

İşgücü Piyasasının Bir Sorun Alanı Olarak Uyumsuz Eşleşme**Mismatch as a Problem Area of the Labour Market****Merve ÇELİK GÖNÜLTAŞ***

ORCID ID: 0000-0003-3914-6210

Makale Geliş Tarihi / Received : 24.10.2019
 Makale Kabul Tarihi / Accepted : 25.12.2019

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Tüm toplumları ilgilendiren ve içine alan, sosyal, ekonomik, siyasi boyutları olan, gündemde her zaman yerini koruyan küreselleşme süreci ve beraberindeki teknolojik gelişmeler her alanda olduğu gibi işgücü piyasalarını da büyük ölçüde etkilemiştir. İşgücü piyasasının önemli sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkan, arz kesiminin sahip olduğu eğitimsel nitelikler ile talep kesiminin mevcut işler için ihtiyaç duyduğu nitelikler arasında ortaya çıkan uyumsuzluk durumu çalışmanın ana meselesini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada beşerî sermaye unsuru olan eğitimin istihdam edilebilirlik üzerindeki rolünün nitelik odaklı değerlendirilmesi ve aynı zamanda yükseköğretim sisteminden mezun kişilerin yerleştikleri meslek bakımından niteliklerinin altında istihdam edilme nedenlerinin belirlenebilmesi amaçlanmıştır. Öncelikle uyumsuz eşleşmeye yönelik kavramsal ve kuramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Ardından Türkiye İşgücü Piyasasında uyumsuz eşleşme düzeyinin belirlenebilmesi için Türkiye İstatistik Kurumu'nun Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından hareket edilmiş, Uluslararası Meslek Sınıflandırması (ISCO-08) ve Uluslararası Eğitim Sınıflandırması (ISCED)'na göre yükseköğretim mezunlarının yerleştikleri meslek grupları, mesleklerin nitelik düzeyleri ve eğitim düzeyleri arasında ilişki kurulmuştur. Sonrasında ise uyumsuz eşleşme olgusunun varlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nden elde edilen veri seti neticesinde Ankara ili bazında değerlendirilmiştir. Söz konusu veriler 2016 yılında İŞKUR aracılığı ile işe yerleştirilmiş, Ankara'da ikamet eden, 15-29 yaş aralığında yer alan ve Ankara ili üniversitelerinden mezun 1.234 çalışandan oluşmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İşgücü Piyasası, Uyumsuz Eşleşme, Dikey Uyumsuzluk, Aşırı Eğitimlilik.

Abstract

Concerning and involving all communities, having social, economic, and political aspects, always keeping its currency, the globalization process and the accompanying technological developments have greatly influenced the labour markets as in any area. The mismatch between the educational qualities of the supplying segment and the qualities needed by the demanding segment for the current jobs, which we face as an important problem area of the labour market, presents the key issue of our study. Accordingly, the study aims to evaluate the role of education, as an element of human capital, on employability in a quality-oriented way as well as to determine the reasons why persons who graduate from the higher education system are employed for occupations for qualities lower than theirs. The study firstly attempts to create a conceptual and theoretical framework for the qualification mismatch. After that, results of the Household Labour Survey of the Turkish Statistical Institute were grounded on to determine the level of the qualification mismatch at the Turkish Labour Market, and the groups of occupations for which higher education graduates are employed, the quality and educational levels of the occupations according to the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) and the International Standard Classification of Education (ISCED) were correlated. Then, the presence of the fact of the qualification mismatch was evaluated based on the province of Ankara as a result of a data set obtained from the Turkish Employment Agency. The said data includes 1.234 employees, who were established by İŞKUR (Turkish short for the Turkish Employment Agency) in 2016, who reside in Ankara, being between ages 15 and 29, and who graduated from universities in the province of Ankara.

Keywords: Labour Market, Qualification Mismatch, Vertical Mismatch, Overeducation

Giriş

Teknolojinin gelişmesi ve bilgi çağında meydana gelen yapısal değişiklikler ile birlikte işgücü piyasasında bireylerin istihdamda yer alabilmek ve istihdam edilebilirliklerini sürdürebilmek amacıyla eğitimsel niteliklerini sürekli artırma yoluna giderek rekabet ettikleri bilinen bir gerçektir. Ancak burada önemli olan hangi eğitim türüne ya da meslek grubuna yatırım yapıldığıdır. Çünkü bilinçli bir şekilde yapılmayan yatırımlar işgücü piyasasının arz ve talep

* Arş. Gör, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, mervecelik@mu.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2018 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Gönültaş Çelik, M. (2019). İşgücü Piyasasının Bir Sorun Alanı Olarak Uyumsuz Eşleşme. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 3(2), 223-241.

kesimi arasında uyumsuzluk doğurabilmektedir. Bu çerçevede eğitimsel niteliklerin işgücü talep kesiminin ihtiyaçlarına ne ölçüde yanıt verdiği, kişinin işgücü piyasasındaki konumunu nasıl etkilediği önemli bir sosyal problemdir.

Söz konusu uyumsuz eşleşme, aldığı eğitim ile uygun eşleşmeyen meslek gruplarında istihdam edilenleri kapsamakta ve istihdam edildiği meslek itibariyle daha üst düzeyde bir eğitim seviyesine sahip olması nedeniyle de aşırı eğitimsizlik olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda çalışma yükseköğretim sisteminden mezun ve dolayısıyla nitelik düzeyleri yüksek kabul edilen bireylerin, eğitimsel kazanımlarının istihdam edilebilirlik noktasında oynadığı rol üzerine odaklanmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme düzeyinin hesaplanmasında işgücü piyasasının arz kesimi hakkında bilgi veren TÜİK verileri odağa alınarak, daha önce Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de kullanmış olduğu Uluslararası Meslek Sınıflandırması (ISCO-08) ve mesleklere göre eğitim ve nitelik düzeyinin belirlenmesinde temel alınan Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (ISCED) yöntemi kullanılmıştır. Nicel analiz yönteminde ise betimsel istatistik (descriptive statistics); Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nden alınan verileri özetlemek ve sonuçları yorumlamak amacı ile kullanılmıştır. Bu aşamada TÜİK ISCO-08 verileri ile anlamlı bir karşılaştırma yapılması için verilerin bütünlük oluşturması adına mesleklerin kategorileştirilmesi yoluna gidilmiştir. Her bir meslek kodunun karşılığı İŞKUR Türk Meslekler Sözlüğünden meslek adına çevrilmiş ve dokuz Ana Meslek Grubu çerçevesinde ele alınmıştır. İşgücünün eğitim düzeyi ile yapılmakta olan işin gerektirdiği eğitim düzeyi arasındaki uyumsuzluğa odaklanan dikey uyumsuzluk düzeyinin belirlenmesi aşamasında ise kişilerin yerleştirildikleri meslekler için gereken minimum eğitim düzeyleri yine İŞKUR Türk Meslekler Sözlüğünde meslek adının karşılığı olan eğitim düzeyleri belirlenerek veriler düzenlenmiştir. Verilerin güvenilirliği noktasında ise Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Ankara İl Müdürlüğü ile görüşmeler yapılmıştır. Söz konusu verilerin istatistiksel analizi ve yorumlanması için SPSS.20 paket programı kullanılmıştır. Uyumsuz eşleşme olgusunun diğer bir boyutu olan ve eğitim alanını odağına alan yatay uyumsuzluk olgusu ise özel bir çalışma ve ayrıntılı analiz gerektirdiği için nicel analiz aşamasında ele alınmamıştır.

Söz konusu çalışma işgücü piyasasının arz kesimini oluşturan yükseköğretim mezunu gençlerin beşerî sermayelerinin işgücü piyasasında oynadığı rolü değerlendirdiğinden talep kesimini araştıran çalışmalarla birleştirilerek ortaya daha somut verilerin konulması ve yapılacak çalışmalara katkı sağlaması adına önem arz etmektedir.

1. Uyumsuz Eşleşmeye İlişkin Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşme olgusunun varlığı ve nitelik düzeyleriyle eşleşmeyen işlerde çalışanların sayısı son zamanlarda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde endişe kaynağı haline dönüşmüştür (Kurnaz, 2015: 84). Kişilerin istihdam edilebilirliklerini sürdürebilmek amacıyla eğitimlerine sürekli yatırım yapma eğilimleri, ihtiyaç gözetmeksizin üniversite sayısında meydana gelen artış ve eğitime erişim imkânının artması işgücünün daha eğitilmiş hale gelmesine sebep olmuştur. Türkiye de eğitilmiş genç işsizliğinin yüksek oluşu ve istihdam edilenlerin büyük çoğunluğunun lise altı eğitimlilerden oluşması¹, eğitim düzeyi yüksek kişilerin niteliklerine uygun bir piyasa yaratılması konusunda ne yazık ki başarılı olunamadığını göstermektedir. Bu durum ise işgücü piyasasında niteliklerinin altındaki işlerde çalışmak zorunda kalan kişilerin sayısında artışı beraberinde getirmektedir.

Uyumsuz eşleşme olgusunun önemini değerlendirebilmek ve politika eyleminin gerekli olup olmadığını belirleyebilmek için söz konusu uyumsuzluğun belirleyici unsurlarının analizinin yapılması önem arz etmektedir. Öncelikle kavramsal çerçevenin doğru bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Uyumsuz eşleşme birden fazla boyutu olan ve bu boyutların büyük oranda iç

¹ 2016 yılı TÜİK verilerine göre yükseköğretim mezunu 15-24 yaş grubu genç işsizlik oranı %30,8 olarak belirlenmiştir. Türkiye'de istihdam edilenlerin %53,9'unu lise altı eğitim düzeyine sahip kişiler oluşturmaktadır. [https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr]

içe geçtiği bir soruna yöneliktir. Bu nedenle kavramsal arka plan içeriğinde karmaşık bir yapı barındırmakta ve hem literatürde hem uygulamada farklı kavramlar çoğu kez aynı çerçevede tanımlanmaktadır (Kurnaz, 2015: 87-88; Quintini, 2011a: 10). Literatürde en çok birbiri yerine kullanılan kavramlar ise nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğudur. Beceri uyumsuzluğu, işçilerin işlerini başarılı bir şekilde yerine getirmek için gereken becerilere sahip olup olmadıklarına yönelik bir kavramdır. Yorumcular, nitelik ve beceri terimlerini birbirlerinin yerine kullanmalarına rağmen, nitelikler bireylerin var olan becerilerini ölçme noktasında eksik kalmaktadır. Çünkü nitelik, yalnızca formel ya da sertifikalı eğitimler aracılığıyla elde edilen kazanımları içermektedir. Beceri ise tecrübe yoluyla elde edilen, işe yönelik genel ve teknik yetkinlikleri ifade etmektedir. Nitelik uyumsuzluğunun aksine beceri uyumsuzluğu ile ilgili daha az çalışma ve eksik veri olmasından dolayı beceri eksikliğinin ölçülmesi noktasında zorluklarla karşılaşmaktadır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 13-23; Quintini, 2011a: 10; Kurnaz, 2014). Söz konusu çalışma ise nitelik uyumsuzluğu kavramı üzerine yoğunlaşmaktadır.

Nitelik uyumsuzluğu ya da diğer adıyla eğitim uyumsuzluğu, işlerin gerektirdiği nitelikler ile kişilerin sahip olduğu nitelikler arasındaki tutarsızlık/uyumsuzluk durumunu ifade etmektedir. Bu noktada nitelik uyumsuzluğunun tanımını aşırı, yetersiz ve yeterli nitelik düzeyi şeklinde üç farklı kategoride ele almakta fayda vardır. Aşırı eğitimlilik/kalifikasyon/nitelik düzeyi, bir bireyin işinin gerektirdiğinden daha fazla nitelik düzeyine (eğitim düzeyine) sahip olması şeklinde tanımlanmakta iken yetersiz eğitimlilik bireyin işin gerektirdiğinden daha az nitelik düzeyine sahip olmasıdır. Yeterli eğitimlilik ise işin gerektirdiği niteliklere sahip olunması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu üç farklı kategoride değerlendirilen yaklaşım dikey uyumsuzluk kavramıyla ilgilidir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 11; Quintini, 2011b: 8). Ayrıca uyumsuz eşleşme olgusu literatürde dikey uyumsuzluk ve yatay uyumsuzluk şeklinde de açıklanmaktadır. Kavramın dikey boyutu eğitim seviyelerinden yola çıkarken, yatay boyutu eğitim alanına odaklanmaktadır.

Uyumsuz eşleşme olgusunun dikey boyutunda ağırlıklı olarak karşımıza çıkan ve önem arz eden “aşırı eğitimlilik” kavramı en genel tanımı ile işgücünün eğitimsel kazanımları ile işlerin gerektirdiği eğitim düzeyi arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir (Rumberger, 1981: 294). Aynı zamanda işgücü piyasasında eğitim ile ilgili beklentilerin gerçekçi olmayışı (Rumberger, 1981) ve kişinin sahip olduğu niteliklerin altında bir işte çalışmak durumunda olmasıdır. Başka bir ifade ile yapmakta olduğu iş için gerekli görülen eğitim düzeyinden daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip kişilerin içinde bulunduğu durumu ifade etmektedir. Aşırı eğitimlilik olgusu farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Örneğin Büchel (2001: 459)’e göre, çıraklık şeklinde mesleki eğitim almış bireylerin herhangi bir mesleki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışması (bir marangozun araba park görevlisi olarak çalışması) ya da yüksek eğitim nitelikleri gerektirmeyen işlerde, yüksek nitelikli/egitimli kişilerin çalışması (bir mühendislik fakültesi mezununun bir teknisyen ya da fast-food şefi olarak çalışması) olarak ortaya çıkmaktadır.

Dikey uyumsuzluğun temel noktası kişinin eğitim düzeyi ile uyuşmayan işlerde çalışması durumu idi. Ancak Robst (2007)’un belirttiği şekilde işgücü piyasasında yalnızca eğitim düzeylerine odaklanarak, kişileri “aşırı” ya da “yetersiz” eğitimli olarak nitelendirmek tek başına yeterli olmamaktadır. Kişilerin işlerini başarılı bir şekilde yürütebilmeleri için “doğru” eğitim türüne sahip olup olmadıklarını sorgulamak, uyumsuz eşleşme olgusunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu noktada yatay uyumsuzluk yaklaşımı, eğitim türünü dikkate alarak, eğitim düzeyine olan bağlılıktan uzaklaşmaktadır. Farklı eğitim türlerinin, kişileri mevcut işler için hazırlamak amacıyla olup olmadığı önemli bir tartışma konusu iken, ampirik olarak ele alınması oldukça zordur. Çünkü yatay uyumsuzluğun olgusal olarak ortaya çıkışında bazı karmaşıklıklar mevcuttur. İlk olarak, belirli bir eğitim alanı ile bazı işler (örneğin, yönetici ve politikacı) eşleştirememektedir. İkinci olarak, eğitimin bazı alanları genel becerileri güçlendirmek için tasarlanmışken, diğerleri daha spesifik becerilere yönelmektedir. Örneğin, bazı çalışma alanları, diğer mesleklere rahatlıkla transfer edilemeyecek türdeki becerilere odaklanırken, bazı eğitim alanları (örneğin, sanat ve beşeri

bilimler) geniş bir iş yelpazesine uygulanabilecek daha genel beceriler kazandırmaktadır. Eğitim sisteminin genel becerilere daha çok odaklandığı ve mesleğin, mesleki ya da işveren eğitimi yoluyla öğrenildiği ülkelerde yatay uyumsuzluk olgusu belirsiz olmaktadır. Her ne kadar, ilk etapta iş sahibi olabilmek için belirli niteliklere sahip olmanın gerekliliği tartışılrsa da, özel bir eğitim alanını belirli bir meslek ile tam olarak, doğru bir şekilde eşleştirebilmek oldukça zordur (Desjardins ve Rubenson, 2011: 12).

Yatay uyumsuzluk ile anlatılmak istenilen esas düşünce eğitim yoluyla kazanılan bilgi ve becerilerin işgücü piyasasında kullanılamaması (örneğin, nitelikli bir hemşirenin, tıbbi teknisyen olarak çalışması) ya da karşılığını bulamamasıdır. Eğitim müfredatının işgücü piyasasındaki mevcut iş tanımı ile uyuşmaması halinde ortaya çıkan söz konusu durum kişilerin nitelikleri ile uyuşmayan işleri kaçınılmaz bir şekilde kabul etmelerine yol açmaktadır. Bu nedenle yatay uyumsuzluk endüstriyel iş bölümüne bağlı olarak karmaşılaşmaya devam etmekte ve giderek yaygın hale gelmektedir. Ayrıca eğitim müfredatının işgücü piyasasında geçerli olmaması yani kişilerin işgücü piyasasında talep edilen niteliklere göre yetiştirilememesi durumu herkesi etkilemekte olup bir ekonomide yatay uyumsuzluğun söz konusu oluşu verimsiz bir eğitim sisteminin de varlığını beraberinde getirmektedir. Söz konusu durum ise kişinin yıllarca eğitimine yaptığı yatırımın bir kısmının boşa gitmesine sebep olmaktadır (Büchel, 2001: 459-460).

Söz konusu uyumsuz eşleşme olgusu politikacılar arasında giderek artan bir kaygı niteliğine dönüşmektedir. Birçok ülkede, çoğu mezun, niteliklerinin gerektirdiği işleri yapamamaktadır. Bu nedenle çoğu yorumcu, eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere dönük gençleri yetiştirememesinden ve piyasanın da kişileri niteliklerine uygun işlere yerleştirememesinden yakınmaktadır (Quintini, 2011a: 10). Nitelik uyumsuzluğunun ardında yatan sebeplerin değerlendirilmesi için şimdiye kadar teori geliştirme bakımından herhangi bir girişimde bulunulmamış, bunun yerine, uyumsuz eşleşme olgusu mevcut işgücü piyasası teorileri üzerinden ele alınmıştır (Quintini, 2011b: 8). Hem işgücü piyasasının hem eğitim sisteminin bir sorun alanı olarak uyumsuz eşleşme olgusunun yapısal bir problem olup olmadığı hakkında yorum yapabilmek adına işgücü piyasası kuramlarının uyumsuz eşleşme ile ilgili yaklaşımlarından yola çıkmakta fayda vardır.

Beşerî Sermaye Kuramı; işlerin dağıtımını işçilerin nitelik düzeylerine göre yapan ve bu niteliklere göre de ücret düzeyini belirleyen tek, verimli ve adil bir işgücü piyasasının varlığını varsaymaktadır. Bu kuram kapsamında kişiler, işgücü piyasasında her zaman optimal, uygun bir pozisyona sahiptir ve uyumsuz eşleşme durumu söz konusu değildir. Ancak uyumsuz eşleşmenin herhangi bir neden ile ortaya çıkması durumunda, uzun vadede sistem kendini çözecek ve durum geçici bir olgu olarak kalacaktır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 15). Sonuç olarak uyumsuz eşleşme ancak kısa vadede ortaya çıkan, geçici bir olgu niteliğindedir.

Eleme Kuramı'nın nihai çıktısı ise nitelik uyumsuzluğudur. Eleme kuramına göre eğitim belgeleri kişinin sahip olduğu niteliklerin belirlenmesinde bir "sinyal" görevi görürken, iyi işler için alım ve terfi aşamasında da oldukça önemli bir rol üstlenmektedir. Bu noktada kişiler sürekli eğitimlerine yatırım yapma eğilimine sahip olacaklardır. Ancak bireyin eğitime yapacağı yatırım, eğitim maliyeti ve kazanç arasında dengenin kurulmasıyla sınırlıdır. Bu modelde nitelik düzeyi daha yüksek bireylerin eğitim alma maliyeti görece daha düşüktür. Bu sebeple, eğitim alma maliyetlerinde meydana gelen bir azalma, kişilerin eğitime daha fazla yatırım yapmalarını ve bunun sonucunda işgücü piyasasına girenlerin ortalama eğitim düzeyini yükseltmeleri durumunu ortaya çıkaracaktır. İşverenler ise bir yanıt olarak, işlerin içeriklerinin neyi gerektirip gerektirmediğine bakmaksızın, bazı işler için nitelik düzeylerini artırma yoluna gidecekler ve "nitelik enflasyonu" durumu ile karşılaşılmasına neden olacaklardır. Söz konusu durum eğitimin verimliliği belirleyici olma özelliğinin bozulmasına ve nitelik enflasyonunun içinden çıkılmaz bir hal almasına yol açacaktır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 18; Quintini, 2011b: 9). Sonuç olarak uyumsuz eşleşme olgusu uzun dönemli bir sorun olup çözüm odaklı

politikalar üretilmediği takdirde işgücü piyasasının yapısal bir problemi olarak kalmaya mahkûm olacaktır.

İş Rekabeti/Kuyruk Kuramı'na göre bir ülkede eğitim düzeyinin yükselmesi istihdam edilebilirliği artırmayabilir. Eğer ülke içerisinde verimliliği yüksek olan işler sınırlı sayıda ise, işgücü piyasasında bulunan kuyrukta, ön sıralarda yer alabilmek, başka bir ifade ile yüksek nitelikli işlere yerleşebilmek için yoğun bir yarış yaşanır. Bundan dolayı da eğitime olan talep artar. İşe girebilmek için sıraya giren grupların ortalama eğitim düzeyi bu nedenle yükselmiş olur. Ancak kuyruktaki hiyerarşik durumları nitelikli işlerin sınırlı oluşundan dolayı değişmez. Sonuç olarak, eskiden daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin girdikleri işlere artık daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler girmeye başlar (Kılıç, 2015: 134). Bu noktada aşırı eğitimlilik olgusu kaçınılmaz bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu kuramın bir diğer tespiti ise yetersiz eğitimlilik. Sınırlı sayıda olan yüksek nitelikli işler için rekabet eden yetersiz eğitim düzeyine sahip kişiler söz konusu rekabet ortamında belirli becerilere sahip olmaları nedeniyle tahmin edilenin aksine başarılı olabilirler ve hatta beceri ve nitelik düzeyi bakımından daha yüksek kazanç elde edebilirler (Desjardins ve Rubenson, 2011: 19). Sonuç olarak söz konusu kuramın nihai çıktısı uyumsuz eşleşmedir.

Dual İşgücü Piyasası Kuramı ise işgücü piyasasının çalışma koşulları bakımından farklılık gösterdiği ikili yapıdan oluştuğunu ve Beşerî Sermaye Kuramı'nın aksine aynı eğitim düzeyine sahip kişilerin cinsiyet, sosyal gelenek ve değerler, ırk, renk gibi ayrımcılık içeren uygulamalardan dolayı farklı kazanç ve çalışma koşullarına sahip olabileceğini iddia etmektedir. Bu doğrultuda eğitim düzeyinin yükseltilmesi, kişilere işlerin ve çalışma koşullarının iyi olduğu birincil piyasa dahilinde hareketlilik kazandırma noktasında başarılı olmayabilmekte (Uyanık, 1997: 33) ve görece kötü işlerin olduğu, çalışma koşullarının iyi olmadığı ikincil piyasada yer almalarını beraberinde getirebilmektedir.

2. Türkiye'de İstihdamın Mesleki Yapısı

Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilen yükseköğretim mezunu kişilerin yerleşmiş oldukları mesleğe göre daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip olup olmadıkları yani uyumsuz eşleşme düzeyi hakkında yorum yapabilmek için; daha önce ILO tarafından kullanılan ve Tablo 1'de yer alan Uluslararası Meslek Sınıflandırması (ISCO 08) ve mesleklere göre eğitim ve nitelik düzeyinin belirlenmesinde temel alınan Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (ISCED) yöntemleri kullanılmıştır.

Tablo 1. ISCO-08 ve ISCED-97 Sınıflandırmaları Ekseninde Ana Meslek Grupları, Beceri Seviyeleri ve Eğitim Düzeyleri Eşleşmesi

ISCO 08 ANA MESLEK GRUPLARI	BECERİ SEVİYESİ	Beceri Seviyelerinin ISCED-97 Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı
1.Yöneticiler	3+4	
2. Profesyonel Meslek Mensupları	4	Yüksek Nitelikli Meslekler
3.Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	3	Yükseköğretim (ISCED-5-6-)
4.Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar		Düşük Nitelikli Meslekler
5.Hizmet ve satış elemanları		
6.Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	2-3	Ortaöğretim Düzeyi (ISCED-2-3-4)
7.Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar		
8.Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar		
9.Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1	Niteliksiz Meslekler
		Temel Eğitim Düzeyi İlköğretim (ISCED-1)

Kaynak: ILO. (2012). International Standart Classification of Occupation ISCO 08: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables, Volume I, Geneva.

ISCO 08’de sınıflandırılan mesleklerin hangi eğitim düzeylerine karşılık geldiklerine ve hangi nitelik düzeyini temsil ettiklerine baktığımızda (ILO, 2012: 12-14):

- Yöneticiler, profesyonel meslek mensupları ve teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarından oluşan ana meslek gruplarına karşılık gelen eğitim düzeyleri ISCED-97’ye göre 5. ve 6. grup, yükseköğretim düzeyidir. Ayrıca bu ilk üç meslek grubuna 3. ve 4. beceri seviyesi karşılık gelmektedir. 3. ve 4. beceri seviyesinde meslekler genellikle üst düzey eğitim ve kişiler arası ilişkilerde yüksek beceri gerektirmektedir. Dolayısıyla bu gruptaki işlerin niteliği yüksektir.
- Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar, hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılardan oluşan ana meslek gruplarının gerektirdiği eğitim düzeyi ISCED-97’ye göre 2. 3. ve 4. grup, ortaöğretim düzeyidir. Bu meslek gruplarına karşılık gelen beceri seviyesi ise 2 ve 3’tür. Beceri seviyesi 2’de genellikle ortaöğretimin ilk aşamasını (ISCED-97 Seviye 2) tamamlamak yeterli olup, meslekler ise düşük nitelikli ve üst düzey bir performans gerektirmeyecek şekildedir. Bazı meslekler ise mesleki eğitim ve iş başı eğitim üzerine uzmanlaşmış elemanları içerebilmektedir ve bu meslekler için gerekli eğitim, ortaöğretimin ikinci aşamasıdır (ISCED-97 Seviye 3). Bazı meslekler (ISCO-08 6-7-8) ise ortaöğretimi tamamladıktan sonra özel mesleki eğitimi gerekli kılmaktadır (ISCED- 97 Seviye 4) ve bunlar nitelikli meslekler olarak tanımlanmaktadır.
- Son ana meslek grubu olan nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ise ISCED1 ilköğretim eğitim düzeyiyle eşleşmekte olup beceri seviyesi de 1’dir. Beceri seviyesi 1 olan meslekler tipik olarak basit ve rutin fiziksel görevlerden ve aşırı performans gerektirmeyen niteliksiz işlerden oluşmaktadır.

Bir ülkede istihdam edilenlerin mesleklere göre dağılımı o ülkenin gelişmişlik düzeyi, teknolojik gelişme düzeyi ve eğitim seviyesi ile yakından ilişkilidir (Aşçı, 2012: 72). Söz konusu durumu TÜİK 2016 verileri çerçevesinde Türkiye işgücü piyasası açısından değerlendirdiğimizde istihdam edilenlerin önemli bir kısmını hizmet ve satış elemanları (%18,9) ile nitelik gerektirmeyen meslek (%15,3) grubunda bulunanlar oluşturmaktadır. İstihdamın sektörel dağılımına bağlı olarak da tarım, ormancılık ve su ürünleri meslek grubunda istihdam edilenler de (%14,9) çoğunluktadır. Nitelikli meslek grubu olarak adlandırılan

yöneticiler, profesyonel meslek mensupları, teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları ise toplam istihdam edilenler içinde %20,8’lik dilimi oluşturmaktadır. Genel bir yorum yapıldığında düşük nitelikli meslekler (hizmet ve satış elemanları %18,9, büro hizmetlerinde çalışanlar %7,2) ile niteliksiz mesleklerde (%15,3) istihdam edilenler (TÜİK, 2016) yüksek bir paya sahiptir. Ayrıca ülkemizde istihdam edilenlerin %53,9’unun lise altı eğitimlilerden oluştuğunu göz önünde bulundurduğumuzda Türkiye’de niteliğin geri planda olduğu mesleklerin çoğunlukta olduğu ya da nitelikli mesleklerde yeterince istihdam yaratılamadığı bir gerçektir.

2.1. Türkiye İstatistik Kurumu Verilerine Göre Türkiye Geneline Uyumsuz Eşleşme

Tablo 2. 15 ve üzeri Yaş Grubu Yükseköğretim Mezunlarının ISCO-08 Meslek Grubu Çerçevesinde İstihdam Durumu 2016 (Bin)

Meslek Grubu (ISCO-08)	Kadın	Erkek	Toplam
1. Yöneticiler	152	550	702
2. Profesyonel Meslek Mensupları	1202	1384	2586
3. Teknisyenler, Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	246	483	729
4. Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	438	423	861
5. Hizmet ve satış elemanları	181	547	728
6. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	15	65	80
7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	19	148	1483
8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	8	92	100
9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	28	85	113
Toplam	2289	3777	6066

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.

Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilen yükseköğretim mezunu kişilerin uyumsuz eşleşme düzeyi hakkında bilgi sahibi olabilmek amacıyla Tablo-2’de yer alan veriler, Tablo- 1’deki yöntem aracılığıyla ele alınmıştır. Yükseköğretim mezunlarının nitelik düzeyi ile uyumlu eşleşen meslek kategorisinde “Yöneticiler, Profesyonel Meslek Mensupları ve Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları”nda istihdam edilenler bulunmaktadır. Diğer meslek kategorileri (4-9 arası) ise eğitim ve nitelik düzeyi bakımından uyumsuz eşleşmektedir. Bu doğrultuda 15 ve üzeri yaş grubu yükseköğretim mezunu kişilerin %33,8’i nitelikleri ile uyuşmayan bir işte istihdam edilmekte başka bir ifade ile yaptığı işe göre aşırı eğitilmiş (nitelikli) olarak nitelendirilmektedir. Söz konusu uyumsuzluk durumu kadınlarda %30,1 iken erkeklerde %36 olarak hesaplanmaktadır.

Uyumsuz eşleşme düzeyinin kadınlara oranla erkeklerde daha yüksek çıkması Türkiye işgücü piyasası dinamiklerinden kaynaklı olabilmektedir. Türkiye’de bilindiği üzere kadınlar daha çok kayıt dışı sektörde ve geçici işlerde istihdam edilmekte ve kayıtlı istihdama katılımları erkeklerle göre düşüktür. Başka bir neden olarak ise geleneksel olarak kadına atfedilen çocuk ve yaşlı bakımı gibi rollerde kamusal hizmetlerin yetersiz oluşu ve bu hizmetlerin piyasadaki temininin de maliyetli olması durumu kadınların işgücü piyasasına katılımları yönünde alacakları kararların alternatif maliyetinin erkeklerle oranla daha yüksek olmasını beraberinde getirmektedir. Bu noktada kadınlar işgücü piyasasına eğer katılacaklarsa alacakları ücret söz konusu maliyeti karşılayacak düzeyde olmalı ve uyumlu eşleşen mesleklerde istihdam

edilmeleri gerekmektedir (Kurnaz-Baltacı, 2015: 112). Aksi durumda kadınlar düşük ücretli işlerde çalışmak yerine işgücü piyasasına dahil olmamayı, bakım işlerini kendileri üstlenmeyi tercih edeceklerdir.

Yükseköğretim mezunu istihdamının mesleklere göre dağılımını cinsiyet temelinde ele aldığımız zaman kentsel kesimlerde eğitim düzeyi yüksek olan kadınların ekonomik ve sosyal hayatta üstlendikleri rollerin niteliğinde bir artış yaşanmasına rağmen, üst yönetime erkekler kadar ulaşamadıkları (Parlaktuna, 2010) bilinen bir gerçektir. Söz konusu durumu Tablo 2’de yer alan TÜİK verileri çerçevesinde değerlendirdiğimizde ise, profesyonel meslek mensupları kategorisinde çalışan kadın ve erkek arasında dikkat çekici bir farkın olmamasına karşın yöneticiler gibi üst düzey meslek kategorisinde istihdam edilenler arasında cinsiyetler arası uçurumunun varlığı ortaya çıkmaktadır. Erkek yöneticilerin kadın yöneticilerin sayısının yaklaşık 4 katı olması, tesis-makine operatörleri ve montajcılar gibi geleneksel olarak erkeğe atfedilen mesleklerde istihdam edilen erkeklerin sayısının, kadınların yaklaşık 12 katı olması Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın varlığına bir işaret olarak yorumlanabilmektedir.

Tablo 3. 15-24 Yaş Aralığı Yükseköğretim Mezunlarının ISCO-08 Meslek Grubu Çerçevesinde İstihdam Durumu 2016 (Bin)

Meslek Grubu (ISCO-08)	Kadın	Erkek	Toplam
1. Yöneticiler	3	6	9
2. Profesyonel Meslek Mensupları	108	61	169
3. Teknisyenler, Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	42	39	81
4. Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	78	35	113
5. Hizmet ve satış elemanları	52	68	120
6. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	6	9	15
7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	3	29	32
8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	2	14	16
9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	9	25	34
Toplam	303	286	589

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.

Uyumsuz eşleşme düzeyini 15-24 yaş grubunda değerlendirdiğimizde, bu yaş aralığında bulunan yükseköğretim mezunu kişilerin %56’sı yerleştiği mesleğin gerektirdiği eğitim düzeyi bakımından uyumsuz eşleşmektedir. Kadınlarda bu oran %49 iken erkeklerde %63 olarak hesaplanmaktadır.

Tablo 4. 25-29 Yaş Aralığı Yükseköğretim Mezunlarının ISCO-08 Meslek Grubu Çerçevesinde İstihdam Durumu 2016 (Bin)

Meslek Grubu (ISCO-08)	Kadın	Erkek	Toplam
1. Yöneticiler	17	52	69
2. Profesyonel Meslek Mensupları	301	261	562
3. Teknisyenler, Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	67	116	183
4. Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	145	113	258
5. Hizmet ve satış elemanları	50	130	180
6. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	3	8	11
7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5	41	46
8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	3	22	25
9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	6	28	34
Toplam	597	771	1368

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Bilgi Dağıtım ve İletişim Dairesi.

Uyumsuz eşleşme olgusunu 25-29 yaş grubu açısından değerlendirdiğimizde, bu yaş grubu yükseköğretim mezunlarında, istihdam edildiği mesleğin gerektirdiği eğitim düzeyi bakımından aşırı eğitilmiş olanların oranı %40,5 olarak hesaplanmıştır. Kadınlarda bu oran %34,9 erkeklerde ise %44,4 olarak hesaplanmaktadır.

15-24 ve 25-29 yaş aralığında bulunan yükseköğretim mezunlarının yaptıkları işe göre aşırı eğitilmiş oldukları meslek gruplarına baktığımızda ise ilk sırada 371 bin ile büro hizmetlerinde çalışan elemanlar yer almakta, ardından 300 bin ile hizmet ve satış elemanları meslek grubunda istihdam edilenler gelmektedir. Sözü edilen yaş grupları arasında bir kıyaslamaya gittiğimizde 15-24 yaş aralığında uyumsuz eşleşme düzeyi %56 olup 25-29 yaş aralığında uyumsuzluk biraz daha azalmakta ve %40,5 olarak hesaplanmaktadır. 15-24 yaş aralığında uyumsuzluğun daha ciddi boyutta olmasının altında yatan en önemli sebeplerden birisi diğer yaş gruplarına kıyasla dezavantajlı konumda olmalarıdır. Çünkü bu yaş grubu işsizlik riski ile daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Eğitimlerini yeni tamamlamış ve işgücü piyasasına ilk adım atanlar olarak bu grup, iş arama sürecinin uzunluğu, işverenler tarafından beklenen iş deneyimine sahip olamayışları gibi mezuniyetten sonra işe geçiş aşamasında birtakım zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Söz konusu zorluklar karşısında işsizlik riskini bertaraf edebilmek ve ileride niteliklerine uygun işlere başvurabilmek için deneyim şartını sağlayabilmek adına sahip oldukları nitelikler ile uyum olmayan mesleklere yönelebilmektedirler. Gerçekten de bu yaş gruplarının istihdam oranlarına baktığımız zaman 15-24 yaş aralığında %34,1 olan istihdam oranı 25-29 yaş aralığında %58,8 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişilerin yükseköğretim süreci boyunca kazandıkları beceri ve nitelikler, istihdam edilebilirlik noktasında büyük önem taşımaktadır. Nitelik odaklı istihdam edilebilirlik, mezunların tercih ettikleri alanda (Öztürk vd., 2015: 264) daha açık bir ifade ile aldıkları eğitimin karşılığını buldukları alanda istihdam edilmelerini sağlayan beceri ve niteliklerden oluşmaktadır. Bu çerçevede istihdam edilebilirlik sadece kişinin bir işe sahip olması değil nitelikleri doğrultusunda bir işte istihdam ediliyor olmasıdır.

Eğitimin istihdam edilebilirlik üzerindeki rolüne yönelik genel bir değerlendirme yaptığımızda, yükseköğretim mezunu istihdam oranı %70,1 ile yüksek olup, ancak sadece niceliğe vurgunun konuyu açıklama noktasında yetersiz kalacağı düşüncesinden hareket ile istihdamın niteliksel boyutunu da devreye sokmamız gerekmektedir. Bu doğrultuda yükseköğretim mezunu her 3 kişiden birinin yaptığı işin niteliğine göre aşırı eğitilmiş olduğu gerçeği ile karşılaşmaktayız. 15-

24 yaş aralığında ise yükseköğretim mezunu istihdam oranı %52 olup bu yaş aralığında yaptığı işe göre aşırı eğitilmiş olanların oranı %56 ile dikkat çekmektedir. Sonuç olarak Türkiye’de kişilerin sahip oldukları eğitimsel niteliklerin, nitelik odaklı istihdam edilebilirlik noktasında etkin olmadığı ve hatta işgücü piyasasında geçerliliği konusunda ciddi ölçüde problemlerin olduğu görülmektedir.

3. İŞKUR’un Araştırma ve Faaliyetleri Bağlamında Uyumsuz Eşleşme Olgusunu Tartışmak

Türkiye işgücü piyasasının en temel problemlerinden birini arz ve talep kesimi arasında meydana gelen uyumsuzluk oluşturmaktadır. Söz konusu uyumsuzluğun değerlendirilmesinde Türkiye işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koyabilmek adına araştırmalar yapan İŞKUR’un İşgücü Piyasası Araştırmaları ile arz kesiminin durumu hakkında bilgi veren TÜİK işgücü verileri bize yol göstermektedir. Bu noktada alan kısmını daha iyi okuyabilmek adına İŞKUR’un yaptığı araştırmaların bir kısmını değerlendirmek yararlı olacaktır. Bu çerçevede işverenlerin talep ettikleri elemanların hangi özelliklere sahip olması gerektiğini öğrenebilmekteyiz. Öncelikle açık işlerde talep edilen eğitim durumunu Türkiye İşgücü Piyasası Araştırma sonuçları kapsamında değerlendirip eğitim faktörünün işe yerleştirmelerde oynadığı rol ele alınacak, sonrasında hangi mesleklerde açık işlerin daha fazla olduğuna yer verilecektir. İŞKUR’un işe yerleştirmelerde oynadığı rolü değerlendirebilmek için ise en fazla işe yerleştirmenin olduğu mesleklere ve bu mesleklerin nitelik bakımından karşılığına bakılacaktır.

Tablo 5. Açık İşlerde Cinsiyete Göre Talep Edilen Eğitim Durumu (%)

EĞİTİM DÜZEYİ/CİNSİYET	Kadın	Erkek	Farketmez	Genel Toplam
Çıracılık eğitimi	2,3	5,3	1,5	3,4
Lise altı	14,0	17,0	16,6	16,4
Genel lise	30,7	11,7	24,5	19,2
Meslek lisesi	6,7	13,8	5,1	9,5
Meslek Yüksekokulu	5,0	3,0	4,1	3,7
Lisans	6,7	2,7	10,0	6,1
Lisansüstü	0,0	0,0	0,9	0,4
Farketmez	34,6	46,5	37,3	41,3
Genel Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/14990/2016-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf>.

2016 yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre işverenlerin açık işler için talep ettiği eğitim düzeylerini incelediğimizde Tablo 5’de görüldüğü üzere %41,3 oranında “fark etmez” yanıtı verilmiştir. Diğer eğitim düzeyleri için konuştuğumuzda ise açık işler için yükseköğretim mezunu talep oranı %10,2 ve genel lise %19,2’dir. Tablodan çıkarılacak en önemli sonuç eğitim düzeyinin işverenler açısından çok büyük bir öneme sahip olmadığıdır.

Tablo 6. Açık İşlerin Meslek Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

MESLEK GRUPLARI	Kadın	Erkek	Fark etmez	Toplam
1. Yöneticiler	0,3	0,1	0,7	0,4
2. Profesyonel Meslek Mensupları	7,1	3,2	12,7	7,4
3. Teknisyenler, Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	9,9	9,7	7,8	9,0
4. Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18,6	3,1	5,9	6,2
5. Hizmet ve satış elemanları	29,6	13,3	29,3	21,7
6. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0,1	0,5	0,3	0,4
7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	2,3	40,4	10,0	23,5
8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	17,1	17,9	21,9	19,4
9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	15,0	11,9	11,2	12,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/14990/2016-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf>.

Açık işlerin hangi meslek grubunda yer aldığını belirlemek, uyumsuz eşleşme olgusunu doğuran sebeplerden biri olan arz ve talep kesimi arasında meydana gelen uyumsuzluk hakkında yorum yapabilmek adına önem taşımaktadır. İşverenlerin mevcut işler için işgücünde talep ettiği eğitim düzeyinin büyük bir önem ifade etmediğini ortaya koyduktan sonra, açık işlerin meslek grubu itibarıyla dağılımına baktığımızda en fazla açık işin %23,5 ile “Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar” meslek grubunda yer aldığı, ardından %21,7 ile “Hizmet ve Satış Elemanları”, %19,4 ile “Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar”, %12 ile “Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar” meslek grubunda olduğu görülmektedir. Söz konusu meslek gruplarının gerektirdiği nitelik düzeylerinin ISCED-97 eğitim düzeyine göre dağılımına baktığımızda bu mesleklerin ortaöğretim ve ilköğretim eğitim düzeyine karşılık geldiği Tablo 1’de görülmektedir. Sözü edilen açık işlerin büyük bir çoğunluğu eğitim seviyesi düşük kişilerin yapabileceği türden niteliksiz ve düşük nitelikli işlerden oluşmaktadır. İşgücü Piyasası Araştırma sonuçlarına göre açık işlerin yalnızca %16,4’lük kısmı nitelikli mesleklerden yani yükseköğretim mezunu kişilerin nitelikleri ile eşleşebilen mesleklerden oluşmaktadır.

Tablo 7. 2016 Yılı İŞKUR Aracılığı İle En fazla İşe Yerleştirme Yapılan İlk 15 Meslek

MESLEKLER	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	Erkek	Kadın	Toplam
Güvenlik Görevlisi	28.029	4.676	32.705
Satış Danışmanı	12.611	14.908	27.519
Büro Memuru (Genel)	10.744	11.012	21.756
Reyon Görevlisi	11.118	7.506	18.624
Garson (Servis Elemanı)	11.335	4.521	15.856
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	4.819	7.434	12.253
Makineci (Dikiş)	3.644	7.056	10.700
Şoför-Yük Taşıma	8.256	24	8.280
Veri Giriş Kontrol İşletmeni	2.075	5.611	7.686
Turizm ve Otelcilik Elemanı	4.940	2.025	6.965
Konfeksiyon İşçisi	2.403	4.389	6.792
Kasiyer	2.185	4.298	6.483
Müşteri Hizmetleri Görevlisi /Asistanı	2.888	3.321	6.209
Aşçı Yardımcısı	2.548	2.868	5.416
Perakende Satış Elemanı (Gıda)	2.512	2.395	4.907

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/13397/2016-istatistik-yilligi.pdf>.

İŞKUR tarafından yayınlanan İstatistik Yıllığının 2016 verilerine göre en fazla işe yerleştirmenin gerçekleştiği ilk on beş meslek incelendiğinde ön sırada 32 bin 705 kişi ile Güvenlik Görevlisi mesleği gelmektedir. Bu mesleği takip eden diğer meslekler ise sırasıyla; Satış Danışmanı, Büro Memuru (Genel), Reyon Görevlisi, Garson (Servis Elemanı), Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi, Makineci (Dikiş), Şoför-Yük Taşıma, Veri Giriş Kontrol İşletmeni, Turizm ve Otelcilik Elemanı, Konfeksiyon İşçisi, Kasiyer, Müşteri Hizmetleri Görevlisi /Asistanı, Aşçı Yardımcısı ve Perakende Satış Elemanı (Gıda)'dır. Buradan çıkarılabilecek en önemli sonuç en fazla işe yerleştirmenin Hizmet ve Satış Elemanları ile Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar gibi düşük nitelikli meslek gruplarında olduğudur.

Tablo 6'da açık işlerin yer aldığı meslek gruplarını nitelik düzeyi ve gerektirdiği eğitim seviyesi bakımından ele aldığımızda daha önce de vurguladığımız gibi işlerin çoğunluğu eğitim seviyesi düşük kişilerin yapabileceği türden düşük nitelikli ve niteliksiz işlerden oluşmaktadır. Tablo 7'de ise İŞKUR aracılığı ile işe yerleşenlerin mesleklerine yer verilmiş olup bu meslekler de nitelik düzeyi bakımından düşük olup gerektirdiği eğitim seviyesi de ortaöğretim düzeyindedir. Türkiye'de istihdam edilenlerin çoğunluğunun lise altı eğitimlilerden oluştuğunu da göz önünde bulundurduğumuz zaman Türkiye işgücü piyasasında eğitim düzeyi yüksek, nitelikli işgücüne yönelik istihdam yaratma konusunda sıkıntıların olduğu ve nitelikli işlerin yaratılamadığı gerçeği ile karşılaşmaktayız. Bu durum ise eğitilmiş kişilerin niteliklerinin altındaki işlerde çalışmaya mahkûm kaldığı, eğitilmiş işgücünün nitelikleri ile eşleşebilen bir işte istihdam edilebileceği yapının söz konusu olmadığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

4. Araştırma Bulguları

Bu bölümümüzde İŞKUR aracılığı ile işe yerleştirilen 15-29 yaş aralığında yer alan 1234 yükseköğretim mezununun demografik özelliklerine, eğitim bilgilerine ve yerleştikleri mesleklere ilişkin 2016 yılı verilerine yer verilmiştir. Sözü edilen bilgiler doğrultusunda istihdam edilen kişilerin yerleştikleri meslekler ile uyumlu eşleşip eşleşmedikleri ve eğitimsel niteliklerin istihdam edilebilirlik üzerine oynadığı rol tartışılacaktır. Ayrıca uyumsuz eşleşme olgusunun dikey boyutuna ilişkin yorumlar yapılacaktır.

Elde edilen bilgilerin doğru yorumlanabilmesi amacıyla Türkiye İşgücü Piyasası Araştırmaları doğrultusunda açık işler için talep edilen eğitim düzeylerine ve açık işlerin en fazla hangi meslekte yoğunlaştığına yönelik bilgilere de bu çerçevede değinilecektir.

Söz konusu araştırmanın temel varsayımlarını:

1. Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu,
2. Türkiye işgücü piyasasında emeğini sunan yükseköğretim mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde çalışan kişilerin bulunduğu,
3. İşgücü piyasasında yapmakta oldukları işe göre daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin durumunun, yaş, cinsiyet gibi değişkenlerden etkilendiği,
4. İşgücü piyasasına ilk kez dahil olan tecrübesiz gençleri uyumsuz eşleşme olgusunun daha fazla etkilediği oluşturmaktadır.

Tablo 8. İŞKUR Aracılığı ile İşe Yerleşenlerin Demografik Özellikleri (Ankara)

YAŞ GURUBU			CİNSİYET			MEDENİ DURUM		
	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde
15-24 yaş	525	42,5	Kadın	593	48,1	Evli	97	7,9
						Bekar	1131	91,7
25-29 yaş	709	57,5	Erkek	641	51,9	Boşanmış	6	0,5
Toplam	1234	100,0	Toplam	1234	100,0	Toplam	1234	100,0

İŞKUR aracılığı ile işe yerleştirilen kişilerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 8’de verilmiş olup istihdam edilen yükseköğretim mezunlarından %42,5’i 15-24 yaş aralığında yer alırken %57,5’i 25-29 yaş aralığındadır. İşe yerleştirilen mezunların %51,9’unu erkekler %48,1’ini kadınlar oluşturmaktadır. Medeni durumlarına baktığımızda ise neredeyse tamamına yakını (%91,7) bekarlardan oluşmaktadır.

Tablo 9. İŞKUR Aracılığı ile İşe Yerleşenlerin Eğitimsel Niteliklerine İlişkin Bilgiler (Ankara)

ÖĞRENİM SEVİYESİ			ÜNİVERSİTE		
	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde
Önlisans	607	49,2	Ankara Üniversitesi	247	20,0
Lisans	586	47,5	Atılım Üniversitesi	10	0,8
Yüksek lisans	39	3,2	Başkent Üniversitesi	38	3,1
Doktora	2	0,2	Bilkent Üniversitesi	15	1,2
Toplam	1234	100,0	Çankaya Üniversitesi	14	1,1
EĞİTİM ALANI			Gazi Üniversitesi	557	45,1
Eğitim Bilimleri	74	6,0	Hacettepe Üniversitesi	223	18,1
Beşeri bilimler ve sanat	130	10,5	Kara Harp Okulu Komutanlığı	3	0,2
Sosyal bilimler, işletme ve hukuk	283	22,9	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	48	3,9
Bilim, matematik ve istatistik	147	12,0	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	17	1,4
Mühendislik, üretim ve yapı	437	35,4	Turgut Özal Üniversitesi (Kapatıldı)	33	2,7
Tarım	11	0,9	Türk Hava Kurumu Üniversitesi	11	0,9

Sağlık ve refah	109	8,8	Ufuk Üniversitesi	12	1,0
Hizmetler	43	3,5	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	6	0,5
Toplam	1234	100,0	Toplam	1234	100,0

İşe yerleşen kişilerin eğitim bilgilerinin yer aldığı Tablo 9'a göre, bu kişilerin %49,2'sini önlisans mezunları, %47,5'ini lisans mezunları oluşturmaktadır. Geriye kalan %3,4'lük kısmını ise lisansüstü eğitim programlarından mezunlar oluşturmaktadır. Mezun oldukları eğitim alanlarına baktığımızda %35,4'ü mühendislik, üretim ve yapı alanından, %22,9'u sosyal bilimler, işletme ve hukuk alanından, %12'si bilim, matematik ve istatistik alanından ve %10,5'i ise beşerî bilimler ve sanat alanından mezun olmuştur. İşe yerleşenlerin %45,1'ini Gazi Üniversitesi, %20'sini Ankara Üniversitesi, %18,1'ini de Hacettepe Üniversitesi mezunları oluşturmaktadır.

Tablo 10. İŞKUR Aracılığı ile İşe Yerleşenlerin Yerleştirildikleri Mesleklere İlişkin Bilgiler (Ankara)

YERLEŞTİĞİ MESLEK	Kadın		Erkek		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
1. Yöneticiler	4	0,7	2	0,3	6	0,5
2. Profesyonel Meslek Mensupları	156	26,3	82	12,8	238	19,3
3. Teknisyenler, Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	55	9,3	100	15,6	155	12,6
4. Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	144	24,3	87	13,6	231	18,7
5. Hizmet ve satış elemanları	179	30,2	193	30,1	372	30,1
6. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	8	1,3	50	7,8	58	4,7
7. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	1	0,2	19	2,9	20	1,6
8. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	46	7,8	108	16,8	154	12,5
Toplam	593	100,0	641	100,0	1234	100,0

İŞKUR aracılığı ile işe yerleşen yükseköğretim mezunu 15-29 yaş grubunda yer alan kişilerin yerleştikleri meslek gruplarına baktığımızda Tablo 10'a göre en fazla hizmet ve satış elemanları meslek grubunda (%30,2) istihdam edildikleri görülmektedir. İkinci sırada ise %19,3 ile profesyonel meslek mensupları grubunda istihdam edilenler yer almaktadır. Ardından ise büro hizmetlerinde çalışan elemanlar grubunda istihdam edilenler (%18,7) gelmektedir. Tablo 10'dan çıkarılacak en önemli sonuç, vasıf düzeylerini artırabilmek için beşerî sermayelerine yatırım yapan üniversite mezunu nitelikli kişilerin neredeyse yarısının (%48,8), sahip olması gereken eğitim düzeyi bakımından ortaöğretimi tamamlamanın yeterli olduğu, nitelik düzeyi bakımından ise düşük nitelikli ve üst düzey bir performansla gerek duyulmayan işler kategorisinde yer alan, "hizmet ve satış elemanları" ile "büro hizmetlerinde çalışan elemanlar" gruplarında istihdam edilmeleridir.

Ayrıca aşırı bir performans gerektirmeyen, basit ve rutin fiziksel görevlerden oluşan ve temel eğitim seviyesine (ilköğretim) sahip olmanın yeterli olduğu nitelik gerektirmeyen meslek grubunda işe yerleştirilen yükseköğretim mezunu oranı %12,5 ile dikkat çekmektedir. Üniversite mezunlarının daha iyi işlerde çalışabilecek donanımına sahip olduklarını varsaydığımız zaman eğitimlerine yaptıkları yatırımları karşılayacak uygun bir iş

bulamamaktadırlar. Lise ve altı eğitim düzeyine sahip kişilerin ve hatta okuryazar olmanın gerekli olmadığı işi yapmaktadırlar.

Söz konusu tabloyu uyumsuz eşleşme olgusu çerçevesinde değerlendirdiğimizde yerleştiği mesleğin gerektirdiği nitelik düzeyi bakımından uyumsuz eşleşenlerin oranı %67,7 olarak hesaplanmaktadır. Kadınlarda bu oran %63,7 erkeklerde ise %71,3'tür.

Tablo 11. İŞKUR Aracılığı ile İşe Yerleşenlerin Eğitim Düzeyi ve Meslek için Gereken Minimum Eğitim Düzeyi (Dikey Uyumsuzluk) Ankara

		Katılımcının Eğitim Düzeyi				
Toplam		Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Meslek için gereken minimum eğitim düzeyi	Okur yazar olmayan	4	2	0	0	6
	Okur yazar	90	50	4	0	144
	İlköğretim	294	203	7	1	505
	Lise ve dengi	138	140	10	0	288
	Önlisans	69	19	1	0	89
	Lisans	12	172	17	1	202
Toplam		607	586	39	2	1234
15-24 Yaş		Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Meslek için gereken minimum eğitim düzeyi	Okur yazar olmayan	1	1	0	0	2
	Okur yazar	39	9	0	0	48
	İlköğretim	172	83	0	1	256
	Lise ve dengi	73	35	0	0	108
	Önlisans	32	5	0	0	37
	Lisans	7	65	2	0	74
Toplam		324	198	2	1	525
25-29 Yaş		Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Meslek için gereken minimum eğitim düzeyi	Okur yazar olmayan	3	1	0	0	4
	Okur yazar	51	41	4	0	96
	İlköğretim	122	120	7	0	249
	Lise ve dengi	65	105	10	0	180
	Önlisans	37	14	1	0	52
	Lisans	5	107	15	1	128
Toplam		283	388	37	1	709

Dikey uyumsuzluk düzeyinin belirlenebilmesi için İŞKUR aracılığı ile işe yerleştirilen yükseköğretim mezunlarının sahip olduğu eğitim düzeyi ile yerleştirildikleri mesleğin gerektirdiği minimum eğitim düzeyi çaprazlanmıştır. Tablo 11'e göre yerleştiği meslek için gerekli görülen minimum eğitim düzeyi ile kişinin mevcut eğitim düzeyi uyumlu eşleşen 241 kişi olup bu oran %19,5'tir. Buna karşılık yerleştirilenlerin %79,5'i yaptığı işin gerektirdiği eğitim düzeyine göre aşırı eğitilmiş geriye kalan %1'lik kısmı yeterli eğitime sahip değildir. Kısacası %80,5 oranında dikey uyumsuzluk söz konusudur.

Dikey uyumsuzluk düzeyine 15-24 yaş aralığı çerçevesinde baktığımızda yerleştiği meslek için gereken minimum eğitim düzeyi ile mevcut eğitim düzeyi uyumlu eşleşen 97 kişi olup bu oran %18,5'tir. Buna karşılık aşırı eğitimlilik oranı %80,2, yetersiz eğitimlilik oranı ise %1,3'tür. %81,5 oranında dikey uyumsuzluk söz konusudur. 25-29 yaş grubunda ise uyumlu eşleşenler 144 kişi olup bu oran %20,3 olarak hesaplanmaktadır. Söz konusu yaş grubunda %79'u aşırı eğitilmiş, %0,7'si ise yetersiz eğitimlidir. Dikey uyumsuzluk ise %79,7 olarak hesaplanmıştır.

Yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasına dahil oldukları ilk yıllarda aldıkları eğitimin bir karşılığı olarak beklentileri yüksek olmaktadır. Ancak işgücü piyasasının gerçekleri ile karşılaştıklarında beklentileri azalmakta ve niteliklerinin altındaki işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. 15-29 yaş aralığında %79,5 oranında işinin gerektirdiği eğitim düzeyine göre aşırı eğitilmiş olanların varlığı Rumberger (1981)'in aşırı eğitimliliğin esasında eğitim ile ilgili beklentilerin işgücü piyasasında gerçekçi olmayışı tanımını desteklemektedir.

Dikey uyumsuzluk düzeyini belirlemek amacıyla ele aldığımız Tablo 11'deki oranların Tablo 10'a göre daha yüksek çıkmasının sebebi birebir eğitim seviyelerinin eşleşmesi yoluna gidilmesinden kaynaklanmaktadır. İŞKUR aracılığı ile işe yerleşen kişilerin meslek kodları (örn. 4222.02) ham verilerde yer almakta ve Türk Meslekler Sözlüğünde her bir meslek adının (örn. çağrı merkezi müşteri temsilcisi) tam karşılığında o iş için gerekli asgari eğitim düzeyleri (örn. lise ve dengi) bulunmaktadır. TÜİK verilerinde ise ISCO-08 Ana Meslek Grupları yer aldığından ve meslek adlarının belirli olmayışından genellemeye gidilmiş, ILO'nun da kullanmış olduğu yöntem aracılığıyla uyumsuz eşleşme düzeyi belirlenmiştir. Karşılaştırmanın daha iyi yapılabilmesi için ise Tablo 10 verilerine de yer verilmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Ülkelerin gelişmelerinde, toplumun kalkınmasında etkili olan en önemli faktörlerden biri hiç şüphesiz insanları geleceğe hazırlayacak olan eğitim faaliyetleri diğer bir ifade ile beşeri sermayenin niteliğidir. Eğitim bireylerin kişiliklerini ve yeteneklerini geliştirmelerinde etkin rol oynarken toplumsal refahın gerçekleşebilmesi için onları işgücü piyasasına hazırlayarak istihdam edilebilirliklerini de sağlamaya hizmet etmektedir. Ancak günümüzde üniversite mezunu olmanın meslek edinme noktasında işlevini yitirmeye başladığı görülmekte olup diplomaların nitelik odaklı istihdam edilebilirlik üzerinde taşıdığı önem gittikçe azalmaktadır. Bu çalışmanın ortaya çıkışındaki temel düşünce ise kişilerin yıllarca beşeri sermayelerine yaptıkları yatırımın sonucunda neden niteliklerinin altındaki işlerde, daha düşük ücretler ile daha kötü çalışma koşullarında çalışmaya razı olduklarıdır.

Bu doğrultuda çalışmanın çıktılarına baktığımızda TÜİK verileri kapsamında Türkiye işgücü piyasasında 15+ yaş grubunda yer alan her üç yükseköğretim mezunundan biri yaptığı işin niteliğine göre aşırı eğitimlidir. Bu oran gençlerde daha yüksek (%56) görülmekte iken 25-29 yaş grubunda ise %40,5 olarak hesaplanmıştır. İŞKUR verileri ile hareket ettiğimizde ise Ankara özelinde 15-29 yaş grubu yükseköğretim mezunları arasında aşırı eğitimlilik oranı %67,7'dir. Uyumsuz eşleşme olgusunun işgücü piyasasına ilk kez dahil olan gençleri daha fazla etkilediği görülmektedir. Yapılan işlerin niteliğine göre en fazla aşırı eğitilmiş istihdamının olduğu meslek gruplarına baktığımızda ise hem Türkiye genelinde hem Ankara özelinde ilk iki sırada ortaöğretimi tamamlamanın yeterli olduğu, düşük nitelikli ve üst düzey performans gerektirmeyen hizmet ve satış elemanları ile büro hizmetlerinde çalışan elemanlar grubu yer almaktadır.

Uyumsuz eşleşme olgusunun dikey boyutunu oluşturan, kişilerin sahip olduğu eğitim düzeyi ile yerleştiği mesleğin gerektirdiği asgari eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye baktığımızda %80,5 oranında uyumsuzluk söz konusudur. İŞKUR'un yayınladığı İşgücü Piyasası Araştırma Raporunda işverenlerin açık işler için talep ettiği eğitim düzeylerine baktığımızda %41,3 oranında "fark etmez" yanıtı verilmiştir. Buradan çıkarılabilecek en önemli sonuç işverenlerin kişilerin eğitim düzeylerini çok fazla göz önünde bulundurmadıkları, daha açık bir ifade ile işverenlerin başvuru yapan kişilerin eğitim seviyelerinin o iş için gerekli olan eğitim seviyesiyle

uyumlu olup olmadığına dikkat etmedikleridir. Ayrıca İŞKUR aracılığı ile en fazla “işe yerleştirme”nin yapıldığı mesleklere baktığımızda güvenlik görevlisi, satış danışmanı, büro memuru, reyon görevlisi ve garson gibi hizmet ve satış elemanları ile büro hizmetlerinde çalışanlar meslek grubunda yoğunlaştığı görülmektedir. Sonuç olarak İŞKUR aracılığı ile işe yerleştirilen 15-29 yaş aralığında yer alan yükseköğretim mezunlarında dikey uyumsuzluk düzeyinin çok yüksek çıkması hem işverenlerin eğitim düzeyini geri planda tutmaları hem de İŞKUR’un yerleştirme yaptığı meslek profiline zaten düşük nitelikli işlerden oluşmasından kaynaklanmaktadır. Yanı sıra Menekşe Şahin ve meslektaşları (2019)’nın yaptığı çalışmanın bulgularına göre İŞKUR eşleştirme faaliyetlerinde 35+ yaş gruplarının gençlere nazaran ve düşük eğitim düzeyine sahip düşük nitelikli bireylerin yüksek eğitim düzeyine sahip bireylere kıyasla daha avantajlı konumda oldukları gerçeği araştırmanın sonuçlarının bu kadar yüksek çıkmasını açıklamaktadır.

Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenlerin eğitim seviyelerine, yerleştikleri mesleklerin nitelik düzeylerine ve piyasadaki açık işlerin meslek grubu dağılımına baktığımızda ülkemizde niteliğin geri planda olduğu mesleklerin çoğunlukta olduğu ve eğitim düzeyi yüksek, nitelikli işgücüne yönelik istihdam yaratma konusunda sıkıntıların bulunduğu görülmektedir. Ayrıca Türkiye işgücü piyasasında eğitim ile istihdam arasındaki bağlantının yeterince güçlü olmadığı ve kişilerin eğitim süreci boyunca edindikleri bilgi ve niteliklerin işgücü piyasasında mutlak anlamda geçerli bulunmadığı anlaşılmaktadır. Diplomaların günümüzde artık değerini kaybetmeye başlaması işgücünü umutsuzluğa sevk etmekte olup geçinmek ve ayakta kalabilmek için eğitilmiş kişiler niteliklerinin altındaki işlerde çalışmaya mahkûm kalmaktadırlar. Bu durum ayrıca kişinin yıllarca beşerî sermayesine yaptığı yatırımın hem zaman hem maddi anlamda boşa harcanmış olduğunu temsil etmektedir. Ancak ülkemizde ihtiyaç gözetmeksizin hala üniversitelerin kurulması gibi bir eğitim politikasına sahip olmamız da en büyük handikaplardan biridir.

Uyumsuz eşleşme olgusunu bireysel açıdan ele almak gerekirse, kişilerin niteliklerinin altındaki işlerde çalışmak zorunda kalmaları sahip oldukları mevcut niteliklerin zamanla kaybolmasına başka bir deyişle nitelik aşınmasına yol açabilmektedir. Ayrıca aşırı eğitilmiş kişi ücretlerin düşüklüğü sebebiyle işinde motivasyon kaybı ve iş tatminsizliği yaşayabilmekte ve kendini mesleğe ait hissetmemesi bir işte istihdam ediyor olsa dahi hala iş aramaya devam etmesini kısacası eksik istihdamda yer almasını beraberinde getirmekle birlikte işgücü devir hızını da artırabilmektedir. Uyumsuz eşleşme sorununu yükseköğretim sisteminin eksiklikleri çerçevesinde değerlendirdiğimizde ise Türkiye’de Biçerli (2011) nin belirttiği gibi yükseköğretim sistemi kıt kaynakların etkin kullanımı bakımından ciddi problemlere sahiptir. Ülkemizde iyi bir şekilde eğitim planlamasının yapılamaması bazı eğitim alanlarında işgücü piyasasının talebinden fazla mezun verilmesine, bazı fakültelerde aşırı kapasite artışı ile karşılaşılmasına ve işsizlik oranlarının yüksek seyretmesine sebep olmaktadır. Bu noktada eğitim planlamasının iyi yapılmadığı durumlarda bazı meslekler için aşırı yatırım yapılırken bazılarında daha az yatırım yapılmaktadır. Bir diğer eksiklik ise yükseköğretim sisteminin işgücü piyasasının talep ettiği beceri ve nitelikte işgücü yetiştirme noktasında yeterince etkin olamayışıdır. Dolayısıyla işgücü piyasasının gerçekleri ile uyuşmayan bir eğitim sisteminin varlığı kamu açısından kaynakların israfı anlamına gelmektedir.

Bu doğrultuda eğitim sistemimizin mesleğe yönlendirme açısından yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca işgücü piyasasında talep yaratmayan meslekler için mezun verme anlayışına son verilmesi mezun enflasyonunun önüne geçme aşamasında önem arz etmektedir. Diğer bir önemli husus yükseköğretim sisteminin öncelikli vurgusunun niceliksel olandan niteliğe doğru yönelmesi ve işgücü piyasasının gerçekleri ile uyuşan bir eğitim sisteminin sağlanması yapılması gerekenler arasındadır. Türkiye İş Kurumu iş arayanlar ile işverenleri buluşturan bir aracı kurumdur, ancak büyük oranda nitelik düzeyi düşük mesleklere yönlendirme konusunda başarılıdır, bu yüzden aşırı eğitimlilik olgusu ile mücadele noktasında

nitelik düzeyi yüksek, eğitilmiş kişilere de hizmet sağlaması önemlidir. İşgücü piyasasının nitelikli kişilere yönelik istihdam yaratma kapasitesi ile donatılması bu aşamada çok önemlidir.

Bütün bunların hayata geçirilebilmesi için öncelikle yükseköğretim sisteminden mezun kişilerin istihdam istatistiklerinin hesaplanabilmesi ve analizlerinin yapılabilmesi gerekmektedir. Bu aşamada Yükseköğretim Kurulu ve Sosyal Güvenlik Kurumu arasında veri akışının desteklenmesi gerekmektedir. Böylelikle üniversite mezunlarının bir işe yerleşip yerleşmediği, çalışıyorlar ise çalıştıkları sektörün türü, eğitim alanı ile yerleştiği meslek arasında nitelik bakımından uyum ya da uyumsuzluğun varlığı, mezun olduktan sonra işe yerleşme süresi ve aylık kazançları hakkında bilgi sahibi olmamız sağlanabilir. Bu verilerin İŞKUR ya da TÜİK İstatistikleri çerçevesinde yayınlanması ise, mezunların aldıkları eğitimin işgücü piyasasında karşılığının ne olduğu hakkında bilgi sahibi olmamızı ve bu bilgiler sayesinde ülkemizde nitelik düzeyi yüksek kişilerin uyumsuz eşleşme olgusu ile karşılaşmasının önlenmesine yönelik politikalar geliştirilmesinin önünü açabilir. Bu sayede eğitim-istihdam arasındaki zayıf ilişkinin güçlendirilmesi gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Aşçı, H. B. (2012). *Eğitim İstihdam İlişkisini Açıklayan Kuramlar Çerçevesinde Savunma Sanayi İşletmelerinde İşgücü Piyasası Analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Biçerli, K. (2011). Yükseköğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 122-127.
- Büchel, F. (2001). Overqualification: Reasons, Measurement Issues and Typological Affinity to Unemployment. *Training in Europe Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000: Background Report*. (Cedefop Reference Series). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, (3 volumes), 454-560.
- Desjardins, R., Rubenson, K. (2011). An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. *OECD Education Working Papers*, (63).
- ILO, (2012). *International Standard Classification of Occupation ISCO 08: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables*, Volume I, Geneva.
- İŞKUR, (2016a). 2016 Türkiye Geneli IPA Raporu, [<https://media.iskur.gov.tr/14990/2016-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf>] (14.02.2019).
- İŞKUR (2016b) Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2016 İstatistik Yıllığı, [<https://media.iskur.gov.tr/13397/2016-istatistik-yilligi.pdf>], (15.04.2019).
- Kılıç, Y. (2015). Eğitim ve Büyüme İlişkisi: Türkiye’de Bölgesel Farklılıklar. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(2), 129-156.
- Kurnaz, I. (2014). *İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Olgusu: Geçici Bir Durum Mu - Kalıcı Bir Sorun Mu?* TOBB ETU Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi.
- Kurnaz, I. (2015). 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.
- Kurnaz Baltacı, I. (2015). *İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Olgusu: Türkiye’nin İlk 500 Büyük Firması*, Ankara İli Örneği. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, N. B., Özberk, E.H., Kaptı, S. B., Fındık, L.Y., Gelbal, S. ve Kavak, Y. (2015). Hacettepe Üniversitesi Mezun İzleme Çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(3), 263-271.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Quintini, G. (2011a). Right for The Job: Over-Qualified or Under-Skilled? *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, (120).

- Quintini, G. (2011b). Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, (121).
- Robst, J. (2007). Education and job match: The Relatedness of College Major and Work. *Science Direct Economics of Education Review*. 397-407.
- Rumberger, R.W. (1981). The Rising Incidence Of Overeducation in The U.S. Labor Market.
- Şahin, M., Nal, M. ve Kaya, F. (2019). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İşsizliği Nasıl Etkiliyor? İŞKUR Eşleştirme Hizmeti Etki Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 9(1), 161-176.
- TÜİK (2016). *İşgücü İstatistikleri*, [<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>] (30.01.2019).
- Türkiye İstatistik Kurumu, Bilgi Dağıtım ve İletişim Dairesi (07.02.2019).
- Uyanık, Y. (1997). *Ege Bölgesi Tekstil ve Konfeksiyon Sanayii'nde Eğitim-İstihdam İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.