığı becerileri telafi edecek teknolojilere yatırım yapması ücretlerin düştüğü ve yüksek becerilere sahip işgücüne talebin azaldığı bir iktisadi duruma yol açmaktadır. Böyle bir durumda işgücü piyasasında "yüksek ücret/yüksek beceri" sahibi işgücüne talebin azalmasının sonucunda kişilerin beşeri sermayelerine daha fazla yatırım yapmayarak "düşük beceri dengesi" durumunu devam ettirmeleri beklenmektedir. Bazı araştırmacılar bir kere düşük beceri dengesi yerleştiğinde durumu düzeltmek için ortada bir politika manevrası kalmayacağını ileri sürmektedir. Ancak literatürde bu teorik kavrama ilişkin geniş çaplı tartışmalar yer alsa da beceri açığı ile düşük beceri dengesinin oluşması arasında bir bağlantı olduğuna dair çok az bulgu bulunmaktadır.[183]

Allen ve van der Velden, eğitim ve beceri uyumsuzluğu arasında ayrım gözeterek uyumsuzluk ve iş tatmini arasında sadece beceri uyumsuzluğu açısından belirgin bir negatif ilişki bulmuşlardır. Söz konusu araştırmacılar, beceri uyumsuzluğunun ücretler üzerinde sınırlı bir etkisi olduğunu buna karşılık iş tatmini üzerinde ise güçlü bir etkisi bulunduğunu iddia etmektedirler. Buna göre; yaptıkları işle sahip oldukları beceriler arasında sınırlı bir eşleşme olan kişiler, alternatif bir iş bulma

---

181 European Parliament; 2015, s. 30.
182 Quintini, **2011b**, s.32.
183 CEDEFOP; **2010a**, s.51.

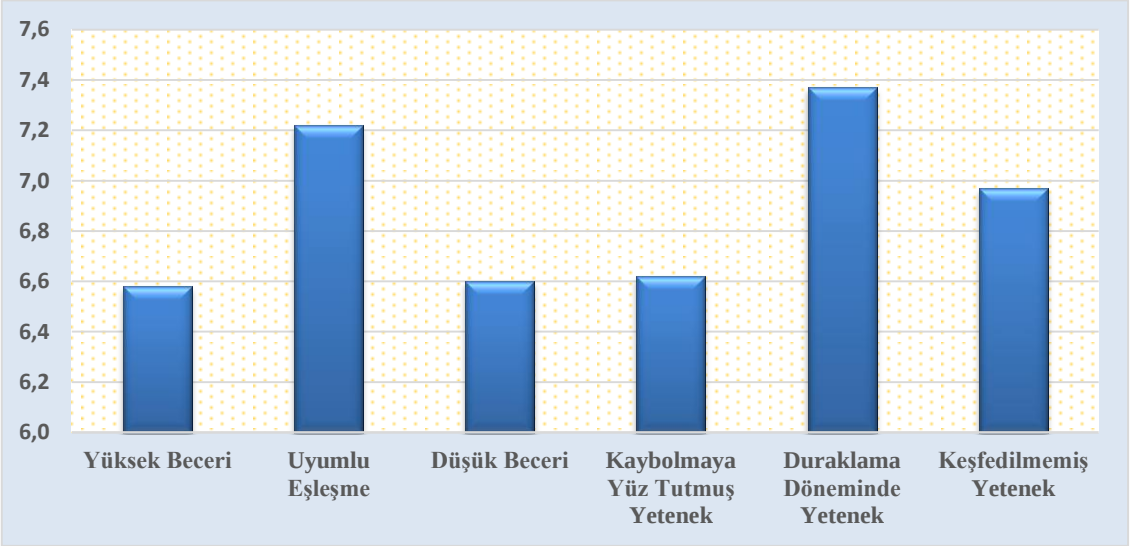
ve hâlihazırda yaptıkları işi bırakma motivasyonu ile hareket etmektedirler. Beceri uyumsuzluğunun bireysel etkileri üzerine yaptıkları mantıksal regresyon analizinde kurulan bütün modellerde eğitimsel uyuşmazlığın ücretler üzerinde güçlü bir etkisi olduğu, buna karşın beceri uyumsuzluğunun iş tatmini ve bir işe sahipken iş arama davranışı üzerinde etkili olduğu sonucu çıkmıştır. Bu, işgücü piyasasındaki intibakların işin sunduğu maddi ve sosyal imkânlardan ziyade işin içeriği ile bireysel yetenekler arasındaki ilişki ile süregeldiğini göstermektedir.[184]

Aşırı eğitimli ve/veya aşırı nitelikli kişilerin, nitelikleri ve işleri birbirine uyumlu kişilere göre daha az kazanırlarken, nitelikleri ve işleri uyumlu mevkidaşlarına göre daha fazla kazandıkları ileri sürülmektedir. Bu yüzden aşırı nitelikli kişilerin eğitimlerini ve becerilerini daha fazla yansıtacak bir işe geçme eğilimleri bulunmaktadır. Bunun aksine, yetersiz eğitimli ya da yetersiz vasıflı kişiler işleriyle uyumlu vasıflara sahip kişilerden daha fazla, işleriyle uyumlu vasıflara sahip mevkidaşlarından ise daha az kazanmaktadırlar. Bu kişilerin eğitimlerini ve becerilerini yansıtacakları bir işe geçme eğiliminin daha düşük olması sebebiyle bir önceki örneğe göre uyumsuzluk durumunun daha uzun süre devam etmesi beklenmektedir. Kısacası; aşırı eğitimli/aşırı nitelikli kişiler işlerinden daha az tatmin olurlarken, yetersiz eğitimli/yetersiz niteliğe sahip kişiler daha fazla iş tatmini yaşamaktadırlar.[185] Şekil-5'te yetişkin çalışanlarda beceri uyumsuzluğunun iş tatmini üzerine etkileri görülmektedir. Buna göre işleriyle uyumlu olarak eşleşmiş kişiler, işlerine göre düşük ya da yüksek beceri sahibi kişilere göre daha fazla iş tatmini yaşamaktadır. (İş tatmini 0=çok düşük tatmin ve 10=çok yüksek tatmin olmak üzere 0 ile 10 arasında puanlanmıştır.)

---

184 CEDEFOP; **2010a**, s.55.
185 CEDEFOP; **2010a**, s.54.

Şekil 5: Beceri Uyumsuzluğunun İş Tatmini Üzerine Etkisi, 2014, AB-28



Kaynak: CEDEFOP (2015e),s. 47

Uyumsuzluğun kazançlar üzerindeki etkilerine bakıldığında; işgücü piyasasında ücretlerin belirlenmesi çalışanın işiyle ne kadar iyi bir şekilde eşleştiğiyle ilgili görülmektedir. Bir çalışanın becerilerine (ör: eğitim) göre yapılan ödeme iş gereksinimleriyle ve ücret dağılımındaki değişimler beceri arzı ve talebi arasındaki dengeyle doğru orantılı olmaktadır. Diğer taraftan özellikle gelişmiş ekonomilerde yeni teknolojilere ve küreselleşmeye bağlı olarak işgücünün eğitim seviyesi ve işlerle ilgili beceri gereksinimleri giderek yükselmektedir ve hepsinde olmasa bile birçok ülkede (Birleşik Krallık, ABD ve İsveç gibi) ücretlerin yükselmesi giderek artan beceri talepleriyle ilişkilendirilmektedir.[186]

Michael F. Maier tarafından yapılan bir analizde ise beceri uyumsuzluğuna bağlı ücret eşitsizliği farklılıklarının üniversite mezun grupları arasında yaygın olduğu ve uyumsuz eşleşen üniversite mezunları arasındaki ücret dağılımının uyumlu eşleşen üniversite mezunlarına oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.[187] OECD'nin 2015 İstihdam Görünümü analizi becerilerin eşit bir şekilde eşleşmediği ülkelerde yüksek ücret eşitsizliği olduğunu göstermektedir.[188] Öte yandan aşırı beceri sahibi çalışanlar aynı becerilere sahip ve işin gerekliliklerini karşılayan çalışanlara kıyasla "ücret cezası"

186 Korpi, Tomas- Michael Tåhlin; **Skill Mismatch and Wage Growth**, SOFI, Stockholm University, First Draft, 2005, s. 2.
187 Maier, Michael F.; **Skill Mismatch and Wage Inequality**, 2015, s. 18.
188 European Commission, Employment and Social Developments in Europe, Luxembourg: Publications Office, 2015, s.231.

gibi bir durumla karşılaşabilmektedir çünkü işverenler sadece iş için gerçekten gerekli olan becerilere ödeme yapmaktadır. Daha az vasıflı işçiler ise sahip oldukları becerilerin oransal olarak daha büyük bir kısmını işlerine uyguladıkları için ödüllendirilmektedir. (Bu oran varsayımsal olarak işe tam anlamıyla uygun olan birisininkinden daha büyüktür.) [189]

İş tatmini ve ücretler üzerindeki negatif etkisi nedeniyle uyumsuzluk işgücü devir hızını da artırmaktadır. Aşırı nitelikli çalışanlar, çalışırken iş aramaya daha yatkındırlar, diğer taraftan sosyo demografik unsurların, işin özellikleri ve ücretler konusunda aşırı beceri sahibi olmanın, aşırı-niteliklilliğe göre işgücü devir hızında daha etkili olduğu belirtilmektedir. İşleriyle tatmin olmayan kişilerin motivasyonu düşmekte ve işe adapte olmakta güçlük çekmektedirler. Elbette uyumsuzluğun bu negatif etkileri aynı zamanda işverenleri ve bir bütün olarak ekonomiyi de etkilemektedir.[190]

Tüm bu sayılan etkilerin yanı sıra, becerilerin kişinin sağlığı üzerindeki potansiyel etkisi de çok fazladır. Ayrıca beceriler demokratik vatandaşlık ve çalışma ilişkilerini de etkileyen medeni ve toplumsal davranışlarla da ilgili görülmektedir. Örneğin, kurumsal güven demokrasilerin işleyişi açısından hayati öneme sahiptir. Hukukun üstünlüğüne ve diğer olgulara güvenin olmadığı yerlerde çalışma ilişkileri çok daha verimsiz bir şekilde işlemektedir. Bu verilerle bu tür ilişkilerin nedensellik bağı kesin bir şekilde kurulamasa da düşük seviyede temel becerilere sahip olan yetişkinlerin daha sağlıksız olma ihtimallerinin arttığı ve toplumsal gruplara ve örgütlere katılımlarının da daha az gerçekleştiği iddia edilmektedir. Daha yüksek seviyede temel becerilere sahip olan yetişkinler toplumsal ve siyasal hayatta değişiklik yapabilecek bir güce sahip olduklarını hissetmeye daha yatkındırlar. Bu sonuçlar birçok ülkede tutarlılık göstermektedir ve çok çeşitli bağlamlarda ve yapılarda becerilerin, ekonomik ve sosyal çıktılarla olan ilişkisini destekler niteliktedir.[191]

1.5.2. Firma Üzerindeki Etkileri

Aşırı eğitimliliğin ve aşırı niteliklilliğin bireyler için uzun süren durumlar olması firmaların da bu durumu uzun süre devam ettireceği manasına gelmemektedir. Kendi iradeleriyle ya da gayri iradi bir şekilde işlerinden ayrılan aşırı eğitimli ve aşırı becerili

---

189 Perry-Wiederhold-Ackermann Piek, **a.g.e**, s.141.
190 OECD; **2015**, s. 128
191 OECD; **2012**, s. 10-11.

kişilerin oranının yüksek olması, kişilerin bir işte ortalama geçirdikleri sürenin uyumsuzlukla karşılaşılan toplam sürenin küçük bir parçası olduğunu öne sürmektedir. Ancak, aşırı eğitimli kişilerin iyi eşleşmiş görevdaşlarına göre prim/ödül olarak daha fazla para kazanması durumuyla bu kişilerin gayri iradi bir şekilde işten ayrılma ihtimalinin kendi isteğiyle (iradi bir şekilde) ayrılma ihtimalinden daha düşük olması gerçeği birleşince işverenlerin aşırı eğitimli ve aşırı nitelikli kişileri istihdam etmesinin verimlilik açısından bazı avantajları olduğu ortaya çıkmaktadır. İngiliz İşyeri İstihdam İlişkileri anketi verileri kullanılarak yapılan bir araştırma[192] aşırı eğitimli kişileri istihdam eden firmalarda verimliliğin arttığını doğrulamıştır. Yine de, aşırı eğitimli ve aşırı becerili kişilerin iş tatminlerinin düşük olmasına ilişkin bulgular bu tür kişilerle çalışmaya devam etmenin firmaların uzun vadede çıkarına olmadığını işaret etmektedir. Bu yüzden firmaların ne ölçüde aşırı becerili ve aşırı eğitimli kişileri istihdam edeceği uzun vadede ortaya çıkacak maliyetten ziyade kısa vadede sağlayacağı faydaların büyüklüğüyle ilgili görülmektedir. İktisadi açıdan bir yaklaşımla ilgili talep alanlarındaki beceri fazlası ve çalışanların hareketliliği de göz önünde bulundurulduğunda becerilere ve eğitimli işgücüne olan talebin zamanla artmasının aşırı becerililik ve aşırı eğitimlilik durumlarıyla karşılaşma ihtimalini düşürmesi beklenmektedir.[193]

Kullanılmayan becerilerin değer kaybetme riski bulunmaktadır. Bu sebeple, beceri fazlası, birçok becerinin kaybına ve bunun sonucunda var olan becerilerin kazanılması sürecinde kullanılan kaynakların boşa gitmesine ve personel değişim oranının (işgücü devir hızı) artması sebebiyle işletmenin verimliliğinin düşmesine neden olabilmektedir.[194] Öte yandan firmaların beceri eksikliğine reaksiyon olarak işgücünün sahip olmadığı becerileri telafi edecek teknolojilere yatırım yapması ücretlerin düştüğü ve yüksek becerilere sahip işgücüne talebin azaldığı bir iktisadi duruma yol açabilmektedir.[195]

Beceri uyumsuzluğunu birey, örgüt ve makroekonomik seviyeler arasındaki etkileşim üzerinden değerlendirmek yerine genellikle tek bir seviyede analiz etme eğilimi yaygındır. Bireysel beceri uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu sorunlarının

---

192 "Training, job satisfaction and workplace performance in Britain: evidence from WERS 2004", Jones, M.K. et al. (2009)
193 CEDEFOP; **2010a**, s.24.
194 Perry-Wiederhold-Ackermann Piek, **a.g.e**, s.140.
195 CEDEFOP; **2010a**, s.51.

örgüt seviyesinde etkileşimini analiz edebilmek için çalışanlara ilişkin değişkenler ile örgüt seviyesine ilişkin değişkenleri birbiriyle ilişkilendiren verilere ihtiyaç bulunmaktadır. Beceri uyumsuzluğu sorunlarının karmaşıklığı ve beceri uyumsuzluğunu etkileyen farklı seviyelerdeki çok farklı faktörün birbiriyle etkileşimi, aynı anda hem kişisel özelliklerin hem de örgütsel özelliklerin farklı boyutlarını içeren veriye gereksinim duymaktadır. Her ne kadar işle ilgili faktörlerin beceri eskimesi üzerindeki etkilerine dair bazı yaklaşımlar bulunsa da beceri eskimesine sebep olan veya bu durumu tersine çevirecek örgüt politikaları ve diğer faktörler yeterince araştırılmamıştır. Yeni veri toplamak ya da var olan veri kaynaklarını yenilikçi bir şekilde bir araya getirmek beceri uyumsuzluğuna dair çalışmaları artırmak için önemli bir ön koşul olarak görülmektedir.[196]

1.5.3. Ekonomi Üzerindeki Etkileri

Aşırı eğitimlilik olgusu, makro düzeyde ekonomi açısından önemli bir rol oynayabilmektedir. Öncelikle, gerçek beceri düzeyleri altında istihdam edilen işgücünün verimliliğinin düşük olması ekonomik büyümeyi etkilemekte, istihdamdaki işgücünün mevcut niteliklerinden tam olarak yararlanılmaması ve uygun eşleşme seviyesinin altında bir verimlilik düzeyinin ortaya çıkması sebebiyle, ekonomi açısından bir fırsat maliyeti ve potansiyel verimlilik kaybı söz konusu olmaktadır.[197] Toplumlar için beceri fazlası, aşırı eğitimlilik ya da aşırı niteliklilik ve işsizlik ya da gayri iradi bir şekilde yarı-zamanlı çalışmak çok değerli insan kaynağının ve iktisadi kaynakların boşa harcanmasını ifade etmektedir. Dolayısıyla, eğer nitelikli bir çalışanın yeri daha düşük nitelik düzeyine sahip bir başkası tarafından doldurulabiliyorsa, bu durumda söz konusu kişinin eğitimine yönelik yatırımlarının bir bölümünün boşa gitmiş olduğu ileri sürülmektedir.[198]

İşgücü piyasasında eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işlere yerleşmiş olan nitelikli bireyler, söz konusu işler için verimlilik düzeyinin ve uzun dönemde bu işler için gerekli görülen eğitim düzeylerinin yükselmesine de neden olmaktadır. Böylece, söz konusu işte istihdam edilen yüksek eğitimli bireyler, zaman içinde artık aşırı eğitimli olarak nitelendirilmemekte ve bu durum bir nitelik enflasyonuna sebep olmakta

---

196 CEDEFOP; **2009b**, s.21.
197 Kurnaz; 2015b, s.33.
198 Kurnaz; 2015b, s.32.

ve özellikle bir sonraki nesiller için ekonomik kaynakların verimli olmayan bir şekilde aktarılmasına yol açmaktadır.[199]

Gerçekten de uyumsuz bir şekilde eşleştirilmiş kişilerin yüksek verimlilik getirebilecek işlere yeniden dağıtılmasıyla elde edilebilecek verimi, ekonomi kaybetmektedir. Ancak, eğer görünürde uyumsuz eşleşmiş kişilerin mevcut işleri gerçek beceri ve vasıflarını yansıtıyorsa ortada bir verim kaybı olmamaktadır. Ayrıca, örgün ve yaygın eğitim sistemleri işgücü piyasasının ihtiyaçlarına anında uyum sağlayamazken aşırı eğitimliliğin gerçekten bir maliyet oluşturup oluşturmadığı konusu aşırı eğitimlilik ya da aşırı vasıflılık sorununu piyasa ekonomilerinin doğasında bulunan olgular olarak gören bazı araştırmacılar tarafından sorgulanmaktadır. Diğer bazı araştırmacılar da insanların kendi işlerini şekillendirebildiği ya da işverenlerin işleri, çalışanların becerilerine göre tasarladığı varsayımıyla aşırı eğitimlilik kavramının geçerli olmadığını iddia etmektedir. Ana sektörlerde verimlilik artışını kısıtlayan beceri eksikliğinin ekonomi için maliyetli olduğunu söylemek makul görülmektedir. Birçok sebepten dolayı piyasanın bu sorunu gidermekte başarısız olduğu ve beceri eksikliği durumunun devam ettiği kabul edildiğinde, insanların emek fiyatının artışına reaksiyon olarak eğitimlerini artırma eğilimleri olabilmektedir, diğer taraftan eğitime olan talep, emek ücretlerindeki değişikliklere de duyarlı kabul edilmektedir. Ancak, buradaki ana problem vasıflı işgücü üreten eğitim için harcanan sürenin uzunluğundan kaynaklanmaktadır, bu da piyasadan gelen sinyallere cevap vermeyi geciktirmektedir.[200] Öte yandan beceri açığı, daha az beceriye sahip çalışanların teknolojik değişimlere uyum sağlaması daha zor[201] olduğundan ekonomik büyümenin yavaşlamasına da neden olabilmektedir. Bu nedenle uzun dönem işsizlikteki ve beceri uyumsuzluğundaki güçlü artışlar yapısal işsizlikle ilişkilendirilmektedir.[202]

1.5.4. Muhtemel Pozitif Etkileri

İşverenlerin, aşırı eğitimli ya da aşırı beceri sahibi kişilerin daha verimli olacağını ve böyle kişileri çekmek için gerekli olan yüksek ücretin fazladan verimlilik almaktan daha önemli olmadığını düşündükleri takdirde aşırı eğitimli ya da aşırı vasıflı

---

199 Kurnaz; 2015b, s.33.
200 CEDEFOP; **2010a**, s.57.
201 Morgado, António et al., **a.g.e**, s.5.
202 European Central Bank; The Impact of The Economıc Crisis On Euro Area Labour Markets, Monthly Bulletin, October 2014, s. 64.

kişileri istihdam etmeleri beklenmektedir. Bu işverenler, düşük ücret maliyeti düşük verimliliği telafi ettiği sürece yetersiz eğitim ve yetersiz beceri sahibi kişileri de çalıştırabilmektedirler.[203]Ayrıca, beceri açığı, kişileri mevcut becerilerini geliştirmeye teşvik ederek becerilerini daha da geliştirmelerine yardım edebilmektedir.

Genel olarak, firma içinde istenen eğitimin ortalama süresindeki artışın firma verimliliği üzerinde olumlu ve önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Bu aynı zamanda bir firma içindeki aşırı eğitimli çalışanların oranı için de geçerli olmaktadır. Ayrıca, verimliliğin anlamlı ve pozitif (negatif) bir biçimde genç aşırı (düşük) eğitimli çalışanların oranıyla da ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.[204]

Diğer taraftan, bazen yüksek beceriye sahip çalışanların olduğu bir havuzda talep edilen becerilerin bu gerçeğe uyum sağlaması zaman alabildiğinden işteki beceri uyumsuzluğu geçici bir olgu olabilmektedir. Dolayısıyla, her beceri uyumsuzluğu çeşidi ekonomi için kötü olmayabilmektedir. Belirli mesleklerde az kullanım sebebinin sonucu olarak beceriler ihtiyaç fazlası olmakta, uzun vadede bu beceriler daha yetkin işler veya bilgi ekonomilerinin oluşturulması için kullanılabilmektedir. Ayrıca, beceriler ani ekonomik ihtiyaçlara hizmet etmekten öte sosyal, politik ve kültürel hayata etki yaratacak eğitimler olarak daha faydalı olabilmektedir. Bireyler becerilere sadece iş yaşamında kullanmak için ihtiyaç duymamaktadır. Yüksek seviyede becerili bir topluluk ayrıca bilgi ürünlerine (bilgisayar yazılımı, yeni medya, elektronik veritabanları ve kütüphaneler, internetten alışveriş vb.) nüfuz ederek pazar değişimini de etkileyebilmekte ve bu ürünlere talebi artırarak ekonomik büyümeyi sağlayabilmektedir.[205] Yine beceri fazlası, işyerinde ileri teknolojiler uygulanmaya başlandığında etkin hale getirilebilecek bir beceri rezervi işlevi de görebilmektedir.

1.6. BECERİ UYUMSUZLUĞUNUN KALICILIĞI

Beceri uyumsuzluğu üzerine yapılan araştırmaların bir diğer önceliği beceri uyumsuzluğunun etkilerinin ne kadar sürdüğü konusudur. Tartışmalar beceri uyumsuzluğunun geçici bir durum mu, bir geçiş dönemi olgusu mu ya da daha kalıcı bir sorun mu olduğu üzerinde yaşanmaktadır.

---

203 CEDEFOP; **2010a**, s.56.
204 CEDEFOP; **2012**, s. 20.
205 OECD; **2012**, s. 83.

Beceri uyumsuzluklarının ne denli geçici ya da kalıcı olduğu, politika yapıcılar için önemli bir konudur. Ne yazık ki, önemli bir miktarda kalıcı olduğu fikriyle iş değiştirmeler ya da işin niteliğindeki gelişmelerden dolayı geçici bir durum olduğuna ilişkin görüş ayrılıklarından dolayı mevcut bulgular oldukça karmaşıktır.[206]

Aşırı nitelikliliğin devamlılığına ilişkin araştırmalar Avrupa'da aşırı nitelikliliğe dair panel veri eksikliğinden dolayı çok kısıtlıdır.[207] Bu nedenle, aşırı eğitimlilik ve aşırı niteliklilik konuları üzerine yapılan lisansüstü araştırmalar çoğunlukla kısa zaman serileri üzerinden gerçekleştirilmektedir. Bu da kariyerin ilk yıllarında karşılaşılan aşırı eğitimlilik durumunun zaman içerisinde daha fazla eğitim alıp daha fazla deneyim kazandıkça tersine çevrilip çevrilemediği konusunu araştırmayı engellemektedir. Bu araştırmalar ayrıca "eğitimden istihdama geçiş" konusu üzerinde durarak uyumsuzluğun sürekliliğine ilişkin tam bir resim ortaya koyamamaktadır. Genellikle uygun veri eksikliğinden ama aynı zamanda teşvik ve tercihler ile kişilerin eğitimlerini ve meslek seçimlerini belirleyen faktörlere dair yetersiz analizlerden dolayı da işsizlikten istihdama geçiş konusuyla fazla ilgilenilmemektedir. Halen birçok soru araştırmaya açık olsa da tereddütlü bir şekilde aşırı eğitimlilik ve aşırı vasıflılığın geçici süreli bir olgu ya da bir geçiş dönemi olgusu olmadığı söylenebilmektedir.[208]

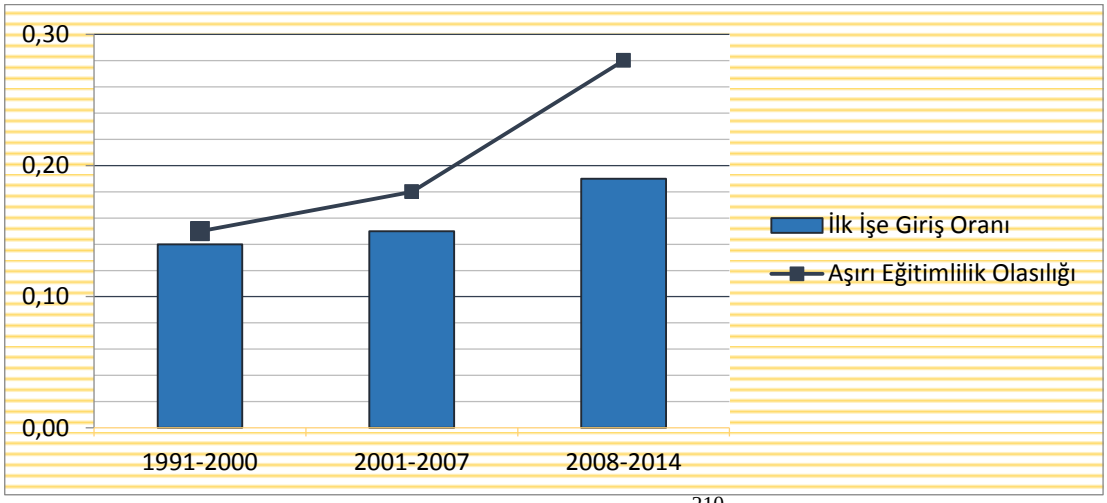
Aşırı eğitimliliğin uzun süreli bir olgu olduğuna ilişkin görüşün en ikna edici kanıtı üniversite mezunlarına ilişkin işgücü piyasası araştırmalarından gelmektedir ancak bu araştırmalar genellikle enlemsel verilere ya da kısa zaman serilerine dayanmaktadır. Birleşik Krallık'ta yapılan bir araştırma, 1980 yılında üniversiteden mezun olanlar arasından oluşturulan büyük bir örneklem içerisinden %38'inin ilk işlerinde aşırı eğitimlilik durumuyla karşılaştığını ve altı yıl sonra bu oranın sadece %30'a düştüğünü ortaya koymuştur. Benzer şekilde başka bir araştırma, Kuzey İrlanda'da üniversite mezunlarından oluşturulan bir örneklem içerisinden %31'inin ilk çalıştıkları işte üniversite mezunu olmak gibi gerekliliğin olmadığını ifade ettiklerini, iki ila dört yıl sonra bu oranın sadece %24'e düştüğünü raporlamıştır. Son olarak, boylamsal veriler üzerinden Kanadalı üniversite mezunları arasında gerçekleştirilen bir araştırma da üç yıllık bir süre zarfında (mezun olduktan sonra 2 ila 5 yıl arasında) aşırı

---

206 Quintini; **2011b**, s.37.
207 CEDEFOP; **2010a**, s.23.
208 CEDEFOP; **2010a**, s.23.

eğitimlilikle karşılaşma oranlarında hiçbir düşüş olmadığını ortaya koymuştur.[209] Şekil-6'da; CEDEFOP tarafından 2014 yılında yapılan Avrupa Beceriler ve İşler Anketi sonuçlarına göre ilk işe girenlerin aşırı eğitimlilik ile karşılaşma olasılığının yükseldiği görülmektedir.

Şekil 6: Mezuniyet Gruplarına Göre İlk İşe Girenlerin Aşırı-Eğitimlilik Oranı



Kaynak: Cedefop European Skills and Jobs (ESJ) Survey, 2014[210]

Bireysel anlamda aşırı eğitimlilik durumunun devamlılığına dair örnek, eğitimden istihdama ilk geçiş döneminin uzun sürmesidir. İşgücü piyasası seviyesinde bir örnek olarak da, işgücü piyasasında hem işsizliğin hem de açık işlerin olduğu ve uzun işsizlik nöbetleri geçiren kişilerin yeniden istihdam edilme ihtimallerinin azalmasından dolayı ortaya çıkan uzun dönem işsizlik sorunları yüzünden devam eden yapısal işsizlik olgusu verilebilmektedir. Beceri uyumsuzluğunun kalıcılık seviyesi ve altındaki nedenler işgücü piyasasına yönelik hangi önlemlerin alınması gerektiğine karar verilmesi açısından çok önemlidir. Eğer beceri uyumsuzluğu, Beşeri Sermaye Teorisinin de söylediği gibi daha çok bir geçiş dönemi olgusuysa bu durum bireyleri ya da işgücü piyasasının tamamını etkileyen ancak özel eylemler ya da politikalar uygulamadan ortadan yok olacak geçici friksiyonlar olarak anlaşılmalıdır. Eğer tam tersine beceri uyumsuzluğu kalıcı bir durumsa politika yapıcıların bu soruna yönelik ciddi tedbirler almaları gerekmektedir.[211]

---

209 CEDEFOP; **2010a**, s.22-23.
210 CEDEFOP; **Matching Skills And Jobs İn Europe Insights From Cedefop's European Skills And Jobs Survey**, 2015.
211 CEDEFOP; **2009b**, s.14.

Diğer taraftan beceri uyumsuzluğu; uyumsuzluğun genellikle gençleri etkilediği ve mesleki hareketliliğin büyük firmalarda kariyerde yükselme ve işverenlerin işbaşı eğitimlere yatırım yapmasıyla birlikte yaşın da ilerlemesiyle azaldığı gelişmiş ülkelere göre geçiş ülkelerinde daha kalıcı bir durum olarak değerlendirilmektedir. Geçiş ekonomilerinde bu tür uyumsuzlukların kalıcı olmasının bir dizi sebebi bulunmaktadır:[212]

- Yeniden yapılanma altında yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanmasıyla eski beceriler hızlı bir biçimde önemsizleşmektedir. Becerilerdeki ve teknolojideki değişimler vasıflı mavi yakalı çalışanların arzında düşüşe neden olurken yeni firmalarda iş yaratma, düşük eğitimsel kazanımlara sahip olan çalışanlara karşı önyargılı bir yaklaşım sergilemektedir.
- Geçiş ekonomilerindeki işverenler yapısal değişimlerden kaynaklanan belirsizlikten ve güçlü olmayan yatırım ikliminden dolayı iş başı eğitimlerine fazla yatırım yapmak istememektedir.
- Uzun dönem işsizlikle birlikte de eskiden sahip olunan beceriler giderek eskimektedir.
- Yeniden beceri kazanma süreçleri mesleki yeniden eğitim, yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenme imkânlarının sınırlı olmasından dolayı kısıtlanmaktadır.

Bütün bu faktörler yüksek nitelikli çalışanların arzında eksikliğe yol açarken lise eğitimini ya da meslek lisesini yarıda bırakmış kişi arzının fazlalaşmasına yol açabilmektedir. Dikey ve yatay uyumsuzluklarla, iş başı eğitim ve kariyer hareketliliği yöntemleriyle başa çıkılabilmekte ancak işverenler genellikle personel eğitimi için harcama yapmak istememektedir. Öte yandan hem sektör içerisinde hem de sektörler arasında kariyer hareketliliği, çoğu zaman yeniden eğitim imkânlarınının eksikliği ve coğrafi hareketliliğinin maliyetli olması gibi friksiyonel ve de yapısal faktörlerden dolayı katı bir şekilde kısıtlanmaktadır.[213]

Sonuç olarak, devamlılıkla ilgili birçok konu literatürde pek ilgi çekmemektedir. İlk olarak, beceri uyumsuzluğunun diğer hangi türlerinin ne kadar uzun sürdüğü yeterince araştırılmamıştır. İkinci olarak, aşırı eğitimliliğin ne kadar uzun sürdüğüne dair literatür daha çok kişilerin kariyerlerinin ilk aşamasına ya da bir süre işgücü

---

212 CEDEFOP; **2009b**, s.15.
213 Bartlett; **a.g.e**, s.13.

piyasasının dışında kaldıktan sonra tekrar piyasaya dönmüş kişilere odaklanmıştır.[214]Kısacası, nitelik uyuşmazlığının sürekliliğine dair kesin bir kanıt bulunamamıştır. Nitekim bazı makaleler (nitelik) fazlalığının geçici bir olgu olduğunu, çoğu çalışanın bu durumun üstesinden kariyer hareketlilikleri ile geldiğini ve bir kısmının ise fazla donanımlarına uygun işlere geçiş yaptıklarını belirtmektedir.[215]

1.7. İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KIRILGAN GRUPLAR AÇISINDAN BECERİ UYUMSUZLUĞU

Beceri uyumsuzluğu süreçleri dinamik ve bütün nüfusu etkiliyor olsa da politikalar açısından beceri uyumsuzluğundan en çok etkilenen gruplara daha ciddi bir şekilde odaklanmak gerekmektedir.[216] G20 ülkelerinde birçok kişi, ailesel ya da bireysel sebepler, finansal zorluklar ya da işgücü piyasasına erişimde yaşadığı sıkıntılar nedeniyle kendi isteğiyle işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Yine birçok ülkede, gençler, kadınlar ya da yaşlanmış kişiler çalışma yaşındaki diğer kişilere oranla düşük istihdam oranlarına sahiptir. Bu durum becerilerin ve becerilere yapılan yatırımın israf edildiği anlamına gelmektedir. Diğer taraftan kullanılmayan beceriler eskimekte, bu da ayrıca bireysel ve toplumsal bir kayba dönüşmektedir.[217]

Politika perspektifinden bakılınca beceri uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun kırılgan gruplar üzerindeki etkilerine odaklanan araştırmalar ana önceliği oluşturmaktadır. İşgücü piyasasına yeni girecek olan ve aşırı eğitimlilik durumuyla karşılaşan gençler, beceri eskimesi riskiyle karşı karşıya olan yaşlanan çalışanlar, göçmenler ve etnik azınlıklar bu kırılgan gruplara örnek olarak gösterilebilir.[218] Yapılan araştırmalar kadınların erkeklere; gençlerin yetişkinlere ve göçmenlerin de ülke vatandaşlarına oranla daha fazla uyumsuz eşleşme durumuyla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir.[219]

---

214 CEDEFOP; **2009b**, s.15.
215 Quintini; **2011b**, s.1.
216 CEDEFOP; **2009b**, s.19.
217 OECD; **The G20 Skills Strategy For Developing and Using Skills For The 21st Century**, Prepared for the third G20 Employment Working Group Meeting 23-24 July 2015, Turkey, s.22.
218 CEDEFOP; **2009b**, s.20.
219 Kurnaz, Işıl; İşgücü Piyasasında Aşırı Eğitimlilik (Over-Education) Olgusu, **İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi,** Sayı 8, 2013, s.62.

1.7.1. Gençler

Araştırmalar, eğitimlerine göre daha düşük seviyede işlerde çalışmaya başlayan üniversite mezunları için aşırı eğitimlilik durumunun uzun sürdüğünü ve kalıcı olduğunu göstermektedir.[220] Bu durum kariyerlerinin başında girdikleri işi bir sıçrama tahtası ya da deneyim kazanma aracı olarak gören özellikle üniversite mezunu gençlerin, uzun vadede niteliklerinin altındaki işlerde çalışmak zorunda kaldıkları anlamına gelmektedir.[221] Bu açıdan işgücü piyasasına ilk defa giren gençlerin, aşırı eğitimliliği önleyerek ve aşırı eğitimlilik sürecini kısaltarak eşleştirme süreçlerini iyileştirebileceği ifade edilmektedir.

Birçok OECD ülkesinde, özellikle de katmanlı bir işgücü piyasasına sahip olanlarda, gençleri "işsizlik" durumundan çıkarıp "doğru işler"le eşleştirerek işgücü piyasasına başarılı bir şekilde entegre etme yolunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Ülke seviyesinde ve ülkelerarası seviyede gerçekleştirilen araştırmalar aşırı niteliklilik durumuyla yetişkinlere oranla gençler arasında daha sık karşılaşıldığını göstermektedir.[222]

OECD tarafından gerçekleştirilen Yetişkin Becerileri Anketi, becerilerin kullanılma yoğunluğunun söz konusu becerilerin nüfuz alanı ve ülkeler arası değişiklik gösterdiğini, fakat iş yerinde genç çalışanların, ortalama olarak, bilişsel becerilerini aynı işi yaptıkları yetişkin çalışanlara göre daha az kullandığını göstermektedir. Aynı bilişsel beceri düzeyine sahip genç ve yetişkin çalışanlar karşılaştırıldığında bile sonuç aynı olmaktadır. Ayrıca işte bilgi işlem teknolojilerinin, kullanımı da ankete katılan ülkelerdeki gençlerde yetişkinlere kıyasla daha düşük olmakla birlikte sosyal, duygusal ve mesleğe özgü beceriler açısından resim daha da karışıktır: gençler görev bilinci, ikna ve kendini örgütleme becerilerini yetişkin çalışanlara göre daha az kullanırken; daha sıklıkla işbirliği becerilerini kullanmakta ve üstlerinden ya da çalışma arkadaşlarından sorarak, yaparak öğrenmekte, yeni ürünler ve hizmetleri takip etmektedir.[223]

Öte yandan gençler genellikle kariyerine, geçici işler gibi becerilerin daha az kullanıldığı işlerde başlamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan

---

220 CEDEFOP; **2009b**, s.19.
221 Kurnaz; **2015a**, s.116.
222 McGowan- Andrews, **a.g.e**, s.13.
223 OECD; **2015a**, s.119.

gençler, belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı çalışan gençlerle aynı düzeyde beceriye sahip olsalar bile becerilerini daha az kullanmaktadır. Ancak gençlerin becerilerini yeteri kadar kullanmaması tamamen belirli süreli iş sözleşmesine bağlı çalışmalarıyla açıklanamaz. Aynı sözleşmeye bağlı çalışan gençler ve yetişkin çalışanların becerilerini kullanım düzeyi kıyaslandığında, gençlerin becerilerini yeteri kadar kullanmama eğiliminde olduğu değerlendirilmektedir.[224]

1.7.2. Kadınlar

Uyumsuzluğun bir de toplumsal cinsiyet boyutu bulunmaktadır. OECD'nin Beceri Stratejisinde, kadınların erkeklere oranla genellikle aşırı niteliklilikle daha çok ilişkilendirilen beşeri bilimler gibi belirli alanlardan mezun olduğu ve bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında eğitim alan genç kadınların mezun olduklarında bu alanlarda çalışma olasılıklarının erkek meslektaşlarına göre daha düşük olduğu belirtilmektedir.[225] Ancak, aşırı niteliklilikle karşılaşmada cinsiyet farklılığının etkisine dair bir bulgu olmamasına rağmen kadınların erkeklere göre yetersiz niteliklilikle karşılaşma ihtimali yarı zamanlı çalışma ve evde çocuk/yaşlı bakımı gibi iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik nedenlerden dolayı da artabilmektedir.[226] Yetersiz niteliklilikle karşılaşma oranının yüksekliği kısmen, kadınların kendi yeteneklerini olduğundan daha düşük görme eğilimleri ile de ilişkilendirilebilmektedir. Örneğin, kadınlar işleri açısından kendilerini erkeklere göre daha fazla "yetersiz nitelikli" olarak değerlendirme eğiliminde olabilmektedir.[227]

Diğer taraftan, Tablo-2'de görülebileceği üzere OECD ülkelerinde beceri açısından uyumsuzluk durumuna kadınlar arasında daha az rastlanmaktadır.(Sütun 1) Bu durumun temel sebebi cinsiyet ve yetersiz beceri sahibi olmak arasında kayda değer bir ilişki bulunmazken kadınların aşırı nitelikli olma ihtimallerinin daha düşük olmasıyla ilişkilendirilmektedir (Sütun 2). Bu sonuçlar Quintini'nin farklı bir veri seti kullanarak kadınların aşırı niteliklilik durumuyla karşılaşma ihtimalinin daha az olduğunu ortaya koyduğu çalışmasındaki bulgularıyla uyumludur.[228]

---

224 OECD; **2015a**, s.120.
225 OECD; **2012**, s.83-84.
226 Quintini; **2011b**, s.26.
227 OECD; **2012**, 83-84.
228 McGowan-Andrews; **a.g.e**, s.21.

Tablo 2: Bireysel Özelliklerin Beceri Uyumsuzluğuna Etkisi

Sütun1	**Marijinal Etki (1)**	**(2)**	**(3)**
	Beceri Uyumsuzluğu	**Yüksek Beceri**	**Düşük Beceri**
Bağımsız değişkenler: uyumsuzluk durumunda 1, diğer durumda 0			
Bekar	0,005	-0,008	0,010*
	(0,009)	(0,007)	(0,006)
Kadın	-0,061***	-0,066***	0,002
	(0,007)	(0,007)	(0,003)
Göçmenler	0,023	-0,112***	0,071***
	(0,012)**	(0,011)	(0,006)
25-34 Yaş	-0,010	-0,022*	0,006
	(0,014)	(0,012)	(0,011)
35-44 Yaş	-0,030**	-0,043***	0,010
	(0,013)	(0,011)	(0,010)
45-54 Yaş	-0,046***	-0,085***	0,036***
	(0,014)	(0,011)	(0,011)
55-65 Yaş	-0,043***	-0,136***	0,064***
	(0,015)	(0,014)	(0,011)

Kaynak: 2012 PIAAC sonuçlarına göre OECD hesaplamaları (Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries, s.21) * %1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı, ** %5 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı, *** %10 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı

Bu iki sonuç da kadınların aileden kaynaklı kısıtlamalardan ve iş-hayat dengelerini sağlamaya yönelik baskılardan dolayı aşırı vasıflılık/aşırı niteliklilik durumlarıyla karşılaşma ihtimallerinin daha fazla olduğu varsayımının aksini iddia etmektedir.[229] Bununla birlikte evli veya bekâr olmanın ya da ailedeki çocuk sayısının aşırı vasıflılıkta belirgin rol oynamadığı tespit edilmiştir.[230] Sonuç olarak literatürde nitelik uyumsuzluğunu açıklamada aile statüsü ve cinsiyet rollerine ilişkin çelişkili araştırma sonuçları bulunmaktadır. [231]

1.7.3 Yaşlanan Çalışanlar

Uyumsuz eşleşme açısından, bir diğer kırılgan grup yaşlanan çalışanlardır. Sadece Avrupa nüfusu hızla yaşlandığı için değil aynı zamanda yaşlanan çalışanlar

229 McGowan-Andrews; **a.g.e**, s.20.
230 Gür vd.; **a.g.e**, s. 58.
231 Gür ve diğerleri; **a.g.e**, s. 59.

beceri uyumsuzluğundan en çok etkilenen kırılgan gruplardan biri olduğu için konuyla ilgili analizler giderek artmaktadır.[232]Bu grubun kırılgan olmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Gençlere kıyasla yaşlanan çalışanların birçoğu yetersiz beceri sahibidir ve fiziksel olarak talepkâr işlerde istihdam edilmektedirler; bu da bu kişileri teknik beceri eskimesine karşı kırılgan hale getirmektedir. Kişilerin yaşlandıkça performanslarının düştüğüne dair ikna edici bir kanıt olmasa da bazı beceri ve bilgiler beceri eskimesinden etkilenmektedir. Yaşın hem teknik hem de ekonomik becerilerin eskimesinde rolü bulunmaktadır.[233]

Teknik eskime (ya da değer kaybetme), 'bireylerin kazanılmış becerilerini ve bilgilerini yaşla birlikte sistematik olarak değişen gelir getirici işlere uygulama yetenekleri' bağlamında yaşla alakalıyken yaşlı çalışanların karşılaştığı ekonomik beceri eskimesine genellikle "beşeri sermayenin eskimesi" olgusuyla yaklaşılmaktadır. Uyumsuzluk seviyesi deneyimlerle azaltılırken yaşlı çalışanlar teknolojik ilerleme ve yaşlanma sürecinden kaynaklanan beceri eskimesinden muzdarip olabilmektedir.[234]

Bilgiler, beceriler ve çalışma yöntemleri, zaman içerisinde örneğin "teknolojik yeniliklerden" ya da "yeni çalışma yöntemleri"nden kaynaklı bir şekilde daha alakasız ya da daha kullanışsız hale gelmektedir ve bu da beşeri sermayesi eskiyen yaşlanan çalışanların maddi kayıplar yaşamasına neden olmaktadır. Politikalar yoluyla yaşlanan kişilerin beceri uyumsuzluklarına cevap vermek açısından bir diğer önemli konu da yaşlanan çalışanların zaman içerisinde bireysel becerilerin belirli iş alanlarıyla sıkı bir bağ kurması, iç içe geçmesi ve başka alanlara daha az transfer edilebilmesi manasına gelen "deneyim yoğunlaşması"yla karşı karşıya gelmesidir. [235]

Olumlu açıdan bakıldığında araştırmalar, yaygın bir şekilde kabul gören yaklaşımın aksine yaşlanan kişilerin gerçek öğrenme süreçlerinin direkt olarak yaşa bağlı olmadığını ortaya koymaktadır. Her ne kadar öğrenme hızı yaşla birlikte düşüyor olsa da güçlü öğrenme motivasyonu, yardımcı beceriler ve deneyimlerle sorun çözme becerisi bu sorunu telafi edebilmektedir. Ancak, beceri yoğunlaşması kendisini işe ve iş

---

232 CEDEFOP (2010c); The Right Skills For Silver Workers An Empirical Analysis, Research Paper No:8, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, s.1
233 CEDEFOP; **2009b**, s.19.
234 Quintini; **2011a**, s.28.
235 CEDEFOP; **2009**, s.19.

ortamına dair eskimiş fikirler ve inanışlar olarak ifade edilen "perspektif eskimesi" olarak da gösterebilmektedir.[236]

Diğer taraftan, araştırmalar hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde insanların becerilerini güncellemelerinin en yaygın yolu olarak işlerini değiştirdiğini göstermektedir. Bu bulgu iki açıdan önemli görülmektedir. Birincisi, bu insanları çok fazla talep görmeyen işlerini daha cazip işlerle değiştirmeleri yönünde (mesleki danışmanlık bu noktada kilit bir rol oynamaktadır) teşvik etmenin bir kamu politikası olması gerektiğini göstermektedir. İkinci olarak "düşük nitelikli işlerden" daha zorlu bir çalışma ya da eğitim gerektiren işlere doğru yeni iş alanları açılması insanların kişisel gelişimlerinde önemli bir rol oynamakta ve bu durum uyumsuzluğu azaltmak için hayat boyu öğrenmenin, kişilerin işe girdikten sonra aldıkları yaygın eğitimin ve katıldıkları beceri geliştirici faaliyetlerin (mesleki eğitim ya da girişimcilik eğitim programları gibi aktif işgücü politikalarının) önemini vurgulamaktadır.[237]

1.7.4. Göçmenler

Beceri uyumsuzluğu, ev sahibi ülkelerde iş başvurusu yaptıklarında becerileri genellikle yeterli seviyede değerlendirilemeyen ve tanınmayan göçmenler arasında da sıklıkla karşılaşılan bir durumdur.[238] CEDEFOP'un 2011 yılında yayınladığı "Avrupa'daki Göçmenler ve Azınlıklar Arasındaki Beceri Uyumsuzluğu" konulu rapor, etnik azınlıkların yetersiz eğitimden, AB dışından gelen göçmenlerin ise aşırı eğitimlilikten fazlasıyla etkilendiğini ortaya koymaktadır.[239]

Diğer yandan beceri uyumsuzluğu ve göçmenler arasındaki ilişkiye dair literatür kısıtlıdır ve kesin sonuçlar içermemektedir. Örneğin bazı araştırmacılar, yerli nüfus ve (AB ülkelerinden gelen) göçmenlerin beceri uyumsuzluğuyla karşılaşma ihtimalleri arasında kayda değer bir farklılık bulamamışken, AB ülkeleri dışından gelen göçmenlerin bireysel özelliklerini kontrol grubu alarak gerçekleştirdikleri çalışmalarıyla bu kişilerin uyumsuzluk durumuyla karşılaşmalarının daha olası olduğunu ortaya

---

236 CEDEFOP; **2009**, s.19.

237 CEDEFOP (2011a); **Working And Ageing, Guidance And Counselling For Mature Learners**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011, s.179

238 Perry-Wiederhold-Ackermann Piek, **a.g.e**, s.140.

239 CEDEFOP (2011b), **Migrants, Minorities, Mismatch? Skill Mismatch Among Migrants And Ethnic Minorities İn Europe**, Research Paper, No:16, Luxembourg: Publications Office Of The European Union, 2011, s.12-13.

koymuşlardır. Bu sonuç göçmen nüfus arasındaki farklıkları kontrol grubu olarak almanın önemini ifade etmektedir. Bölgesel köken, ana dil, ev sahibi ülkedeki ikamet süresi ve iş deneyimi, formel niteliklerin edinildiği yer, göç edildiğindeki yaş, evsahibi ülkenin göç politikası, kaçıncı nesil göçmen olduğu gibi unsurlar göçmenlerin beceri uyumsuzluğuyla karşılaşma olasılıkları açısından önemli belirleyici unsurlardır.[240] Sorunu derinleştiren bir diğer faktör de yasadışı yollarla göç eden kişilerin işgücü piyasasında marjinal işlerde çalışmak zorunda kalmasıdır. Avrupa Sosyal Anketi verileri, bu durumu açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Buna göre, Avrupa ölçeğinde vatandaş konumunda olan kişiler arasında aşırı vasıflılık düzeyi %13 iken, bu oran göçmenler arasında %22'ye tırmanmaktadır.[241] Öte yandan, birçok ülke aşırı vasıflı işçilerin göçüne odaklanırken aslında yerli halkın yapmak istemediği işleri yapacak işler için düşük vasıflı işçilere talep de halen devam etmektedir.[242]

Göçmenler ve yerli olmayan halklar birçok açıdan kırılgan gruplar içerisinde yer almaktadırlar. Göçmenlik statüsü ve etnik köken farklılıkları ayrımcılık, dil problemi, sınırlı beceri aktarımı ve geldiği ülkelerde elde ettikleri yeterliliklerin kalitesi ve bu yeterliliklere dair hatalı bilgi gibi sorunları beraberinde getirmekte, bu da göçmenlerin daha düşük nitelikte işlerde çalışmasına neden olmakta, aşırı vasıflı göçmenler kendilerini düşük beceri gereken işlerde bulunca ya da işsizlikle karşılaşınca beceri uyumsuzluğu sorunu ortaya çıkmaktadır.[243] Düşük vasıflı göçmenler ise becerilerinin eskimesinden dolayı beceri uyumsuzluğuyla karşılaşabilmekte, buna ek olarak ayrımcılık göçmenlerin işgücü piyasasına girişlerini, daha fazla eğitim almalarını ve kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyebilmektedir.[244]

Araştırmalar daha çok nitelik uyumsuzluğu ve göçmenlik durumu arasındaki ilişkiye odaklanmakta ve yerli halka göre göçmenler arasında aşırı niteliklilik durumuyla daha çok karşılaşıldığını göstermektedir. Bu durum, ev sahibi ülkenin dilini bilmemekten, ayrımcılıktan ve işverenlerin sahip olunan nitelikleri ve yurt dışında kazanılan deneyimleri etkili bir şekilde değerlendirmemesinden dolayı göç etmeden önce kazanılmış olan beşeri sermayenin yeni ülkedeki işe tam olarak transfer

---

240 McGowan - Andrews, **a.g.e**, s.13.
241 Gür ve diğerleri; **a.g.e**, s.59.
242 OECD; **2012**, s.14.
243 Quintini; **2011a**, s.15.
244 CEDEFOP; **2009**, s.20.

edilemediğini gözler önüne sermektedir.[245] Bu faktörlerden bazıları daha çok nitelik uyumsuzluğuna yol açmaktadır ve göçmenlerin durumunun beceri uyumsuzluğundan ziyade daha çok nitelik uyumsuzluğuyla alakalı olduğu ifade edilmektedir.

Diğer taraftan göçmenlere odaklanma, göçmenliğe her zamanki bakış açısından ziyade daha olumlu bir açıdan yaklaşmaya çalışma, yurtdışında edinilen niteliklerin tanınmasına yönelik ortak standartlar ve iyi uygulamalar geliştirme, işgücü piyasasındaki rekabet edebilirliklerini geliştirerek işe erişimlerini artırma ve göçmenlik geçmişi olan kişilere daha çok iş ve eğitim imkânı sunmaları konusunda işverenleri teşvik etme konularında politikalar geliştirilmesi gerektiği ve bu konuyla ilgili olarak kamu istihdam kurumlarına fazlasıyla görev düştüğü belirtilmekte ve bu tür politikaların göçmenlerin becerilerinin daha etkin bir şekilde kullanılması ile mevcut ve gelecekte karşılaşılabilecek beceri eksikliklerinin kısmen de olsa giderilmesi konusunda katkı sağlaması beklenmektedir.[246]

1.7.5. Engelliler

Genellikle daha eski literatürde işgücü piyasasındaki eğitim ya da beceri uyumsuzluğu ve engellilik arasındaki ilişki, regresyon analizlerine engelliliği her zaman kontrol etmeme boyutunda, göz ardı edilmiştir. Bunun son istisnası 1995-2000 yılları Avrupa Topluluğu Hane Halkı Paneli İspanyolca verilerini kullanan Blazguez ve Malo olmuştur. Ancak şaşırtıcı bir şekilde engellilik ve eğitimsel uyumsuzluk arasında önemli bir ilişki bulamamalarına rağmen bu araştırmacılar aşırı eğitimlilik probleminin engellilerde daha fazla olduğunu düşündürecek sebepler olduğunu ifade etmektedirler.[247]

Diğer azınlık gruplarla aynı şekilde işveren ayrımcılığı, buna bağlı olarak engellilerin kendi beceri ve niteliklerini tamamen kullanamadıkları işleri kabul etme eğiliminde olabilecekleri varsayıldığında, istihdam olasılığını düşürmektedir. Üretimi azaltan bir engel, istihdam beklentilerini de düşürebilmektedir. Engelliler için iş arama sürecindeki kısıtlılıklar, sadece coğrafi bölge açısından değil aynı zamanda işin fiziksel (ya da duygusal) gerekleri, çalışma süreleri ve erişilebilirlik açısından da çok yönlü

---

245 McGowan-Andrews, **a.g.e**, s.14.
246 CEDEFOP; **2011b**, s.57.
247 Jones, Melanie K.-Peter J. Sloane; **Disability and Skill Mismatch**, IZA Discussion Paper, No: 4430, September 2009, s.3.

olabilmektedir. Tüm bunlar, engellilerin işlerin daha küçük bir bölümü için arama yaptıkları ve yanlış eşleştirilmiş işlere erişme noktasında daha fazla risk altında oldukları anlamına gelmektedir.[248]

Engelliler engelli olmayanlara göre işgücü piyasasına daha az katılmakta ve daha az iş tatminine sahip olmaktadır. Bu açıdan beceri uyumsuzluğu iş tatminini daha da azaltmaktadır. İşgücü piyasasındaki bu uyumsuzluğun boyutunu küçültmenin, engelli çalışanların kazançlarını ve iş tatminini artıracağı değerlendirilmektedir. Bu grubun istihdamını artırma noktasında, tespit edilen beceri uyumsuzluğunun boyutunun azaltılması için işverenlerin resmi olarak engelli çalışanlarının beceri ve yeteneklerini değerlendirme konusunda teşvik edilmesi önemli görülmektedir.[249]

1.8. BECERİ UYUMSUZLUĞUNUN ÖLÇÜLMESİ

İşverenler için işgücünün eğitimsel niteliklerinden ziyade sahip oldukları beceri setlerinin daha önemli olduğunu söylemek mümkündür. Ancak çalışanların becerileri, işlerinin gerektirdiği beceriler ya da edebiyat ve matematik alanında gerekli beceriler hakkında detaylı bilgi içeren az miktarda veri tabanı bulunması, bu konudaki verilerin yetersiz olması, mevcut verilerin güvenilirliğinin düşük olması ve beceri uyumsuzluğunun kullanılan ölçüm yöntemine duyarlı olması gibi sebeplerle çalışanlar ve işler arasındaki beceri uyuşmazlığını ölçmek kolay olmadığından konuyla ilgili literatürün büyük çoğunluğu nitelik uyuşmazlığına (eğitimsel uyuşmazlık) odaklanmaktadır.[250]

Beceri uyumsuzluğunun ölçülebilmesi için öncelikle beceriler, bilgi ve yeterlilikler ile bu kavramların nasıl ölçülmesi gerektiğine dair iyi bir kavramsallaştırma yapılması gerekmektedir. Yeterliliklerin ölçümünün özünde her biri eşit öneme sahip ve beceri uyumsuzluğuna sebep olan becerilerin ölçümüyle ilişkili üç kavramsal sorun bulunmaktadır: tanım problemi, sınıflandırma ikilemi ve perspektif bulmacası.

Tanım problemi, yeterliliğin anlamına ilişkin kafa karışıklığından ve tartışmalardan kaynaklanmaktadır çünkü kısmen de olsa yeterlilik konusu farklı disiplinlerdeki birçok farklı araştırma alanıyla ilişkilidir. Sınıflandırma ikilemi,

---

248 Jones- Sloane, **a.g.e**, s.3-4.
249 Jones- Sloane, **a.g.e,** s.16-17.
250 Quintini; **2011a**, s. 7.

yeterliliklerin beceriler, bilgi ve tutumlar olarak ayrı ayrı mı yoksa becerilerin, bilginin ve tutumların birleştirilerek bütüncül bir yaklaşımla mı ölçülmesi gerektiği sorunsalını ifade etmektedir. Temel ya da özel yeterlilikler mi ölçülmelidir? Özellikle ikilem konusunda yeterliliklere geniş bir açıyla mı yoksa ayrıntılı bir şekilde mi yaklaşılmalıdır? Geniş anlamda değerlendirilen yeterliliklerin bariz avantajı birçok mesleki alana uygulanabilir olmasıyken ayrıntılı bir şekilde parçalar halinde değerlendirmenin avantajı belirli türde işler için uygulanabilir olmasıdır. Yeterlilikleri geniş anlamda ve detaylı anlamda ölçmek farklı yorumlamalara da yol açabilmektedir.[251]

Uluslararası anlamda uyumlu hale getirilmiş bilişsel becerilere dair bir test olan "PIAAC" beceri uyumsuzluğunun ölçülmesi için yeni olanaklar sağlamaktadır. Fakat şimdiye kadar geniş çapta kabul edilmiş bir beceri uyumsuzluğu ölçüm metodu mevcut değildir. Bunun yerine beceri uyumsuzluğunu ölçmek için bir dizi farklı yaklaşım önerilmektedir. Mevcut beceri ölçüm modellerinin çeşitliliği, uyumsuz eşleştirilmiş çalışanların nüfus içerisinde farklı farklı oranlarla ifade edilmesine ve beceri uyumsuzluğu ile işgücü piyasası arasındaki ilişki göz önünde bulundurulduğunda farklı sonuçlara yol açmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu durum farklı politika yaklaşımlarına da yol açmaktadır.[252]

Becerilerin ölçümüne ilişkin kavramsal sorunların yanında, güvenilir ve geçerli beceri değerlendirmelerine ulaşmak konusunda uygulama sorunları da mevcuttur. Bu sorunlardan birincisi, becerilerin kim tarafından nasıl değerlendirilmesi gerektiği sorunudur. Temelde beceri seviyelerini ölçmek için beş ana yöntem vardır. Değerlendirme ve sınama, becerileri değerlendirmedeki iki objektif yöntemdir. Yönetici değerlendirmesi, beceri seviyesinin bireysel öz-değerlendirmesi ve sahip olunan becerilerin temsilcisi olarak işin gerektirdiği becerilerin değerlendirilmesi de subjektif ölçme yöntemleridir.

İkincisi, gerçekte neyin ölçülmesi gerektiği sorunudur. Bunlar beceri gereklilikleri mi, sahip olunan beceriler mi yoksa gerçek beceri kullanımı mı olmalıdır? Gerçek beceri kullanımı ölçülürken kullanım sıklığına mı yoksa kullanımın ne kadar önemli olduğuna mı atıfta bulunulmalıdır? Durumu karmaşıklaştıran bir diğer konu da

---

251 CEDEFOP; **2009b**, s.11.
252 Perry-Wiederhold-Ackermann Piek, **a.g.e**, s.138.

beceri gerekliliklerini kimin tanımladığı ve beceri gerekliliklerinin ne ölçüde mevcut çalışma düzenindeki işlemler ile tutarlı olacak dinamik bir şekilde tanımlanabileceği sorunudur.[253]

Beceri uyumsuzluğunun ölçümü bu açıdan son derece karmaşık bir süreçtir ve araştırma literatüründe çok farklı yorumlamaları olan kapsamlı bir olgu olarak yer almaktadır. Beceri uyumsuzluğu araştırmalarında önemli bir konu beceri uyumsuzluğuna dikey beceri uyumsuzluğu açısından mı yoksa yatay beceri uyumsuzuğu açısından mı yaklaşıldığıdır. Aşırı ve yetersiz eğitimlilik/niteliklilik üzerine yapılan araştırmalar özellikle beceri uyumsuzluğunun dikey (eğitimsel) boyutuna odaklanmaktadır ve araştırma literatüründe bu açıdan aşırı eğitimlilik ve yetersiz eğitimlilik üç değişik yöntemle ölçülmektedir.[254] Bu yöntemler; subjektif yöntem, objektif yöntem ve istatistiksel yöntemdir.

Uyumsuz eşleşmenin ölçülebilmesi için işgücünün eğitim düzeyi ile sahip oldukları mesleklerin ya da yapmakta oldukları işlerin eğitimsel gereksinimlerinin karşılaştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, niteliksel uyumsuzluğun iki farklı boyutunu oluşturan aşırı eğitim düzeyi ile yetersiz eğitim düzeyinin ölçülebilmesi için ilk olarak işlere ilişkin eğitimsel gerekliliklerin, başka bir ifadeyle iş için istenen eğitim düzeyinin tanımlanması ve ölçülmesi gerekmektedir. İşler için gerekli görülen eğitim düzeyleri belirlendikten sonra bunların kişinin mevcut nitelikleriyle karşılaştırılması sonucunda uyumlu/ uyumsuz eşleşme düzeyi ortaya konulmaktadır.[255]

1.8.1. Subjektif Yöntem (Öz Değerlendirme Yöntemi)

Çalışanın öz-değerlendirmesinde kişi kendince, iş için gerekli olduğunu düşündüğü eğitimi belirtmektedir. Bu, "gerekli olan eğitim türünün direkt olarak açıkça belirlenmesi üzerinden ya da dolaylı olarak çalışanın sahip olduğu eğitim üzerinden iş için daha yüksek bir eğitime mi yoksa daha düşük bir eğitime mi ya da farklı bir eğitime mi ihtiyacı olduğunun değerlendirilmesi"[256] üzerinden gerçekleştirilmektedir. İki farklı şekilde değerlendirme yapılabilmektedir:

---

253 CEDEFOP; **2009b**, s.9.
254 CEDEFOP; **2009b**, s.10-12.
255 Kurnaz; 2015b, s.33.
256 Perry-Wiederhold-Ackermann Piek, **a.g.e**, s.141.

Doğrudan Öz-Değerlendirme: Kişilerden çalıştıkları pozisyona kıyasla kendilerini aşırı ya da yetersiz eğitimli olarak görüp görmediklerini sübjektif olarak değerlendirmeleri istenmektedir. Bu yöntemle yapılan ölçümleme, şu soruya verilen cevaplar doğrultusunda elde edilmektedir:

"Sahip olduğunuz eğitim düzeyini, mevcut işiniz itibarıyla nasıl değerlendiriyorsunuz?" - çok yüksek, çok düşük, uygun düzey [257]

Dolaylı Öz-Değerlendirme: Kişilerden yaptıkları iş için ya da işe girebilmek için gerekli olan eğitim seviyesinin ne olması gerektiğini sübjektif olarak değerlendirmeleri istenilmekte,[258] sonrasında analist tarafından verilen cevaplarla kişinin gerçek eğitim seviyesi kıyaslanarak aşırı ya da yetersiz eğitimlilik seviyesi değerlendirilmektedir.

Çalışanın öz-değerlendirmesi iş analizinin bir alternatifi olabilmektedir ancak sübjektif bir yöntemdir. Anket uygulanan kişinin işiyle özel olarak ilgilenmeyerek ve verilen cevapları daha önceden var olan standartlarla eşleştirmeye çalışmayarak sadece kişinin kendisinin değerlendirmelerine dayanmaktadır. Çalışan kişi konumundan dolayı iş için gerekli olan eğitim-öğretim seviyesini mübalağa edebilmekte ya da verilen cevaplar eğitim ile iş arasında bir eşleştirmeyle sonuçlanmadan işe alım kriterlerini yeniden üreterek değiştirebilmektedir. Aslında eğitim seviyesi zaman içerisinde artarken her ne kadar iş için gerekli olan beceriler değişmese de işverenler işe alım standartlarını bu duruma uyarlamaya çalışmaktadır. Çalışanın öz-değerlendirmesi yöntemi görece daha basit olduğu için yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.[259]

1.8.2. Objektif Yöntem (Normatif Yöntem)

Uyumsuz eşleşmenin ölçülmesinde kullanılan ikinci yöntem objektif yöntemdir. İş analizleri ile ölçüm yapılması sebebiyle bu yöntem, iş analizi yöntemi olarak da ifade edilmektedir. İş analizleri doğrultusunda, mesleki tanımlamalara dayalı olarak işler için gerekli olan eğitim düzeyleri belirlenmektedir. Örneğin; ABD'de bu yöntemle yapılan

---

257 http://spm.etu.edu.tr/tr/publish/2014_07_18-isilkurnaz-sunum.pdf (Erişim Tarihi: 06.02.2016)

258 Desjardins, **a.g.e**, s.43-44.

259 Morgado, António- Tiago Neves Sequeira - Marcelo Santos -Alexandra Ferreira Lopes - Ana Balcão Reis; Measuring Skill Mismatch İn Europe, CEFAGE-UE Working Paper 2014/13, s.5

makro ölçekli çalışmalarda "Meslekler Sözlüğü (Dictionary of Occupational Titles-DOT)" kullanılmaktadır.[260]

İş Analizinde profesyonel bir iş analisti mesleki sınıflandırma içerisinde iş için gerekli olan eğitim seviyesini ve türünü belirlemektedir. Bu yöntemi uygulayarak uyumsuzluğu araştırmak temelde, mevcut çalışanın durumunun standart biçimde tanımlanmış uyumluluk durumuyla kıyaslanmasını içermektedir.(ör. Mesleki Unvanlar Sözlüğü.)[261]

Uluslararası Meslek Standartları Sınıflaması'na (ISCO-08) dayalı normatif yöntem ana meslek gruplarının (ilk basamak ISCO seviyesi) üç gruba ayrılmasıyla başlamakta ve her grup için Uluslararası Standart Eğitim Sınıflamasına (ISCED-97) uygun olacak şekilde bir eğitim seviyesi belirlenmektedir. Sıralamak gerekirse, ilk üç ana grup için ISCED seviye 5 e 6, 4 ile 8 arasındaki ana gruplar için ISCED seviye 3 ve 4 ve 9. ana grup için de ISCED seviye 1 ve 2 belirlenmiştir.[262] Belirli bir grupta bulunan çalışanlar belirtilen eğitim seviyesine sahipse iyi eşleşmiş, yüksek (düşük) eğitim seviyesine sahip ise aşırı (yetersiz) eğitimli olarak kabul edilmektedir.[263]

Ortaokul/lise mezunu bir kişinin mühendis olarak çalışması yetersiz eğitimliliğe bir örnek teşkil ederken üniversite mezunu bir kişinin tezgâhtar olarak çalışması aşırı eğitimliliğe örnek teşkil etmektedir. Normatif ölçme yönteminin bir avantajı, belirli bir meslekte ve belirli bir eğitim seviyesine sahip bir kişinin zaman içerisinde yetersiz eğitimli, aşırı eğitimli ya da iyi eşleşmiş kategorilerine girebilmesidir. Muhtemel bir dezavantajı ise eğitimsel kazanımların gerçek dağılımını göz önünde bulundurmamasıdır. Eğitimsel kazanımların yüksek olduğu ülkelerde bütün işlerdeki çalışanlar iyi eğitimlidir ve diğer her şeyin eşit olmasından dolayı aşırı eğitimlilikle karşılaşma oranı da haliyle yüksektir. Bu yaklaşımın bir diğer dezavantajı 4 ile 8 arasındaki ana meslek gruplarının geniş bir yelpazede sıralanmasıdır. Bu 5 grup kapsamlı bir mesleki eğitim-öğretimin tamamlanmasını gerektiren mesleklerin yanı sıra

---

260 Kurnaz; **2015b**, s.33.
261 Morgado et al; **a.g.e**, s.5.
262 (ayrıca bknz. ILO (2012); ISCO - 08 International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables. Volume 1, International Labour Office Publications, Geneva, 2012)
263 ILO; **2014a,** s.10.

sadece kısa dönemli eğitimlerle birlikte temel okur-yazarlık becerilerinin ve matematiksel becerilerin yeterli olduğu meslekleri de içermektedir.[264]

İş Analizi yöntemi objektif bir yöntem olsa da işin türü üzerinden anketlere verilen cevaplarla meslek kodlarına göre tanımlanan görevler arasındaki ilişki göz önünde bulundurulduğunda büyük oranda ölçüm/hesaplama hataları bulunmaktadır. Ayrıca, mesleğe atfedilen söz konusu görevler, ülkelere özgü olabileceğinden dolayı uluslararası karşılaştırmaları geçersiz kılmaktadır. Eşleştirme analizinin iş analistlerinin kişisel değerlendirmelerine dayandığı bir süreçte eğitim/meslek/iş eşleştirme süreçlerinde karşılaşılan herhangi bir hata ya da geçici bir tercih bütün analizi sekteye uğratabilmektedir.[265]

1.8.3. İstatistiksel Yöntem

Uyumsuz eşleşmenin ölçülmesinde kullanılan bir diğer yöntem ise istatistiksel yöntemdir. Fiili eşleşme yöntemi olarak da tanımlanan bu yöntemle yapılan ölçüm, bir meslekteki eğitimsel niteliklerin dağılımına dayanmaktadır. Bu yöntemde, her meslek için gerekli ortalama eğitim düzeyi (yıl olarak) belirlenmekte ve buna bağlı olarak standart sapma hesaplanmaktadır.[266]

Gerçekleştirilmiş eşleştirmede belirli bir iş ya da meslek için gerekli olan eğitim, belirli bir işte ya da meslek alanında çalışan kişinin aslında sahip olduğu eğitimden türetilmektedir. Bu metodolojide uyumsuzluk, çalışan kişinin eğitiminin aynı işte ya da meslekte çalışan kişilerin toplamının eğitimlerinin ortalaması ya da tepe değeri üzerinden değerlendirilmekte ve o işte ya da meslekte çalışan kişilerin eğitim seviyelerindeki varyans dağılımı ölçümüne benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır.[267]

İstatistiksel ölçüm yöntemi çalışanların tam-zamanlı eğitim aldığı yıllar ve sahip oldukları mesleğin kodu üzerine inşa edilmektedir. Her ülkedeki ve yıldaki ikinci basamak ISCO grubu için çalışanların eğitim aldıkları yılların ortalaması ve standart sapması hesaplanmakta ve bir standart sapmayla hesaplanan bu ortalamanın üstünde (altında) kalan kişiler aşırı (yetersiz) eğitimli olarak tanımlanmakta, bir diğer deyişle,

---

264 ILO; **2014a**, s.10.
265 Morgado, et al; **a.g.e**, s.4.
266 Kurnaz; **2015b**, s.33.
267 Morgado, António et al.,**a.g.e**, s.4.

meslek grupları için hesaplanan ortalama yıl sayısı o işin gerekli olan yıl sayısını ifade etmektedir.

Bu yöntemin bir avantajı normatif yöntemdeki üç gruba kıyasla meslek gruplarının daha homojen bir yapıda olmasıdır. Belirli bir meslek grubundaki kişilerin eğitimde geçirdiği yılların ortalamasının zaman içerisinde artması (diğer gruplara kıyasla) yapılan işler için gerekli olan seviyenin de değiştiği manasına gelmektedir. Buna ek olarak, eğitimsel kazanım seviyesindeki artış eğitim seviyesi ortalamasının yükselmesine sebep olacağı için istatistiksel yöntem ülke içindeki eğitimsel kazanım ortalamasına çok duyarlı değildir. Bu durum, eğitim seviyesi ortalamasının iş gerekliliklerine göre değişip değişmediği göz önünde bulundurulduğunda bir dezavantajdır. Örneğin, eğitimsel kazanımların çok düşük olduğu ülkelerde eğitim seviyesi ortalaması iş gereklilikleri açısından zayıf bir göstergedir ve böyle durumlarda istatistiksel yöntem uygun bir model olmayabilmektedir.[268]

Sonuç olarak, bütün uyumsuzluk türleri farklı metotlarla ölçülebilmekte ve bu yaklaşımlardan her birinin avantajları ve dezavantajları bulunmakla birlikte tek bir 'doğru' ölçüm metodu olduğu yönünde bir fikir birliği bulunmamaktadır.

Bu yöntemlerin temel sorunu eğitim sistemindeki farklılıklardan dolayı nitelik olarak farklı türde becerilerin kazanılması durumunu göz ardı etmeleri ve bu yüzden çalışanların beceri donanımına beşeri sermayenin homojen bir stoku olarak yaklaşmalarıdır.[269]

Beceri uyumsuzluğu ölçümüyle ilgili genel problem, uyumsuzluğun katı bir şekilde nitelik temelinde (dikey uyumsuzluk) ölçülmesinin gerçekte olandan daha fazla uyumsuzluk tespitine neden olmasıdır. Örneğin, formel eğitim anlamında yetersiz eğitim sahibi olan bir kişi zamanla aldığı eğitimler ya da kazandığı deneyimler sonucunda daha önceki beceri açığını telafi etmiş olabilmektedir.[270]

Beceri uyumsuzluğunu beceriler üzerinden ölçmek daha uygun bir seçenektir. Genel anlamda farklı beceri uyumsuzluğu ölçme metotlarının ölçme yöntemine duyarlı olması (farklı sonuçlara neden olması); sağlam bir ölçme modelinin geliştirilmesine

---

[268] ILO; **2014a**; s.10.
[269] CEDEFOP; **2009b**, s.12.
[270] CEDEFOP; **2009b**, s.10.

ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bir diğer konu da beceri uyumsuzluğunun tespit edilmiş olmasının her zaman gerçekten bir beceri uyumsuzluğu olduğu manasına gelmemesidir. Çalışan bir kişi işi yerine getirmek için daha fazla beceriye ihtiyacı olduğunu belirtiyorsa beceri uyumsuzluğu sorunu yaşıyor olabilir ancak buna karşın kariyer hayatında daha zor işlerde istihdam edilmek istediği manasına da gelebilmektedir. Sonuç olarak becerilerin ne olduğuna, beceri uyumsuzluğuna nelerin oluşturduğuna, beceri uyumsuzluğunun hangi boyutları kapsadığına ve beceri uyumsuzluğunun farklı farklı kavramsallaştırılmasının ne kadar beceri uyumsuzluğu tespit edildiği üzerindeki etkisine ilişkin farklı ve daha tutarlı anlayışlar, kavramlar ve ölçüm yöntemlerini geliştirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır.[271]

[271] CEDEFOP; **2009b**, s.11.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE BECERİ UYUMSUZLUĞU OLGUSU

Artan küresel rekabet, demografik faktörler, yoğun ve hızlı teknolojik değişimle birlikte son 20 yılda, beceri uyumsuzlukları hem Avrupa Birliği (AB) düzeyinde hem de ulusal düzeyde en çok tartışılan politika önceliklerinden biri olmuştur.[272] Örneğin, Avrupa Birliği'nin "*Yeni Beceriler ve İşler Gündemi"* beceri uyumsuzluğunu bugünün işgücü piyasalarının karşılaştığı en büyük sorunlardan birisi olarak addetmiştir. Benzer bir şekilde OECD de beceri uyumsuzluğunun sebep ve sonuçlarının anlaşılmasının önemini vurgulamış[273] ve konuyla ilgili birçok araştırma ve rapor hazırlamıştır. Yine Avrupa Komisyonu ve CEDEFOP da konuya ilişkin çok sayıda rapor ve çalışma yayınlamıştır.

CEDEFOP'un 2015 yılında işletmelerde beceri açıklarını ve beceri noksanlıklarını incelediği raporuna[274] göre artan eğitimsel kazanımlar ve yüksek işsizliğe rağmen, Avrupa'da 3 işverenden 1'i açık işlerini doldurmakta zorluk yaşadığını ve yine durgun işgücü piyasalarında işsiz emek arzının artışına rağmen 10 işverenden 4'ü hala doğru becerilere sahip çalışan bulamadığını rapor etmektedir. Çoğu kişi ya işine göre aşırı nitelikli durumda bulunmakta ya da becerilerinin yeterince kullanılmadığı işlerde çalışmaktadırlar. Yapılan bir araştırmaya göre 2008 sonrası mezunları ilk işlerinde 1990'larda mezun olanlara göre 2 kat daha aşırı nitelikli bir konumda bulunmaktadır.[275]

AB'de istihdam durumunun 2007'den bu yana giderek kötüleşmesinin beceri uyumsuzluğu konusuna olan ilgi artışının en önemli sebebi olduğu söylenebilir. Özellikle 2008 ekonomik krizi sonrası AB'de, istihdam seviyesi düşmüş, birçok üye ülkede işsizlerin iş bulma şansı azalmış, özellikle gençler ve daha az nitelikliler arasında olmak üzere bütün gruplarda uzun dönem işsizlik ve ne eğitimde ne de istihdamda olan

---

272 Albiol, Judit - Mercedes Teruel - Luis Diaz Serrano; **Is Self-Employment a Way to Escape from Skill Mismatches?**, IZA Discussion Paper, No: 9008, April 2015, s. 2.

273 Perry-Wiederhold-Ackermann Piek, **a.g.e**, s. 138.

274 CEDEFOP; **Skill Shortages And Skill Gaps İn European Enterprises: Striking A Balance Between Vocational Education and Training And The Labour Market**, Cedefop reference series; No102, 2015.

275 CEDEFOP (2015e), **ESJ Survey,Skills, Qualifications And Jobs İn The EU: The Making Of A Perfect Match?,** Cedefop Reference series:103, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, s.9-21.

gençlerin (NEET) oranı artmıştır. Avrupa işgücü piyasasında yapısal işsizlik de 2008'den itibaren artış göstermiş[276] ve giderek küreselleşen işgücü piyasalarında politika yapıcılar için sürdürülebilir bir ekonomik kalkınma için sadece gerekli beceri ve yeterliliklerin mevcut olması değil bunların tam anlamıyla ve doğru bir şekilde kullanılması önemli bir öncelik haline gelmiştir.[277]Avustralya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Almanya, İrlanda, Japonya, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya gibi birçok ülke beceri stratejileri belirlemiştir.[278]

2008-2009 küresel ekonomik krizi gelişmiş dünyada çok büyük bir işsizlik artışına neden olarak, işlerin yok olmasına, iş oluşturma modellerinin uzun-dönem yapısal trendlerle etkileşime girmesine ve bu trendlerin yükselmesine neden olmuştur. Bu trendler, arz tarafında çalışanların eğitimsel kazanımlarını artırmalarını içerirken, talep tarafındaki temel etkenler teknolojik değişimleri, küreselleşmeyi ve ticareti içermektedir. Birçok analist ekonomik krizin beceri uyumsuzluğunu pekiştirdiğini ifade ederken beceri uyumsuzluğunun da Avrupa'daki ekonomik iyileşmenin önündeki en büyük kısıt olduğunu belirtmektedir.[279] Diğer taraftan; AB'nin 2004 yılında yaşadığı son genişleme halkasında, işgücü piyasalarında ve işsizlikte önemli yapısal sorunlar yaşayan ülkelerin Birliğe dâhil edilmesi ve yeni üyelerde işgücünün vasıf seviyesinin genellikle düşük ve sektörel dağılımın diğer üyelere oranla farklı nitelikler taşıması Avrupa işgücü piyasalarında olumsuz etkilere neden olmuştur.[280] Şekil-7'de, EUROSTAT, Avrupa İşgücü Anketi sonuçlarına göre 2008 yılının ikinci çeyreğinden 2010 yılı ikinci çeyreğine kadar istihdam durumunda yaş, cinsiyet ve beceri seviyesindeki oransal değişim görülmektedir. Farklı nüfus alt gruplarının istihdamında nispi düşüşler farklılık göstermektedir. Erkekler, gençler ve düşük vasıflı kişiler bu süre içinde istihdam düşüşünden en çok etkilenmiş gruplardır.

---

276 CEDEFOP(2015f); **Tackling Unemployment While Addressing Skill Mismatch Lessons From Policy And Practice İn European Union Countries**, Research Paper No:46, s.10.

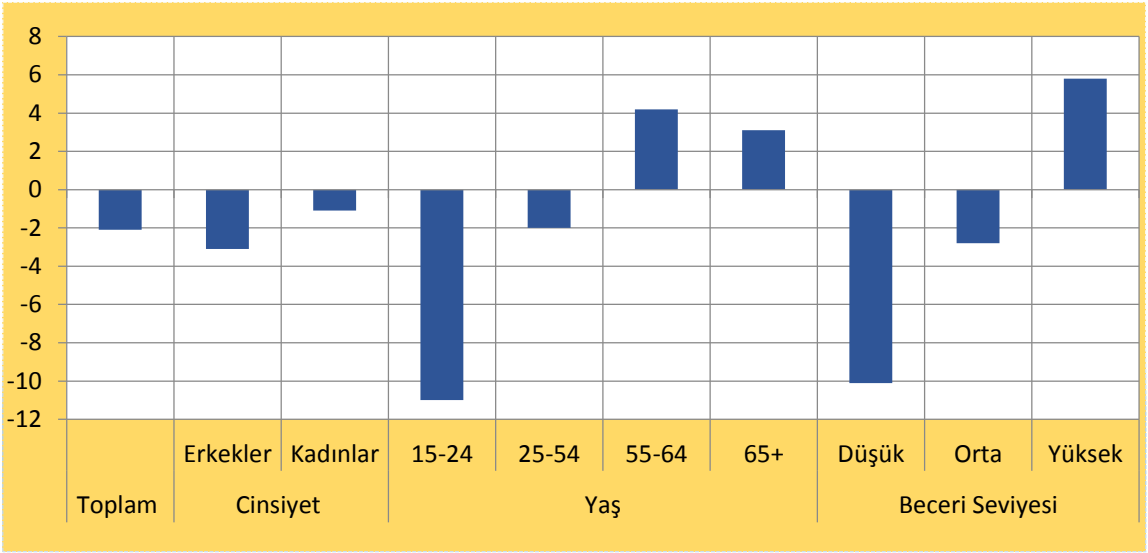
277 CEDEFOP (2012a); **Skill Mismatch, The Role of Enterprise**, Research Paper, No:21, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012, s.10.

278 Desjardins-Rubenson; **a.g.e**, s.10.

279 European Central Bank (ECF),**a.g.e**, s.72.

280 Özaydın, Mehmet Merve; Banu Metin-Işıl Kurnaz; **The Role Of Education In Labor Markets In Turkey: A Labor Demand - Side Approach**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 11 / 2 (2009). 141 - 170, s.143.

Şekil 7: 2008-2010 Yılları Arası İstihdam Durumunda Yaş, Cinsiyet Ve Beceri Seviyesindeki Oransal Değişim



Kaynak: Eurostat AB İşgücü Anketi[281]

Avrupa'da iş arayanların sayısı artmasına rağmen işverenler bazı sektörlerde beceri arzında eksiklik olduğunu ifade etmektedir ve demografik gelişmelerin önümüzdeki yıllarda bu arz eksikliğinin daha da artmasına sebep olacağı tahmin edilmektedir.[282] Ekonomik gerileme, yeni iş oluşturma, işsizliği azaltma, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve sosyal dışlanma sorunlarının yanında beceri uyumsuzluğu problemi daha da ön plana çıkmaktadır.

Diğer taraftan eğitim ve öğretime yapılan istihdam odaklanması ile AB düzeyindeki politikaların rolünde bir güçlenme olmuştur. 2009 yılında, AB eğitim politikası, eğitim ve öğretim ile geleceğin işgücü piyasası ihtiyaçları arasında bağlantı kurularak desteklenmiştir. Avrupa Komisyonu "Yeni İşler İçin Yeni Beceriler" konulu raporunda, becerilerin geliştirilmesinin ve beceriler ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında yapılacak daha iyi bir eşleştirmenin Avrupa'nın geleceği için kritik öneme sahip olduğunu belirtmiştir. Araştırmalar işgücü piyasasındaki beceri uyumsuzluklarının birçok üye ülke için giderek önem kazanan bir olgu haline geldiğini ve üye ülkelerin yüksek becerilere sahip ve ekonominin ihtiyaçlarına duyarlı bir işgücü oluşturmak için

281 http://ec.europa.eu/employment_social/eie/graphs/pdf/Chap1_Graph_49.pdf (Erişim Tarihi: 07.02.2016)

282 CEDEFOP; **2015f,** s.10.

eğitim, öğretim ve istihdam politikalarında becerilerin arttırılması ve uygun hale getirilmesine ve her seviyede daha iyi öğrenme fırsatları sunulmasına daha çok odaklanılması gerektiğini göstermektedir.[283] Yeterlilikler işgücü piyasaları ile eğitim ve öğretim tedariki arasında oluşan bu köprüde belirgin bir role sahiptir.

Diğer taraftan son dönemlerde, akademik tartışmaların ve politika tartışmalarının odağı, aşırı eğitim ya da beceri eksikliğinden daha farklı bir bakış açısı sağlayan beceri açığı ve becerilerin yeterli bir şekilde kullanılmamasını da kapsayan b*eceri arzı ve talebi arasındaki dengesizlikler* konusuna kaymıştır. Bazı durumlarda beceri açığı beceri eksikliğinden çok daha önemli bir sorun olarak algılanmaktadır. Aslında, bazı projeksiyonlar beceri arzının beceri talebini geçebileceğini ve bu yüzden gelecek on yılda aşırı beceri sahibi olanların oranın artacağını iddia etmektedir.[284]

2.1. AB'NİN BECERİ UYUMSUZLUĞUNA İLİŞKİN TEMEL VERİ KAYNAKLARI

2.1.1. AB İşgücü Anketi

EUROSTAT'ın ve bütün AB üye ülkelerindeki ulusal istatistik kurumlarının yürüttüğü AB İşgücü Anketi, istihdam/işsizlik ve farklı kategorilere ayrılmış hayat boyu öğrenme programlarına katılım gibi işlerle alakalı çok geniş konular alanında bilgi toplamaktadır.[285]

2.1.2. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi

1991 yılından beri Eurofund tarafından her beş yılda bir yapılan Avrupa Çalışma Koşulları Anketi, çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar ile işleriyle ilgili kilit hususlar ve istihdam hakkında ortalama 45 dakika yapılan bir ankettir.[286] Anket, işlerin kalitesini araştırmakta ve işyerindeki diğer eğitim öğretim faaliyetlerine ilişkin bilgi sunmaktadır. Bugüne kadar altı tane (1991, 1995, 2000/2001, 2005, 2010 ve 2015) Avrupa Çalışma Koşulları Anketi yapılmıştır ve 2002 yılından itibaren yapılan anketlerde Türkiye de yer

---

283 CEDEFOP (2010b); **Yeterliliklerde Görülen Değişimler Yeterlilik Politikaları ve Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme,** Cedefop Referans serisi; 84, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi, 2010, s.26.

284 Desjardins- Kjell; **a.g.e**, s.10.

285 http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/overview (Erişim Tarihi: 18.02.2016)

286 http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs (Erişim Tarihi: 18.02.2016)

almaktadır. Anket, istihdam durumu, sağlık ve refah bilgilerinin yanı sıra işyerindeki fiziksel ve psikososyal riskler, çalışma zamanı ve yeri, iş organizasyonu, beceri kullanımı ve beceri geliştirme, sosyal ilişkiler hakkında sorular içermektedir.[287]

2.1.3. Avrupa Beceriler ve İşler Anketi

CEDEFOP'un gerçekleştirdiği, Avrupa Beceriler ve İşler Anketi, AB-28 düzeyindeki tüm üye devletlerde, 24-65 yaş arasındaki yetişkinlerin becerileri ve işlerinin gerektirdiği beceriler arasındaki eşleşme hakkında bilgi toplamayı amaçlayan çok gelişmiş bir araştırmadır. Araştırmanın amacı, Avrupa temel ve sürekli mesleki eğitim ve öğretim politikaları ve istihdam politikalarının geliştirilmesine yardımı olmak üzere bilgi sağlamaktır.[288]

Anket, işlerin değişen beceri ihtiyaçları ve zorluk derecelerinin yanı sıra çalışanların bilişsel ve bilişsel olmayan becerilerindeki değişiklikler arasındaki etkileşime odaklanarak, Avrupa'daki eğitimsel uyuşmazlık ve beceri uyumsuzluğu arasındaki dinamikler hakkında fikir vermekte ve ayrıca beceri uyumsuzluğunu azaltmak için başlangıç (ör: iş temelli öğrenme) ve sürekli mesleki eğitim (ör: örgün, yaygın ve informal eğitim) üzerinde Avrupa politikalarının rolü ve işyeri tasarımına da odaklanmaktadır.[289]

Beceri uyumsuzluğu ile ilgili ilk Avrupa anketi özelliğini taşıyan Avrupa Beceriler ve İşler Anketi ile, değişen iş gereksinimleri çerçevesinde beceri gelişimi ve uyumsuzluğu ile ilgili incelemeler yapılmış ve 2014 yılında 28 AB ülkesinde 24-65 yaş arasındaki, 49.000 çalışanın beceri eşleştirmelerine ve iş yerinde gereksinimin duydukları becerilere dair bilgi toplanmıştır.[290]

---

287 Eurofund; First Findings: Sixth European Working Conditions Survey, 2010, s.8.

288 CEDEFOP; **2015e**, s.25.

289 European Commission(2015b); **Employment and Social Situation in Europe - Report 2015**, PART III -Removing obstacles to job creation, 2015, s.230European Commission a.g.e, s.230

290 http://www.cedefop.europa.eu/it/publications-and-resources/videos/cedefop-european-skills-and-jobs-esj-survey-people-tell-their (Erişim Tarihi: 12.01.2016)

2.1.4. AB Yetişkin Eğitimi Anketi

EUROSTAT ve ulusal istatistik kurumları tarafından beş yılda bir yürütülen AB Yetişkin Eğitimi Anketi, AB'de 25-64 yaş arasındaki yetişkinlerin formel ve formel olmayan eğitim ile yaygın eğitime bireysel katılımlarının farklı boyutlarına dair bilgi toplamaktadır. Bu anket, eğitime katılım istekliliğini, beklenen sonuçları, alınan eğitim türlerini, eğitim sağlayıcıları ve eğitimin finansmanını incelemektedir.[291]

2.1.5. AB Sürekli Mesleki Eğitim Anketi

Yine EUROSTAT'ın ve ulusal istatistik kurumlarının beş yılda bir gerçekleştirdiği AB Sürekli Mesleki Eğitim Anketi, işletme ekonomilerinde faaliyet gösteren firmaların çalışanları için düzenlediği ve/veya finanse ettiği eğitim faaliyetleri hakkında bilgi toplamakta ve toplanan veri, şirketlerin insan kaynakları programlarına, beceri ihtiyaçlarına, eğitime yapılan yatırımın maliyetine ve eğitimin önündeki engeller ya da çalışanlarına neden eğitim imkânı sağlayamadıklarına dair öngörüler sağlamaktadır.[292]

2.2. BECERİ UYUMSUZLUĞUNU AZALTMAYA YÖNELİK POLİTİKA VE ARAÇLAR

2008 mali krizinin başlamasıyla birlikte Avrupa ülkelerinde işsizlik oranları özellikle de genç işsizlik oranları tarihte eşi görülmemiş seviyelere yükseltmesiyle birlikte, Avrupalı işgücünün becerilerini, işverenlerin giderek değişen beceri ihtiyaçlarıyla eşleştirmeye yönelik yürütülen uyumlu çalışmalar AB'nin politika gündeminde üst sıralara çıkmıştır. Dinamik işgücü piyasalarında beceri uyumsuzluğunu azaltmak kolay bir iş olmadığından; birçok rapor ve politika belgesinde geleceği görebilme, gelecekteki beceri ihtiyaçlarını tahmin edebilme, mesleki eğitim için teşvikleri planlama ve hepsinden öte (eğitim sağlayıcılar, kamu istihdam kurumları, belediyeler ve yereldeki işverenleri de içerecek şekilde) ana paydaşlarla kurumsal bir işbirliği gerektiği vurgulanmıştır.

Bu anlamda; öncelikle işgücü piyasası trendlerindeki değişimleri sürekli bir şekilde izlemeye imkân sağlayacak yeterli bir veri altyapısına ihtiyaç duyulmuştur. Bu

---

[291] European Commission; **2015b**, s.230.
[292] European Commission; **2015b**, s.230.

anlamda beceri ihtiyaçlarının erken belirlenmesi için CEDEFOP tarafından kurulan "*Skillsnet"*[293] ağı ilk defa 2005 yılında Kıbrıs'ta Avrupa çapında becerilere dair düzenli bir tahmin sisteminin uygulanabilirliğine ilişkin öneriyi ortaya attığından beri ciddi bir ilerleme kaydedilmiştir.[294]

CEDEFOP'un 31 Avrupa ülkesinde beceri arzı ve taleplerindeki trendleri tahmin etmeye yönelik geliştirdiği model sayesinde birçok AB ülkesinin ileride ihtiyaç duyulacak becerileri tahmin etmeye ve değerlendirmeye yönelik çalışmaları bulunmaktadır. Bu tür beceri değerlendirmelerinin sonuçları ulusal paydaşlar tarafından yaygın bir şekilde kullanılmakta ve geniş bir yelpazede politikalar geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu sonuçlar ışığında yeterlilikler ve müfredatlar (yeniden) tasarlanmakta, programlara ve eğitimlerin finansmanına ilişkin kararlar alınmakta ve mesleki standartlar güncellenmektedir. AB Beceri Panoraması gibi 'akıllı' ve dinamik web portalları sayesinde farklı kullanıcılara özel uyarlanmış bilgilere erişim sağlanabilmektedir.[295]

İşgücü piyasası uyumsuzluğu bölgedeki birçok ülkede krizin tavan yapmasından itibaren artış göstermiş (Şekil-8) ve sektörel işgücü talepleri değişirken, işsizlerin daha önce çalıştıkları sektörde iş bulmaları giderek daha da zorlaşmış, krizden önce konut yatırımının çok büyük oranda artmasından fayda sağlayan İspanya gibi ülkelerde inşaat sektöründeki istihdam oranının dramatik düşüşü, istihdam açısından beceri taleplerinde ve sektörel hareketliliklerde önemli değişikliklere neden olmuştur.

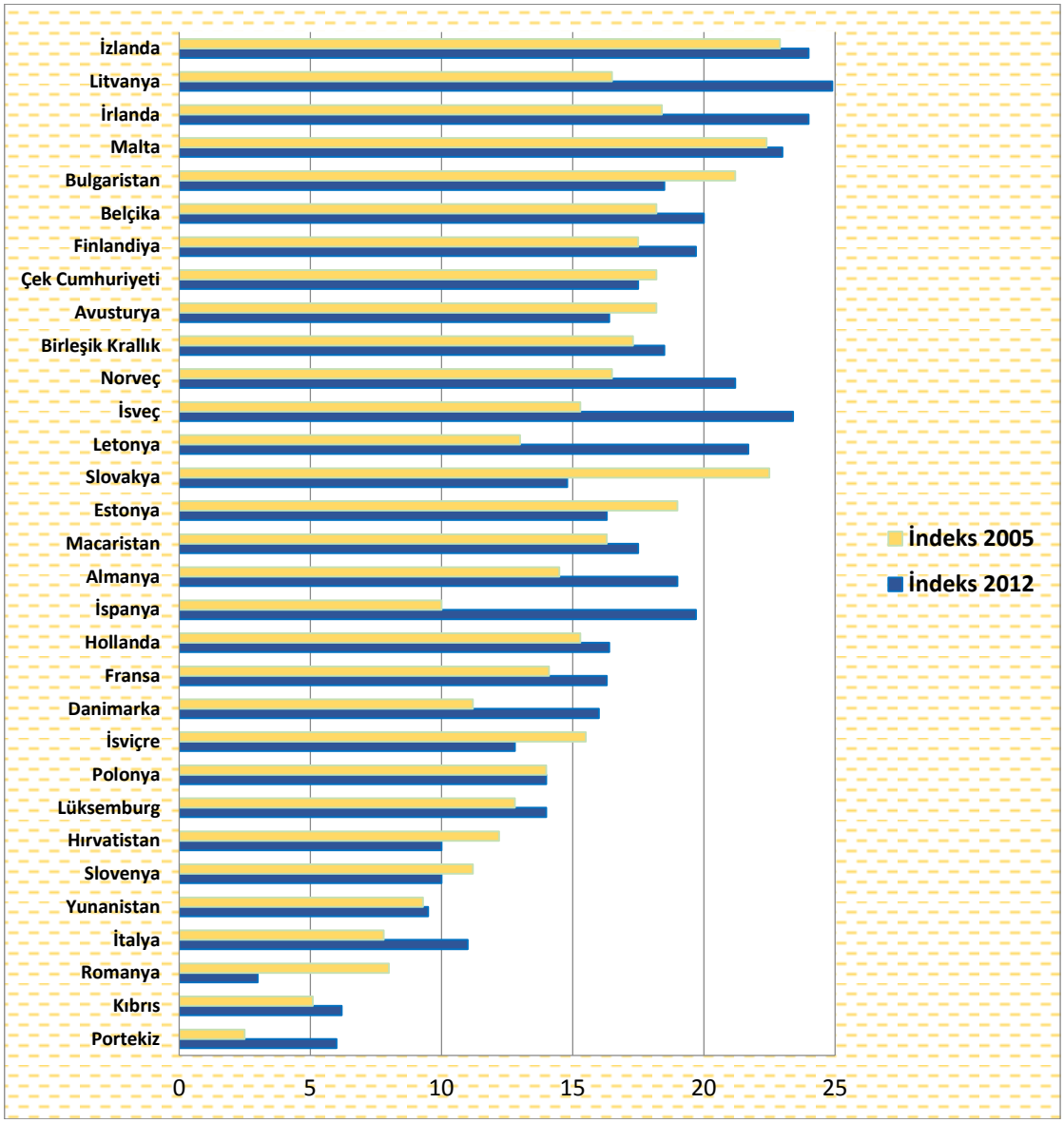
---

293 CEDEFOP tarafından koordine edilen Skillsnet beceri ihtiyaçları ve tahminlerinde erken bir öngörü sağlama ve araştırma sonuçlarının geleceğin beceri ihtiyaçları doğrultusunda yürütülecek politikalara transfer edilebilmesi için kurulmuş bir ağdır. Skillsnet üyeleri beceri ihtiyaçların analiz edilmesi (tahmin, işveren anketleri, sektörel analiz) ile ilgili Cedefop faaliyetlerine katılmakta ve bilgilere ayrıcalıklı erişim hakları bulunmaktadır.

294 CEDEFOP; Skill Set and Match, Cedefop's Magazıne Promotıng Learnıng For Work, May 2015, s.16

295 CEDEFOP, Skill Set and Match, s.16

Şekil 8: 2005 ve 2012 Yılları Arasında AB Üye Ülkelerde Beceri Uyumsuzluğu



Kaynak: ILO; 2014c,s.38 (Yazar tarafından grafik yeniden düzenlenmiştir.)

Ancak, işgücü piyasasını krizin etkisinden korumayı başarmış görünen ülkelerde bile dış taleplerdeki kaymalar son yıllarda beceri uyumsuzluğunun artışını tetiklemiştir. (ör. Almanya). Beceri arzı ve talebi arasındaki böylesi bir uyumsuzluk iş arayanların yeni istihdam olanaklarından faydalanmaları için ilgili becerileri kazanmalarını gerektirdiği için gelecekte işgücü piyasasının iyileşmesini daha zorlaştıracağından, ülkelerin krizden etkilenen sektörlerdeki işsiz kişilerin eğitimlerine yatırım yapmak için gerekli tedbirleri almaları gerekmiştir.[296]

[296] ILO Employment Outlook (2014c), **Global Employment Trends 2014 Risk Of A Jobless Recovery**?, International Labour Office, Geneva, s.37.

Beceri uyumsuzluğunu azaltmak ve özellikle gençlerin becerilerinden daha iyi bir şekilde faydalanmak amacıyla AB düzeyinde bir takım politika tedbirleri alınmıştır. AB, beceri uyumsuzluğu sorunu ile farklı şekillerde uğraşmaktadır. Özellikle işgücü piyasalarından veya eğitim-öğretim içeriğinden sorumlu ulusal ve/veya yerel makamlara öneriler yapmak; işçilerin hareketliliğini desteklemek; uluslararası işbirliğini derinleştirmek, iş arama platformu EURES gibi beceri eşleştirme araçların kullanımını yaygınlaştırmak; AB fonları aracılığıyla beceri ve iş eşleştirmeyi kolaylaştırmak gibi çok çeşitli politika tedbirleri alınmaktadır.

Avrupa Komisyonunun 2012 yılında çıkardığı "Eğitimi Yeniden Düşünmek: Daha İyi Sosyo-Ekonomik Çıktılar İçin Becerilere Yatırım Yapmak" raporunda, 2020 yılına kadar, % 20 daha fazla işin üst düzey becerileri gerektireceğinin tahmin edildiği ve eğitimin bu talebin yerine getirilmesine katkıda bulunabileceği vurgulanarak, kilit sorunlar olarak; çapraz ve girişimcilik becerilerinin daha da geliştirilmesinin yanı sıra mevcut mesleki ve teknik eğitimin beceri noksanlıklarını giderme noktasında ayarlanması, meslekî becerilerin kalitesini arttırmak için dünya çapında meslekî eğitim ve öğretimin geliştirilmesi, eğitimden iş hayatına geçişe yardımcı olmak için kaliteli staj, çıraklık ve ikili eğitim modelleri dâhil olmak üzere işyeri temelli öğrenmenin teşvik edilmesi olarak gösterilmiştir. Mühendislik, bilim, teknoloji ve bilgi iletişim konularıyla ilgili becerilerin geliştirilmesi ve eğitim kurumları, uygun müfredat ve beceri koşullarını sağlamak için kamu ve özel sektör ile diğer paydaşlar arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesinin gerekli olduğu dile getirilmiştir.[297]Yine Komisyonun 2012 yılında çıkardığı İstihdam Paketi Avrupa İşgücü Piyasalarında beceri uyumsuzluklarını adres göstererek becerilere yüksek yatırımı ve beceri ihtiyaçlarına yönelik daha iyi öngörüleri işaret etmektedir.[298]

Çalışmanın bu kısmında AB'de beceri uyumsuzluğunu azaltmaya yönelik kurumsal düzeyde neler yapıldığından bahsedilecek, sonraki bölümde ise ne gibi politika tedbirleri alındığından bahsedilecektir. Söz konusu politika tedbirleri AB'nin konuya ne kadar önem verdiğini göstermesinin de ötesinde bu çalışmanın kapsamını aşacak kadar çok sayıdadır. Bu nedenle çalışma kapsamında en ilgili görülen politika, girişim, öneri ve tedbirler verilmeye çalışılmıştır.

---

[297] European Parliament; 2016, s. 5.
[298] European Parliament; 2016, s. 5.

2.2.1. Lüksemburg Süreci ve Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)

İşsizlikle mücadele girişimlerinin Birlik düzeyinde ortak bir eyleme dönüşmesi, AB Komisyonunda 17-18 Kasım 1997 tarihlerinde Lüksemburg İstihdam Zirvesinde Avrupa İstihdam Stratejisinin (AİS) kabul edilmesiyle olmuştur.[299]

Konsey tarafından Lüksemburg Zirvesi'nde AİS'nin üzerine kurulacağı dört istihdam prensibi benimsenmiştir: İstihdam edilebilirlik, girişimciliğin desteklenmesi, uyarlanabilirlik ve eşit fırsatların yaratılması.[300] Bunlarla sırasıyla iş arayanların beceri ve niteliklerinin artırılması, daha fazla yeni iş ya da istihdamın yaratılması, işletmeler ve çalışanların yeni teknolojilere ve değişen piyasa şartlarına adaptasyonunun artırılması ve kadınlar ile erkeklere eşit iş fırsatlarının sağlanması ve engellilerin iş piyasasına entegrasyonu hedeflenmiştir.[301]

2.2.2. Lizbon Stratejisi, Kopenhag Süreci, Maastricht ve Bordeaux Bildirgeleri

AB düzeyinde eğitim ve öğretim sistemlerinin geliştirilmesi konusunda ortak stratejiler izlenmesi amacıyla birçok üst politika belgesi yayımlanmıştır. Bu ortak strateji belgelerinde, mesleki ve teknik eğitim sistemlerinin güçlendirilmesi konusu önemli bir yer tutmaktadır.

2000 yılında, Avrupa Birliği Konseyi, AB'yi "dünyanın en dinamik ve en rekabetçi bilgi ekonomisi" haline getirmeyi amaçlayan Lizbon Stratejisi'ni ortaya koymuştur. Lizbon Stratejisi, sürdürülebilir büyümeyi, daha fazla ve daha iyi koşullarda istihdamı ve toplumsal uyumun sağlanmasını hedeflemektedir.İnovasyon ve bilgi temelli ekonomiye geçişin, özellikle ihtiyaç duyulan niteliklerle ilgili olarak, işgücü piyasasının talep tarafında kaydadeğer bir etkisi vardır. Bu açıdan işverenler tarafından talep edilen nitelikler ve çalışanlar tarafından arz edilen nitelikler arasındaki uyumsuzluk en önemli işgücü piyasası problemleri arasında yer almaktadır.

---

299 Halat Çağatay; **Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Kadın İstihdamı: Politikalar, Mevcut Durum ve Hukuki Düzenlemeler,** AB Uzmanlığı Tezi, ÇSGB, 2007, s.6-7.

300 Kesici, Mehmet Rauf; "Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2011/1, s.96.

301 Kesici; **a.g.m**, s.96.

Küreselleşme, teknolojik değişim ve demografik değişimlere bağlı olarak işgücündeki daralma bu problemle mücadele üzerindeki baskıyı artırmıştır.[302]

Lizbon Avrupa Konseyi sonuçlarında, ekonomik ve sosyal değişmenin, herkesin asgari şart olarak sahip olması gereken, iş yaşamına, aile yaşamına ve yerelden Avrupa'ya toplum yaşamına her düzeyde katılımına imkân veren temel becerilerin profilini değiştirdiği ve iyileştirdiği vurgulanarak, yeni temel becerilerin bilgi teknolojileri, yabancı diller, teknoloji kültürü, girişimcilik ve sosyal beceriler olduğu vurgulanmıştır. Elbette sıralanan bu liste okuryazarlık ve sayıların kullanılması gibi geleneksel becerilerin artık önemsiz olduğu anlamına gelmemektedir.

Öte yandan, 2002 yılında Avrupa Birliği Konseyi, Kopenhag sürecini başlatarak, mesleki ve teknik eğitimin sadece ulusal bir konu olmadığına ve bu konuda da AB düzeyinde ortak politikalar ve stratejiler geliştirilmesi gerektiğine karar vermiştir. Kopenhag süreci iki senelik dönemlerle gözden geçirilmektedir. Süreç kapsamında kaydedilen ilerlemeler ilk defa 2004 yılında değerlendirilmiş, mesleki ve teknik eğitim alanında bir sonraki dönem için AB ve üye ülkeler düzeyindeki öncelikler Maastricht Bildirgesi'nde ortaya konmuştur.

Maastricht Bildirgesi'nde en dikkat çekici ulusal öncelikler arasında, mesleki ve teknik eğitim konusunda kamu-özel sektör işbirliğinin teşvik edilmesi, iş piyasasındaki mesleki ve teknik beceri ihtiyaçlarının önceden belirlenmesi, öğretmen ve eğiticilerin bilgi birikimlerinin sürekli güncellenmesi ve özellikle dezavantajlı gruplara özel olanaklar sunulması yer almaktadır. AB düzeyindeki öncelikler incelendiğinde göze çarpan noktalar ise, mesleki ve teknik eğitimde yeterliliklerin tanınmasını ve transfer edilebilmesini kolaylaştırmak üzere ortak bir referans sağlayan açık ve esnek bir Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'nin ve Avrupa Kredi Transferi Sistemi'nin geliştirilmesidir. Maastricht Bildirgesi'ni takiben, mesleki ve teknik eğitim alanında ortak çerçeve ve araçlar (Europass, Avrupa Kredi Transfer Sistemi, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi, Avrupa Ortak Kalite Güvencesi Çerçevesi) geliştirilmesi yönünde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir.[303] Yine birçok ulusal ve uluslararası organın yüksek öncelik

---

302 http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/forecasting-future-skill-needs-in-europe (Erişim Tarihi: 24.03.2016)

303 http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com/NR/rdonlyres/DE8D070A-38AB-4E1C-86B0-1177457C957E/15850/HBO.pdf (Erişim Tarihi: 22.03.2016)

atfetmesiyle ve Avrupa'da beceri eksikliği ve açığını da içeren beceri uyumsuzluğunu belirleme ve bu uyumsuzluktan kaçınma ile gelecekte ihtiyaç duyulacak beceri ve yeterliliklere cevap verebilme ihtiyacı "Bordeaux Bildirgesi'nde[304] öncelikler arasında yer almıştır.[305]

2.2.3. AB 2020 Stratejisi

2010 yılında Avrupa Komisyonu tarafından açıklanan "Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Avrupa Stratejisi" (AB 2020) ile AB düzeyinde eğitime yönelik öncelikli hedefler belirlenmiş[306] ve üye ülkelerin bu hedeflere ulaşabilmesine katkıda bulunacak yedi girişim öngörülmüştür. Yedi girişimden özellikle ikisi doğrudan mesleki ve teknik beceri kazanımıyla ilgilidir. Bunlarda ilki olan "Hareket Halindeki Gençlik Girişimi," çıraklık, staj ve diğer iş deneyimlerinin artırılmasını ve AB ülkeleri arasındaki işgücü hareketliliğinin teşvik edilmesini amaçlamaktadır. Girişimlerden ikincisi olan "Yeni Beceri ve İşler için Gündem" ise, AB içindeki işgücüne yeni beceriler kazandırmayı ve böylelikle "insana yakışır koşullarda" istihdam olanaklarını artırmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, AB düzeyinde, üye ülkeler arasındaki işgücü hareketliliğinin kolaylaştırılması, işgücü arz ve talebinin birbirine uyumlaştırılması, toplumsal ortakların kapasitelerinin güçlendirilmesi ve işgücü piyasası kurumları arasında işbirliğinin teşvik edilmesi öngörülmektedir. [307]

Diğer taraftan, AB'nin akıllı ve sürdürülebilir büyümeye yönelik stratejisi olan Avrupa 2020 istihdam hedeflerinin daha çok işsizliğe, eğitim hedeflerinin ise daha çok kalite konularına odaklandığı söylenebilir. Bununla birlikte, AB 2020'de sürekli beceri gelişiminin önemi vurgulanmakta ve beceri gelişimine ömür boyu sürekli yatırım yapılması AB büyüme stratejisinde merkezi bir rol oynamaktadır. Daha iyi beceriler, yüksek işsizliğin neden olduğu mevcut zorluklarla baş etmenin bireyler açısından en etkili yolu olarak görülmektedir.[308]

---

304 http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/bordeaux_en.pdf (Erişim Tarihi: 22.03.2016)

305 Desjardins -Kjell; **a.g.m**, s.9.

306 http://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/Egitim%20ve%20Kultur/web_egitim_ve_ogretim_2020__3_.pdf (Erişim Tarihi: 16.03.2016)

307 http://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/Egitim%20ve%20Kultur/web_egitim_ve_ogretim_2020__3_.pdf (Erişim Tarihi: 16.03.2016)

308 CEDEFOP; Araştırma Çalışması, No: 42, **Zor Sularda Seyir: Kariyer ve İşgücü Piyasası Geçişlerine Yönelik Öğrenme**, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi, 2014; s.6.

Bu açıdan; Avrupa 2020 Stratejisi çerçevesinde belirlenen hedefler birbirlerini etkileyen ve besleyen niteliktedir. 2020'ye gelindiğinde Avrupa Birliği genelinde ortalama istihdam oranının yüzde 75'e çıkarılması, ayrıca okuldan ayrılma oranının yüzde 10'un altına indirilmesi ve yükseköğrenimden mezun olma oranının yüzde 40'a çıkarılması hedeflenmektedir. Bu sayede işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanların yetiştirileceği ve beceri uyumsuzlukların azaltılacağı öngörülmektedir.[309]

2.2.4. Yeni İşler İçin Yeni Beceriler

Avrupa'daki güncel tartışmaların en temel unsuru hızlı değişime uyum sağlamak için üretkenliği ve rekabet edebilirliği sürdürebilecek şekilde becerileri açık işlerle eşleştirmek olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, AB üye ülkelerinin ihtiyaçlarına cevaben Avrupa Komisyonu, gelecekte karşılaşılabilecek sorunlara hazırlıklı olmak adına proaktif eylemler ve öngörü kapasitesini destekleyecek *"Yeni İşler İçin Yeni Beceriler"* girişimini başlatmıştır. Söz konusu girişimin, öngörü kapasitesini ve işgücü piyasası ile ihtiyaç duyulan becerileri eşleştirme kapasitesini artırmasına; AB'nin büyüme ve istihdam stratejisinde belirlenen hedeflere ulaşmasına; mevcut girişimlerin ve enstrümanların en iyi şekilde kullanılmasına; AB seviyesinde karşılaştırılabilir çıktılar ortaya koymasına ve istihdama ve vatandaşların hareketlilik ihtiyaçları ile amaçlarına uygun bir şekilde eğitimlerine cevap veren bir Avrupa işgücü piyasasının oluşturulmasına yardımcı olması hedeflenmektedir. [310]

"Yeni İşler İçin Yeni Beceriler"e ilişkin Avrupa Konseyi Kararı, Avrupa işgücü piyasalarında ortaya çıkan "beceri ihtiyaçlarının ve eksikliklerinin belirlenmesi"nin gerekliliği üzerinde durmuştur. Karar ayrıca, yüksek düzeyde rekabet edebilirlik ve büyüme ile daha geniş bir sosyal bütünleşmenin araçları olarak toplumun ve ekonominin ihtiyaçları çerçevesinde bilginin, "becerilerin ve yeterliliklerin eşleştirilmesinin" geliştirilmesi ihtiyacını da vurgulamıştır.

Karar, Avrupa seviyesinde yeni iş türlerinin ve beceri ihtiyaçlarının belirlenmesini, orta-vadedeki beceri ihtiyaçlarının ve kısa-vadedeki beceri açıklarının düzenli bir şekilde tespit edilmesi açısından çekirdek bir mekanizma olarak

---

[309] Bilgiç Alpaslan, İdil Acar Ozan; Kamu Istihdam Kurumlarının Yapıları ve Iyi Ülke Uygulamaları, **İŞKUR istihdam Araştırmaları Serisi**, s.27.

[310] CEDEFOP; **2010b**, s.28.

görmektedir. Avrupa Komisyonu'nun 2008 Bildirgesi[311] yeni iş girişimleri için yeni beceriler konusunu küresel ekonomik kriz ve işsizliğin yükseldiği dönemlerde büyüyen bir sorun olan işgücü piyasasındaki pozisyon uyumsuzluklarıyla ilişkilendirmiştir. Bildirge, öngörüyü ve eşleştirmeyi geliştirmek için beceri uyumsuzluğu konusunu, AB'nin önceden planlama ve öngörme kapasitesini güçlendirmeyi, uluslararası işbirliğini derinleştirmeyi ve toplumsal araçları harekete geçirmeyi hedefleyen eylemler için çağrıda bulunmuştur.[312]

Yeni işler için yeni beceriler konsey kararının üzerinde durduğu temel önlemler şunlardır:[313]

- CEDEFOP'un beceri tahminleri
- Sektör düzeyinde acil analizler ve sektörel beceri konseylerinin geliştirilmesi
- Hayat Boyu Öğrenme İçin Temel Yeterlilikler Avrupa Çerçevesi
- ILO ve OECD ile devam eden araştırmalar
- ESCO – Avrupa Beceriler/Yeterlilikler, Nitelikler ve Meslekler Sınıflandırması
- AYÇ- Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi – (öğrenme temelinde yeterlilikleri tanımlayarak herkesin anlamasının kolaylaştırılması hedeflenmiştir.)
- AB fonları – Avrupa Sosyal Fonu ve Erasmus + programları
- Üniversite-İş Forumu – iş ve eğitim dünyası arasındaki diyaloğun geliştirilmesi.

Halen yürürlükte olan girişimin, Avrupa'nın öngörü kapasitesini ve işgücü piyasası ile ihtiyaç duyulan becerileri eşleştirme kapasitesini artırmasına; AB'nin büyüme ve istihdam stratejisinde belirlenen hedeflere ulaşmasına; mevcut girişimlerin ve enstrümanların en iyi şekilde kullanılmasına; AB seviyesinde karşılaştırılabilir çıktılar ortaya koymasına ve istihdama ve vatandaşların hareketlilik ihtiyaçları ile amaçlarına uygun bir şekilde eğitimlerine cevap veren bir Avrupa işgücü piyasasının oluşturulmasına yardımcı olması hedeflenmektedir.[314]

---

311 European Commission (2008). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: new skills for new jobs; anticipating and matching labour market and skills needs. Luxembourg: Publications Office, 2008

312 CEDEFOP; **2009b**, s.4.

313 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568 (Erişim Tarihi: 16.03.2016)

314 CEDEFOP; **2009b**, s.4.

2008 yılında "Yeni Beceriler ve Yeni İşler İçin Gündem" insiyatifi ise, beceri geliştirme, beceri tahminleri ve eşleştirme amacıyla Avrupa Komisyonu tarafından lanse edilmiştir. İsimlerindeki benzerliğe rağmen girişim "Yeni İşler İçin Yeni Beceriler" e göre daha geniş bir anlam taşımaktadır. Beceri geliştirme, girişimin 4 ana ayağından biridir.[315] Söz konusu gündem; işgücü piyasasında "güvenceli esneklik", bugünün ve yarının işleri için insanları "doğru beceri"lerle donatmak, işlerin kalitesi"ni geliştirmek ve daha iyi koşulları sağlamak ve "iş oluşturma" koşullarını geliştirmek gibi bir kısım eylemler öngörmektedir.

"Yeni Beceriler ve İşler için Gündem" ayrıca belirli sektörlerdeki beceri ihtiyaçlarını öngörmek ve arz edilen becerilerle işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında daha iyi bir eşleşme elde etmek için tasarlanan "Avrupa Sektör Becerileri Konseyleri" kurulmasını desteklemektedir. Bu konseyler; sektörlerdeki mevcut beceri durumu hakkında daha fazla ve daha iyi bilgi sağlamak, kendi sektörlerindeki politika önerileri ve istihdam durumuna ilişkin raporlar hazırlamak, beceri gelişmelerinin izlenmesi, kuruluşlar arasında işbirliği ve beceri projeleri oluşturulması gibi amaçlarla oluşturulmuştur. Hâlihazırda AB düzeyinde iki sektörde (tekstil ve ticaret) beceri konseyi kurulmuştur. [316]

2.2.5. Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi

Merkezi Yunanistan'da olan Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP), AB'nin mesleki eğitim ve öğretim için referans merkezidir ve görevi AB, üye ülkeler ve sosyal paydaşlarla birlikte çalışarak, mesleki eğitim ve öğretimin kalitesinin artırılmasına yönelik politikaları desteklemek ve uygulamasına katkı sağlamaktır.[317]

Beceri ihtiyaçlarının orta dönem tahminlerini ve beceri açıklarının düzenli olarak analiz edilmesini öngören AB'nin "Yeni İşler İçin Yeni Beceriler" girişimi merkeze alındığı becerilere dair değişikliklerinin önceden tahmin edilmesine yönelik çalışmaları hızlandırmış ve CEDEFOP, Avrupa becerilerinin düzenli bir şekilde önceden belirlenmesi çalışmalarını gerçekleştirmesi için görevlendirilmiştir. Gelecekte meydana

---

315 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958 (Erişim Tarihi: 02.04.2016)
316 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784&langId=en Erişim Tarihi: (18.03.2016)
317 http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8083 (Erişim Tarihi: 18.03.2016); CEDEFOP in Brief, 2015, s.2

gelecek değişimleri önceden tahmin etmeye ve eşgüdümlü bir yaklaşım geliştirmeye yönelik bu proje Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. CEDEFOP ekonomik gerilemenin etkisi göz önünde bulundurularak, 2006-2015 dönemi için Avrupadaki mesleki beceri ihtiyaçlarına ilişkin bir orta dönem tahmin hazırlamış ve Avrupa Komisyonunun "Yeni İşler İçin Yeni Beceriler" stratejisine destek olmak için de zaman öngörüsünü 2015'den 2020 ye çıkarmış [318] ve Avrupa'nın politikalarını yeni koşullara göre uyarladığı son dönemde beceri talebi ve arzına ilişkin 2020'ye kadar bir projeksiyon ortaya koymuştur.[319] Beceri uyumsuzluğunun politika yapıcalar için kritik doğasına rağmen, var olan pan-avrupa seviyesindeki istatistik yapısının oldukça zayıf olduğunu ve sadece bazı spesifik AB ülkelerine odaklandığını, yine bu çalışmaların daha çok işverenlerin beceri noksanlığı hakkındaki görüşlerine ve okuldan işe geçişe odaklandığını fark eden CEDEFOP, 2008 yılında büyük bir araştırma programı başlatmış ve Avrupa işgücü piyasalarında beceri uyumsuzluğunun etkileri, nedenleri ve doğasını detaylı olarak incelemiş [320] ve yine beceri uyumsuzluğunu daha iyi anlamak için, 2014 yılında ilk defa pan-Avrupa "beceri ve işler anketi"ni yürütmüş ve söz konusu çalışmanın ilk sonuçları Ocak 2015 de yayınlanmıştır.[321]

CEDEFOP hem bireyler hem de işverenler açısından beceri uyumsuzluğu ile ilgili sıkıntılarını hafifletmek üzere eğitim, öğretim ve gelişim stratejileri geliştirme[322] ve "gümüş çalışanlar", göçmenler ya da azınlıklar gibi özel krılgan gruplarla ilgili çalışmalar yürütmüştür.[323]

CEDEFOP, araştırma perspektifleri açısından AB'de özellikle metodolojik, analitik ve ihtiyaç duyulan beceri ve meslekleri önceden belirleme konusunda ortak öğrenme kapasitelerini artırma, etkili eylemler ortaya koymak için gerekli olan anlayışı geliştirme konusunda önemli bir girişimdir. CEDEFOP bu amaca iki türlü katkı sağlamaktadır: ihtiyaç duyulan becerileri önceden belirleyerek ve AB seviyesinde beceri

---

318 CEDEFOP (2008); **Skill needs in Europe Focus on 2020**, Cedefop Panorama series; 160 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008, s.5.
319 CEDEFOP; **2008**, s.2.
320 Bknz. CEDEFOP 2009a; 2009b, 2010a.
321 European Parliament; **Briefing January 2016**, European Parliamentary Research Service, Matching Skills And Jobs İn The European Union, s.1.
322 Bknz: CEDEFOP 2010c.
323 CEDEFOP;**2015e**, s.20-21.

ihtiyaçlarını ve arzını öngörerek. Bu tür faaliyetler, mezo-ekonomi[324] ve makro-ekonomi seviyelerinde yeni bakış açıları ortaya koymaktadır.[325]

2.2.6 Avrupa Çıraklık İttifakı

AB mesleki eğitim ve çıraklık sistemine özel bir önem atfetmektedir. Avrupa Komisyonu, 2013 yılında, Avrupa Çıraklık İttifakı girişimini başlatmıştır. Bu girişim ile eğitim ve işgücü piyasasında yer alan paydaşlar arasında kapsamlı bir işbirliği sağlanarak, AB çapında çıraklığın kalitesinin yükseltilmesi ve genç işsizliği sorunu ile mücadele edilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, hem gençler hem işverenler için çıraklığın avantajları hakkında farkındalık sağlaması, kendi kurumlarında bu deneyimin ve buna ilişkin iyi örneklerin yaygınlaştırması ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre becerilerinin geliştirilmesi için çıraklığın kalitesini artırmak yönünde taahhütte bulunmuş ve Komisyon kamu otoriteleri, iş çevreleri, sendikalar, ticaret odaları, mesleki ve teknik eğitim sağlayıcılar, gençlik temsilcileri ve istihdam servisleri gibi bütün potansiyel paydaşları ittifaka katılmaya davet etmiştir.[326]

AB Komisyonu, genç işsizlik oranlarının yüksekliğini, orta ve yüksek düzey becerilere olan gereksinimin artmasını ve beceri uyumsuzluğunu önümüzdeki dönemde karşılaşılacak bir zorluk olarak değerlendirmiş ve iş tabanlı mesleki eğitimin, gençlerin okuldan işe geçişini kolaylaştıracağını, genç işsizlik oranlarını düşüreceğini, daha iyi beceri eşleştirmesi sağlayacağını ve rekabet edilebilirliği artıracağını belirtmiştir. [327] Bu anlamda, AB Çıraklık İttifakının ana hedeflerinden biri 2015-2020 Mesleki Eğitim ve Öğretim'in (VET) beş Avrupa önceliğinden biri olan çıraklık arzının artırılmasıdır.

Ortaklık, Avrupa çapında çıraklık planı ve girişimini güçlendirmek için kamu kurumları, ticaret odaları, sanayiciler, zanaatkârlar, iş dünyası, sosyal iş ortakları, eğitim sektörü, eğitimciler, bölgeler, gençlik ve sivil toplum örgütleri, düşünce kuruluşları ve

---

324 Mezo-ekonomi, mikro-ekonomi ile makro-ekonomi seviyelerinin arasında kalan orta seviye ekonomi anlayışını ifade etmektedir.

325 CEDEFOP; **2009b**, s.4.

326 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1934&furtherNews=yes (erişim Tarihi: 02.04.2016)

327 http://www.evbb.eu/service/doc4download/referate_fachbeitraege/2013_athen/2013_09_Combating-Youth-unemployment--the-European-Alliance-for-Apprenticeships.pdf (Erişim Tarihi: 21.03.2016)

araştırma enstitülerini bir araya getirmiş ve Haziran 2015'de 40'tan fazla şirket ve kurum İttifak'a katılarak 140.000 gence çıraklık ve eğitim imkânı sağlamıştır.[328]

2.2.7. Avrupa Hayatboyu Öğrenme İçin Yeterlikler Çerçevesi (AYÇ)

Yeterlilik çerçeveleri, bir ülke, bölge veya sektördeki mevcut yeterlilikleri bir araya getirmekte, düzenlemekte ve sıralamakta, böylece yeterlilik sistemlerinin anlaşılır olmasını kolaylaştırmaktadır. Ülkelerin eğitim ve yeterlilik sistemlerinde gerçekleşen gelişmelere paralel olarak Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin (AYÇ) geliştirilmesine yönelik ilk çalışmalar 2004 yılının Ekim ayında başlatılmış ve "Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi" hakkındaki Tavsiye Kararı, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde resmi olarak kabul edilmiştir. [329]

Avrupa'daki farklı ülkeler ve sistemler arasında yeterliliklerin daha anlaşılır ve açık olmasını ve ülkelerin yeterlilik sistemlerinin birbirleriyle bağlantısını sağlayan ortak karşılaştırma aracı olarak Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi; yeterliliklerin işverenler, bireyler ve kurumlar tarafından daha iyi anlaşılmasının, işçilerin ve öğrencilerin kendi yeterliliklerini diğer bir ülkede kullanabilmesinin yolunu açmaktadır.[330]

AYÇ'nin temelini sekiz ana yeterlilik seviyesi oluşturmaktadır. Bu seviyeler en temel öğrenme seviyesinden en üst öğrenme seviyesine (seviye 8) kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Genel olarak seviye ne kadar artarsa kişiden beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikler de o oranda artmaktadır. AYÇ, farklı ülkelerin ulusal yeterlilik sistemlerini ve çerçevelerini ortak Avrupa referansı – ve onun 8 referans seviyesi – etrafında birbirleriyle ilişkilendirmeyi hedeflemektedir. AYÇ, hayat boyu öğrenmeyi geliştirmeye yönelik bir araç olarak, yüksek öğretimin yanı sıra, genel ve mesleki eğitim ve öğretim sonucu elde edilen tüm seviyelerdeki yeterlilikleri içermektedir.[331]

---

328 http://kssd.org/wp-content/uploads/2016/01/CSR-Europe-BB.pdf (Erişim Tarihi: 30.03.2016)

329 https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_en.pdf (Erişim Tarihi: 30.03.2016)

330 Arslan, Kahraman; "Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Türkiye'de Kurulan Personel Belgelendirme Merkezlerinin Sürdürülebilirliğinin Sağlanmasında Tanıtım Çabalarının Rolü ve Önemi,", **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 2, Nisan 2014, ss. 40-63, s.46-47.

331 Arslan; **a.g.m**, s.46.

2.2.8. Mesleki Eğitm ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi (ECVET)

"Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi[332] (ECVET)'in oluşturulmasına yönelik tavsiye kararı Avrupa Komisyonu tarafından 2009 yılında yayınlanmıştır. Bu doğrultuda, ECVET, bir yeterliliği biriktirilebilir ve transfer edilebilir öğrenme çıktıları (bilgi, beceri ve yetkinlikler) ve kredi puanlarıyla ifade eden bir yöntemdir[333] ve temel olarak, oldukça parçalı bir yapısı bulunan AB mesleki ve teknik eğitim sistemleri kapsamında, bireylerin bir başka ülkede edindikleri bilgi, beceri ve yeterliliklerinin resmen tanınmasını kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Sistemle, öğrenme çıktıları unsurları tanımlanarak kredi puanlarıyla eşleştirilmekte ve böylece, Üye Ülkelerdeki nitelikleri tanıyan otoriteler diğer bir ülkede edinilmiş öğrenme çıktılarını ve kredilerini kendi mesleki eğitim nitelikler sistemine tercüme edebilmektedirler.[334]

2.2.9. Mesleki Eğitimde Kalite Güvencesi Sistemi (EQAVET)

2009 yılında "Mesleki Eğitim ve Öğretimde Bir Avrupa Kalite Güvencesi Referans Çerçevesinin Kurulmasına İlişkin Tavsiye" kararı doğrultusunda oluşturulan mesleki eğitimle ilgili bir kalite güvence sistemidir. Bu tavsiye kararı kalite yönetimi sistemlerinin ve pratiklerinin sürekli iyileştirilmesine dolayısıyla nihayetinde mesleki eğitim sistemlerinin ve mesleki eğitim hizmetinin iyileştirilmesine odaklanmış ve sürece yeni bir ivme kazandırmıştır.[335]

Mesleki Eğitimde Kalite Güvencesi Yöntemleri, herhangi bir mesleki eğitim ve öğretim kurumu tarafından ortaya konan kalitenin sağlanmasını ve geliştirilmesini amaç edinen belli bir entegre politikalar, prosedürler, kurallar, kriterler, araçlar ve teyit edici enstrümanlar ve mekanizmalar setidir. En çok kullanılan kalite güvencesi yöntemleri: öz değerlendirme (self-evaluation/self-assessment), dış değerlendirme ve akreditasyondur.

---

332 Türkiye'de ECVET'in ülke çapında farkındalığın artırılması ve yaygınlaştırılması için Türkiye Ulusal Ajansı tarafından 2014 yılı Nisan ayında Ulusal ECVET ekibi oluşturulmuştur. MEB Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Hayatboyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Meslek Liseleri, YÖK, MYK, TÜRK-İş, HAK-İş, TİSK ve TESK Temsilcilerinden oluşturulan Ekip, Ulusal Ajans Koordinasyonunda çalışmaktadır.

333 CEDEFOP (2012b); **The Development of ECVET İn Europe**, Working Paper No:14, Luxembourg: Publications Office Of The European Union, 2012, s.7.

334 http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en.htm (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

335 http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1/mesleki-e%C4%9Fitim-program%C4%B1/2007-2013-d%C3%B6nemine-ait-bilgi-ve-belgeler/eqavet (Erişim Tarihi 29.03.2016)

Bunlar, ulusal ve Avrupa kalite güvence politikalarının merkezinde olan yöntemlerdir. Üçü de EQAVET ile yakından ilişkilendirilebilmektedir.[336]

2.2.10. Avrupa Beceri, Yeterlik ve Meslek Sınıflandırması Platformu (ESCO)

Avrupa Beceriler, Yeterlilikler, Nitelikler ve Mesleklerinin çok dilli sınıflandırması olan ESCO; AB işgücü piyasası, eğitim ve stajlar için beceriler, yeterlilikler, nitelikler ve meslekleri tanımlayıp, kategorilere ayırmakta ve meslekler, beceriler, yeterlilikler ve nitelikler arasındaki ilişkileri gösteren mesleki profilleri sağlamaktadır. ESCO açık bilgi-iletişim formatında geliştirilmiş, online portal üzerinden herkesin ulaşılabildiği ve herkes tarafından ücretsiz olarak kullanılabilen bir yapıdır ve meslekler, beceriler ve yeterliliklerin işverenler, bireyler ve kurumlar tarafından daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, çalışanların ve öğrenenlerin beceri ve nitelikleriyle ilgili ortak bir karşılaştırma aracı işlevi görmektedir.[337]

ESCO ile;

- İşgücü piyasası ile eğitim/öğretim sektörleri arasında diayalogun sağlanması,
- İstihdam servislerine ilgili piyasa bilgilerininin sınırötesi olarak sağlanması,
- Online ve beceri bazlı eşleştirme gerçekleştirilmesi,
- Coğrafi ve mesleki mobilitenin güçlendirilmesi,
- İstihdam servislerine beceri ve yetkinlik odaklı bir yaklaşım sağlanması
- Niteliklerin bilgi beceri ve yetkinlik temelinde tanımlanması,
- İnovatif kariyer danışmanlığı servislerinin güçlendirilmesi ve sonuç olarak Avrupa boyunca daha fazla kişiye becerileri ile uyumlu iş imkânı sağlanması amaçlanmaktadır.[338]

2.2.11. EUROPASS

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi kapsamında farklı ülkelerin ulusal eğitim sistemleri mezunlarının denk yeterliliklere sahip olmaları konusunda da önlemler

---

336 http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1/mesleki-e%C4%9Fitim-program%C4%B1/2007-2013-d%C3%B6nemine-ait-bilgi-ve-belgeler/eqavet (Erişim Tarihi 29.03.2016)

337 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042(Erişim Tarihi: 28.03.2016)

338 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042 (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

alınmakta ve öğrenciler ile iş arayanların hareketliliği özendirilmektedir. Bu bağlamda, hareketliliği kolaylaştırıp, belirli bir sisteme oturtmayı sağlamak üzere pek çok proje ve araç oluşturulmuştur. Bunlar arasında en etkin olanlardan biri Europass'dır. Europass, yeterliklerin Avrupa'da (Avrupa Birliği, EFTA/EEA ve aday ülkeler) açıkça ve kolayca anlaşılmasını sağlamak ve bu sayede mezunların ve öğrencilerin istihdamını ve hareketliliğini arttırmak amacıyla Avrupa Parlamentosunun ve Konseyin 15 Aralık 2004 tarihli kararıyla kullanılmaya başlanan, ikisi (özgeçmiş ve dil pasaportu) kişisel ve üçü (sertifika eki, diploma eki ve hareketlilik) yetkili kurumlar tarafından onaylı toplam beş belgeden oluşan kişilerin beceri ve yeterliklerini açıkça tanımlayan evrak takımıdır.[339]

Europass ile, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine uygun yeterlilik belgesine sahip herkesin, daha üst eğitim görmek ya da işe yerleşmek üzere AB ülkelerinde serbest dolaşım hakkı kazanması öngörülmektedir. Europass, AB düzeyinde bir eğitim programına girmek isteyen veya iş arayan Avrupa vatandaşlarının gönüllü kullanımına açık ve sahip oldukları niteliklerini ve yeterliliklerini daha iyi göstermelerinde yardımcı olmak amaçlı yetkinlik ve yeterliliklerde şeffaflığı sağlayan bir araçtır.[340] Europass, Ulusal Europass Merkezleri ağı tarafından desteklenmektedir.[341]

Europass dokümanları, bireylerin örgün, yaygın ve informel ortamlarda edinilen niteliklerinin, becerilerinin ve yeterliliklerinin daha açık sunulması ve anlaşılabilirliğini sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir sistemdir. Bu sistem sayesinde öğren(i)ciler ve çalışanların hareketliliği açısından etkili bir yapı çerçevesinde bilgilerin şeffaflığının sağlanması amaçlanmaktadır.[342] İşgücü piyasası şeffaflığı sağlandığında daha uyumlu eşleştirmeler gerçekleştirilebilmektedir.

2.2.12 Erasmus+

AB düzeyinde, ülkeler arasındaki öğrenme ve beceri edinme amaçlı uluslararası hareketliliği teşvik etmek amacıyla birçok çalışma yürütülmektedir. Söz konusu hareketlilik programları, bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırmanın yanı sıra kişisel gelişimlerine de katkıda bulunmakta, bireylerin yabancı dil yeteneklerinin

---

339 http://europass.cedefop.europa.eu/tr/home (Erişim Tarihi: 21.03.2016)
340 Arslan; **a.g.m**, s.46.
341 Türkiye'deki Ulusal Europass Merkezi, MYK'dır.
342 http://metek.meb.gov.tr/dosyalar/egitim/europass.pdf (Erişim Tarihi: 21.03.2016)

iyileşmesinde, sorumluluk duygularının gelişmesinde ve farklı kültürlere ve çalışma ortamlarına kolaylıkla uyum sağlayabilmelerinde önemli bir rol oynamaktadır.[343]

2007 yılında başlayan ve 2013 yılına kadar süren Hayat Boyu Öğrenme Programı, genel ve mesleki ve teknik eğitimle ilgili tüm program ve faaliyetleri bütüncül bir yaklaşımla tek çatı altında toplamayı hedeflemiştir. Program, Comenius (okul eğitimi), Erasmus (yükseköğretim), Grundtvig (yetişkin eğitimi) ve Leonardo da Vinci (mesleki ve teknik eğitim) alt programlarını kapsamıştır.1 Ocak 2014 tarihi itibarıyla uygulanmaya başlayan Erasmus+ Programı ile bütün bu programlar tek program altında toplanmış ve 2014-2020 yılları arasında, kişilere, yaş ve eğitim geçmişlerine bakılmaksızın yeni beceriler kazandırılması, onların kişisel gelişimlerinin güçlendirilmesi ve istihdam olanaklarının artırılması amaçlanmıştır.[344]

Erasmus+ Programı, eğitim, gençlik ve spor alanındaki projeleri destekleyerek; Avrupa'da; iş piyasalarının ve rekabetçi bir ekonominin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip beşeri ve sosyal sermayenin gelişimine katkı sağlamayı hedeflemektedir. AB Öğrenci Hareketliliğinin temel hedeflerinden bir tanesi "Temel yeterlilik ve becerilerin işgücü piyasasındaki arz talep uyumuna ve toplumsal bağların güçlenmesine katkı yapacak bir nitelikte geliştirilmesi için öğrenme hareketliliği fırsatları sunmak" tır.[345]

Mesleki eğitimle ilgili özel amaç; eğitim istihdam ilişkisi, mesleki eğitim politikalarının ekonomik gelişme stratejilerinin uyumu, potansiyel büyüme alanları ve beceri eksikliği yaşanan alanlara odaklanma, yeterliliklerin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine (AYÇ) uygun olarak geliştirilmesidir.

Yetişkin eğitimi ile ilgili özel amaç ise, yetişkinlere yeniden beceri kazandırma ve becerilerini yükseltme, kazanımların tanınması, yetişkin öğrenmesine daha fazla teşvik, kariyer danışmanlığı ve bireyler için özel öğrenme fırsatları sunmak olarak tanımlanmaktadır. [346]

Erasmus+ Eğitim ve Öğretim Öncelikleri ise şunlardır:

---

343 http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com/NR/rdonlyres/DE8D070A-38AB-4E1C-86B0-1177457C957E/15850/HBO.pdf (Erişim Tarihi: 22.03.2016)

344 http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1 (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

345 http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/comenius-program%C4%B1/erasmus-okul-e%C4%9Fitimi-genel-bilgilendirme-sunumu.pdf?sfvrsn=0 (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

346 http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/comenius-program%C4%B1/erasmus-okul-e%C4%9Fitimi-genel-bilgilendirme-sunumu.pdf?sfvrsn=0 (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

- Eğitim ve öğretimin tüm alanlarında; girişimcilik, dijital beceriler, çok dillilik gibi temel ve çapraz becerileri geliştirmek
- Eğitim ve öğretim alanlarında öğrenmenin ve açık eğitim kaynaklarına erişimin desteklenmesi aracılığıyla öğretme ve öğrenmede Bilgi ve İletişim Teknolojileri (IT) kavrayışını güçlendirmek
- Beceri ve yeterliliklerin ülkeler arasında kolayca tanınmasını sağlamak için AB seviyesinde ve ulusal seviyedeki şeffaflık ve tanınma araçları arasında daha güçlü bir bütünlüğü desteklemek
- Eğitim ve öğretimde fonlama ve yatırımın yeni ihtiyaçlara göre ayarlanmasını ve beceri gelişimine yönelik fonlama yaklaşımlarının geliştirilmesini desteklemek[347]

2.2.13. Hareket Halindeki Gençlik Girişimi

Avrupa 2020 Stratejisi'nin "Hareket Halindeki Gençlik" girişimi kapsamında beceri uyumsuzluğuyla mücadele ile ilişkilendirilebilecek dört ana hedef belirlenmiştir. Bunlar, hayat boyu öğrenme sisteminin geliştirilmesi, yüksek eğitim ve öğretimin kalite ve verimliliğinin artırılması, öğrenim hareketliliğinin Avrupa Birliği çapında desteklenmesi ve genç nüfusun istihdam olanaklarının geliştirilmesidir.[348]

Girişimin en önemli amaçları arasında, Avrupa'daki yükseköğretim kurumlarının kalitesinin yükseltilmesi ve uluslararası açıdan cazip kurumlar haline getirilmesi; eğitim ve öğretim sisteminin tüm seviyelerinde şartların iyileştirilmesi (örneğin eşit imkânlar) gelmektedir. Bu bağlamda, öğrencilere ve stajyerlere dolaşım imkânlarının sağlanılması, gençlere yurt dışında eğitim ve staj imkânlarının verilmesi, yine gençler için işe alım sürecinin kolaylaştırılması ve iyileştirilmesi, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre gençlerin daha iyi donatılması ve özellikle bilgiye dayalı ekonomiye yönelik e-becerilerin geliştirilmesi öngörülmektedir. Ayrıca, genç işsizlik oranını azaltmaya yönelik çıraklık, staj ve diğer iş deneyimleri yoluyla gençlerin iş piyasasına dâhil edilmeleri ve Avrupa Birliği içinde hareketliliğin teşvik edilmesi yoluyla gençler için iş fırsatların artırılması öngörülmektedir.[349] Hareket Halindeki

---

347 http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/comenius-program%C4%B1/erasmus-okul-e%C4%9Fitimi-genel-bilgilendirme-sunumu.pdf?sfvrsn=0 (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

348 Avrupa 2020 Stratejisi, **İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları** Yayın No: 269, İstanbul, 2014, s.52.

349 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=en (erişim tarihi 28.03.2016)

Gençlik Girişimi," çıraklık, staj ve diğer iş deneyimlerinin artırılmasını ve AB ülkeleri arasındaki işgücü hareketliliğinin teşvik edilmesini amaçlamaktadır.

Ayrıca girişim kapsamında, "İlk EURES İşiniz" (Your first EURES job) isimli bir pilot proje oluşturularak, gençlerin AB üye ülkelerinde iş bulmalarının ve hareketliliklerinin desteklenmesi de hedeflenmiştir. Bu proje ile gençlerin Avrupa Birliği içinde 28 Üye Devlette iş bulmalarına destek olunması ve böylelikle coğrafi uyumsuzlukların önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Bunun için, 18 ila 30 yaşlarındaki gençlerin işe alınma sürecine ilişkin bilgi ve destek verilmesinin yanı sıra eğitimleri için mali katkı sağlanması öngörülmektedir.[350]

2.2.14. Avrupa İstihdam Hizmetleri Ağı (EURES)

EURES; kurulduğu 1993 yılından bu yana, Avrupa Komisyonu ile Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin Kamu İstihdam Kurumları (ek olarak Norveç, İzlanda, Liechtenstein ve İsviçre) ve diğer partner kuruluşlar arasındaki bir iletişim ağı olarak, Avrupa çapında günlük olarak iş arayanlar ve işverenler ile iletişime geçen 850'den fazla EURES danışmanı ile hizmet vermektedir.[351]

EURES; iş arayanlara, Avrupa ülkelerindeki çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin bilgi vererek ve danışmanlık yaparak, Avrupa ölçeğinde bir istihdam kurumu işlevi görmekte ve işçi arayan işverenlere yol göstermekte, ayrıca Avrupa ülkelerindeki çalışma ve yaşam şartlarına ilişkin detaylı bilgi sunan bir veri tabanı oluşturarak Avrupa işgücü piyasasının bütünleşmesine katkıda bulunmaktadır.[352]

AB, özellikle işgücü piyasalarında veya eğitim ve öğretim içeriğinden sorumlu ulusal ve/veya yerel makamlara tavsiyeler yaparak, farklı şekillerde beceri uyumsuzluğu konusuyla mücadele etmektedir. Yine uluslararası işbirliğini derinleştirmek, iş arama platformu olarak EURES gibi topluluk araçlarını uygulamak ve AB fonları aracılığıyla beceri ve iş eşleştirmenin kolaylaştırılmasını sağlamak gibi yollarla işçi hareketliliğini artırmaya çalışmaktadır.[353]

---

350 http://www.yourfirsteuresjob.eu/en/home(Erişim Tarihi: 02.04.2016)
351 https://ec.europa.eu/eures/public/en/eures-services (Erişim Tarihi: 29.03.2016)
352 İŞKUR - TAIEX İşbirliğinde Düzenlenen "Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak Eures Çalıştayı" Raporu, 11-12 Ekim 2010 / Ankara, s.3.
353 European Parliament; 2016, s.1.

Komisyon'un 2012 İstihdam Paketi Avrupa işgücü piyasalarında beceri uyumsuzluklarını gidermek için becerilere yüksek yatırım ve beceri ihtiyaçlarını daha iyi tahmin etme çağrısında bulunmuş ve beceri ve niteliklerin tanınmasını geliştirmek ve EURES gibi beceri eşleştirme araçların kullanımını genişletmeyi amaç edinmiştir.[354] Sayısız iş arayan CV'si ve açık iş ilanlarının yanı sıra, EURES portalı ortak bir çalışma platformu sağlayarak, açık iş bilgilerinin standart bir şekilde Kamu İstihdam Servisleri arasında değiş tokuş edilmesi anlamına gelmekte ve böylece beceri uyumsuzluklarını azaltılmasına katkı sağlamaktadır.[355]

AB perspektifinden bakıldığında, işgücü hareketliliğinin teşviki aynı zamanda 'İlk EURES işiniz' ve ERASMUS+ gibi AB düzeyindeki hareketlilik programlarının da önemli bir ilkesidir ve birçok araştırmacı beceri uyumsuzluklarının ancak bireyler farklı coğrafi işgücü piyasalarında daha iyi eşleşen işlere geçmek için uygun bir kariyer ya da mesleki hareketlilik imkânı bulduğu sürece geçici bir durum olacağını vurgulamaktadır.[356]

2.2.15. Avrupa Beceri Panoraması

"Yeni Beceriler ve Yeni İşler İçin Gündem" insiyatifi eylem planında, 2012 yılı içerisinde bir "*beceri panoraması*" nın hayata geçirileceği belirtilmiş ve işgücü piyasalarında ortaya çıkan emek arz ve talebi arasındaki beceri uyumsuzluğunun azaltılması amacıyla 2012 yılının sonuna doğru AB Beceri Panoraması (EU Skills Panorama) aracı faaliyete geçirilmiştir. İnternet tabanlı bu uygulama ile AB'de ulusal ve sektörel bazda işgücü piyasalarındaki kısa ve uzun dönemde eleman ihtiyacı olan meslekler ve bu meslekler için gerekli olan beceriler belirlenmektedir.[357]

2012 yılından itibaren, AB Beceri Panoraması, iş arayanlar, çalışanlar, firmalar ve kamu sektörü için işgücü piyasasının şeffaflığını sağlamak üzere oluşturulmuş online

---

354 European Parliament; 2016, s.5.

355 European Commission (2010b); "**Three Tools To Facilitate Online Job Matching Throughout Europe ESCO, EURES, Match & Map**", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 s.6.

356 CEDEFOP; **2015e**, s.23.

357 Polat, Özgür; Diyarbakır Genç İşgücü Araştırması, Ankara, Temmuz 2013, s.37-38.

bir araç olarak işgücü arzı ve işgücü piyasası ihtiyaçları hakkında 2020 yılına kadar güncellenen tahminler/ öngörüler sunmaktadır.[358]

Panoroma, en çok büyüyen 25 meslek, en çok tercih edilen 5 meslek, Avrupa Açık İşler İzleme Sistemine dayalı olarak beceri gereksinimleri; beceri uyumsuzluğu ve beceriye dayalı özellikle bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanında sektör analizleri ve üye ülkelere ilişkin projeksiyonlar yapmaktadır. [359]

2.2.16. Avrupa'daki İşgücü Piyasası Gelişmelerinin İzlenmesi

"Yeni Beceri ve İşler İçin Bir Gündem", Avrupa 2020 inisiyatifinin bir parçası olarak, Komisyon 2010'da "Avrupa'daki İşgücü Piyasası Gelişmelerini İzleme" projesini başlatmıştır. Buradaki amaç, açık işler konusunda güncel bilgileri toplamak ve bu bilgilerin aynı zamanda işgücü piyasasındaki darboğaz ve uyumsuzlukların tespiti için birer erken teşhis aracı olmasını sağlamaktır. Söz konusu bilgilerin üç aylık iki bülten ve iki yıllık bir rapor ile sağlanması planlanmıştır: Avrupa Açık İşler ve İşe Alım Raporu ve Avrupa İş Hareketliliği Bülteni.

Avrupa Açık İşler İzleme Sistemi, üye devletlere gelecekte işgücü piyasasında ihtiyaç duyulacak işleri izleme, analiz etme ve öngörebilmeleri amacıyla destek vermek için 2008 yılında Avrupa Komisyonu tarafından başlatılan "Yeni İşler için Yeni Beceriler Girişimi"nin bir parçası olarak oluşturulmuştur. Amacı, özellikle gençler ile iş ve meslek danışmanlarına, Avrupa'da açık bulunan pozisyonları ve bu pozisyonlar için aranan nitelikleri göstererek, işgücü talebindeki gelişmelerin güncel ve dinamik bir resmini ve işe alım zorlukları ve beceri eksikliği olan alanlarda bir kavrayış sağlamaktır. Bu yapının önemli kaynakları ise kamu istihdam kurumları, ulusal istatistik organizasyonları, geçici istihdam büroları, online işe alım hizmetleri ve araştırma kuruluşlarıdır.[360] Avrupa İş Hareketliliği Bülteni ise, EURES İş hareketliliği Portalından ve ilgili diğer veri tabanlardan gelen verilerin derinlemesine analizini sağlamakta ve üçer aylık sürelerde yayımlanmaktadır.[361]

---

358 European Commission; 2010a,s.12.

359 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1329_en.htm (22.03.2016)

360 ILO (2013b); **Research and Analysis of Vacancies and Skills Needs in the European Union, in the Republic of Moldova and Ukraine**, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, 2013 s.28.

361 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955 (Erişim Tarihi 30.03.2016)

2.2.17. Avrupa Sosyal Fonu

Avrupa Sosyal Fonu ile Avrupa'da istihdamın desteklenmesi, AB vatandaşlarının daha iyi meslekler edinmeleri ve daha adil iş imkânlarına kavuşabilmeleri amaçlanmaktadır. Fon ile söz konusu hedefler doğrultusunda, yıllık 10 milyar avro değerinde finansman ile Avrupa'da yerel, bölgesel ve ulusal ölçekte istihdama yönelik projelere kaynak sağlanarak Avrupa'nın insan sermayesine yatırım yapılmaktadır.[362]

ASF, Avrupa'nın işleri destekleme, kişilerin daha iyi işler bulmalarına yardımcı olma ve bütün AB vatandaşlarına daha adil iş imkânları sağlama konusundaki temel aracı olarak Avrupa'daki işçiler, gençler ve iş arayan özellikle iş bulmakta güçlük çekenler olmak üzere milyonlarca Avrupalının işe dair beklentilerini artırmakta, herkesin dâhil olduğu Avrupa beşeri sermayesine yatırım yapma yoluyla faaliyet göstermektedir.[363]

Fon, Avrupa'nın hedeflerini yerine getirmede ve özellikle işsizlik ve yoksulluk oranlarındaki artış olmak üzere ekonomik krizin sonuçlarını hafifletmede önemli bir rol oynamakta ve birçok ülkede aktif işgücü programlarının ana kaynağı olma işlevi görmektedir. Avrupa Komisyonu ve AB ülkeleri işbirliği içerisinde ASF'nin öncelikleri ve kaynakların nasıl harcanacağı belirlenmektedir. Önceliklerden birisini işçilerin yeni becerilere ve işletmelerin yeni çalışma yöntemlerine uyumlarını artırmaktır. Diğer öncelikler ise eğitimden istihdama geçişte gençlere yardımcı olarak ya da düşük vasıflı iş arayanların işe dair beklentilerini artırmaları için bu kişilere eğitim vererek istihdama girişi geliştirmeye odaklanmaktadır. Mesleki eğitim ve hayat boyu öğrenme imkânları birçok ASF projesinin önemli bir kısmında kişilere beceri kazandırmaktadır.[364]

2.3. AB'DE BECERİ UYUMSUZLUĞUNU AZALTMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

Beceri uyumsuzluğu araştırmalarının birçoğu, beceri uyumsuzluğuna yönelik uygulanan mevcut politikalar ve uygulamalar yerine metodolojik konulara, uyumsuzlukla karşılaşma oranlarına ve uyumsuzluğun etkilerine odaklanmaktadır. Bu

---

362 Avrupa 2020 Stratejisi, **a.g.e**, s.43.
363 http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en (Erişim Tarihi 30.03.2016)
364 CEDEFOP; **2015f**, s.113.

da hangi politika araçlarının işe yaradığı hangilerinin yaramadığı hususunda değerlendirme yapmayı zorlaştırmaktadır. Beceri uyumsuzluğu üzerine çok çeşitli biçimlerde, hem teorik hem de ampirik açılardan gerçekleştirilmiş çok fazla araştırma olmasına rağmen bu araştırmalarda beceri uyumsuzluğuyla mücadelede yürütülen somut uygulamalar ve politikalara dair çok az şey bulunmaktadır. Beceri eksikliklerine yönelik hangi politikalar ve programlar uygulanmakta ve bunlar nasıl nitelendirilmektedir? Bu programlar için beceri uyumsuzluğu ve beceri eksiklikleri nasıl belirlenmiştir? Bu tür programlar için ortak başarı faktörleri saptamak mümkün müdür? Bu sorulara şimdiye kadar pek fazla odaklanılmamıştır. Bunun bir sebebi, araştırmaların daha çok çalışmanın birinci bölümünde anlatılan metodolojik konularla (uyumsuzluğu ölçmeyi geliştirme ve veri) ve beceri uyumsuzluğunun genel yönleriyle (uyumsuzluğun devamlılığını ve etkisini modelleme ve çözümleme) ilgilenmesi ya da belirli sektörlerdeki veyahut mesleklerdeki beceri eksikliklerini ve uyumsuzluklarını belirlemeye odaklanmış olmasıdır. Beceri uyumsuzluğuyla ilgili araştırmalar, uyumsuzluğu azaltmak veyahut önlemek için alınan tedbirlerin analiziyle çok fazla ilgilenmemektedir.[365]

Bu açıdan çalışmanın Türkiye'de beceri uyumsuzluğu konusunu ele alan erken dönem bir çalışma olması hasebiyle; makro politikalar ile somut politika araçları arasında bir ayrıma gitmek gerekmiş ve çalışmanın sınırları aşmayacak şekilde beceri uyumsuzluğunu hedefleyen çok çeşitli politika araçlarının başlıcaları ve yenilikçi özellikler taşıyanları makro açıdan değerlendirilmiştir. Beceri uyumsuzluğu konusuna yönelik ilgi artışıyla beraber daha spesifik politika araçlarının ileride ayrı bir çalışmanın konusu olması ümit edilmektedir.

Metodolojik tercihler aynı zamanda üç kısıtlamayı da beraberinde getirmektedir.[366] Birincisi, politika araçlarına odaklanan ve sadece beceri uyumsuzluğu stratejileri hakkındaki bilgileri göz önünde bulunduran çalışmanın boyutları düşünüldüğünde, AB düzeyinde ulusal bağlamlar çerçevesinde farklı yaklaşımları tam anlamıyla kıyaslamak mümkün değildir.

İkincisi, AB içerisinde beceri uyumsuzluğunu hedefleyen yaklaşımların heterojenliğidir, uyumsuzluğun doğası gereği çok geniş ve farklı politika araçları

---

365 CEDEFOP; **2015c**, s.11.
366 CEDEFOP; **2015c**, s.17.

bulunmaktadır ve bunları ayrıştırmak analitik bir sorunu da beraberinde getirmektedir. Araçların heterojenliği, araçların her birinin çalışan parçalarını etkili bir şekilde kıyaslama yetisini de sınırlamaktadır. Bu çalışma, bir meta değerlendirme olarak oluşturulmamıştır bu yüzden, politika araçlarının etkililiği niceliksel anlamda kıyaslanmamıştır.

Üçüncü kısıtlama ise kapsamdır. AB'ye üye ülkelerdeki ulusal politika tedbirlerini incelemek bu çalışmanının sınırlarını aşacağından, bu politika tedbirlerine yönelik olarak temel politikalar ve kamu istihdam hizmetleri temelinde genel bir değerlendirme yapılmış ve ulusal politikalar üzerinde durulmamıştır.

Uluslararası deneyim, verimlilik, istihdam artışı ve kalkınma sağlamak için beceri gelişmesinde başarı gösteren ülkelerin üç ana hedefe odaklandığını göstermektedir. Bunlar; geçerli beceri taleplerini arz tarafıyla eşleştirmek, çalışanlara ve işletmelere değişime ayak uydurma konusunda yardım etmek ve gelecekteki işgücü piyasası ihtiyaçları için yeterliliklerin inşasını ve bunun sürdürülmesini sağlamaktır.[367]

Birinci amaç; eğitimin kalitesi ve uygunluğu ile ilgili görülmektedir. Beceri arzını işgücü piyasası ihtiyaçları ile eşleştirmek, güvenilir sektörel ve mesleki bilgilerin oluşturulmasını, analiz edilmesini ve yayılması için bir işgücü piyasası bilgi sistemi kurulmasını ve eğitim sağlayıcılarla işverenleri bir araya getirecek kurumların varlığını, aynı zamanda eğitime erişimde eşit fırsatlar, istihdam servisleri ve sırasıyla toplumun her kesiminin eğitim talebinin karşılanmasını gerektirmektedir.

İkinci amaç, düşüş yaşayan sektörlerden ve firmalardan büyüyen sektörlere ve firmalara olan hareketliliği kolaylaştırmak üzere; sanayinin gereksinimlerine uygun olarak işçilerin becerilerini yenilemelerini sürdürecek destek ve teşviklerin sağlanması ile ilgilidir. Yeni beceriler öğrenme, eskiyenleri güncelleme, işyerinde öğrenme ve hayat boyu öğrenme çabalarının çalışanlara istihdam edilebilirliklerini, işletmelere ise rekabet edebilirliklerini artırma konusunda katkı sağlayacağı belirtilmektedir.

Üçüncü amaç ise, gelecekte ihtiyaç duyulacak becerilerin tahmini, daha fazla ve daha iyi eğitim, inovasyon, teknolojik değişim, ekonomik çeşitlendirme, rekabetçilik ve

---

[367] ILO/G20; **A Skilled Workforce For Strong, Sustainable And Balanced Growth**, A G20 Training Strategy, International Labour Office Geneva, November 2010 s.18.

iş geliştirme döngüsünün sağlanması için uzun dönemli bir perspektifi işaret etmektedir.[368]

Bu açıdan AB genelinde beceri uyumsuzluğu konusuna eğilen politikaların genel olarak bu üç amaç etrafında şekillendirildiği söylenebilir. Beceri uyumsuzluğuna yönelik bu amaçlar çerçevesinde şekillenen genel politikalar, bu alandaki iyi uygulama örneklerine de değinilmek suretiyle aşağıda başlıklar halinde verilmeye çalışılmıştır.

2.3.1. Beceri Stratejisi ve Paydaşlar Arasında İşbirliği

Beceri uyumsuzluğu politikalarının "çok boyutlu" özelliği; işsizlik politikaları, mesleki eğitim ve kurslardan, ulusal rekabet stratejilerine kadar farklı politikaların kapsayıcı bir ulusal beceri stratejisine entegre edilmesini gerektirmektedir. Avrupa 2020 stratejisi çerçevesinde üye ülkelerden ulusal beceri stratejilerini geliştirmeleri istenmiş ve bu konuda farkındalığı geliştirmek isteyen bir çok ülke arasında beceri stratejileri oluşturmak bir trend haline gelmiştir. Ulusal beceri stratejisi geliştirilmesindeki bir başka önemli neden, politika yapıcılara işsizlikle mücadele ederken beceri uyumunu da dikkate almaları noktasında bir perspektif sağlamasıdır. Bu konuda Belçika-Flaman örneği daha geniş politikaların, bireysel politika araçlarının bir araya getirilmesi ve geliştirilmesine iyi bir örnektir. "Flaman İş Başında" adlı geniş politika belgesi dâhilinde politika hedefleri beceri uyumsuzluğunun konusunu da aşacak şekilde belirlenmiştir. Bu kapsamda Avrupa Sosyal Fonu kaynaklı, "gelecek için Flaman işgücü piyasası araştırması", "yeterlilik tabanlı eşleştirme" gibi pek çok politika aracı için veri sağlamıştır. Bu çalışma sonucunda farklı sektörlerin biraraya gelmesi ve mesleki beceri profillerinin yeniden biçimlendirilmesindeki işbirliği olumlu bir motivasyon sağlamış ve beceri uyumsuzluğu ile baş etmede Flaman yaklaşımında anahtar bir rol oynamıştır. Bu da geniş politika uygulamalarının farklı politika araçları arasındaki uyumu arttırabileceğini göstermektedir.[369] Yine Almanya 2011 yılında "Becerili İşçiler Stratejisi"ni yürürlüğe koymuştur; federal düzeyin altında Alman yerel bölgelerinde becerili işgücü kaynağının devamı için farklı stratejiler geliştirilmiştir. Bu yerel

---

368 ILO/G20; **a.g.r**, s.18.
369 CEDEFOP; **2015c**, s.112.

planlamalar federal stratejiler ile uyumlu olarak beceri uyumsuzluğu ile mücadelede bölgesel eylemleri ulusal yapıyla birleştirmektedir.[370]

Paydaşlar arasında işbirliğinin iyi uygulama örneklerinden bir tanesi ise, katılımcıların, belediye tarafından sübvanse edilen ve temelde küçük ya da orta ölçekli işleri hedefleyen iş modellerinin kayıtlarından sorumlu ulusal (özel) hizmet kuruluşunun yer aldığı Hollanda'dır. Bu iş için yapılmış özel bir web portal aracılığıyla, işverenlerin katılımcıları işe almalarına imkân sağlanmakta, böylece işverenler belediye bürokrasisini pas geçebilmekte, finansal destek talep edebilmekte, destek için uygunluk konusunda birkaç saat içinde onay alabilmektedir. İşgücü piyasası becerileri hakkında bilgi toplandığında, işverenler ve ticaret birliklerinin arasındaki işbirliği oldukça verimli olmaktadır. Bu, sağlanan bilginin geçerliliğini ve desteği artırmakta, aynı zamanda bilginin uygunluğunu ve güncelliğini sağlamaktadır. Hollanda örneği, beceri eksikliğinin olduğu sektörlerdeki işverenleri problemin sahibi ve dolayısıyla çözüm geliştirmenin parçası yaparak, sürece nasıl dâhil olduklarını göstermektedir.[371]

2.3.2. Etkili Bir İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi

İşgücü piyasası bilgisinin eşleştirme ve tahmin süreçlerini geliştirmedeki rolü, özellikle kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasının bütün aktörlerine dair bilgi sağlaması için görevlendirildiği gelişmiş ülkelerde giderek önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Bu yaklaşım, talep edilen meslek profillerine ve belirli mesleklerde çalışabilmek için gerekli olan yeterliliklere dair bilgileri de içeren geniş çaplı çevrimiçi işgücü piyasası bilgi sistemlerinin kullanıldığı Avusturya, Kanada, İsveç ve Amerika'da geliştirilmektedir. Beceri düzeyinde eşleştirmelerin gerçekleştirilebilmesi için "işgücü piyasası bilgi sistemlerinin" (İPBS) sektör ve meslek bazlı güvenilir bilgi toplaması, bu bilgileri analiz etmesi ve yaymasına ve işverenlerle eğitim sağlayıcıları arasında bağlantı kurmaya yönelik çalışmalar yürütülmektedir.[372]Bu yöndeki girişimler, özellikle tahmin mekanizmalarında görülen beceri arzı ve talebine ilişkin ileriye dönük bilgi toplama çalışmaları olmak üzere işgücü piyasasına dair bilgiyi artırmaya yönelik çalışmalarla giderek iç içe geçmektedir. İyi işleyen yerel ve ulusal işgücü piyasası bilgi

---

370 CEDEFOP; **2015c**, s.113.
371 CEDEFOP; **2015c**, s.114.
372 ILO (2009); **ILO Support For The Role Of Public Employment Services İn The Labour Market**, Paper Submitted For Debate And Guidance At The Committee On Employment And Social Policy, Geneva, 2009, s.1.

sistemleri, veri ve güçlü bir kanıt olarak *istihdam hizmetlerinin etkinliğini* ve *işgücü piyasasının şeffaflığını* arttırarak beceri uyumsuzluğunu azaltmak açısından anahtar niteliğinde önemli görülmektedir. İstihdam hizmetleri tarafından işgücü piyasasının durumunun izlenmesi, çalışma ve istihdam konusunda politika yapımına belirgin bir şekilde katkı sağlayabilmektedir.[373]

İşgücü piyasası bilgileri, genellikle kapsamlı veri setlerine ve zaman serilerine çevrimiçi bir şekilde erişim sağlayan çok yönlü yazılım araçlarını içeren gelişmiş sistemlerle ilişkilendirilmektedir. Ancak bu tür sistemler daha çok gelişmiş birkaç ülkede bulunurken, çok yönlü yazılım araçları olmaksızın kamu istihdam kurumlarının standart iş süreçlerinden elde edilecek veriler de paydaş kurumlarla daha sistematik bir şekilde daha iyi bilgiler paylaşılması noktasında kullanılabilmektedir.[374]Talep tarafıyla ilgili bu veriler; açık iş kayıtlarından, başarılı ya da başarısız başvurulardan, meslek bazlı işsizlik oranlarından, açık işlerin ne kadar süredir doldurulamadığından, işgücü piyasasına giriş yapmış kişilerden daha önceden iş deneyimi olmayanların ve olanların niteliklerine göre işe yerleştirilmelerinden ve iktisadi sektörlerin ya da bölgelerin ne sıklıkla açık işlere yönelik bildirim yaptıklarına kadar çok çeşitli şekillerde elde edilebilmektedir.

İşgücü piyasası bilgi sistemleri, anahtar bir işgücü piyasası politika aracı işlevi görmekte ve büyük ölçüde ülke ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Bu açıdan işgücü arz ve talebi arasında bir köprü işlevi görerek işgücü piyasasında bilgi akışını artırarak; işler ve ücretler, hangi sektörlerin daralıp hangi sektörlerin genişlediği, şehirler ve toplumun gelecekteki eğilimleri ve işgücü piyasasının koşulları hakkında bilgi vermektedir. Elbette işgücü piyasası bilgi sistemleri iş oluşturmaya yardımcı olmamakta ancak talep edilen beceriler hakkında sağlıklı bilgi vererek işgücü piyasasının adaptasyonuna yardımcı olmaktadır. Yine bu sistemler aktif işgücü piyasası programları, eğitim ve öğretimden sonraki istihdam oranları ile eğitimden önceki istihdam oranları gibi göstergeler oluşturabilmekte ve kariyer danışmanlığı hizmetleri de okul kayıt oranları ve üniversite mezunlarının beyan edilmiş niyetleri üzerinden işgücü arzını değerlendirmeye yönelik bilgi sağlayabilmektedir. Ancak bu sistemlerin

---

373 http://g20.org.tr/g20-calisma-ve-istihdam-bakanlari-bildirgesi (Erişim Tarihi: 30.03.2016) Etkin Kamu İstihdam Hizmetlerine Yönelik G20 İlkeleri, s.2.

374 Andersen, Tine- Lizzi Feiler-Gregor Schulz; **The Role Of Employment Service Providers, Guide To Anticipating And Matching Skills And Jobs**, Volume 4, ETF, CEDEFOP, ILO; Luxembourg: Publications Office Of The European Union, 2015 s.31.

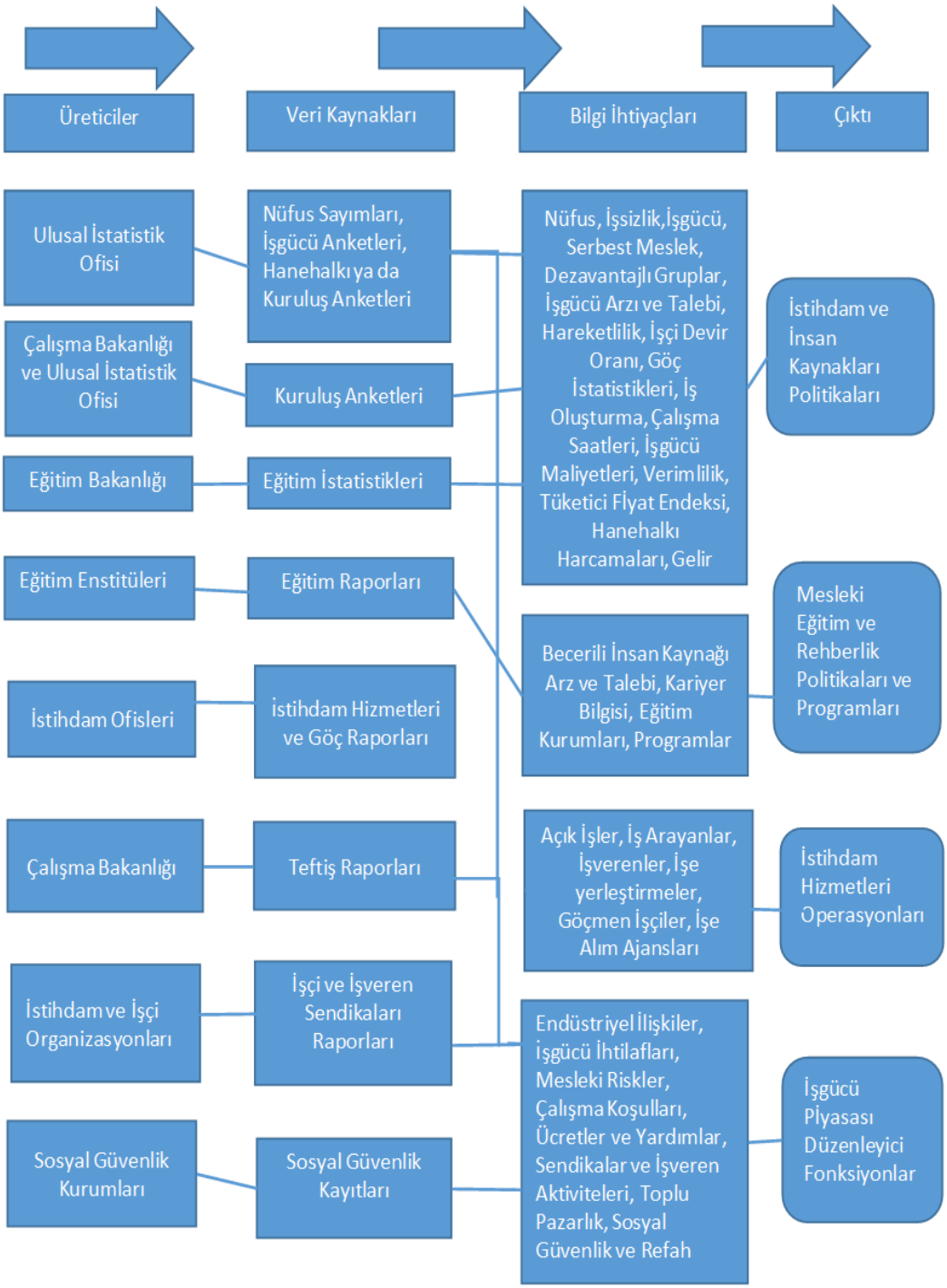
etkili ve sürdürülebilir bir şekilde çalışması için yeni işgücü piyasası bilgileri ile sürekli olarak güncellenmesi gerektiği belirtilmektedir.[375] Öte yandan, kamu istihdam hizmetleri genellikle düşük vasıflı ve vasıflı kişilere odaklanırken, yüksek vasıflı kişiler ile uzman personel ve yöneticilerin işe alım süreçleri belirli bir alanda uzman özel istihdam büroları tarafından yürütülmektedir. Bu büroların hedef kitlesi ekseriyetle belirli sektörler ve meslek kategorileri ile mühendisler ya da bilişim ve iletişim teknolojileri uzmanları gibi belirli mesleki niteliklere sahip kişilerdir. Bu türde hedefleri olan iş aracılığı hizmetleri büyük oranda internet araçlarına erişim sayesinde geliştirilmektedr ve günümüzde iş arayanların ve işletmelerin uzmanlık gerektiren ihtiyaçlarına yönelik hizmet veren çok fazla iş portalı mevcuttur. [376] Söz konusu özel istihdam bürolarının ellerindeki mevcut bilgilerden yararlanmak da tüm işgücü piyasasının nabzını tutabilmek için önemli bir önkoşul olarak görülmektedir.

Başarılı bir işgücü piyasası bilgi sistemi için işgücü piyasasına ilişkin çeşitli bilgilerin birçok kaynaktan ve farklı kurumlardan toplanması ve yayılması gerekmektedir. Tablo-3'de İşgücü Piyasası Bilgi Sistemine ilişkin örnek bir akış şablonu görülmektedir.

---

375 http://www.ijaiem.org/volume3issue3/IJAIEM-2014-03-31-152.pdf (Erişim tarihi:19.04.2016)
376 Andersen-Feiler-Schulz; **a.g.e**, s.22.

Tablo 3: İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi Akışı[377]



377 Mangozho, Nıcholas; **Current Practices in Labour Market Information Systems Development For Human Resources Development Planning in Developed, Developing and Transition Economies**, ILO Working Paper No:13, s.11.

2.3.3. Eğitim ve Öğretim Yoluyla Eşleştirme

Eğitim ve öğretimde bireylere ihtiyaç duyduğu becerileri sağlamanın geleneksel ve hala yoğun bir şekilde tartışılan biçimi çıraklıktır. Dual sistemler genellikle şirketlerin bünyesinde pratik eğitim, diğer taraftan okullarda teorik eğitim şeklinde bir yaklaşım sağlamaktadır. Bu konuda iki "çıraklık modeline" atıf yapılmaktadır: Portekiz'deki gibi çıraklık kursları, dual sistem baz alınarak, geleceğin beceri eksiklikleri olarak tanımlanan becerilere odaklanarak profesyonel bir nitelik sağlamaktadır. İskoçya'daki modern çıraklıklar ise, İskoç "kredi ve yeterlilikler çerçevesiyle" ilişkilendirerek belirgin bir işgücü piyasası uyumu sağlamaktadır. Sonuç olarak, öğrenilen ve işgücü piyasası tarafından gereksinim duyulan beceriler daha iyi anlaşılmaktadır.[378]

Eğitim ve öğretimin beceri eksikliğiyle mücadeledeki temel katkıları öğrencileri, kendi becerilerine uygun ihtiyaç duyulan mesleklere yönlendirmek, nitelik standartlarını reformize etmek ve işverenlerle (ya da işveren temsilcileriyle) işbirliği içerisinde müfredatı yeniden düzenlemektir. İşgücü piyasası (ve beceri eksiklikleri) ile öğrencilerin aldıkları kararlar arasında bir tutarlılık olması gerekmektedir ve bu da, bir yanda okullar ve öğrenciler bir yanda da sosyal taraflar arasında daha doğrudan iletişimi destekleyerek başarılabilmektedir. Bu öğrencilere yalnızca bir self-servis sistemi sunarak değil, aynı zamanda öğrencilere, ihtiyaçları olan bilgiyi bulabilmelerine ve kullanabilmelerine ve kariyer seçimlerinde bilgi sahibi olmalarına imkân sağlayacak şekilde kişisel danışmanlık hizmetiyle eşlik etmek manasına da gelmektedir. İşgücü piyasasının talep tarafında okulların eğitimlerini yerel/bölgesel işgücü piyasasının en son beceri ihtiyaçlarına göre yeniden düzenleyebilmeleri için iş çevrelerinden direkt olarak geri bildirim almaya çalışmaları gerekmektedir. Bu yüzden de okulların ilgili ağların bir parçası olması önemli görülmektedir.[379]

AB'ye yeni üye olan ülkelerde hala sınırlı da olsa giderek daha fazla ülkede işverenler eğitimde önemli roller oynamaktadır. Bu tarz yenilikçi yaklaşımlar, tek hizmet noktası kariyer merkezlerini, okullar yerine tek tek öğretmenlerle bağlantı kurmayı ve okuldan erken ayrılmaları önlemek için öğretmenler ve öğrenciler arasında mülakatlar gerçekleştirmeyi içermektedir. Bir inovasyon olarak İrlanda'da yabancı

---

[378] CEDEFOP; **2015c**, s.65.
[379] CEDEFOP; **2015c**, s.6.

şirketleri çekmek için uygulanan ‘garantili beceri’ programı, beceri ihtiyaçlarına yönelik olarak eğitim sektörünün anında ilgisini çekmiştir.[380] İhtiyaç duyulması beklenen becerileri ya da beceri noksanlıklarını erkenden teşhis edebilmek amacıyla öğrencilerin eğitim tercihleri erken uyarı sistemi olarak görülebilmektedir. Öğrenciler, aileler, özel işletmeler, kamu istihdam kurumları gelecekteki beceri noksanlıkları göstergelerini eğitim kararlarını etkilemek için kullanabilmektedir. Örneğin Hollanda, İsveç, İngiltere ve Almanya’da birçok özel şirket gençleri mühendislik ve diğer teknik alanlarda bir eğitim seçmek için teşvik etmektedir. Yine noksanlık göstergeleri, şirketlere eğitim ve staj sistemlerini buna göre ayarlamak için bir fırsat da sunmakta, gelecek dönemde beceri noksanlıkları beklenmesi durumunda, şirketleri stajyer veya çırak konusunda daha istekli kılabilmektedir. Dahası, işgücü açığının tahmin edilmesi kendi eğitim politikası tasarımında kamu istihdam kurumlarına da rehberlik etmekte ve bütün bu reaksiyonlar gelecekte daha dengeli bir işgücü piyasası oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.[381]

Hollanda’daki “school ex” (eğitim uzatma) programı bu alanda iyi bir uygulama örneği olarak görülmektedir. Programla mesleki eğitimlerinin son yılındaki öğrencilerin eğitimlerine bir yıl daha devam ederek iş piyasasına yönelik vasıflarını arttırmaları amaçlanmaktadır. Eğitime devam etme seçeneği olmayan durumlarda ise, öğrencilerin, kamu istihdam kurumunun yerel bürosuna işverenlerle birlikte kayıt olmaları desteklenmekte ve böylece, öğrencilerin iş bulmalarına yardımcı olmak ya da staj ve çıraklık gibi istihdama yönelik süreçlere katılımları desteklenmektedir. Hedef gruba ulaşmak için, okullara, üst orta mesleki eğitiminin son yılındaki tüm öğrencilerin gelecekteki kariyer hedeflerini planlamalarına yardımcı olacak uzmanlık sağlamaya yönelik finansal destek sağlanmaktadır. Görüşmelerde öğrenciler, ‘eğitim uzatma’ ve ‘eğitim sonlandırma’gibi iki seçenekten hangisini tercih edeceklerine yönelik doğru bir karar vermek için öğretmenleriyle seçenekleri değerlendirmektedir. Öğretmenler ve görüşmeleri yürüten öğrenci danışmanları kendi alanlarındaki bölgesel iş piyasasıyla ilgili bilgilere sahip olduklarından, öğrencilere, yerel iş piyasası ve burada karşılaşabilecekleri muhtemel engellerle ilgili önemli tavsiyeler verebilmektedir.[382]

---

380 CEDEFOP; **2015c**, s.8.

381 The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services DG Employment, Social Affairs and Inclusion, How To Best Structure Services For Employers?, Analytical Paper, January, 2012, s.8.

382 CEDEFOP; **2015c**, s. 66.

2.3.4. Temel Yeterliliklerin Geliştirilmesi, Tanınması ve Hareketliliği

AB'de çalışanların eğitimi kadar önemli olan bir başka unsur da gereksiz eğitimi engellemek gibi amaçlar için hâlihazırda sahip olunan becerilerin onaylanması/sertifikalandırmasıdır. Bölge ya da kurum tabanlı yeterliliklerin çokluğu işverenlerin ve gençlerin becerilerine dair sinyal vermesini zorlaştırmakta ve ulusal olarak tanınan standartlarda olmayan yeterlilikler işe alım aracı olarak kullanılamama riski taşımaktadır. Bu anlamda uluslararası olarak olmasa bile en azından ulusal anlamda niteliklerin taşınabilir olması gerektiği değerlendirilmektedir. AB'de Macaristan, İrlanda, İspanya ve Birleşik Krallık gibi birçok ülke yakın zamanda kendi ulusal yeterlik sistemlerini hayata geçirmiş ya da düzenlemiş ve AYÇ birçok Avrupa ülkesini AB çerçevesine uygun şekilde kendi ulusal çerçevelerini oluşturmaları konusunda teşvik etmiştir. AYÇ, sekiz seviyeden oluşan bir ağ sunmakta ve her seviye o seviyeye atfedilen beceriler, bilgi ve yeterlilikler üzerinden tanımlanmaktadır. Bazı ülkelerin nitelik hiyerarşisi bağlamında özellikle akademik temelli niteliklere kıyasla meslek temelli nitelikler açısından kendi ulusal niteliklerini AYÇ'ye uygun olacak şekilde sınıflandırmaları zor olsa da, bütün AB ülkelerini kendi ulusal niteliklerini AYÇ'ye uygun olacak şekilde yeniden sınıflandırmaya çalışmaktadır. Bu şekilde; hem nitelikler ülke içerisinde ve ülkeler arasında kıyaslanabilir hale gelmekte hem de sınırların ötesinde bir hareketliliğe imkân sağlamaktadır.[383]

Son yıllarda, yine "temel yeterlikler" kavramı Avrupa eğitim sisteminde önem kazanmış ve birçok Avrupa ülkesi temel yeterlikleri ulusal programları ve diğer ilgili belgelerle bütünleştirmede önemli bir yol almıştır. Öğrenme çıktılarını tanımlamada olumlu gelişmeler yaşanmış ve öğrenme sürecini desteklemek için çeşitli değerlendirme araçları geliştirmeye yönelik bir önceki bölümde ayrıntılı bir şekilde anlatılan çalışmalar yapılmıştır. Yine temel yeterlikleri uygulamayla ilgili Avrupa Politika Ağı temel yeterliklerin geliştirilmesine yönelik analizler yapmıştır.[384] Bununla birlikte, AB düzeyinde hala birçok zorluğun mevcut olduğu, bu eksikliklerden birinin okullarda temel yeterlikleri desteklemeye stratejik olarak yaklaşma ihtiyacı olduğu dile getirilmektedir. İkinci bir zorluğun ise; geleneksel derse dayalı yeterliklerle kıyaslandığında çapraz yeterliklerin (sayısal, vatandaşlık ve girişimcilik) geliştirilmesi çabalarıyla ilgili olduğu ve temel yeterliklerde (ana dil, matematik ve fen bilimleri)

---

383 OECD; **2015**, s. 139.
384 http://keyconet.eun.org/about (Erişim Tarihi: 12.04.2016)

başarısız olanların sayısını azaltmak için öğrencilerin matematik, fen ve teknolojide yüksek eğitim ve kariyer yapma konusunda teşvik edilmesi gerektiği belirtilmektedir.[385]

2.3.5. Beceri Öngörüleri

Geleceğin beceri ihtiyaçlarının tahmin edilmesine yönelik AB düzeyinde son yıllarda giderek artan bir ilgi söz konusudur çünkü bu, işgücü piyasasında ileriye dönük eşleştirme yapabilmek için olmazsa olmaz bir koşul olarak görülmektedir. Bu tür tahmin/öngörü yaklaşımlarının, konuyla ilgili sağlıklı stratejiler geliştirebilmek için, gelecekteki beceri arzı ve talebini oluşturan tüm işgücü piyasası taraflarını içermesi gerektiği vurgulanmaktadır. 'İşgücü piyasası değerlendirmesi', 'tahmin etme' ve 'beceri ihtiyaçlarını önceden belirleme' gibi terimler AB'nin çeşitli kaynaklarda ve politika belgelerinde sıkça kullanmaya başladığı terimlerdir ve üzerinde hemfikir olunan bir tanımlar bütünü bulunmamakla birlikte 'projeksiyon-tahmin' ve 'öngörü' gibi kelimeler de genellikle birbiriyle eşanlamlı şekilde kullanılmaktadır. [386]

Avrupa Komisyonu'nun "Yeni İşler İçin Yeni Beceriler" inisiyatifinin odağında geleceğin beceri ihtiyaçlarının tahmin edilmesi önemli bir yer tutmaktadır ve inisiyatif, 2020'ye kadar beceriler için arz ve talep tarafına yönelik tahminler, üye ülkelerin tahmin sistemlerinin geliştirilmesi, onsekiz sektöre ilişkin yeni değerlendirme metodları üretilmesi gibi önlemler içermektedir. Buradaki amaç sosyal ortaklar ve kamuoyu arasında daha iyi bir koordinasyon oluşturmak, eğitimsel kazanımları ve iş içeriklerini de içeren ortak bir "beceriler dili" oluşturmaktır. Böylelikle çalışanların işleri ile doğru bir şekilde eşleşmeleri ve geleceğin işleri için de hazır olmaları hedeflenmektedir. Avrupa Komisyonu bütün vatandaşlara uygun beceriler sağlanmasının gayri safi milli hasılayı uzun dönemde yüzde 10 oranında artıracağını tahmin etmektedir.[387]

Diğer taraftan, işgücü piyasasını değerlendirmek üzere değişik temel tahmin yöntemleri ve farklı modelleme teknikleri kullanarak insan kaynağına olan gereksinimler tahmin edilebilmektedir. Nicel ve yarı-nicel yaklaşımlar, (ulusal düzeyde zamansal dağılım kullanımına imkân tanıyacak şekilde) ekonometrik öngörü modellerini, işveren anketlerini ve beceri denetimlerini, nitel yaklaşımlar ise Delphi

---

385 http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/145en.pdf (12.04.2016)
386 Andersen-Feiler-Schulz**; a.g.e**, s.24.
387 ILO/G20; **a.g.e**, s.21.

yöntemini[388], vaka çalışmalarını, odak grupları, sektörel izlemeyi, trend analizini ve ortak tanı, senaryo (ör.gelecek stratejileri oluşturmada proaktif yaklaşımlar, geriye dönük planlama (backcasting) gibi birleşik veya bütüncül şemaları ve (sektörel, bölgesel) gözlemleri içermektedir.[389] Beceri tahminlerinin, bölgesel, alt-bölgesel ya da yerel düzeyde beceri ihtiyaçlarının "kısa" (1 yıldan az) vadeden "orta" (5 yıldan az) vadeye kadar tahmin edilmesi özellikle; politika yapıcılar, mevcut beceri durumuna dair kariyer danışmanları ve işverenleri bilgilendirme gibi faaliyetleri yürüten istihdam hizmeti sağlayıcılar, eğitimin içeriğinin gelecekteki talep ile uyumlu olması için firmalarda ve tabii ki kamu kurumlarında yeni ortaya çıkan ya da ortaya çıkması beklenen beceri ihtiyaçlarına dair bilgilendirme yapan eğitim sağlayıcılar, eğitim seçeneklerini, gelecekteki istihdam olanaklarını, kariyerinde ilerleme veya kariyer değiştirme imkânlarını değerlendiren bireyler için son derece önemli görülmektedir.[390]

CEDEFOP'un 31 Avrupa ülkesinde beceri arzı ve taleplerindeki trendleri tahmin etmeye yönelik geliştirdiği model sayesinde birçok AB üye ülkesinin ileride ihtiyaç duyulacak becerileri tahmin etmeye ve değerlendirmeye yönelik çalışmaları bulunmaktadır. Bu tür beceri değerlendirmelerinin sonuçları ulusal paydaşlar tarafından yaygın bir şekilde kullanılmakta ve geniş bir yelpazede politikalar geliştirmelerine yardımcı olmaktadır.[391] Bu sonuçlar ışığında yeterlilikler ve müfredatlar (yeniden) tasarlanmakta, programlara ve eğitimlerin finansmanına ilişkin kararlar alınmakta ve mesleki standartlar güncellenmektedir. AB Beceri Panoraması gibi 'akıllı' ve dinamik web portalları sayesinde farklı kullanıcılara özel uyarlanmış bilgilere erişim sağlanabilmektedir. Avrupa Merkez Bankası, 2012 yılında yayınladığı "Euro Bölgesi İşgücü Piyasası ve Kriz" adlı yayınında, beceri uyumsuzluğunun Euro bölgesi için bir beceri uyumsuzluğu indeksi oluşturarak nitel tahmin yapılmasının ve işgücü piyasasında arz ve talep edilen beceriler araındaki uyumsuzluğun derecesini ölçmenin önemine vurgu yapmıştır.[392]Ancak yeni metadolojik yaklaşımlara rağmen, beceri uyumsuzluğunu

---

388 Delphi tekniği, 1950'li yıllarda ABD'de Olaf Helmer ve Norman Dalkey adındaki iki araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Delphi tekniğinin amacı; geleceğe ilişkin tahminlerde bulunmak, uzman görüşlerini ortaya çıkarmak ve uzlaşma sağlamaktır. Delphi tekniği özellikle politik ya da duygusal ortamlarda karar verme durumunda kalındığında veya kararların güçlü gruplar tarafından etkilenme olasılığı olduğu durumlarda kullanılmaktadır.

389 Andersen-Feiler-Schulz; **a.g.e**, s.121.

390 Andersen-Feiler-Schulz**; a.g.e**, s.5

391 CEDEFOP, **Skill Set and Match**, May 2015, s.16.

392 Europen Central Bank; **a.g.e,** s.9.

analiz etmede ve ölçmede ve bunun sonucu olarak önlemede mevcut sorunlar davem etmektedir.

2.3.6. İşveren Anketleri

İşverenler, mevcut ve gelişmekte olan beceri ihtiyaçları ve kendi şirketlerindeki beceri uyumsuzlukları hakkında öncelikli bilgi sahibidir. Bu nedenle, işverenlerle yakın bir şekilde çalışmak ve işgücü piyasasındaki eğilimler hakkında geçerli bilgi sahibi olmak kamu istihdam hizmetleri için bir anahtar olarak görülmektedir. Nitekim işverenler ile temas eksikliği, gelecekteki beceri gereksinimlerinin resminin çekilmesine engel olmaktadır. Genellikle işverenlerin en az yüzde 20'si ile temas halinde olmayan kamu istihdam kurumlarının, gelişmekte olan sektörler, teknolojiler, yeni iş modelleri ve yeni işlerin gerektirdiği becerilerin sinyalini alma konusunda başarısız olacağı kabul edilmektedir.[393] Uluslararası kanıtlar tarihsel olarak, kamu istihdam hizmetlerinin daha çok mavi yakalı işçiler ve daha az ve bilgi-yoğun sektörlere yönelmiş olduğunu göstermektedir ve bunun böyle devam etmesi halinde gelecekte bilgi-yoğun sektörlerde kamu istihdam hizmetlerinin önemli bir oyuncu haline gelmesinin oldukça zor olabileceği dile getirilmektedir.[394] Diğer taraftan, işveren kuruluşlarının aynı zamanda kendi sektöründe mevcut ve gelişmekte olan beceri ve yetkinlik ihtiyacının yanı sıra beceri açıkları ile ilgili de bilgisi bulunmaktadır. İşveren kuruluşları ile düzenli olarak yakın işbirliği içinde olmak yenilikçi ve etkili bir strateji olarak değerlendirilmekte, aynı zamanda sanayi ve sektörlerdeki dinamikler ve beceri ihtiyaçları ile ilgili mikro ve makro düzeyde bilgi edinmenin önemli bir yolu olarak görülmektedir. Avrupa'daki çoğu kamu istihdam kurumu sektörlerindeki trendleri ve beklentileri görüşmek üzere işveren kuruluşları ile işbirliği yapmaktadır.[395]İşveren anketlerinden ve meslek tahminlerinden elde edilen bilgileri kullanmak, dinamik işgücü piyasalarında işgücü ve beceri ihtiyaçları somut bir talebe dönüşmeden bu ihtiyaçlara cevap vermeye başlamak istihdam kurumları için hayati önem taşımaktadır. Çünkü yeni beceri gereksinimlerini karşılamak için işgücünü eğitmek ya da iş arayanları talebin olduğu başka yerlere gitmek için motive etmek zaman gerektiren süreçlerdir.

---

393 Danish Technological Institute (DTI) et al; **a.g.e**, s.32.

394 WAPES, IDB, OECD; **The World of Public Employment Services,** Challenges, Capacity And Outlook For Public Employment Services İn the New World of Work, 2015, s.100.

395 WAPES, IDB, OECD; **a.g.e**, s.102.

Kısa dönemli tahminler istihdam kurumları için iş arayanları yakın gelecekte ortaya çıkması beklenen işlerin nerede ve hangi sektörlerde olacağı hakkında bilgilendirmeye yardımcı olmakta ve ileriye dönük bu bilgiler, eğitim sağlayıcıların eğitim faaliyetlerini bu bilgilere göre uyarlamalarına da imkân sağlamaktadır. İstihdam kurumlarının kendi idari verilerinin yanı sıra "işveren anketleri" istihdam kurumları tarafından kullanılan ana bilgi kaynağını oluşturmakta ve deneyimler sistematik ve düzenli bir şekilde yürütüldüğü takdirde bu anketlerin, işgücü ve beceri taleplerindeki "kısa dönemli değişimler" ve yeni trendler hakkında önemli bir bilgi kaynağı olabileceğini göstermektedir.[396] Açık iş bildirimlerine ve işveren anketlerine ek olarak bu tür bir haritalama için veriler ve bilgiler, bölgesel ya da yerel iş istatistikleri, ulusal ve bölgesel kurumlardan alınacak bilgiler, iş dernekleri, işveren örgütleri, yerel ve bölgesel ofislerin konumlarıyla alakalı istatistiki bilgiler, yereldeki işverenlere ilişkin bilgi kaynakları, yerel iş manzarasıyla ilgili bilgileri toplayacak ve çözümleyecek araçlar yoluyla elde edilebilmektedir.[397]

Örneğin Danimarka'da dört bölgesel istihdam ofisine, bölgesel işgücü piyasası trendlerini çözümleme ve iletme yükümlülüğü verilerek istihdam politikalarını uygulama sorumluluğu belediyeler seviyesinde adem-i merkezileştirilmiştir. "İşgücü piyasası dengesi" adı verilen bu sistemle, istihdam ve eğitim tedbirleri ile iş arayanlara danışmanlık hizmetlerini önceliklendirerek belediyelerdeki istihdam ofislerinin yönetimine ve personeline yardımcı olmak için geliştirilmiştir. İşgücü piyasası dengesi, işgücü piyasasındaki bölgesel aracıların ve diğer paydaşların bölgesel işgücü piyasasındaki 1.000 meslek grubunun mevcut ve yakın gelecekteki durumuna dair bilgiye daha kolay erişmelerini sağlamak amacıyla tasarlanan bir araçtır ve üç bileşeni vardır:

- ulusal bir işveren anketi,
- verileri ulusal işveren anketinden, KİK'lerin kayıtlı işsiz ve açık iş verilerinden ve istihdam ve işgücü piyasasındaki personel değişim oranlarına ilişkin ulusal istatistiki verilerden çeken bir işgücü piyasası modeli,

[396] Andersen- Feiler- Schulz; **a.g.e**, s.52.
[397] CEDEFOP; **2015c**, s.50.

- kullanıcının işgücü açığının olduğu meslekleri ya da yeterli işgücü arzı bulunan meslekleri hızlıca belirleyebileceği çevrimiçi bir arayüz.[398]

Öte yandan, kamu istihdam kurumlarına, hizmet alanlarında iş çevrelerine dair yeterince bilgi sahibi değillerse yerel işgücü piyasasının durumunu daha iyi kavrayabilmek için mevcut bütün kaynaklara başvurmaları önerilmektedir. Bu açıdan, (kamu sektörü de dâhil) işgücü piyasasındaki mevcut sektörlerin bir listesi, istihdam konusunda yereldeki her bir sektörün, istihdam türleri ve seviyeleri (beceri seviyeleri), trendlerin (hangi sektörler büyüyor hangileri küçülüyor), yapı (şirket büyüklüğü, kümelenme), gibi bilgilerin bu açıdan son derece faydalı olacağı değerlendirilmektedir.[399] Yerel ya da alt bölge seviyesinde kümelenmiş işverenler de başarılı bir eşleştirmenin geliştirilmesi konusunda yardımcı olabilmektedir. Farklı türdeki işletmelerin farklı ihtiyaçları vardır ve özellikle küçük işletmelerin personelin işe alımı, görevlendirilmesi ve eğitilmesi açısından insan kaynakları yönetimine dair yeteneklerini geliştirmede desteğe ihtiyaçları bulunmaktadır. Şirketlere yönelik kamu istihdam hizmetleri yaklaşımı konusunda bilgilendirmede ve bu yaklaşımı uyarlamada kullanılabilecek kümelenme şemasının bir prototipi Tablo-4'de gösterilmektedir.

Tablo 4: İşverenlerin Kümelenme Türleri

Girişim Tipi	İşler	Eşleştirme Süreci	Beceri Konuları
Büyüyen Endüstriler (Teknoloji Yoğun, Uzman Odaklı	Üst Yöneticiler, Uzmanlar, Teknisyenler, Yüksek Ücret	Özel İstihdam Büroları, Sosyal Sermaye	Firma bazlı uzmanlaşmış eğitim,
Hizmet Endüstrileri	Esnek ve Tipik Olmayan İş Formları	Kendi imkânlarıyla iş arama, Geçici İş Ajansları	Genel beceriler, İnovasyon kapasitesi
Geleneksel Ticaret ve Zanaat	Çeşitli Sözleşme Tipleri	Klasik eşleştirme hizmetleri (Kamu istihdam Kurumları), ayrıca resmi olmayan işe alım pratikleri	Kalifiye ve yarı-kalifiye, tanımlanmış beceri profilleri
Eski Endüstriler, Yeniden Yapılandırma Şirketleri	Ekonomik Küçülme ve Sık İşten Çıkarma	Yeniden işe yerleştirme (Kamu İstihdam Kurumları veya Özel Hizmet Sağlayıcılar)	Eskiyen beceriler, yeniden eğitim ihtiyacı
Kamu Sektörü	Yüksek İstihdam Güvencesi	Düzenlenmiş erişim ve formüle edilmiş işe alım süreci (KİK'lerin rolü çeşitli)	Formel eğitim gerekleri, kamu sektörünün düzenlediği eğitimler
Kayıtsışı Ekonomi, Küçük İşletmeler	Sosyal Koruma Eksikliği ve Güvensiz işler	Resmi olmayan işe alım yolları	Vasıfsız ya da düşük vasıflı, yükseltme ihtiyacı

Kaynak: The Role of Employment Service Providers, s.47

398 Andersen-Feiler-Schulz; **a.g.e**, s.52.
399 Andersen-Feiler-Schulz; **a.g.e**, s.46.

2.3.7. İşverenlerle İletişim

İşverenlerle ilişkilerin kuvvetlendirilmesi, bilişim ve iletişim teknolojileri temelli karmaşık sistemlere yatırım yapmadan eşleştirmelerin kalitesini artırmaya yönelik düşük maliyetli bir çözüm sunmaktadır. Beş Avrupa Kamu İstihdam Kurumunda gerçekleştirilen bir ankette ilk iletişimin farklı yaklaşımlar ve yöntemlerle gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir.[400] Söz konusu yaklaşımların ve yöntemlere ilişkin bir kısım iyi uygulama örneği Tablo-5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: İşverenlerle İlk İletişime Yönelik Yaklaşımlar

İşverenlerle İletişim Noktasında Çeşitli Ülke Uygulamaları
Belçika Flaman Bölgesi KİK'i, öncelikle KOBİ'lere odaklanmış ve firmaları sektörlere göre ayırmıştır. Her müşteri yöneticisi, il bazlı ve yerel bilgi ve gelişmeler temelinde değerlendirilen sektörler için özel planlar yapmıştır. İlk iletişim telefon aracılığıyla gerçekleştirilmiş bunu daha sonra işyeri ziyareti izlemiştir.
Estonya KİK'i, ulusal, bölgesel ve yerel seviyelerde işverenler için KİK hizmetleri ve destekleri hakkında bilgilendirme ve işbirliği faaliyetleri düzenlemiş ve sonrasında geri bildirim almıştır.
İrlanda KİK'i, yeni iş kurmuş girişimciler işlerini bildirir bildirmez bu işverenlerle temasa geçmiştir. Ulusal çağrı merkezi (UÇM) işverenlerin ilk arayışlarında mevcut bütün hizmetler hakkında bilgilendirme yapmaktadır.
Litvanya KİK'i bir veri tabanında işverenleri ayrıştırmaktadır. İşletmeler büyüklüklerine (çalışan sayısına) göre seçilmektedir ve KİK (en fazla açık iş imkânı sunan) stratejik işverenleri belirlemektedir. Litvanya KİK'i ilk irtibatta en etkili yolun yüz yüze görüşme ya da bireysel görüşme olduğunu belirtmektedir.
Macaristan'da[401] 2009 yılında gerçekleştirilen "iş ajanları" başlıklı bir proje yürütülmüş ve proje ile yerel işgücü piyasasının durumu ve KİK çalışmaları hakkında işverenleri bilgilendirmek, isihdam durumları ve planları hakkında veri toplamak amaçlanmıştır. Her ilçede 2 olmak üzere 40 iş ajanı bulunmaktadır ve bunlar açık işleri araştırmakla görevlidir. İş Ajanları mobildir ve işverenleri kendi merkezlerinde veya tesislerinde ziyaret etmektedirler, haftada 10-12 işveren daha önce kararlaştırılan tarihte ziyaret edilmektedir.

Kaynak: The Role of Empoyment Service Providers, s.46. (Yazar tarafından derleme yapılmıştır.)

[400] The European Commission (2012) Mutual Learning Programme for Public Employment Services, **Effective Services For Employers: Forging Partnerships for the Future**, February 2012, s.9.

[401] The European Commission (2012); **a.g.e**, s.10.

Kamu istihdam kurumları işverenlerle ilişkilerini kuvvetlendirmek için, temel eşleştirme hizmetleri (uygun bir profile sahip iş arayanlar ile eşleşen açık iş kayıtları), finansal teşvikler, özel danışma hizmetleri (istihdam fuarları, iş ajansları) gibi hizmetleri türü, boyutu ve sektörü ne olursa olsun bütün işverenlere sağlamaktadır.

Finansal teşvikler, kategorisindeki araçlar, işverenler ve aday iş arayanlar arasında bilgi asimetrisini azaltma ve bireylerin becerilerini geliştirmesine katkı vermeyi amaçlamaktadır. Bu araçlarda, anahtar unsur aslında işverenlerin (muhtemel) üretim kaybını telafi etmektir. Bazı sübvanse iş programları kısa dönem istihdama odaklı dar bir alan tanımlamakta iken, diğerleri programa dâhil olan kişinin profesyonel beceriler kazanabildiği işler sağlamak üzere kurulmaktadır. Bu programların çoğu, beceri eşleştirmeleri sağlamak bakımından değil; elde edilen istihdam bakımından değerlendirilmektedir.[402] Örneğin Fransa'daki "Geleceği olan İşler" programı altında eğitim düzeyi düşük gençlerin becerileri güncellenerek, istihdamı ve işgücü piyasasından uzak kalmış gençlerin eğitimi artırılmaktadır. Bu sözleşmeler, devamlı beceri eksiklikleriyle karşılaşan sektörlere (sağlık, sosyal bakım, yeşil teknolojiler gibi) odaklanmıştır. Sübvansiyon için başvuran işverenlerin, profesyonel sertifikaları edinmeyle sonuçlanacak düzeyde yeterli eğitim sağlamaları gerekmektedir. Program, hâlihazırda ya da gelecekte beceri eksikliğiyle karşı karşıya kalan sektörlerdeki işverenlerle sınırlıdır ve hassas grupları talep edilen becerilerle donatmayı amaçlamaktadır. Bu program altında eğitilenleri desteklemek için, işverenlerin sübvansiyon sona erdikten sonra kişiye işe alım sözleşmesi sunmaları gerekmektedir.

Kamu istihdam kurumları tarafından önerilen ve spesifik bir firmaya odaklanan işe alım hizmetlerinin ise az sayıda örneği bulunmaktadır. Ancak işverenler için sağlanan hizmetler belli işverenler için özelleştirilebilmektedir. Bazı istihdam kurumları, işverenlere işletmenin büyüklüğüne, demografik faktörlere ya da beceri gelişmeleri ya da çalışanların eğitim ihtiyaçları gibi orta ve uzun dönemli konulara ilişkin özel danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Avusturya ve Almanya'daki "Beceri Danışmanlığı" buna bir örnektir. Ayrıca, Avusturya ve Alman Kamu İstihdam Kurumları kaynaklarını çoğunlukla başarılı insan kaynakları departmanları bulunan büyük işletmelerden, bu kaynaklardan yoksun KOBİ'lere kaydırmışlardır.[403] Genellikle

---

402 CEDEFOP; **2015c**, s.53-54.

403 The European Commission (2014) Mutual Learning Programme for Public Employment Services, **PES Recruitment Services for Employers**, *Discussion paper*, Belgium, Brussels, March, 2014, s.4.

bütün Kamu İstihdam Kurumları işverenler için hizmet sunmak amacıyla çok kanallı stratejiler kullanmaktadır. Bunlar telefon görüşmeleri, yüz yüze temas, sanal sınıflar, anlık mesajlar, video konferanslar ve farklı e-kanalları birleştirmektedir. Herhangi bir iletişim kanalının bir hizmet için uygun olup olmadığı hizmetin türüne ve firmanın tercihlerine bağlı olmaktadır. Kişisel iletişim hala en önemlisi olarak gözükmektedir ve bu daha karmaşık ve firmaya özgü danışmanlık hizmetleri ile ilgili olarak özellikle uygulanmaktadır. Yüz-yüze temas aynı zamanda işverenlerle uzun vadeli ilişkileri ve yeni işverenlere ulaşımı da kolaylaştırmaktadır. Ancak özellikle büyük şirketler gibi deneyimli kullanıcılar e-posta, e-platformlar veya maliyetleri azaltmak için internet gibi standartlaştırılmış sistemleri tercih etmektedir.[404]

İnsan kaynakları danışmanlığı istihdam kurumları için hala kilit bir konu olmaya devam etmektedir çünkü işverenler bu hizmeti kurumlar için temel bir yetkinlik olarak düşünmemektedir ve bu nedenle istihdam kurumlarının kendi personelinin de şirketler ile yakın temaslar kurmak için becerilerini geliştirmeleri AB Komisyonu tarafından önerilmektedir.[405] Tablo-6'da AB, Üye ülkeler ve işverenler düzeyinde beceri noksanlıkları ile mücadelede etmede hangi yöntemlerin kullanılması gerektiğine ilişkin işverenler, üye ülkeler ve AB düzeyinde yapılan bir araştırma sonuçları yer almaktadır.

[404] The European Commission; 2014, s.4-5.
[405] The European Commission; 2014, s. 5.

Tablo 6: AB, Üye Ülkeler ve İşveren Seviyesinde Beceri Noksanlıkları ile Mücadele Yöntemlerinin Uygulaması

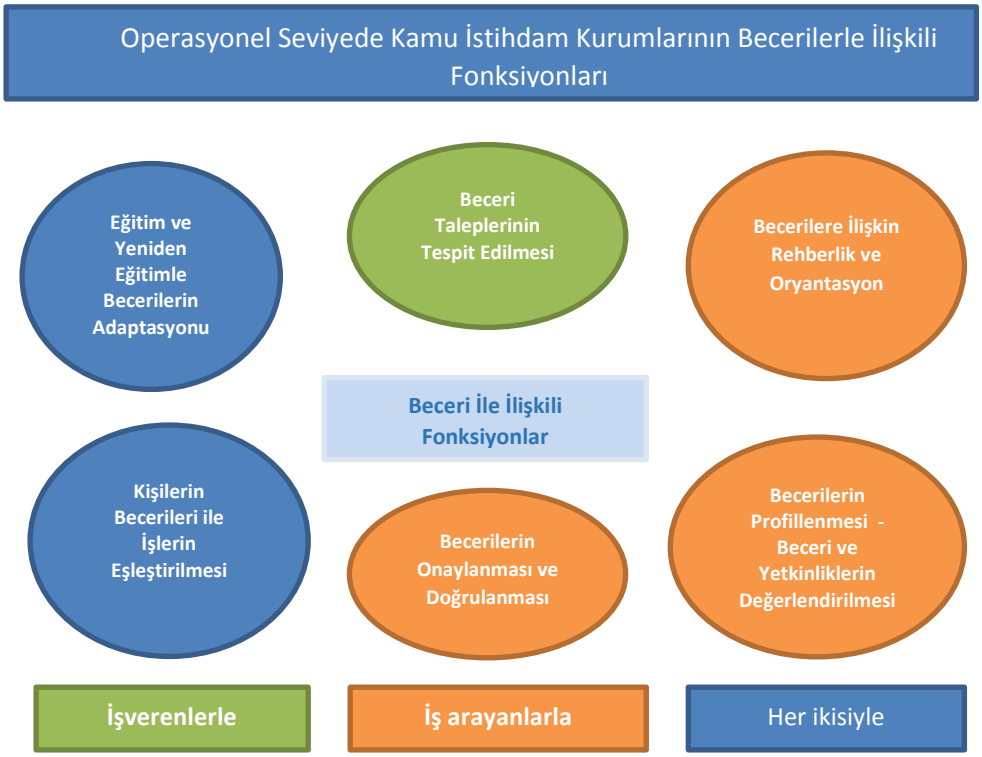
Tipoloji	İşverenler	Üye Ülkeler	AB	Açıklamalar
Katılım oranlarını yükseltmek	*	***	***	İşverenler çıraklık eğitimi imkânı sunabilir ancak nüfusun aktif hale getirilmesi ulusal (ya da bölgesel) otoritelerin yetkisindedir. Bunun için işverenler yapısal fonlar aracılığıyla AB'den destek alabilirler.
Uluslararası ve AB seviyesinde hareketliliği artırmak	**	***	***	İşverenler aktif bir şekilde yurt dışından işe alımlar gerçekleştirebilirler. Hareketliliğin önündeki engelleri kaldırmak ve geniş ölçekli hareketlilik modelleri oluşturmak sadece üye ülkeler ya da AB tarafından gerçekleştirilebilir.
Verimliliği artırmak	***	*	*	Ulusal otoriteler ya da AB otoriteleri genellikle istihdam yaratacak çözümleri tercih ederken verimliliği artırarak eksiklikleri dengelemek daha çok işverenlerin elinde olan bir şeydir.
Coğrafi ve işlevsel hareketliliği artırmak	**	***	*	İşlevsel ve coğrafik engelleri kaldırmak konusunda üye ülkeler anahtar aktörlerdir. AB genel bir yönlendirme sağlarken işverenler şirketlerindeki işlevsel engellere odaklanabilirler.
Beceri seviyesini güncellemek veya değiştirmek	***	***	**	Hem işverenler hem de üye ülkeler eğitim ve öğretimle eksiklikleri azaltabilirler. AB fonlarıyla ve politikalarıyla desteklenebilirler. (Örneğin, Avrupa Sosyal Fonu)
İşlerin imajını iyileştirmek ve kalitesini artırmak	***	***	**	Çalışma şartlarını iyileştirmek ve imaja yönelik kampanyalar yürütmek için en uygun aktörler işverenler ve üye ülkelerdir. AB daha genel bir nitelik çerçevesi ve çalışma düzenlemesi sağlayabilir.
İşgücü piyasasının şeffaflığını artırmak	*	***	***	İşgücü piyasasının daha şeffaf olması verilerin izlenmesi, geleceğe yönelik tahminler ve yönlendirme yoluyla sağlanabilir. Birincisi, üye ülkeler ve AB tarafından yürütülebilirken ikincisi, en iyi ulusal KİK'ler tarafından yürütülebilir.

Kaynak: European Parliament; 2015, s.58

2.3.6. Beceriler ve İşler Arasında Daha İyi Eşleştirme

Avrupa KİK yöneticileri, Avrupa'nın Beceri Gündemine daha iyi bir şekilde katkı vermek üzere 'KİK'lerin hizmetlerinin ve işlevlerinin daha genel bir şekilde yeniden yönlendirilmesi' için çağrıda bulunmuşlardır.[406] Aslında, dünyanın her yerinde işyerlerinde becerilerin geliştirilmesi ve kullanılmasında KİK'lerin daha aktif bir rol oynamasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Burada ana etken, arz ve talep (eğitim ve işveren) açısından bilgi kullanımının ve ortaklıklarının gelişmesidir. Mevcut yapılar ve araçlar üzerinde yapılabilecek değişikliklerle yeniden yönlendirme çok ciddi bir yatırım gerektirmemektedir. KİK'lerin hâlihazırda uyguladıkları iş süreçleri aracılığıyla kayda değer miktarda bilgi toplanabilmektedir ve birçok örnek, talep ve arz arasında kurulacak ortaklıkların eşleştirme süreçlerini geliştirmekte ne kadar etkili olduğunu ortaya koymaktadır.[407]

Şekil 9: Kamu İstihdam Kurumlarının Beceri ile İlişkili Fonksiyonları [408]



406 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en (Erişim tarihi: 07.02.2016) (HoPeS, 2011)
407 Andersen-Feiler-Schulz; **a.g.e**, s.19.
408 Andersen- Feiler-Schulz; **a.g.e**, s.17.

Birçok ülkede KİK'ler işgücü piyasasının arz tarafına işsiz olup iş arayan kesim açısından odaklanmakta ve işsizlik yardımlarını (ve bazı sistemlerdeki diğer sosyal yardımları) hak ediş için çoğu zaman işsiz bir iş arayanın KİK'e kayıt olması gerekmektedir. Bu durum işsiz iş arayanları KİK'lere kayıt olmaya zoraki de olsa teşvik etmekte ve böylece KİK'lerin açık işler aracılığıyla işverenlere yönlendirilebilecek bir işgücü "havuzu" oluşturmalarını sağlamaktadır.[409] Bazı ülkelerde açık işlerin kayıt altına alınması zorunludur. Ancak, Avrupa KİK'lerinin kapasitesine ilişkin bir tahmin çalışması zorunlu kayıt olan ülkelerde bile KİK'lerin bütün açık işleri kaydedemediğini ortaya koymuştur. Diğer taraftan AB düzeyinde sosyal yardımlar ile KİK'lere kayıt arasındaki ilişkiyi güçlendirmeye yönelik bir eğilim vardır ve 2009 itibarıyla AB üyesi ülkelerin neredeyse yarısında KİK'ler sosyal güvenlik kurumlarıyla tamamen birleştirilmiştir.[410] Bazı geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkeler kıyaslandığında birçok KİK, kayıt işleminin zorunlu olup olmamasından bağımsız olarak kısmen de olsa kayıt dışı sektörün büyüklüğünden dolayı açık işlerin sadece bir kısmıyla ilgilenebilmekte ya da firmalar resmi olarak kayıtlı olsa ve mevzuata uygun çalışsa da KİK yerine kendi kişisel ağları, kitle iletişim araçlarına reklam verme ya da özel istihdam bürolarının işe alım hizmetleri gibi diğer işe alım kanallarını tercih edebilmektedirler. Yine birçok ülkede şahsi ilişkiler ve tavsiyeler işe alım sürecinin ana kaynağı olmaya devam etmektedir. Bunun sonucunda, işgücü piyasasında gerçekleşen eşleştirmelerin önemli bir kısmına Kamu İstihdam Kurumları müdahale edememektedir.[411]

2.3.8. Daha Çok Açık İş Kaydı

Beceri ihtiyacı ve uyumsuzluğu konusundaki literatürün büyük bir kısmı, açıkça formel niteliklerin tek başına istihdam edilebilirliğe dair ipucu vermediğini ve bu bilginin eşleştirme için yetersiz olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle bu bilgiler iş deneyimi, beceriler ve özellikle iş arayanın tercihleriyle desteklenmelidir. İşsiz kişinin kayıt için yerel bir istihdam ofisine ya da istihdam kurumuna giderek görüşme gerçekleştirmesi gereken yerlerde bu bilgiler, marjinal bir maliyetle kayıt dosyasına eklenmekte ve eğer veriler, forma, iş arayan tarafından giriliyorsa KİK personeli bu

---

409 Andersen- Feiler -Schulz; **a.g.e**, s. 21.

410 Fuller, A. (ed.) (2009). PES business models. Study commissioned by the European Commission. S.12

411 Andersen- Feiler – Schulz; **a.g.e**, s.17.

verileri doğrulamakta ve açık olmayan ya da eksik olan bilgileri ek sorular vasıtasıyla netleştirerek bu bilgileri tamamlamaktadır. [412]

Kamu istihdam kurumlarına kayıtlı işsiz sayısı tamamen ülkedeki iş arayan sayısını yansıtmasa bile, KİK'lerin gerektiğinde açık bir iş için talep edilen adaylara anında erişim sağlayabileceği işgücünü yansıtmaktadır. Bu yüzden, işsizlerin kayıt olmasını teşvik etmek istihdam kurumlarının işgücü piyasasındaki eşleştirme sürecinde tam anlamıyla rol alabilmesinin önünde önemli bir ön koşul olarak görülmektedir. Bu bağlamda, birçok KİK'teki eğilim iş arayanların işgücü piyasasındaki durumlarından bağımsız bir şekilde bütün iş arayanlara yönelik hizmetler geliştirmek yönündedir. Bu hizmetler, iş arayanları CV'lerini KİK veri tabanına eklemeye teşvik ederken aynı zamanda genel işgücü piyasası bilgisi, meslek ve beceri taleplerine, çeşitli sektörlerdeki iş beklentilerine ve herkese açık mevcut açık işlere dair bilgi üretmekte ve bu yaklaşım, KİK'ler direkt olarak müdahil olmadan ve iş arayanlar kayıt altına alınmadan eşleştirme yapılmasına imkân sağlamaktadır. Bütün kullanıcıların kayıt olmasının gerekmediği yerlerde dahi işsiz başvuru sahiplerinin kayıtlarından elde edilen veriler KİK'ler için hala önemli bir işgücü arzı verisi sağlamaktadır.[413] İnternetten kayıt yapmanın mümkün olduğu yerlerde istihdam kurumları, işverenler için doldurulması kolay ve gereğinden fazla zaman almayacak şekilde detaylı sorgulamanın mümkün olduğu elektronik formlar geliştirmek suretiyle açık işleri kayıt altına alabilmektedir. Online kayıt kullanan kamu istihdam kurumları genellikle, bir modülde işsizin kişisel ve iletişim bilgilerini, ek bir modülde nitelikleri ve iş deneyimini (bazen bir CV şeklinde) kayıt altına alması ve son bir modülde iş tercihlerini girmesini sağlayarak süreci bölmektedir. Örneğin, Alman çevrimiçi "Jobbörse" dört modüllü bir profil sunmaktadır: kişisel veriler (isim, adres, doğum tarihi, vb); biyografi; beceriler ve iş başvurusu.[414] KİK'lere kayıtlı iş arayanlara ilişkin veriler işgücünün arz tarafı için temel bilgi kaynağını oluşturmaktadır. Her bir KİK işlemi, bugün ve gelecekteki beceri değişimlerine dair bilgi sağlama potansiyeli açısından araştırılmakta ve bu önemli bilgiler bir kere belirlendikten sonra üzerinde anlaşmaya varılmış kriterlere uymama yoğunluğu ve sıklığı izlenmektedir. Bu, belirli bir meslek kapsamında açık işlerin ne kadar süredir

---

412 Andersen- Feiler - Schulz; **a.g.e**, s.35.
413 Andersen- Feiler - Schulz; **a.g.e**, s.35.
414 https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta1/~edisp/l6019022dstbai433308.pdf (Erişim Tarihi: 06.03.2016)

doldurulamadığı gibi unsurlar temelinde KİK'lerin belirli becerilerde eksiklik veya fazlalık ya da beceri açığı durumu olup olmadığını belirleyebilmesini sağlamaktadır.[415]

Yine Danimarkada; işverenler için kamu istihdam kurumuna kayıt olmak zorunlu değildir ancak KİK, işverenlere ücretsiz bir online iş ilanı hizmeti sağlamaktadır. Şirketler öncelikle kendi kimlik bilgilerini kullanarak sisteme kaydolmakta ve kayıt Danimarka İşgücü Piyasası Otoritesi tarafından kontrol edilmektedir. Bu işlem bir kere yapıldıktan sonra işveren sisteme istediği zaman girip açık iş ilanı verebilmektedir. Online form belgesinde, işin yeri (merkezde mi farklı üretim tesislerinde mi yoksa bölgesel ofiste mi olduğu), firmanın statüsü, unvanı (kamu ya da özel olup olmadığı), iş tanımı (adaydan istenen nitelikler, beceriler ya da yeterlilikler, serbest metin biçiminde), sürücü belgesi gereklilikleri, sözleşme tipi: (tam zamanlı ya da yarı zamanlı, sürekli ya da geçici), özel koşullar, son başvuru tarihi ve iletişim detayları: tarih ve sorumlu kişinin iletişim bilgileri gibi hususlar yer almaktadır. Firmaların kriterleri ile kamu istihdam kurumlarında mevcut ve potansiyel iş arayanların becerilerine ilişkin bilgi seviyesinin artırılması, daha iyi bir eşleştirme için yardımcı olmaktadır. İş arayanlarla ilk aşamada temas kuran, iş arayanlara seçim yaparken daha fazla bilgi sahibi olmaları konusunda yardımcı olan ve eşleştirmelerin kalitesini artıran ön cephe çalışanları için bu bilgiler hayati bir öneme sahiptir. [416]

2.3.9. Yeni Teknolojiler

Yeni teknolojiler işverenlerin personel alım yöntemlerini ve kişilerin iş arama yöntemlerini değiştirmektedir. LinkedIn, Facebook ve Google gibi sosyal medya mecralarında olduğu gibi internet bu süreçlerde merkezi bir rol üstlenmektedir. Ayrıca başvuru izleme sistemleri, mobil işe alım sistemleri, iş kurulları (*job board*) ve kariyer sayfaları işverenler ve iş arayanlar tarafından giderek daha fazla kullanılmaktadır.[417] İşe alım süreçlerinde kullanılan bu yeni kanallar şirketlere iş ve kariyer imkânları konusunda daha geniş bir aday havuzunu bilgilendirme olanağı sunarken çalışanlara da daha fazla bilgi sahibi olarak karar verme ya da işlerini değiştirme imkânı sunmaktadır.[418] İnternetin işgücü piyasası eşleştirmelerini geliştirdiğine dair bulgular mevcuttur. Amerikan piyasasına ilişkin yapılan bir çalışma çevrimiçi bir şekilde iş

---

415 Andersen- Feiler–Schulz; **a.g.e**, s.31.
416 Andersen- Feiler–Schulz; **a.g.e**, s.33.
417 CEDEFOP; **2012a**, s.34-35.
418 OECD; **2015**, s. 134.

arayan bir işsizin çevrimiçi iş aramayanlara göre %25 oranında daha hızlı iş bulduğunu ortaya koymuştur.[419]Ancak internetin işgücü piyasası sonuçları üzerindeki toplam etkisinin hala araştırılması gerekmektedir.[420]

Yaşlılara oranla gençler iş aramak için başta sosyal medya olmak üzere interneti daha fazla kullanmakta ve yeni teknolojilerin iş bulma imkânları ve eşleştirme süreçlerinin etkinliği/verimliliği üzerindeki etkisini daha çok hissetmektedirler. İnternet iş arama ve işe alım süreçlerinde işlem maliyetlerini düşürmekte ve eşleştirme sürecinin daha etkili bir şekilde işlemesini sağlamakta, insanların yeni işlere başvurmalarını ve potansiyel işverenleriyle etkileşimlerini, ayrıca, işverenlerin çevrimiçi iş ilanı vermesini sağlayarak ve işverenleri yönlendirerek potansiyel personel adaylarını aramasını kolaylaştırmaktadır. Bu şekliyle internet, tek noktada (*one-stop*) hizmet sunan bir iş piyasası işlevi görmektedir. Son yıllarda internete ulaşımın ve internet kullanımının artması eğitim ve kariyer rehberliğinde *'self-servis sistemleri'* daha popüler hale getirmiştir.[421] İşsizlere kariyer rehberliği hizmeti sunan araçlara örnek olarak Slovakya'daki 'işgücü piyasasına yönelik çevrimiçi rehberlik', Belçika/Flanders'teki 'yeterlilik temelli eşleştirme' aracı ve Çek Cumhuriyeti'ndeki 'eğitim ve iş' web portalı gösterilebilir. Bazı ülkeler EURES dışında açık işler veritabanına doğrudan erişim sağlayan web uygulamaları geliştirmişlerdir.[422] Bu açıdan kamu istihdam hizmeti sunan birçok kamu kurumu söz konusu teknolojiler aracılığıyla, işverenler ve potansiyel işçiler arasındaki "eşleşme süreci"nin etkinliğini artırabilmektedir.[423]

Bu tür araçlar, geniş kullanıcı kitlelerine "kullanıcı dostu" bir şekilde işgücü piyasası bilgisini sunmak için modern "*bilgi iletişim teknolojisi"* araçlarının kullanılma potansiyelini ortaya koymaktadır. Böylesi araçların kullanılması, her zaman, gerekli dijital yeterlilikleri eksik ya da dijital teknolojilere erişimi olmayan potansiyel faydalanıcıların geride kalma riskini hafifletecek bir yaklaşımla desteklenmeye çalışılmaktadır. Bu grupları sürece dahil etmek, işgücü piyasasına müdahaleden en fazla faydalanacak en kırılgan gruplar bunlar olması sebebiyle özellikle önemli görülmektedir. Bu araçların mevcut KİK hizmetlerine etkin bir şekilde entegre edilmesi

---

419 Kuhn, Peter- Hani Mansour; **Is Internet Job Search Still Ineffective?,** IZA Discussion Paper No: 5955, s.14.
420 OECD; 2015, s.134.
421 CEDEFOP; **2015c**, s.86.
422 CEDEFOP; 2**015c**, s.47.
423 OECD; **2015**, s. 135.

ve yüz yüze danışmanlık bu tür yaklaşımlardan en fazla faydalanacak kitleye ulaşmada ciddi önem taşımaktadır.[424] Örneğin İsveç, dünya genelinde yüzde doksan oranıyla en çok internete erişim sağlayan ülkelerden biridir ve İsveç Kamu İstihdam Kurumu (Arbetsförmedlingen), bir iş arayan herhangi bir bilgiye ulaşamadığında ya da yardım istediğinde çevrimiçi destek sağlamaktadır. Buna ek olarak, sohbet/metin, ses ve video uygulamaları da kullanılabilmektedir. Farklı kanallar vasıtasıyla, eşzamanlı yardım olanakları hizmet sunumuna iyi bir örnek olarak görülmektedir.[425]

2.3.10. Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı

Eğitim, istihdam ve kariyer geliştirme için rehberliğin ve danışmanlığın önemi bütün Avrupa'da artık anlaşılmış durumdadır. Ancak rehberlik ve danışmanlık ulusal beceri stratejilerinin mihenk taşı ve beceri eşleştirmenin ayrılmaz bir parçası olsa da kişileri, kendi eğilimlerinin ve becerilerinin farkına varma ve onlara çeşitli mesleki ve eğitim imkânları sunma konusunda desteklemek gibi birincil hedefler genellikle (yerel) işgücü piyasalarındaki iş imkânlarının yetersizliğiyle ve iş imkânlarının kısıtlı olduğu mesleki alanlara ya da sektörlere yönlendirme fikriyle çelişmektedir. Yeni teknolojiler ve yöntemler sayesinde daha sık güncellenen daha kaliteli işgücü piyasası bilgisi son 20 yılda daha da ulaşılabilir olmuştur ancak birçok danışman bu bilgiyi kullanma konusunda isteksizdir. Bu yüzden, son yıllarda internete erişimin ve internet kullanımının artması, kişilerin eğitim ve kariyer danışmanlığı konularında 'self-servis sistemi' yani kişilerin kendi kendilerini yönlendirmeleri giderek daha popüler olmuştur.[426]

Rehberlik hizmeti sağlamak işsizlere destek sağlamada görece daha geleneksel bir yöntemken son zamanlarda rehberliği bireysel ihtiyaçlara göre yeniden tasarlamak için yenilikçi yaklaşımlar geliştirilmektedir. Yeterlilik tabanlı ve eğitimin sonuçlarına yönelik yaklaşımlar, kişiselleştirilmiş ya da bireyselleştirilmiş rehberlik ve daha etkili ve kullanıcı dostu "bilgi işlem teknolojileri" uygulamaları giderek daha çok tercih edilmektedir.[427] Örneğin Belçika Flanders Kamu İstihdam Kurumu, 25 yaşında altındaki yüksek nitelikli gençlere özel danışmanlık hizmetleri sunmakta ve hizmetler geleneksel yüz-yüze danışmanlık ve rehberlik için bir alternatif olarak sunulmaktadır. Kullanıcı

---

424 CEDEFOP; **2015c**, s. 99-100.
425 WAPES, IDB, OECD; **a.g.e**, s.124.
426 CEDEFOP; **2015c**, s.86.
427 CEDEFOP; **2015c**; s.45.

şahsen veya online olarak Belçika-Flanders Kamu İstihdam Kurumuna kayıt olmakta ve sonrasında dört adım takip edilmektedir.

1. Online rehberlik sürecini anlatan bir e-posta,
2. İlk randevunun planlanması
3. İlk konuşmanın gerçekleştirilmesi
4. İş arayan gence kişiselleştirilmiş rehberlik sağlanması.

Rehberlik için kullanılan kanallar arasında seçim yapabilmekte ve iş arayan te-posta, telefon, görüntülü arama veya fiziksel bir toplantı tercihinde bulunabilmektedir.[428]

Becerilere odaklanan etkili kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerine başka bir örnek; Lüksemburg'daki "Rehberlik Merkezi" uygulamasıdır. Bu merkezler okuldan iş yaşamına geçişlerinde gençlere yardımcı olarak onları yönlendirmek üzere farklı kurumlardan personeli bir araya getirmekte ve bünyesinde yönlendirme danışmanları ve sosyo-uzmanlar bulundurmaktadır. Bu iki farklı tip personeli biraraya getirmesi merkezlerin başarısının anahtarı olarak görülmektedir. Kişiler, eğitim, istihdam ya da mesleki bir çözüm bulunana kadar bireysel destek almaktadır. Bazı kişiler için danışman önemli becerilerin kazandırılmasına odaklanırken bazıları için istihdama yönelik doğru fırsatların değerlendirilmesi için çalışmaktadır. Diğer taraftan her biri kendi özel odak noktası olan farklı oryantasyon merkezleri bulunmaktadır. (örneğin yalnızca üniversite eğitimi almak isteyen gençler için ya da ülkeye yeni gelmiş olan gençler için.) [429]

2.3.11. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları; AB'de yıllardır uygulanmaktadır ve işsizlerin işgücü piyasasına yeniden entegre olmalarını desteklemektedir.[430] Üye ülkeler, beceri ihtiyaçlarına yönelik tahminler ile AİPP arasında iyi tanımlanmış bir bağlantı kurmanın işsizlerin iş bulmalarını desteklemedeki önemini giderek daha fazla kavramaktadır. İşsizlerin becerilerini geliştirmede birçok yöntem mevcuttur: işyerinde öğrenmeyi

---

428 file:///C:/Users/inali/Downloads/FichePES_YG_BE_Online_Guidance_clean%20DEF.pdf (Erişim Tarihi: 02.03.2016)
429 CEDEFOP; **2015c**, s. 46.
430 ETF; **Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**, I.Baskı, Ankara, 2016, s.11.

eğitimin bir parçası haline getirerek işyeri deneyimi kazanmak ya da geçici bir süreliğine işleri sübvanse etmek işsizleri desteklemede kanıtlanmış yöntemler olarak görülmektedir. Bu tür deneyimler kazanmak, sadece düşük eğitim seviyesine sahip işsizler için bir araç olmamakta, aynı zamanda yüksek eğitimli kişilere de yardımcı olabilmektedir.[431]

AB'de giderek işgücü piyasasının özellikle ihtiyaç duyduğu beceri alanlarında eğitim vermekten ziyade potansiyel işlere ve sektörlere aktarılabildiği sürece sadece temel becerilere ilişkin eğitim vermek yönünde bir eğilim bulunmaktadır. Kupon sistemi bu açıdan avantaj sağlamaktadır çünkü hangi becerilerin kendisinde eksik olduğunu bilen işsiz kişi kendisi için neyin daha faydalı olacağını da bilebilmektedir. Beceri eksikliklerini tanımlama sürecine işveren ya da işsiz tarafından alınan yardımların da dâhil edilmesi üye ülkelerin stratejilerini desteklemektedir. Tüm üye devletler eğitim hizmetlerinin verilmesi için özel hizmet sağlayıcılardan yararlanmaktadır. Bazı kamu istihdam kurumları eğitimi kendi vermeyi tercih etseler de özellikle engelliler, düşük beceri sahibi olanlar, okulu erken terkedenler gibi belirli hedef gruplar için özel hizmet sağlayıcılardan destek alınmaktadır.[432]

İşsizleri desteklemede eğitim ve öğretimden elde edilen Avrupa'daki bütün araçların ve enstrümanların kullanılmasının (eğitimin tanınması, yeterliliğe dönük eğitim gibi) aktif işgücü piyasası tedbirlerini de güçlendirebileceği dile getirilmektedir.[433] Yine birçok ülke, genç insanları işgücü piyasasının beceri talepleri ile donatmak için orta öğretim, lise ve önlisans programlarında mesleki ve teknik eğitim programları oluşturmuş ya da var olanları geliştirmiştir. Bu programlar genellikle işyerinde öğrenme teşvikleri ve okullar ve işletmeler arasında güçlü bir ortaklık temeline dayanmaktadır.[434]

AB ülkelerinde eğitimler yoluyla işsizlerin vasıflarını yükseltmeye yönelik araçlar dört grupta toplanabilir[435]:

(a) İşsizlerin genel becerilerini arttırmaya yönelik eğitimler; kamu kurumları tarafından sağlanan, özel bir mesleğe yönelik olmayan, kişinin istihdam edilebilirliğini

---

431 CEDEFOP; **2015c,** s. 6.
432 European Job Mobility Laboratory, Partnerships Among Employment Services, 2011, s.11
433 CEDEFOP; **2015c**, s. 6.
434 OECD; **2013a**, s.14.
435 CEDEFOP; **2015c**, s.21.

arttırmaya yönelik genel profesyonel beceri ve kabiliyetleri kazandırmayı amaçlayan araçlardır. Örneğin; Fransa'daki "Temel Yeterlilik Eğitimleri" ile yazılı anlama ve anlatım, temel matematik, bilim ve teknoloji, İngilizce konuşma becerisi, bilgisayar becerileri gibi temel ve transfer edilebilir beceri eğitimleri verilmekte ve bu eğitimler yetişkinleri profesyonel gerekliliklere adapte etmeyi amaçlayan ve genellikle iş piyasasıyla dolaylı olarak ilgili olan eğitimlerdir. Finlandiya'daki "iş piyasası eğitimi" ise vasıflı işçi mevcudiyetini desteklemeyi amaçlamakta ve işsiz yetişkinlerin ya da işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya olan yetişkinlerin, iş bulma veya sahip oldukları işi koruma ihtimallerini arttırmak için profesyonel becerilerini geliştirerek bu kişilerin girişimcilik kapasitelerini geliştirmeye yardımcı olmaktadır. Genellikle KİK tarafından sunulan ya da organize edilen bu eğitim programlarının yararı, özel olarak var olan beceri ve yeterlilikleri geliştirmeye yönelik olmasıdır. Programların yenilikçi yanı, öz motivasyonla çalışma yürütme, iş yeri odaklı özel müfredat ile bireyin ve iş yerinin ihtiyaçlarını temel alan işbaşı eğitim sunmasıdır. Eğitim içeriğini geliştirmek için, katılımcılara iki ulusal web tabanlı geri bildirim sistemi tanıtılmakta ve böylece, paydaşlar, eğitimlerin verimliliği ve başarısı ile ilgili bilgilendirilmektedir.

b) İşsizlerin özel becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler; kamu kurumları tarafından sağlanan, bir mesleğe yönelik özel beceri ve kabiliyetlere yönelik araçlardır. Eğitimler, bireyleri iş piyasasında talep edilen becerilerle donatmayı amaçlamaktadır. Örneğin; Litvanya'daki "işsizler için eğitim kuponları"; hak sahiplerine KİK'in anlaşmalı olduğu belirli eğitim kurumlarında kullanılmak üzere verilmektedir. Hak sahipleri bu eğitim kurumlarındaki eğitim programlarına kayıt olabilmekte ve program tamamlandığında, işsiz birey mesleki beceri ya da mesleki gelişim sertifikası alarak ilgilenen işverenlerle iletişime geçirilmektedir.

c) Arz açığı bulunan belirli becerilere yönelik eğitimler; bir önceki kategoriyle ilgili olmakla birlikte, ayrı bir bölüm, sadece özel bir beceri geliştirmeye yönelik olmayıp işverenler tarafından özellikle talep edilen beceriler geliştirmeyi amaçlayan araçlara ayrılmıştır. Örneğin (İngiltere- Kuzey İrlanda)'da bulunan "Cloud Akademi"; işsizlerin bilgi işlem teknolojileri sektöründeki yeni fırsatları değerlendirmeleri için gereken beceri ve deneyimi sağlamaya yönelik 21 haftalık eğitim programı sunmaktadır. İşverenler, bulut bilişimini (cloud computing) bilgi işlem teknolojileri sektörünün önemli büyüme gösteren bir alanı olarak değerlendirmektedir. Fonlaması KİK tarafından yapılmakla birlikte, eğitimin kendisi işverenler tarafından verilmektedir.

Belirli becerilere sahip kadro ihtiyacı olan şirketlerle yerel KİK arasındaki yakın ilişki sayesinde mezunların iş bulma şansları önemli ölçüde artmaktadır.

d) İşsizler için şirket odaklı, işbaşı/ şirket tarafından verilen eğitimler; KİK'in ev sahipliğinde, belirli bir mesleğe yönelik kabiliyetlerin, doğrudan bu kabiliyetlere ihtiyaç duyan şirketler tarafından verilmesine yönelik araçları kapsamaktadır. Hem genel nüfusu hem de özel olarak gençleri hedef alan araçlar bu kategoride değerlendirilmektedir. Örneğin; Portekiz'deki "İstihdam stajyerlikleri", işsizlerin (gençler ve diğer gruplar) istidama geçişlerini kolaylaştırmayı ve var olan becerilerini iş yerindeki eğitim ve deneyimle tamamlamayı ve genç işsizlerin vasıf ve becerilerini geliştirmeyi, aynı zamanda yaş gözetmeden belirli hassas grupların istihdam edilebilirliğini arttırmayı ve beceri sistemi ile iş piyasası arasındaki geçişi kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. 12 ay süren stajyerlik süresince hak sahiplerine %80'e kadarlık kısmı (oran stajyerin becerilerine bağlıdır) KİK tarafından karşılanmak üzere aylık ödeme yapılmakta ve kalan kısım işveren tarafından ödenmekte ve başvurular belirli bir sektör ya da istihdam alanıyla sınırlanmamaktadır.

2.3.12. Hayat Boyu Öğrenme ve İşyerinde Öğrenme

İşgücü piyasalarında talep edilen yüksek becerilere sahip kişiler kolaylıkla iş bulabilmekte ve bu süreç "yüksek beceriler-yüksek ücret dengesi" ile sonuçlanmaktadır. Mezuniyet alanları işgücü piyasası ile örtüşmeyen diğerleri içinse, bir yükseköğrenim programından mezun olmak beklenen mükâfatı getirmemekte, dolayısıyla aşırı eğitimlilik ya da eksik istihdamla karşılaşılmaktadır.[436] Bu açıdan AB'de yüksek kalitede hayat boyu öğrenme olanakları geliştirilmesi, yetişkinlerin gelecek için kendi yeteneklerini sürdürmesine yardım edecek politikaların tasarlanması, düşük beceri kazandırılmış bireylerin kendi inisiyatifleriyle eğitim ve öğretime katılım olasılıkları ve işveren sponsorluğunda eğitim alma eğilimleri de düşük düzeyde seyrettiğinden daha etkili "*ikinci şans"* seçenekleri sunulması ve bu kişilerin "düşük beceri ve düşük gelir tuzağı"ndan kurtarılması beceri politikaların ana eksenini oluşturmaktadır. Örneğin Hırvatistan'da ne eğitimde ne istihdamda bulunan (NEET) gençlere ve tüm Hırvat vatandaşlarına "hayat boyu kariyer desteği" sağlamak için bağımsız kariyer merkezleri kurulmuş[437] ve bu merkezler,"tek noktada hizmet sunumu" yaklaşımını kullanarak farklı

---

[436] OECD; **2013a**, s.14.
[437] European Commission(2016), LifeLong Career Guidance Centers (LLCG), March 2016

kurumlar tarafından verilen hizmetlere ulaşamayan kişilere yardımcı olmuştur. Yine hayat boyu öğrenme stratejileri çerçevesinde düşünülen "işyerinde öğrenme"nin, genç bireylerin gerçek dünya deneyimi yoluyla modern cihazlar üzerinde `fiziksel` beceriler geliştirmelerine ve takım çalışması, iletişim ve müzakere gibi `sosyal` beceriler edinmelerine katkı sağladığı, doğru yöntemlerle iş yerlerinin genç bireylerin sahip oldukları becerilerini geliştirmede ve işverenlerin talep ettiği gerçek iş dünyası koşullarına daha hızlı adapte olmalarında uygun ortamlar sağladığı kabul edilmektedir.[438]

2.3.13. Yeni İşler

AB düzeyinde işsizlikle ve beceri uyumsuzluğu ile mücadele için çok çeşitli politikalar uygulanmaktadır. Bu politikaların başında aktif işgücü piyasası politikaları gelmekte ve bu programlar aracılığıyla kişilerin becerileri ve böylece istihdam edilebilirlikleri artırılmaya çalışılmaktadır. Ancak kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması işgücü piyasalarının daha fazla istihdam olanağına sahip olmasına bağlı olduğu, bu anlamda ekonomik büyüme ile iş oluşturma arasındaki bağlantının güçlendirilmesi gerekmektiği belirtilmektedir.2013 AB Yıllık Büyüme Anketinde "yeşil ekonomi, sağlık ve bilgi işlem teknolojileri gibi sektörlerde, gelecek odaklı ve güvenilir bir yasal çerçeveye, uygun becerilerin geliştirilmesine ve kamu desteğine bağlı bir iş potansiyeline acilen ihtiyaç olduğu" belirtilmektedir. Bu kapsamda; AB beceri politikalarında hızlı büyüyen sektörlerde istihdam oluşturulması ve emeğin mobilitesini öncelikler arasına alınmıştır.[439]

2.3.14. Girişimciliğin Teşvik Edilmesi

Yapılan araştırmalar, bir işverene bağlı olarak çalışırken kendi işinde çalışmaya başlayan insanların kısa ve orta dönemde beceri uyumsuzluğundan daha az etkilendiğini göstermektedir. Avrupa Topluluğu Hanehalkı Anketi kullanılarak yapılan bir araştırmada[440] 1994-2001 yılları arasında bir dizi AB üyesi ülkede karşılaştırılabilir mikro veriler kullanılmıştır ve veriler kendi işini yapmaya geçişten önce ve sonra beceri uyumsuzluğunun ölçülmesi amacıyla bireylerin kendi değerlendirmelerine

---

[438] http://www.meb.gov.tr/oecd-egitim-bakanlari-gayri-resmi-toplantisi/haber/6372/tr
[439] Skills Mismatches And Labour Mobiliiy, s.6.
[440] Sanchez**,** Judit Albiol-Serrano**,** Luis Diaz- Teruel, Mercedes; **Is Self-employment a Way to Escape from Skill Mismatches?,** IZA Discussion Paper No:9008, April 2015,, s.2-3.

dayanmaktadır. Sonuçlar; bir işverene bağlı olarak çalışırken kendi işini kuran kişilerin beceri uyumsuzluğu yaşama olasılığının azaldığını göstermektedir. İstihdam oluşturmaya yönelik çabalar, girişimci insanların faaliyet göstereceği serbest meslek alanlarını da kapsamaktadır. Bu açıdan, AB düzeyinde serbest girişimciliği teşvik eden politikalar desteklenmekte ve bu politikaların beceri uyumsuzluğunu azaltma ve dolayısıyla iş tatminini artırma konusunda yardımcı olacağı, spesifik başlangıç programları gibi mekanizmaların ve girişimcilikte bir artışın rekabet edilebilirliği ve verimliliği artırarak ülkelerin ekonomik performansında bir artış sağlayacağı düşünülmektedir.[441] Öte yandan AB düzeyinde küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri desteklemek suretiyle beceri arzı ve talebinin daha iyi eşleştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. 2014 yılında AB düzeyinde kendi işinde çalışanların yaklaşık 1/3'ü başkalarına da da istihdam olanağı sağlamışlardır. Üye devletler arasında en çok serbest meslek sahibi işveren oranı yüzde 49 oranı ile Macaristan, yüzde 45 oranı ile Almanya ve yüzde 42 oranlarıyla Avusturya ve Danimarkada bulunmaktadır.[442]

2.3.15. Göçmen Politikaları

AB düzeyinde nüfusun yaşlanması, özellikle bilgi-yoğun sektörlerde yeni beceri ihtiyaçları ortaya çıkması ve üretime daha iyi eğitilmiş işgücüyle katma değer yaratılması çabalarına paralel olarak, göçmenler ve etnik gruplar için işe erişimi artırmak ve onların becerilerinden yararlanmak önemli bir politika önceliği haline gelmiştir. Göçmenler ve etnik grupları, iş başvuru süreçlerinde daha rekabet edebilir hale getirmede kamu istihdam kurumları önemli bir rol oynayabilmektedir. Şu an sadece birkaç ülke, ülkeye gelmeden önce göçmenlerin eğitimsel niteliklerini değerlendirmektedir.[443] Bazen bu değerlendirme ülkenin vasıflı göçmen alımı programına başvurabilmesi için başvuru yapmadan önce kişilerin niteliklerinin değerlendirilmesi ve tanınmasının gerektiği Avustralya'da olduğu gibi göçmen olabilmenin ön koşulu olarak yapılmaktadır.[444] Yeni Zelanda ve Birleşik Krallık gibi bazı ülkelerse, belirli eğitim kurumları seçerek bu kurumlardan sahip olunan niteliklerin

---

441 Sanchez-Serrano-Teruel; **a.g.e**, s.21.
442 PART I, Promoting Job Creation, s.42.
443 Quintini; **2011b**, s.44.
444 Avustralya'da ülkeye yeni gelen işsiz ya da beceri düzeylerinin altındaki işlerde istihdam edilen göçmenler öncelikle altı haftalık "iş arama becerileri" eğitimden sonra dört ile altı hafta arasında becerilerine yakın bir alanda işbaşı eğitimlerden faydalandırılmakta ve programın tamamlandırılmasından sonra katılımcıların yaklaşık yüzde altmışı becerilerine ve deneyimlerine uygun bir iş bulabilmektedir.

kendi puan sistemleri üzerinden kaç puan ettiğini belirlemesini istemektedir. Belirli bir şekilde tanımlanamayan niteliklerin ise o alandaki yetkili ulusal kuruluşlar tarafından ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Kanada gibi bazı ülkelerde ise potansiyel göçmen adaylarından sahip oldukları niteliklerin bulundukları ülkenin işgücü piyasasında tanınıp tanınmadığını soruşturmaları istenmekte ve yurtdışında çeşitli yerlerde ulusal vasıflı işçi kategorisi altında seçilen kişilere yönelik bilgilendirme oturumları düzenlemektedir. Bunun yanı sıra, bazı programlar çoğunlukla işe özel mesleki becerilere yönelik eğitim ve dil eğitimi vererek mali destekli ya da ücretsiz işe yerleştirme hizmeti sunmaktadır. Bu hizmetlerin bazıları özel olarak düşük beceri gerektiren işlerde çalışan yüksek beceri sahibi göçmenlere yönelik olarak uygulanmaktadır.[445]

Yukarıda bahsedilen sistemler, göçmenler yeni ülkeye gelmeden önce bir ön-değerlendirme ve menşe ülkede edinilen niteliklerin tanınmasına ilişkin bilgilendirme ortamı sağlamaktadır. Bu açıdan söz konusu spesifik önlemler 3 grupta toplanabilir. İlk olarak, Avustralyadaki Puanlama Sisteminde olduğu gibi, öncelikle göç politikası işgücü piyasının hâlihazırdaki ihtiyaçları ve eğitim seviyeleriyle uyumlu hale getirilmesi, ikinci olarak yabancı eğitimsel kazanımların işgücü piyasasına bir öngörü sunabilmesi amacıyla tanınmasına ve değerlendirilmesine ilişkin bir sistem kurulması ve son olarak yeni gelen göçmenlere kamu tarafından becerilerini yeni ülkenin işgücü piyasasına transfer edebilmelerine yönelik informal eğitimler sağlanması.[446]

---

445 Quintini; 2011b, s.44.

446 Nieto, Sandra- Alessia Matano-Raul Ramos; Skill Mismatches in the EU: Immigrants vs. Natives, IZA Discussion PAper No: 7701, October 2013, s.3.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA UYUMSUZ EŞLEŞME OLGUSU VE İŞGÜCÜNDE BECERİ UYUMSUZLUĞUNUN GÖRÜNÜMÜ

Türkiye'de uygulanan arz ve talep yönlü anketlerden elde edilen sonuçlar, tıpkı diğer ülkelerde olduğu gibi, işgücü piyasasında mevcut olan sorunlardan birinin işgücünün sahip olduğu beceriler ile işverenler tarafından talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzluk olduğuna işaret etmektedir. Her ne kadar beceri uyumsuzluğu denklemin kritik bir parçası olsa da Türkiye'nin karşı karşıya olduğu yüksek (genç) işsizlik oranlarının tek nedeni değildir. Ancak, 2023 hedefleri doğrultusunda dünyanın ilk on ekonomisi içinde yer almayı hedefleyen Türkiye'nin bu çerçevede değerlendirilmesi, Türkiye'nin gelecekteki insan kaynakları potansiyellerinin doğru bir şekilde belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.[447]

3.1. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye, günümüzde "demografik geçiş dönemi" olarak ifade edilen ve hızı giderek düşmekle beraber nüfus artışının devam ettiği bir süreci yaşamaktadır.[448] TÜİK tarafından yapılan adrese dayalı nüfus sayım sonuçlarına göre Türkiye nüfusu 31 Aralık 2015 tarihi itibarıyla 78 milyon 741 bin 53 kişi olarak tespit edilmiştir. Aynı sonuçlara göre ülkemizde ortalama yaş 31'dir.[449]

Bir ülkedeki işgücünün artması üretken kabul edilen kişilerin sayısının artması anlamına gelmekte ve işgücünün temel kaynağını toplam nüfus, diğer kaynağını ise çalışabilir yaştaki nüfus oluşturmaktadır. Bu anlamda, Türkiye'de çalışabilir yaştaki nüfus ve işgücü ise yıllar itibarıyla hızlı bir artış göstermektedir. İşgücü miktarı 2015 yılında 29 milyon 678 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise %51,3 olarak

---

447 Özaydın, Mehmet Merve-Banu Metin-Kurnaz, Işıl; "The Role Of Educatıon In Labor Markets In Turkey: A Labor Demand - Sıde Approach", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 11 / 2 (2009). 141 - 170, s.143.

448 İŞKUR, **5. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Türkiye İş Kurumu Yayını, Ankara, 2009, s.25.

449 http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21507 (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı %71,6, kadınlarda ise %31,5 olmuştur. Türkiye'de çalışabilir yaştaki nüfusun, 2030 yılına kadar azalan bir hızla artmaya devam etmesi beklenmekte ve böyle bir durum herhangi bir ulusun tarihinde bir kez yakalanabilecek bir fırsat olarak değerlendirilmektedir.[450]

Tablo 7: Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri (2014-2015)

Değişken/Dönem	2014	2015	Fark	% Değişim
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	56.986	57.854	868	1,5
İşgücü (000)	28.786	29.678	892	3,1
İstihdam edilenler (000)	25.933	26.621	688	2,7
İşsiz (000)	2.853	3.057	204	7,2
İşgücüne katılma oranı (%)	50,5	51,3	0,8	:
İşsizlik oranı (%)	9,9	10,3	0,4	:
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,0	12,4	0,4	:
İstihdam oranı (%)	45,5	46,0	0,5	:
İşgücüne dahil olmayan nüfus (000)	28.200	28.176	- 24	-0,1

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları

Türkiye'de her yıl çalışma çağındaki nüfus yaklaşık 1 milyon kişi[451] artmaktadır. Türkiye'nin hem genç bir nüfusa sahip olması hem de çalışabilir yaştaki nüfusun her yıl artış göstermesi, artan işgücüne daha fazla istihdam oluşturma gereğini ortaya koymaktadır.[452] Ne var ki; özellikle genç nüfus artış hızının, istihdam ve işgücüne katılma oranına aynı oranda yansımadığı görülmektedir.

Diğer taraftan, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2015 Yılı Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, Türkiye genelinde işsizlik oranı 2015 yılında yüzde 10,3 olarak gerçekleşmiştir. 2008 küresel krizi dokuzuncu yılına girerken ve kriz sonrası Avrupa'da nispi bir ekonomik toparlanma yaşanırken, Türkiye genelinde ise 2012 yılında yüzde 8,4 ile dip yapan işsizlik oranının yükselişe geçtiği görülmektedir.[453] İşsizlik oranlarının cinsiyete göre dağılımına bakıldığında ise, 2015 yılı itibarıyla işsizlik oranının erkeklerde yüzde 9,2 kadınlarda ise yüzde 12,6 olduğu görülmektedir.

---

450 Ercan, Hakan; **Türkiye'de Gençlerin İstihdamı**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007, s.8.

451 TÜİK verilerine çalışma çağındaki nüfus 2005-2015 arasında yılda ortalama 950 bin kişi artmaktadır.

452 Gür ve diğerleri; a.g.e, s.74.

453 İŞKUR, **2015 İşgücü Piyasası Araştırma Raporu,** s.3.

15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı ise yüzde 18,5 olurken, oran genç erkeklerde yüzde 16,5, genç kadınlarda yüzde 22,2 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de genç işsizliği oranının, genel işsizlik oranının üzerinde seyrettiği görülmektedir. Bu durumun başlıca sebepleri arasında; gençlerin emek arzının, piyasadaki mevcut genç emeği talebinden yüksek olması, iş deneyiminin sınırlı olması, işgücü piyasasının gerektirdiği bilgi ve beceriden yoksunluk, istihdamın sektörel dağılımındaki değişiklikler, teknolojik gelişmeler ve enformel iş arama kanallarının kullanılması gibi nedenler gösterilmektedir.[454]

Diğer taraftan gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorunu daha çok tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin yarattığı değişimlerin bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik büyümeyle beraber tarım sektörünün milli gelir içindeki payı küçüldükçe tarımdan kopan işgücü fazlası tarımdışı sektörlere kaymakta; ancak yüksek işgücü arzı nedeniyle toplam işsizlik azaltılamamaktadır.[455] Bu açıdan nüfus artışı ve tarımdan işgücü göçü, tarım dışı sektörlerde daha fazla istihdam oluşturulmasını gerektirmektedir. İstihdam ise istihdam kapasitesinin düzenli ve yeterli ölçüde artmasına, dolayısıyla yatırımlara bağlı olmaktadır. Türkiye işgücü piyasası açısından ise 2001 yılı ekonomik kriz dönemi sonrasında tarım sektörü istihdamında ciddi azalmalar yaşanırken, hizmet ve sanayi sektörlerinde oluşturulan istihdam tarım istihdamındaki bu hızlı azalmayı karşılayamamıştır. Tarım sektöründen kopan işgücü, işgücü piyasasına yeni katılan gençler, kadınlar ve mevcut işsizler ile birleştiğinde istihdam olanakları yetersiz kalmış ve işsizlik oranları üzerinde yukarı yönlü bir baskıya neden olmuştur.[456]

Türkiye'de istihdamın genel görünümüne bakıldığında uzun süreli işsizliğin de önemli bir problem olduğu görülmektedir. İşsizlik süresinin uzaması bireyleri umutsuzluğa sevk etmekte, niteliklerini köreltmekte ve kişileri beceri eskimesi problemiyle karşı karşıya bırakmaktadır.

---

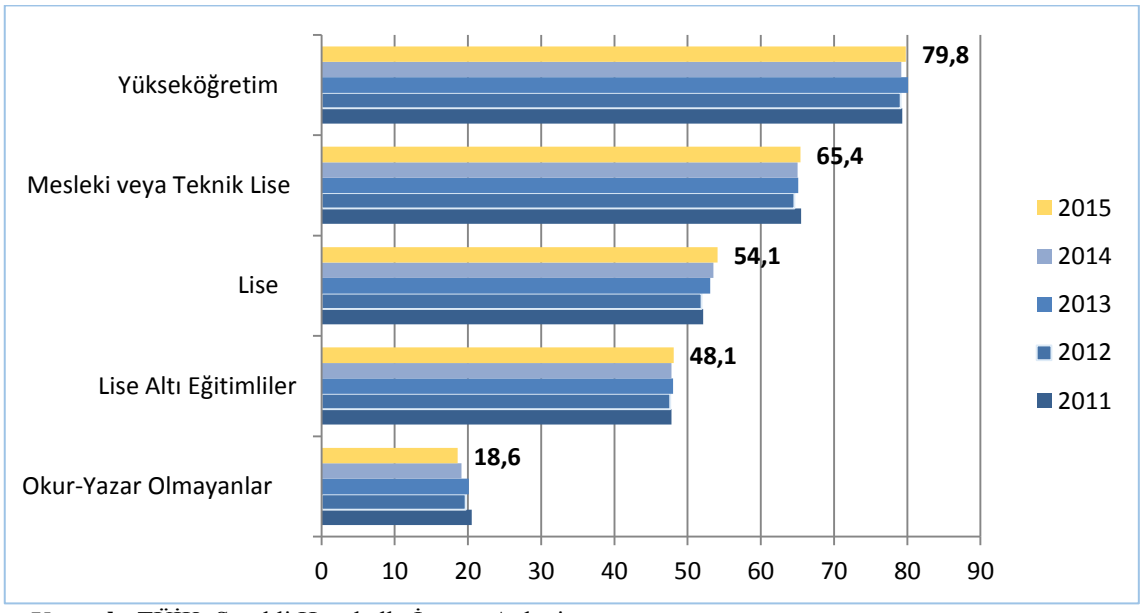
454 Çetinkaya, Emel; "Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı 58, İstanbul 2010, s. 45-55.

455 http://yeldane.bilkent.edu.tr/Yeldan251_24Sub10.pdf (Erişim Tarihi: 19.04.2016)

456 Yazar Aslan, Berna; "Nitelikli İşgücü Aşırı Eğitimlilik", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Dergisi, Ankara, Ekim 2015, s.27.

Öte yandan, Türkiye'de eğitimle ilgili verilere baktığımızda, 2015 yılı Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre; okur-yazar olmayan bireylerde işgücüne katılma oranı %18,6, lise mezunlarında %54,1 iken yüksek-öğretim mezunu bireylerde işgücüne katılma oranı %79,8'dir. Başka bir deyişle, 2015 yılı itibarıyla Türkiye'de okur-yazar olmayan her 10 kişiden yaklaşık 2'si ve lise mezunu olan her 10 kişiden 5'i işgücü piyasasına katılabilirken yüksek-öğretim mezunu her 10 kişiden yaklaşık 8'i işgücü piyasasına katılabilmektedir. Dolayısıyla, Türkiye'de bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe işgücü piyasasına katılımları da artmaktadır.

Şekil 10: Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılma Oranı (2011-2015,%)



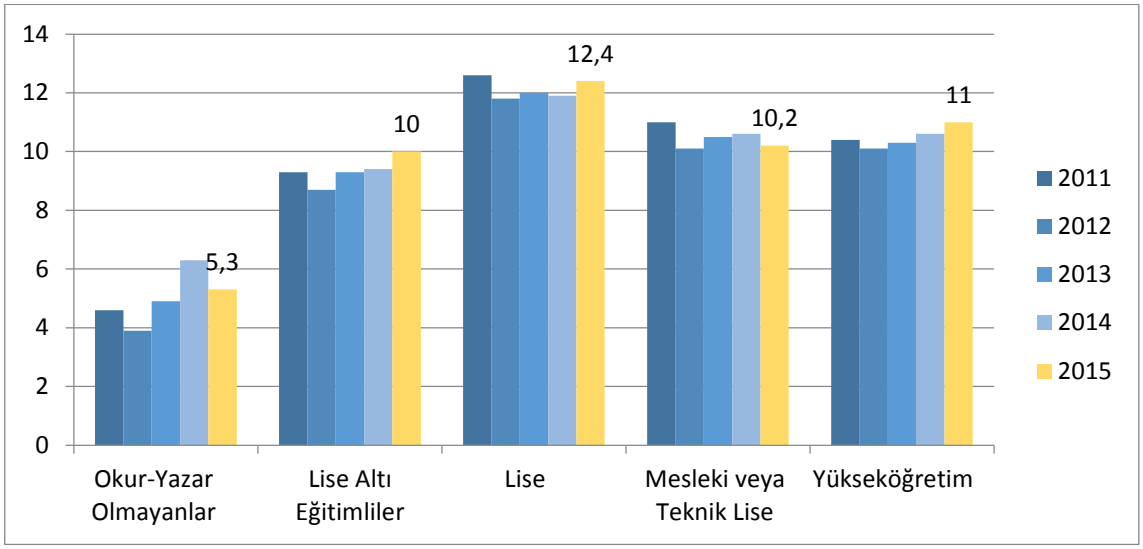
Kaynak: TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi

Diğer yandan; OECD verilerine göre; yükseköğrenim görmüş yetişkinlerin ortalama %80'i istihdam altındayken yükseköğrenim dışındaki üst orta öğrenimi veya orta öğrenim sonrası eğitimi almış olan kişiler için bu oran %70'in üzerinde, düzgün bir orta öğrenim görmemiş yetişkinlerde ise %60'tan fazladır. Yükseköğrenim görmüş yetişkinler aynı zamanda en üst seviyede eğitim olarak üst orta öğrenim almış yetişkinlere göre yaklaşık %60 daha fazla gelir elde etmektedir. Dolayısıyla bir yetişkinin eğitim seviyesi ve becerileri yükseldiğinde istihdam edilme imkânı ve kazançlarının da genel olarak artış göstermesi beklenmektedir; dolayısıyla işgücü

piyasalarında diploma veya lisans bir çalışanın becerilerinin temel göstergesi olarak görülmektedir.[457]

Eğitim düzeyinin artışı ile birlikte bireylerin işgücü piyasasına dâhil olmaları işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı ile birlikte işsizlik oranının da yükselmesine neden olmaktadır. Zira, 2015 yılı sonu itibarıyla okur-yazar olmayanlarda işsizlik oranı %5,3 iken yüksek-öğretim mezunların da işsizlik oranı %11,0'dir.

Şekil 11: Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranı (2011-2015,%)



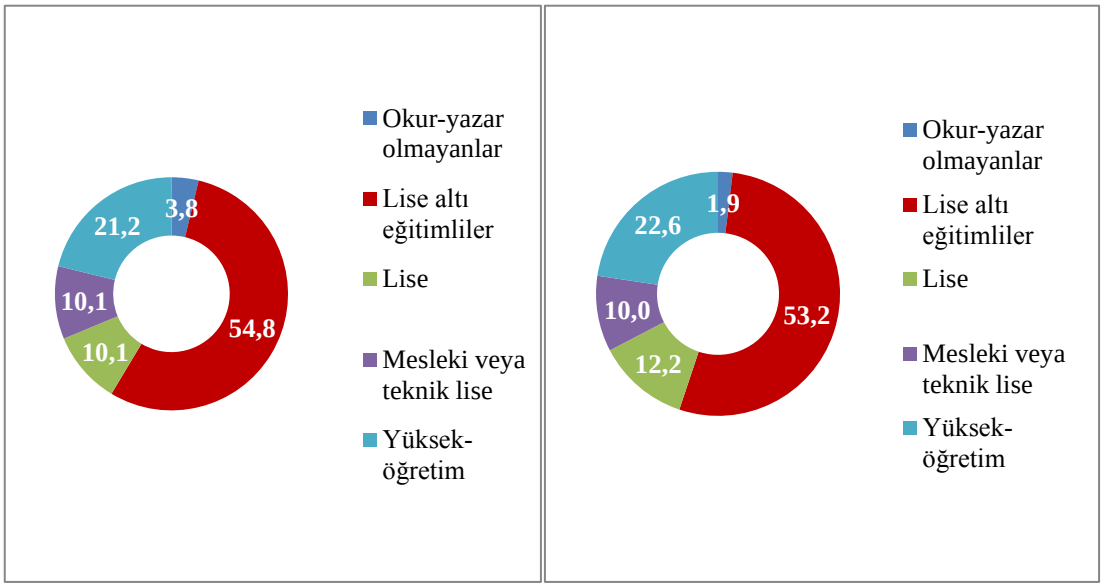
Kaynak: TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi

2015 yılında yüksek-öğretim mezunlarındaki işsizlik oranının (%11,0), genel işsizlik oranından (%10,3) daha yüksek olmasının temel sebebi, yüksek-öğretim mezunlarının işgücüne katılımlarının daha yüksek olmasıdır. 2015 yılında Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı %51,3 iken yüksek-öğretim mezunlarında işgücüne katılma oranı %79,8'dir.

2015 yılı itibarıyla Türkiye'de işgücünün; %3,8'ini okur-yazar olmayanlar, %54,8'ini lise altı eğitimliler, %10,1'ini lise mezunları ve mesleki veya teknik lise mezunları, %21,2'sini ise yüksek-öğretim mezunları oluşturmaktadır.

[457] OECD; **2013a**, s.27.

Şekil 12: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılanların ve İşsizlerin Dağılımı (2015,%)



Kaynak: TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi.

Bu açıdan Türkiye'de eğitim durumuna göre istihdam oranlarına bakıldığında eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranlarının da yükseldiği gözlenmektedir. En yüksek istihdam oranları yüksekokul ve fakülte mezunlarında görülürken, en düşük istihdam oranları ise okuma yazma bilmeyenlerde görülmektedir. Bu durum eğitim düzeyi ile istihdam arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu,[458] diğer yandan, ortaokul veya dengi meslek okullardan mezun olanların istihdam oranların, genel lise mezunlarının istihdam oranlarından yüksek olması (2015 yılı için 2,2 puan) mesleki bir beceri kazanmanın istihdam edilebilirlik açısından nispi bir fark oluşturabildiğini göstermektedir.

Yukarı ele alınan verilerden hareketle Türkiye'de istihdam ile ilgili ana kaygıların, kadınlar ve gençler için düşük istihdam oranları, emek arzının fazlalığına karşılık emek talebinin yeterli olmaması, hızlı nüfus artışı, niteliksiz işgücü, tarımdan kopan işgücü ve sanayileşme ilgili sıkıntılar olduğu söylenebilmektedir.[459] Genişleyen işgücüne yeterli iş imkânlarının sağlanamaması ülkemizde işsizlik oranlarının yüksek olmasının en temel nedenlerinden birisi olarak görülmekle birlikte, işsizlik oranları yüksek olmasına rağmen, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda eleman temininde ciddi sorunlar yaşanması beceri ve nitelik uyumsuzluklarının önemli bir problem olduğunu ortaya koymaktadır.

---

458 Gür, Bekir- Özoğlu, Murat; "Türkiye'de Eğitim ve İstihdam İlişkisi", **İŞKUR 3İ Dergisi**, 8. Sayı, 2013, s.44.
459 Avrupa Eğitim Vakfı (ETF), **a.g.e**, s.42.

3.2. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA UYUMSUZ EŞLEŞME OLGUSUNUN GÖSTERGELERİ

Türkiye'de beceri uyumsuzluğu konusuna olan ilgi eksikliğinin doğal bir sonucu olarak beceri uyumsuzluğu ölçümüne yönelik çalışmalar da sınırlı sayıdadır. Diğer taraftan bu çalışmaların daha çok uyumsuz eşleşme olgusunun aşırı eğitimlilik boyutunun ortaya koyulabilmesi amacıyla yapıldığı söylenebilir.

> *Uyumsuz eşleşmenin aşırı eğitimlilik boyutunun incelenmesinde daha çok ILO tarafından kullanılmış olan ISCO 08 (Uluslararası Standart Meslek) ve ISCED 97 (Uluslararası Standart Eğitim) Sınıflamalarına dayanan objektif ölçüm yöntemi kullanılmaktadır. Uluslararası Meslek Sınıflaması (ISCO 08), bir işi yapmak için gerekli olan nitelik, beceri ve uzmanlık düzeyini dikkate almakta ve işleri bu unsurlara göre mesleki kategorilere ayırmakta dolayısıyla ana meslek kategorileri ile bu kategorilere uygun nitelik düzeyleri arasında ilişki kurulmasını sağlamaktadır.*[460]

TÜİK tarafından 2012 yılına kadar tüm meslekler Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasına (ISCO 88) uygun olarak dört rakamlı kodlanmış ve sonuçlar 9 ana grup düzeyinde verilmiştir.[461] 2013 yılından sonra ise; ISCO 08'in kullanımına geçilmiştir. Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması olan ISCED nitelik ve eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. [462]

Meslek sınıflaması (ISCO 08): Çalışan hanehalkı fertlerinin yaptıkları işle ilgili meslek gruplarının kodlanması için kullanılmaktadır.[463]

1. Yöneticiler
2. Profesyonel meslek mensupları
3. Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları
4. Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar
5. Hizmet ve satış elemanları
6. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar
7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar
8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları
9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar

---

460 Kurnaz; 2015a, s. 97.
461 TÜİK, **İstatistiklerle Gençlik -Youth in Statistics** 2014, Ankara, Mayıs 2015, s.22.
462 Kurnaz; 2015a, s. 97.
463 http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/GYKA_2014/turkce/metaveri/siiniiflamalar/index.html (Erişim Tarihi: 14.04.2016)

Eğitim Durumu Sınıflaması (ISCED 1997): 15 ve yukarı yaştaki fertlerin eğitim durumları hakkındaki bilgiler Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (ISCED, 1997)'ye, (International Standard Classification of Education, ISCED) uygun olarak sınıflandırılmaktadır. [464]

0. Okur-yazar olmayan
1. Okur-yazar olup, bir okul bitirmeyenler
2. İlkokul
3. Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim
4. Genel lise
5. Mesleki veya teknik lise
6. Yüksekokul, fakülte ve üzeri

Objektif yönteme göre, öncelikle ISCO 08'de ilk basamakta sınıflandırılan ana meslek grupları üç bölüme ayrılmakta ve daha sonra ISCED'e göre her grup bir eğitim düzeyi ile eşleşmektedir. Böylece üç grupta toplanan mesleklerin genel özellikleri göz önüne alınarak, söz konusu mesleklerde istihdam edilebilecek kişilerin sahip olmaları gereken eğitim düzeyleri atanmaktadır. ISCO 08 ve ISCED 97 sınıflandırmaları kullanılarak ana meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında yapılan eşleştirmeler Tablo 8'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Tabloda, ISCO sınıflandırması içinde tanımlanan ana meslek grupları, 4 temel nitelik düzeyi ve buna bağlı olarak ISCED sınıflandırmasına göre oluşturulan 3 temel eğitim düzeyi ile ilişkilendirilmektedir.

[464] http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/GYKA_2014/turkce/metaveri/siiniiflamalar/index.html (Erişim Tarihi:14.04.2016)

Tablo 8: ISCO ve ISCED Sınıflandırlamalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Düzeyi Eşleştirmeleri

ISCO 08 Ana Meslek	Mesleki Nitelik Düzeyi	Gerekli Eğitim Düzeyi
1- Yöneticiler	Yüksek Nitelikli İşler	Yükseköğretim (ISCED 5-6)
2- Profesyonel Meslek Mensupları		
3- Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları		
4- Büro Hizmetlerine Çalışan Elemanlar	Düşük Nitelikli İşler	Ortaöğretim (ISCED 3-4)
5- Hizmet ve Satış Elemanları		
6- Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	Nitelikli İşler	
7- Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar		
8- Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları		
9- Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Niteliksiz İşler	Temel Eğitim-İlköğretim (ISCED 1-2)
0 - Silahlı Kuvvetler dâhil değildir.		

Kaynak: ILO (2013);Global Employment Trends For Youth, A Generation At Risk, Geneva, 2013 Aktaran Işıl Kurnaz.

ISCO-08'e dayalı normatif yöntem ana meslek gruplarının üç gruba ayrılmasıyla başlamakta ve her grup için Uluslararası Standart Eğitim Sınıflamasına (ISCED-97) uygun olacak şekilde bir eğitim seviyesi belirlemektedir. Sıralamak gerekirse, ilk üç ana grup için ISCED seviye 5 e 6, 4 ile 8 arasındaki ana gruplar için ISCED seviye 3 ve 4 ve 9. ana grup için de ISCED seviye 1 ve 2 belirlenmiştir. Belirli bir grupta bulunan çalışanlar belirtilen eğitim seviyesine sahipse iyi eşleştirilmiş olarak kabul edilmektedir.[465]

Objektif yöntemle yapılan analizde, ana meslek gruplarında istihdam edilen bireylerin, söz konusu meslek grubuna atanan eğitim düzeyine sahip olması durumunda uygun eşleştiği, farklı bir eğitim düzeyine sahip olması durumunda ise uyumsuz eşleştiği kabul edilmektedir. Buna göre eğer birey yapmakta olduğu işin içinde yer

[465] ILO; **2014a**, s.10.

aldığı meslek grubunun gerektirdiği mezuniyet derecesinden yüksek (düşük) eğitim seviyesine sahipse aşırı (yetersiz) eğitimli olarak düşünülmektedir.[466] Ortaokul/lise mezunu bir kişinin mühendis olarak çalışması yetersiz eğitimliliğe bir örnek teşkil ederken üniversite mezunu bir kişinin tezgâhtar olarak çalışması aşırı eğitimliliğe örnek teşkil etmektedir.[467]

ISCO-tabanlı ölçümün bir avantajı uyumsuzluk tanımının zamanla değişmemesi ve sonuçların karşılaştırılabilir olmasıdır. Öte yandan bu yöntemle yapısal olarak, 1 ve 3. ana gruplar arasında aşırı eğitimlilik, 9. ana grupta ise yetersiz eğitimlilik ölçülememektedir.[468] Yine objektif yöntemle gerçekleştirilen analizlerde, ISCO ve ISCED sınıflandırmaları çerçevesinde 9 ana meslek kategorisi, 4 temel nitelik düzeyi ve 3 temel eğitim seviyesinden yola çıkılarak işler için uygun eğitim seviyelerinin belirlenmesiyle ana meslek gruplarında yer alan geniş çeşitlilikteki işlere ilişkin farklılaşan eğitim gereksinimleri dikkate alınmamaktadır. Ayrıca bu yöntemle uyumsuz eşleşme çerçevesinde yalnızca dikey uyumsuzluk ortaya konulabildiğinden aşırı eğitimlilik açısından sınırlı bir teşhis söz konusu olmaktadır. Başka bir ifadeyle, aşırı eğitimlilik olgusunun analizi açısından sadece genel bilgiler elde edilebilmekte ve çalışmanın birinci bölümünde yatay uyumsuzluk olarak ifade edilen eğitim alanları itibarıyla uyumsuz işlerde çalışan işgücünün durumu gösterilememektedir.[469]

Türkiye'de uyumsuz eşleşme olgusunun tespit edilmesine yönelik olarak bahsedilen sınırlı sayıdaki çalışmalardan bir tanesi, fakülte ve yüksekokul mezunları açısından aşırı eğitimlilik oranının tespit edilmesine yönelik yapılan bir çalışmada,[470] ISCO 08 ve ISCED 97'den yararlanılarak hem objektif ölçüm yöntemine hem de arz yönlü saha araştırması kapsamında yükseköğretim mezunu çalışanların beyanlarına dayanılarak subjektif ölçüm yöntemine göre bir ölçüm yapılmıştır.

Çalışmada TÜİK verileri kullanılarak objektif yöntemle yapılan hesaplama, 2014 yılı itibari ile Türkiye işgücü piyasasında 15-64 yaş grubundaki yükseköğretim

---

466 Kurnaz; **2015a**, s.98.
467 ILO; **2014a**, s.10
468 ILO; **2013a**, s. 29
469 Kurnaz; **2015a**, s. 97-99.
470 Söz konusu çalışma Gazi Üniversitesi Araştırma Gör. Işıl Kurnaz tarafından TÜİK Hanehalkı İşgücü Verileri kullanılarak obtektif ölçüm yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı tarafından ayrıca aynı çalışma kapsamında, sübjektif ölçüm yöntemi kullanılarak Türkiye'nin ilk 500 firması içerisinde istihdam edilen, en az yüksekokul mezunu 159 çalışan ile bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir.

mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranının %32.6; 15-24 yaş grubundakilerin oranının ise yüzde 56.2 olduğunu göstermektedir. Yine yukarıda bahsi geçen çalışmada subjektif yöntem kullanılarak gerçekleştirilen saha araştırmalarından elde edilen bulgulara göre; araştırma alanındaki firmalarda nitelik uyumsuzluğu oranı yüzde 36.4''tür. Bu bağlamda her iki bulgunun birbirleriyle büyük ölçüde tutarlılık gösterdiği söylenebilmektedir. Uyumsuz eşleşmenin bir diğer görünümü olan beceri uyumsuzluğunun ise araştırma kapsamındaki firmalarda yüzde 66.8 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu oran nitelik uyumsuzluğu oranının neredeyse iki katıdır. Bu doğrultuda araştırma alanındaki firmalarda çalışan yükseköğretim mezunlarının nitelik uyumsuzluğuyla birlikte büyük oranda beceri uyumsuzluğu problemi ile de karşı karşıya oldukları söylenebilmektedir. Bu bulgu, söz konusu çalışmanın işgücü piyasasında nitelik ve beceri uyumsuzluğunun bir arada yaşanıyor olduğu şeklindeki hipotezi desteklemektedir.[471]

Yükseköğrenim mezunları üzerinde bir araştırma olan ve Avrupa Birliği Yaşam Boyu Eğitim Programı kapsamında yürütülen "HEGESCO" adlı proje çalışması ise Hacettepe Üniversitesi Avrupa Birliği Ofisi tarafından Avrupa Komisyonu desteği ile yürütülmüş ve içerisinde Türkiye'nin de yer aldığı beş ülkeyle ilgili diğer ülkelerle karşılaştırılabilir veriler üretilmiştir. Bu çalışma kapsamında iş dünyasına başarılı bir geçiş için mezunların sahip olması gereken yetkinlikler, üniversite eğitimi ile edindikleri bilgi ve becerileri iş yaşamında ne kadar kullandıkları ve üniversiteler ile iş dünyasının bu konudaki görüşleri araştırılmıştır.[472] Projeyle üniversite mezunlarının eğitimsel süreçten istihdam süreçlerine kadar olan mevcut durumlarının incelenmesi; eğitimsel altyapının işgücü ve istihdama olan etkilerinin tüm taraflarca (mezunlar, istihdam kaynakları-yöneticiler ve eğitmenler-öğretim kurumları) araştırılması ve lisans ve yüksek lisans eğitimiyle kazanılan yeterliliklerin incelenmesi amaçlanmaktadır.[473]

---

471 Kurnaz; **2015a**, s. 116.

472 https://www.google.com.tr/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=selda+%C3%B6ndero%C4%9Flu+hegesco (22.03.2016)

473 http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_Turkish.pdf (22.03.2016)

20'den fazla Avrupa ülkesindeki toplam 70.000 yükseköğretim mezununu kapsayan araştırmada[474] Türk mezunların yeterlilikleri ile mevcut işleri arasındaki uyuma ilişkin olarak şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

- Mezunların %30'u ISCO'ya göre yükseköğretim gerektirmeyen mesleklerde çalışmaktadır.
- Mezunların %38'i çalıştığı işin eğitim aldığı alana tam olarak uyduğunu hissetmektedir.
- Mezunların %11'i çalıştığı işin yükseköğretim diploması gerektirmediğini düşünmektedir.
- Mezunların %30'u sahip olduğu becerilerin mevcut işinde yeterince kullanılmadığını hissetmektedir.

Bu sonuçlarla Türkiye yükseköğretimli işgücünün nitelik ve beceri uyumsuzluğu yaşaması açısından 20 ülke arasında en kötü eşleşmenin var olduğu 5 ülke içinde yer almıştır. Araştırmanın sonuçları istihdam edilenlerin en azından %30'unda eksik istihdam durumuna işaret etmektedir.[475]

Araştırma kapsamında, Türkiye'de yükseköğrenimli işgücündeki nitelik ve beceri uyumsuzluklarının temel nedenlerinin;

- hangi yükseköğretim programı mezunlarına gelecekte ne kadar ihtiyaç duyulacağı konusunda bilgilerin olmaması,
- yükseköğretim programlarının kapasitelerinin emek piyasası taleplerine duyarsız olarak belirlenmesi,
- yükseköğretim sistemi ile iş dünyası arasındaki ilişki ve iletişimin yetersiz olması sebebiyle eğitim programlarında kazandırılan becerilerin iş dünyasının ihtiyaçları ile uyumunun sağlanamaması, olduğu tespit edilmiştir.[476]

Uyumsuzluğun boyutları dikkate alındığında, gerçekten de Türkiye'de ulusal düzeyde hangi alanlardaki mezunların ekonominin insangücü ihtiyaçlarına göre fazla veya eksik olduğu konusunda yeterli veri mevcut değildir. Ancak, işverenler,

---

474 Higher Education as a Generator of Strategic Competences (HEGESCO) "Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates", s.2.
475 Apaydın; **a.g.e**, s. 49.
476 Apaydın; **a.g.e**, s. 49-50.

yükseköğretim yöneticileri, mezunlar ve diğer sosyal taraflar üzerinde yapılan "mütevazı" çalışmalar uyumsuzluğun mahiyeti ve sonuçları hakkında fikir vermektedir. Bu sonuçlar hem yükseköğretimin farklı alanlarından mezun olan kişilerin sayılarının bazı alanlarda taleple önemli ölçüde uyumsuz olduğunu, hem de genel anlamda mezunların önemli bir kısmının genel beceriler açısından yetersiz bulunduğunu göstermektedir.[477]

Aslında birçok beceri eksikliği ve fazlalığı türü ekonomiyi yeniden yapılandırma sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkabilmekte ekonomik geçiş süreci içerisinde bazı işler ya da beceriler eskirken bazı yeni işler oluşturulmaktadır. Bu süreçte teknolojik değişimlerden dolayı mavi yakalı çalışanların işleri için gerekli olan beceri seviyesi artarken vasıfsız kişiler işlerini orantısız bir şekilde kaybetmekte ve yeni ortaya çıkan işler doğal olarak yok olan işlerden daha farklı türde beceriler gerektirmektedir. Yeniden yapılanma süreci ve yeni becerilere olan talebin artması gibi durumlar özellikle bilgi ekonomilerine geçiş sonrası çok hızlı bir şekilde cereyan ettiğinden, genellikle eğitim-öğretim sistemi bu duruma kolayca uyum sağlayamamakta ve bu da beceri uyumsuzluğu sorununa yol açmaktadır.[478] Beceri uyumsuzluğu, işgücünün mevcut işlerle eşleşmesini engellemenin yanı sıra işsizlik oranları üzerinde de yukarı yönlü bir baskıya yol açmaktadır.

İşgücü piyasalarının değişen karakteristiklerine bağlı olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı şekillerde ortaya çıkabilen nitelik ve beceri uyumsuzlukları,

> *"genel olarak eğitim düzeylerinin daha yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde, aşırı eğitimlilik şeklinde ortaya çıkarken; eğitim düzeylerinin daha düşük olduğu gelişmekte olan ülkelerde ise yetersiz eğitimlilik probleminin söz konusu olması beklenmektedir. Ancak mevcut yapı bundan daha karışık bir görünüm sergilemekte ve özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde her iki uyumsuzluk türü bir arada yaşanmaktadır."* [479]

Diğer taraftan, Türkiye'de işgücü piyasası akımlarına dair mevcut bilgiler epey sınırlı olduğundan, çalışmalar genellikle eşleştirme sürecini incelemek için işgücü piyasasındaki işsiz ve çalışan sayıları arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır ve

---

477 Apaydın; **a.g.e,** s. 49-50.

478 Barlett, Will; **Skill Mismatch, Education Systems, and Labour Markets in EU Neighbourhood Policy Countries**, September 2013, s.12.

479 Kurnaz; 2015b, s. 30.

uyumsuzluk belirli bir eğitim seviyesindeki işsiz insanların oranı ile aynı eğitim seviyesindeki çalışanların oranlarını kıyaslayarak ölçülmektedir. Eğer aynı eğitim seviyesindeki işsizlerin oranı çalışanların oranından yüksekse uyumsuzluk oranı 1'den büyük olmaktadır. Bu durum, aynı eğitim seviyesine sahip işgücünde arz fazlalığı olduğu anlamına geldiği için 'pozitif' uyumsuzluğu ifade etmektedir. Başka bir deyişle, eğitim sistemi talebe kıyasla aynı niteliklere sahip 'çok fazla' işgücü arzı oluşturmaktadır. Bunun aksine eğer belirli bir eğitim seviyesine sahip işsizlerin oranı aynı eğitim seviyesine sahip çalışanların oranından düşük ise uyumsuzluk oranı 1'den küçük olmakta ve burada eğitim sisteminin belirli niteliklere sahip çok az mezun verdiğinden yola çıkarak 'negatif' uyumsuzluk olduğunu söylemek mümkün olmaktadır.[480] Sadece, aynı eğitim grubundan işsiz ve istihdamda olanların oranı aynıysa bu grup için mükemmel eşleşme durumu olduğu söylenebilmektedir. Örneğin, üniversite mezunları açısından bir negatif uyumsuzluk durumuyla karşılaşılması demek üniversite mezunlarına yönelik aşırı bir talep olması durumu demektir. Bu örnekten üniversite mezunları açısından bir 'beceri açığı' durumu olduğu çıkarımı yapılabilmektedir.

Ancak bu ölçme yöntemi farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların birbirlerini ikame edemeyeceğini varsaymaktadır ki bu çok kuvvetli bir varsayımdır. Uygulamada işverenler genellikle yüksek seviyede eğitim gerektirmeyen işler için bile düşük eğitim seviyesine sahip kişiler yerine daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişileri tercih etmektedir. Bu durum 'dışlama' olgusunu beraberinde getirmektedir. Bu açıdan işverenlerin kar maksimizasyonu davranışı göz önünde bulundurulduğunda mükemmel eşleşmeyi görmeyi beklemek pek de mümkün olmamaktadır.[481]

Öte yandan özel sektör rasyonalitesi toplumsal verimlilikle aynı şey olmadığından bu olgunun sosyal bir maliyeti vardır. Yüksek eğitimli kişi sayısını artırmak için çok fazla yatırım yapılırken, mevcut durumda bu kişilere uygun işler bulunmamaktadır. Ayrıca bu daha düşük eğitimli kişilerin işsizlikten daha fazla muzdarip olmasına yol açmakta ve bu kişilerin beşeri sermayesine yapılan yatırım da boşa gitmektedir. Yani, yüksek uyumsuzluk oranları çok ciddi sosyal maliyetler ortaya çıkarmaktadır.[482] Eğitime "yanlış" ya da "çok fazla" yatırım yapılması, devletin ve

---

480 Barlett; **a.g.e,** s.17.
481 Barlett; **a.g.e**, s.17.
482 Barlett; **a.g.e**, s.17.

bireylerin üzerine büyük bir yük getirmekte ve eğitimli işgücü arzının işgücü piyasasının gereksinimlerinin üzerine çıkmasına ya da piyasa talep edilen niteliklerle uyuşmamasına neden olmaktadır. Yüksek eğitim mezunu bireyler ya sahip olduklarından daha az eğitim gerektiren işlerde istihdam edilmekte ya da düşük eğitimli bireyler işgücü piyasasının dışına itilmekte ve beceri uyumsuzlukları ortaya çıkmaktadır.

Aslında beceri uyumsuzluğu sorununa Türkiye açısından bakıldığında, sorunun AB'de olduğu gibi beceri yönlü teknolojik değişimlerden ziyade çok fazla eğitimli genç insanın sanayi sektöründe kullanılan teknolojik seviyenin gerisinde kalmış işgücü piyasalarına sürülmesine neden olan hızlı nüfus artışından kaynaklandığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla; Türkiye'de asıl sorunun talep yönlü olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenlerin eğitim düzeyi, bu varsayımı destekler niteliktedir.[483] TÜİK verilerine göre 2015 yılı itibarıyla Türkiye'de istihdam edilenlerin yüzde 55'i lise altı eğitim düzeyine sahiptir. Liselerden veya üniversitelerden mezun olan gençlerin iş ihtiyacını karşılayacak istihdam olanakları sınırlıdır ve "göreli olarak yüksek eğitimli işgücüne yönelik işler daha çok kamu sektöründe" oluşturulmaktayken; "özel sektördeki büyümenin temel kaynakları çoğunlukla "niteliksiz işgücü" talebi doğurmaktadır."[484] Bu bağlamda işgücü piyasasına yeni giren gençler için yeterli sayıda ve uygun istihdam fırsatları sağlayacak şekilde yeni ve nitelikli işler oluşturulması gerekmektedir.

İŞKUR tarafından yapılan İşgücü Piyasası Araştırmaları da bu durumu doğrular niteliktedir. Bu araştırmalarda firmaların dolduramadıkları pozisyonlar arasında en yüksek paya "vasıfsız eleman" olarak tanımlanan iş pozisyonlarının sahip olduğu görülmektedir.[485] Yine açık işi olan işverenlerin öncelikle tercih ettiği beceriler; fiziki ve bedensel yeterlilik, yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe ve iletişim ve ifade yeteneği gibi becerilerdir.[486] Diğer taraftan SETA tarafından yapılan "Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi" adlı araştırma kapsamında, "Türkiye'de firmaların en fazla "vasıfsız eleman"a ihtiyaç duyduklarını ifade etmelerine rağmen, aslında istediklerinin gerçekten vasıfsız eleman olmadığı; böyle ifade etmelerinin nedeninin pratikte

---

483 Kurnaz; 2015a, s.116.
484 Kurnaz; 2015a, s.116.
485 Gür-Özoğlu; **a.g.m**, s.45.
486 İŞKUR**, 2015 Türkiye İşgücü Piyasası Raporu**, s.147.

yapılacak işin gerektirdiği beceri ve vasıfların çok yüksek olmaması" olarak değerlendirilmiştir. [487]

> *Türkiye'de büyüme istihdam ilişkisi bakımından önemli bir alt grubu oluşturan düşük beceri sahibi işgücünün alternatif iş olanaklarının zayıflığı, büyüme sürecinden bu kesimin yeteri kadar pay alamamasına neden olmakta, buna karşılık özellikle bilişsel becerilere daha yatkın olması nedeniyle yüksek eğitim almış kişilerin işgücü piyasasında meydana gelen değişimlere ve beceri talebinde görülen farklılaşmalara uyum gösterme kabiliyetleri, büyüme sürecinden daha yüksek pay almalarını kolaylaştırmakta, beceri düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan bu talep kayması ve gelir farklılaşması, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de ücret eşitsizliğinin ve polarizasyonun artmasına neden olmaktadır.*[488]

Türkiye'de işgücü piyasasının arz tarafının nitelik düzeyinin talep kesiminin ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığı hususu öteden beri tartışılmasına rağmen işgücünü, piyasaların istediği beceri ve yetkinliklere kavuşturmak önemli bir problem olarak halen yaşanmaya devam etmektedir.[489] Bu bağlamda, Türkiye'de konu sürekli olarak özellikle "mesleksizlik" ve "vasıfsızlık" kapsamında tartışılmakta, kalkınma planlarında, hükümet programlarında ve literatürde sürekli olarak "eğitim-istihdam ilişkisi" öne çıkarılmaktadır. Ancak konuyla ilgili olarak dile getirilen argümanların çoğu doğrulaması ya da yanlışlaması yapılamayan, tekrar eden bir kısım ezberler durumunda kalmaktadır.

Öte yandan mevcut beceriler ve işler arasında iyi bir eşleşme her zaman pozitif bir durum da ortaya koymamaktadır. Kişilerin işleriyle düşük bir beceri seviyesi üzerinden eşleşmesi bir ülke için arzulanan bir durum değildir. Bu tür düşük beceri dengesi yerel ekonominin gelişimini, bölgeyi ve hatta bütün ülkeyi olumsuz etkileyebilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, Türkiye'nin batısının "yüksek beceri dengesi", doğusunun ise daha çok "düşük beceri tuzağı" ile karşı karşıya olduğu söylenebilmektedir.[490] Dolayısıyla Türkiye'nin hâlihazırdaki hedefi işleri mevcut beceri düzeyleri üzerinden eşleştirmekten ziyade "yüksek beceri dengesi"ni sağlamak olmalıdır.

---

487 Gür vd.; **a.g.e**, s.241

488 Sayan, Serdar-Haluk Levent-Çağlayan Dündar-Sarp Kalkan-Bilge Eriş; KOBİ'lerin İnsan Kaynakları ve Beceri Gereksinimleri, **İŞKUR İstihdam Araştırmaları Serisi** 2014, s.50.

489 Kurnaz; 2015a, s.30.

490 OECD Yerelde İş Oluşturma Projesi Yayınlanmamış Bilgi Notu

3.2.1. Türkiye'de Konuyla İlgili Yapılan Faaliyetler

Türkiye'de beceri uyumsuzluğu son zamanlarda tartışılmaya başlanan çok yeni bir kavramdır. Konuyla ilgili az sayıda çalışma bulunmasına rağmen, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ilişkin tartışmalarda, istihdam piyasasıyla ilgili araştırmaların çoğunda ve hayat boyu öğrenme ile aktif istihdam politikaları gibi konularda beceri uyumsuzluğu sorunundan dolaylı olarak bahsedilmektedir. Daha çok OECD gibi uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan araştırmalarda da beceri uyumsuzluğunun Türkiye'deki durumu ele alınmaktadır. Her ne kadar ülkemizde beceri uyumsuzluğu konusunu doğrudan kapsayan bir alan bulunmasa da bazı raporlar ve çalışmalar, bu konunun önümüzdeki dönem daha çok gündeme geleceğini göstermektedir.

3.2.1.1. PISA

PISA (Uluslararası Öğrenci Başarısını Belirleme Programı); OECD ülkelerindeki 15 yaş grubu öğrencilerin zorunlu eğitim sonunda, günümüz bilgi toplumunda karşılaşabilecekleri durumlar karşısında ne ölçüde hazırlıklı yetiştirildiklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş bir programdır.[491] 2000 yılından itibaren uygulanmaya başlanan PISA'ya Türkiye, 2003 yılında katılmıştır. PISA ile ölçülmeye çalışılan nitelik, öğrencilerin okulda müfredat kapsamında ele alınan konuları ne dereceye kadar öğrendikleri değil, gerçek hayatta karşılaşabilecekleri durumlarda sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanabilme yeteneği, öğrencilerin düşüncelerini akıl yürütme ve okulda öğrendiklerini okuma becerileri ile birlikte fen ve matematik kavramlarını kullanarak etkin bir iletişim kurma becerisine sahip olup olmadıklarıdır. [492]

PISA 2012 araştırmasında, matematik becerileri arasında Türkiye, 65 ülke içinde 448 puanla 44. sırada, 34 OECD ülkesi içinde ise 31. sırada yer almaktadır.[493] Okuma becerileri alanında Türkiye'nin ülke puanı 475'tir. Türkiye okuma becerileri performansı bakımından ülke puanları sıralamasında 34 OECD üye ülkesi arasında 31. sırada, 65 toplam katılımcı arasında 41. sıradadır. Fen okuryazarlığı alanında ise Türkiye'nin puanı 463'tür ve fen okuryazarlığı performansı bakımından ülke puanları

---

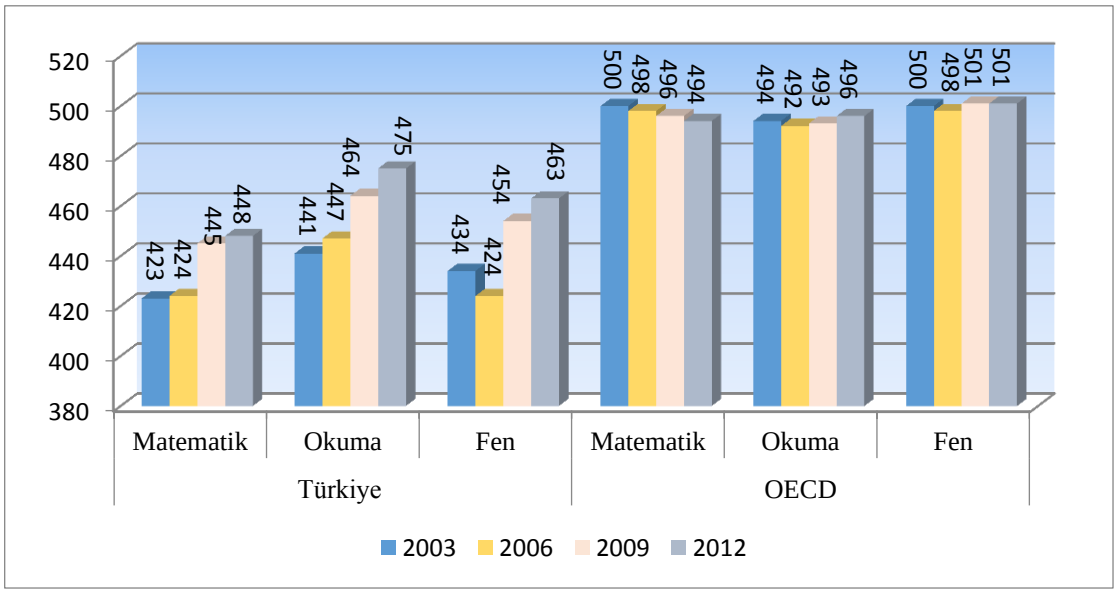
[491] Çelen, Fatma Kübra - Çelik, Aygül- Seferoğlu, Süleyman Sadi; "Türk Eğitim Sistemi ve PISA Sonuçları", Akademik Bilişim'11-**XIII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, İnönü Üniversitesi, 2 - 4 Şubat 2011, Malatya, s.766.

[492] **PISA 2012 Araştırması Ulusal Nihai Rapor**, s.5.

[493] **PISA 2012 Araştırması Ulusal Nihai Rapor**, s.17.

sıralamasında 34 OECD üye ülkesi arasında 33. sırada, 65 toplam katılımcı arasında 43. sıradadır.[494] PISA'da dikkate alınan üç temel alanda, 2003, 2006, 2009 ve 2012 uygulamaları sonuçlarına göre Türkiye'nin ve OECD üyesi ülkelerin ortalama puanları, Şekil 13'te gösterilmektedir.

Şekil 13: Yıllara ve Temel Alanlara Göre Türkiye'nin ve OECD Üyesi Ülkelerin Ortalama PISA Puanları



Kaynak: PISA 2012 Ulusal Nihai Rapor, s. 18.

Öğrencilerin sahip oldukları bilgi setinden çok bilgiyi kullanabilme becerisini ölçen PISA sınavlarında Türkiye'nin diğer OECD ülkelerinin oldukça gerisinde kaldığı dikkat çekmektedir. Türkiye'deki öğrencilerin üçte birinin bilgiyi yorum gerektirmeden kullanabilme anlamına gelen birinci basamağa ancak ulaşabildiği, üçte birinin de formül kullanabilme ve çıkarımlar yapabilme anlamına gelen ikinci basamakta olduğu, bununla birlikte, AB ve OECD ülkelerindeki öğrencilerin büyük bir kısmının daha yüksek analitik düşünme becerisi anlamına gelen üst basamaklara ulaşabildiği görülmektedir.[495] PISA sonuçlarına göre en iyi matematik ve fen bilgisi olan ülkelerin Küresel İnovasyon Endeksinde[496] en üst sıralarda bulunan ülkelerle aynı olması bir tesadüf değildir. Bu durum, Türkiye'de genç nüfusa temel becerilerin kazandırılmasında sıkıntı yaşandığını göstermektedir.

---

494 **PISA 2012 Araştırması Ulusal Nihai Rapor**, s.18.

495 Dinççağ, Ayşegül; OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi, **Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Politika Notu**, Aralık 2011, s.3.

496 Her yıl gerçekleştirilen Küresel İnovasyon Endeksi raporu 41 dünya ekonomisinin inovasyon kapasitelerini farklı bileşenler altında incelemektedir ve 2015 yılında 8.si gerçekleştirilmiştir.

3.2.1.2. PIAAC

OECD tarafından yürütülen ve bir itibar projesi olarak görülen PIAAC (Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı), yirmibirinci yüzyılda daha nitelikli işgücüne sahip olabilmek ve bu hususta karşılaşılan zorlukları yenebilmek adına ülkelerdeki mevcut çerçeveyi çizerek, Avrupa'nın çalışma çağındaki nüfusunun becerilerine ilişkin bulgular ortaya koymaktadır. Veriler, 15-65 yaş aralığındaki nüfusun okur-yazarlık, matematiksel becerileri ile problem çözme becerileri hakkında bilgiler vermekte ve kazanılan beceriler ya da eğitimsel niteliklerle beceri seviyeleri arasındaki ilişki açısından eğitim sisteminin uzun dönemli sonuçlarını incelemeye olanak sağlamaktadır.[497] Anket, kişinin kendisi tarafından raporladığı değerlendirmelere dayanarak, iş başındaki bilişsel becerilerinin (okuma, yazma, matematiksel beceri, bilgi iletişim teknolojileri ve sorun çözme), bazı sosyal ve duygusal becerilerinin (görev bilinci, ikna becerileri, işbirliği ve kendini örgütleme yeteneği) ve bazı mesleğe özgü becerilerinin (işte öğrenme, ustalık, yoğun fiziksel beceriler) kullanımını ölçmektedir.[498] Anket ayrıca, birkaç açıdan çalışanların işlerle doğru eşleştirilip eşleştirilmediğine dair bir değerlendirme sunmaktadır.

Programın, 2008-2013 yıllarını kapsayan ilk turuna 24 ülke katılmış ve ilk turun sonuçları 8 Ekim 2013 tarihinde açıklanmıştır. 2012-2016 yılları arasında beş yıl sürecek olan ikinci turuna ise; 9 ülke katılmış ve Türkiye bu programın ikinci turuna dâhil olmuştur.[499] PIAAC ikinci tur sonuçlarının Temmuz 2016 tarihi itibari ile açıklanması planlanmaktadır. Ülkemizde bu program Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İŞKUR tarafından ortaklaşa yürütülmektedir. Programın genel hedefi, iş gücünün sahip olduğu becerilerin daha verimli ve tesirli şekilde ekonomiye kazandırılmasına katkıda bulunmaktır.

Program kapsamında; 15-65 yaş grubu arasındaki yetişkinlerin:

- Eğitim durumları,
- Eğitimlerinden edinmiş oldukları beceriler,
- Bu birikimin iş hayatına geçişte ne şekilde kullanıldığı,

---

497 European Commission (2013); **Employment And Social Situation İn Europe - Report 2013**, s.230.

498 CEDEFOP; **2009b**, s.23.

499 http://www.ikg.gov.tr/tr-tr/piaac.aspx (Erişim Tarihi: 14.01.2016)

- Eğitim sisteminin sosyoekonomik hayatın gereklerine ne şekilde yanıt verdiği, hususlarında istatistikî bilgi toplanmasını ve karşılaştırmalı değerlendirmelerde bulunulmasını amaçlamaktadır. [500]

Program esas itibarıyla, her katılımcı ülkede 15-65 yaş grubundan vatandaşlara anket ve değişik alanlara ilişkin çeşitli testlerin uygulanması suretiyle yürütülmektedir. Uygulanan anket, soru formlarına ek olarak çeşitli testler de içermekte ve kişilerin özgeçmişleri kapsamında sahip oldukları örgün mezuniyet seviyeleri ve yeterliliklerine uygun olarak, örgün olmayan becerilerini de ortaya çıkarmayı ve okuma, yazma, problem çözme, sayısal ve bilişim becerilerini test ederek ölçmeyi ve puanlandırmayı hedeflemektedir. PIAAC, şekli ve amaçları itibarıyla ülkemizin de katıldığı PISA'nın devamı niteliğinde görülmektedir.[501]

3.2.1.3. 10. Kalkınma Planı

"Nitelikli İnsan" ve "Güçlü Toplum" felsefesiyle hazırlanan 10. Kalkınma Planı hayat boyu öğrenmenin, Türkiye'nin kalkınması için en önemli unsurlardan birisi olduğunu vurgulamakta ve planda "*Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum; hayat boyu öğrenme perspektifinden hareketle iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, girişimcilik kültürünün benimsenmesi, mesleki ve teknik eğitimde okul-işletme ilişkisinin orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonlarını dikkate alacak biçimde güçlendirilmesi yoluyla artırılacaktır."* denilerek eğitim sistemi ve istihdam arasındaki bağlantının kuvvetlendirilmesi gerektiğine ve beceri tahminlerinin önemine vurgu yapılmaktadır.[502]

İşgücü piyasasında gerek duyulan becerilerin ve girişimcilik kültürünün geliştirilmesi, Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınması ve rekabet edebilirliği için öncelikli alanlar arasında yer almakta ve meslekî eğitim yoluyla geliştirilen becerilerin iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılaması için, yeterliliklerin sürekli güncellenmesi gerekmektedir. 10. Kalkınma Planı, bu güncellemelerin hayat boyu öğrenme perspektifi dâhilinde gerçekleştirilmesi gerektiğine dikkat çekmekte,[503] Plan'da ayrıca ulusal yeterlilik çerçevesi oluşturulmak suretiyle eğitim ve öğretim programlarının ulusal

---

500 http://www.ikg.gov.tr/en-us/piaac.aspx (Erişim Tarihi: 14.01.2016)
501 http://abdigm.meb.gov.tr/www/oecd/icerik/478 (Erişim Tarihi: 14.01.2016)
502 **10. Kalkınma Planı**, s. 33.
503 **Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2014-2018)**, s 3-4.

meslek standartlarına göre güncellenmesi gerektiği ve önceki öğrenmelerin tanınmasını içeren, öğrenci hareketliliğini destekleyen ulusal ve uluslararası geçerliliğe sahip diploma ve sertifikasyon sisteminin geliştirileceği belirtilmektedir.[504]

3.2.1.4. Ulusal İstihdam Stratejisi

AB üye ülkeleri yavaş yavaş fakat tutarlı bir şekilde daha basit beceri uyumsuzluğu politikaları ve enstrümanlarından bütün paydaşların yer aldığı daha kapsamlı bir beceri eşleştirme stratejisine doğru geçiş yapmaktadır.[505] Bu kapsamda Türkiye'de de istihdama yönelik kapsamlı bir strateji hazırlama çalışmaları sürdürülmüş ve 2014-2023 yılları arasındaki döneme yönelik temel hedefler belirleyen Ulusal İstihdam Stratejisi iş gücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesini, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözüm sağlanması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır. 2009 yılında çalışmalarına başlanan strateji kapsamında eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, iş gücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olmak üzere dört temel politika ekseni ele alınmaktadır. [506]

Türkiye'de eğitim-istihdam bağlantısının zayıf olması sebebiyle, UİS hazırlanırken en büyük ağırlık eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine ayrılmıştır. Stratejinin bu çerçevede öngördüğü hedefler arasında, okullaşma oranlarının artırılması, ülke genelindeki mevcut atölye, laboratuvar, donanım ve teçhizatın ortak ve daha etkin kullanımını sağlayacak hayat boyu öğrenme merkezlerinin kurulması, mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdamının desteklenmesi, meslek yüksekokullarının yapı ve işleyişinin etkinleştirilmesi, aktif işgücü piyasalarının yaygınlaştırılması ve İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi hedefleri sayılabilir.[507]

3.2.1.5. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi; MYK tarafından "*ulusal meslek standartlarının oluşturulduğu, mesleki ve teknik eğitim ve öğretim programlarının bu*

---

504 **10. Kalkınma Planı**, s. 33.
505 CEDEFOP; **2015c**, s.8-9.
506 http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda (Erişim Tarihi: 19.04.2016)
507 Biçerli; a**.g.m.**, s.126.

standartlara göre hazırlandığı, işgücünün mesleki yeterliliğinin akredite olmuş ve MYK tarafından yetkilendirilmiş kuruluşlarca ölçme ve değerlendirme merkezlerinde yapılan teorik ve uygulamalı sınavlar sonucunda belgelendirildiği, alınan belgelerin ulusal ve uluslararası düzeyde kıyaslanabilirliğinin sağlandığı, hayat boyu öğrenmenin desteklendiği, formel (örgün) eğitim almadan mesleği öğrenen kişilere bilgi ve becerilerini belgelendirme imkanının verildiği ve iş dünyası temsilcilerinin sürece ilişkin tüm kararlara aktif olarak katıldığı, kalite güvencesinin sağlandığı, adil, şeffaf ve güvenilir bir sistem" olarak tanımlanmaktadır.[508]

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin kurulmasındaki temel amaç eğitim ile iş yaşamının nitelik talepleri arasında işlevsel bir bağ kurmak ve Türkiye'nin küresel ekonomide rekabet edebilmesi için ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün etkin ve esnek bir şekilde yetiştirilmesine katkıda bulunmaktır. Sistemin en güçlü yönlerinden birisi, hayat boyu öğrenme anlayışını kabul etmesidir. Bu kapsamda, Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi ile herhangi bir eğitim almadan çalışarak beceri edinen bireyleri sahip oldukları becerileri belgelendirmeleri, bireylere farklı meslekler veya sektörler arasında yatay ve dikey geçişleri sağlaması, bulunduğu sektörde ve icra ettiği meslekte ortaya çıkan yeni gelişmeleri esnek bir şekilde mesleğine yansıtabilmesi ve bunu belgelendirebilmesi gibi imkânlar sağlanması hedeflenmektedir.[509]

Sürecin nihai aşaması, meslek standartlarının ve mesleki yeterliliklerin hazırlanması ve AB ile uyum sağlanması için ölçme-belgelendirme merkezlerinin kurulması ve işletilmesidir. MYK tarafından bu amaçla yürütülen faaliyetler kapsamında bugüne kadar 633 ulusal meslek standardı geliştirilmiş,[510] yaklaşık 110 işçi ve işveren örgütü, meslek kuruluşu ve sivil toplum kuruluşu ile protokoller imzalanmış[511] ve 26 sektörde Mesleki Bilgi ve Beceri, Sınav ve Belgelendirme Merkezleri (Voc Test Merkezi) kurulması aşamasına gelinmiştir.

---

508 http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru2 (Erişim Tarihi: 22.04.2016)

509 http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru2 (Erişim Tarihi: 22.04.2016)

510 http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432 (Erişim tarihi 30.04.2016)

511 http://www.myk.gov.tr/index.php/en/ulusal-meslek-standard-ana/389-protokol-mzalayan-kurulular (Erişim tarihi 30.04.2016)

3.2.1.6. Becerilerle İlişkili Stratejilere Genel Bakış

Türkiye'de farklı eylem planları ve strateji belgelerinde ekonominin beşeri sermayesini oluşturan becerilerin kazandırılması ve geliştirilmesine dolayısıyla beceri uyumsuzluğunu azaltmaya yönelik katkı sağlaması beklenen tedbirler bulunmaktadır.

Bu belgelerden biri Yüksek Planlama Kurulunca 13.05.2014 tarihinde kabul edilen ve 2014 ve 2018 yıllarını kapsayan "Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi"dir. İlki 2009-2013 dönemi Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesiyle oluşturulmaya başlanan hayat boyu öğrenme sistemi ile farklı öğrenim ve yaş seviyelerindeki bireylerin istihdam edilebilirliklerini ve sosyo-kültürel gelişimlerini sağlamak amacıyla; bilgi, beceri ve yeterliliklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.[512]

Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı Eylem Planı ile de bireylerin, çalışma hayatının gerektirdiği bilgi ve iletişim teknolojileri, yabancı dil, finansal okuryazarlık, problem çözme, eleştirel düşünme, iletişim, liderlik, kariyer planlama ve iş arama gibi temel beceriler ile sanatsal ve sportif becerilere sahip olması amaçlanmaktadır. Programın hedefleri; eğitim kademelerinde temel becerilerin ağırlığının artırılması, temel becerileri kazandıran hayat boyu öğrenme programlarının geliştirilmesi, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki bağın güçlendirilmesi ve istihdamda ve eğitimde olmayan gençlerin (NEET) sayısının azaltılmasıdır. Bu anlamda eylem planında "Genç İşgücünün Temel Becerilerinin Geliştirilmesi" görevi İŞKUR'a verilmiştir.[513]

İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planının amacı ise, mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için kamu kurum kuruluşları ile özel sektör arasındaki işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesidir.[514]15.07.2010 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren eylem planının öncelik alanlarını; ulusal yeterlilikler çerçevesinin oluşturulması, ulusal meslek standartlarına göre eğitim programlarının güncellenmesi ve uyumlu hale getirilmesi, işgücü piyasasına ilişkin ihtiyaç analizlerinin periyodik olarak

512 **Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi,** s.3.
513 http://www.dap.gov.tr/yeniDosyalar/Kaynaklar/odop/15.pdf (Erişim tarihi 30.04.2016)
514 Aydın; **a.g.m**, s.138.

yapılması ve değerlendirilmesi, mesleki ve teknik eğitim ortamlarının iyileştirilmesi, eğiticilerin niteliğinin artırılması ve yeni bir okul yönetim sisteminin tasarlanması, mesleki eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının akreditasyonu, hareketlilik, yeterlilik ve mesleki eğitimle ilgili Avrupa Birliği tarafından geliştirilen araçların uygulanmasında işbirliği yapılması, işgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin artırılmasında işbirliğinin güçlendirilmesi, mesleki ve teknik eğitim mezunlarının ve mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin istihdam edilmelerinde ve işyeri kurmalarında gerekli teşvik mekanizmalarının oluşturulması, işyeri açma ile ilgili mevzuat uyumsuzluklarının giderilmesi ve mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde işbirliği ve mutabakat belgesi kapsamında işbirliği ortamının geliştirilmesi oluşturmaktadır.[515]

Yine Kalkınma Bakanlığı'nın hazırladığı 2016 yılı Programının, 158. tedbirinde; *"İşgücü piyasasında talep edilen temel beceriler ile gençlerin sahip olduğu yetkinlikler belirlenerek ülkemizdeki beceri açığı tespit edilecektir*." denilmekte ve sorumluluğu İŞKUR'a verilen tedbir kapsamında işgücü piyasasındaki beceri düzeyinin tespitine yönelik Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı (PIAAC) ve benzeri çalışmalar yapılarak işgücünün beceri düzeyinin belirleneceği, ayrıca işverenlerin işgücü piyasasından talep ettikleri becerilerin tespit edilip bir önceki araştırmalarla kıyaslanarak beceri açığının ortaya konulacağı belirtilmektedir.

3.2.2. İŞKUR Tarafından Yürütülen Faaliyetler

Mevcut işgücünün becerilerinin geliştirilmesi Türkiye'de daha fazla ve daha iyi iş oluşturmak için son derece önemli görülmektedir. Gençlerin, daha iyi eğitimli ve becerili hale gelmelerine rağmen; çalışma çağındaki nüfusun yarısının eğitim düzeyi hala temel eğitimin altındadır. Tarım dışı sektörlerde daha becerili işgücüne talep de artmaktayken, birçok lise ve üniversite mezununda işverenlerin talep ettiği beceriler bulunmadığı öteden beri dile getirilmektedir. Bu açıdan mevcut işgücünün, özellikle de işgücüne yeni girenlerin, becerilerinin yükseltilmesi kısa ve orta vadede beceri sıkıntısını gidermek için önem arz etmektedir. Bu noktada İŞKUR iş arayanların becerilerinin kısa vadede geliştirilmesi ve iş arayanlara mesleki eğitim ve diğer istihdam destek hizmetleri sağlayarak bunların üretken istihdama erişimlerinin kolaylaştırılması

[515] Aydın; **a.g.m**, s.138.

konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle 2008 yılından bu yana mesleki eğitim programlarının kapsamının genişletilmesi ve hizmet sunumunda kalite ve etkinliğin artırılması yönünde önemli mesafeler kat edilmiştir.[516] Aslında İŞKUR tarafından yürütülen bütün hizmetlerin asıl amacının daha çok ve kaliteli sayıda eşleştirme sağlamak hedefi noktasında; Türkiye'de yaşanan beceri uyumsuzluğu sorununun çözümüne katkı sağlayacak hizmetler olduğu söylenebilir.

3.2.2.1. İşgücü Piyasası Araştırmaları (İPA)

İŞKUR'un en temel görevlerinden biri; "İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak"tır.[517] Bu kapsamda İŞKUR tarafından; işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri belirlemek, bu meslekler için gerekli becerileri tespit etmek, önümüzdeki dönemlerde istihdam artışı veya azalışı beklenen meslekleri tahmin etmek, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmeleri izleyerek bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak ve alınması gereken önlemleri belirlemek amacıyla 2007 yılından bu yana periyodik olarak işgücü piyasası araştırmaları yapılmakta ve bu çalışmaların sonuçları il düzeyinde ve ulusal düzeyde raporlaştırılmaktadır.[518]

İŞKUR, işgücü piyasası bilgilerine ihtiyaç duyan tarafların bilgi ihtiyacını karşılamak ve işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmek amacıyla uluslararası istatistiki normlara uygun olarak, il düzeyinde ve ulusal düzeyde yılda bir defa İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) ve EUROSTAT kriterlerine uygun olarak resmi bir açık iş oranı hesaplayabilmek için Türkiye genelinde yılda 4 defa "Açık İş Araştırması" yapmaktadır.

Araştırma kapsamında mevcut istihdam durumu, açık işler, temininde güçlük çekilen meslekler, gelecek döneme ait beklenen istihdam değişimleri ve açık iş bulunan mesleklerde istenen beceriler ile ilgili veriler raporlanmaktadır. İŞKUR tarafından yapılan araştırmaların Avrupa örneklerine benzer şekilde bir beceri uyumsuzluğu analizi

---

[516] Türkiye'de İş Arayanlar İçin Beceri Eğitiminin İstihdam Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi: İŞKUR'un Mesleki Eğitim Programları, s.1.
[517] **4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu**, 3. md.
[518] İŞKUR, **2015 İşgücü Piyasası Araştırması**, s.2.

olduğunu söylemek mümkün olmamakla birlikte açık işlere yönelik yapılan anket soru formunda yer alan bir soru işverenlerin, açık işlerinin bulunduğu meslekler için talep ettikleri beceri düzeylerine ilişkindir.

2015 yılında yapılan ankete katılan ve işyeri bünyesindeki açık işleri karşılamak amacıyla eleman arayan işverenlerin büyük bir bölümü özellikle mesleki bilgi ve beceri ihtiyacı duyduğunu belirtmiştir. Bu hususa ek olarak, söz konusu araştırma kapsamında işverenlere eleman temininde güçlük çektikleri meslek ya da meslekler olup olmadığı ve eğer eleman temininde güçlük çektikleri meslek ya da meslekler var ise bunun nedeninin ne olduğu sorulmaktadır. Bu çerçevede, Türkiye'de işverenler tarafından eleman temininde en fazla güçlük çekilme nedeninin, ilgili meslekte istenilen düzeyde beceriye sahip eleman bulunamaması olduğu görülmektedir.[519] 2015 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına bakıldığında mesleksizlik, deneyim eksikliği ve nitelik eksikliği eleman temin edememe gerekçesi olarak ön plana çıkmaktadır. Eleman temininde güçlük çeken her 4 işverenden 3'ü "gerekli niteliğe sahip eleman bulamadığı"ndan, her 5 işverenden 3'ü ise "yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulamadığı"ndan eleman temininde sorun yaşadığını belirtmektedir. Bu açıdan eleman teminde güçlük çekilme nedeninin nicelik değil nitelik sorunu olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim almış eleman sayısının az olması bir başka sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Zira temininde güçlük çekilen meslekte başvuru yapılmaması yüzde 37,1 gibi azımsanmayacak bir oranda tercih edilmiş bulunmaktadır.[520]

Tablo 9: Eleman Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri

Gerekli niteliğe/beceriye sahip eleman bulunamaması	%73,7
Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması	%60,0
Bu meslekte işe başvuru yapılmaması	%37,1
Önerilen ücretin az bulunması	%18,5
Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi	%16,8
Vardiyalı çalışma olması	%4,2

Kaynak: İŞKUR; 2015 İşgücü Piyasası Araştırması

519 Öz; **a.g.e**, s.127.
520 İŞKUR; **2015 İşgücü Piyasası Araştırması**, s.198.

3.2.2.2. Eşleştirme Hizmetleri

Beceri eşleştirmesi en basit haliyle işleri, işin gerekliliklerine uygun beceri ve yeterlilik sahibi kişilerle eşleştirmektir. Eşleştirme, 'arz ve talebi birbirlerine uyumlu bir şekilde bir araya getirme çabasının'[521] ve 'açık işleri nitelikli iş arayanlarla doldurma sürecinin'[522] iki bileşenini bir araya getiren karmaşık bir süreçtir. Neo-klasik ekonomik kurama göre tam bilgi akışının olduğu bir işgücü piyasasında beceri eşleştirmesi için istihdam hizmeti sağlayıcılarının müdahalesine ihtiyaç duyulmaz. Ancak, gerçekte işgücü piyasaları, işverenler ve iş arayanlar birçok açıdan tam bilgi akışına sahip değildir. Bazı iş arayanlar hayatlarını devam ettirmelerini sağlayacak bir iş bulmak ve bazı işverenler de iş hedeflerini yerine getirmek için ihtiyaç duydukları çalışanları bulmak konusunda başarılı değillerdir.[523] Ekonomik ve sosyal yapıda yaşanan değişimlere paralel olarak; işgücü piyasasının talep etmiş olduğu nitelikler ile mevcut işgücünün sahip olduğu niteliklerin uyuşmaması, işgücü arz ve talebi arasında ortaya çıkan niteliksel eşleştirme sorunları, işsizliğin temel nedenleri arasında görülmektedir. Bu da kamu istihdam faaliyetlerinin temelini oluşturan eşleştirme hizmetlerinin yeni politikalar ve bu politikalarla örtüşen uygulamalar ile desteklenmesini zorunlu kılmaktadır.

Bu noktada, işverenlerin Kurumdan talep ettiği işgücünü ifade eden "açık iş"ler, Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un işgücü talebi ile işgücü arzını uyumlu bir şekilde eşleştirmek üzere kullandığı en önemli araçlardan biridir. Kurumun "işyeri ziyareti" faaliyeti ile arttırmaya çalıştığı açık işler, istihdamın da önemli bir ayağını oluşturmaktadır.[524]

3.2.2.3. Aktif İşgücü Programları

Aktif işgücü piyasası politikaları; işgücü arz ve talebi arasında uyumlaştırma sağlayacak, işgücünün niteliğini artıracak işgücü eğitimlerini, kamu yararına çalışma, iş kurma ve istihdam sübvansiyonları kapsamında iş oluşturmayı içeren politikaların tümüne birden verilen isimdir.[525] Bu açıdan aktif işgücü piyasası politikalarının iki

---

521 Lassnigg, L. (2012); **Anticipating And Matching Skills Demand And Supply. Synthesis Of National Reports**. Turin: European Training Foundation ETF. Working paper, s.17.
522 Andersen- Feiler- Schulz; **a.g.e,** s 17.
523 Andersen- Feiler- Schulz; **a.g.e,** s.18.
524 İŞKUR, **8. Genel Kurul Raporu**, s.53.
525 Özaydın; **a.g.e,** s.134.

temel ekonomik ve sosyal işleve sahip olduğu söylenebilmektedir. Bunlardan ilki işgücü piyasasındaki taleplere karşılık vermek iken diğeri eşleşme sorununun etkilerinin azaltılmaya çalışılmasıdır.

Emek arz talebi arasındaki ilişkide uyumsuz eşleşmeyi en aza indirmeyi hedefleyen işgücü eğitim programları ise başta dezavantajlı gruplar olmak üzere tüm işsizlerin istihdam edilebilirlik düzeylerini artırmayı hedefleyen bir yapıda düzenlenmektedir.[526] İŞKUR tarafından aktif işgücü piyasası programları kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programlar ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar düzenlenmektedir. [527] Bu noktada aktif işgücü programlarının temel amacı; istihdamın korunması ve artırılması, işsizliğin azaltılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, istihdam edilebilirliklerinin artırılması, işsizlere ve öğrencilere mesleki beceri ve deneyim kazandırılması, kişilerin kendi işlerini kurmalarının sağlanması ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasıdır. Kursiyerlerin daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini ve mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen işbaşı eğitim programları ise birçok ülkede de örnekleri görüldüğü şekilde işverenle iş arayan arasında yaşanabilecek olası bilgi asimetrisi problemini en aza indirerek hem işverenin istihdam edeceği kişiyi talep ettiği beceriler doğrltusunda kendisinin yetiştirmesine hem de iş arayanın işin kendi bilgi ve becerilerine uygun olup olmadığını anlamasına imkân sağlayarak beceri uyumsuzluklarını önleme işlevi görmektedir.

Diğer yandan, serbest girişimciliği teşvik eden politikaların beceri uyumsuzluğunu azaltma ve istihdam artışı sağlama yönündeki işlevi doğrultusunda, İŞKUR tarafından kendi işini kurmak isteyen kişilerin kurmak istedikleri işin iş planlarını geliştirmelerini sağlamak amacıyla, kuramsal ve uygulamalı girişimcilik eğitim programları, ayrıca illerde girişimcilik seminerleri düzenlenmektedir.[528]

Yine işsizliğin önemli bir nedeninin beceri eksikliği olduğu gerçeğinden hareketle İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası talep analizleri sonucu beceri açığı bulunan meslekler il düzeyinde tespit edilmekte ve yıllık eğitim planları

---

526 Özaydın; **a.g.m**, s. 136.
527 http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx (Erişim Tarihi: 10.04.2016)
528 **İŞKUR 2015 Yılı Faaliyet Raporu**, s.39.

buna göre hazırlanmaktadır.[529] Aşağıdaki tabloda; İŞKUR tarafından 2010 yılından bu yana mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları kapsamında; meslek bazında yıllar itibarıyla tamamlanan kurs ve program sayısındaki değişim gözükmektedir. Mesleki eğitim kurslarından işbaşı eğitim programlarına yönelim sebebiyle işbaşı eğitim programlarının düzenlendiği meslek sayıları ve çeşitliliği giderek artış göstermiştir.

Tablo 10: MEK ve İEP'ler kapsamında, meslek bazında, 2010-2015 yıllarında tamamlanan kurs/program sayıları[530]

Yıl	Mesleki Eğitim Kurslarında Açılan Meslek Sayısı	İşbaşı Eğitim Programlarında Açılan Meslek Sayısı
2010	645	291
2011	707	506
2012	693	555
2013	583	1284
2014	514	1187
2015	630	1681

Yine İŞKUR tarafından; dünyada istihdam artışının sağlandığı ve sürekli iş alanlarının ortaya çıktığı sektörlere yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu sektörlerden biri olan bilişim sektörüne yönelik olarak sektörün en önemli sorunu olan nitelikli işgücü ihtiyacını gidermek ve işverenlerin talep ettiği niteliklere sahip işgücünü yetiştirmek amacıyla 2014 ve 2015 yıllarında sektör temsilcileri ile çalıştay ve toplantılar gerçekleştirilmiş ve sektörde aranan niteliklere sahip işgücünü yetiştirmek için uygulanan projeler ile sektöre yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurslarının standartları yükseltilmiş, işverenlerin aradığı özelliklere sahip işgücü yetiştirilmeye başlanmıştır.[531]

Diğer taraftan, işbaşında eğitim programlarının işverenlere sunduğu avantajlar kapsamında, dünya genelinde çeşitli isim ve formatlarda uygulanmakta olan "işbaşında eğitim" kapsamında kurulan Küresel İşbaşında Eğitim Ağı'nın (GAN) Türkiye ayağını oluşturan 29 üye şirketin İŞKUR'un uygulamakta olduğu İşbaşı Eğitim Programı'ndan daha fazla yararlanmasını temin etmek amacıyla 13.05.2015 tarihinde faaliyetin Türkiye

529 **İŞKUR 2015 Yılı Faaliyet Raporu**, s.36.
530 İŞKUR Veri Tabanı
531 Yılmaz, Abdullah Tamer;; "Genel Hatları ile Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörüne İşgücü Piyasası Açısından Bakış", **İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı 18, s. 61.

koordinatörü TİSK ve İŞKUR arasında "İşbaşı Eğitim Programı İşbirliği Protokolü" imzalanmıştır. 2016 yılında da İŞKUR'un hem TİSK hem de GAN Türkiye üyesi şirketlerle işbirliğinin artarak devam ettirilmesi planlanmaktadır.[532]

Yine bu kapsamda; 2010 yılında İŞKUR, TOBB, Milli Eğitim Bakanlığı TOBB-ETÜ arasında imzalanan protokolle başlatılan, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri projesi doğrudan arz-talep arasındaki uyuşmazlıklara odaklanarak işgücü piyasasının etkin şekilde işlemesine yardımcı olunmasını ve işsizlerin, işverenlerin talepleri doğrultusunda açılan kurslarda eğitilerek iş piyasasında ihtiyaç duyulan becerilere kavuşturulmasını ve bu suretle istihdam edilmelerini hedeflemiştir.[533] Aktif işgücü politikalarının başarıya ulaşması için eğitim altyapısının geliştirilmesine ek olarak, işgücü piyasasındaki değişiklikleri analiz edebilecek bir mekanizma oluşturulması, bu analizlerin sonucu doğrultusunda gerekli politikaları tasarlayabilecek ve karar alabilecek kapasitenin inşası, alınan kararların uygulanabilmesi için de ilgili kurumlar arasındaki koordinasyonun geliştirilmesi gerekmektedir. Bu gerekçelerle, işgücü piyasasında arz-talep uyuşmazlıklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmeyi amaçlayan Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi bu amacının yanı sıra yukarıda bahsedilen işgücü piyasası analizleri, istihdam politikalarının tasarımı ve uygulanması konularında gerekli olan kapasitenin inşa edilmesi hedeflerine de odaklanmıştır.[534]

Projeyi diğer aktif işgücü politikalarından ayıran en önemli nokta düzenlenen eğitimlerin işverenin taleplerine dayalı olması,[535] diğeri de kursların sosyal diyalog mekanizmaları kullanılarak açılmasıdır. Diğer bir ifadeyle kurslar merkezi düzeyde devlet, özel sektör ve üniversiteler arası işbirliği ile tasarlanırken; il düzeyinde İŞKUR temsilcisi, İl Milli Eğitim Müdürü, Ticaret ve Sanayi Odası temsilcisi gibi farklı sosyal çevrelerin katılımı ile kamu ve özel sektör işbirliği ile yürütülmektedir.[536]

---

532 Erol, Eser; "İşverenlere Maliyet Avantajı ve Nitelikli İşgücü Desteğinde Önemli bir Araç 'İşbaşı Eğitim Programı', **İşveren, Türk İşveren Sendikaları Dergisi Konfederasyonu Dergisi** Cilt 54, Sayı 2, Ankara, Mart/Nisan 2016, s.152.

533 Alpaslan, İdil Bilgiç- Nilüfer Kaya Kanlı; İstihdamda Arz-Talep Dengesizliği: Mesleği Mekanı Değiştirmeli Mi?, **Ekonomik Forum**, Ekim 2011, s.94.

534 http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf (22.03.2016)

535 Ünsaçar, Faruk; Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi ve Konya'daki Uygulamaları, **1. Konya Kent Sempozyumu**, 2011, sf. 230

536 Erikli, Süheyla; Sinop İlinde İşgücü Piyasasının Temel Sorunu: Beceri Uyumsuzluğu, **Çalışma Dünyası Dergisi**, Sayı 2, 2015, s.24.

3.2.2.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş arayanların ve iş bulmak amacıyla meslek edinmek, mesleklerini geliştirmek ya da değiştirmek isteyenlerin özellikleri ile işin ve mesleğin gerektirdiği nitelik ve şartların karşılaştırılarak, bireyin istek ve beceri durumuna en uygun işi veya mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması konusunda sistemli olarak yardım edilmesi iş ve meslek danışmanlığı hizmeti olarak tanımlanmaktadır.[537]

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri yalnızca iş arayanlara değil, işgücü piyasasının talep tarafı olan işverenlere ve öğrencilere yönelik olarak da yürütülmektedir. İşveren danışmanlığı kapsamında gerçekleştirilen işyeri ziyaretleriyle, işverenlere İŞKUR hizmetleri tanıtılmakta ve işgücü talepleri alınmaktadır.[538] Danışmanlık hizmetleri ile işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğunun en önemli sebeplerinden biri olarak görülen bilgi asimetrisi sorununun çözümüne katkı sağlanması hedeflenmekte, iş ve meslek danışmanlığı sayesinde kişinin sahip olduğu beceriler ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelikler ve işgücü piyasasının gereksinim duyduğu beceriler karşılaştırabilmektedir.[539]

Kariyer rehberliği ve danışmanlığı, değişen işgücü piyasası koşulları ile beraber yeni anlamlar da kazanmaktadır. Bir süre öncesine kadar bu tür hizmetler büyük ölçüde eğitim hayatında ders, alan ve bölüm; okul sonrasında ise meslek seçimini kapsamaktayken günümüzde kariyer rehberliği, işgücü piyasasında hızla değişen ve çeşitlenen beceri talebinden yola çıkarak kişiye kariyerini yönetebilme ve hızlı adaptasyon becerilerini kazandırmayı da hedeflemektedir.[540] Bu noktada beceri eşleştirmenin önemli bir parçası olarak iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, bireylerin hayatı boyunca kariyer fırsatları konusunda doğru bilgiye ulaşmasında, bunları değerlendirmesinde ve en doğru kararı vermesinde yardımcı olacak bir hayat boyu rehberlik faaliyeti olarak değerlendirilmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı süreci içerisinde iş ve meslek danışmanları bireylerin ilgi, yetenek ve becerilerinin tespitine yönelik bazı araçlar kullanmaktadır. Bunlardan

---

537 Türkiye İş Kurumu, **8. Genel Kurul Raporu**, 2015, s.85.
538 Türkiye İş Kurumu **2015 Yılı Faaliyet Raporu**, s.40.
539 Aytaş; **a.g.e**, s.53-54.
540 Sayan, Serdar- Acar, Ozan-Bilgiç, İdil; Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerinin İyileştirilmesi, **İŞKUR İstihdam Araştırmaları Serisi**, 2014, s.5.

biri de Mesleki Yönelim Bataryası'dır. Batarya ile İŞKUR'a başvuran adayların işgücü profilini belirlemek, işgücü piyasasına katılımını sağlamak ve mesleki eğitim planlaması yaparak adayların becerilerine uygun doğru işe yerleştirilmesini ve doğru mesleki kurslara yönlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan materyal, bilimsel açıdan geçerliliği ve güvenirliği araştırmalarla kanıtlanmış mesleki eğilim, genel yetenek ve mesleki kişilik testlerinden oluşan batarya ile bu ölçeklerin yer aldığı yazılım paketinin her bir adaya İŞKUR web sitesi üzerinden iş ve meslek danışmanları vasıtasıyla uygulanmasına yardımcı olmaktadır.[541]

Bunun yanı sıra İŞKUR, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde kullanılmak üzere meslek seçme aşamasında olan öğrencilerin bilgi ve ilgi düzeylerini arttırmak amacıyla "Meslek Seçimine Destek" dergileri hazırlamaktadır. 2013 yılında 700 bin, 2014, 2015 ve 2016 yıllarında ise birer milyon hazırlanan dergi, tüm meslek liseleri ile diğer liselerin son sınıf öğrencilerine, iş arama becerileri, Kurum faaliyetleri ve mülakat teknikleri gibi konularda seminerler verilerek dağıtılmaktadır.[542]

Kurumun beyaz yakalılara yönelik faaliyetleri içerisinde yer alan İŞKUR Üniversite İrtibat Noktası faaliyetleri ile 84 üniversitede üniversite öğrencilerine işgücü piyasası, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, Avrupa Birliği düzleminde iş arama ile "Europass CV Oluşturma" gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunulmaktadır.[543]

3.2.2.5. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

Türkiye İş Kurumu bünyesinde, iller düzeyinde faaliyet gösteren İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının (İİMEK), oluşturulma amacı, yerelin ihtiyaçlarının en iyi bölgede yaşayanlar tarafından bilinebileceğinden hareketle farklı kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve eşgüdümü sağlayarak, işsizlikle mücadelede yerel olanakların ve kaynakların harekete geçirilmesidir. Yıl içinde dört defa olağan toplantı yapan Kurul, çalışmalarını il düzeyinde, Valinin başkanlığında, İŞKUR İl Müdürlüğü ile birlikte ilgili diğer kamu kuruluşlarının temsilcilerinin yanı sıra, işçi, işveren ve esnaf örgütlerinin, sanayi odalarının ve yerel kuruluşların temsilcilerinden oluşmaktadır. Mevzuata göre İİMEK'ten beklenen öncelikli görevler, yerel işgücü piyasasının durumunun, beceri

541 İŞKUR; **Mesleki Yönelim Bataryası Eğitim Kitabı**, s.2.
542 İŞKUR; **2015 Yılı Faaliyet Raporu**, s. 41.
543 İŞKUR; **8. Genel Kurul Raporu**, s.88.

ihtiyaçlarının ve sorunlarının ildeki ilgililer tarafından belirlenip izlenmesi, beceri talebi bulunan alanlarda meslek kurslarının düzenlenmesinin sağlanması, istihdam kayıplarının önlenmesi ve yeni istihdam alanlarının gerçekleştirilmesidir.[544] Beceri uyumsuzluğu politikalarında en çok öne çıkan politika önlemlerinden birisi paydaşlar arasında işbirliğidir ve bu anlamda İİMEK'lerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceriler ile eğitim sisteminin arz edeceği becerilerin planlanması noktasında çok önemli işlevleri bulunmaktadır.

3.2.2.4. Beceri Eşleştirmeye İlişkin Diğer Faaliyetler

İŞKUR'un beceri eşleştirmeye yönelik diğer faaliyetleri arasında yer alan istihdam fuarları işçi, işveren ve ilgili kuruluşları aynı çatı altında buluşturmak, işverenlerin işgücü taleplerini değerlendirmelerine imkân vermek, adaylarla firma temsilcileri arasında ön görüşme imkânı sağlamak, İŞKUR'un hizmetlerinin vatandaşlar tarafından tanınırlığını arttırmak amacıyla düzenlenmektedir. Bu fuarlarda; sosyal taraflar, yerel yönetimler, üniversiteler, ilgili diğer kurum ve kuruluşlar ile sanayici ve işletmeci işbirliğinde, yerel düzeyde işgücünü arz edenler ile talep edenler bir araya gelmekte ve mesleki eğitim, istihdam ve insan kaynakları konusunda taraflar arasında kalıcı ve kurumsal bir iletişim mekanizması kurulmaya çalışılmaktadır. Fuarlar sırasında çeşitli seminer ve sunumlar gerçekleştirilerek iş arama becerileri ve istihdam olanakları ile ilgili bilgiler de verilmektedir.[545] Bu etkinlikler, işverenlerin ihtiyaç duyduğu becerideki iş arayanlarla buluşmasına ortam hazırladığı yönünde değerlendirilmektedir. Ayrıca, meslek yüksekokulları ve üniversitelerde düzenlenen kariyer günleri ile de özellikle öğrencilerin işverenlerin beklentileri bağlamında sahip olmaları gereken beceriler konusunda bilgilendirilmesi sağlanmaktadır.

Yine İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) Yerel Ekonomik ve İstihdam Kalkınması Programı (LEED) ve İŞKUR işbirliği ile yürütülen "Yerelde İş Oluşturma Proje"si kapsamında, ülkenin karşı karşıya kaldığı temel işgücü piyasası engellerinin anlaşılması ve beceri arzı ve talebi arasındaki dengeyi hesaplamayı amaçlayan OECD LEED tanı aracının uygulanması yoluyla ulaşılabilir verilerin analiz edilmesi, Türkiye'deki yerel iş oluşturma kapasitesine ilişkin mevcut durum tespitinin yapılarak, proje kapsamında araştırma yapılan bölgelerin, beceri eksikliği, fazlalığı,

---

544 İŞKUR; **8. Genel Kurul Raporu**, s.32
545 İŞKUR; **8. Genel Kurul Raporu**, s. 63

yüksek beceri dengesi ya da düşük beceri dengesi açısından sınıflandırılması, Türkiye için daha fazla kaliteli iş oluşturma konusunda destek sağlanması, yerel birimlere görevli oldukları bölgelerde sosyal ortaklarla istişarelerde bulunarak ve farklı sorunları dikkate alarak farklılaştırılmış istihdam politikası önerileri getirilmesi hedeflenmektedir.[546] Projenin hedef grubunda genel olarak kadınlar, gençler ve göçmenler yer almaktadır ve yerel istihdam ve mesleki eğitim politikalarının bu grupların ihtiyaçlarına adapte edilebilirliğine odaklanılmaktadır.[547]

Öte yandan, işgücü piyasasındaki uyumsuzluğun sadece teknik ve bilişsel beceriler açısından değil, işgücü piyasasında hayli değerli görülen sosyo-duygusal beceriler açısından da geçerli olduğu gerçeğinden hareketle, İŞKUR ve Dünya Bankası İşbirliği ile gerçekleştirilen "Yüksek İstihdam İçin Sosyo-Duygusal Becerilerin Geliştirilmesi Projesi" ile; iş arama becerilerinin geliştirilmesi ve gelecek ile ilgili hedeflerinin ve beklentilerinin etkilenmesi yollarıyla işsizlikten işe geçişleri kolaylaştırmak için iş arayanlar arasında potansiyel olarak hedef belirleme ve planlama tekniklerinin desteği ile bir düşünce tarzı/cesaret değişikliği sağlanması ve iş ve meslek danışmanlarının iş arayanlarla etkileşiminin artırılması hedeflenmektedir. [548]

---

546 Bayramoğlu Nizamettin Kağan, İŞKUR-OECD İşbirliği Kapsamında Yerel İş Oluşturma Kapasitesinin Araştırılması Projesi, **İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı: 17, 2015, s.108.

547 Yayınlanmamış Proje Bilgi Notu.

548 Yayınlanmamış Proje Bilgi Notu.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik dayanaklarında çok büyük değişimler meydana gelmiştir. Birçok ülkede işgücü piyasası tarımdan sanayiye ve sonrasında giderek hizmetler sektörüne kaymıştır. Bu değişiklikler zanaat becerilerine ve fiziksel işgücüne olan talebi düşürürken bilişsel ve kişilerarası becerilere ve genel olarak daha yüksek seviyede becerilere olan talebi artırmıştır. Tüm bu koşullar altında giderek daha fazla uzmanlaşan işgücü piyasasında, beceriler de eşleştirme süreci içerisinde bir öncelik haline gelmiş, düşük beceri gerektiren işlerin sayısı azalırken yüksek beceri gerektiren işlerin sayısı artmıştır.

Türkiye'nin de dâhil olduğu birçok ülkede, açık işlerin kalitesinin ve ücretlerin düşük olmasının caydırıcı etkisiyle, öğrencilerin teknik ve mesleki eğitim/öğretim yerine yükseköğretimi tercih etmesi aşırı eğitimliliğin yanı sıra, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında yüksek seviyede vasıflı olunmasına rağmen bütün seviyelerde mesleki beceri eksikliklerini de beraberinde getirmektedir. Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanları işgücü piyasasının gereksinimlerine göre geliştirilmediği ya da buralardan mezun gençleri istihdam edecek bir talep yapısı oluşturulmadığı sürece, tek başına bunları teşvik etmek de bu durumun düzelmesi için yeterli olmamaktadır.[549] Diğer taraftan, kırdan kente göçü ya da dış göçü tetikleyen sosyal, ekonomik ve demografik koşullar da işgücü piyasasında sağlıklı bir eşleştirme yapmayı güçleştirmektedir. Günümüzde nitelik ve beceri uyumsuzlukları en az işsizlik kadar işgücü piyasasının sorun alanlarından birini oluşturmakta, talep ve arz arasında yaşanan bu uyumsuzluk işsizlik oranları üzerinde de yukarıya doğru bir baskı oluşturmakta ve olumsuz sosyo-ekonomik sonuçlar doğurmaktadır.

Beceri uyumsuzluğu gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde demografik faktörlere ya da yapısal değişimlere bağlı olarak farklı şekillerde yaşanabilmektedir. Örneğin görece hızlı nüfus artışı yaşayan ülkeler, yüksek "okul terk oranları"yla, yaşlanan toplumlar ise hem düşük hem de yüksek becerili işgücü azlığıyla karşılaşabilmektedir. Yüksek "beyin göçü" yaşayan ülkeler, beceri noksanlıkları

[549] Lassnigg; **a.g.e**, s. 19

yaşarken, iç göç yüksek becerili ve düşük becerili kentsel işgücü içindeki dengeleri değiştirebilmekte, gelişmekte olan ülkelerde, hızlı yapısal değişimler, kayıt dışı istihdamın yüksek oluşu, zayıf işgücü piyasası yapıları beceri uyuşmazlıklarına sebep olduğu gibi beceri uyumsuzluklarının uzun vadeli tahminlerini de zorlaştırmaktadır. Araştırmalar işgücü piyasasındaki beceri uyumsuzluklarının birçok ülke için giderek kaygı duyulan bir alan haline geldiğini ve ülkelerin yüksek becerilere sahip ve ekonominin ihtiyaçlarına duyarlı bir işgücü oluşturmak için eğitim, öğretim ve istihdam politikalarında becerilerin arttırılması ve uygun hale getirilmesine ve her seviyede daha iyi öğrenme fırsatları sunulmasına daha çok odaklanmaları gerektiğini göstermektedir.

Nicel ve nitel birçok beceri eksikliklerini ve dengesizliklerini ifade eden beceri uyumsuzluğundan kaynaklı olarak ekonomik yapı içerisinde çok ciddi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Mevcut işlerinde becerileri yetersiz şekilde kullanılan çalışanlar işleriyle uyumlu becerilere sahip kişilerden daha az kazanmakta ve bu da iş tatminini azaltmakta ve böylece yüksek personel değişim oranlarına yol açarak firmaların verimliliğini de etkileyen bir unsur olmaktadır. Bireylerin ve kurumların üzerinde verimlilik, iş tatmini ve ücretler üzerindeki olumsuz etkilerine ek olarak beceri uyumsuzluğu, makro-ekonomik düzeyde ekonomik büyüme, rekabet edebilirlik ve inovatif kapasitenin önünde bir engel oluşturmakta, toplumlar için beceri fazlası, aşırı eğitimlilik ya da niteliklilik, işsizlik ve zorunlu olarak yarı-zamanlı çalışma değerli beşeri ve ekonomik sermayenin boşa harcanması anlamına gelmektedir.

Becerilerin sadece gelir ve istihdam üzerinde değil kişilerin sosyal hayatları üzerinde de etkisi bulunmaktadır. OECD tarafından 2012 yılında gerçekleştirilen Yetişkin Becerileri Anketine göre, daha iyi okuma-yazma becerisine sahip olanlara kıyasla okuma-yazma becerisi zayıf olan bireyler, anket kapsamındaki tüm ülkelerde; sağlıklarının daha zayıf olduğunu, politik süreçlere etkilerinin daha sınırlı olduğuna inandıklarını ve gönüllü faaliyetlere katılmadıklarını ve toplumun geri kalanına daha az güven duyduklarını belirtmektedir.

Öte yandan kamu istihdam hizmetlerinin temel faaliyet alanı halen iş aracılığı olmasına rağmen, bu faaliyet giderek daha talepkâr bir iş haline gelmekte ve işgücü piyasaları ve beceri ihtiyaçları çok hızlı bir şekilde değişmektedir. Dünyanın birçok yerinde kamu istihdam kurumları, insanların giderek daha fazla teknik ya da mesleki okullar veya üniversitelerden nitelikler kazanmasına rağmen, işverenlerin açık işler için

gerekli olan yeterliliklere sahip adaylar bulamamalarından yakındıkları paradoksal durumlarla uğraşmak zorunda kalmaktadır. Ayrıca, küresel işgücü piyasaları, kamu istihdam kurumlarının iş arayanlara, başka ülkelerdeki veya dünyanın başka yerlerindeki iş imkânlarıyla ve beceri talepleri ile ilgili bilgilendirme yapabilecekleri uluslararası bir perspektifle hizmet ve bilgi sağlamalarına daha fazla ihtiyaç duymaktadır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkedeki kamu istihdam kurumu, kayıt işleminin zorunlu olup olmamasından bağımsız olarak kısmen de olsa kayıt dışı sektörün büyüklüğünden dolayı açık işlerin sadece bir kısmıyla ilgilenebilmekte ya da firmalar resmi olarak kayıtlı olsa ve mevzuata uygun çalışsa da kamu istihdam kurumları yerine kendi kişisel ağları, kitle iletişim araçlarına reklam verme ya da özel istihdam bürolarının işe alım hizmetleri gibi diğer işe alım kanallarını tercih edebilmektedirler. Birçok ülkede şahsi ilişkiler ve tavsiyeler işe alım sürecinin ana kaynağı olmaya devam etmektedir. Bunun sonucunda, işgücü piyasasında gerçekleşen eşleştirmelerin önemli bir kısmına kamu istihdam kurumları müdahale edemeyebilmektedir. Küreselleşme, artan işgücü hareketliliği ve teknolojik gelişmelerden dolayı işgücü piyasasındaki beceri gereksinimlerinin daha hızlı değişmeye başladığı şu dönemde, politikalar da uyumsuzluğun ülkelerin ekonomik büyümesi ve refahı üzerindeki etkisine giderek daha fazla odaklanmakta ve bu durum, işgücü piyasasında işverenler ve iş arayanlar tarafından alınan bireysel kararlar noktasında kamu istihdam kurumlarının daha fazla rol alması gerektiğinin savunulmasına yol açmaktadır.

Sonuç olarak beceri uyumsuzluğu sadece ekonomik değil bireysel ve sosyal anlamda da düşünülmesi gereken, piyasanın işleyişine bırakılarak çözülmesi beklenemeyecek kadar önemli ve toplumsal refahın artırılması için özel olarak ilgilenilmesi gereken bir sorunu ifade etmektedir. Elbette bu sorunun çözümünde Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un işgücü piyasasında arz edilen nitelikler ile talep edilen beceriler arasında daha iyi bir eşleştirme gerçekleştirme yönündeki çabaları belirleyici derecede önem taşımakla birlikte, konunun karmaşıklığı ve çok faktörlü oluşu çalışmada sıklıkla dile getirildiği üzere siyasal, sosyal ve ekonomik bütün aktörlerin bütüncül politikalarla birlikte hareket etmesini gerektirmektedir.

4.1. TÜRKİYE VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

4.1.1. Beceri Stratejisi

Türkiye işgücü piyasasında yapısal sorunların çözümüne yönelik reformların gerekliliği her geçen gün daha güçlü bir şekilde hissedilmektedir. Bu nedenle konuyla ilgili tüm paydaşları içine alan uzun vadeli bir beceri politikası ve stratejisi yoluyla ekonomik zorluklara ve kamu maliyesi açısından tüm kısıtlamalara rağmen uzun vadeli çözümlerin ve kaliteli eğitim çabalarının desteklenmesi son derece önemlidir. Öte yandan Türkiye'de hâlihazırda "strateji" ve "eylem planı" hazırlamak noktasında bir sorun yaşanmadığı, daha çok bu strateji ve eylem planlarının hayata geçirilmesi ve sonuçlarının izlenilmesi noktasında birtakım aksaklıklar yaşandığı görülmektedir. Dolayısıyla herhangi bir politika veya strateji hazırlanırken eylemlerin uygulanabilirliği, hedeflerin ölçülebilirliği ve sürdürülebilirliğinin önemle ve samimiyetle dikkate alınması karar alma süreçlerini destekleyecektir.

4.1.2. Paydaşlarla İşbirliği

Beceri uyumsuzluğuyla mücadelede politikaların ve enstrümanların başarılı olması ve aynı zamanda kamu kaynaklarının etkin bir biçimde kullanılmasında önemli bir etken de paydaşların sürece aktif bir biçinde dâhil edilmesidir. Bu paydaşlar hem ulusal düzeyde, hem de bölgesel/yerel ve/veya sektörel düzeylerde de sürece dâhil edilmelidir. Türkiye, aralarında sosyal diyalog için çeşitli ikili ve üçlü mekanizmaların da bulunduğu, sosyal ortakların ve hükümetin ulusal düzeyde resmi temsili için bir dizi danışma ve istişare organlarına sahiptir. Ekonomik ve Sosyal Konsey Üçlü Danışma Kurulu, Çalışma Meclisi, Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitim Konseyi, İşgücü Piyasası Bilgi ve Danışma Kurulu gibi kurullar sosyal ortaklar ile hükümet arasındaki diyalog için zemin sağlamaktadır, ancak bu diyalog mekanizmalarına işlerlik kazandırmak gerektiği açıktır.

Bu açıdan; beceri unsurlarını da içine alan bütüncül bir istihdam politikası geliştirilmesi noktasında İŞKUR, MEB, YÖK, MYK, TOBB, belediyeler, sosyal taraflar, işveren örgütleri gibi bütün sosyal taraflar politika ve araçların sorumluluğunu aynı derecede hissetmeli ve bu araçların ancak koordineli bir şekilde birlikte çalışarak sağlıklı bir biçimde işleyeceğini göz önünde bulundurulmalıdır. Becerilerin gelişiminde

birçok aktöre görev düştüğü gibi eğitim, istihdam, bilim ve teknoloji, ekonomi, göç ve entegrasyon gibi birçok politika alanının da eşanlı biçimde koordine edilmesi gerekmektedir.

Yine Türkiye'de paydaşlar arasında işbirliği mekanizmaları arasında önemli bir işlevi olan İİMEK'lerin mevcut yapısı gözden geçirilerek Kurulun etkinliğinin artırılması ve özellikle işgücü piyasasının talep tarafının sürece daha aktif bir şekilde katılımının ve yerel paydaşların mesleki eğitim faaliyetlerinin esaslı birer ortağı olmasının sağlanması halinde, İİMEK'lerin yapısı gereği beceri uyumsuzluğu politikalarının "çok boyutlu" özelliğine uygun bir politika aracı olduğu düşünülmektedir.

4.1.3. Beceri Projeksiyonları

Türkiye'de mesleki danışmanlık ve rehberlik sistemindeki eksiklikler nedeniyle; tesadüfen mesleki alanını seçmiş; ilgilenmediği alanlarda eğitim almış ve yeteneklerine uymayan işlerde çalışmak zorunda kalan birçok kişi bulunmaktadır.[550] Bazı meslek dallarında işgücü piyasası talebi karşılanamazken; diğer taraftan bazı alanlarda işgücü piyasasının ihtiyacından fazla eleman yetiştirilmeye devam edilmektedir. Türkiye'de müfredat çalışmalarının yanı sıra özellikle yeni fakülte, bölüm açılması ve kontenjan belirlenmesi gibi yükseköğrenimli işgücü arzını doğrudan etkileyen konularda sübjektif bir karar alma süreci işlemektedir.

Bu durumun ülke ekonomisi üzerindeki olumsuz sosyo-ekonomik etkileri düşünüldüğünde, işgücü arzı ve talebindeki muhtemel değişimleri ortaya koyan orta ve uzun dönem projeksiyonların yapılması ve talebi olmayan meslekler için eleman yetiştirme anlayışına son verilmesi gerektiği açıktır. Belirtilen bütün bu makro politikaların etkili bir şekilde uygulanabilmesi için öncelikle insan kaynakları ihtiyaçlarının doğru ve detaylı bir biçimde tespit edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, işgücü piyasasında nitelikli işgücü açığı ve niteliksiz işgücü fazlası problemi aynı anda yaşanmaya devam edecektir.[551]

---

550 Özaydın; **a.g.m**, s.167.
551 Kurnaz; **a.g.e**, s. 145.

Mesleki projeksiyonlar, planlamalar ve mesleki eğitim ihtiyaç analizleri yapılırken sadece mevcut işgücü piyasası değil bölgenin gelişme eksenleri de dikkate alınarak gelecek yıllarda öne çıkması muhtemel sektörler de göz önüne alınmalıdır. Bu analiz çalışmaları bir seferlik değil, sürekli ve düzenli olarak izlenmelidir. Bu ayrıca hangi meslekler için ortada bir beceri uyumsuzluğu ve aşırı niteliklilik riski olup olmadığının, hangi sektörlerin büyüme potansiyeli olduğunun ve gelecekte en fazla istihdam sağlayacak kilit sektörlerin hangileri olacağı ve bu sektörlerde hangi becerilere ihtiyaç duyulacağına ilişkin hususların ortaya konulması ve Türkiye'nin beceri haritasının çıkarılması açısından son derece önemlidir.

4.1.4. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi

İşgücü piyasasında beceri arz ve talebinin sağlıklı bir şekilde uyumlaştırılabilmesi için işgücü piyasası bilgilerinin doğruluğu son derece önemlidir. İşgücü arzına ilişkin veriler genellikle Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından elde edilmekle birlikte bu veriler özellikle il düzeyinde detaylı değildir. İşgücü talebi için ise bir veri kaynağı bulunmamakta, bu nedenle İŞKUR'un düzenlediği İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları'na yüksek oranda ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak bu araştırmalarda beceri uyumsuzluğuna ilişkin yeterli veri sağlayamamaktadır. Bu nedenle işgücü piyasası araştırmalarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Mevcut durumda, Türkiye'de işgücü piyasası bilgi sistemindeki arz ve talep için ihtiyaç duyulan veriler ağırlıklı olarak Türkiye İstatistik Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, SGK, Milli Eğitim Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, TOBB ve Yükseköğretim Kurumu'nda bulunmaktadır.

Türkiye'de işgücü piyasası bilgi sisteminin kurulması görevi 4904 sayılı Kanun ile İŞKUR'a verilmiştir. Aynı Kanunla "işgücü piyasası ile ilgili bilgi ihtiyaçlarının tespit edilmesi, derlenmesi ve dağıtılması faaliyetlerinin izlenmesi ve geliştirilmesi, işgücü piyasasına ilişkin ortak veri tabanının oluşturulması, çeşitli kurum ve kuruluşlarca oluşturulmuş ve oluşturulacak veri tabanlarının uyumlaştırılması ve geliştirilmesi, veri üretiminde norm ve standart birliğinin sağlanması için ilgili kurum ve kuruluşlar arasında sürekli diyalog ve işbirliği ortamı oluşturmak amacıyla tavsiyelerde bulunacak"[552] bir İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulununun

[552] İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, md.1.

oluşturulması görevi de İŞKUR'a verilmiş bulunmaktadır. İŞKUR'un 2013-2017 Stratejik Planında, misyon[553] olarak "etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturarak, piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arz ve talebini eşleştirmek, işgücü programları yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri uygulamak" ifadesi yer almaktadır. Bu nedenle beceri uyumsuzluklarını giderme noktasında Avrupa Birliği'nin de üzerinde durduğu gibi işgücü piyasa şeffaflığının artırılması için işgücü piyasası bilgi sisteminin geliştirilmesi ve etkinleştirilmesi son derece önemlidir. Böylelikle hem işgücü piyasası şeffaflığı sağlanabilecek hem de kaynakların dağıtımı doğru biçimde yapılabilecektir. Bu açıdan Türkiye'nin içinde bulunduğu durumda en çok ihtiyaç duyduğu konulardan birinin kurumlar arası entegrasyonu sağlayan bir veri tabanı olduğu düşünülmektedir.

Bu sistemin yalnızca bugüne ve yakın geleceğe ilişkin verilerin değil orta ve uzun vadeli plan ve yatırım yapılabilmesine olanak sağlayacak bir altyapıya sahip olması gerekmektedir. Sisteme işgücü arzı adına veri girişi için TÜİK, MEB ve YÖK'ten; işgücü talepleri için ise İŞKUR, SGK, Sivil Toplum Kuruluşları, TOBB, işçi ve işveren sendikaları, özel sektör işletmeleri ve istihdam alanında çalışan danışmanlık-eğitim firmaları ile özel istihdam bürolarından veri toplanması, derlenmesi, analiz edilmesi ve yayınlanabilmesi sistemin etkinliği için önemli bir ön koşuldur. Öte yandan sistem sürekli geliştirilebilir ve yenilenebilir olmalıdır. Ciddi bir teknolojik altyapı ile yüksek kurumsal işbirliği gerektiren başarılı bir sistem entegre edilmesi için önemli bir kaynak ayrılması gerektiği unutulmamalıdır.

4.1.5. Yeni ve Kaliteli İşler

Firmalar genel olarak aradıkları nitelikte eleman bulmakta zorlandıklarını belirtmelerine rağmen İŞKUR tarafından yapılan İşgücü Piyasası Araştırmalarında firmaların en çok aradığı ve doldurmakta en fazla zorlandığı pozisyonların, nispeten daha az nitelik ve beceri isteyen meslek grupları olduğu görülmektedir. Türkiye'de halen sanayileşme süreci devam etmekte ve böylece ileri teknoloji ve sanayi sektörünün gerektirdiği yüksek nitelikli çalışanlara daha fazla talep oluşturacak şartların henüz istenen oranda oluşmadığı görülmektedir. Zorunlu eğitim süresinin artması, sayıları

553 Türkiye İş Kurumu 2013-2017 Stratejik Planı, s.36

hızla artan üniversiteler, buralardan mezun olacak işgücü ve dünyanın ilk on ekonomisi arasına girme gibi hedefler düşünüldüğünde, önümüzdeki yıllarda sayıları artacak yükseköğretim mezunu nitelikli işgücünü absorbe edecek bir iş piyasası oluşturulması olmazsa olmaz bir koşul olarak gözükmektedir. Bu çerçevede, Türkiye'nin sanayi sektörü ve AR-GE kapasitesini geliştirmeye yönelik yatırımların yapılması ve yüksek nitelikli eleman çalıştıran firmalara yönelik desteklerin artırılması son derece önemlidir.

Firmalar katma değeri daha yüksek ürünler ve hizmetler üretmeye başladığında ihtiyaç duydukları becerilerin seviyesi artmakta ve becerilerin de kullanım alanı genişlemektedir. Bu açıdan mal ve hizmet piyasalarında rekabeti güçlendirerek daha güçlü bir ekonomik büyüme, daha üretken ve tatminkâr işler oluşturmaya katkı sağlayacak verimli ekonomik faaliyetler artırılmalıdır. Hükümet politikaları hem işverenin stratejisini hem de şirketin hangi piyasalarda rekabet edeceğini belirleyen ürün piyasası stratejisini etkileyebilmektedir. Bu açıdan yüksek teknoloji gerektiren sektörlerin payının arttırılarak geleneksel sektörlerin daha yüksek katma değer oluşturmalarının sağlanması gerekmektedir. Eğitim kurumlarından da yeni teknolojilere ve inovasyona odaklanarak geleceğin ekonomilerini şekillendirecek becerilerin gelişimine katkı sağlamaları beklenmektedir. Dolayısıyla reel ekonominin canlanmasını sağlayıcı, ihracat olanaklarını arttırıcı, buna paralel olarak da "istihdam dostu büyüme politikaları" tercih edilmelidir. Özellikle istihdam edilebilirlik, sadece gençlere uygun becerilerin kazandırılmasını ve eğitim verilmesini değil, aynı zamanda söz konusu becerilerin kullanılabileceği yeni istihdam fırsatları sunan kamu politikalarının hayata geçirilmesini gerektirmektedir. Yeni işler oluşturulmaması durumunda, diğer önceliklerin etkinliği son derece sınırlı olacaktır. Bu açıdan önemli olan sadece mevcut beceriler ve işler arasında iyi bir eşleşme sağlanması değil bu eşleşmenin yüksek bir beceri dengesiyle sağlanmasıdır.

Öte yandan, Türkiye'de, özellikle genç işgücü, aldığı eğitimle uyumlu olduğu ya da sanayi sektöründe beceri ve tecrübesi olduğu halde, sanayi sektöründen uzaklaşmakta ve hizmet sektöründe ya da kamuda çalışmayı tercih etmektedir.[554] Tercih edilen bölümlerin devlette istihdamı kolayca sağlanabilecek bölümlere doğru kayması, kamuda göreceli olarak çalışma koşulları, ücretler ve iş güvencesinin daha çekici bulunmasıyla beraber, sanayi sektöründe bu koşulların sağlanamamasıyla da

[554] http://setav.org/tr/turkiyenin-insan-kaynaginin-belirlenmesi-raporu-aciklandi/haber/2380

ilişkilendirilebilir. Oysaki niteliksiz emek yoğun sanayi yapısından, teknolojik niteliği yüksek emek-yoğun yapıya geçişte en önemli aşama, ülke nüfusunun gerekli eğitim ve beceri edinme süreçlerinden geçtiğinde ve bunları kullanabildiğinde kaydedilebilir. Bu açıdan özel sektörün çalışma koşullarının ve istihdam olanaklarının iyileştirilmesi sağlanarak işgücü piyasasına yeni girecek gençler için cazip hale getirilmelidir.

4.1.6. Daha Çok ve Kaliteli Eğitim

Profesyonel kariyer hayatının başında işgücü piyasasına başarılı bir şekilde giriş yapmanın iş hayatının sonraki aşamalarına etkisi bulunmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik mesleki eğitim programlarıyla birlikte güçlü bir temel eğitim, eğitimden istihdama geçiş sürecini kolaylaştırmaktadır.

Teknolojik yenilikler, verimlilik artışı sağlama zorunluluğu ve rekabet nedeniyle günümüzde eğitim daha da önemli hale gelmiştir. Nitelik taleplerinin böylesine ön plana çıktığı bir dönemde mezunların sahip olduğu beceriler ile işgücü piyasasının talep ettiği beceriler arasında sürekli dile getirildiği üzere bir uyumsuzluk bulunmaktadır.

Eğitime yapılan yatırımların, kaynakların ve insan gücünün boşa harcanmaması için eğitimin doğru bir şekilde planlanması, eğitim arzı ve talebinin işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere uygun şekilde dengelenmesi ve eğitim sisteminin kişilere piyasa değeri olan beceriler de katması gerekmektedir. Bu nedenle özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri altyapısı kurulmuş ve güçlendirilmiş eğitim ve öğretim kurumlarının yaygınlaşması ve bu konunun müfredata dâhil edilmesi işgücünün rekabet edebilirliği açısından son derece önemlidir.

Eğitim durumunda iyileşmeler sağlanmış olmakla birlikte, Türkiye'nin daha fazla ve kaliteli eğitim sağlamak için yapması gereken çok şey bulunmaktadır. Türkiye'deki en iyi öğrenciler beceri seviyeleri bakımından başka ülkelerdeki öğrenciler ile rekabet edebilecek düzeyde olmalarına rağmen, yeterlilikler cinsiyete, bölgeye, aile gelirine ve okul türüne göre önemli değişiklikler göstermektedir. Genel olarak, hem eğitim durumu hem de eğitimin kalitesi bakımından, Türkiye'nin eğitim sistemi, çoğu AB ve OECD ülkesinin standartlarının gerisindedir.[555]

---

[555] World Bank; Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin

Okul öncesi eğitimden başlayarak okullardaki ve okul dışındaki eğitimin kalitesininin artırılması için eğitim ve öğretim kurumlarının hesap verebilirlik ve ilerleme hedefiyle kalite güvencesi çerçevesinde yönetilmesi gerekmektedir.[556] İşyeri eğitimi de aynı şekilde kontrol sistemine tabi olmalıdır. En iyi öğretmenlerin görevlendirilmesi ve en etkili öğretmelerin muhafaza edilebilmesi için meslek olarak öğretmenliğe değer verilmelidir. Türkiye'nin bireylerin eğitimlerine devam etmelerini teşvik ederek nüfusun eğitim düzeyini yükseltmesi ve daha kaliteli eğitim olanakları sunması konusunda daha etkili politikalar ortaya koyması gerekmektedir. Bu politikalar aynı zamanda sürdürülebilirlik açısından uzun vadeli ve tutarlı bir ülke stratejisi olmalıdır.

4.1.7. Mesleki Eğitim

Çalışmalar, Avusturya, Almanya ve İsviçre gibi mesleki eğitim konusunda köklü gelenekleri olan ve okuldan işe geçişleri sağlamaya yönelik başarılı modellere sahip ülkelerin beceri uyumsuzluğu durumuyla karşılaşma noktasında ortalamanın altında yer aldığını göstermektedir.[557] İşgücü piyasasının büyük bir hızla değişen koşullarıyla başa çıkabilmek için ülkelerin kapasitelerini güçlendirmelerinde mesleki eğitim sistemleri kritik bir rol oynamaktadır.

Ekonomik büyümeye katma değer sağlayacak yeterliliklere sahip işgücü yetiştiren meslekî ve teknik eğitime önem, öncelik ve ağırlık verilmesi, mesleki eğitime yönelik talebin artırılması ve toplum genelinde çeşitli nedenlerle meslek liselerine karşı gösterilen olumsuz bakış açısının değiştirilmesi için tedbirler alınması gerekmektedir. Bu anlamda mesleki eğitimde ticaret ve sanayi odalarının rolü artırılmalı, yüksekokul ve üniversite eğitiminde de işbaşında eğitimin beceri geliştirmedeki rolü dikkate alınarak zorunlu staj uygulaması getirilmeli, konunun işverenlerce sahiplenilmesi adına ücret yükü kamu tarafından paylaşılmalıdır. Bu anlamda özel sektör kendisini mesleki eğitim ve hayat boyu öğrenimde bir paydaş olarak kabul etmeye başlamalıdır. Bu açıdan MAN Türkiye bünyesinde faaliyet gösteren ve meslek lisesi öğrencilerinin haftanın belirli

---

Kalkınması, Haziran 2008, s.ii.

556 Bakanlar Kurulunun 2015/8213 sayılı Kararıyla kabul edilen "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" 2015 yılı sonu itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Ancak kalite güvencesine yönelik ölçütler ilgili taraflarla birlikte uygulama sürecinde belirlenecektir.

557 Quintini, **2011b**, s.14.

günleri pratik eğitim aldığı "Beceri Eğitim Merkezi" gibi uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır.

Şu anda meclis gündeminde bulunan "Tebligat Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" ile[558] mesleki ve teknik eğitim öğrencilerinin işletmelerde staj yapmalarına ilişkin kuralların yeniden belirlenmesi ve staj yapan öğrencilere ödenecek maaşların bir kısmının devlet tarafından karşılanmasının planlanması ve öğrencilerin eğitimleri sırasında mesleklerini fiilen tanıyabilmelerine olanak sağlamak amacıyla, "çıraklığın" orta öğretim döneminde zorunlu eğitim kapsamına alınması konuyla ilgili sağlanan önemli bir gelişme olarak görülmektedir.

Mesleki eğitimde, yabancı dil, bilgisayar okuryazarlığı, girişimcilik, yönetim ve liderlik yetenekleri, problem çözme, sosyo-duygusal beceriler gibi istihdam edilebilirliği artırıcı ve çağın gerektirdiği becerilerin de kazandırılması sağlanmalıdır. Sosyo-duygusal beceri eğitimleri verilmesinin mesleki ve teknik eğitimin etkinliğini artıracağı düşünülmektedir. Dünya Bankası'nın gerçekleştirdiği ve İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının etki değerlendirmesi üzerine yapılan bir çalışmada; İŞKUR eğitim ve hizmetlerini güçlendirmek için davranışsal becerilere daha fazla önem verilerek, beceri eğitiminin iyileştirilmesi önerilmektedir.

Öte yandan, çağdaş örnekler mesleki eğitim uygulaması alanında yerel yönetimlere daha fazla özerklik verilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Okul müdürleri ve yerel yönetimlerin yetkilendirilmesi yoluyla okullara eğitim için daha fazla sorumluluk verilmesi durumunda, okul-sanayi işbirliklerinin geliştirilebileceği değerlendirilmektedir. Bu alandaki işbirliğini artırmak amacıyla İŞKUR tarafından özellikle meslek yüksekokulları ile sektörel düzeyle bağ kurarak sektörün talep ettiği nitelikleri ve yeterlilikleri eğitmenlere ve öğrencilere aktarmak için belirli aralıklarla toplantılar organize edilmelidir.

Geliştirilecek mesleki eğitim, istihdam ve beceri kazandırma politikaları işgücü piyasasının ihtiyaçlarına adapte edilebilir ve esnek olmalıdır. Bu çerçevede, özellikle doldurulmasında güçlük çekilen pozisyonlar için, kısa süreli ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde cevap üretebilecek mesleki kurslar teşvik edilmelidir.

558 http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0693.pdf (Erişim Tarihi: 03.05.2016)

Ayrıca, aktif işgücü programları aracılığıyla okul sonrası nitelik ve beceri formasyonlarının güncellenmesi için meslek kursları ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde meslekî ve teknik eğitimde modüllü/eklemli ya da iki alan/meslek arasında transfer edilebilir becerilere yönelik "kredili" yapıda öğretim programları geliştirilmesini sağlayan MEGEP gibi projeler/programlar etkinleştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.

Diğer yandan, ülkemizde mesleki ve teknik eğitim oldukça parçalı bir yapı arz etmektedir. Bir bölümü MEB'e bir bölümü YÖK'e bir bölümü ise –yaygın eğitim kapsamında- İŞKUR, Üniversiteler ve diğer kurum kuruluşlara dağılmış durumdaki yapının çatı bir kurum/kuruluş oluşturularak tek elden ve daha bütüncül bir perspektifle ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

4.1.8. Kaliteli Eğitime Erişim

Kaliteli eğitime ulaşamadığı, eğitimde başarı gösteremediği veyahut becerilerini geliştirmek için ikinci bir şans elde edemediği için düşük seviyede becerilere sahip olan kişiler genellikle daha kötü ekonomik koşullar ve toplumsal sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Zayıf temel becerilere sahip kişilerin ekonomik dezavantajlarla ve işsizlikle karşılaşma oranı ve sosyal yardımlara bağımlı olma riski ayrıca sağlık problemleri yaşama gibi sorunlarla da karşılaşma ihtimalleri daha yüksek olmaktadır. Özellikle sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı çocuklar için kaliteli erken çocukluk dönemi eğitimine ve ilkokul eğitimine yatırım yapmak çocukların eğitim hayatlarına sağlam bir şekilde başlamalarını sağlayacak etkili bir stratejidir çünkü kazanılan ilk beceriler gelecekte sahip olacakları becerilerin temelini oluşturmaktadır. Dezavantajlı öğrencilere ve okullara yönelik mali destek, becerilerin gelişimi için çok önemlidir. Düşük becerilere sahip kişiler kendi girişimleriyle örgün eğitime ya da yaygın eğitime yönelmeyecekleri için ve işveren sponsorluğunda eğitim almalarının da düşük bir ihtimal olması sebebiyle beceri politikalarının erken çocukluk dönemini kapsayacak şekilde ele alınması bu kişilerin "düşük beceri/düşük gelir tuzağı"ndan kurtulmalarını sağlayabilecektir.

4.1.9. Yetişkinlere Yönelik Eğitim Faaliyetleri

Gençleri eğitim ve öğretimle işgücü piyasasına hazırlamak beceri geliştirmenin sadece bir tarafıdır. Çalışma çağında bulunan ve istihdamda yer alan/almayan bütün yetişkinlerin kariyerlerinde ilerleyebilmeleri, işgücü piyasasının değişen taleplerine cevap verebilmeleri ve mevcut becerilerini kaybetmemeleri için becerilerini geliştirmeye ihtiyaçları vardır. İşle ilgili personel eğitimi, yetişkinlerin formel eğitimi, asgari düzeyde nitelik ya da temel okur-yazarlık ve matematik becerileri kazandıracak 'ikinci şans' kursları gibi tam-zamanlı veyahut yarı-zamanlı olarak ya da akşam saatlerinde/haftasonu kurs açılmasına imkan verecek şekilde yetişkinlere yönelik "hayat boyu öğrenme" kapsamında düzenlenen eğitim faaliyetleri yaygınlaştırılmalıdır. Örgün ve yaygın eğitim, mesleki eğitim, beceri ve yetkinliklerin iyileştirilmesi gibi alanları bir araya getirdiği için yetişkin öğrenimi bu konuda özel bir önem taşımaktadır.

4.1.10. İşyerinde Öğrenme

Eğitim ve iş dünyasının birbirleriyle koordineli bir şekilde çalışması halinde beceri geliştirme süreçlerinin daha etkili yürütüleceği bilinen bir gerçektir. İşyerinde öğrenme gençlerin modern araç-gereçlerle çalışarak teknik becerilerini; gerçek dünyaya dair deneyim kazanarak da takım çalışması, iletişim ve müzakere becerileri gibi sosyal becerilerini geliştirmelerine imkân tanımakta ve aynı zamanda eğitimden kopmuş gençleri çalışmaya devam etmeye veya eğitime yeniden dönmeye motive ederken eğitimden işgücü piyasasına geçişi de yumuşatmaktadır. Diğer taraftan stajyerler firmanın verimliliğine katkıda bulunurken işyerinde eğitim ayrıca işverenlerle potansiyel çalışanların birbirlerini tanımalarına imkân sağlayarak işe alım sürecini kolaylaştırmakta, "bilgi asimetrisi" sorununu ortadan kaldırarak talep edilen ve arz edilen niteliklerin doğru bir şekilde eşleşmesine imkân sağlamaktadır.

Mezun bir öğrencinin sahip olduğu beceriler ile işletmelerin aradığı beceriler arasında uyuşmazlık olduğu ve işverenlerin kendi personelinin eğitimi konusunda önemli bir rolü bulunduğu halde işletmelerin çok az bir kısmı, bu açığı kapatmak için eğitim vermektedirler. Bu tercih de zaten daha çok büyük işletmeler veya yabancı firmalarda görülmektedir. Bu nedenle işverenlerin işyerinde hizmetiçi eğitim vermeleri desteklenmelidir.

4.1.11. Hayat Boyu Öğrenme

Hızla değişen işgücü piyasası talebi ve kesin olmayan mesleki projeksiyonlar bağlamında eğitim seviyesini artırmak çalışanların becerilerinin işin gerekliliklerivle uyumunu sağlamak açısından tek başına yeterli değildir. Birçok durumda hızlı büyüyen mesleklere yönelik yeniden eğitim imkânları ve eğitime geri dönme yöntemleri beceri uyumsuzluğu ve eksikliği sorunlarına çözüm bulmada önemli rol oynamaktadır. OECD'nin, yetişkin becerilerine yönelik yürüttüğü PIAAC çalışmasına göre, kariyerin ilk yıllarında temel eğitimle meslekte kullanılan beceri arasındaki ilişki daha kuvvetli iken, zaman içerisinde hayat boyu eğitim ve mesleki eğitimin önemi artmaktadır. Dolayısıyla kişinin hayatı boyunca beceri gelişimine yatırım yapmak beceri politikalarının en temel unsuru olmaktadır.

Bu nedenle, hayat boyu öğrenme teşvik edilmek suretiyle zaman içerisinde kişilerin becerilerini geliştirerek farklı alanlarda istihdam edilebilirliklerinin artırılması sağlanmalıdır. Zira, öğrenme sadece formel eğitim-öğretim hayatı ile sınırlı değildir. Kişiler, hayatları boyunca gerek okul dönemlerinde gerekse de çalışma dönemlerinde öğrenmeye devam etmektedir. Aksi takdirde, sahip olunan becerilerin korunması ve geliştirilmesi mümkün değildir. Bu anlayış doğrultusunda, kişilerin hayatlarının her döneminde öğrenmeye, becerilerini geliştirmeye teşvik edecek yeterlilik ve belgelendirme sistemlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir.

4.1.12. Eğitim ve Öğretimin Maliyetleri

İşverenlerin, eğitimi destekleyecek ve eğitime yatırım yapacak bir ortam oluşturması kadar, kişilerin de çalışma hayatları boyunca becerilerini geliştirmeye istekli olması çok önemlidir. Bu açıdan bireylerin ve işverenlerin zorunlu olmayan eğitim-öğretime yatırım yapmalarını destekleyecek mali teşvik programları ve uygun vergi politikaları tasarlanmalıdır. Örneğin, vergi mükelleflerine gelir vergilerinden bu tür eğitimlerin maliyetini düşme imkânı tanıması, kişilerin artan oranlı gelir vergisinden kaynaklı olarak bu tür eğitimlere yatırım yapmak istememeleri durumunu dengelemeye yardımcı olabilecektir. Çalışmalar, bireylerin, becerilerinin geliştirilmesi yönünde net bir fayda algıladıklarında ya da öğrenmeye bağlı olarak eğitim için ödenen ücretler

karşılığında vergi indirimleri gibi mali teşvikler mevcutsa, kısmen de olsa eğitimlerini finanse etmeye hazır olduklarını göstermektedir.[559]

4.1.13. Destek ve Teşvikler

Çalışmada ele alınan her bir tedbirin kamu teşviklerine ve daha güçlü bir kurumsal yapılanmaya odaklandığı gerçeği ışığında bir diğer önemli konu da bu tedbirlerin ortaya çıkardığı idari ve mali yüklerdir. Ekonomik durgunluk ve kamu bütçelerinin daraldığı dönemlerde, genel eğilim ilk olarak beşeri sermaye yatırımlarını kesmeye yönelik olmaktadır. Ancak, nitelikli işgücünün ileride katma değer sağlayacağı işler ve ekonomik büyüme üzerindeki önemli rolü düşünüldüğünde kaynakların bütüncül politikalara ve araçlara yönlendirilmesinden vazgeçilmemeli ve ekonomik kriz dönemlerinde bile uzun vadeli bakış açısı korunmalıdır.

Diğer taraftan devlet tarafından verilen teşvik ve desteklerle ilgili olarak potansiyel yararlanıcıların (işletmeler, eğitim kurumları, öğrenciler gibi) bilgi ve farkındalık düzeyi artırılmalı, aynı tür desteklerin farklı kurumlar tarafından verilmesinin önüne geçilerek bürokratik engeller azaltılmalıdır.

4.1.14. Yeni Teknolojiler ve Kurum Portalı

İşverenlerin ve iş arayanların İŞKUR'dan en temel beklentileri en kısa sürede ve kolayca eleman ve iş temin etmektir. Bunun içinse öncelikle etkin bir iş arama portalı ve teknolojik altyapının olması gerekmektedir. Bu açıdan İŞKUR'un mevcut portalında iyileştirmeler yapılarak daha kullanıcı dostu bir yapıya kavuşturulmalıdır. Yeni portal alt yapısı oluşturulurken; güncel ve başarılı iş arama sistemleri incelenmeli ve yeni teknolojiler kullanılarak bürokrasiden uzak teknoljik bir alt yapıya kavuşturulmalıdır. Bunun için açık işler veritabanına doğrudan erişim sağlayan ve beceri profillemesine uygun bir web uygulaması geliştirilmelidir. İŞKUR'un beceri eşleştirme sürecinde aktif olarak yer alabilmesi için işverenlerce ve iş arayanlarca kolayca ulaşabilecekleri bir alt yapıya sahip olması önemli bir önceliktir.

Öte yandan mevcut mobil uygulamanın revize edilmesi, Facebook ve Twitter gibi sosyal medya araçlarının daha aktif bir şekilde kullanılması, çevrimiçi destek ile

[559] Avrupa Eğitim Vakfı (ETF); **Beceriler Vizyon 2020 Çalışma Dökümanı**, 2014, s.71.

daha fazla kullanıcıya, daha az maliyetle ulaşılması İŞKUR'un özellikle gençler tarafından tanınırlığını artırma noktasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

4.1.15. Daha Çok Açık İş Kaydı

İstihdam kurumlarının beceri uyumsuzluğu sorunlarını aşmada karşılaştıkları zorluklardan en önemlisi işgücü piyasasında açılan işlerin istihdam kurumlarına bildirilmemesidir. Birçok ülkede, kamu istihdam kurumları daha çok doldurulması zor olan açık işler ya da düşük nitelik gerektiren işlere dair bildirimler almaktadır.

İŞKUR tarafından yapılan 2015 yılı İşgücü Piyasası Araştırma sonuçlarına göre; 2-9 istihdamlı işyerlerinin %24,6'sı, 10 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinin %57,5 ve 2 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinin ise %39,8'i İŞKUR aracılığıyla çalışan aradıklarını belirtmektedir. İşgücü temininde firmaların, tüm teşviklere rağmen bir istihdam kanalı olarak IŞKUR'u, tanıdık/ referans yoluyla veya doğrudan kapıdan alınan şahsi başvurulara kıyasla daha az tercih etmelerinin nedeni işverenlerin, bürokratik formalitelerle uğraşmak istememelerine bağlanabilir. Ayrıca, eğer açık pozisyonlar için IŞKUR'un işverenlere yönlendirdiği adayların nitelikleri pozisyonun gerekleriyle uyuşmuyorsa bu da bir sonraki alımda İŞKUR'un işe alım vasıtası olarak tercih edilmemesine sebep olabilmektedir. Ayrıca İŞKUR'un iş arayan portföyünün daha çok mesleki nitelik ve eğitim düzeyi bakımından düşük seviyede iş arayanlardan oluştuğunun düşünülmesi, nitelikli işgücü arayan işverenlerin ihtiyaçları için İŞKUR'dan talepte bulunmamasına yol açmakta ve yetersiz işgücü arzı beraberinde işgücü talebinin de kaybedilmesiyle sonuçlanmaktadır.

Bunun sonucunda, işgücü piyasasında gerçekleşen eşleştirmelerin önemli bir kısmına İŞKUR müdahale edememektedir. İŞKUR'un daha uyumlu bir eşleştirme gerçekleştirmeye yönelik hizmetlerinin etkinleştirilmesi ve AB düzeyinde örnekleri görüldüğü şekilde kullanıcı işverenlere yönelik online hizmetlerini geliştirmek suretiyle bürokratik iş yükünün azaltılması ve işverenlere yönelik olarak işletmenin büyüklüğüne ya da çalışanların eğitim ihtiyaçları gibi orta ve uzun dönemli konulara ilişkin daha özel ve yüz yüze danışmanlık hizmeti sunulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

İŞKUR'un işgücü piyasasının durumunu tam anlamıyla yansıtacak bilgileri toplamak için kayıtlı açık işlere dair verileri, özel istihdam büroları ve sosyal medyada

yayınlanan iş ilanları gibi diğer kaynaklarla da çapraz bir şekilde eşleştirmesi gerekmektedir. Bu temsil gücü yüksek idari veri üretme bakımından oldukça önemli görülmektedir. Talep edilen ve verilen bilgi tam olduğu takdirde kayıt verilerinin mevcut beceri ihtiyaçları konusunda önemli bir bilgi kaynağı olması beklenmektedir.

İnsan kaynakları birimlerinin çok etkin bir biçimde işlemediği mikro ve küçük ölçekli işletmelerde ilgili STK'lar, üniversiteler, meslek odaları ve IŞKUR tarafından, kurumsal farkındalığı geliştirmek amacıyla insan kaynakları yönetimi ile işgücü ihtiyaç analizleri, iş tanımlarının nasıl yapılacağı ve gelecek projeksiyonları hakkında seminerler veya eğitimler düzenlenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede, firma düzeyindeki iş tanımlarının belirlenmesi hususunda işletmelere iş ve meslek danışmanlığı hizmeti yoluyla teknik destek sağlanabileceği düşünülmektedir.

4.1.16. Üniversite Öğrencileri

İŞKUR'un üniversitelere yönelik seminer, eğitim ve konferans gibi etkinliklerini arttırması ve bu tarz etkinlikleri düzenli olarak gerçekleştirmesi, üniversite öğrencilerinin İŞKUR farkındalığını arttırmak noktasında önemli görülmektedir. Bu anlamda imaj değişim çalışmalarını güçlendirmek için üniversite ile işbirlikleri artırılmalı ve üniversite ve iş dünyası arasında etkili bir köprü görevi üstlenilmelidir. Eğitim düzeyi yüksek işgücü arzının İŞKUR'a çekilebilmesi için üniversitelerin mezunlar derneği vb. birimleri ile yakın temas kurularak, üniversite mezunlarının İŞKUR'u tanımaları, faaliyetlerinden haberdar olmaları ve en önemlisi eşleştirme mekanizmasının hızlı ve etkin bir şekilde çalıştırılması suretiyle işgücü piyasası ile buluşmaları sağlanmalıdır. Bu anlamda üniversite irtibat noktalarının görünürlüğü ve etkinliği artırılmalıdır. Daha kaliteli beceri arzı daha çok açık iş kaydını da beraberinde getirecek, böylelikle daha iyi bir eşleştirme ve daha çok istihdam sağlamanın yolu açılabilecektir.

4.1.17. Kaliteli İş ve Meslek Danışmanlığı

Yetersiz vasıflılık, becerilerin yetersiz kullanımı ve işsizlik, beceri sistemlerindeki bilgi ve şeffaflık eksikliğinden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Becerilerin yetersiz kullanımı genellikle eğitim alınan alanla, yapılan iş arasındaki uyumsuzlukla ilgili olmaktadır. Yani, kişiler eğitim aldıkları alanla alakasız ve

niteliklerinin tam olarak değer görmediği işlerde çalışmaktadırlar. Yetersiz vasıflılık ise işverenleri işe tam olarak uygun olmayan kişileri işe almaya mecbur kılan beceri eksikliğinin bir sonucu olabilmektedir. Bu yüzden "kaliteli meslek danışmanlığı", beceri stratejilerinin çok kritik bir parçası olmaktadır. İş ve meslek danışmanlarının öğrencilikten başlayarak mezuniyet sonrasına ya da iş ararken kişileri bilgilendirmeleri ve yönlendirmeleri için öncelikle kendilerinin iyi bir donanıma sahip olmaları gerekmektedir. İŞKUR'un hedeflediği gibi, daha geniş bir kitleye faydalı olacak iş ve meslek danışmanlığı ile kariyer rehberliği hizmetlerinin sağlanabilmesi için bu tür hizmetleri gerçekleştiren iş ve meslek danışmanlarının, Türkiye'deki eğitim ve istihdam koşulları ile ilgili derinlemesine bilgi sahibi olması gerekmektedir. İşgücü piyasasına ilişkin en güncel bilgilere sahip, danışmanlık alanında yetkin bir personel, kişileri gelecekteki kariyerleri için en iyi seçenek olabilecek eğitim programlarına yönlendirebilir.

Türkiyede en fazla açık iş "beden işçisi" statüsünde olduğundan danışmanlar iş arayanları daha kolay iş bulmalarını sağlamak üzere "beden işçisi" olarak kaydetme eğiliminde olabilmektedir. Beceri ihtiyacı ve uyumsuzluğu konusundaki literatürün büyük bir kısmı, açıkça formel niteliklerin tek başına istihdam edilebilirliğe dair ipucu vermediğini ve bu bilginin eşleştirme için yetersiz olduğunu ifade etmektedir. Bu bilgiler iş deneyimi, beceriler ve özellikle iş arayanın tercihleriyle desteklenmelidir. Bu açıdan Avrupa'da örnekleri görüldüğü şekilde beceri tabanlı bir profilleme sistemi geliştirilmelidir. Profil yaklaşımıyla kişisel özellikleri detaylı bir şekilde modellenen danışanlar risk profillerine ayrılarak muhtemel durumlar için önceden eylem planları hazırlanmalı ve kişininin ihtiyaçları doğrultusunda planlamalar bu modellere dayanarak geliştirilmelidir. Böylelikle kişilerin ihtiyaçları ve becerileri doğrultusunda doğrudan iş eşleştirme sürecine katılması, yoğun bir iş ve meslek danışmanlığı hizmeti alması ya da aktif işgücü hizmetlerine yönlendirilmesi sağlanabilecektir.

Belirli bir kitleye (örneğin büyük işverenlere ya da uzun süreli işsizlere) hitap edecek danışmanların, bu alanda hizmetini etkin kılacak özel eğitim programları ile danışmanların verdiği hizmetler segmente edilerek, ihtiyaca uygun hizmet sunulması sağlanmalıdır. Bu açıdan özellikle teknokentler ya da büyük işletmelerin içinde nitelikli işgücü ile yakın temas sağlanması noktasında tam zamanlı ya da yarı zamanlı bir iş ve meslek danışmanı görevlendirilmesi hem işverenlerin hem sektörlerin nabzının

tutulmasına hem de buradaki beceri ihtiyaçlarının ve dolayısıyla verilebilecek hizmetlerin tespit edilmesine yardımcı olacaktır.

İş arayanların farklı ihtiyaçlarının yanı sıra işgücü piyasalarının hızla değişen koşulları ve firmaların küresel dünyada değişen beklentileri, iş arayan her bireyin yetkinliklerini ve becerilerini bir diğerinden farklı kılmıştır. Bu çerçevede, iş arayan her bireye yönelik özelleşmiş hizmetlerin sunulması, kişilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin belirlenmesi ve kendilerine en uygun işlere yerleştirilmeleri için daha hizmet odaklı bir yaklaşım gerekmektedir.

4.1.18. Kariyer Hareketliliğini Teşvik

Araştırmalar hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde özellikle düşük beceri seviyesine sahip kişilerin becerilerini güncellemelerinin en yaygın yolu olarak işlerini değiştirdiğini[560] ve kendi işini kuranların beceri uyumsuzluğundan daha az etkilendiğini[561] göstermektedir. Bu nedenle düşüş yaşayan sektörlerden ve firmalardan büyüyen sektörlere ve firmalara olan hareketliliği kolaylaştırmak üzere sanayinin gereksinimlerine uygun olarak işçilerin becerilerini yenilemelerini sürdürecek destek ve teşvikler sağlanmalı ve eğitimler, çalışan ve iş değiştirmek isteyenler için akşam saatlerinde yapılmalıdır. Diğer yandan kendi işini kurmak isteyen girişimcilere İŞKUR ve KOSGEB aracılığıyla verilen desteklerin daha esnek ve daha az bürokratik bir yapıya kavuşturulması sağlanmalıdır.

Girişimciler için deneyim ve sorun alanlarının paylaşılabildiği mentorlük ve koçluk gibi mekanizmalara işlerlik kazandırılması, iş hayatına yeni atılan ya da kendi işini kurmak isteyen kişilerin kendi beceri ve yeteneklerini keşfetmeleri noktasında yardımcı olacaktır. Öte yandan girişimciliğin teşvik edilmesi için elverişli ortamın hazırlanmasında destek mekanizmaları ve hukuki düzenlemelerin yanı sıra girişimcilik kültürünün oluşturulması da bir gerekliliktir. Girişimcilik kültürü, gençlere küçük yaşlardan itibaren girişimcilik anlayışlarını geliştirebilecek derslerin verilmesi ve ilgili deneyimlerin kazandırılması yoluyla yaygınlaştırılmalıdır. Örneğin; girişimciliği en çok teşvik eden ülkelerden biri olarak gösterilen Finlandiya'da girişimcilik eğitimi ilköğretim seviyesinde başlamaktadır ve girişimcilik eğitimi, ilk ve orta öğretim,

[560] CEDEFOP; **2011a**, s.179.
[561] Sanchez-Serrano-Teruel; **a.g.e**, s.21.

mesleki eğitim, üniversite ve lisansüstü programlarda da yer alacak şekilde kapsamlı olarak tasarlanmaktadır.[562]

4.1.19. İstihdamda Diploma ve Sertifika Zorunluluğu

Eğitim sonunda verilen diploma ve belgeler, kişinin sahip olduğu mesleki yeterlilikleri güvenilir biçimde yansıtmak yerine sadece o eğitimi aldıklarını göstermektedir. Bu yüzden işletmeler işe alımlarda diploma/belgeden ziyade, tavsiye ve deneme süresi ile sorunu çözme yoluna gitmektedirler. Bu tür deneme-yanılma yöntemi, işletmeler için ciddi bir kaynak israfı ve iş/hizmet kalitesini düşüren olumsuz bir durum oluşturmaktadır. Bu açıdan eğitim kurumlarında ya da başka şekillerde öğrenilen veya kazanılan mesleki yeterliliklerin ölçülmesi ve belgelendirilmesi önemli bir sorun olmaktadır.

Pratikte işin yapımı ile ilgili bilgi sahibi olduğu ya da uygun becerilere sahip olduğu halde bunları belgelendiremediği için istihdam dışında kalan kişilere yönelik olarak, çalışanların pratikte sahip olduğu becerilerin sertifikasyonu ve belgelendirilmesi için MYK tarafından yürütülen çalışmalar etkinleştirilmeli ve MYK'nın meslekleri tanımlama ve mesleki bilgi ve beceri sınav ve belgelendirme merkezleri (Voc-Test) kurulması süreçleri hızlandırılmalıdır.

Diğer taraftan uyumlu ve yorumlanması kolay nitelikler, işverenlerin potansiyel çalışanlarının hangi becerilere sahip olduklarını anlamasına yardımcı olurken kişinin de işle eşleşmesini kolaylaştırmaktadır. Bu açıdan kalite güvencesi sağlanmış ölçme ve değerlendirme sisteminin bir çıktısı olan mesleki yeterlilik belgelerinin ülke çapında hem sayıca artması hem de daha çok bölge ve sektöre yayılması nitelikli işgücünün iş piyasasında yer bulabilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu belgelerin gönüllük esasına dayanması ve işverenleri nitelikli işgücü çalıştırmaya yönelik teşvik edici mekanizmaların bulunmaması nedenleriyle bugüne kadar "mesleki yeterlilik belgeli" nitelikli işgücü sayısı istenilen düzeye çıkartılamamıştır. Bu nedenle mesleki yeterlilik belgesi sahibi kişilerin desteklenmesi amacıyla çeşitli teşvik mekanizmaları geliştirilmeli ve ulusal yeterlilik sistemine yönelik farkındalığın oluşmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

[562] https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/BTYK/btyk23/2011_105.pdf (Erişim Tarihi: 26.04.2016)

MYK tarafından bugüne kadar 611 ulusal meslek standardı ve bu standartlara bağlı olarak geliştirilen 313 ulusal yeterlilik yürürlüğe konulmuştur.[563] Ancak, örgün ve yaygın eğitim programlarının akreditasyonu için öncelikle ulusal yeterliliklere uygun eğitim ve öğretim verilmesi gerekmektedir. Bu açıdan eğitim kurumlarının mesleki yeterlilik ve kalite güvencesi çerçevesinde eğitim vermesi sürecinin hızlandırılması gerekmektedir. Önceki öğrenmelerin tanınması sistemi, herhangi bir alanda bilgi ve beceriye sahip fakat bunu belgelendiremeyen ve mesleğinde terfi etmek veya değiştirmek için herhangi bir yeterliliğe veya örgün diplomaya sahip olmak isteyen bireylere eğitim tekrarlarını önlemek noktasında emek ve zaman tasarrufu sağlayacaktır.

Yabancı ülkelerden alınan diplomaların tanınması gibi yaygın öğrenme ile informel öğrenmeyi bir araya getiren "sürekli sertifikasyon" da çalışma hayatı içerisinde son derece önemli görülmektedir. Göçmenlerin iş ararken karşılaştığı en büyük engellerden birisi sahip oldukları nitelikleriyle yurtdışında kazandıkları iş deneyiminin ev sahibi ülkede tam olarak tanınmamasıdır. Bu yüzden birçok göçmen kendi vasıflarından daha düşük işlerde çalışabilmektedir.

4.1.20. Kayıtdışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam büyük ölçüde beceri uyumsuzluklarına sebep olabilmektedir. Kayıt dışı sektörde çalışanların büyük bir kısmı genellikle düşük beceri sahibidir ve özellikle göçmenler ve vasıfsız kişiler gibi dezavantajlı gruplar kayıt dışı istihdamın olumsuzluklarından en çok etkilenen kesimler olmaktadır. Diğer taraftan kayıtdışı ekonominin büyüklüğü ve kayıt dışı sektörlerin gücü beceri uyumsuzluklarının uzun vadeli tahmin ve eşleştirme süreçlerini de güçleştirmektedir. Bu çerçevede çalışan firmalar çalışanlarının sahip oldukları beceri düzeyindeki düşüklüğü ciddi bir engel olarak algılamazken, istihdam teşviklerinden de yararlanmamaktadırlar. Bu nedenle kayıtdışı istihdamla mücadele doğrudan İŞKUR'un görev alanına girmese bile sektörde çalışanların kayıtlı sektöre geçişlerini kolaylaştırmak için tedbiler alınmalı ve bu sektörlerde çalışan kişilere yönelik mesleki eğitim fırsatları geliştirilmelidir.

[563] MYK 2016-2020 Stratejik Planı

4.1.21. Ülke İçi Hareketlilik

Aynı anda hem beceri eksikliği ile hem de yüksek işsizlik oranlarıyla karşılaşılmasının bir sebebi de işin gerektirdiği becerilere sahip kişilerle işlerin aynı coğrafi bölgede olmaması durumudur. İç hareketliliğe ilişkin maliyetleri azaltmak ve diğer engelleri kaldırmak kişilerin daha uygun iş bulmalarına yardımcı olurken işverenlerin de aradıkları niteliklere uygun işçi bulmalarına yardımcı olmaktadır.

4.1.22. Sınır Ötesi Beceri Politikaları

Beceri politikaları genellikle ulusal düzeyde tasarlanırken, çok sayıda işveren uluslararası ölçekte çalışmakta ve hem yerel kaynaklardan hem de küresel beceri havuzundan beceri temin etmektedir. Bu açıdan küresel ölçekte beceri gelişimini teşvik etmenin önemli bir yolu yurtdışında üniversite eğitimini desteklemektir. Birçok ülke bu yolla kendi beceri stokunu sadece ulusal kaynaklarına dayanarak artırabileceğinden çok daha hızlı bir şekilde artırabilmektedir. Bu açıdan Türkiye'de Ulusal Ajans tarafından çalışmaları yürütülen AB hareketlilik ve değişim programlarından daha çok sayıda gencin yararlanması teşvik edilerek, gençlerin küresel beceri havuzuna dâhil edilmesi sağlanmalı, söz konusu programlarla ilgili gençlerin farkındalık düzeyi artırılmalıdır.

4.1.23. Geçici Koruma Statüsündeki Suriyeliler

Türkiye'deki Suriyeli sığınmacı sayısının giderek artması, kamu kurumları tarafından verilen hizmetlerin planlanmasına ve eşgüdümüne yardımcı olacak orta ve uzun dönemli programlar hazırlanmasını ve kurumsal kapasitelerin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan İŞKUR'a da büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu kişilerin geçerli mesleki bilgi ve becerilerle donatılarak iş piyasalarına uyum sağlamalarına destek olunması büyük bir önem arz etmektedir. Bu kapsamda, Suriyeli sığınmacılar için dil sorununun Türkiye işgücü piyasasına entegrasyonlarının önünde en önemli engellerden biri olduğu düşünülürse ulusal anlamda dil probleminin çözümüne yönelik politikalar geliştirilmesinin, yerel işgücü piyasalarının ihtiyaçları ve bu kişilerin becerileri doğrultusunda bu kişilerin kolaylıkla iş bulabilecekleri meslek dallarının belirlenmesi ve bu doğrultuda mesleki eğitim kurslarının verilmesi için uygun girişimlerde bulunulmalıdır.

Özellikle eğitim ve beceri düzeyi yüksek, teknik mesleklerde iş tecrübesi olan göçmenlerin becerilerinin yitirilmemesi ve mesleki eğitim programlarına etkin bir şekilde katılım sağlanması amacıyla yeterliliklerinin ve önceki öğrenmelerin tanımlanması sürecine ağırlık verilmelidir. Bu kişilerinin yeterliliklerinin, becerilerinin ve diplomalarının açılacak özel değerlendirme merkezleri vasıtasıyla tanınması hem istihdam edilebilirliklerini artıracak hem de gereksiz eğitim verilmesinin önüne geçebilecektir.

4.1.24 Ulusal ve Uluslararası Projelerin Desteklenmesi

İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerileri belirleme ve bunları öngörme bu becerileri geliştirebilme, konuyla ilgili farkındalık oluşturma ve beceri uyumsuzluğunu azaltmaya yönelik yukarıda bahsi geçen politikalar çerçevesinde, öngörü geliştirme, profilleme ya da online hizmetler gibi hizmet sunumunu çeşitlendirecek ve geliştirirecek araçların hayata geçirilerek kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi noktasında Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) fonları gibi uluslararası finansman kaynaklarının değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Yine TAIEX gibi mekanizmalarının kullanılması, AB ülkelerindeki birçok muadil kamu istihdam kurumu ile yakın bir işbirliği ve etkileşim içerisinde olan İŞKUR açısından beceri uyumsuzluğu sorununa çözüm getirme noktasında yurtdışı örneklerinin incelenmesi suretiyle bu politika araçları hakkında genel bir bilgi ve farkındalık düzeyi oluşturulması anlamında katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Acemoglu, Daron-David Autor; **"Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings, Handbook of Labour Economics",** Vol.4b, 2011

Akçomak, Semih- H. Burcu Gürcihan; **"Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: Hizmetler Sektörü İstihdamı, İşgücü ve Ücret Kutuplaşması",** Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışma Tebliği No: 13/21, Nisan 2013

Allen, Jim –Lourdes Badillo Amador-Rolf Van der Velden; **"Wage Effects of Job-Worker Mismatches: Heterogeneous Skills or Institutional Effects?"**, Research Centre for Education and the Labour Market Maastricht University, 2007

Alpay Filiztekin, "**Türkiye Emek Piyasasında Eğitim-İş Uyuşmazlığı**", Sabancı Üniversitesi,

Andersen, Tine - Lizzi Feiler - Gregor Schulz; "**The Role of Employment Servıce Provıders, Guide to Anticipatıng And Matching Skills And Jobs"** Volume 4, ETF, CEDEFOP, ILO; Luxembourg: Publications Office Of The European Union, 2015

Apaydın, Yusuf; "**Türkiye'de Yükseköğrenimli İşgücünde Vasıf ve Beceri Uyumsuzluklarının Azaltılmasında Beceri İhtiyacı Tahmin ve Araştırmalarının Rolü",** İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2013

Arslan, Kahraman; "**Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Türkiye'de Kurulan Personel Belgelendirme Merkezlerinin Sürdürülebilirliğinin Sağlanmasında Tanıtım Çabalarının Rolü ve Önemi,",** Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt: 16, Sayı: 2, Nisan 2014, ss. 40-63

Avrupa Eğitim Vakfı (ETF); **Beceriler Vizyon 2020 Çalışma Dökümanı**, 2014

Avrupa 2020 Stratejisi, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın No: 269, İstanbul, Nisan 2014

AYTAŞ, Selin; **"Avrupa Birliği ve Türkiye'de Beceri Uyuşmazlığı",** Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, 2014,

Bartlett, Will (2012); "**Skills Anticipation And Matching Systems In Transition And Developing Countries, Conditions And Challenges**", Working Paper Prepared For The ETF, 2012

Bedir, Eyüp; "**Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar**", İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı: 8, s. 38-43.

Biçerli, Kemal M.; **"Çalışma Ekonomisi",** Beta Basım Yayım, 8. Baskı, Ankara, 2014

Bilgiç Alpaslan, İdil Acar Ozan; "**İŞKUR istihdam Araştırmaları Serisi Kamu Istihdam Kurumlarının Yapıları ve Iyi Ülke Uygulamaları"** İŞKUR İstihdam Araştırmaları Serisi, 2014

CEDEFOP (2006); "**Typology of Knowledge, Skills and Competences: Clarification of the Concept and Prototype"** Cedefop Reference series; 64, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006

CEDEFOP (2008); **"Skill Needs in Europe Focus on 2020**", Cedefop Panorama series; 160 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008

CEDEFOP (2009a); "**Skills for Europe's Future: Anticipating Occupational Skill Needs",** Cedefop Panorama Series, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009

CEDEFOP (2009b); **"Skill Mismatch: Identifying Prorities for Future Research**" European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki, 2009

CEDEFOP (2010a); "**The Skill Matching Challenge, Analysing Skill Mismatch and Policy İmplications",** Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010

CEDEFOP (2010b); "**Yeterliliklerde Görülen Değişimler Yeterlilik Politikaları ve Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme",** Avrupa Birliği Yayın Ofisi, Lüksemburg, 2010

CEDEFOP (2010c); "**The Right Skills for Silver Workers, An Empirical Analysis",** Reseearh Paper, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010

CEDEFOP (2011a); "**Working and Ageing, Guidance and Counselling for Mature Learners",** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

CEDEFOP (2011b), "**Migrants, Minorities, Mismatch? Skill Mismatch Among Migrants and Ethnic Minorities İn Europe",** Research Paper, No:16, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

CEDEFOP(2012a); "**Skill Mismatch, The Role of the Enterprise"**, Research Paper No: 21, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012

CEDEFOP (2012b); "**The Development of ECVET İn Europe"**, Working Paper No:14, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

CEDEFOP (2015a); "**Skill Shortages and Skill Gaps İn European Enterprises: Striking A Balance Between Vocational Education and Training and The Labour Market.**" Cedefop reference series; No102. http://dx.doi.org/10.2801/042499

CEDEFOP (2015b); "**Stronger VET for Better Lives: Cedefop's Monitoring Report On Vocational Education and Training Policies 2010-14",** Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 98, 2015

CEDEFOP (2015c); "**Tackling Unemployment While Addressing Skill Mismatch: Lessons Learned from Policies and Practices İn European Union Countries**". Cedefop research paper; No 46.

CEDEFOP (2015d); **"Matching Skills and Jobs İn Europe Insights from Cedefop's European Skills and Jobs Survey",** 2015

CEDEFOP (2015e), "**ESJ Survey, Skills, Qualifications and Jobs İn The EU: The Making of a Perfect Match?",** Cedefop Reference series:103, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015

CEDEFOP; Briefing Note, **"Preventing Skill Obsolescence**", July, 2012 s.1 http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9070

CEDEFOP; "**Skill Set and Match, Cedefop's Magazıne Promotıng Learnıng for Work**", May 2015

Çelen, Fatma Kübra - Aygül Çelik - Süleyman Sadi Seferoğlu; "**Türk Eğitim Sistemi ve PISA Sonuçları",** Akademik Bilişim'11 - XIII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, İnönü Üniversitesi, 2 - 4 Şubat 2011, Malatya

Danish Technological Institute (DTI); "**Anticipating Skill Needs of the Labour Force and Equipping People for New Jobs. Which Role for Public Employment Services İn Early İdentification of Skill Needs and Labour Up-Skilling?** Final Report, October, 2010

Desjardins, Richard- Kjell Rubenson; "**An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measure of Skills"**, OECD, Paris, 2011

Desjardins, Richard; **"Rewards to Skill Supply, Skill Demand and Skill Match-Mismatch, Studies Using the Adult Literacy and Lifeskills Survey**", Lund Economic Studies Number:176, Lund, 2014

Dinççağ, Ayşegül; **"OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi**", Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Politika Notu, Aralık 2011

Ercan, Hakan (2007); "**Türkiye'de Gençlerin İstihdamı**", Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007

Ercan, Hakan (2011); **"Türkiye'de Mesleki Görünüm"**, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yayınları, Ankara, 2011

Erikli, Süheyla; "**Sinop İlinde İşgücü Piyasasının Temel Sorunu: Beceri Uyumsuzluğu",** Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı 2, 2015

Erol, Eser; "**İşverenlere Maliyet Avantajı ve Nitelikli İşgücü Desteğinde Önemli bir Araç 'İşbaşı Eğitim Programı',** İşveren, Türk İşveren Sendikaları Dergisi Konfederasyonu Dergisi Cilt 54, Sayı 2, Ankara, Mart/Nisan 2016

ETF, CEDEFOP, ILO; "**The Role of Employment Service Providers, Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs"** Vol.4, Geneva, 2015

ETF; "**Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**", I. Baskı, Ankara, 2016

Eurofound; "**European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, Fourth European Survey on Working Conditions"**, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007

Eurofound; "**First Findings: Sixth European Working Conditions Survey**", 2010

European Central Bank; "**The Impact of the Economıc Crisis On Euro Area Labour Markets",** Monthly Bulletin", October 2014

European Commission (2010a), "**An Agenda for New Skills and Jobs: An European Contribution Towards Full Employment",** Communication from the Commission to The European Parliament, Strasbourg, 2010

European Commission (2010b); "**Three Tools to Facilitate Online Job Matching Throughout Europe ESCO, EURES, Match & Map",** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010

European Commission (2012) "**Employment and Social Developments in Europe",** Luxembourg: Publications Office, 2012

European Commission (2013); "**Employment and Social Situation İn Europe**" - Report 2013

European Commission (2012); "**European Skills/Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)",** November, 2012

European Commission (2015a); "**Employment and Social Developments in Europe",** Luxembourg: Publications Office, 2015

European Commission (2015b); **"Employment and Social Situation in Europe"** - Report 2015, PART III "Removing Obstacles to Job creation"

European Commission (2015c); **"Employment and Social Situation in Europe"** - Report 2015, PART I, "Promoting Job Creation"

European Commission (2016), "**LifeLong Career Guidance Centers (LLCG)",** March 2016

European Job Mobility Laboratory, "Partnerships Among Employment Services", 2011

European Parliament (2016); **"Matching Skills and Jobs İn The European Union",** European Parliamentary Research Service, Briefing, January 2016

European Parliament (2015); **"Labour Market Shortages in the European Union"**, Dırectorate General for Internal Polıcıes Polıcy Department A: Economıc and Scientific Polıcy, March 2015

European Parliament (2016); "**Matching Skills and Jobs İn The European Union**", Briefing, January 2016

Eymann, Annina- Juerg Schweriy; "**Horizontal Skills Mismatch and Vocational Education",** IZA Discussion Paper, February, 2015

Eymann, Annina-Juerg Schweri; **"Horizontal Skills Mismatch and Vocational Education",** Discussion Paper, February, 2015

Farooq, Shujaat; "**Mismatch Between Education and Occupation: A Case Study of Pakistani Graduates**", National University of Science and Technology (NUST), Islamabad

Gür, Bekir- Murat Özoğlu; "**Türkiye'de Eğitim ve İstihdam İlişkisi",** İŞKUR 3İ Dergisi, 8. Sayı, 2013

Gür, Bekir (Yürütücü) -Murat Özoğlu (Koordinatör) -Tekin Akgeyik -Emel Çetinkaya- Erdal Tanas Karagöl- Murat Öztürk- Mustafa Kemal Biçerli -Ömer Açıkgöz- Mahmut Özer - Taha Özhan Zafer Çelik; "**Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporu**", Ankara: SETA Yayınları, 2012

Halat Çağatay; "**Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Kadın İstihdamı: Politikalar, Mevcut Durum ve Hukuki Düzenlemeler",** AB Uzmanlığı Tezi, ÇSGB,2007

Hanushek Eric A.- Ludger Woessmann- Lei Zhang; "**General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle"**, IZA Discussion Paper No. 6083, 2011

Haskel, Jonathan-Christopher Martin; "**Technology, Wages, and Skill Shortages: Evidence from UK"** Micro Data, Oxford Economic Papers, Vol. 53, No. 4 (Oct.2001), pp. 642-658

Hesapçıoğlu, Muhsin; "**İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**", BETA Basın Yayın Dağıtım, İstanbul, 1994, Aktaran Yücel Uyanık, "**Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi**", Gazi Üni. İİBF Dergisi, Sayı 3, 1999

Hesapçıoğlu, Muhsin; "**İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**", İstanbul, Beta Yayınları, 1994

ILO (2009). **"ILO Support for the Role of Public Employment Services in The Labour Market",** Paper Submitted for Debate and Guidance At The Committee On Employment And Social Policy, Geneva, 2009

ILO (2012); "**ISCO - 08 International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables",** Volume 1, International Labour Office Publications, Geneva, 2012

ILO (2013a), **"Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk",** Geneva, International Labour Office Publications, 2013a

ILO (2013b); **"Research and Analysis of Vacancies and Skills Needs in the European Union, in the Republic of Moldova and Ukraine**", ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, 2013

ILO (2014a), **"Skills Mismatch in Europe",** Statistics Brief, Department of Statistics, Geneva: International Labour Office Publications, 2014

ILO (2014b), **"Is Education the Solution to Decent Work for Youth in Developing Economies: Identifying Qualifications Mismatch from 28 School- to- Work Transition Surveys."** Work4Youth Publication Series, No:23, Geneva: International Labour Office Publications, 2014

ILO Employment Outlook (2014c), "**Global Employment Trends 2014 Risk of A Jobless Recovery?"**, Internatıonal Labour Office, Geneva, 2014

ILO/G20; **"A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth"**, A G20 Training Strategy, International Labour Office Geneva, November 2010

IMEIGEP, "**İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı",** 2010

İŞKUR - TAIEX İşbirliğinde Düzenlenen "**Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES Çalıştayı"** Raporu, 11-12 Ekim 2010

Jones, Melanie K.- Peter J. Sloane; "**Disability and Skill Mismatch"**, IZA Discussion Paper, No: 4430, September 2009

Kaufmann, H.G; "**Obselescence and Professionals Career Devolopment",** Amacom, Newyork, 1974

Kaya Kanlı, Nilüfer-, İdil Bilgiç Alpaslan; "**İstihdamda Arz-Talep Dengesizliği: Mesleği Mekanı Değiştirmeli Mi?** TOBB- ETÜ Sosyal Politika Çalışmaları Merkezi, Ekonomik Forum, Ekim 2011

KESİCİ, Mehmet Rauf; **"Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu"**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1

Kılıç, Yalın; **"Eğitim ve Büyüme İlişkisi: Türkiye'de Bölgesel Farklılıklar**", Amme İdaresi Dergisi, Cilt 48, Sayı 2, Haziran 2015, s. 129-156

Korpi, Tomas- Michael Tåhlin; **"Skill Mismatch and Wage Growth**" SOFI, Stockholm University, First Draft, 2005

Kuhn, Peter- Hani Mansour; **"Is Internet Job Search Still Ineffective?",** IZA Discussion Paper No: 5955

Kurnaz, Işıl; "**İstihdam edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayi Uygulaması"**, Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007

Kurnaz, Işıl; "**İşgücü Piyasasında Aşırı Eğitimlilik (Over-Education) Olgusu",** İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı 8, 2013

Kurnaz, Işıl (2015a); **"İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü"**, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, S.83- 121.

Kurnaz, Işıl (2015b); **"Bir Kariyer Stratejisi Olarak "Aşırı Eğitimlilik": Sıçrama Tahtası Mı? - Tuzak Mı?**" İŞKUR; II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı, Antalya-Türkiye, I. Baskı, Kasım, 2015

Lassnigg, Lorenz; **"Anticipating and Matching Skills Demand and Supply. Synthesis of National Reports**". European Training Foundation ETF, Working paper, 2012

Mangozho, Nıcholas; **"Current Practices in Labour Market Information Systems Development For Human Resources Development Planning in Developed, Developing and Transition Economies",** ILO Working Paper No:13

Maier, Michael F.; **"Skill Mismatch and Wage Inequality**", 2015

McGowan, Müge Adalet-Dan Andrews; **"Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries",** Economıcs Department Workıng Papers No: 1210, 2015

Morgado, António- Tiago Neves Sequeira - Marcelo Santos -Alexandra Ferreira Lopes - Ana Balcão Reis; **"Measuring Skill Mismatch İn Europe"**, CEFAGE-UE Working Paper 2014/13

Nieto, Sandra- Alessia Matano-Raul Ramos; "**Skill Mismatches in the EU: Immigrants vs. Natives",** IZA Discussion PAper No: 7701, October 2013

OECD (2012); "**Better Skills, Better Jobs, Better Lives, A Strategic Approach to Skill Policies",** OECD Publishing, 2012

OECD (2013a); "**Education at a Glance 2013: OECD Indicators",** Geneva, 2013

OECD (2013b), **"Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills"**, 2013

OECD (2015) **"Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability",** OECD Publishing, 2015

Onuncu Kalkınma Planı

ÖZ, Volkan; "**Açık İş Oranın Seçilmiş Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Hesaplanma Yöntemi Ve Türkiye için Alternatif Bir Metodoloji Önerisi",** İŞKUR Uzmanlık Tezi, 2013

Özaydin, Mehmet Merve-Banu Metin-Işıl Kurnaz, **"The Role of Education in Labor Markets in Turkey: A Labor Demand - Side Approach"**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 11 / 2 (2009). 141 - 170

Pellizzari Michelle-Anne Fichen; "**A New Measure of Skills, Theory and Evidence from The Survey of PIAAC"**, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No:153

Perry, Anja - Simon Wiederhold - Daniela Ackermann Piek; **How Can Skill Mismatch Be Measured? New Approaches with PIAAC**, Vol. 8(2), 2014, pp. 137-174

PISA 2012 Araştırması Ulusal Nihai Rapor

Pissarides, Christopher A; "**Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions",** American Economic Review 101, June, 2011, 1092–1105

Polat, Özgür; **Diyarbakır Genç İşgücü Araştırması**, Ankara, Temmuz 2013

Quintini, Glenda (2011a); "**Over Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature",** OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No.121

Quintini, Glenda (2011b); **"Right for The Job: Over-Qualified or Under-Skilled?"**, OECD Socıal, Employment and Mıgratıon Workıng Papers No: 120, Paris, 2011

Restrepo, Pascua; **"Skill Mismatch and Structural Unemployment",** Massachusetts Institute of Technology, December 2015

Robst, John, "**Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work,"** Economics Of Education Review, 2007

Sanchez, Judit Albiol - Luis, Diaz- Mercedes, Serrano Teruel; "**Is Self-Employment a Way to Escape from Skill Mismatches?",** IZA Discussion Paper, No: 9008, April 2015

Sattinger, Michael; "**Assignment Models and Quantitative Mismatches**", Department of Economics University, Albany, 2012

Sayan, Serdar-Haluk Levent-Çağlayan Dündar-Sarp Kalkan-Bilge Eriş; **"KOBİ'lerin İnsan Kaynakları ve Beceri Gereksinimleri"**, İŞKUR İstihdam Araştırmaları Serisi 2014

Sayan, Serdar-Ozan Acar-İdil Bilgiç; "**Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerinin İyileştirilmesi",** İŞKUR İstihdam Araştırmaları Serisi, 2014

The European Commission (2012) "**Mutual Learning Programme for Public Employment**" Services DG Employment, Social Affairs and Inclusion, How to Best Structure Servıces for Employers? Analytical Paper, January, 2012

The European Commission (2014); "**Mutual Learning Programme for Public Employment Services",** PES recruitment services for employers, Discussion paper, Belgium, Brussels, March, 2014

Three tools to facilitate online job matching throughout Europe: ESCO, EURES, Match & Map. 2010. EC.

TÜİK, **İstatistiklerle Gençlik -Youth in Statistics 2014**, Ankara, Mayıs 2015

Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2014-2018)

Türkiye İş Kurumu 2015 Yılı Faaliyet Raporu,

Türkiye İş Kurumu Mesleki Yönelim Bataryası Eğitim Kitabı

Türkiye İş Kurumu, 5. Genel Kurul Çalışma Raporu, 2009

Türkiye İş Kurumu 8. Genel Kurul Raporu, 2015

Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi Ara Raporu

"**UMEM Beceri 10 Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi**"; Geniş Açı, 3İ, sayı 8, 2013

Uyanık, Yücel; "**Düalist İşgücü Piyasası Teorisi",** GÜ İİBF Dergisi, 1999 s.1-8

Uyanık, Yücel; "**Eleme Hipotezi: Eğitimin İşgücü Piyasalarındaki Eleme Fonksiyonu",** GÜ, İİBF Dergisi, 4 (2000), s. 29-34

Ünal, Işıl; "**İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü**", A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1991, Cilt:24, Sayı: 1- 2, ss.747- 767

Ünsaçar, Faruk; "**Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi ve Konya'daki Uygulamaları"** 1. Konya Kent Sempozyumu, 2011

WAPES, IDB, OECD; "**The World of Public Employment Services, Challenges, Capacity and Outlook for Public Employment Services in The New World of Work**", 2015

Will Barlett; "**Skill Mismatch, Education Systems and Labour Markets in EU Neighbourhood Policy Countries",** September, 2013

World Bank; **Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması**, Haziran 2008

World Economic Forum, **"Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs",** Davos-Klosters, Switzerland, 2014

Yazar Aslan, Berna; "**Nitelikli İşgücü Aşırı Eğitimlilik",** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Dergisi, Ankara, Ekim 2015

Yılmaz, Abdullah Tamer; "Genel Hatları ile Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörüne İşgücü Piyasası Açısından Bakış", **İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı 18

İnternet Kaynakları

http://www.dmy.info/egitim-nedir/ (Erişim Tarihi: 07.03.2016)

http://www.bekircakmak.com/dosya/mat.pdf (Erişim Tarihi: 06.03.2016)

http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf

(Erişim Tarihi: 06.03.2016)

http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=122(Erişim Tarihi: 06.03.2016)

http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (Erişim Tarihi: 07.03.2016)

http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (07.03.2016)

http://www.llcq.org.au/01_cms/details.asp?ID=12 (08.03.2016)

https://bologna.yok.gov.tr/files/a75c9426ba988a21943899d925d61258.ppt (Erişim Tarihi: 07.02.2016)

http://www.bolognakongresi2015.hacettepe.edu.tr/belge/sunular/BSAK15_SOnderoglu.pptx (Erişim Tarihi: 07.02.2016)

http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/avrupa-yeterlilikler-cercevesi (05.03.2016)

http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/avrupa-yeterlilikler-cercevesi (Erişim Tarihi: 05.03.2016)

http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights-no1 (14.01.2016)

https://ec.europa.eu/epale/en/blog/role-organisations-overcoming-skills-obsolescence (Erişim Tarihi: (16.01.2016)

http://ec.europa.eu/employment_social/eie/graphs/pdf/Chap1_Graph_49.pdf (Erişim Tarihi: 07.02.2016)

http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/overview (Erişim Tarihi: 18.02.2016)

http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs (Erişim Tarihi: 18.02.2016)

http://www.cedefop.europa.eu/it/publications-and-resources/videos/cedefop-european-skills-and-jobs-esj-survey-people-tell-their

http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/forecasting-future-skill-needs-in-europe (Erişim Tarihi: 24.03.2016)

http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com/NR/rdonlyres/DE8D070A-38AB-4E1C-86B0-1177457C957E/15850/HBO.pdf (Erişim Tarihi: 22.03.2016)

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/bordeaux_en.pdf (Erişim Tarihi: 22.03.2016)

http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8083 (Erişim Tarihi: 18.03.2016); CEDEFOP in Brief, 2015, s.2

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042 (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

http://kssd.org/wp-content/uploads/2016/01/CSR-Europe-BB.pdf (Erişim Tarihi: 30.03.2016)

http://europass.cedefop.europa.eu/tr/home (Erişim Tarihi: 21.03.2016)

http://metek.meb.gov.tr/dosyalar/egitim/europass.pdf (Erişim Tarihi: 21.03.2016)

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1934&furtherNews=yes (Erişim Tarihi: 02.04.2016)

http://www.evbb.eu/service/doc4download/referate_fachbeitraege/2013_athen/2013_09_Combating-Youth-unemployment--the-European-Alliance-for-Apprenticeships.pdf (Erişim Tarihi: 21.03.2016)

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042 (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1/mesleki-e%C4%9Fitim-program%C4%B1/2007-2013-d%C3%B6nemine-ait-bilgi-ve-belgeler/eqavet (Erişim Tarihi:29.03.2016)

http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/comenius-program%C4%B1/erasmus-okul-e%C4%9Fitimi-genel-bilgilendirme-sunumu.pdf?sfvrsn=0 (Erişim Tarihi: 28.03.2016)

https://ec.europa.eu/eures/public/en/eures-services (Erişim Tarihi: 29.03.2016)

http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1(Erişim Tarihi: 28.03.2016)

https://ec.europa.eu/eures/public/en/eures-services (Erişim Tarihi: 29.03.2016)

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1329_en.htm (22.03.2016)

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955 (Erişim Tarihi 30.03.2016)

http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en (Erişim Tarihi 30.03.2016)

http://www.ijaiem.org/volume3issue3/IJAIEM-2014-03-31-152.pdf (Erişim tarihi:19.04.2016)

http://www.manpower.com.tr/mp-include/uploads/2016/03/turkey-q216-2col.pdf (Erişim Tarihi: 30.03.2016)

http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/council-conclusions-flexicurity-times-crisis (Erişim Tarihi: 09.04.2016)

file:///C:/Users/inali/Downloads/FichePES_YG_BE_Online_Guidance_clean%20DEF.pdf (Erişim Tarihi: 02.03.2016)

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en (Erişim tarihi: 07.02.2016)

ttps://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta1/~edisp/l6019022dstbai433308.pdf

http://keyconet.eun.org/about (Erişim Tarihi: 12.04.2016)

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/145en.pdf (12.04.2016)

http://www.meb.gov.tr/oecd-egitim-bakanlari-gayri-resmi-toplantisi/haber/6372/tr

http://yeldane.bilkent.edu.tr/Yeldan251_24Sub10.pdf (Erişim Tarihi: 19.04.2016)

http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/GYKA_2014/turkce/metaveri/siiniiflamalar/index.html (Erişim Tarihi: 14.04.2016)

http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/GYKA_2014/turkce/metaveri/siiniiflamalar/index.html (Erişim Tarihi:14.04.2016)

http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_Turkish.pdf (22.03.2016)

http://abdigm.meb.gov.tr/www/oecd/icerik/478 (Erişim Tarihi: 14.01.2016)

http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda (Erişim Tarihi: 19.04.2016)

http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru2 (Erişim Tarihi: 22.04.2016)

http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru2 (Erişim Tarihi: 22.04.2016)

http://www.yumpu.com/tr/document/view/27414029/hayatboyu-aarenme-aain-kilit-yetkinlikler/5 (Erişim Tarihi: 22.04.2016)

http://www.dap.gov.tr/yeniDosyalar/Kaynaklar/odop/15.pdf (22.03.2016)

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx (Erişim Tarihi: 10.04.2016)

http://euroguidance.iskur.gov.tr/tr-tr/euroguidance.aspx (Erişim tarihi: 18.04.016)

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042 Erişim Tarihi: (18.03.2016)

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en.htm (28.03.2016)

https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_en.pdf (Erişim Tarihi: 30.03.2016)

http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432 (Erişim tarihi 30.04.2016)

http://www.myk.gov.tr/index.php/en/ulusal-meslek-standard-ana/389-protokol-mzalayan-kurulular (Erişim tarihi 30.04.2016)

http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf (22.03.2016)

https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/BTYK/btyk23/2011_105.pdf (Erişim Tarihi: 26.04.2016)

ÖZGEÇMİŞ

Lütfiye HATİPOĞLU, 06.02.1981 tarihinde Düzce'de doğmuştur. İlkokulu Düzce Namık Kemal İlkokulunda, ortaokul ve liseyi Düzce Arsal Anadolu Lisesinde tamamlamıştır. 2002 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünü birinci olarak bitirmiştir. 2005 yılında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Siyaset ve Sosyal Bilimler alanında yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Yine aynı yıl Maliye Bakanlığı'nda Milli Emlak Uzman Yardımcısı olarak göreve başlamış ve 2008 yılında uzmanlığını almıştır. 2013 yılında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün açmış olduğu İstihdam Uzman Yardımcılığı sınavını kazanarak istihdam uzman yardımcısı olarak göreve başlamıştır. Halen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı'nda görev yapmaktadır.