

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE İŞ KURUMU VERİLERİ BAĞLAMINDA EĞİTİMSEL
NİTELİKLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÜZERİNE ETKİSİ:
ANKARA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

MERVE ÇELİK

DANIŞMAN: DOÇ.DR. SANİYE DEDEOĞLU
(2.DANIŞMAN: PROF.DR. EYÜP BEDİR)

AĞUSTOS - 2018

MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

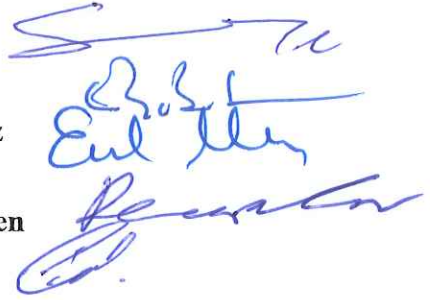
TÜRKİYE İŞ KURUMU VERİLERİ BAĞLAMINDA EĞİTİMSEL
NİTELİKLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÜZERİNE ETKİSİ:
ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

MERVE ÇELİK

Sosyal Bilimler Enstitüsünce
Tezli Yüksek Lisans
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 06.09.2018
Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 08.08.2018

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu
2. Danışman: Prof. Dr. Eyüp Bedir
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Emel Memiş Parmaksız
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Recep Kapar
Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Çisel Ekiz Gökmen



Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Tuncay ÖĞÜN

AĞUSTOS, 2018
MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 11.07.2018 tarih ve 846/3 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Merve Çelik'in "Türkiye İş Kurumu Verileri Bağlamında Eğitimsel Niteliklerin İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi: Ankara İli Örneği" adlı tezini incelemiş ve aday 08/08/2018 tarihinde saat 14.00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 75 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiğine ay... *bilgi ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Saniye DEDEOĞLU

2. Danışman

Prof. Dr. Eyüp BEDİR

Üye

Doç. Dr. Emel Memiş PARMAKSIZ

Üye

Doç. Dr. Recep KAPAR

Üye

Dr. Öğr. Üyesi. Çiğdem GÖKMEN

YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye İş Kurumu Verileri Bağlamında Eğitimsel Niteliklerin İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi: Ankara İli Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını, tez içinde sunduğum verileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

06/09/2018

Merve ÇELİK

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı : Çelik

Adı : Merve

Referans No: 10210483

TEZİN ADI

Türkçe : Türkiye İş Kurumu Verileri Bağlamında Eğitimsel Niteliklerin İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi: Ankara İli Örneği

Y. Dil : Impact of Educational Qualities Upon Employability Within The Context of Data From Turkish Employment Agency: Example of Ankara Province

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

(X)

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar:

Tarih :

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : Dedeoğlu, Saniye – Bedir, Eyüp

Ünvanı : Doç. Dr. – Prof. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL :Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 163

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Eğitimsel Niteliklerin İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi
2. Türkiye İşgücü Piyasası
3. Uyumsuz Eşleşme

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

1. İşgücü Piyasası
2. İstihdam Edilebilirlik
3. Eğitimsel Nitelikler
4. Eğitimli/Diplomalı İşsizlik
5. Uyumsuz Eşleşme

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'u kullanınız.

1. Labor Market
2. Employability
3. Educational Qualifications
4. Educated Unemployment
5. Oualification Mismatch

1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum

2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir X

3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :

Tarih : 06./09/2018

ÖZET

Bu çalışmada beşeri sermaye unsuru olan eğitimin istihdam edilebilirlik üzerinde oynadığı rolün arz yönlü bir değerlendirmesi yapılmış ve istihdam edilenlerin eğitimsel nitelikleri ile yerleştikleri mesleklerin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyum ya da uyumsuzluk düzeyi belirlenmiştir.

Söz konusu çalışma ile yükseköğretim mezunu bireylerin, niçin mevcut eğitim düzeylerinin altındaki işlerde çalışmayı kabul ettiklerine ilişkin kavramsal ve kuramsal çerçeve açıklanmaktadır. Çalışmamızda öncelikle eğitim istihdam ilişkisinin tartışıldığı kuramlara yer verilmekle beraber uyumsuz eşleşme olgusu bu kuramlar çerçevesinde ele alınmıştır. Sonrasında TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından hareketle eğitim istihdam ilişkisi ve uyumsuz eşleşme olgusu; genelde Türkiye, özelde ise Ankara evreni çerçevesinde tartışılmıştır. Ayrıca eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasında oynadığı rol ile uyumsuz eşleşme düzeyi arz yönlü olarak ele alınmıştır.

Araştırma İŞKUR Genel Müdürlüğü'nden alınan kayıtlara göre, 15-29 yaş grubu 10.555 başvuru içerisinde 1.234 kişinin istihdam edildiği veri seti, tarama modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Uyumsuz eşleşme olgusunun dikey boyutunu oluşturan aşırı eğitimlilik düzeyi ile yatay uyumsuzluk düzeyi ölçümünde Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (ISCO 08) ve Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED)'na göre istihdam edilenlerin hangi meslek mensubu olduğu, eğitim seviyeleri, eğitim alanları ve nitelikleri arasında bağlantı kurulmuştur. TÜİK'ten elde edilen verilerin sonucunda 2016 yılı itibarıyla Türkiye işgücü piyasasında 15+ yaş grubundaki yükseköğretim mezunları arasında niteliklerinin altında istihdam edilenlerin oranı %33,8 olarak hesaplanmıştır. Bu oranın erkeklerde %36, kadınlarda ise %30 olduğu görülmüştür. Gençler arasında değerlendirme yaptığımızda durumun daha ciddi olduğu gözlemlenmiş ve sonuç %56 olarak hesaplanmıştır. İŞKUR'dan elde edilen veri setinde ise niteliklerinin altında istihdam edilenlerin, yani uyumsuz eşleşme oranının %68 ile, dikey uyumsuzluk oranının ise %80,5 ile kritik bir boyutta olduğu saptanmıştır. İŞKUR'dan alınan veri setinde yatay uyumsuzluk yani mezun olduğu eğitim alanı ile yerleştiği meslek arasında uyumsuzluğun en fazla olduğu bölümleri sanat, tarım ormancılık ve su ürünleri, sosyal hizmetler, ulaştırma

hizmetleri, üretim ve işleme, sosyal ve davranış bilimleri, matematik ve istatistik, beşeri bilimler ve güvenlik hizmetleri oluşturmuştur. Bu durumu TÜİK'in Mezun Olunan Alanlara Yönelik İşgücü Göstergeleri adlı istatistik çerçevesinde değerlendirdiğimizde en yüksek işsizlik oranının, yatay uyumsuzluk düzeyi en yüksek olan eğitim alanları ile benzerlik taşıdığı tespit edilmiş ve yorumu söz konusu eğitim alanlarında meydana gelen yüksek işsizlik karşısında kişilerin direnemeyip niteliklerinin altındaki mesleklerde çalışmak zorunda olduğu şeklinde olmuştur.

Anahtar Sözcükler: İşgücü Piyasası, İstihdam Edilebilirlik, Eğitimsel Nitelikler, Eğitimli/Diplomalı İşsizlik, Uyumsuz Eşleşme, Aşırı Eğitimlilik, Dikey Uyumsuzluk, Yatay Uyumsuzluk

ABSTRACT

In this study, a supply-side evaluation was made of the role of education, which is an element of human capital, in employability, and the level of consistency or inconsistency was determined between the educational qualities of the employed and the qualities required by the occupations acquired by them.

The present study describes the conceptual and theoretical framework associated with why individuals who graduated from a higher education institution accept to work in occupations at a lower level than their actual educational level. In our study, in addition to including the theories in which the education – employment relation is discussed, the fact of inconsistent matching is addressed within the frame of these theories. Then, with reference to the results of TUIK's (Turkish Statistical Institute) Household Labor Force Survey, the education – employment relation and the fact of qualification mismatch were discussed within the frame of the population of Turkey generally, and of Ankara specifically. In addition, the role of educational qualities in the labor market and the level of qualification mismatch were addresses on a supply-side base.

In the research, a data set which indicated 1.234 out of 15-29 age group 10.555 unemployed individuals were employed according to the records obtained from İŞKUR (Turkish Employment Agency) General Directorate was analyzed by using the survey model. In measurements of the level of over-educated, which constitutes the vertical dimension of the fact of qualification mismatch, and of the level of the horizontal mismatch, the employed's occupations, educational levels, areas and qualities of education were linked according to the International Standard Classification of Occupation (ISCO 08) and the International Standard Classification of Education (ISCED). Based on the data obtained from TUIK, the percentage of those employed at a lower level than their qualities among the higher education graduates aged 15+ in Turkey's labor market in 2016 was calculated as 33,8%. That percentage was seen to be 36% for men, and 30% for women. Evaluating for the young, the situation was observed to be more serious, and the result was calculated as 56%. In the data set obtained from İŞKUR, the percentage of those employed at a lower level than their qualities was found to be %68, percentage of vertical mismatch %80,5, which is at a critical level. In the data set obtained from İŞKUR, the fields in which horizontal

mismatch, in other words, the mismatch between the educational field of graduation and the occupation acquired, was the greatest consisted of arts, agriculture, forestry and aquaculture, social services, transport services, manufacturing and processing, social and behavioral sciences, mathematics and statistics, human sciences and security services. It was determined that the highest percentage of unemployment was in the educational fields with the highest level of horizontal mismatch within the frame of statistics of TUIK called Labor Indicators for Fields of Graduation, of which the interpretation was that individuals could not resist against high unemployment occurring in their mentioned fields of education, and they had to work in occupations at a lower level than their qualities.

Keywords: Labor Market, Employability, Educational Qualifications, Educated Unemployment, Oualification Mismatch, Over-education, Vertical Mismatch, Horizontal Mismatch.

ÖNSÖZ

İnsanlığı geleceğe hazırlayacak olan eğitimin en önemli fonksiyonlarından biri olan “kişileri işgücü piyasasına hazırlayarak istihdam edilebilirliklerini sağlamak” düşüncesi artık geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Günümüzde üniversite diplomalarının meslek edinme ve iş garantisi anlamına geldiği zamanlar sona ermeye başlamıştır. Bu konuyu yalnızca diploma bazında tartışmak yeterli olmayıp, yükseköğretim sistemine gittikçe artan bir katılım olmasına rağmen genç işsizliğinin de artış göstermesi ve eğitilmiş gençlerin neden niteliklerinin altındaki işlerde çalışmaya razı oldukları sorusu çalışmamızın altında yatan nedeni oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışmamız Türkiye’de eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin varlığı üzerine odaklanmaktadır.

Söz konusu çalışma oldukça zor koşullarda hazırlanmış, verilerin elde edilmesi ve sonuçlarının ortaya konması büyük emeklerle tamamlanmıştır. Tüm bu çalışmanın ortaya çıkış ve tamamlanması sürecinde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve bana daima rehber olan değerli hocalarım ve tez danışmanların Prof. Dr. Eyüp Bedir ve Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu’na teşekkürüm sonsuzdur. Nicel araştırma sürecinde görüşlerine başvurduğum ve verilerin analiz kısmında bana yardımcı olan Prof. Dr. Bülent Bayat ve Arş. Gör. M. Atilla Güler’e katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Son olarak çalışmamın başlangıç aşamasından tamamlanmasına kadar her aşamasında desteğini esirgemeyen Öğr. Gör. Yasin Can Gönültaş’a; görüş ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Arş. Gör. Sertaç Demirci, Arş. Gör. Sercan Dereli ve Öğr. Gör. Aziz Yıldız’a, çalışma arkadaşlarım Arş. Gör. Emek Önder Ünlü ve Arş. Gör. Hilmi Etçi’ye ve tez sürecimde çalışmalarımı kolaylaştıran başta annem olmak üzere, tüm aileme içtenlikle teşekkürlerimi sunuyorum.

Merve ÇELİK

MUĞLA 2018

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER	II
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	V
TABLOLAR LİSTESİ.....	VI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	IX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE ...	8
1.1.1.İstihdam Kavramı	8
1.1.2. İşsizlik Kavramı	10
1.1.2.1. Genç İşsizlik Kavramı	13
1.1.2.2. Eğitimli İşsizlik Kavramı.....	16
1.1.3.Eğitim Kavramı	17
1.1.4. İstihdam Edilebilirlik.....	21
1.1.4.1.İstihdam Edilebilirlik Kavramı	22
1.1.4.2. İstihdam Edilebilirliğin Eğitim İstihdam İlişkisi Çerçevesinde Ele Alınması.....	25
1.1.5.Uyumsuz Eşleşme	28
1.1.5.1.Dikey Uyumsuzluk	28
1.1.5.1.1. Nitelik Uyumsuzluğu ve Beceri Uyumsuzluğu.....	28
1.1.5.1.2. Aşırı Eğitimlilik Kavramı	31
1.1.5.2. Yatay Uyumsuzluk	33

1.2.EĞİTİM YOLUYLA KAZANILAN NİTELİKLERİN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ROLÜNE İLİŞKİN KURAMLAR	35
1.2.1. Beşeri Sermaye Kuramı.....	37
1.2.2. Eleme Hipotezi	43
1.2.3. Kuyruk Hipotezi	48
1.2.4. Dual (İkili) İşgücü Piyasası Kuramı	51

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE VE ANKARA İLİ İŞGÜCÜ VERİLERİNİN EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1.TÜRKİYE VE ANKARA İLİ İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ.....	55
2.1.1. İşgücü Bilgileri	56
2.1.1.1. Yaş Grubu ve Eğitim Durumuna Göre İşgücü.....	59
2.1.2. Yaş Grubu ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları	63
2.1.3. İstihdam Durumu.....	68
2.1.3.1. İstihdamın Eğitim Durumu ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre Dağılımı	68
2.1.3.2. İstihdamın Eğitim Durumu ve Meslek Grubuna Göre Dağılımı	77
2.1.4. İşsizlik Durumu	80
2.1.4.1. Yaş Grubu ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VERİLERİ BAĞLAMINDA ANKARA İLİ ÖRNEĞİNDE EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ...

3.1. TÜRKİYE İŞ KURUMU VE UYGULADIĞI AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI.....	91
3.1.1. Türkiye İş Kurumu'nun Kuruluş ve Tarihçesi	91
3.1.2. Türkiye İş Kurumu'nun İdari ve Hukuki Yapısı	92
3.1.3. Türkiye İş Kurumu'nun Görevleri	93
3.1.4. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	94

3.2.ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ	101
3.2.1. Çalışmanın Kapsamı, Sınırlılıkları ve Sayıtlar.....	102
3.2.2. Çalışmanın Varsayımları	103
3.2.3. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi	103
3.2.4. Uyumsuz Eşleşme Düzeyinin Hesaplanmasında Kullanılan Yöntem.....	104
3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI ve DEĞERLENDİRME.....	109
3.3.1. İŞKUR’a Başvuru Yapan Katılımcıların Genel Profili	109
3.3.1.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	109
3.3.1.2. Katılımcıların Eğitimsel Niteliklerine İlişkin Bilgiler	111
3.3.2. İŞKUR’a Başvuru Yapan Katılımcıların İşe Yerleşme Durumu	116
3.3.2.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Göre İşe Yerleşme Durumu.....	116
3.3.2.2. Katılımcıların Eğitimsel Niteliklerine Göre İşe Yerleşme Durumu	118
3.3.3.Uyumsuz Eşleşmeye İlişkin Bulgular	133
3.3.3.1. Dikey Uyumsuzluk Düzeyi.....	134
3.3.3.2 Yatay Uyumsuzluk Düzeyi	136
SONUÇ.....	144
KAYNAKÇA	151
ÖZ GEÇMİŞ.....	163

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1 - Eğitimin Eleme Fonksiyonuna İlişkin Spence Tarafından Geliştirilen Temel Model.....	46
---	----



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1 - Genç İşsizliğinin Sebeplerinin Arz ve Talep Yönlü Değerlendirilmesi .	15
Tablo 2. 1 - Nüfusun İşgücü Durumu (Bin)	57
Tablo 2. 2 - Eğitim Durumu ve Yaş Grubuna Göre İşgücü 15+ Yaş (Bin) Türkiye*	59
Tablo 2. 3 - Eğitim Durumu ve Yaş Grubuna Göre İşgücü 15+ Yaş (Bin) Ankara..	61
Tablo 2. 4 - Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (Türkiye)	63
Tablo 2. 5 - Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (Ankara)	64
Tablo 2. 6 - Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (Türkiye)	65
Tablo 2. 7 - Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (Ankara)	66
Tablo 2. 8 - İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (Bin) *	68
Tablo 2. 9 - İstihdamın İktisadi Faaliyet Koluna Göre Dağılımı 15+ Yaş (Bin) Türkiye.....	70
Tablo 2. 10 - İstihdamın İktisadi Faaliyet Koluna Göre Dağılımı 15+ Yaş (Bin) Ankara.....	71
Tablo 2. 11 - Eğitim Durumuna ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler 15+ Yaş (Bin) Türkiye*	72
Tablo 2. 12 - Eğitim Durumuna Ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler 15+ Yaş (Bin) Ankara.....	73
Tablo 2. 13 - Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler 15+ Yaş Türkiye.....	74
Tablo 2. 14 - Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler (15+ Yaş) Ankara.....	76
Tablo 2. 15 - Eğitim durumuna ve ISCO 08 meslek grubuna göre istihdam edilenler 15+ yaş (Bin) Türkiye*	77
Tablo 2. 16 – Yükseköğretim Mezunları İçinde ISCO 08 Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler 15-24 Yaş (Bin) Türkiye	80
Tablo 2. 17 - Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları 15+ Yaş Türkiye	81
Tablo 2. 18 - Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları 15+ Yaş Ankara	82
Tablo 2. 19 - Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 15+ Yaş Türkiye.....	83
Tablo 2. 20 - Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 15+ Yaş Ankara	85
Tablo 2. 21 - Yaş Grubuna Göre İş Arama Süresi (Bin) Türkiye *	85

Tablo 2. 22 - Yaş Grubuna Göre İş Arama Süresi (Bin) Ankara	87
Tablo 2. 23 - Eğitim Durumuna Göre İş Arama Süresi (Türkiye)*	88
Tablo 2. 24 - Eğitim Durumuna Göre İş Arama Süresi (Ankara)	88
Tablo 2. 25 – Yükseköğretim ve Fakülte Mezunlarının En Son Mezun Oldukları Alana Göre İşgücü Durumu (2016).....	89
Tablo 3. 1 - Aktif İşgücü Piyasası Kurs ve Programları ile Katılımcı Sayısı (2017) 95	
Tablo 3. 2 - Yaşa Göre Aktif İşgücü Piyasası Kurs ve Programlarından Faydalanan Sayısı.....	96
Tablo 3. 3 - Öğrenim Durumuna Göre Aktif İşgücü Piyasası Kurs ve Programlarından Faydalanan Sayısı	97
Tablo 3. 4 - ISCO 08 ve ISCED-97 Sınıflandırmaları Ekseninde Ana Meslek Grupları, Beceri Seviyeleri ve Eğitim Düzeyleri Eşleşmesi	105
Tablo 3. 5 - Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYYÇ)	107
Tablo 3. 6 - Katılımcıların Kişisel Özellikleri.....	109
Tablo 3. 7 - Katılımcıların Beklentilerine Yönelik Özellikleri	110
Tablo 3. 8 - Katılımcıların Eğitimsel Nitelikleri 1	111
Tablo 3. 9 - Katılımcıların Eğitimsel Nitelikleri 2	113
Tablo 3. 10 - Katılımcıların Eğitimsel Nitelikleri 3	114
Tablo 3. 11 - Katılımcıların Eğitimsel Nitelikleri 4	115
Tablo 3. 12 - Katılımcıların Yaş Grubuna Göre İşe Yerleşme Durumu	116
Tablo 3. 13 – Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşe Yerleşme Durumu.....	117
Tablo 3. 14 - Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İşe Yerleşme Durumu	117
Tablo 3. 15 – Katılımcıların Öğrenim Seviyelerine Göre İşe Yerleşme Durumu... 118	
Tablo 3. 16 - Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversitelere Göre İşe Yerleşme Durumu	119
Tablo 3. 17 - Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversiteye Göre Yerleştikleri Meslekler	120
Tablo 3. 18 - Katılımcıların Fakülte, MYO ve Enstitülere Göre İşe Yerleşme Durumu*	122
Tablo 3. 19 - Katılımcıların Eğitim Alanlarına Göre İşe Yerleşme Durumu.....	123
Tablo 3. 20 - Katılımcıların Yerleştikleri Mesleklere Göre Dağılımı	125

Tablo 3. 21 - Katılımcıların Sektör Bazlı İşe Yerleşme Durumu.....	127
Tablo 3. 22 - Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Yerleştikleri Meslekler.....	128
Tablo 3. 23 - Katılımcıların Cinsiyet ve Öğrenim Seviyesi	131
Tablo 3. 24 - Katılımcıların Öğrenim Seviyelerine Göre Yerleştikleri Meslekler..	132
Tablo 3. 25 - Katılımcının Eğitim Düzeyi ve Meslek için Gereken Minimum Eğitim Düzeyi (Dikey Uyumsuzluk).....	135
Tablo 3. 26 /1 - Katılımcıların Eğitim Alanı ile Yerleştikleri Meslek Karşılaştırması	140
Tablo 3. 27 - Uyumsuzluğun Yatay Boyutu “Eğitim Alanı ile Meslek Arasındaki Uyumsuzluk”	143



KISALTMALAR LİSTESİ

ISCED: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması

ISCO 08: Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

SPSS: Statistical Packages for Social Sciences

MEK: Mesleki Eğitim Kursları

İEP: İşbaşı Eğitim Programları

GEP: Girişimcilik Eğitim Programları

TYYÇ: Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi

ODTÜ: Ortadoğu Teknik Üniversitesi

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

İPA: İşgücü Piyasası Araştırması

GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesi ve bilgi çağında meydana gelen yapısal değişiklikler, bilginin üretimi ve üretilen bilginin kullanılabilmesi gerekliliği vasıf düzeyi yüksek ve eğitilmiş işgücüne olan talebi artırmıştır. Nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ve etkin kullanılması konusunda ise eğitim istihdam ilişkisi büyük önem arz etmektedir.

Eğitim, toplumda kişilerin niteliklerine uygun şekilde yetişme imkânı sağlayan, toplumun yaratıcı gücünü ve verimliliğini artıran en önemli toplumsal kurumlardandır. Ayrıca kalkınmanın gerçekleşebilmesi için gerekli nitelik ve nicelikte insan yani beşeri kaynak yetiştirilmesinde de en önemli yollardan biridir. İşgücünün nitelik düzeyine etki eden temel unsurun eğitim olması nedeniyle, eğitime yatırım yapma düşüncesi gelişmeye başlamıştır. Eğitim bir yatırım aracı olmasına rağmen, eğitime yapılacak yatırımın ne düzeyde olacağı ve hangi mesleklere yönelik yapılacağı noktası önem kazanmaktadır. Eğitim planlamasının iyi yapılmadığı durumlarda ise bazı meslekler için aşırı yatırım yapılırken, diğerlerine daha az yatırım yapılabilmektedir.

Günümüz işgücü piyasasında bireylerin istihdamda yer alabilmek ve mevcut işini koruyabilmek için kıyasıya rekabet halinde oldukları bilinen bir gerçektir. Ayrıca toplumsal yapı içerisinde bazı gruplar diğerlerine nazaran işsizlikten daha fazla etkilenmekte ve bu gruplardan en önemlisini de gençler oluşturmaktadır. Bu konuda bireylerin istihdam edilebilmeleri ve işgücü piyasasında uzun süreli yer alabilmeleri için eğitimsel niteliklerini sürekli artırma eğiliminde oldukları bilinmektedir. Beşeri sermayelerini artırmak isteyen kesim içerisinde ise yüksek eğitim düzeyine sahip kişiler çoğunluğu oluşturmaktadır. Çünkü eğitim düzeyi yüksek bireylerin eğitimlerine yaptıkları ilave yatırımlar diğer gruplara göre düşük maliyetli olduğundan daha fazla yatırım yapma eğilimi göstermektedirler. Sonucunda ise işgücü piyasasına girenlerin ortalama eğitim düzeylerinin sürekli yükselmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Firmalar ise söz konusu durumu göz önünde bulundurarak işin niteliği gerektirmese bile işgücünden talep edilen eğitimsel nitelikleri artırma eğilimine girmektedirler. Bu durumda eğitim sisteminin yetiştirdiği bireyler ile işgücü piyasasının talep ettikleri arasında niteliksel bir uyumsuzlukla karşılaşılması söz konusu olmaktadır. Ayrıca bireylerin eğitimsel niteliklerini sürekli artırma potansiyelinde oluşları eğitimin ayırt edici olma özelliğini yani bir sinyal fonksiyonu olma özelliğini kaybetmesini

beraberinde getirecektir. Bunun doğal sonucu olarak da “eğitimli/diplomalı işsizlik” ve “uyumsuz eşleşme” olgusu ortaya çıkmaktadır.

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasında mevcut işler için talep edilen nitelikler ile emek arz edenlerin eğitim ve nitelikleri arasında ortaya çıkan uyumsuzluk durumu, işgücü piyasasının temel sorunlarından birini oluşturmaktadır. Bu çerçevede eğitimsel niteliklerin işgücü arz ve talep cephesinin ihtiyaçlarına ne ölçüde yanıt verdiği, söz konusu niteliklerin kişinin işgücü piyasasındaki konumunu ne ölçüde etkilediği önemli bir sosyal problemdir.

Bu bağlamda bu çalışma, yükseköğretimden mezun, nitelik düzeyleri yüksek bireylerin, eğitimsel niteliklerinin istihdam edilebilirlik üzerinde oynadığı rol ve kişilerin sahip oldukları niteliklere uygun bir işe yerleşip yerleşmedikleri yani yüksek eğitim düzeyine sahip olmanın daha az işsizlik riski ve nitelikleri ile uyumlu istihdam garantisi anlamı taşıyıp taşımadığı üzerine odaklanmaktadır.

Bu nokta da çalışmamızın birinci bölümünde eğitim ve istihdam ilişkisine yönelik temel kavramlar açıklanacak olup, eğitimsel niteliklerin istihdam edilebilirlik üzerinde oynadığı rol tartışılacaktır. Literatürde yeni bir kavram olan kişilerin eğitim vasıtasıyla kazandıkları niteliklerin istihdam edildiği mesleğin gerektirdiği nitelikler ile uygun olup olmadığına ilişkin uyumsuz eşleşme olgusu hem dikey hem de yatay boyutu ile açıklanacaktır. Ayrıca eğitim istihdam ilişkisi arasındaki ilişkileri ele alan İşgücü Piyasası Kuramları üzerinde durulacaktır. Çalışmamızın teorik kısmından beklenen çıktı ise yükseköğretim sisteminden mezun olmuş işgücünün, neden niteliklerinin altındaki işleri kabul ettikleri, neden bu tarz işlere razı oldukları sorusuna elimizdeki veriler çerçevesinde yorum yapabilmektir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, eğitim istihdam ilişkisi Türkiye genelinde ve Ankara özelinde olmak üzere TÜİK verileri yardımı ile incelenecektir. TÜİK tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından hareketle Türkiye işgücü piyasasında aşırı eğitimlilik düzeyi ölçülecektir. İkinci bölümde ele alınan Türkiye işgücü piyasasına ilişkin bilgiler ülkemizde yaşanan işsizlik ve özellikle genç işsizliğine ilişkin sorunların ve istihdam noktasında yaşanan problemlerin, özellikle “aşırı eğitimlilik” olgusunun çözümüne yönelik politikalar üretilebilmesi açısından faydalı olacaktır.

Üçüncü bölümde ise, iş arama kanallarından biri olan İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü'ne 2016 yılında kayıt yaptıran Ankara ilindeki üniversitelerden mezun ve ikametgahı Ankara olan 15-29 yaş aralığındaki 10555 kişinin yer aldığı veri seti kullanılmıştır. Belirtmek gerekir ki 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu "*işgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak*" görevlerini İŞKUR'a yüklemesinden dolayı bahsi geçen verilerin bu kurumdan alınması ve araştırma çalışmalarının bu kurum aracılığıyla yapılması uygun görülmüştür.

Öncelikle veri setinde yer alan bireylerin kişisel özelliklerine ve eğitimsel niteliklerine ilişkin genel profilleri yorumlanacaktır. Sonrasında İŞKUR'un işe yerleştirdiği 1234 kişinin hangi tür işlere yerleştirildikleri eğitim sayesinde kazandıkları nitelikler ile yerleştirildikleri mesleklerin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyum ya da uyumsuzluğun varlığı tespit edilmeye çalışılacaktır. Ayrıca işsizlik olgusunun bireylerin nitelik eksikliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı sorusuna da yanıt aranacaktır. Söz konusu uyumsuz eşleşme, yükseköğretim mezunu bireylerin mevcut eğitim düzeyi ile uygun eşleşmeyen meslek gruplarında istihdam edilenleri kapsamakta ve istihdam edildiği meslek itibariyle daha üst düzeyde bir eğitim seviyesine sahip olması nedeniyle de aşırı eğitimlilik olarak tanımlanmaktadır. Uyumsuz eşleşmenin tespit edilebilmesi için Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) ve Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (ISCO 08) itibariyle istihdam edilen kişilerin meslek grupları, eğitim seviyeleri, eğitim alanları ve nitelikleri arasında ilişki kurulmaya çalışılacaktır. Ayrıca hem birinci bölümde anlatılan teori ile uyuşup uyuşmadığı, söz konusu işgücü piyasası kuramlarının Türkiye işgücü piyasasında geçerli olup olmadığı analiz edilecek hem de ikinci bölümde ele alınacak olan TÜİK verileri ile de karşılıklı yorumu yapılacaktır.

Çalışmamız işgücü piyasasının arz cephesini oluşturan üniversite mezunu gençlerin eğitimsel niteliklerinin işgücü piyasasında oynadığı rolü değerlendirdiğinden dolayı talep cephesi ile ilgili yapılan ya da yapılacak olan araştırmalarla birleştirilerek ortaya daha somut verilerin çıkması açısından önem arz etmektedir.

Çalışmanın Problemi

Bu çalışmanın konusunu, iş arama kanallarından biri olan İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü'ne kayıtlı yükseköğretim mezunu nitelikli kişilerin, eğitimsel niteliklerinin istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisi ve söz konusu kişilerin niteliklerine uygun işe yerleşip yerleşmedikleri oluşturmaktadır. Kısacası çalışma konumuzda yüksek eğitim düzeyine sahip olmanın, daha az işsizlik riski ve niteliklerine uygun istihdam garantisi anlamına gelip gelmediği mevcut İŞKUR verileri aracılığıyla saptanmaya çalışılacaktır.

Araştırmamızın problemleri aşağıda sıralandığı şekildedir:

- Yükseköğretimden mezun gençlerin cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik özellikleri; mezun oldukları üniversitelerin prestiji, fakülte ve belge-sertifikalar gibi eğitimsel kazanımları ile yerleştirildikleri meslek arasında bir ilişki mevcut mudur?
- İŞKUR vasıtasıyla işe yerleşenler arasında, yerleştikleri meslek ile mezun oldukları eğitim alanı arasında bir uyum söz konusu mudur?
- İŞKUR vasıtasıyla işe yerleşenler arasında yerleştikleri meslek için gerekli olan eğitim düzeyi ile sahip oldukları eğitim düzeyi arasında bir uyum söz konusu mudur?
- Yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikler; üniversite, fakülte, eğitim alanı, belge-sertifikalar gibi eğitimsel kazanımlar ve uyumsuz eşleşme arasında herhangi bir ilişki kurmak mümkün müdür?
- Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılık mevcut mudur?
- Söz konusu araştırmanın saha çalışmasından ortaya çıkan bulgular teori ile uyuşmakta mıdır?

Kısacası beşeri sermaye unsuru olan eğitimin istihdam edilebilirlik noktasında üstlendiği rol arz yönlü analiz edilmeye çalışılacak olup, istihdam edilenlerin eğitimsel nitelikleri ile yerleştikleri mesleklerin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyum ya da uyumsuzluk düzeyi belirlenmeye çalışılacaktır.

Çalışmanın Amacı

Araştırma da İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü'ne 2016 yılında kayıt yaptırmış, Ankara'daki üniversitelerden mezun olan 15-29 yaş grubu içinde yer alan eğitimli gençlerin verilerinin tutulduğu mikro bir veri seti kullanılarak, eğitimin işgücü piyasasında istihdam edilebilirlik noktasında oynadığı rol ile İŞKUR aracılığıyla yerleşmiş oldukları mesleğe göre daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip yükseköğretim mezunu çalışanların var olup olmadığı yani uyumsuz eşleşme olgusunun varlığı ve işsizliğin bireylerin nitelik eksikliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı sorusu elde edilen veriler neticesinde analiz edilmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO-08) ile Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması itibariyle istihdam edilenlerin meslek grupları, mezun oldukları alan ve eğitim seviyeleri arasındaki uyum incelenmeye çalışılacaktır. Ayrıca Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçları doğrultusunda uyumsuz eşleşme düzeyi belirlenmeye çalışılacaktır.

Çalışmanın Önemi

Küreselleşmenin etkisi ile birlikte bilgi çağında meydana gelen değişiklikler bilginin üretimi ve üretilen bilginin teknolojiye meydan gelen değişikliklerle birlikte verimli kullanılabilmesi gerekliliği, işgücü piyasasında nitelik düzeyi yüksek işgücüne olan talebi artırmaktadır. Nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ve kullanılması konusunda ise eğitim istihdam ilişkisi büyük öneme sahiptir.

Bir ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilebilmesinde ilk sırada genel olarak eğitim, özel olarak da yükseköğretim sistemi gelmektedir. Eğitim sürecinde kazanılan nitelikler ile işgücü piyasasında istihdam edilme düzeyi arasında doğru orantı bulunmaktadır. Yani eğitim iş bulma fırsatını arttıran önemli unsurlardandır. Bu durum hem eğitimli işgücünün hem de işgücü piyasasının eğitim sisteminden beklentilerini ve taleplerini etkilemektedir. Üniversitelerden beklenen hem mezunlarını istihdam edilebilecek yeterlilikte yetiştirmesi hem de söz konusu mezunların işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak niteliklere sahip olmasıdır.

Türkiye'nin mevcut yapısını incelediğimizde genç nüfusun fazla oluşu etkili bir eğitim sisteminin varlığı ile bütünleşirse avantaj oluşturabilmekte iken bu durum iyi değerlendirilemezse genç nüfusun fazlalığı bir tehdit unsuru haline dönüşebilmektedir.

Ülkemizin 2016 yılı itibariyle yaklaşık 60 milyon çalışma çağındaki nüfusa sahip oluşu, her ile bir üniversite kurulması düşüncesi ile yükseköğretim kurumlarının sayılarında artışlar, eğitime erişebilme imkanlarının artması gibi sebepler doğrultusunda yükseköğretim mezunlarının sayısında da artışlar meydana gelmektedir. Böylece Türkiye'de eğitilmiş nüfus artmaya başlamıştır. Yani yükseköğretim sisteminde meydana gelen genişlemeler işgücünün daha eğitilmiş hale gelmesine neden olmuştur. Söz konusu durumla birlikte hem yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin istihdamı noktasında hem de niteliklerine uygun işler yaratılması konusunda ihtiyaçlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Burada önemli olan nokta işgücü piyasasının arz cephesinde meydana gelen değişimlere talep cephesi tarafından nasıl bir yanıt verildiğidir.

Mevcut işgücü piyasasını göz önünde bulundurduğumuzda ciddi ölçüde eğitilmiş işsizliği yaşanmaktadır. Ancak buna rağmen talep kesimi ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücü bulmakta zorluk yaşamaktadır. Söz konusu bu paradoksal yapı işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin geçmişte olduğu kadar kuvvetli olmadığını göstermekle birlikte, eğitilmiş işgücü arzı ile eğitilmiş işgücü talebinin birbiriyle uyumsuz olduğunu ortaya koymaktadır (Kurnaz, 2016: 9).

Eğitilmiş kişileri işsizlik kadar olumsuz etkileyen başka bir durum ise uyumsuz eşleşme olgusunun varlığıdır. Söz konusu durum kişinin sahip olduğu eğitimsel nitelikler ile işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı oluşudur. Arz ve talep cephesinde mevcut olan böyle bir uyumsuzluk ise işgücünün sahip olduğu nitelikte işler ile eşleşmesini engellemekte ve işsizlik oranlarının daha da artmasına sebep olmaktadır. Bahsettiğimiz üzere yükseköğretim sisteminde meydana gelen genişleme işgücünü daha da eğitilmiş hale getirmiştir. Ancak işgücü talep kesimi bu genişlemeye aynı oranda bir karşılık verememiştir. Bu durumda ise eğitilmiş kişiler işsizlik baskısı karşısında niteliklerinin altındaki işler de çalışmaya mecbur kalmaktadır. Bu yüzden yaptıkları işe göre aşırı eğitilmiş olan kişilerin sayısında artış yaşanmaya başlamıştır.

Teori de üniversite mezuniyeti yani beşeri sermaye istihdam ve yüksek kazanç sağlama kapısı olarak nitelendirilmektedir. Ancak uygulamada bu durumun ne kadar geçerli olduğu tartışma konusudur. Bu noktada bu çalışma ile günümüz işgücü piyasasında üniversite diploması, belge-sertifikalar gibi beşeri sermayelere sahip olmanın istihdam edilebilirlik noktasında oynadığı rol ve aşırı eğitimsizlik olarak adlandırılan eğitilmiş bireyin yaptığı işe göre daha nitelikli olması durumunun işgücü piyasasındaki yansıması arz yönlü analiz edilmeye çalışılacaktır.

Çalışmamız işgücü piyasasının arz cephesini değerlendirdiğinden talep cephesinden yapılan araştırmalarla birleştirilerek ortaya daha somut verilerin çıkması ve bir sonraki yapılacak çalışmalara katkı sağlaması adına önem arz etmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde eğitim istihdam arasındaki ilişkinin incelenmesi bakımından öncelikle eğitim, istihdam ve işsizlik kavramlarına değinilecek ve söz konusu ilişki istihdam edilebilirlik çerçevesinde değerlendirilecektir. Sonrasında ise literatürde yeni bir kavram olan uyumsuz eşleşme olgusu ele alınacaktır.

1.1.1.İstihdam Kavramı

Üretim sürecinin en önemli çıktılarından biri olan istihdam, aynı ve nakdi bir gelir elde edebilmek amacıyla bir işte çalışmayı ifade etmekle birlikte, üretken bir faktör olarak emeğin çalıştırılmasını yani üretime katılmasını ve karşılığında ortaya çıkan değerden pay verilmesi anlamını taşımaktadır. Başka bir ifade ile bir ülkede yaş itibarıyla üretime katılabilecek durumda olan işgücünden belirli bir dönem içinde çalışanlar istihdamı belirlemektedir (Buluttekin, 2008: 15-16; Işığışık, 2011: 19).

İstihdam kavramı emek ve girişimci açısından değerlendirildiğinde farklı anlamlar ifade etmektedir. Girişimci açısından istihdam, üretim faktörlerinden tıpkı sermaye ve doğal kaynaklar gibi, emeğin üretim sürecinde belli bir amaç doğrultusunda kullanımını ifade ederken; emek açısından, kendisi ve bakmakla sorumlu olduğu aile fertlerinin ihtiyaçlarını karşılamada vazgeçilmez bir araç olarak görülmektedir. Ayrıca refahını da sağlayan tek geçim kaynağı olma özelliğini de bünyesinde barındırdığından istihdamın anlamı emek açısından hayati bir öneme sahiptir (Işığışık, 2011: 19).

İstihdam kavramı iktisadi açıdan değerlendirildiğinde dar ve geniş kapsamlı olmak üzere iki ayrı anlamı mevcuttur. Burada önemli olan nokta istihdam kavramının hangi amaç dahilinde kullanıldığıdır. Bu doğrultuda dar anlamda istihdam yalnızca emek faktörünü içermekte olup, üretim faktörlerinden emeğin bir girdi olarak ekonomik faaliyetlere katılması olarak ele alınmaktadır. Genel olarak iktisat biliminde istihdamın dar anlamdaki tanımı kullanılmaktadır. Çünkü, emek istihdam edildiği zaman diğer üretim faktörlerinin de istihdam edildiği varsayılmaktadır. İstihdamın geniş anlamdaki

tanımına baktığımızda ise, üretim faktörlerinden girişimci, emek, sermaye ve doğal kaynağın tümünün üretim sürecinde optimal kullanılmasını ifade etmektedir. Başka bir ifade ile bir ülkenin, sahip olduğu üretim faktörleri o ülkenin üretim imkânlarını oluşturmakta olup, ülkelerin sahip oldukları üretim faktörlerinin bir yıllık dönem içerisinde kullanılma derecesini belirtmektedir (Bekiroğlu, 2010: 5; Hesapçıoğlu,1994: 287; Işığışık, 2011: 19-20; Yıldırım, Karaman ve Taşdemir, 2010: 21).

Çalışma ekonomisi açısından bakıldığında ise istihdam tanımı, bireye özgü bir nitelik kazanmakta olup ‘belirli bir dönem içerisinde’ ekonomik faaliyette bulunanlar yani bir işe sahip olanlar şeklindedir. Bu tanımlama kapsamında istihdam “maaş ve ücret ile çalışanlar” ve “bağımsız çalışanlar” şeklinde iki gruptan oluşmaktadır. Görüldüğü üzere burada da kullanım amacına göre dar anlamda istihdam tanımlaması yapılmıştır (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 29).

Türkiye İstatistik Kurumu’nun tanımına göre istihdam edilen nüfus, işbaşında olanlar ile iş başında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfusu kapsamaktadır. İstihdam edilen nüfusu anlayabilmek adına bu iki kavramın tanımını yapmak gerekmektedir. Öncelikle işbaşında olanlar, “*ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan kişiler*”den oluşmaktadır. Diğer kavram olan iş başında olmayanlar ise “*iş ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlar*”dır. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli sebeplerle referans dönemi içinde işlerinin başında olmayan bireyler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına tekrar döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre içinde maaş veya ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdam kapsamında kabul edilmektedirler. Ayrıca, “*üretici kooperatifi üyeleri, aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb. bir menfaat karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler*” de istihdam kapsamına dahil edilmektedirler.

İstihdam hem iktisatçıları hem de sosyal politikacıları ilgilendiren bir konudur. İstihdam, odağına insanı alması sebebiyle sosyal politikanın, üretimi gerçekleştiren ve

ekonomik değer yaratan bir üretim faktörü olan emeği odağına alması sebebiyle de iktisadın ilgi alanına girmektedir. Fakat, iktisatçılar için istihdam gelir hedefine ulaşmanın bir aracı iken, sosyal politikacılar istihdamı bir amaç olarak değerlendirmektedirler. Bu yönüyle istihdam toplumun her kesimini ilgilendiren bir konudur. Öncelikle her birey kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve yaşamını idame ettirebilmek için bir gelir düzeyine sahip olabilmek ve ruhsal açıdan rahat yaşayabilmek için çalışmak mecburiyetindedir. Bu aynı zamanda sosyal açıdan bir varoluş kaynağıdır (Bedir, 2012: 65). İstihdam insana yakışır yaşam standartlarının oluşturulmasına yardımcı olmakla birlikte zenginliğin yaratılması ve üretilen zenginliğin dağıtımını için de önemli bir araç niteliği taşımaktadır (Kapar, 2004: 187).

1.1.2. İşsizlik Kavramı

İşsizlik kişinin iradesi ve keyfiyeti dışında, şahsi kusuru olmaksızın gerçekleşmektedir. Oysa 19. yy'a kadar işsiz denildiği zaman akla ilk olarak yeteneksizliğinden ötürü bir meslek sahibi olamamış veya huysuzluğu sebebiyle bir iş bulamamış, boş zaman geçiren geçimsiz bir insan tipi gelmektedir. Ancak bu tanım günümüzde ki işsiz tanımı ile uyuşmamaktadır. Bugün yüzbinlerce hatta milyonlarca insan çalışma arzu ve gücünde olsa da iradesi dışında işsiz kalmaktadır. İşsizlik esasında modern sanayinin bir ürünüdür. Bu yönüyle bireysel değil toplumsal bir sorun teşkil etmektedir (Zaim, 1992: 131-134).

TÜİK'in işsiz tanımı: “*Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki bireyler*” işsiz nüfusa dahildirler. Sosyo-ekonomik nitelikli olan bu olguya da işsizlik denilmektedir (Işığıçok, 2011: 23).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre işsiz sayılabilmek için üç kriterin sağlanması gerekmektedir. Bunlar sırasıyla (O'Higgins, 1997: 1):

- Bir işe sahip olmamak
- Aktif olarak iş arıyor olmak
- İşe başlamaya hazır durumda olmak.

Yani ILO'ya göre işsiz, referans dönemi içinde istihdam edilmemiş, aktif olarak iş arama kanallarından (iş kurumuna başvurmak, kendi işini kurmaya yönelik bir girişimde bulunmak ya da doğrudan bir işverene başvurmak gibi) en az birini kullanmış ve kişiye iş teklif edildiği zaman bu işi kabul edeceğini işe başlamaya hazır durumda olduğunu öngörmek olarak tanımlanmaktadır.

Genel itibarıyla işsizlik, çalışma amacı ile işgücü piyasasına gelen emeğin, uygun çalışma imkanı bulamaması olarak tanımlanmaktadır. İşsizliğin nedeni kabiliyetsizlik, isteksizlik ve işten kaçma gibi öznel sebepler değil, işyeri yetersizliği, ücretlerin düşük oluşu, işçilerin nitelik ve tecrübelerine uygun işlerin olmayışı gibi sebeplerden doğan emek talebi yetersizliğidir (Köklü, 1984: 72-73).

İşsizlik olgusunu kişi ve toplum açısından ayrı ayrı değerlendirdiğimizde, kişi bakımından mevcut piyasa koşullarında çalışma yeteneğinde ve arzusunda olup, çalışmaya hazır durumda iken kendi iradeleri dışında gelir sağlayan bir işe sahip olamama durumunu ifade etmektedir. Buradaki önemli husus, işsizlik olgusunun oluşabilmesi için dört faktörün de bir arada olması gereğidir. Bunlar: (Talas, 1979:89-90; Zaim, 1992: 133).

- Kişinin hastalık veya sakatlık durumlarında fiziksel olarak çalışma yeteneğinden mahrum oluşu,
- Tembelliğinden dolayı kendi arzusu ile çalışmak istememesi,
- Kendisine iş teklif edildiğinde hemen her an o işte çalışmaya hazır bulunması,
- Kişiye geçimini sağlayamayacak derecede düşük bir ücret verilmesi ve kendi yeteneklerine uygun bir iş bulamama durumudur.

Bu şartlar altında oluşan işsizlik ise gayri iradi olarak nitelendirilmektedir.

İşsizlik olgusunun toplum açısından taşıdığı anlam ise, en değerli üretim faktörü olan emeğin bir bölümünün atıl kalması, boşa harcanması yani israf edilmesidir (Talas, 1979: 90). Üretim faktörü olan emek unsurunun tam olarak kullanılmamasını ifade eden işsizlik, kıt bir üretim faktörünün kullanılmayışı sebebiyle, ekonomide hem üretim kaybına, hem de kullanılmayan bu faktörün “insan” olmasından dolayı gelir kaybına neden olmaktadır (Biçerli, 2011: 427).

İktisatçılar işsizliği, cari ücret düzeyine atıfta bulunarak tanımlamaktadırlar ve bu doğrultuda işsizlik cari ücret düzeyindeki emek arzı fazlası olarak nitelendirilmektedir. Çünkü mevcut durumda, emeklilerin, yükseköğrenimde olanların, pazar harici işlerle uğraşanların veya iş aramayan hemen herkesin çalışmayı çekici bulacakları bir ücret düzeyi mümkündür. Asıl işsiz olarak sınıflandırılan grup bu kişilerden oluşmamakta yalnızca cari ücret düzeyinde aktif olarak iş arayan ve bulamayanları kapsamaktadır (Elliot, 1997: 466). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere iş aramayanlar işsiz tanımına dahil edilmemektedir.

Ekonomik ve sosyal hayat üzerinde yarattığı değer kaybı ve olumsuz etkileri bakımından, iktisadi literatürün üzerinde en çok durulan konusunu işsizlik olgusu oluşturmakla birlikte, Türkiye ekonomisinin de her dönemde en önemli sorunlarından biri olma özelliğini korumaktadır. Ayrıca işsizlik birçok sorunu da beraberinde getirmekte olup, üretim ve refah kaybının yanında şiddet ve suç eğilimi gibi sosyal problemleri de artırmaktadır (Akçacı ve Özçalıcı, 2012: 162). Şöyle ki, çalışma istek ve gücünde olup da işsiz kalmak ya da çalışma imkanına sahip olamama durumu insanın hayatı üzerinde aşılması güç derin etkiler bırakmaktadır. Maddi-manevi taşımış olduğu tüm olumsuzlukları, bütün topluma yayarak oluşum ve gelişim sürecini de zorlaştıran bir sorundur. Ekonomik, sosyal, psikolojik ve ahlaki sorunlarla oluşan bu *kartopu*, toplumun tüm sosyal katmanlarında çözümünü zor sorunlarla da etkileşerek gelecek kuşaklara daha büyük bir problem olarak ulaşmaktadır (Buluttekin, 2008: 53).

Beveridge’in dediği gibi, *“işsizliğin doğurduğu en büyük fenalık, bedensel değil ruhsal, getirebileceği sefalet değil, doğurduğu kin ve korkudur. Talep ve çalıştırmayı sürdürmeyi yalnız işverenlerden beklemek de gülünç bir şey olur. Şu halde, bunlar*

demokrasinin denetimi ve gözetimi altında devlet tarafından yoluna konulmalı ve parlamento adamları tarafından gerçekleştirilmelidir” (Beveridge, 1945: 13-14’dan aktaran; Talas, 1979: 89).

Günümüzde işsizliğin emek arz ve talebi arasında denge kurulamamasından ötürü olduğu düşünülmektedir. Burada asıl anlaşılması gereken husus, işgücü piyasasına emeğini arz eden kişilerin talep edilen işgücü tipine uygun olup olmadığıdır. Şu konuyu önemle belirtmekte fayda vardır ki, işsizlik durumları, hizmet ve sanayi kesimlerinde genellikle meslek talebi cephesinden, yani emeğe olan talepte meydana gelen değişikliklerden kaynaklanmaktadır (Zaim, 1992: 134-135).

Çalışma istek ve iktidarında olan herkesin bir işte çalışabilmesi mevzusu temel makroekonomik hedeflerden biri olmasının yanında üstesinden gelmesi güç olan bir sorundur (Özgüler, 2012: 47). İşsizliği azaltmaya yönelik politikaların belirlenmesinde ve işsizlikle ilgili çözümlenelerde işsizlerin eğitimsel nitelikleri ve eğitim seviyeleri dikkate alınan önemli değişkenlerdir. İşsizler içinde özellikle eğitilmiş ve genç bireylerin durumu özel dikkat gerektiren bir konudur. Çünkü, gençler hem o ülkenin gelecekteki üretim potansiyelini oluşturmakta hem de huzurlu bir toplum inşa edilmesine etkide bulunmaktadır (Akçacı ve Özçalıcı, 2012: 163).

1.1.2.1. Genç İşsizlik Kavramı

Genç işsizliğinden bahsetmeden önce genç tanımının yapılmasında fayda vardır. Ancak soyut bir kavram olduğundan ötürü ortak kabul gören bir tanım yapmak söz konusu değildir. Birleşmiş Milletlerin tanımına göre gençlik, 15 ve 24 de dahil yaş grubu aralığını içermektedir. Gençliğin tanımı ve yaş sınırlamaları, politik, kültürel ve kurumsal faktörlere bağlı olarak ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde bu yaşın üst sınırı daha geniş çapta değişme eğilimi göstermesine rağmen, alt sınır genellikle zorunlu eğitim çağından çıkış yaşına denk gelmektedir (O’Higgins, 1997: 1). Ayrıca Birleşmiş Milletler, gençliği iki sınıfa ayırmaktadır. 15-19 yaş aralığını gençler, 20-24 yaş aralığını ise yetişkin gençler şeklinde sınıflandırmaktadır (Özbek, 2014: 17).

Genç işsizlik kavramını, genç olarak kabul edilen yaş grubunun çeşitli sebepler ile işgücü piyasasının dışında kalması olarak tanımlayabiliriz. Daha genel bir ifade ile, 15-24 yaş aralığında yer alan, referans dönemi içerisinde bir saatten fazla çalışmamış ancak çalışmaya hazır ve aktif olarak iş arama faaliyeti gösteren kişi olarak da tanımlamak mümkündür (Kayalı, 2015: 29).

Genç işsizliği, hem gelişmiş ülkelerin hem de gelişmekte olan ülkelerin önemli sorunlarındanıdır. Freeman (1979), genç işsizliğinin yüksek oluşunun potansiyel nedenlerini, işgücü arz ve talep cephesi olmak üzere iki farklı boyutta analiz etmektedir. Bu noktada Tablo 1.1 arz ve talep cephesini ortaya koymakla birlikte büyük ekonomik değişkenlerin gençlerin istihdamı üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. Freeman'a göre talep cephesinin genel teması şu şekildedir:

- Genç işsizliği “uygun” bir iş yaratılmamasından kaynaklanmaktadır. Bu tarz işlerin eksik olmasının nedeni ise, talep cephesinin piyasa düzeyinin üzerinde ücret belirleyen rekabet etmeyen güçler tarafından bastırılması kaynaklıdır.
- Diğer bir sebebi ise, yaşlı işçilerin işten çıkarılmasında kıdem tazminatı gibi işten çıkarmalara karşı koruyucu tedbirlerin var oluşu gençlerin istihdamı noktasında olumsuz etki yaratmakla birlikte ekonominin büyümesini engellemektedir. Tarımda genç erkek istihdam payının düşmesinden teknolojik gelişmelere kadar uzanan talep yapısındaki değişiklikler yetersiz talebin muhtemel sebeplerindendir.
- İşverenlerin özelliklere gençlere yönelik ayrımcılığı da işsizliğin bir başka sebebidir.

Arz cephesinden durum değerlendirildiğinde ise genç işgücünün nitelik ve tutumları işsizliği etkilemekte olup, sahip oldukları becerilerin doğrultusunda işleri kabul etmedeki isteksizlikleri ve niteliklerinin eksik oluşu işsizliğin sebeplerindendir. Ayrıca gençlerin, yüksek ücret talepleri, eğitim ve beceri bakımından yetersiz oluşları ve iş etiğinden yoksun oldukları iddia edilmektedir (Freeman, 1979: 6-8).

Tablo 1.1. Genç İşsizliğin Sebeplerinin Arz ve Talep Yönlü Değerlendirilmesi

Genç İşsizliğin Nedenleri	Talep Yönlü	Arz Yönlü
İşlerin uygunluğu	Ekonomik nedenlerden dolayı genç işgücüne yönelik iş kıtlığının var oluşu.	Doldurulamamış düşük nitelikli işlerin varlığı
Ücretler	Asgari ücret ve katı düzenlemeler nitelik düzeyi düşük işlerin sayısını artırır.	Genç işgücünün gerçekçi olmayan ücret beklentileri
Mobilite	Kısa süreli geçici işler yüksek işsizliğe sebep olur.	Genç işgücü kararsız ve yüksek mobiliteye sahip.
Tutumlar	Gençler geleceği olan bir iş arzu ederken, işverenlerin ayrımcı tutumları genç işgücüne yönelik talebi azaltır.	Mevcut ücret düzeyinde genç işgücü boş zamanı tercih eder ve iş etiğinden yoksundur.
Nitelikler	Nitelikler işbaşında kazanılır.	Genç işgücünde deneyim ve eğitim eksikliği mevcuttur.
Nüfus artışı	İşgücü piyasasında genç işgücüne yönelik yeni iş imkanları üretebilmektedir.	Genç işsizliği kısmen genç nüfusta meydana gelen ciddi artıştan kaynaklanmaktadır.
Alternatif “iş” aktiviteleri	Gençler yasadışı “yeraltı” ekonomik faaliyetlerden yüksek kazanç elde ederler.	

Kaynak: Richard B. Freeman. (1979). “Why is There a Youth Labor Market Problem?”, s:7.

Türkiye yüksek genç işgücü potansiyeline sahip bir ülkedir. 2016 yılı itibariyle ülkemizde beş milyon yirmi altı bin genç işgücü olup Türkiye çapında bu sayı %16,5'e denk gelmektedir. Genç işgücünün %17'si yükseköğretim mezunu olmakla beraber %44'ü niteliklerine uygun bir işte istihdam edilmekte ve geri kalanı niteliklerinin altında işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır. Gençlerin işsizlik oranı ise %19,6 olup genele kıyasla oldukça yüksektir (tuik.gov.tr).

Genç nüfusun fazla oluşu aslında bir avantajdır ve bu potansiyel iyi değerlendirildiğinde ülke ekonomisi açısından olumlu etkiler meydana getirecektir. Gençlere aldıkları eğitimlerin karşılığı olarak ve yeteneklerinin doğrultusunda düzgün iş alanlarının sunulması önem arz etmektedir. Eğer genç nüfus iyi değerlendirilemez ve düzgün iş alanları oluşturulamazsa genç işsizliğinin içinden çıkılamayacak

boyutlara ulaşması muhtemeldir. Bunun sonucu olarak da gençler yeteneklerinin ve eğitim seviyelerinin altında niteliksiz işlerde ve daha düşük ücrette çalışmaya razı olmak durumunda kalacaklardır.

1.1.2.2. Eğitimli İşsizlik Kavramı

Eğitimli işsizlik kavramı son zamanlarda özellikle ülkemizde sıklıkla duyulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram eğitim seviyesi yüksek bireylerin, işgücü piyasasındaki aksaklıklardan dolayı istihdam edilememesi çerçevesinde açıklanmaktadır. Bu noktada mesleki ve teknik donanıma sahip, almış olduğu eğitim sebebiyle uzmanlaşmış ve uzmanlaştığı alanda iş aradığı halde iş bulamayan nitelikli bireylere “eğitimli işsiz” denilmektedir. Eğitimli işsizlik olgusu ise, eğitim seviyesi yüksek bireylerin, iradeleri dışında gerçekleşen olaylardan dolayı çalışma hayatında yer alamamaları durumudur (Çetin, 2004: 78). Bu durumda eğitimli işsizliği; belli bir eğitim almış, çalışma istek ve gücünde olup, mevcut piyasa koşullarında belirlenen ücret üzerinden, belirlenmiş süreler içerisinde aktif olarak iş aradığı halde iş bulamayan kişiler olarak tanımlamak mümkündür.

Aslında teoride eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte işsizlik oranlarında düşüşün olması gerektiği varsayılmaktadır. Dolayısıyla eğitimin işsizlik riskini azaltıcı bir unsur olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde eğitim düzeyinin yüksek ya da düşük oluşu işsizliğin seviyesini belirlemektedir. Gelişmiş ülkelerde ise eğitim sisteminin piyasa ile uyumlu olması, yeni yatırımların sürekli gelişmekte olan talebe göre işgücü ihtiyacını karşılaması nedeniyle denge kurulabilmektedir. Ancak Türkiye’de bu uyum gerçekleştirilememektedir (Çetin, 2004: 78). Türkiye’de zamanla yükseköğrenimini tamamladığı halde iş bulma konusunda zorluk çeken bir kitle meydana gelmektedir. Ülkemizde %12 olan yükseköğretim mezunu işsizlik oranı bu durumu kanıtlar niteliktedir. Günümüzde, üniversite mezunlarının yanı sıra yüksek lisans eğitimini tamamlamış olduğu halde mevcut piyasa şartlarında iş bulamayan ya da niteliklerinin çok altında iş bulabilen eğitimli işsiz grubu bulunmaktadır. Bu durum üçüncü bölümde daha ayrıntılı şekilde ele alınacaktır.

Ülkemizde eğitimli işsizliğin giderek artmasında en önemli nedenlerden birisi eğitim planlamalarındaki yetersizlik ve günlük politik kaygılar ile yapılan istihdam politikalarıdır. Ülkemizde yapılan eğitim planlamaları, meslek kazandırma ve bir meslekte uzmanlaşma bağlamında yetersizliklerle doludur. Her ile bir üniversite kurulması düşüncesi ve üniversitelerin ihtiyaçları doğrultusunda öğrenci kontenjanının belirlenmesi ve piyasanın ihtiyaç duyduğundan fazla mezun verilmesi gibi sebeplerle Türkiye’de eğitimli gençler arasında işsizlik durumu ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2004: 79). Üniversite mezunu işsizlerin artış göstermesi her ile bir üniversite fikrinden hareketle üniversiteli nüfusun fazla olması, ancak üniversitelerde verilen eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları ile örtüşmemesi ve eğitimin mesleklere yönelik olmayışı gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır (Çoban, 2017: 60).

Eğitimli gençlerin yüksek işsizlikle karşı karşıya kalmalarında mezun oldukları ilk yıllarda iş aramaları da etken faktördür. Bu söz konusu eğitimli kişilerin iş arama süreci de başlı başına toplumsal bir sorundur. Burada önemli olan üniversitelerin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda bilinçlendirilmesi ve yatırımların doğru kişiler tarafından doğru yere yapılmasıdır. Aksi takdirde bütün bu durumlar üniversite mezunlarını olumsuz etkilemekte ve onları eğitim almanın herhangi bir getirisinin olmadığına yönelik bir düşünceye sevk etmektedir. (Çoban, 2017: 62).

Eğitim, toplumu bilgi toplumu olmaya hazırlayacak toplumsal kurumların başında gelmektedir. Bu sebeple gelişmelere ayak uydurabilecek nitelikte kişilerin eğitimi önemli konulardan biridir. Eğitim politikaları piyasanın beklediği nitelikli işgücünü yetiştirmede esnek bir zemine oturtulmalıdır. Bölgeler arası olduğu kadar sektörler arasında meydana gelen işgücü transferleri de eğitimde yeni yatırımların yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (İçli, 2001: 70).

1.1.3.Eğitim Kavramı

Eğitime ilk çağlardan beri, insanı geleceğe hazırlayan ve biçimlendiren toplumsal bir süreç olarak anlamlar yüklenmiştir (Büyükcan ve Yelken, 2015: 10). Eğitim, toplum yaşayışında yerlerini almak için hazırlanan yeni kuşaklara, gerekli bilgi ve beceri elde etmeleri ve kişiliklerini geliştirmeleri için yardım etme etkinliği olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca eğitim, insanın yeteneklerinin geliştirilmesi için ona yön ve

şekil verilmesi ve bu yolda yapılan bilinçli ya da bilinçsiz etkilerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (tdk.gov.tr). Başka bir tanıma göre eğitim, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için gereken nitelikte ve sayıda işgücü yetiştirme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Adem, 1977: 149).

Eğitim, küçük bir bölümü itibariyle tüketim malı, ancak büyük bir bölümü itibariyle bir üretim girdisi olarak toplumun hizmetine sunulmaktadır. Üretimle anlatılmak istenen, maddi anlamda üretimin yanında sistemin de yeniden üretimidir. Ayrıca eğitim beşeri sermaye üretimi ile ekonomide katma değeri yükseltmesinin yanında ideolojik yönü ile de sistemin yeniden üretilmesine katkı sağlamaktadır (Ercan, 1998:6).

Eğitim, birey ve toplumun gelişmesine katkı sağlayan, iktisadi kalkınmayı destekleyen, toplumun kültürel değerlerini koruyup geliştirerek bir sonraki kuşaklara aktarılmasını sağlayan ertelenmesi mümkün olmayan vazgeçilmez bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple bir ülkenin eğitim sistemi, ülkenin kendisine nasıl bir gelecek hazırladığının da göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Karaarslan, 2005:36).

Eğitim kuşaktan kuşağa bir kartopu gibi birikerek gelen kültürel değerlerin kişi tarafından benimsenmesini ve geliştirilmesi için çaba sarf edecek yetkinliğe sahip olmasını amaçlamaktadır. Bireyi toplumsallaştırmaya ve bireyin kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini sağlayabilecek yeterliliğe ulaşmasına, üretken hale getirmeye çabalamaktadır. Ayrıca bireyin bireyselleşmesine yani doğuştan gelen yeteneklerinin yönlendirilip, geliştirilmesiyle bireyin kişiliğinin geliştirilmesine de katkı sağlamaktadır (Yavuz, 2008:15). Eğitim yoluyla, bireylere işe yönelik temel beceriler kazandırmak ve bu yolla işteki üretkenlik seviyelerini artırmak, politik ya da düşüncüsel bilinç kazandırmak amaçlanabilmektedir (Ünal, 1996:7).

Eğitimin hem birey açısından hem de toplum açısından önemli getirileri mevcuttur. Kişileri işsizlik ve yoksulluk riskine karşı korumakta, bireylere kalifiyeli işgücü olarak nitelik düzeyi yüksek işlerde çalışabilme imkanı sunmaktadır. Bu bağlamda eğitim bireylerin gelir düzeylerini artırmakta ve hayat kalitesini yükseltmektedir. Bir diğer

açından ise eğitimli bireyler toplumun diğer bireyelerine bilgi aktarımında bulunarak örnek alınabilmektedir. Bu noktada ise eğitim toplumdaki suç oranlarının düşmesine katkı sağlayarak olumlu bir etki yaratabilmektedir (Karadeniz, Köse ve Durusoy, 2007: 79).

Eğitime ilişkin değerlendirmeler çok eski zamanlara kadar uzanmakta olup, ekonomik düşünce tarihi içinde farklı şekillerde ele alınıp incelenmiştir. Eğitimin ele alınış şekli, yaşanan tarihsel aşamadaki sosyal ve ekonomik koşullar ve bu koşulların ortaya çıkardığı ekonomik düşüncelere göre değişmiştir. Bu sebeple, eğitimin ekonomik ve toplumsal işleyiş içinde oynadığı rol ile dönemdeki eğitime bakış açısı arasında tutarlılığın olması beklenmektedir (Ünal, 1996: 18).

Merkantilizmden Neoklasik ekole gelinceye kadar bütün iktisadi düşünce ekolleri, ekonomik kalkınmaya en çok hangi kesimin katkısı olduğu sorusuna cevap aramışlar ve iktisadi olaylar ile eğitim arasında yakın ilişkinin varlığını belirleyen ilk iktisadi ekol Merkantilizm olmuştur (Öztürk, 2005:28). Merkantilistlerin eğitimi ele alış biçimine baktığımızda milli servetin daha fazla artırılabilmesi için kimlerin ne şekilde eğitilmesi gerektiğine yönelik tutumları önem kazanmaktadır. Bu noktada Merkantilistler milli gelir artışının bir unsuru olarak beşeri sermayeye önem vermişlerdir. Bu amaç ile Petty “insanın parasal değerini” öngörmeye çalıştığı için insana yatırım düşüncesine ilgi duymuştur (Serin, 1972: 2; Ünal, 1996: 21-23). O dönemde sanayi ve ticari faaliyetlerin artmasıyla bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerilerin ekonomik gelişmeye olan etkisi daha iyi anlaşılmiş ve sonucunda eğitime olan önem artmıştır (Çütcü, 2016: 58).

Klasik iktisatçılardan A.Smith sermaye kavramını “kişilerin kazanmış oldukları yararlı yeteneklerden oluşmaktadır. Kişilerin eğitim ve çalışma yoluyla elde ettikleri bu yetenekler, hakiki bir harcama gerektirir ve bunlar kişide vücut bulan sermayedir. Tarif edilen yetenekler, bireyin bir parçası olmasının yanında ait oldukları toplumun da bir parçasıdır” şeklinde tanımlamaktadır (Ünal, 1996: 34). Burada sermaye kavramıyla ilgili söylediği görüşlerden eğitimi ne şekilde nitelediği açıkça anlaşılacaktır. Öyleyse A.Smith’e göre eğitim, bireyin eğitim esnasında edindiği yetenekler ve bu yetenekler için yapılan harcamalar, bireyin şahsına bağlı olan ve şahsında

gerçekleşmiş sermayedir. Bireyin şahsına ait olan servetinin bir parçasını oluşturan eğitimle kazandığı yetenekler yani eğitilmiş beşeri sermaye ayrıca bulunduğu toplumun da servetini oluşturmaktadır (Serin, 1972: 8). Robert Malthus eğitimi, insanın hayat standartlarının yükseltilmesi açısından yani insanın daha iyi koşullarda yaşaması açısından ele almıştır. Çünkü eğitim nüfus artışının kontrolünü sağlayabilmekte ve işgücü ordusunun sayısını azaltarak milli gelirin yükselmesine katkı sağlamaktadır. Aksi halde bireylere yeterince eğitim verilmezse artan nüfus baskısı hem halkın düzeninin bozulmasına hem de iktisadi gelişmenin engellenmesine yol açacaktır. Ayrıca Malthus yoksul sınıfları korumaya yönelik çıkarılan yasalara hem nüfus artışını uyaracağı hem de yoksulluğu artıracığı için karşıdır. Malthus yaygın bir eğitimin yoksulların nüfus artışını önleyeceğini ve bununla beraber toplumsal huzurun sağlanabileceğini savunmaktadır (Öztürk, 2005: 29). Bütün klasik iktisatçılar içinde eğitime ayrı bir önem veren Senior'a göre eğitim, insanlara Malthus'un belirttiği gibi nüfus artışının önlenmesi amacıyla yönelik değil, gelecekte daha fazla tüketebilmek için bugün tasarrufta bulunulması gerektiğini öğretmelidir. Topluma sağlanan eğitim ne kadar yeterli ise eğitim görmüş kişilerin gelecekteki sahip olacakları malların ve tüketim olanağının değerini anlamaları ve çocuklarına daha huzurlu geçirecekleri bir yaşam sunmaları o kadar yüksektir. Aksi durumda, eğitim görmemiş insanlar, çocuklarının gerekli ihtiyaçlarını gerektiği şekilde değerlendiremez ve bunun sonucunda genç yaşta çocuklar aileleri için gelir sağlayıcı bir unsur olarak görülmeye başlar. Eğer aileler çocuklarını gelir getirici bir beşeri makine olarak görmeye başlarsa okul yerine işe gönderirler ve bu durum küçük yaşlarda evlenmeleri, cehaleti ve yoksulluk nedeniyle nüfus artışını beraberinde getirir. Bu durumun önlenmesi ise ancak ve ancak zorunlu eğitim ile sağlanabilmektedir. Marshall'da eğitimin önemine değinmiş, bu alana yönelik çabaları ulusal bir yatırım olarak değerlendirmiş ve en değerli sermayenin insana yatırılan sermaye olduğunu belirtmiştir (Serin, 1972: 10-14).

Eğitim, beşeri sermaye yatırımcıları içinde çalışma ekonomistlerinin oldukça dikkatini çekmektedir. Eğitim bazıları için bir tüketim malı olarak değerlendirilse de, çoğu birey açısından geleceğe yapılan bir yatırımdır. Eğitim bir yatırım aracı olarak kabul edildiğinde, kaynak dağılımında etkinliği sağlayabilmek için optimum eğitim yatırımı düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu noktada “*ne için eğitim?*”, “*hangi*

mesleklerde eğitim?” ve *“hangi düzeye kadar eğitim?”* sorularının cevap bulabilmesi gerekmektedir. Eğitim planlamasının ya hiç yapılmadığı ya da eksik yapıldığı durumlarda bazı mesleklere aşırı yatırım yapılırken, bazılarında da eksik yatırım yapılmaktadır. Bu durumda yaşanan eğitilmiş işgücünün işsiz kalması sorunu yani *diplomalı işsizlik* olgusu bunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Biçerli, 2011: 276). Bu noktada eğitim planlaması, niteliksel bakımdan rasyonel davranış ile benzerdir. Rasyonel davranış ile kastedilen, ihtiyaçların sınırsızlığı ile sınırlı kaynaklar arasındaki çatışmaya çözüm bulmayı amaçlamaktadır. Eğitim planlaması da bir toplumun kalkınması için ulaşılması gereken hedefleri belli önceliklere göre listeleterek sınırlı kaynakları bu öncelikli hedefler doğrultusunda ilişkilendirmeye çalışmaktadır. Diğer taraftan da eğitim alanına belirli bir kaynak aktarımında bulunduktan sonra, bu kaynakları eğitim alanının çeşitli alt hedefleri arasında da dağıtan bir mekanizmadır (Hesapçıoğlu, 1994: 6-7).

Ülkelerin gelişmelerinde hiç şüphesiz en etkili faktörlerden biri, insan kaynağının üretken yapısını artırmaya yönelik eğitim faaliyetleri yani beşeri sermaye faktörünün niteliğidir. İnsan kaynağının eğitimi yoluyla hem verimlilik artışı sağlanabilmekte hem de toplumsal refah düzeyi geliştirilebilmektedir. Bu doğrultuda toplumların sosyo-ekonomik yapıları üzerinde eğitimin önemi büyüktür ve bu önem şüphesiz, eğitime toplumsal hayat içinde yüklenmiş olan fonksiyonlarla yakın ilişkilidir (Cingi ve Güran, 2003: 110).

1.1.4. İstihdam Edilebilirlik

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte yüksek vasıf düzeyine sahip, eğitilmiş ve farklı alanlarda kendini geliştirmiş yaratıcı işgücüne olan talep artmıştır. İşgücünün nitelik düzeyine etki eden en temel unsur ise işgücünün aldığı eğitimidir. Bu noktada, ekonomik büyümenin gerçekleşebilmesi için işgücü piyasasının işleyişine katkı sağlayacak nitelikte insan kaynağının eğitilmesine ve geliştirilmesine ayrıca önem verilmesi gerekmektedir (Öksüz, 2010: 29). Bu kapsamda son yıllarda adını sıkça duyduğumuz istihdam edilebilirlik kavramı ve bu kavramın önemi üzerinde durmak yerinde olacaktır.

1.1.4.1.İstihdam Edilebilirlik Kavramı

İstihdam edilebilirlik kavramı, bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için bir iş bulabilmesi ve var olan işini koruyup, geliştirebilmesi, değiştirmek istediğinde veya işten çıkarıldığında, başka bir iş bulabilmesi, yaşamının çeşitli evrelerinde, aktif nüfusu terk edebilmesi ve herhangi bir engelle karşılaşmaksızın yeniden katılacak durumda olduğunda, çalışabilir olması şeklinde tanımlanmaktadır (Erdut, 2002: 81).

İstihdam edilebilirlik kavramı bireyin çalışma hayatı boyunca hem istihdama dahil olması hem de istihdamda sürekliliğinin olmasıdır, başka bir ifade ile istihdam garantisi sağlayabilmek için kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Dahası bu istihdam garantisi kişinin sürekli olarak aynı şirkette istihdam edilmesi anlamına gelmemektedir. İstihdam edilebilirlik becerileri, kişiye işini değiştirmek istediğinde ya da işten çıkarıldığında başka bir iş bulabileceği konusunda garanti vermektedir (Özaydın, Metin ve Kurnaz, 2009: 146-147). Bu noktada istihdam edilebilirlik hem iş arayan işsizleri hem de farklı ya da mevcut bir işveren ile daha iyi bir meslekte çalışmak için iş arayanları kapsamaktadır (McQuaid, Green ve Danson, 2005).

İstihdam edilebilirlik, özellikle işverenler tarafından giderek daha fazla talep edilen beceri ve yetkinliklere sahip olunması şeklinde tanımlanmakla beraber, işgücü piyasası politikalarını da içermektedir (McQuaid, Green ve Danson, 2005). McKenzie ve Wurzburg'a göre, işgücü piyasası politikaları üç hedefe hizmet etmeyi amaçlamaktadır:

- i. Bütün gençler yüksek kaliteli eğitime erişebilmelidir,
- ii. Eğitim açısından eksikliği olan yetişkinlerin bu eksikliği giderilmeli ve
- iii. Temel eğitim becerileri bakımından yeterli olan yetişkinlerin kazançlarını ve istihdam edilebilirliklerini korumak amacıyla mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir (McKenzie ve Wurzburg, 1997: 14).

Kişilerin sahip oldukları beceri ve yetenekler bireysel özelliklerinin bir parçasıdır ve bu yeteneklerinin toplamı kazançlarına yönelik, daha doğrusu, gelir elde etmelerinin bir koşuludur. Bu noktada kişilerin çalışma şansları hem sahip oldukları beşeri

sermayeleriyle hem de işgücü piyasasında talep edilen nitelikler ile beşeri sermayeleri arasındaki uyuma bağlıdır. Bu nedenle kişilerin beşeri sermayelerini artırmaları ya da en azından muhafaza etmeleri ve nitelik düzeylerine istikrar kazandırmaları kişisel çıkarlarının bir gereği olarak düşünülmektedir (Hesapçioğlu, 1994: 403). Bu noktada, kişilerin istihdama katılmaları ve istihdamda kalabilmeleri sahip oldukları eğitimsel niteliklere yani beşeri sermayelerini geliştirmelerine bağlıdır. Çünkü işverenler hem kişilerin verimlilikleri hem de nitelik düzeylerine göre o iş için yeterli olup olmadığı hakkında bu eğitimsel kazanımlar sayesinde bilgi sahibi olma imkanına kavuşmaktadırlar.

Teknolojik gelişmelerin etkisiyle iş organizasyonunda meydana gelen değişimler, endüstride yeniden yapılanma, istihdamda istikrarın yitirilmesine ve güvencesizliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve belirsizliğin artış göstermesi bazı grupların sosyal dışlanmaya maruz kalmasına sebep olmuştur. İstikrarsızlığın beraberinde getirdiği güvence kaybının telafi edilmesi ve istihdamda sürekliliğin sağlanması bakımından istihdam edilebilirlik önem kazanmaya başlamıştır (Erdut, 2002: 82; Seçer, 2007: 111).

İstihdamda meydana gelen istikrarsızlık durumu, gelişmiş ülkelerde, işten çıkarmalarda artış, standart-dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması, sürekli statüde ki istihdamda azalış, gelişmekte olan ülkelerde ise, enformel sektörün yapısında meydana gelen değişimler ve kapsam bakımından genişlemenin ortaya çıkması şeklindedir. Bu yeni durumun oluşmasında ise, işletmelerin yeniden yapılanmaya gitmesi, maliyetlerin azaltılması, üretimin esnekleşmesi ve üretim sürecinin daha kısa hale getirilmesi etkili olmuştur. Yeni iş organizasyonlarının ve çalışma modellerinin ortaya çıkması ile işgücünün istikrarlı ve işletmeyi esas alan bir organizasyon içinde çalıştırıldığı Fordist üretim modelinin aksine, yeni işçi modeli için, kariyerin bireyselleşmesi ve işgücünün hareketliliğini bağdaştırabilen bir mesleki statünün tasarlanması gereği ortaya çıkmaktadır (Erdut, 2002: 82-85). Bu noktada kişilerin istihdam edilebilirliğinin arttırılabilmesi için alınacak önlemler önem kazanmaktadır.

İşgücü piyasası politikalarında istihdam edilebilirliğin artan önemi, “ekonomik rekabet için beceri temelli çözümler ve sosyal yoksunluğa yönelik iş temelli çözümler üzerinde durmak” ile kısmen alakalı olabilmektedir. Bu bağlamda istihdam edilebilirlik çalışanların güvenliğine bir alternatif olarak esnek beceriler geliştirme fırsatı sunmaktan daha fazlasıdır (McQuaid ve Lindsday, 2005: 202).

Şirketler değişime ayak uydurabilmek açısından, çalışanlarından eskiye nazaran yüksek nitelik düzeyine, daha fazla bilgi ve tecrübeye sahip olmalarını talep etmektedir. Bu sebeple işgücünün sahip olduğu beceri ve yeteneklerinin, üretkenlik kapasitesinin geliştirilmesi önem kazanmaktadır. Bu noktada şirketlerin rekabet edilebilirliğinin yanında çalışanların da istihdam edilebilmesi eğitimle mümkündür. Ancak günümüz çalışma hayatında hayat boyu istihdam garantisinin varlığından söz etmek nerdeyse imkansızdır. İstihdamın kapsadığı güvenceler azalmış; “istihdam edilebilirlik” ve “hayat boyu öğrenme” gibi kavramlar önem kazanmaya başlamıştır (Kurnaz, 2007: 22-23).

Görüldüğü üzere farklı nedenlerle işin kaybedilmesi, yeni iş ilişkilerinin ve çalışma modellerinin ortaya çıkması, iş güvencesinin azalması gibi durumlar işgücü piyasasında işgücünün karşılaştığı başlıca sorunlardır. Bu sorunların aşılmasında yasal düzenlemelerin yanında işgücünün eğitimi ve geliştirilmesine yönelik stratejiler önem kazanmaktadır. Çalışma şartlarının esnek hale gelmesiyle geleneksel iş güvencesi uygulamaları ortaya çıkan duruma cevap veremez hale gelmiştir. Geleneksel iş güvencesinin uygulanmasında yaşanan güçlükler gerçekten de eğitimin önemini giderek artırmıştır. Başka bir ifadeyle sorunların üstesinden gelmenin yolu eğitim ve yeniden eğitim koşullarının geliştirilmesinden geçmektedir. Böylece işçiler iş değiştirme durumuyla karşılaştıklarında, yeni bir iş edinme olasılığını yani istihdam edilebilirliklerini, becerilerini geliştirme ya da yeni beceriler öğrenme yoluyla sürdürebileceklerdir. Kısacası, hızlı bir şekilde değişen taleplere uyum sağlayabilmenin yolu, sürekli yeniden eğitimden geçmektedir (Erdut, 2002: 86-87).

1.1.4.2. İstihdam Edilebilirliğin Eğitim İstihdam İlişkisi Çerçevesinde Ele Alınması

Modern toplumlarda eğitimin kurumsal hale gelmesi, toplumun gereksinim duyduğu ihtiyaçlara bağlı olarak gerçekleşmiştir. Bu ihtiyaçlardan ilki toplumun vatandaşlarını yetiştirme gerekliliği iken, bir diğeri işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip işgücünü yetiştirmektedir. Başlangıçta birinci ihtiyaç önem arz ederken sanayileşmenin ilerlemesiyle ikinci ihtiyaç ön plana çıkmıştır. Nitelikli işgücünün sayısında ortaya çıkan artış ile sanayileşme sürecinin hız kazanması arasındaki ilişki, günümüze kadar eğitim politikalarını büyük ölçüde yönlendirmiştir. Türkiye de dahil tüm modern toplumlarda, eğitimin kapsamı işgücü talep kesiminin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç hiçbir zaman tam anlamıyla gerçekleştirilememiş olsa da, böyle bir hedefi gerçekleştirme çabaları, eğitimde bireyin özerkleşmesi adına açılacak alanları kapatmıştır. Bu yüzden geçmişte ve günümüzde uygulanmakta olan eğitim politikaları, hem talep edilen eğitimsel nitelikleri yetiştiremedikleri için hem de yalnız ekonomik amaçlara yönelik oldukları ve hatta bireyin kendini geliştirmesine cevap veremedikleri için ciddi şekilde eleştiriye maruz kalmaktadır (Ünal, 2013: 56).

Eğitim ile ilgili tartışmaların odağında, eğitim sisteminin sunduğu nitelikler ile işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasında uyumun olup olmaması yer almaktadır. Bu anlamda nitelik kavramının tanımının yapılması konunun anlaşılması açısından önemlidir. Nitelik, *“tanımlanmış ya da tanımlanabilir minimum standartlara uygun veya bunları aşmış olma”* anlamında kullanılmaktadır. Niteliği açıklamada kullanılan minimum standart görelidir. Yani, belirli bir meslek için gerekli olan bilgi ve becerilere sahip olma minimum standart olarak ele alınabilir. Bu anlamda, nitelik eğitim programlarının hedeflerinin yanında, farklı iş çevrelerinin tanımları doğrultusunda da farklı içerikler kazanabilir. Kişilere kazandırılacak olan niteliklerin, hem iş ile ilgili hem de toplumsal hayatın geneli ile ilgili, çeşitli bilgi ve becerileri içermesi gerekmektedir. Niteliği meydana getiren bu bilgi, beceri ve yetenekler tamamen spesifik, düzenli, bireyin üstünde, toplumsal olarak standart hale getirilmiş şekilde oluşmaktadır (Ünal, 1995: 477-478).

Böyle bir durumda yalnızca işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerin ne olduğunu açıklamak talep kesiminin beklentileri ile arz kesiminin sundukları arasındaki uyumun sağlanması açısından yeterli olmayacaktır. Bunun yanında eğitim sisteminin de ne kadar yeterli olduğu önemli bir husustur. Bu noktada işgücü piyasasının talep ettiği nitelikleri karşılayacak bir eğitim sisteminin oluşturulması oldukça önemlidir.

Gerek işgücü piyasasının standartlarına uygun işgücü yetiştirme, gerek belli standartlara uygun eğitimi gerçekleştirme, esasında bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izlemek ve yeniliklere ayak uydurmak ile alakalıdır. Bilgi birikimi ve bilimsel ölçütlere uygunluk açısından dönemin şartlarının gerisinde kalmış bir yükseköğretim kurumu, piyasadaki değişime ayak uyduramaz. Bu yüzden piyasanın talep ettiği nitelikleri tasvir etmek ve tanımlamak boşa olacaktır. İstenilen eğitim sisteminin oluşabilmesi için gerekli bilimsel bilgi birikiminin ve kurumsal işleyişin sağlanması esas önemli noktadır. Burada yükseköğretim sistemine piyasanın beceri ve ihtiyaçlarını karşılayabilme kabiliyetine, gelişmiş ülkelerde dahi, umutla bakılmamaktadır (Ünal, 1995: 479).

Görüldüğü üzere geçmişe nazaran günümüzde yükseköğrenimi tamamlamak istihdam edilebilir olmanın biricik şartı olmaktan çıkmış ve bunun yerine kişilerin tüm hayatları boyunca öğrenme gereksiniminde buldukları süreç ortaya çıkmıştır. Bu noktada eğitim ve öğrenmenin yaşamın bütün evrelerine yayılması kaçınılmazdır (Ünal, 2013: 56).

“Hayat boyu istihdam edilebilirlik” kavramının önemi gün geçtikçe artarken, eğitim ve istihdam, artık birbirini izleyen aşamalar olmaktan daha çok, devam eden sürecin unsurlarını oluşturmaktadırlar. Günümüzde ne yazık ki eğitim sisteminin işgücünün beceri ve niteliklerini geliştirmeye yönelik bir bakış açısına sahip olamaması, eğitimin hayat boyu istihdam gereksinimlerini karşılamada yeterli olup olamayacağı hakkında soruları da beraberinde getirmektedir (Erdut, 2002: 87).

İstihdam edilebilirliği artırabilmek ve bireyi taleplerin hızla değiştiği çalışma dünyasına hazırlayabilmek için temel ve mesleki eğitim önemli araçlardandır (Erdut, 2002: 87). Daha iyi eğitim almış bireylerin, ortalama olarak, işgücüne katılım oranları

daha yüksekken işsizlik oranları daha düşüktür ve düşük nitelikli kişilere nazaran daha yüksek kazanç elde etmektedirler. Örnek vermek gerekirse, üniversite yeterliliğine sahip bireyler, ortaöğretim mezunlarına kıyasla onlardan %50-100 oranında daha fazla kazanmaktadırlar, ayrıca işsizlik oranları da yarısı kadar olmaktadır (McKenzia ve Wurzburg, 1997: 13).

Temel ve mesleki eğitim araçları, bireyin bir iş bulmasını ve mevcut işini korumasını, üretkenliğini ve gelir elde etme imkanını artırmasını, işgücü piyasası koşullarında rekabet edebilir hale gelmesini, mesleki hareketliliğe uyum sağlayabilmesini ve yeni işgücü piyasasının iş fırsatları için “öğrenmeyi öğrenme” yeteneğinin geliştirilmesini hedeflemektedir. Bu sayede bireyin ekonomik ve toplumsal hayatta daha iyi koşullarda çalışması ve hayatını devam ettirmesi sağlanabilecektir (Erdut, 2002: 87).

Hayatboyu istihdam edilebilirlik, çocukluk ve gençlik döneminde alınan eğitim ve öğretim ile artık garanti edilememektedir (McKenzia ve Wurzburg, 1997: 13). Temel ve mesleki eğitim, istihdam edilebilirliğin sağlanabilmesi açısından önemli araçlar olarak değerlendirilmekte ancak bu olgunun sürdürülebilir olması bakımından hayat boyu öğrenme kavramı ön plana çıkmaktadır. Ancak hayat boyu öğrenme programının dağılımı bireyler arasında dengesizdir. Örneğin, üniversite eğitimi almış bireyler ortaöğrenimini tamamlamış bireylere nazaran daha fazla işyeri eğitimlerine katılım göstermektedirler. Yaşlı işçiler ise hayat boyu öğrenme süreçlerine katılımları açısından daha dezavantajlıdır. İşsizler ve işgücü piyasasının dışında kalanların durumuna baktığımızda ise hayat boyu öğrenmenin bir parçası olan işbaşı yetiştirmelerine katılım olanakları yok denecek kadar azdır (McKenzia ve Wurzburg, 1997: 14). Ayrıca hayat boyu öğrenme, işsizlerin içinde buldukları savunmasız konumlarından dolayı yine işsizleri sorumlu tutmasından ve işsizlik sorununu bireyselleştirmesinden ötürü eleştirilmektedir. Bu eleştirilerin temeli, istihdam edilebilirliğin sağlanması noktasında bireylerin beceri ve niteliklerini geliştirmelerini yine bireye yüklemiş olmasından kaynaklanmaktadır (Erdut, 2002: 89).

Bütün bu eleştirilerin ve dengesizliklerin çözüme kavuşturulabilmesi için işgücü piyasası politikalarının; *“tüm gençleri kapsayacak şekilde yüksek kaliteli eğitim ve öğretime erişim imkanı, temel eğitim ve öğretiminden yoksun olan yetişkinlere daha*

ileri eğitim alabilmeleri için ikinci şans, temel eğitimsel niteliklere sahip olan yetişkinlerin, istihdam edilebilirliklerini sürdürebilmeleri ve daha iyi kazanç sağlamaları için daha yüksek mesleki bilgi ve beceri elde etmeleri sağlanmalı” (McKenzie ve Wurzburg, 1997: 14) bu amaçlar etrafında belirlenmesi gerekmektedir.

1.1.5.Uyumsuz Eşleşme

İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşme olgusunun varlığı ve nitelik düzeyleriyle eşleşmeyen işlerde çalışanların oranı, son zamanlarda, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde endişe kaynağı haline dönüşmüştür. Yükseköğretim sistemindeki genişleme bugün pek çok ülkede işgücünün daha eğitilmiş hale gelmesine sebep olmuştur. Ancak burada önemli olan husus, işgücü piyasasının talep cephesi tarafından söz konusu genişlemeye aynı oranda cevap verilebilmesidir. Ne yazık ki talep cephesi, eğitim düzeyleri yüksek kişilerin niteliklerine uygun bir piyasa yaratma konusunda başarılı olamamıştır. Bu durumda, işgücü piyasasında niteliklerinin altındaki işlerde çalışmak zorunda kalan ve bu sebeple “aşırı eğitilmiş” duruma düşen kişilerin sayısı gün geçtikçe artış göstermektedir (Kurnaz, 2015: 84).

Çalışmamızın üçüncü bölümünde İŞKUR verileri doğrultusunda, Ankara il bazlı, üniversite eğitimi almış gençlerin istihdam edildikleri meslekler ve işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme olgusunun ne denli var olduğu ele alınacaktır. Alan çalışmamızla ilgili kavramların tartışılması konunun anlaşılması açısından önemlidir.

1.1.5.1.Dikey Uyumsuzluk

Uyumsuz eşleşme olgusunun dikey boyutu literatürde nitelik-beceri uyumsuzluğu ve aşırı eğitilmişlik olmak üzere iki alt başlıkta ele alınmaktadır.

1.1.5.1.1. Nitelik Uyumsuzluğu ve Beceri Uyumsuzluğu

Literatürde nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun birbiri yerine kullanıldığı görülse de, esasında farklı anlamlar barındırmaktadır. İşgücü piyasası kusuru olarak görülen, nitelik ve beceri uyumsuzluğunun ardında yatan sebeplerin değerlendirilmesi için şimdiye kadar teori geliştirme bakımından herhangi bir girişimde bulunulmamış, bunun yerine, uyumsuz eşleşme literatürü mevcut işgücü piyasası teorileri üzerinden yürütülmüştür (Quintini, 2011a:8).

Nitelik uyumsuzluğu, işlerin gerektirdiği nitelikler ile kişilerin sahip olduğu nitelikler arasındaki tutarsızlık/uyumsuzluk durumudur. Nitelik uyumsuzluğunun tanımını iki farklı açıdan değerlendirmekte fayda vardır. Aşırı kalifikasyon/nitelik düzeyi: Bir bireyin işinin gerektirdiğinden daha fazla niteliklere sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır. Yetersiz nitelik düzeyi ise, bireyin işin gerektirdiğinden daha az nitelik düzeyine sahip olmasıdır (Quintini, 2011a: 8). Eğitim uyumsuzluğu ya da bir diğer anlamıyla niteliksel uyumsuzluk son yıllarda en çok çalışılan uyumsuzluk kavramlarından biridir. Bir işçinin sahip olduğu eğitimsel nitelikler, işçinin işi üstleneceği zamanda ya da işin o an ki gereksinimleri açısından, işverenin ya da işçinin işi ile ilgili yeterli görevleri yerine getirmesi için gerekli görülen eğitimsel niteliklerden farklıdır. Genellikle eğitimsel uyumsuzluğun ölçüleri üç alternatif kategorilerle ölçülür. Bunlar: aşırı eğitimsel (ya da aşırı nitelik düzeyi), yetersiz eğitimsel (yetersiz nitelik düzeyi), yeterli eğitimsel (ya da yeterli nitelik düzeyi) şeklindedir. Bu yaklaşım dikey uyumsuzluk kavramıyla ilgilidir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 11). Nitelik uyumsuzluğunun nedenleri ise, farklı niteliklere sahip gruplar arasındaki beceri farklılıkları, başvuru yapanların becerileri ile ilgili bilgilerinde kusurlar olarak belirtilmektedir (Quintini, 2011a: 8).

Bu durum politikacılar arasında giderek artan bir kaygı niteliği taşımaktadır. Birçok ülkede, çoğu mezun, niteliklerinin gerektirdiği işleri yapamamaktadır. Sonuç olarak, çoğu yorumcu, eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilere dönük gençleri yetiştirememesine ve piyasanın da kişilerin niteliklerine uygun işlere yerleştirememesinden yakınmaktadır. Bahsi geçen endişeler, var olan olgunun önemini değerlendirebilmek ve politika eyleminin gerekli olup olmadığını belirleyebilmek için nitelik uyumsuzluğunun belirleyici unsurlarının iyi bir analizinin yapılmasını gerektirmektedir. Bununla birlikte, bu görev, farklı kavramların genelde nitelik uyumsuzluğu kavramıyla birlikte kullanılması nedeniyle karmaşıktır. Dahası, nitelik uyumsuzluğu kavramı düşünüldüğünden daha karmaşık bir kavramdır. Yorumcular, nitelik ve beceri terimlerini birbirlerinin yerine kullanmalarına rağmen, nitelikler bireylerin var olan becerilerini ölçme noktasında eksik kalmaktadır (Quintini, 2011b: 10). Nitelikler ve beceriler arasında var olan farklılıklara rağmen bazı nitelik uyumsuzluklarının beceri uyumsuzluğunu yansıtması olağandır.

Son yıllarda, literatürde giderek artan öneme sahip olan ‘eğitimsel uyumsuzluk’, ‘niteliksel uyumsuzluk’ ya da başka bir deyişle, ‘yetersiz eğitim’ ve ‘aşırı eğitimlilik’ kavramları ile yakın ilişkili olan bir diğer kavram ise beceri uyumsuzluğudur. Niteliksel uyumsuzluğun aksine, beceri uyumsuzluğu işçilerin işlerini başarılı bir şekilde yerine getirmek için gereken becerilere sahip olup olmadığına dayalı bir kavramdır. Beceri uyumsuzluğunun ölçümleri üç kategoride sınırlandırılmaktadır. Bunlar: aşırı becerili (ya da beceri fazlası), yetersiz beceri (beceri açığı) ya da yeterli beceri şeklindedir. Yeterli beceri ‘require skill’ düşük beceri ve yüksek beceri arasında yer almaktadır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 13). 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: 23).

Beceri uyumsuzluğuna yönelik endişeler gün geçtikçe artmaya başlamaktadır. Bu endişelere yönelik çıkan tartışmaların temel kaynağı ise, hızlı değişime ayak uydurabilmek ve işlerle becerilerin eşleştirilmesinin yapılması şeklindedir. Beceri uyumsuzluğunun ortaya çıkmasının sebepleri olarak firmaların, ücret katılıkları, eğitim sisteminin uyum sürecindeki eksikliği, beceri arz ve talebi arasında eşleştirme sürecinde meydana gelen uyumsuzluk gösterilmektedir. Aslında beceri uyumsuzluğu önemli ekonomik etkilere sahiptir. Bireysel açıdan değerlendirildiğinde, iş tatmini ve ücretleri etkilemekte olup, firmalar açısından ise üretkenliği azaltmaktadır. Makroekonomik açıdan ise, işsizliği artırır ve üretkenlikte meydana gelen azalma ve beşeri sermayedeki kayıp ile GSYİH’nın büyümesini engeller. Bu olumsuz etkileri engelleyebilmek için, beceri uyumsuzluğunun esas nedenlerini belirlemek ve bunlara yönelik kapsamlı bir politika stratejisi belirlemek önem teşkil etmektedir (Quintini, 2011a: 7-8).

Birçok çalışmada eğitimsel uyumsuzluk/nitelik uyumsuzluğu ile ilgili bulgular, resmi yani formel eğitimsel niteliklere yönelik aşırı bir yatırım olduğu ya da işgücü piyasası için gerekli olan becerileri sağlamada eğitim sisteminin çok etkin olmadığı yönündedir. Bu tarz yorumlar birçok sebepten dolayı tartışılabilir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 23):

- Bunlardan birincisi, eğitimin işgücü piyasası için gereken becerileri sağlamanın ötesinde bir amaca hizmet ettiği gerçeğini talep cephesi görmezden gelmektedir.
- İkinci sebep olarak, niteliklerin beceri arzının yanı sıra beceri talebini gerçek bir şekilde yansıttığı varsayılmakta ve standart sınıflandırmasının doğasında bulunan heterojenlik göz ardı edilmektedir.
- Üçüncüsü, işyerinde öğrenme ve yetişkin eğitim/öğretimi de dahil olmak üzere yaşam boyunca, becerilerin kaybedilebileceği ya da kazanılabileceği ihtimali göz ardı edilmekte ve bir bireyin becerilerinin nitelikleri ile tanımlandığını varsaymaktadırlar.
- Dördüncüsü, becerilere yönelik talep yapısının sabit olduğunu ya da çok yavaş değiştiğini varsaymaktadırlar.
- Son olarak, teknolojik ve organizasyonel yeniliklerin rolü, işin düzenlenmesi ile ilgili yapısı ve mevcut becerilerin kullanılması ve ihtiyaç duyulan becerilerin paylaşılmasına yardım etme noktasında işyeri/örgütsel yapının önemi göz ardı edilmektedir.

1.1.5.1.2. Aşırı Eğitimlilik Kavramı

Uyumsuz eşleşme çerçevesinde aşırı eğitimlilik olgusu son zamanlarda giderek endişe kaynağı haline dönüşmektedir. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde eğitime katılma oranlarında meydana gelen ciddi artış, işgücü piyasasına dönük politika oluşturma sürecinin temel sebebi olarak görülmektedir. Eğitime katılan nüfusta meydana gelen artış işgücü piyasasının arz kesiminin de daha eğitilmiş hale geldiğinin göstergesidir. Bu durumda beklenen işgücü talep cephesinin, arz cephesinin eğitim düzeyine karşılık verebilmesidir. Aksi durum söz konusu olduğunda, eğitim almış bireyler eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum beraberinde eğitilmiş bireylerin çalıştıkları işe göre “aşırı eğitilmiş” oldukları sonucunu getirmektedir (Kurnaz, 2015: 88). Aşırı eğitimlilik bu durumda, kişinin sahip olduğu niteliklerin altındaki işlerde çalışmak zorunda kalması durumudur.

Aşırı eğitilmişlik aynı zamanda, işgücü piyasasında eğitim ile ilgili beklentilerin gerçekçi olmaması olarak da tanımlanmaktadır (Rumberger, 1981: 294). Burada anlatılmak istenilen düşünce, bireyin mezun olduktan sonra aldığı eğitimin bir karşılığı olarak beklentisi yüksek olmaktadır. Ancak mevcut işgücü piyasası şartları göz önünde bulundurulduğunda bu durum çok fazla gerçekçi gelmemektedir.

Aşırı eğitilmişlik, işgücünün eğitimsel kazanımları ile işlerin gerektirdiği eğitim düzeyi arasındaki uyumsuzluk olarak da tanımlanmaktadır. Bu tanımdan hareketle, işin gerektirdiği görevleri yerine getirebilmek için belli bir beceri seviyesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bakış açısında, marjinal verimlilik ve dolayısıyla kazanç, bireylerle değil işin kendisiyle ilişkilidir (Rumberger, 1981: 294-295).

Aşırı eğitilmişlik/niteliklilik olgusu, eğitim yoluyla edinilen bilgi ve becerilerin tam olarak kullanılamaması durumunu ifade etmektedir (Büchel, 2001: 459). Eğitim yoluyla kazanılan becerilerin işgücü piyasasında etkin bir şekilde kullanılamaması yani karşılığını bulamaması sorunun ana kaynağını oluşturmaktadır. Bu anlamda, aşırı eğitilmişlik, çıraklık şeklinde mesleki eğitim almış bireylerin herhangi bir mesleki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışması (örneğin, bir marangozun araba park görevlisi olarak çalışması), başka bir deyişle, yüksek eğitim nitelikleri gerektirmeyen işlerde, yüksek nitelikli kişilerin çalışması (örneğin, bir mühendislik fakültesi mezununun bir teknisyen ya da fast-food şefi olarak çalışması) olarak ortaya çıkmaktadır (Büchel, 2001: 459). Aşırı eğitilmişlik olgusuyla anlatılmak istenilen düşüncenin esas noktası, kişilerin sahip oldukları eğitimsel nitelikler ile söz konusu iş için yeterli olan nitelik kıyaslandığında kişinin sahip olduğu nitelik düzeyi eğer o iş için fazla ise bu durumda aşırı eğitilmişlikten bahsedilmektedir.

Freeman'ın "Aşırı Eğitimli Amerikalılar" (The Overeducated American) adlı kitabında, Amerika'da üniversite eğitiminin sosyal ve ekonomik gelişmenin ana kaynağı olduğu anlatılmakta olup, kişilere yüksek kazanç ve mesleki açıdan statü vadettiği, ayrıca işgücü piyasasına teknik uzman ve yetenekli beyaz yakalı işçi kazandırdığı ileri sürülmektedir (Freeman, 1976: 1).

Aşırı eğitimsizlik olgusuna Freeman farklı bir bakış açısıyla yaklaşmakta olup, aşırı eğitimsizlik tanımının olası muhtemel iki farklı ekonomik durumu kapsayacak şekilde tasarlandığını ileri sürmektedir. Bunlardan ilki ve en açık olanı, işgücü piyasası açısından “aşırı eğitimsizlik” olgusunun ortaya çıkması, mezun sayısının talebe bağlı olarak sürekli olarak artmasıyla, üniversite eğitiminin vadettiği ödüllerin yani ekonomik fırsatların azalması şeklinde gerçekleşmektedir. İkincisi ve gerçekleşmesi daha muhtemel olanı ise, bir toplumdaki yeni üniversite mezunu işgücü arzında meydana gelen azalma, mezunlar tarafından sahip olunan ekonomik avantajların büyük bir bölümünü geri vermektedir. Yani arz cephesinde düşüşlerin olması ekonomik avantajların artışıyla beraberinde getirir. Ancak, işgücü arz cephesinde ortaya çıkan artışlar, gelirler ve mesleki statü ile ilgili konularda avantaj sağlamamakta, ekonomik getirilerin düşmesine sebep olmaktadır. Üniversiteden mezun olduktan sonra işgücü piyasasında ücret, mesleki statü vb. bakımından iyi iş olanaklarına kavuşacaklarını düşünen mezunlar, sayılarında sürekli olarak artışların olmasıyla birlikte işgücü piyasasında durumun böyle olmadığını, yüksek eğitimin işgücü piyasasında artık etkin bir rol üstlenmediğini görmekteyizler (Freeman, 1979: 5).

Ancak yukarıda başka çalışmaları olan kişilerin yaptıkları tanımları değerlendirdiğimizde Freeman’ın değerlendirmeleri ile uyuşmamaktadır. Freeman’ın bakış açısının aksine aşırı eğitimsizlik, kişilerin eğitimsel nitelikleri ile uyuşmayan işlerde istihdam ediliyor olması, başka bir ifade ile o işe göre “aşırı” eğitimsiz olmasıdır.

1.1.5.2. Yatay Uyumsuzluk

Mesleki esnekliğin dikey boyutu uyumsuz eşleşmede aşırı eğitimsizlik olgusu ile açıklanmaktadır. Dikey uyumsuzlukta esas olan kişinin niteliklerinin altında ki işlerde çalışması durumu idi. Yatay uyumsuzlukta ise, eğitim yoluyla kazanılan bilgi ve becerileri kullanamama durumu (örneğin, nitelikli bir hemşirenin, tıbbi teknisyen olarak çalışması gibi) söz konusudur. Ancak durum bu şekilde olsa da eğitim müfredatının işgücü piyasasındaki mevcut iş tanımı ile uyuşmaması halinde ortaya çıkan “skill spillage” durumu bu işlerin kaçınılmaz bir şekilde kabul edilmesine yol açmaktadır. Bu yatay uyumsuzluk endüstriyel iş bölümüne bağlı olarak karmaşıklaşmaya devam etmekte ve yatay uyumsuzluk giderek yaygınlaşmaktadır.

Buna bağılı olarak, bir ekonomide yatay uyumsuzluğun yüksek oluşu verimsiz bir eğitim sisteminin varlığına işarettir. Örneğin, Almanya’da aktif nüfusun büyük bir bölümü eğitim aldıkları alanla eşleşen bir meslekte çalışmadıklarını belirtmektedirler. Eğitim müfredatının işgücü piyasasında ihtiyaç duyulmaması durumu yani, kişilerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere göre yetiştirilememesi durumu herkesi etkilemektedir. Dolayısıyla belirleyici olan soru, bir çalışanın görevinin daha düşük düzeyde niteliklere sahip biri tarafından doldurulup doldurulmayacağıdır. Bu durum kısmen kişinin eğitim için yaptığı yatırımın boşa harcanmış olduğunu temsil etmektedir (Büchel, 2001: 459-460).

İşgücü piyasasında kişilerin yalnızca eğitim seviyelerine odaklanarak, “aşırı” ya da “yetersiz” eğitime sahip olup olmadığını araştırmak yetersiz kalmaktadır. Kişilerin işlerini başarılı bir şekilde yürütebilmeleri için “doğru” eğitim türüne sahip olup olmadıklarını sorgulamak, uyumsuz eşleşme olgusunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından yerinde olacaktır. Bu tartışmalı bir konu olmasına rağmen literatürde uyumsuzluğun yatay boyutuna yani, kişinin eğitim alanı ile mesleği arasındaki uyumsuzluğa odaklanan çok az çalışma bulunmaktadır (Robst, 2007).

Yatay uyumsuzluk yaklaşımı, eğitim türünü dikkate alarak, eğitim düzeyine olan bağılıktan uzaklaşmaktadır. Farklı eğitim türlerinin, kişileri mevcut işler için hazırlamak amacıyla olup olmadığı önemli bir tartışma konusu iken, ampirik olarak ele alınması oldukça zordur. Buna rağmen mezun olduğu eğitim alanı ile çalıştığı meslek arasındaki uyumsuzluğu ölçebilmek mümkündür. Fakat, bu iki değişkenin birlikte bulunduğu çok az sayıda veri seti bulunmakta ve örneklem büyüklüğü de yeterli olmamaktadır. Dahası, yatay uyumsuzluk kavramının işleyişi karmaşıktır. İlk olarak, belirli bir eğitim alanı ile bazı işler (örneğin, yönetici ve politikacı gibi) eşleştirilememektedir. İkinci olarak, eğitimin bazı alanları genel becerileri güçlendirmek için tasarlanmışken, diğerleri de daha spesifik becerilere yönelmektedir. Örneğin, bazı çalışma alanları, diğer mesleklere rahatlıkla transfer edilemeyecek türdeki becerilere odaklanırken, bazı eğitim alanları (örneğin, sanat ve beşeri bilimler gibi) 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 bile, özel bir eğitim alanını meslek ile tam olarak doğru bir şekilde eşleştirebilmek oldukça zordur (Desjardins ve Rubenson, 2011: 12).

1.2.EĞİTİM YOLUYLA KAZANILAN NİTELİKLERİN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ROLÜNE İLİŞKİN KURAMLAR

Eğitim, toplumda kişilerin yeteneklerine uygun şekilde yetişme imkanı sağlayan, toplumun yaratıcı gücünü, verimini ve refah düzeylerini artıran en önemli sosyal hizmettir. Aynı zamanda eğitim, ulaşılmak istenilen düzen için yani kalkınmanın gerçekleşebilmesi için yeterli nitelik ve nicelikte elemanların yetiştirilmesinde izlenen en etkili yoldur (Serin, 1979: 1). İnsanların ulaşmayı bir hedef haline getirdikleri, toplumun her bir bireyi için iyi bir yaşam standardının sağlanması anlamına gelen (Taş, 2011: 230) ekonomik kalkınma, endüstrileşme ve modernleşme ancak insan eli ve zekasıyla gerçekleştirilebilir. Her türlü kalkınma ve ilerlemenin temel ögesi “beşeri kaynak” yani insanın sahip olduğu yetenek ve zekası olmaktadır. Bu noktada kalkınmanın asıl amacı zenginliği doğuracak “beşeri gücü” yaratmaktır (Savaş, 1986: 255).

Toplumdaki bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan eğitim kurumu, ülkelerin nitelikli beşeri gücünün yanında hem bireyin hem de toplumun refah ve huzurunu sağlamayı amaçlamaktadır. Ekonominin talep ettiği beşeri güç eğitim vasıtasıyla sağlanırken, eğitiminde etkin şekilde ilerleyebilmesi ekonominin gerekli kaynakları temin etmesiyle gerçekleşmektedir. Eğitim ekonomik kalkınmanın hem sonucu hem de bir aracıdır (Hoşgörür ve Gezgın, 2005: 1; Taş, 2011: 228).

Eğitimin ekonomi içerisinde oynadığı rol ve eğitimin ekonomik analizlerde yer alması çok eskilere dayanmamakla birlikte yirminci yüzyılın ikinci yarısında gerçekleşmiştir (Ünal, 1996: 12). Bütün toplumlarda, o toplumun sosyal, ekonomik ve kültürel özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkmış üretim sistemleri mevcuttur. Bu sistem içinde toplumların ihtiyaçları doğrultusunda mal ve hizmetlerin üretimi ve dağıtımını gerçekleştirmektedir ve dolayısıyla bireylerin sahip olduğu rollerde zamanla değişime maruz kalmaktadır. Toplumsal yapının karmaşıklaşması sonucunda mevcut ilişkilerin,

mesleki tecrübe ve becerilerin yeni nesillere aktarılabilmesi ancak eğitim kurumları vasıtasıyla mümkün olabilmektedir (Kurnaz, 2007: 28-29).

Toplumsal yapının karmaşıklaşması ile yeni sosyal ve ekonomik yapıların ortaya çıkışı, insanların ekonomik yapı içindeki rollerinin değişmesi, işgücü piyasası ve eğitim-istihdam ilişkisine yönelik görüşlerin artışı, eğitimin nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla yapılan bir yatırım aracı olarak görülmesi sonucunda ortaya çıkmış ve eğitimsel niteliklerin işgücü piyasası içinde oynadığı rolü büyük ölçüde değiştirmiştir (Uyanık, 2000a: 99).

Özellikle yirminci yüzyılın son çeyreğinde bilim ve teknoloji alanında büyük gelişmelerin ortaya çıkmasıyla birlikte enformasyon teknolojisinde de meydana gelen gelişmeler bilginin hızla yayılmasına, ülkeler arasındaki sınırların ortadan kalkmasına, mal ve hizmetlerin yanında sermayenin de kolayca yer değiştirmesine sebep olmuştur. Bahsedilen tüm bu gelişmeler beraberinde başta endüstri ilişkileri sistemi olmak üzere, teknoloji, üretim, işletmecilik anlayışı, insan kaynakları yönetimi, eğitim ve istihdam gibi çoğu alanda da değişiklikleri getirmiştir (Bedir, 2002).

Gerek gelişmiş gerek gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının mevcut işler için talep ettiği nitelikler ile işgücü arz kesiminin sunduğu nitelikler arasındaki uyum ya da uyumsuzluk, işgücü piyasasının temel sorunlarını oluşturmakla beraber, geçmişte olduğu gibi bugün de tartışılmaktadır. Daha açık bir ifade ile işin yapılabilmesi için gereken niteliklerin ne olduğu, söz konusu niteliklere sahip olabilmek için hangi aşamalardan geçilmesi gerektiği ve eğitimsel niteliklerin işgücü arz ve talep cephesinin ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığı, yani bu niteliklerin kişinin işgücü piyasasındaki konumunu ne şekilde etkilediği gibi konular temel tartışma alanlarını oluşturmaktadır (Bedir, 2013: 39).

Esasında çalışmanın ana konusunu eğitim sisteminin kazandırdıkları ile işgücü piyasasının talepleri arasındaki uyumsuzluğun varlığı oluşturmaktadır. Türkiye işgücü piyasasında yükseköğretim mezunlarının sayısında sürekli artışın ve bu mezunların 2016 yılı itibariyle %79,7 gibi yüksek bir oranda işgücüne katılımının söz konusu olmasına rağmen bugün hala işgücü piyasasında arz ve talep eksenli problemler yaşanmaktadır.

Eğitim vasıtasıyla kazanılan eğitimsel niteliklerin yani belge ve sertifikalar, diplomalar gibi eğitim belgelerinin işgücü piyasasında oynadığı rol bu bölümde ele alınacak ve eğitim ve istihdam arasındaki ilişkileri ele alan kuramlardan bahsedilecektir. Konumuzun içerdiği “uyumsuz eşleşme” olgusu da bu kuramların konuya ilişkin yaklaşımları dahilinde ele alınacaktır. Geçmişten bugüne kadar, bu konu hakkında farklı zaman dilimlerinde ve farklı toplumlarda yapılan gözlemlerden oluşan farklı kuramlar ortaya atılmış ve bu yaklaşımlar “*İşgücü Piyasası Kuramları*” olarak ele alınmıştır.

1.2.1. Beşeri Sermaye Kuramı

Klasik ekonomi öncülerinden Adam Smith tarafından 1776 yılında yayımlanan ünlü kitabı “Milletlerin Zenginliği”nde (The Wealth of Nations) pahalı bir makine ile alişılmış olmayan şeyler üretilebileceğini, eğitilmış bir işçinin de buna benzediğini anlatmıştır. A. Smith, bir işçi eğitim görürken çalışamamasından dolayı çeşitli maddi kayıplara uğradığını ancak aldığı eğitim sayesinde, normal bir işçinin aldığı ücretin üzerinde bir gelir elde edebileceğini ve bu durumda da söz konusu maddi kaybı karşılayabileceğini belirtmiştir. Ancak burada önemli noktanın; eğitimin getirisinin fiziksel sermayenin yatırım getirisinden az olmaması gerektiğini de eklemiştir (Biçerli, 2003: 231).

Yukarıda bahsedildiği üzere A. Smith eğitimi, gelecekteki kazanç kapasitesine bir yatırım olarak tanımlamıştır. Smith, eğitim farklılıklarını, işin süresi, uygunluğu, istihdamın biçimi ile birlikte ücret farklılaşmalarının bir sebebi olarak ele almıştır. John Stuart Mill ise rekabet etmeyen grupları birbirinden ayırırken “en fazla talep edilen işler”in, hem toplumsal kökeni, hem de gerektirdikleri eğitim veya beceriler nedeniyle çeşitli meslekler içinde ele alındıklarını vurgulamıştır. Klasik ekonomide ve Neo-klasik ekonominin başlangıcında, işgücü faktörü homojen bir üretim faktörü olarak görülmüştür. İşgücündeki nitelik farklılıkları hesaba katılmamış ve işgücü yalnızca nicelik olarak dikkate alınmıştır. Kısacası ‘eğitim eksikliği’ bu tarz işlere girişte engel olarak görülmemiştir (Ünal, 1996: 73).

Ekonomideki kaynak dağılımı üzerinde yoğunlaşan Neo-klasik İşgücü Piyasası Kuramı, Alfred Marshall ve John Bates Clark’ın 19. yüzyılın başında yaptıkları çalışmalarla temellenmiş “marjinalist” açıklamalardan oluşmaktadır. Ancak, işgücü

piyasası çözümlenmesi, işgücü arz ve talebini etkileyen temel etkenlerin incelenmesine dayanması nedeniyle, marjinal verimlilik kavramı ile işgücü talebi arasındaki ilişkiyi de kurmuş olmaktadır. Doğal olarak neo-klasik iktisat teorisinde piyasa, rekabetçi bir piyasadır. İşgücü arzı ile işgücü talebinin buluştuğu noktada bir denge ücret düzeyi ve denge istihdam düzeyi belirlenir. Ücretin yükselmesi ise işçilerin işle ilgili rekabetinin artmasına yol açar, yani işgücü arzı artar ve sonucunda ücret düşer. Bu kez de firmalar arasında oluşan rekabet ücretlerin tekrardan artış göstermesine neden olur. Neo-klasik işgücü piyasasında bireylerin davranışlarına yön veren temel güç en fazla ücreti elde etmek iken, firma davranışlarını ise en fazla karı elde etme hırsı yönlendirmektedir. Bu piyasa işleyişi “tam rekabet” koşulları altında geçerlidir. Piyasadaki hareketlilik tamdır, yani işgücü, ücretin yükseldiği işe akar; rekabet, çok sayıda firma arasında geçerli olduğu gibi, işgücü de kıt bir faktör değildir, çok sayıda işgücü tıpkı firmalar gibi rekabet halindedir (Ünal, 1996: 73-74). Bu piyasada en fazla ücreti almak ve en fazla karı elde etmek, piyasa işleyişini belirleyen temel faktörler olarak ele alınmaktadır (Uyanık, 1997: 18).

1950’li ve 1960’lı yıllarda Neo-klasik iktisatçıların yoksulluk, sermaye dağılımı, ekonomik gelişme ve işsizliğe yönelik endişeleri sonucunda geliştirdikleri çalışmalar, beşeri sermayeye ilişkin analizlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. 1950’li yılların sonlarında ise Schultz, Mincer ve Becker gibi neo-klasik iktisatçılar, eğitimin “gelecekteki kazanç kapasitesine yapılan bir yatırım” olarak kabul eden ve eğitim, istihdam ve ücretlerin belirlenmesi noktasında aralarında bir ilişki kuran Smith ve Mill’in görüşlerini yeniden keşfetmeye başlamışlar ve Beşeri Sermaye Teorisi’ni öne sürmüşlerdir (Bedir, 2013: 39).

1950’li yılların sonlarından itibaren Neo-klasik işgücü kuramcıları beşeri sermayenin artık, bir üretim faktörü olduğunu, eğitim harcamasının bir tüketim harcaması olmadığını, işgücünün de homojen bir unsur olarak değerlendirilemeyeceğini bunun karşısında heterojen ve kişiden kişiye farklılık göstereceğini anlamışlardır. Söz konusu kuramcılar (Schultz, Becker, Mincer vd.) bireylerin farklı nitelik düzeylerine sahip olması nedeniyle verimliliklerin de farklı olacağını savunmaktadır. Bu farklılıklardan dolayı işgücünün heterojen olduğu ve bu nedenle işgücü talebi ve arzının farklı ücret düzeylerinde dengeye gelebileceğini iddia etmektedirler. Eğitimli işgücünün eğitim almamış işgücüne kıyasla daha verimli olacağı düşüncesinden hareket ile eğitimli

işgücüne olan talebin daha fazla olacağı ve ücretinin de buna bağlı olarak daha yüksek olacağı kabul edilmektedir. Eğitimin ücretlerini artırabileceğini gören bir bireyin daha fazla ücret elde etmek adına eğitime yatırım yapmak isteyeceğini ve sonuçta da eğitime yapmış olduğu harcamayı bir yatırım harcaması olarak göreceği düşüncesini ortaya koymuşlardır (Kılıç, 2015: 132).

Beşeri sermayenin üretim faktörü olarak düşünülmesi, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında Amerika Birleşik Devletleri ekonomisinde, belirli bir nedene dayanılarak açıklanamayan büyümenin hesaplanması sırasında daha da önem kazanmıştır. Schultz, o dönemlerde ortaya çıkan sermaye ve gelir artışlarının temelini beşeri sermayeye bağlamaktadır. Sermaye yoğun malların kaliteli ve nitelikli olarak ortaya çıkması beklenirken emek faktörü yoğunluğu daha fazla çıkmıştır. Söz konusu teoriye göre ABD'nin ihraç ürünlerinde emek faktörü yoğunluğu daha fazladır. Mühendislerin, kimyagerlerin, işçilerin veya kazanılan beceri ve yeteneklerle temsil edilen ve ayrıca üretimde önemli hizmetler sunan beşeri sermaye, ithal edilen sermaye-yoğun malların üretiminde kullanılan fiziksel sermaye üzerinde “emeğe katılan her bir değer daha fazla çıktı sağlaması düşüncesinden hareket ile” daha fazla değer elde etmektedir (Schultz, 1959: 114-115). Denison (1962) sermaye yoğunluğunun beşeri sermayeden daha az olması durumunu tıpkı Schultz gibi açıklamış ve eğitime yapılan harcamaların istihdam edilmiş kişi başına büyüme oranının önemli bir bölümünü açıkladığını ileri sürmüştür. Ayrıca Denison, Amerika'da hızlı fiziksel sermaye artışı olduğu 1909-1929 döneminde ek eğitimin önemli rol oynadığı sonucuna varmıştır (Carnoy, 1983: 486).

Savaş sonrası sadece Amerika'da değil aynı zamanda savaştan ağır hasarlar alan Batı Avrupa ekonomileri de savaş öncesi ekonomik üretim düzeylerine ilginç ve hızlı bir şekilde yeniden ulaşmışlardır. Bu hızlı iyileşmenin ana kaynağı olarak ise, teknik bilgi ile donatılmış insan kaynağının hazır bulunmasından ve ekonomik kurumları zaten ileri düzeyde olan ekonomik düzenlere (Marshall Planı aracılığıyla) iyi planlanmış yeni sermaye aktarımı yapılmasından dolayı olduğu belirtilmiştir (Coombs, 1973: 9).

Eğitimin öneminin anlaşılması, yaşanan ülkenin nicelik ve nitelik yönünden insan gücü durumunun tespit edildiğini ve bunun sonucu olarak da sosyal, ekonomik ve politik hedeflerin karşılanması için çeşitli kategorilerdeki işgücünün artırılmasında önceliklerin belirlenmesi gereğini de ortaya koymuştur (Harbison, 1973: 7).

Beşeri sermaye kuramı çerçevesinde, anlaşıldığı üzere eğitimsel niteliklerin, istihdam düzeyi ve ücreti etkileyen bir faktör olduğu ele alınmaktadır. Yani daha yüksek eğitim almış kişilerin daha yüksek kazanç elde ettiği, bu yüksek kazançların da yüksek verimlilik göstergesi olduğu ve sonucunda da ekonomik büyümeye katkı sağladıkları teorinin çıktılarını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda eğitimin, verimliliği ve sonucunda yaşam boyu kazançları artırdığı teorinin temel varsayımını oluşturmaktadır (Bedir, 2013: 39).

Beşeri sermaye, maddi olmayan bir üretim yeteneği olarak, milli ekonomi açısından bir ülkenin nüfusu içinde vücut bulmuş, fiziksel ve manevi türdeki çalışma gücünün tüm potansiyelini belirtmektedir. Bu durum milli gelirin kaynağı, fiziksel sermayenin de karşıtı durumundadır. Toplumsal beşeri sermaye varlığının artırılması ve onun nitelik bakımından değişikliği ile ilgili imkanların oluşması toplumun ekonomi politikası amaçları açısından önemlidir. Toplumsal refah amacına ulaşmak için tam istihdam hedefi de önemli hale gelmiştir. Çünkü iş bulamayan her bir işgücü milli ekonomi açısından geri getirilemez bir refah kaybı içermektedir. Bireysel ekonomi açısından bakıldığında çalışan insanın verimli olan yeteneklerinin toplamı, onun gelir elde etmesine yönelik bir koşuldur. Bu bağlamda bireylerin kişisel sermayesi ne kadar fazla ise ona olan kalifikasyon talepleri de o denli fazla olur. Bu nedenle tek tek bireylerin, kendi beşeri sermayelerinin artırılmasında veya korunmasında ve kalifikasyon düzeyinin istikrarlı bir hale gelmesinde doğrudan çıkarı bulunmaktadır (Hesapçioğlu 1994: 402-403). Eğitimler yoluyla artan kalifikasyon, işgücünün istihdama katılım oranının da artmasına neden olan etmenler arasında yer almaktadır. Yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdam boyutunda beklentileri de yüksek olmaktadır.

Beşeri sermaye teorisi, işlerin dağıtımını işçilerin niteliklerine göre yapan ve bu niteliklere göre de ödeme yapan, tek, verimli ve adil bir işgücü piyasasının varlığını varsaymaktadır. Bu teori uzun vadede işgücü piyasasının arz cephesine odaklanmakta olup, bireyin mesleği, işi ya da iş görevleri gibi talep cephesini yapılandıran değişkenleri göz ardı etmektedir. İşler ve iş görevleri ise kazanç ya da eşleşme fonksiyonunu etkilememesi açısından homojen olarak ele alınır. Bu teori kapsamında kişiler, işgücü piyasasında her zaman optimal yani uygun bir pozisyona sahiptir ve uyumsuz eşleşme durumu söz konusu değildir. Ancak uyumsuz eşleşme durumu

ortaya çıkarsa, uzun vadede sistem kendini çözecek ve durum geçici bir olgu olarak kalacaktır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 15).

Beşeri sermaye kuramı, firmaların, işgücü arzında göreceli herhangi bir değişiklik olduğunda bu duruma karşılık olarak onları üretim sürecine adapte ederek işgücünün becerilerinden tamamen faydalanmaya istekli oluşunu ortaya koymaktadır. Sonucunda ücretler örgün eğitim ya da işbaşı eğitimi yoluyla biriktirdikleri beşeri sermaye düzeyine göre belirlenecek ve genellikle bireysel çalışanların marjinal ürününü eşitleyecektir. Bu çerçevede, uyumsuz eşleşme sadece kısa vadede ortaya çıkacak ve şirketler bireylerin beşeri sermayesini tam olarak kullanabilmek için üretim süreçlerini bu duruma uygun şekilde ayarlayacaklar ya da çalışanlar daha uygun eşleşmenin olacağı iş arama sürecine gireceklerdir (Quintini, 2011a: 8).

Buradan da anlaşılacağı üzere uyumsuz eşleşmenin sadece kısa vadede gerçekleştiği ve uzun dönemde söz konusu olmadığı, bu durumun ise çalışanların deneyim eksikliğinden ve firmaların da çalışanlarının becerilerine ilişkin bilgi eksikliğinden oluştuğu görülmektedir. Söz konusu durumun, firmaların üretim süreçlerini işgücü arzında meydana gelen değişikliğe göre uyarladıklarında ve kişilerin de uygun eşleşmenin olduğu bir iş bulduklarında üstesinden gelinecek kısa süreli bir olgu olduğu anlaşılmaktadır.

Beşeri Sermaye Kuramı, yüksek eğitim düzeyine sahip olan bireylerin işsiz kalma problemini ise piyasa mekanizması içerisinde çözümlenmektedir. Teoriye göre, eğitilmiş işgücünün işsizliğinin başlıca nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Kurnaz, 2015: 53):

- İşgücü piyasasının koşullarının değişmesi nedeniyle yükseköğretim mezunlarının istihdam tercihleri ve kazanç beklentileri mevcut şartlarla uyumlanmayabilmektedir. Bu çerçevede, eğitim sistemi ekonomik yapıdaki değişimlere aynı hızla cevap verememesinden dolayı, teknolojik gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan yeni işlere uyum sağlayabilecek şekilde eğitilmemiş olan mezunlar işsiz kalabilmektedir.
- Bilgi asimetrisi sebebiyle işgücü piyasası hakkında tam bir bilgi sahibi olamayan bireyler, yanlış bir beşeri sermayeye yatırım yapmaya karar vermiş olabilir.

- Kamu sektörünün görece olarak daha iyi çalışma koşulları, daha yüksek düzeyde ücretler ve iş güvencesi sunması nedeniyle yükseköğretim mezunları arasında kamu sektörüne giriş için eğitim alanına aşırı bir yatırım yapma eğilimi söz konusu olabilmektedir. Bu durumda, kamu sektörü mevcut istihdam imkanları itibarıyla söz konusu arza aynı oranda cevap veremediğinde yüksek eğitilmiş işsiz kalabilmektedir.

Beşeri sermayenin artırılması ve en önemli ölçütlerden biri olan eğitimler yoluyla bunun desteklenmesi önem arz etmektedir. Ancak ülkelerin gelişmişlik durumu beşeri sermayenin artmasıyla istihdam boyutu arasındaki orantının tutturulmasında önemli rol oynamaktadır. Yukarıda verilen nedenler ekseninde düşünüldüğünde verimliliğin kaynağı olan emek beşeri sermaye kuramı içerisinde “üzerinde çalışılan” en önemli ve en temel öğe olarak karşımıza çıkmaktadır. Beşeri Sermaye Kuramı, ana hatlarıyla, öncelik olarak örgün eğitim ve onu destekleyen genel bir işbaşı eğitimi ile verimlilik arasında pozitif bir korelasyon kurmakta ve bu noktadan hareketle bireylerin almış oldukları eğitimin yaşam boyu kazançlarını yükseltebileceğini ileri sürmektedir. Bu kapsamda beşeri sermayede kilit unsurun örgün eğitim ile işbaşı eğitimin birbirini tamamlayıcılığı olduğu söylenebilmektedir (Şahin, 2013: 543).

Örgün eğitim ile işbaşı eğitimin birbirini tamamlamasının en önemli nedeni istihdam sistemi (devlet, ekonomi ve hanehalkı) kendi üretim, tüketim ve politika amaçlarını gerçekleştirebilmek adına belirli kalifikasyona sahip insan gücü ister. İşgücü bilançosunda, istihdam sisteminin amaçlarına erişilmesi için ihtiyaç duyulan işgücü ile işgücünün nitelik ve nicelik özellikleri karşılaştırılır. Buna göre istihdam kriterleri belirlenerek söz konusu işgücü ihtiyaçlara göre işlere yerleşir. Yani işgücü arz ve talebi bu hayali işgücü piyasasında buluşurlar. Böylece tam istihdam amacına yönelik istihdam politikası uygulamaları ortaya çıkar. Özellikle ülkelerin gelişmişlik düzeyleri söz konusu işgücü arz ve talep cephesinin dengeye ulaşma miktarlarını etkilemektedir. Beşeri sermaye ne kadar fazla olursa olsun eğer ekonomik problemler ve teknik yetersizlikler mevcutsa istihdam boyutunda problemler yaşanabilmektedir. Bunun için de her bir ülkenin mevcut sistemine göre bir eğitim planlaması yapılması gerekmektedir (Hesapçıoğlu, 1994: 410-411).

Beşeri sermayenin geliştirilmesi, ülkeye sağlayacağı yarar, kendini geliştiren insan gücüne yönelik istihdam olanakları gelişmişlik düzeyiyle ilgili bir durumdur. Her ne kadar beşeri sermayenin gelişimi ülkenin kalkınmasına yönelik olumlu katkılar üretse de ülkenin ekonomik durumu da aynı oranda beşeri sermayenin gelişmesine etki etmektedir.

Genel itibariyle Beşeri Sermaye Kuramı'nın amacı ile teori ve çözümlerinde belirli bir tutarlılık olmasına karşın, belirtilen önermelerin karşısında bazı güçlükler de görülmektedir. Bunlardan en önemlisi, eğitim müfredatı ile piyasa şartları arasında bir korelasyon olması isteği ve eğitilmişlerin işsizliğinin kısa vadede çözümlenmesinin rasyonel yaklaşım olarak görülmemesidir. Çünkü eğitim müfredatı ile iş imkanları arasında daha iyi bir uyumun sağlanması yönündeki önerilerin, uzun dönemde de genel olarak işsizlik ve eğitilmiş işsizlerin sayısında kesin olarak bir azalmayı sağlayacağı şüphelidir (Uyanık, 1997: 27).

1.2.2. Eleme Hipotezi

Eleme hipotezi beşeri sermaye teorisinin savunduğu eğitim ile gelir arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görüşünü benimsemektedir. Ancak bu ilişkinin temel sebebi beşeri sermaye teorisinde açıklandığı gibi eğitim ve verimlilik arasındaki doğru orantıdan kaynaklı değildir. Yani eğitimin geliri artırmasının nedeni işçinin verimliliğini artırması olmayıp, bu hipoteze göre eğitimin temel fonksiyonu işe alımlarda işveren tarafından hangi işçinin daha nitelikli olduğunu yani o iş için uygun yeteneğe sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla bir sinyal görevini yerine getirmesinden kaynaklanmaktadır (Biçerli, 2003: 248; Borjas, 2015: 301). Beşeri Sermaye Kuramı'nda eğitim verimliliği etkileyen temel unsur iken, Eleme Hipotezi'nde işçilerin işe alımında işverenlere bir sinyal görevi üstlenen eleme aracıdır.

İşgücü piyasasının filtre modeli olarak adlandırılan eleme hipotezi, neoklasik ideal işgücü piyasasının gerçekte yeterli olmaması yani “yeterli piyasa şeffaflığı”na sahip olmaması ve emek faktörünün nitelik bakımından farklı oluşunun sonucunda ortaya atılan neoklasik işgücü piyasasını revize ederek, onun çerçevesinde kalan bir modeldir (Hesapçoğlu, 1994: 437).

Eleme hipotezine göre, işgücü piyasasında iş arayanlar ile işverenler arasında asimetrik bilgi söz konusudur ve işverenler potansiyel çalışanların becerileri ile ilgili tam bilgiye sahip değildirler (Desjardins ve Rubenson, 2011: 17).

Beşeri Sermaye Teorisi'nin savunduğu tam rekabet koşullarının bazılarının geçerliliğini yitirmesine karşı gelişen, ekonominin işleyişine farklı açıklamalar getiren ve Eleme Hipotezi'nin temeline aldığı Eksik Rekabet Kuramı'nın vurguladığı en önemli noktalardan biri piyasadaki "bilgi asimetrisi"dir. Bilgi asimetrisi ile anlatılmak istenilen ise, işçiler doğal olarak isim yapmış büyük işverenler hakkında kolayca bilgi sahibi olabileceklerken, işverenler işçiler hakkında bu kadar kolay bilgi sahibi olamamaktadırlar (Ünal, 1996: 97-98). Bu noktada eğitim belgeleri önem kazanmakta ve sinyal görevi üstlenmektedir.

Eleme Hipotezi'ne göre eğitim, kişileri yeteneklerine göre gruplandıran ve belli tür ve düzeydeki yeteneklerin sinyali olan diploma, sertifika ve benzeri 'eğitim belgeleri' ile etiketleyen bir mekanizmadır. Birey bir sisteme giriş veya o sistemde ilerleme aşamalarında belirli özelliklere göre eleme süzgecinden geçerler. Şanslı olanlar sistemin herhangi bir aşamasına kabul edilir ve bir süre sonra mezun olurlar, diğerleri ise o sistemden elenirler. Yine bu mezun olanlar içinden bir kısmı, bir sonraki aşamaya geçebilir ve bu aşamada başarı olabileceği gibi başarısız olup sistemden elenme durumunda olabilir. Kısacası sistem bireylerin başarısını derecelendirir. Bu durum kişilerin sahip olduğu yetenek düzeylerine bağlıdır. Böylece bireyin eğitimi sonucunda hak kazandığı eğitim belgesi ve belgenin derecesi bireyin sahip olduğu yeteneklerin sinyali olur. İşverenler bireylerin sahip oldukları özellikleri tanımlayan eğitim belgeleri doğrultusunda o iş için uygun yeteneklere sahip olanlar ile olmayanları birbirinden ayırmaktadırlar (Ünal, 1996: 98-99).

Bu doğrultuda üniversite diploması işe alım aşamasında yüksek düzeyli, yüksek ücret veren, işe alım sonrasında ise terfi etme imkanları iyi olan işler için 'giriş bileti' görevi üstlenmektedir. Eğitim düzeyi düşük olan işçiler ise, bu tarz iyi işleri yapamayacakları için değil de bu işlere giriş için gereken eğitim belgelerine sahip olmadıkları için bu işlerden eleneceklerdir. Bu durumda, diploma, sertifika gibi belgelere sahip olanların kazanacakları yüksek ücretler daha verimli olduklarından ötürü değil, yüksek derecelendirilmelerinden kaynaklanmaktadır (Biçerli, 2003: 248). Kısacası diploma

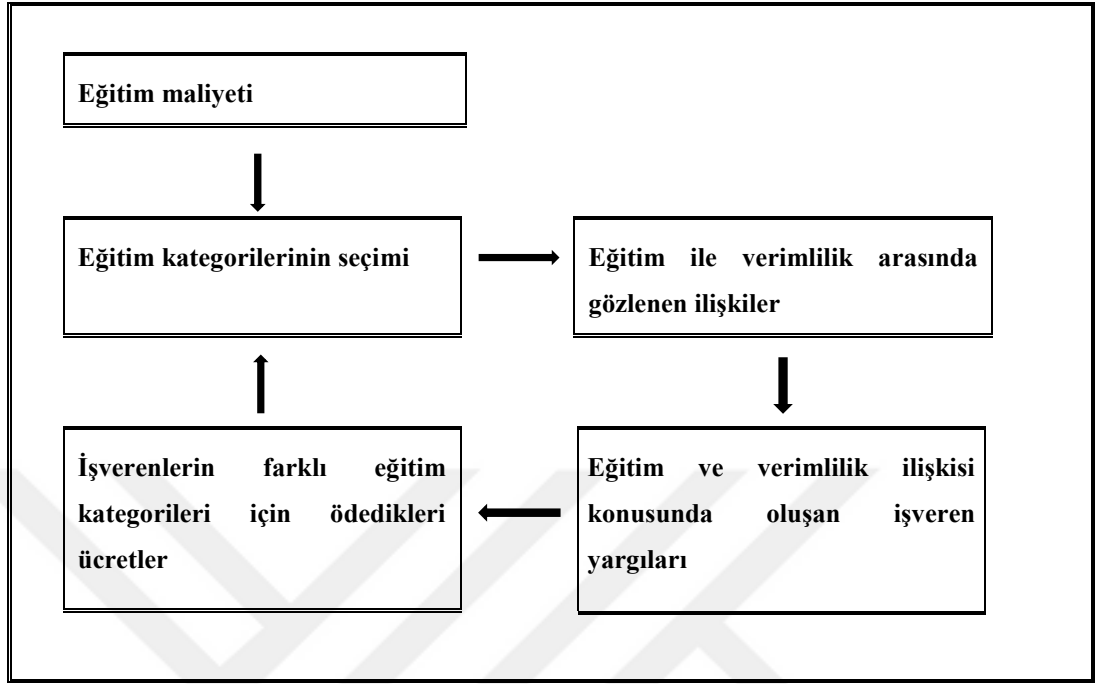
gibi eğitim belgeleri, işgücünün başvuru yaptığı işler için potansiyelleri olduğunun bir kanıtı olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2016: 113). Çünkü işverenler işe alacağı kişinin yalnızca eğitim durumu hakkında yeterli bilgiye sahiptirler.

İşverenlerin mezuniyet belgelerini marjinal verimlilik göstergesi olarak kabul etmelerinin temelinde yatan sebepler konusunda şu hipotezler düşünülebilir:

1. İnsan gücünün yüksek seviyede kullanımının sonucunda gerçekten de üretim sürecinde daha yüksek marjinal verimliliğe ulaşılması söz konusu olabilir.
2. İnsan gücünün eğitim süresi uzadıkça marjinal verimlilik düzeyleri de artmaktadır.
3. Geleneği sürdürme hipotezine göre, işverenler insan gücünün gerçek marjinal verimliliğini bilmemesine rağmen yüksek marjinal verimlilik beklentilerini değiştirmezler.
4. Ölçülebilir daha yüksek kısmi marjinal verimlilikler, işletmeler arası bilgi akımı vasıtasıyla ortaya çıkabilir (Hesapçıoğlu, 1994: 438).

İşverenlerin mezuniyet belgelerini marjinal verimlilik göstergesi şeklinde değerlendirmesinin sonucunda işgücü bu belgelere sahip olabilme çabasına girecektir. Yani, bireyler sinyal görevi üstlenen bu belgeleri kazanmayı deneyeceklerdir. Bireyler çeşitli işlere girebilmelerini sağlayan işaretleri yani diploma ve sertifika gibi “tanımlayıcıları” eğitim ve yetiştirme yatırımlarıyla elde edebilirler. Bu tanımlayıcıları kazanmak ise belirli bir maliyet karşılığında mümkündür. Bu maliyetler ise, bireyin yetenek düzeyi ile ters orantılıdır. Tanımlayıcıları kazanmak amacıyla yapılan yatırımların maliyetinin bir kısmı parasal olmakla birlikte diğer bir kısmı ise zaman maliyetidir (Ünal, 1996:98).

Şekil 1. 1 - Eğitimin Eleme Fonksiyonuna İlişkin Spence Tarafından Geliştirilen Temel Model



Kaynak: Winkler, D.R. Screening Models and Education, Economics of Education Research and StuTÜİKs, s, 288'den aktaran L.İşıl Ünal, Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi, Epar Yayınları, Ankara, 1996, sayfa, 100.

Eğitimin eleme fonksiyonunu açıklamak amacıyla Şekil 1.1'de Spence'in temel modeli görülmektedir. Bu tablodan yola çıkıldığında bireyler eğitim maliyetlerini ve işverenlerin farklı eğitim kategorilerine göre ödedikleri ücretleri göz önünde bulundurarak tercih yapmaktadırlar.

İşverenler farklı eğitimsel niteliklere sahip olan bireyleri işe alır ve eğitim verimlilik ilişkisini gözlerler. Bu gözlemlerin sonucunda ise eğitim kategorilerine göre ücret düzeyi belirlerler. Bu durum aynı zamanda eğitim ve verimlilik ilişkisi konusunda işveren yargılarının oluşması anlamına da gelmektedir. İşveren yargıları ve bu yargıların sonucunda oluşturulan ücret düzeyleri, bireylerin yatırım yapma kararlarını da etkilemektedir. Yani bireyler herhangi bir eğitim programına yatırım yapma kararı almadan önce programın maliyeti ve bu programlardan mezun olanlara ödenen ücretleri göz önünde bulundurmaktadırlar (Ünal, 1996: 99). İlave eğitimin daha fazla gider gerektirmediği durumlarda bireyler doğal olarak daha yüksek seviyede eğitim

görmek isteyeceklerdir. Bu eğitim seviyelerini ise, eğitim alan bireyler arasından en yetenekli olanlar tamamlayacaktır. Böylelikle eğitim verimlilik ilişkisi çerçevesinde daha fazla eğitim gören kişilerin verimlilikleri de fazla olacağından, işverenler bu kişiler için daha yüksek düzeyde bir ücret belirleyeceklerdir (Winkler, 1987: 288-289'dan aktaran, Uyanık, 2000b: 32).

Arrow (1972)'a göre, eğitim yalnızca işe alım ve yetiştirme maliyetini düşüren bir araç olup, eğitim ve istihdam arasında doğrudan bir ilişkinin varlığını savunmamaktadır. Aynı görüşte olanlar eğitimin ekonomik büyümeye de doğrudan bir katkısının olmadığını savunmaktadırlar. Yalnızca, işe alım aşamasında maliyet düşürücü fonksiyona sahip olduğundan üretkenliği artırıcı etkisi olduğunu iddia eden bazı iktisatçılar dışında genel düşünce, doğrudan bir ilişki olmadığı yönündedir (Aşçı, 2012: 22).

Eleme teorisine göre bireyin, eğitime yapacağı yatırım eğitim maliyeti ve kazanç arasında dengenin kurulmasıyla sınırlıdır. Bu modelde nitelik düzeyi daha yüksek bireylerin eğitim alma maliyeti göreceli olarak 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. Firmalar, çalışanlarda gerekli gördükleri eğitim seviyesini artık bu kişilerin taşımadığını anladıklarında, iş başvurusu yapanlar için gerekli eğitimsel nitelikleri, işin içeriğini dikkate almadan, artırma eğilimine girecekler ve “nitelik enflasyonu” durumu ortaya çıkacaktır. Bu modelin nihai çıktısı ise nitelik uyumsuzluğudur (Quintini, 2011a: 9).

Nitelik enflasyonu, hem gerçek hem de algılanan aşırı eğitim olmak üzere iki nedenden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Birincisi, çok fazla insanın eğitim seviyelerini artırmasıyla, eğitimin ayırt edici özelliği, sinyalleme değeri azalabilmektedir. İkincisi ise, giderek artan şekilde kişilerin eğitimsel nitelikleri artırmaya çalışması, söz konusu niteliklerin kalitesinde bozulmaya yol açabilmektedir. Örneğin, belirli bir eğitim seviyesi için bireylerin heterojenlikleri artabilir ve standartlar düşebilir. Yani bireylerin niteliksel farklılıklarına gereken önem verilmeyebilir. Çalışanlar bu nedenle gerçek yetenek ve beceri düzeyleri ile uyumlu olmayan nitelikler elde edebilirler. Her iki durumda da, işverenler, bir yanıt olarak, işlerin içeriklerinin neyi gerektirip

gerektirmediğine bakmaksızın, bazı işler için nitelik düzeylerini artırma yoluna gidebilmektedirler. Sonuç olarak nitelik enflasyonu ortaya çıktıkça, eğitimin verimliliği belirleyici olma özelliği bozulacak ve nitelik enflasyonu içinden çıkılmaz bir hal alacaktır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 18).

Bu durumda uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkması çeşitli alternatif senaryolarla açıklanmaktadır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 18): Bunlardan ilki, gerçekte o iş için gereken nitelik düzeyinde ve kişinin becerilerinde bir değişme olmadığı halde, kişilerin nitelik düzeylerini sürekli bir artırma eğilimine gitmeleri ve işverenlerin de işler için gerektirmese de nitelik şartlarını yükseltmeleri neticesinde, nitelik enflasyonunun da etkisiyle, eğitime yapılacak ilave yatırımlar üretkenlik üzerinde herhangi bir artış yaratmayacaktır. Tam tersi eğitime yaptıkları yatırımlar nedeniyle maliyetlerde artış ortaya çıkacaktır. İkincisi, nitelik enflasyonuna konu olan işlerde çalışanlar, işlerin içerikleri değişmese bile, o işler için az eğitilmiş olarak görünürler. Üçüncü olarak, eğer nitelikler eğitim kalitesinde ki bozulmalar nedeniyle gerçekte sahip olunan becerileri aşarsa, algılanan aşırı eğitilmişliğe, yetersiz beceri düzeyi de eşlik edebilir. Son olarak, eğer nitelikler gerçek becerileri doğru bir şekilde yansıtırsa, o zaman aşırı eğitilmişliğe aşırı beceri düzeyi de eşlik edecektir. Bu senaryoda eğitim düzeyi daha yüksek olan bireyler istihdam açısından daha avantajlı konuma sahip olurlarken, eğitim düzeyi düşük olanlar bu fırsatlardan faydalanamayacaklardır.

1.2.3. Kuyruk Hipotezi

Beşeri Sermaye Kuramı'na göre, emeğin her türü bir diğeriyle ikame edilebilir niteliktedir. Emek talep edenler, talep ettikleri ücret sınırını, bu emeğin piyasa değerine eşit olacak şekilde belirlerler. Bunu belirlerken de marjinal ürünü kullanırlar. Emek arz edenler her ücret düzeyinde bir iş bulabilecek şekilde ücret talebi gerçekleştirirler. Doğal olarak bu durum esnek ücret sınırlarını ortaya koymaktadır ve bu modelin asıl düşüncesi de *ücret yarışı* olarak adlandırılmaktadır (Hesapçioğlu, 1994: 411).

1970'lerde Amerikalı iktisatçılar Thurow ve Lucas, ücret yarışı modeline karşı bir hipotez geliştirmişlerdir. Söz konusu model aslında *işyerleri yarışı* durumunu yansıtmaktadır. "Verimliliğin" insanların değil, işlerin bir özelliği olduğunu belirterek, işçilerin potansiyel verimliliğini belirlemede, eğitim ve yetiştirmenin önemli bir etken olmadığını belirterek Beşeri Sermaye Kuramı'nın işçiler açısından ücret yarışı

durumuna dönüşmesine karşı bir sav ileri sürmüşlerdir. Buna göre, modern teknoloji ve sermayenin kullanıldığı işler esasında yüksek düzeyde verimli işlerdir. İşgücü bu işlere girebilmek için “kuyruğa” girmektedirler. İşçiler işe alındıklarında, gerekli olan bilgi ve beceriler onlara çeşitli yollarla sunulacak yetiştirme programları sayesinde kazandırılmaktadır. Burada ki amaç ise kendi verimlilikleri ile işin verimliliğini eşitlemektir. Birçok iş için uygun bireyler seçilirken, işverenlerin en başta göz önünde bulundukları kıstas “yetiştirilebilirlik”tir. İşçilerin “yetiştirilebilir” olması oldukça önemlidir (Carnoy, 1983: 491-492).

Kuyruktaki sıralanış ve konum, kişilerin işverene yükleyecek oldukları iş yetiştirme maliyetine göre ayarlanmaktadır (Ünal, 1996: 124). Bunun en önemli nedeni pek çok iş için gerekli olan becerilerin işbaşında öğrenilmesidir. İşgücünü daha üretken yapmak adına eğitim, yetiştirilebilir işçiler açısından önem arz etmektedir. Çünkü işveren kuyruğa giren işçilerden en yetiştirilebilir olanı istihdam etmektedir ve kuyruğun başında olan, daha az yetiştirme maliyetine katlanmayı sağlayabilecek kişilerden oluşmaktadır. Bu noktada bir personel istihdam edilirken bireyin üretim sürecinden en verimli çıktıya en kısa sürede ulaşabilmesi dikkate alınarak başvuranlar arasından eğitim ve öğrenme yeteneği en yüksek kişinin olmasına dikkat edilir. Yani kuyrukta en önde olan kişi en yetiştirilebilir olandır ve istenilen özelliklere sahip kişilerden oluşmaktadır. Bu nedenle de bu nitelikte bireyler iyi işlere yerleşenlerdir (Aşçı, 2012: 27).

Kuyruk Hipotezine göre yine Beşeri Sermaye Kuramı'nın önem verdiği eğitim-istihdam ilişkisi kapsamında bir ülkedeki işgücünün eğitim düzeyinin yükselmesi ile istihdam edilebilirliği artmayabilmektedir. Bu durum Hinchliffe'e göre şu şekilde özetlenebilir: Bir ülke içerisinde verimliliği yüksek olan işler eğer sınırlı sayıda ise, işgücü piyasasında bulunan kuyrukta, ön sıralarda olabilmek için yoğun bir yarış yaşanır. Bundan dolayı da eğitime olan talep artar. Kuyrukta bulunan grupların ortalama eğitim düzeyi bu nedenle yükselmiş olur. Ancak kuyruktaki hiyerarşik durumları değişmez. Sonuç olarak, eskiden daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin girdikleri işlere artık daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler girmeye başlar. Verimliliği yüksek olan işlerin sayısının sınırlı olmasından dolayı oluşacak işgücü fazlası, grup içerisinde daha düşük bir ücret düzeyine neden olacaktır. Eğitim düzeyindeki ek birimli artış üretimde bir artışa neden olmuyorsa eğitimin

yaygınlaşmasının sosyal bir getirisi olmayacaktır (Kılıç, 2015: 134). Yani kişiler kuyruktaki konumlarını koruyabilmek adına, kişilerin tüm yetkinliklerini kullanmalarını gerektirmeyecek bir iş olsa da, eğitime yatırım yapmaktadırlar (Quintini, 2011a: 9).

Kuyruk Hipotezinin eğitim politikası açısından önemli çıktıları bulunmaktadır. Verimliliği üst düzeyde olan işlerin sayısının az olması durumunda yukarıda belirtildiği gibi kuyruktaki rekabet artarak eğitime olan talep yükselir. Talebin artmasıyla birlikte, farklı eğitim düzeyine sahip olan grupların iş bulma güvencesi azalır. Bu durumda ne ücrette bir azalma ne de işlerin sayısında bir artış ortaya çıkmayacaktır. Dolayısıyla önceden eğitim düzeyi düşük kişilerin girdikleri işlere, bugün eğitim düzeyleri daha yüksek kişiler girmeye başlayacaktır (Ünal, 1996: 125-126).

Hinchliffe (1987) 'e göre, belirli bir işgücü grubundaki fazlalık ücret düzeyini etkilemediği halde, grup içinde daha düşük bir ortalama ücret düzeyini ortaya çıkaracaktır. Mesleksel sıralamaların altlarına inildikçe, işgücü arzı genişlemesi nedeniyle ücret farklılıkları ve eğitime olan talep azalmaz. Ancak ilave bir eğitim miktarı üretimde herhangi bir artış meydana getirmiyorsa eğitimin sosyal getirisi de sıfır olur. Fakat, eğitim farklılıkları yetiştirme maliyetini düşürüyorsa veya işin verimliliğini birey etkileyebiliyorsa, o noktada eğitim yatırımlarının getirilerinin pozitif olmasından söz edilebilir (Ünal, 1996: 126).

Kuyruk Hipotezi çerçevesinde eğitim yoluyla işçi sayısındaki artışın, eğitim görmüş olan işgücünün ücret seviyelerini de düşürmeyeceğinin üzerinde durulmaktadır. Ancak bu model katı ücret varsayımı çerçevesinde işverenlerin, belirli ücretleri belli işleri yaptırmak için ödemek isteyecekleri ücret düzeyi ve istihdam etmek isteyecekleri işgücü sayısı açısından sınırlandırılmıştır. Yani modern sektörde yer alan işler için işgücü arzının artması, kuyruktaki eğitim görmüş işgücünün ortalama ücretlerini düşürebilmektedir (Uyanık, 1997: 46).

Kuyruk Hipotezi'nin uyumsuz eşleşme ile ilgili değerlendirmeleri ise, eleme hipotezine benzemektedir. İlki, yetersiz beceri ya da yetersiz eğitim düzeyine sahip çalışanlar yüksek nitelik gerektiren işler için rekabet ortamında başarılı olabilirler ve

böylece beceri ya da nitelik düzeyi bakımından tahmin edilenin aksine daha yüksek kazanç elde edebilirler (Desjardins ve Rubenson, 2011: 19).

1.2.4. Dual (İkili) İşgücü Piyasası Kuramı

Dual İşgücü Piyasası Kuramı, neoklasik yorumların da etkisiyle teorik ve eleştirel bakımdan en fazla üzerinde tartışılan kuramlardandır. Bu yaklaşım çerçevesinde ekonomilerin bir kısmı gelişmiş bir kısmı da gelişmemiş durumdadır. Bu durum ise piyasa içerisinde yer alan sektörlerdeki işgücü ve işverenlerin, diğer sektörlerle nazaran kapsam bakımından farklı olmasından kaynaklıdır. Kuramın esasında eleştirdiği neoklasik yaklaşım ise; iş piyasası arz ve talebin şekillendirdiği bir sistemdir ve bu sistem içinde işgücüne olan talep, emeğin marjinal verimliliği tarafından açıklanmakta olup, işgücü arzı, beşeri sermayeye, çalışma zahmeti, serbest zaman, ücret ve yatırım faktörlerini katan, çalışanların faydayı maksimum yapan kararları tarafından açıklanmaktadır. Bu eleştirinin altında yatan temel sebep ise 1950’li yılların ilk yarısında meydana gelen özellikle siyahilerde yüksek işsizlik ve ayrımcılık ve belli nüfus gruplarında ortaya çıkan yaygın fakirlik sonucunda reformların başlatılması ve günümüze kadar gelen kurumsal bilgilere dayalı birçok eğitim ve yetiştirme programlarının başarısız oluşudur. Bu başarısızlık ise beşeri sermaye kuramının temel önermelerini ve beşeri sermaye ile verimlilik arasında oluşan sıkı ilişkiyi reddetmektedir (Hesapçioğlu, 1994: 395):

Averit, Doeringer ve Piore 1960’larda yaptıkları çalışmalarla Dual İşgücü Piyasası Kuramını geliştirmiş ve Doeringer ile Piore tarafından ikili yapıyı ifade eden içsel ile dışsal işgücü önermelerini “iyi iş” ve “kötü iş” yaklaşımlarıyla ortaya atmışlardır. Bu durum işlerin nitelik bakımından farklılaşmasına neden olurken bu farklılaşma ücretleri de farklılaştırmış ve işgücü piyasasının çeşitli katmanlara ayrılmasına neden olmuştur. Söz konusu kurama göre işlerin iyi ve kötü biçimde gruplandırılması istihdamın kalitesine de yansımakta ve istihdam edilenlerin özellikle gelir ve verimliliklerini doğrudan etkilemektedir. Bunun yanında, işsizlik, ayrımcılık ve gelir dağılımı adaletsizliği de işgücü piyasasındaki katmanlı yapının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Kumaş ve Çağlar, 2017: 56).

Kuram esasında, Amerikan işgücü piyasasında ortaya çıkan düşük istihdam probleminin önemli bir bölümünün sebebi olarak, ikincil işgücü piyasasının

oluşmasını görmektedir. İşgücü piyasasının istikrarlı olduğu ve iyi ücret ödenen iyi işlerin olduğu birincil alan ve tam tersi işgücü piyasasının istikrarsız olduğu kötü işlerin olduğu ve kötü ücret ödenen bir ikinci alan şeklinde bölünmesi; buradaki mesleklerin hem işyeri kalitesi anlamında iki farklı ucu temsil etmesi, hem de birinci işgücü piyasasından ikincil işgücü piyasasına geçişin olmadığı katı bir bölünmeyi belirtmektedir (Hesapçioğlu, 1994: 396). Başka bir ifade ile bu bölümler kendi içlerinde bir bütün halindedirler. Yani, piyasanın herhangi bölümünde işsizliğin artış göstermesi, diğer bölümde açık iş yaratarak çözüme kavuşturulamayacağını göstermektedir. Ayrıca bir bölümde belirlenen ücret düzeyi diğer bölümdeki ücret düzeyini etkilemez. Piyasa bu şekilde ele alındığında ise bir ekonomide tek ve tüm ekonomi için bir istihdam politikasının oluşturulamayacağı da açıktır (Ünal, 1996: 111).

İşgücü piyasasını birincil ve ikincil olarak iki parçaya ayıran söz konusu teoriye göre; birincil olan sektör, toplumun üst düzey gelirin sahibi olunan, istikrarlı ve genellikle talep edilen işyerlerini içermektedir. Bu sektör dahilinde işgücüne katılanların çalışma koşulları iyi olmakla birlikte iş güvenliği de sağlanmıştır. Çalışanlar işte yükselme olanaklarına ve ek olarak sendikal haklara, iş hukuku düzenlemelerine, sistemsel rahatlıklara sahiptirler. Ücret düzeyleri ise görece daha yüksektir. İşçiler bu katman içerisinde ekonomide gelişmiş ve öncü bir yerde konumlanır ve işyerleriyle kendilerini özdeşleştirirler. Bu nedenle birincil sektör kapsamında işsiz kalan kişi iradesi dışında işsiz kalmıştır. Bu işçi yüksek ihtimalle geçici olarak daha az çekici işleri kabul edecektir. Çünkü daha önceki rahatlığı ve işyeriyle özdeşleşme psikolojisi ile benzer çalışma koşullarını arayacaktır. Onun için işini kaybetmek tüm iş yerini kaybetmek ile aynı anlamdadır (Hesapçioğlu, 1994: 396; Ünal, 1996: 111).

Buna karşın ikincil sektör dahilinde kötü ücret ödenen, istikrarsız ve düşük değerli işler bulunmaktadır. İşten çıkarmalar alışlagelmiş rutin olaylardandır. Buradaki işlerin çoğu kısa vadeli veya çekici olmayan türde olduklarından dolayı, işçilerin çoğunluğu için mevcut işyerinde kalma isteği çok az güdüleyicidir. Bundan dolayı da çok sık personel değişiklikleri gözlemlenir. İkincil sektör kapsamında işsizliğin, işsizlerin çalışmadan hayal ettikleri işi tekrar elde etmeyi amaçlamalarıyla ilgisi bulunmamaktadır. Tersine bu sektördeki işsizlik durumu, kötü ücret koşullarına sahip

olan bir işyerinden, bir başka kötü ücret ödeyen iş yerine transfer olmak anlamındadır (Hesapçioğlu, 1994: 396-397).

Dual İşgücü Piyasası Kuramcıları, belirli olan bir ekonomik ilişkinin, işlerin tamamına veya tüm işgücüne yönelik olarak genellenebilir bir yapıya sahip olmadığını, piyasa içerisinde her ayrı bölüm için farklı ilişkilerin geçerli olduğunu ileri sürmektedir. Buna benzer, fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik eğitim politikaları da ikincil piyasadaki sorunları azaltmayacaktır. Bunun esas nedeni, ikincil piyasanın, belirli alt kültürlerden olan işgücünü çeken bir özellik göstermesidir. Farklı olarak söylenebilecek bir nokta da ücretin ve işgücü dağılımının belirlenmesinde, eğitim ve diğer beşeri sermaye faktörlerinin sahip olduğu roller üzerinde durulmasının yersiz olarak görülmesidir. Onlara göre, ücret ve istihdamın belirleyicileri “talep kesimi” ve “kurumsal değişkenler”dir (McNabb, 1987’den Aktaran: Ünal, 1996: 127).

İkincil işgücü piyasasında ortam kararsızdır. Bu duruma ek olarak işveren içsel veya yapısal bir işgücü piyasası oluşturmak amacıyla çaba göstermez. Gerçekte kararsız olan işgücü ikincil piyasanın asıl içeriğidir. Bu piyasada ücretlerin belirlenme şekli kaynak ve talebe göre değişmektedir. Beşeri Sermaye Kuramının aksine, yüksek eğitim düzeyi yüksek kazanç sağlamayabilir. Gecekonduardaki işgücü piyasasını inceleyen düalist araştırmacılar, söz konusu bölgelerde yaşayan yüksek eğitim düzeyine sahip işçilerin birincil piyasa içerisinde işe başlamasının ardından ikincil piyasaya düştüklerini gözlemlemiştir. Burada bunun en önemli nedeninin sosyal gelenek ve değerlere, işçiler tarafından verilen önemin fazla oluşudur. Çünkü bu işçiler yüksek düzeyde eğitime sahip olmasına rağmen bahsi geçen nedenlerden dolayı birincil piyasa içerisinde tutunamazlar. Ayrıca belirtmek gerekir ki, kararlı ve düzenli davranış biçimlerinin mevcut olduğu birincil işgücü piyasasına, ikincil işgücü piyasasından geçişler geleneksel olarak engellenmektedir. Bunların yanı sıra, çalışma hayatında bir kişi işe girerken cinsiyet, ırk, renk gibi özelliklerde ayırım da mevcuttur. Eğitim düzeyinin yükseltilmesi, kişilere birincil piyasa dahilinde bir hareketlilik kazandırmayacaktır (Uyanık, 1997: 33).

İkili İşgücü Piyasası hipotezinin önermelerine göre ortaya çıkan sonuç, eğitimin herhangi bir parasal getirisinin, bireyin birincil mi yoksa ikincil piyasada mı çalıştığına göre değişmektedir. Bu değişim önemli ölçüde olmakla birlikte, aynı eğitim düzeyine

sahip iki kişiden birinin birincil, diğerinin ise ikincil sektörde çalışmaya başlaması durumunda da değişkenlik göstermektedir. Çünkü böyle bir ayırmda birincil sektörde çalışanın ömür boyu sağlayacağı gelir, sektörün yukarıda bahsi geçen özelliklerinden dolayı diğerinden fazla olabilecektir (Biçerli, 2003: 250).



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE VE ANKARA İLİ İŞGÜCÜ VERİLERİNİN EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye’de işgücü arz ve talebinin bulunduğu, işgücü piyasasının yapısı ve genel görünümü ile istihdamın yapısı ve özelliklerine değinmek, ülkemizde yaşanan istihdam ve işsizlik probleminin çözülmesine yönelik politikalar oluşturulabilmesi açısından yararlı olacaktır. Çalışmamızda Türkiye ve Ankara ili işgücü piyasası analizi eğitim-istihdam ilişkisi çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye ve Ankara ili işgücü yapısını genel bir çerçevede değerlendirmek bakımından işgücünün eğitim durumuna, yaş gruplarına ve cinsiyetlere göre dağılımı yapılmıştır. Sonrasında istihdam ile ilgili bilgiler yaş grubu, cinsiyet, eğitim düzeyi ve iktisadi faaliyet kolları itibariyle değerlendirilmiş ve kayıtdışı istihdamın varlığı tartışılmıştır. Kişilerin hangi mesleklerde istihdam edildiği ve söz konusu mesleklerin eğitim durumu ile uyumlu olup olmadığı da analiz edilmiştir. Ayrıca ülkemizin en önemli sosyal ve ekonomik sorunlarının başında gelen işsizlik, yaş grupları, eğitim durumları ve iş arama süreleri ekseninde yorumlanmıştır.

Türkiye’de yükseköğretim mezunlarının eğitim alanları da dikkate alınarak genel bir değerlendirme yapılmış, hangi alanların mezunları işgücü piyasasında daha fazla işsizlik riskiyle karşılaşmakta ve hangi alanların daha fazla istihdam olanağı sağladığı tartışılmıştır.

2.1.TÜRKİYE VE ANKARA İLİ İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri bağlamında, Türkiye işgücü piyasasının yapısı incelendiğinde, Türkiye istihdam oranı 2014 yılında %45,5, işsizlik oranı %9,9, işgücüne katılma oranı %50,5 olarak hesaplanmaktadır. 2015 yılının oranları ise sırasıyla, %46,0, %10,3 ve %51,3’dür. 2016 yılına gelindiğinde ise oranlar önceki yıllara göre artış göstermekte olup sırasıyla %46,3, %10,9 ve %52,0’dır.

Ankara işgücü piyasasının yapısı incelendiğinde ise Ankara’da istihdam oranı 2014 yılında %45,6, işsizlik oranı %11,5, işgücüne katılma oranı ise %51,6’dır. 2015 yılının verileri incelendiğinde istihdam oranı %46,4, işsizlik oranı %11,2, işgücüne katılma oranı ise %52,2’dır. Söz konusu bu oranlar 2016 yılına gelindiğinde ise sırasıyla

%47,2, %11,4 ve %53,2'dir. İstihdam ve işgücüne katılma oranları artış gösterirken, işsizlik oranı 0,1 puanlık düşüş göstermektedir.

2.1.1.İşgücü Bilgileri

TÜİK'in işgücü istatistikleri doğrultusunda, Türkiye genelinde, 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus Tablo 2.1'den görüleceği üzere, 2016 yılında son iki yıla kıyasla 1 milyon 734 bin artış ile 58 milyon 720 bin kişiye ulaşmıştır. Bu durumu kadın-erkek alt sınıfı şeklinde yorumlayacak olursak 29 milyon 689 bin kişi (%50,6) kadınlardan, 29 milyon 31 bini (% 49,4) erkeklerden oluşmaktadır. İşgücü bazlı ele alındığında ise 2016 yılında işgücü sayısı önceki yıllara göre artış göstermekte olup 30 milyon 535 bine ulaşmıştır. İşgücünün %68,4'ünü erkekler oluşturmaktayken, %31,6'sını kadınlar oluşturmaktadır.

İşsiz sayısını incelediğimizde ise 2016 yılında işsiz sayısı son iki yıla göre 477 bin artarak 3 milyon 330 bin kişi olmuştur. İstihdam edilenler ise son iki yıla kıyasla 1 milyon 272 bin artarak 27 milyon 205 bine ulaşmıştır. 2016 yılında işgücüne katılım oranı %52,0, işsizlik oranı %10,9 ve istihdam oranı ise %46,3 olarak gerçekleşmektedir. Bu oranları cinsiyet temelli değerlendirdiğimizde ise, 2016 yılında kadınlarda işsizlik oranı %13,7 iken erkeklerde bu oran %9,6'dır. İstihdam oranını incelediğimizde kadınlarda %28 iken erkeklerde %65,1 olarak görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken kadınlarda istihdam oranının erkeklerle kıyasla ciddi derecede düşük oluşudur. Erkeklerde işgücüne katılma oranı %72 iken, bu oran kadınlarda %32,5 olarak görülmektedir.

İşgücünün daha iyi iş fırsatları yakalayabilmek amacıyla köyden kente göçü, işgücünün kentlerdeki işler için gerekli olan eğitim ve tecrübeye sahip olamayışı yani kentin talep ettiği beşeri sermaye bakımından donanımlı, yeni bilgi ve teknoloji kullanabilen işgücü profilini karşılayamadıkları için herhangi bir iş arama çabasında bulunmadan, işgücü piyasasının dışına çıkmaktadırlar ve dolayısıyla bu durum işgücüne katılım oranının özellikle kadınlarda düşük olmasına sebep olmaktadır (Yüceol, 2017: 51).

Tablo 2. 1. Nüfusun İşgücü Durumu (Bin)

	2014		2015		2016	
	Türkiye	Ankara İli	Türkiye	Ankara İli	Türkiye	Ankara İli
Toplam						
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	56 986	3898	57 854	3951	58 720	4045
İşgücü	28 786	2010	29 678	2064	30 535	2153
İstihdam edilenler	25 933	1779	26 621	1833	27 205	1908
İşsiz	2 853	231	3 057	231	3 330	244
İşgücüne katılma oranı(%)	50,5	51,6	51,3	52,2	52,0	53,2
İşsizlik oranı (%)	9,9	11,5	10,3	11,2	10,9	11,4
İstihdam oranı (%)	45,5	45,6	46,0	46,4	46,3	47,2
İşgücüne dahil olmayan nüfus	28 200	1888	28 176	1887	28 185	1892

	2014		2015		2016	
	Türkiye	Ankara İli	Türkiye	Ankara İli	Türkiye	Ankara İli
Kadın						
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	28 841	1974	29 281	2016	29 689	2041
İşgücü	8 729	624	9 225	644	9 637	669
İstihdam edilenler	7 689	518	8 058	531	8 312	559
İşsiz	1 040	105	1 167	112	1 324	110
İşgücüne katılma oranı(%)	30,3	31,6	31,5	31,9	32,5	32,8
İşsizlik oranı (%)	11,9	16,9	12,6	17,4	13,7	16,4
İstihdam oranı (%)	26,7	26,3	27,5	26,4	28,0	27,4
İşgücüne dahil olmayan nüfus	20 112	1351	20 056	1372	20 052	1372

	2014		2015		2016	
	Türkiye	Ankara İli	Türkiye	Ankara İli	Türkiye	Ankara İli
Erkek						
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	28 145	1924	28 573	1935	29 031	2004
İşgücü	20 057	1386	20 453	1420	20 899	1483
İstihdam edilenler	18 244	1260	18 562	1301	18 893	1349
İşsiz	1 813	126	1 891	119	2 006	134
İşgücüne katılma oranı(%)	71,3	72,1	71,6	73,4	72,0	74
İşsizlik oranı (%)	9,0	9,1	9,2	8,4	9,6	9,1
İstihdam oranı (%)	64,8	65,5	65,0	67,3	65,1	67,3
İşgücüne dahil olmayan nüfus	8 089	537	8 120	515	8 133	521

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloOlustur.do>

(Erişim Tarihi: 13.10.2017)

TÜİK Hanehalkı İşgücü anketi verilerini Ankara il bazlı incelediğimizde ise 2016 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus önceki yıllara göre artış göstermiş ve 4 milyon 45 bine ulaşmıştır. İşgücü sayısı 2014 yılına göre 143 bin artarak 2 milyon 153 bine ulaşmıştır. İşsiz ve istihdam edilenlerin sayısı da 2014 ve 2015 yıllarına göre artış göstermektedir. İşsizlik oranına baktığımızda 2015 yılında bir önceki yıla nazaran düşüş kayıt edilirken 2016'ya gelindiğinde ise %11,4 ile bir önceki yıla oranla artış olmuştur. İstihdam oranı da 2016 yılında %47,2 olarak hesaplanmıştır.

Cinsiyet temelli değerlendirdiğimizde 2014 yılı Ankara ili kadın işsiz sayısı 105 binden 2016 yılında 210 bine, istihdam edilen kadın sayısı ise 518 binden 559 bine çıkmıştır. Erkek işsiz sayısı ise 126 binden 134 bine çıkarken, istihdam edilen erkek sayısı da 1 milyon 260 binden 1 milyon 349 bine artış yaşamıştır.

Ankara ili kadın istihdam oranı 2016 yılında %27,4, işsizlik oranı %16,4 ve işgücüne katılma oranı ise %32,8'dır. Ankara ilinde kadın işsizlik oranının %16,4 ile 13,7 Türkiye ortalamasından 2,7 puan farkıyla yüksek oluşu da dikkat çeken noktalardandır.

Ankara ilinde kadın işsizlik oranı Türkiye geneline nazaran daha yüksek olmakla birlikte istihdam oranı da Türkiye'ye kıyasla daha düşük seyretmektedir. Erkeklere baktığımızda ise bu oranlar sırasıyla %67,3, %9,1 ve %74'dür. Ankara ilinde erkeklerin işsizlik oranı Türkiye geneline göre daha düşük, istihdam ve işgücüne katılma oranları ise daha yüksektir.

2.1.1.1. Yaş Grubu ve Eğitim Durumuna Göre İşgücü

Tablo 2. 2 Eğitim Durumu ve Yaş Grubuna Göre İşgücü 15+ Yaş (Bin) Türkiye*

	15-19		20-24		25-34		35-54		55+		Toplam	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2014												
Okuma yazma bilmeyen	12	13	13	37	56	81	138	356	142	323	361	810
Lise altı	1051	398	1012	381	2695	967	5564	2142	1502	382	11824	4270
Lise ve dengi meslek okulu	155	106	584	329	1656	534	1783	470	186	21	4364	1460
Yükseköğretim	3	3	334	357	1478	1103	1459	691	224	39	3498	2193
Toplam	1221	520	1943	1104	5885	2685	8944	3659	2054	765	20047	8733

	15-19		20-24		25-34		35-54		55+		Toplam	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2015												
Okuma yazma bilmeyen	8	10	17	31	53	72	113	359	125	329	316	801
Lise altı	1031	438	1048	369	2541	904	5633	2281	1614	416	11867	4408
Lise ve dengi meslek okulu	176	115	579	366	1646	517	1857	516	208	26	4466	1540
Yükseköğretim	1	4	342	423	1626	1224	1593	707	244	47	3806	2405
Toplam	1216	567	1986	1189	5866	2717	9196	3863	2191	818	20455	9154

	15-19		20-24		25-34		35-54		55+		Toplam	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2016												
Okuma yazma bilmeyen	10	8	15	17	44	57	124	327	115	321	308	730
Lise altı	991	430	1017	359	2423	881	5666	2404	1743	447	11840	4521
Lise ve dengi meslek okulu	195	135	624	369	1601	534	1973	549	246	30	4639	1617
Yükseköğretim	4	4	381	466	1770	1332	3055	463	262	56	5472	2321
Toplam	1200	577	2037	1211	5838	2804	10818	3743	2366	854	22259	9189

Kaynakça: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim

Tarihi: 15.10.2017. *Bölgesel veriler ile ulusal veriler arasında yaş grubu kategorileri ile eğitim durumu kategorileri arasında sayı bakımından fark olduğu için bölgesel verilere benzetilerek düzenlenmiştir.

Tablo 2.2 genel itibariyle cinsiyet, yaş grubu ve eğitim durumuna göre 2014, 2015 ve 2016 yılları Türkiye işgücü sayısını göstermektedir. Türkiye’de işgücünün büyük bir bölümü 35-54 yaş aralığında toplanmaktadır. İkinci sırayı ise 25-34 yaş aralığı oluşturmaktadır. 2014 ve 2015 yıllarında da aynı durum söz konusu olmakla birlikte işgücü sayısı artış göstermektedir.

Eğitim durumuna göre değerlendirdiğimizde, çoğunluğu lise altı eğitilmişler oluşturmaktadır. İkinci sırada yükseköğretim mezunları ve ardından lise ve dengi meslek okulu mezunları gelmektedir.

Cinsiyet temelli baktığımızda ise erkek işgücü tüm yaş grubunda çoğunluğu oluşturmaktadır. Ancak eğitim durumu açısından baktığımızda okuma yazma bilmeyen grupta kadınların işgücü sayısı, hemen hemen bütün yaş gruplarında erkeklere nazaran daha fazladır. Lise altı eğitilmişler ve lise ve dengi meslek okulu mezunlarında ise erkeklerin bütün yaş gruplarında kadınlara kıyasla işgücü sayısı büyük oranda fazladır.

Tablo 2. 3 Eğitim Durumu ve Yaş Grubuna Göre İşgücü 15+ Yaş (Bin) Ankara

	15-19		20-24		25-34		35-54		55+		Toplam	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2014												
Okuma yazma bilmeyen	-	-	0	0	1	1	4	6	1	3	6	10
Lise altı	40	18	47	10	143	37	325	105	50	14	605	184
Lise ve dengi meslek okulu	13	6	39	26	135	50	155	54	16	1	358	137
Yükseköğretim	-	0	30	31	169	142	186	106	32	9	417	288
Toplam	53	24	116	67	448	230	670	271	99	27	1386	619

	15-19		20-24		25-34		35-54		55+		Toplam	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2015												
Okuma yazma bilmeyen	-	-	-	-	0	0	1	4	1	3	2	7
Lise altı	40	23	55	11	143	40	330	111	61	12	629	197
Lise ve dengi meslek okulu	13	8	33	28	134	46	166	62	17	2	197	146
Yükseköğretim	0	0	28	33	179	142	186	109	35	11	428	295
Toplam	53	31	116	72	456	228	683	286	114	28	1268	657

	15-19		20-24		25-34		35-54		55+		Toplam	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2016												
Okuma yazma bilmeyen	1	-	0	0	1	2	2	5	1	4	5	11
Lise altı	50	20	55	12	146	33	329	116	72	12	652	193
Lise ve dengi meslek okulu	13	10	40	27	135	40	175	54	20	3	383	134
Yükseköğretim	0	-	31	38	188	158	188	122	34	12	441	330
Toplam	64	30	126	77	470	233	694	297	127	31	1481	668

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları,

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi: 17.10.2017.

Ankara ili cinsiyet, yaş grubu ve eğitim durumuna göre 2014, 2015 ve 2016 yıllarının verilerini incelediğimizde Tablo 2.3'te görüldüğü üzere işgücünün büyük bir bölümünün 35-54 yaş grubu arasında toplandığı görülmektedir. İkinci sırayı ise 25-34 yaş grubu almaktadır. Eğitim durumu açısından ise çoğunluğu lise altı eğitimliler ile yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır.

İşgücü dağılımını cinsiyet temelli yaş gruplarına göre incelediğimiz de 2016 yılı verilerine göre 15-19 yaş arası genç nüfus payının kadın işgücünde %4,5, erkek işgücünde %4,3, 20-24 yaş grubunu incelediğimizde ise bu oranlar kadınlar için %11,5 ve erkeklerde ise %8,5'tir. 25-34 yaş aralığında kadınlarda %34,9, erkeklerde %31,7, 35-54 yaş aralığında kadınlarda %44,5, erkeklerde %46,9, 55+ yaş grubunda ise kadınlarda %4,6, erkeklerde %8,6 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadın ve erkek işgücünün yaş grubuna göre dağılımında erkek işgücü kadınlara kıyasla daha fazladır. 2014 ve 2015 yılı verileri de aynı benzerlikleri içermektedir.

Ancak hemen her yaş grubunda erkek işgücünün kadın işgücüne göre daha fazla oluşu Ankara'da kadın nüfusunun istihdamının düşüklüğü açısından önem arz etmektedir. Bu durumu, Ankara işgücü piyasasında hizmet sektörünün daha baskın oluşu ve ücretli çalışma oranının yüksek oluşu ile açıklamak yerinde olacaktır (İŞKUR, 2012: 42).

Ankara ili işgücünü eğitim durumuna göre değerlendirdiğimizde ise, okuma yazma bilmeyen kadın işgücünün sayısı erkeklere kıyasla hemen hemen bütün yaş gruplarında fazladır. Diğer eğitim durumlarından mezun olan işgücünün çoğunluğunu ise erkek işgücü oluşturmaktadır. Bu durumda Ankara ilinin işgücü yapısı ile Türkiye genelinin işgücü yapısı benzerlik göstermektedir.

2.1.2. Yaş Grubu ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları

Tablo 2. 4 - Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (Türkiye)

	2014		2015		2016	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
15-19	37,8	17,1	37,5	18,4	37,1	18,8
20-24	73,8	39,1	74,5	42,2	74,6	43
25-29	90,6	43,3	91,4	44,2	91,4	46,3
30-34	94,7	41,9	95	42,7	95,3	44,7
35-39	95,1	42,3	95	44,2	94,9	45,6
40-44	93,7	40,7	94	42,9	94,2	45
45-49	88,1	33,9	89,2	36	90,6	38,2
50-54	71,2	25,8	73,3	27,7	74,7	27,9
55-59	54,4	20,2	56,7	21,2	60,1	21,3
60-64	42,5	15,1	42,4	14,9	44,8	15,7
65+	19,3	5,4	19,9	5,8	19,9	5,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>. Erişim Tarihi: 18.10.2017.

Tablo 2.4'te görüldüğü üzere, Türkiye işgücü piyasasında, işgücüne katılma oranları 2014-2015 ve 2016 yıllarında, 25-34 yaş aralığında yüksek seyretmekte ve işgücünün büyük bir kısmını oluşturmaktadır. 55'ten sonraki yaş gruplarında ise işgücüne katılma oranı yaş arttıkça düşüş göstermektedir.

Türkiye'de eğitim süresinin uzunluğu ve yükseköğretimin zorunlu ve yaygın hale getirilmesi, 15-19 yaş grubunun işgücüne katılım oranının düşük olma sebebi olarak gösterilebilir.

Kadın-erkek dağılımına baktığımızda, 15-19 yaş grubundan 40-44 yaş gurubuna kadar erkeklerin işgücüne katılma oranları kadınların yaklaşık iki katı kadarken, bu oran 45-49 yaş grubundan sonra yaklaşık üç katına kadar çıkmaktadır.

Kadınlarda genç yaşta, 15-19 yaş aralığında ve ileriki yaşlarda düşen işgücüne katılım oranları, 25-44 yaş aralığında iyileşme eğilimi göstermektedir. Bu yaş grubunda meydana gelen iyileşme, geç evlilik ve doğurganlığın az oluşu gibi demografik sebeplerle ve eğitimsel kazanımlarla ilişkili olabilmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 15).

Tablo 2. 5 Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (Ankara)

	2014		2015		2016	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
15-19	29,9	13,9	31	16	34,3	16,2
20-24	70,8	41,2	69,7	38,6	72,6	40,1
25-34	95,1	48,8	95,7	48,5	96,1	49,8
35-54	89,7	36,7	90,7	38,6	90,5	38,7
55+	27,3	6,7	31	6,4	33	7,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları,

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi: 18.10.2017.

Ankara ili yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranlarını kadın erkek dağılımı açısından incelediğimiz de Tablo 2.5'te görüldüğü üzere iki cinsiyet grubu içinde 20-24, 25-34 ve 35-54 yaş grupları toplam işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

20-24 ve 25-34 yaş gruplarında işgücüne katılma oranları erkeklerde kadınların yaklaşık 2 katı kadar yüksek iken, 35-54 yaş grubu arasında bu fark yaklaşık 3 katına kadar çıkmaktadır. Aynı durum 2014 ve 2015 yıllarında da söz konusudur.

Türkiye geneli ve Ankara işgücü piyasasında hemen hemen bütün yaş gruplarında erkeklerin kadınlara göre işgücüne katılma oranı yüksek seyretmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranının düşük oluşu, köyden kente göç ile birlikte, kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne dahil olan kadının, kentlerde ev kadını vasfıyla işgücü dışında tutulmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 2. 6 Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (Türkiye)

	2014		2015		2016	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	33,6	16	30,9	16,1	30,4	15,2
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	57,3	21,3	55,9	21,6	56,4	21,7
İlkokul	71,9	28,1	71,6	28,9	71,7	29,6
İlköğretim	63,8	24	72,3	28	82,7	33,2
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	70,4	22,7	61,6	20,3	56,8	19,5
Genel lise	71	31,9	71,3	32,7	71,2	33,7
Lise dengi mesleki okulu	80,4	39,8	81,1	40,8	81,6	41,4
Yükseköğretim	85	71,3	86,2	71,6	86,4	71,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 19.10.2017.

İşgücüne katılımı etkileyen birçok durum söz konusu olmakla birlikte eğitim faktörü önem derecesi bakımından ilk sırada yer almaktadır. Günümüzde küreselleşme ile birlikte teknolojik alanda meydana gelen gelişmeler, çalışma koşulları, işgücü piyasasının dönüşümü gibi değişimler eğitimden bağımsız düşünülemez. İşgücü piyasasında nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç arttıkça, talep edilen bu niteliklerinde eğitimden ayrı olarak düşünülemeyeceği bilinen bir gerçektir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 47).

Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarını incelediğimizde Tablo 2.6'da görüldüğü üzere, eğitim düzeyi düşük kadınların erkeklere kıyasla işgücüne katılımı oldukça düşük olup neredeyse 3 katı fark bulunmaktadır. Ayrıca aynı eğitim düzeyine sahip kadınların işgücüne katılma oranı erkeklerden daha düşüktür.

Eğitim-işgücüne katılım ilişkisinin kadın ve erkekler açısından değişkenlik göstermesinin sebepleri arasında sosyo-kültürel ve ekonomik engeller bulunmaktadır. Sosyo-kültürel engeller kadına atfedilen geleneksel rollerden oluşmaktadır. Kadınları ev, çocuk ve aile açısından sorumlu tutan geleneksel toplumsal cinsiyete bağlı işbölümünün varlığı daha özel bir ifade ile bakım hizmet yükünün kadının görevi olarak görülmesi kadınların işgücüne katılımının önünde engel teşkil etmektedir (Makal ve Toksöz, 2015: 173). Kadınların işgücü piyasasında istihdam edildiği durumlarda olumsuz çalışma koşullarına maruz kalmaları, kayıtdışılık oranının yüksek

oluşu, düşük ücret düzeyleri, çalışma saatlerinin uzunluğu, çocuk bakım imkanlarının karşılanmasındaki yetersizlikler de ekonomik engellerin başında gelmektedir. Bu tarz yapısal sorunlar düşük eğitim düzeyine sahip kadınları işgücü piyasasının dışına itmektedir (Memiş, 2016: 15; Yüceol, 2017: 56).

İşgücüne katılım oranları hem erkek hem kadınlar açısından eğitim düzeyi arttıkça aynı doğrultuda artış göstermektedir. Her iki cinsiyet için en yüksek katılım oranları yükseköğretim mezunlarında olup aradaki fark diğer eğitim düzeylerine nazaran azalma eğilimindedir.

Eğitim faktörü erkek ve kadınlarda farklı anlamlar barındırmaktadır. Bu faktör erkekler de işgücü piyasasına girişte ve çalışma koşullarında önemli rol oynarken, kadınlarda ayrıca iş ve aile yaşamında uyum imkanlarını da belirleyen bir rol oynamaktadır (Makal ve Toksöz, 2015: 173).

Erkeklerin işgücüne katılması için ilköğretim düzeyinde bir diplomaya sahip olmak yeterli gibi görünürken aynı durum kadınlar için söz konusu olmamaktadır. Eğitimsizlik kadınlar açısından neredeyse işgücüne katılımın önünü kapatan en önemli unsurdur. (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 30).

Tablo 2.7 - Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (Ankara)

	2014		2015		2016	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	22	6,8	12,6	4,2	21,8	6,7
Lise altı	66,7	18,6	68,2	19,1	69,3	19,2
Lise ve dengi meslek okulu	72,9	33,1	75,1	34,7	73,7	33
Yükseköğretim	83,8	73,2	83,8	72,2	85,6	71,7

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi: 19.10.2017.

Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarına baktığımızda Tablo 2.7’de görüldüğü üzere 2014 yılında okuma yazma bilmeyen kadınlarda işgücüne katılım oranı %6,8, lise altı eğitimlilerde %18,6, lise ve dengi meslek okulunda %33,1 ve yükseköğretim mezunlarında %73,2 olduğu görülmektedir. Erkekler de bu oranlar ise sırasıyla %22, %66,7, %72,9 ve %83,8’dir. 2016 yılına geldiğimizde ise okuma yazma bilmeyen kadınlarda işgücüne katılım oranları %6,7, lise altı eğitimlilerde %19,2, lise

ve dengi meslek okulu mezunlarında %33 ve yükseköğretim mezunu %71,7 olarak görülmektedir. 2016 yılı erkeklerde bu oranlar sırasıyla %21,8, %69,3, %73,7 ve %85,6'dır. Ankara ili işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılım oranları eğitim düzeyi yükseldikçe artış göstermektedir.

Her iki cinsiyet açısından eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranı da doğru orantılı olarak artmaktadır. Lise altı eğitimliler ile lise ve dengi meslek okulu mezunları arasındaki fark yaklaşık 40 ve 50 puan bantlarında iken yükseköğretimlilerde bu fark azalmakta ve 10 puan bandına kadar inmektedir. Dikkat çeken nokta ise ilk üç eğitim düzeyinde kadınlara kıyasla erkeklerde katılım anlamlı derecede farklılık arz ederken yükseköğretim düzeyinde kadınların işgücüne katılımı büyük oranda artma eğiliminde olup aradaki fark azalmaktadır.

Türkiye'de bakım emeği kavramının kadınlara atfedilmesi, işgücü piyasasında istihdam edilen kadınların bir de hane içi yükümlülükleri ile çift mesai yapıyor oluşları, kentlerde sosyal hizmet açığının artış göstermesi ve bu tür durumların kadınların işgücüne katılımında engel teşkil etmesi yalnızca Ankara'da değil Türkiye genelinde önemli bir sorundur. Ancak tablolardan da gördüğümüz üzere eğitimsel kazanımlar bu tür sorunların aşılmasında önemli bir faktördür (Memiş, 2016: 15).

2.1.3. İstihdam Durumu

Genel olarak istihdam durumunu değerlendirdiğimizde Türkiye’de 2014 yılında %45,5 olan istihdam oranı 2016 yılında %46,3’tür. Erkeklerde istihdam oranı 2016 yılında %65,1 iken kadınlarda aynı yıl bu oran %28’dir. Ankara İlini incelediğimizde ise, 2016 yılı genel istihdam oranı, %47,2 iken kadınlarda bu oran %27,4, erkekler de %67,3’tür. Genel itibariyle Türkiye ve Ankara ili için istihdam oranı düşüktür. Bu duruma kadın erkek açısından baktığımızda ise kadınların da erkeklere kıyasla istihdam oranları büyük oranda düşük olmaktadır.

2.1.3.1. İstihdamın Eğitim Durumu ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre Dağılımı

Tablo 2. 8 - İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (Bin) *

	2014				2015				2016			
	Türkiye		Ankara		Türkiye		Ankara		Türkiye		Ankara	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Okuma yazma bilmeyen	312	785	5	10	279	777	3	6	272	707	4	10
Lise altı	10714	3872	543	149	10683	3966	564	158	10651	4019	589	160
Lise ve dengi meslek okulu	3988	1178	323	111	4081	1241	335	116	4195	1298	350	105
Yükseköğretim	3231	1854	389	248	3518	2074	400	251	3775	2289	406	284
Toplam	18245	7689	1260	518	18561	8058	1302	531	18893	8313	1349	559

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, Erişim Tarihi: 20.10.2017. *Eğitim durumları bölgesel verilere benzetilerek düzenlenmiştir.

Türkiye’de istihdam edilenlerin durumunu değerlendirecek olursak, Tablo 2.8’de görüldüğü üzere, 2016 yılında istihdam edilen nüfusun çoğunluğunu yani %53,9’unu lise altı eğitim düzeyine sahip kişiler, %22,3’ünü ise yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır. Bu durum bize Türkiye’de istihdam edilenlerin çoğunluğunun eğitim seviyesi ve nitelik düzeyi düşük kişilerden oluştuğunu göstermekte olup Türkiye işgücü piyasasının önemli sorunlarından biridir.

Kadın-erkek alt sınıfı açısından durumu ele aldığımızda, Türkiye’de istihdam edilenler arasında okuma yazma bilmeyen kadınların erkeklerden 3,5 kat daha fazla olduğu, buna karşılık lise altı eğitim düzeyine sahip erkeklerin de kadınlardan yaklaşık 3 kat fazla olduğu görülmektedir.

İstihdam edilen kadınların %48,3'ü lise altı eğitimi olmakla birlikte %27,5'i yükseköğretim mezunlarından oluşmaktadır. Erkeklerde ise %56,4'ü lise altı eğitimlilerden oluşurken, %20'si yükseköğretim mezunlarıdır. Burada istihdam edilen yükseköğretim mezunu kadınların oranı erkeklere kıyasla daha yüksektir.

Ankara'da durumu değerlendirdiğimizde ise, istihdam edilenlerin %36,2'sini yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır. Yaklaşık %40'ını ise ya lise altı eğitim alanlar ya da hiç eğitim almayan okuma yazma bilmeyenler oluşturmaktadır. Kadınlarda istihdam edilenlerin %50,8'i yükseköğretim mezunlarından oluşmakta iken, erkeklerde bu oran %30,1'dir. Ankara ili'nde istihdam edilen erkeklerin %44'ü ya lise altı eğitimi ya da hiç eğitim almamışlardan oluşmaktadır. Yani Ankara ili işgücü piyasasında istihdam edilen kadınların eğitim düzeyleri erkeklere kıyasla daha yüksektir.

Durumu yükseköğretim mezunları açısından değerlendirecek olursak öncelikle, yükseköğretim mezunu olmak kişilere hem yeterlilik kazandırma noktasında hem de kazandırdığı yeterliliklerin haricinde kişinin iş bulma şansı ve iş bulma süresinin kısalması gibi çeşitli alanlarda da getiri sağlamakta olduğunu belirtmekte fayda vardır (Öztürk vd., 2015: 264). Yükseköğretim mezunu olmanın istihdam edilebilirlik noktasında taşıdığı anlama bakacak olursak Türkiye'de 2016 yılı TÜİK verilerine göre yükseköğretim mezunu istihdam oranı %70,1 ile Ankara'da ise %70,8 ile dikkat çekmektedir.

Ancak sadece istihdam kapsamında yer almak istihdam edilebilirlik noktasında yeterli olmayıp yükseköğretimden mezun kişilerin eğitimleri sırasında kazandıkları nitelikleri ile ilişkili bir işte çalışıyor olup olmadıkları da bir diğer önemli konudur. Bu konuya ilişkin veriler Tablo 2.15'te yer almakla birlikte üçüncü bölümde de geniş çerçevede ele alınacaktır.

Tablo 2. 9 - İstihdamın İktisadi Faaliyet Koluna Göre Dağılımı 15+ Yaş (Bin) Türkiye

	2014			2015			2016		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin
Tarım	2937	2533	5470	2956	2527	5483	2920	2384	5304
Sanayi	4080	1236	5316	4101	1231	5332	4058	1239	5297
İnşaat	1832	79	1911	1843	71	1914	1904	83	1987
Hizmet	9394	3841	13235	9662	4230	13892	10011	4606	14617
Toplam	18243	7689	25932	18562	8059	26621	18893	8312	27205

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 20.10.2017.

Tablo 2.9’da Türkiye’de istihdamın iktisadi faaliyet koluna göre 2014-2015 ve 2016 yıllarında kadın-erkek açısından dağılımı bulunmaktadır. Genel itibariyle incelediğimizde istihdamın hizmet sektöründe yoğunlaştığını görmekteyiz. Tarım sektörü ise hizmet sektöründen sonra en fazla istihdamın olduğu sektördür. Tarım sektörünün hemen arkasından ise sanayi sektörü gelmektedir. Bu dağılımda tarım sektörü sadece 7 bin fark ile sanayi sektöründen önde gelmektedir. İstihdam edilenlerin %7,3’ü ise inşaat sektöründedir.

Cinsiyet temelli baktığımızda kadınların %55,4’ü hizmet sektöründe istihdam edilirken, ikinci sırada tarım sektörü gelmektedir. Erkeklerde ise ilk sırada hizmet yer alırken ikinci sırayı kadınların aksine sanayi sektörü almaktadır. Bunun sebebi olarak da kırsal bölgelerde kadınların daha çok tarımda istihdam ediliyor oluşu gösterilebilir.

Ülkemizde istihdamın iktisadi faaliyet koluna göre dağılımı yıllar itibariyle değişiklik gösterse de istihdam da hizmet sektörünün payı oldukça yüksektir. İkinci sırada yer alan tarımın payı ise hala önemini korumaktadır. Sanayi sektörü ise yerinde saymaya devam etmektedir.

Köyden kente göç ile birlikte ciddi bir kentleşme olgusu yaşayan ülkemizde, tüm çabalara ve teşvik sistemlerine rağmen, sanayi sektöründe istihdam kapasitesinin gelişme göstermeyişi, kentlerde işgücünün niteliksiz hizmetler sektöründe istihdam edilmesine sebep olmaktadır (cka.org.tr).

**Tablo 2. 10 - İstihdamın İktisadi Faaliyet Koluna Göre Dağılımı 15+ Yaş (Bin)
Ankara**

	2014			2015			2016		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin
Tarım	34	20	54	42	24	66	43	25	68
Sanayi	393	65	458	393	55	448	406	63	469
Hizmet	834	434	1268	866	452	1318	900	472	1372
Toplam	1261	519	1780	1301	531	1832	1349	560	1909

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi: 21.10.2017.

İstihdamın Ankara ilinde sektörel bazlı dağılımına bakılacak olursa 2014 yılında kadınların %3,9'u tarımda, %12,5'i sanayide ve %83,6'sı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. 2016 yılına gelindiğinde durum sırasıyla %4,5, %11,3 ve %84,3'tür. Genel itibariyle Ankara ili işgücü piyasasında birinci sırada hizmet sektörü yer alırken, sanayi sektörü ikinci sırada yer almaktadır. Tarım sektörünün payı ise oldukça düşüktür. Rakamlar Ankara'nın istihdam yaratma kapasitesinin şüphesiz hizmet sektörüne ilişkin olduğunu göstermektedir. %11,2 ile sanayi sektörü ikinci sırada yer alırken, %4,5 ile tarım son sıradadır.

Cinsiyet temelli baktığımızda erkeklerde 2016 yılının oranları tarım da %3,2, sanayi de %30,1 ve hizmet sektöründe %66,7'dir. Kadınlarda istihdam edilenlerin %84,3'ü hizmet sektöründe yer almaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç Ankara'da kadınların istihdamının büyük bir kısmının hizmet sektöründe olduğu yönündedir. Türkiye ve Ankara il bazlı istihdam durumunu değerlendirdiğimizde her iki referans noktası için de istihdamın hizmet sektöründe yoğunlaştığını görmekteyiz.

Tablo 2. 11 - Eğitim Durumuna ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler 15+ Yaş (Bin) Türkiye*

	2014		2015		2016		
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	
TARIM	Okuma yazma bilmeyen	170	631	146	598	121	508
	Lise altı	2415	1806	2435	1814	2394	1750
	Lise ve dengi meslek okulu	279	78	289	93	306	99
	Yükseköğretim	73	18	86	22	98	28
SANAYİ	Okuma yazma bilmeyen	38	39	40	46	51	46
	Lise altı	2593	795	2543	774	2468	785
	Lise ve dengi meslek okulu	994	230	1017	221	1020	225
	Yükseköğretim	456	171	501	189	519	183
HİZMET	Okuma yazma bilmeyen	68	114	64	133	66	151
	Lise altı	4344	1243	4337	1357	4413	1460
	Lise ve dengi meslek okulu	2423	847	2479	911	2553	949
	Yükseköğretim	2558	1636	2781	1829	2979	2045
İNŞAAT	Okuma yazma bilmeyen	37	0	29	0	34	1
	Lise altı	1361	26	1368	21	1376	23
	Lise ve dengi meslek okulu	291	24	296	16	315	27
	Yükseköğretim	144	30	150	34	179	32

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, Erişim Tarihi: 24.10.2017. *Eğitim durumları bölgesel verilere benzetilerek yapılmıştır.

Tablo 2.11’de görüldüğü üzere, okuma yazma bilmeyenlerin çoğunluğu tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Lise altı eğitimlilere baktığımızda, istihdam edilenlerin %40’ı hizmet sektöründe, %28,3’ü ise tarım sektöründe, %22,2’si de sanayi sektöründe yer almaktadır. Lise ve dengi meslek okulu mezunlarının çoğunluğu %63,7’si hizmet sektöründe istihdam edilmekte olup, ikinci sırada %22,7 ile sanayi sektörü yer almaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe tarımın istihdam içindeki payı azalmakta hizmet sektörünün etkisi ortaya çıkmaktadır. Yükseköğretim mezunu içinde

hizmet sektöründe istihdam edilenlerin oranı %82,9 iken, tarımın aynı eğitim düzeyindeki istihdam oranı yalnızca %2,1'dir.

Türkiye'de toplam istihdamın üçte biri tarım sektöründe istihdam edilmekte olup, istihdam edilenlerin eğitim düzeyleri düşük ve niteliksiz olduklarından dolayı verimlilikleri de düşük olmaktadır. Söz konusu verimliliğin düşük ve nüfus yoğunluğunun büyük oluşu kayıtdışı istihdamın da önemli nedenleri arasında yer almaktadır (Kamalıoğlu, 2014: 109).

Tablo 2. 12 - Eğitim Durumuna Ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler 15+ Yaş (Bin) Ankara

		2014		2015		2016	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
TARIM	Okuma yazma bilmeyen	1	2	0	3	0	3
	Lise altı	27	17	35	19	36	20
	Lise ve dengi meslek okulu	5	0	4	2	6	1
	Yükseköğretim	2	0	2	0	1	1
SANAYİ	Okuma yazma bilmeyen	1	2	1	0	3	2
	Lise altı	226	29	224	26	227	25
	Lise ve dengi meslek okulu	99	14	102	12	99	14
	Yükseköğretim	67	20	67	18	77	22
HİZMET	Okuma yazma bilmeyen	3	6	1	3	1	5
	Lise altı	291	102	306	113	326	115
	Lise ve dengi meslek okulu	220	96	229	103	245	90
	Yükseköğretim	320	228	330	233	328	261
TOPLAM	Okuma yazma bilmeyen	5	10	2	6	4	10
	Lise altı	544	148	565	158	589	160
	Lise ve dengi meslek okulu	324	110	335	117	350	105
	Yükseköğretim	389	248	399	251	406	284

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi:25.10.2017

Ankara ili bazlı istihdam edilenlerin sektörel dağılımını eğitim durumlarına göre incelediğimizde Tablo 2.12’de görüldüğü üzere tarımda ve sanayi de istihdam edilenler ile hizmet sektöründe istihdam edilenler arasında fark bulunmaktadır. Eğitim seviyesinde meydana gelen yükselme ile birlikte tarımdan hizmet sektörüne doğru bir artış dikkat çekmektedir. Tarımda ve sanayi de lise altı eğitim seviyesine sahip kişilerin istihdamı daha yüksek iken, hizmet sektöründe ise yükseköğretim mezunu kişilerin istihdamı görece daha yüksektir. Dikkat çeken diğer bir nokta ise tarım sektöründe istihdam edilen okuma yazma bilmeyen kadınların oranı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bunun en önemli sebebi ise kırsal kesimde kadınların erkeklere nazaran tarım sektöründe istihdam ediliyor oluşundandır. Hizmet sektöründe ise yükseköğretim mezunları arasında kadınların erkeklere oranla daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. Buradan çıkarılacak sonuç ise eğitilmiş kadın istihdamının esas olarak hizmet sektöründe daha yoğun olduğudur.

Tablo 2. 13 - Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler 15+ Yaş Türkiye

		2014				2016			
		ERKEK		KADIN		ERKEK		KADIN	
		Bin	%	Bin	%	Bin	%	Bin	%
TARIM	Kayıtlı değil	2110	71,8	2390	94,4	2108	72,2	2247	94,2
	Kayıtlı	827	28,2	143	5,6	812	27,8	138	5,8
	Toplam	2937	100,0	2533	100,0	2920	100,0	2385	100,0
SANAYİ	Kayıtlı değil	677	16,6	400	32,4	673	16,6	397	32,0
	Kayıtlı	3403	83,4	836	67,6	3384	83,4	842	68,0
	Toplam	4080	100,0	1236	100,0	4057	100,0	1239	100,0
HİZMET	Kayıtlı değil	1867	19,9	924	24,1	1948	19,5	1026	22,3
	Kayıtlı	7527	80,1	2916	75,9	8063	80,5	3580	77,7
	Toplam	9394	100,0	3840	100,0	10011	100,0	4606	100,0
İNŞAAT	Kayıtlı değil	690	37,6	10	12,7	702	36,9	9	10,7
	Kayıtlı	1143	62,4	69	87,3	1202	63,1	75	89,3
	Toplam	1833	100,0	79	100,0	1904	100,0	84	100,0
TOPLAM	Kayıtlı değil	5344	29,3	3724	48,4	5431	28,8	3679	44,3
	Kayıtlı	12900	70,7	3964	51,6	13461	71,3	4635	55,7
	Toplam	18244	100,0	7688	100,0	18882	100,0	8314	100,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> , Erişim Tarihi: 13.03.2018.

Türkiye’de sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların %47,8’i tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin kayıtdışılık oranı ise %82,1’dir. Yani kayıtdışı istihdamın en fazla olduğu sektör ülkemizde tarım sektörüdür. Sanayi sektörünü incelediğimizde bu sektörde istihdam edilenlerin %20,2’si sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir. Hizmet sektöründe durum %20,3 ve son olarak inşaat sektöründe %35,8’dir. Türkiye’de genel kayıtdışılık oranı ise, %33,9’dur.

Tarım sektörü yapısal özellikleri itibariyle sanayi ve hizmet sektöründen farklıdır. Tarım sektöründe işler devamlılık arz etmeyen mevsimsel işler olup yılın belli zamanlarında yapılmaktadır. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin çoğu ise kayıt dışı çalışan ücretsiz aile işçilerinden oluşmaktadır (Kalaycı ve Kalan, 2017:21).

Genel itibariyle bütün sektörlerde istihdam edilen kadınların kayıt dışılık oranı daha fazladır. Tarım sektöründe istihdam edilen kadınların %94,2’si sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir. Erkeklerde ise bu oran %72,2’dir. Toplam istihdam içinde ise erkeklerde kayıtdışılık oranı %28,8 iken kadınlarda bu oran %44,3’tür. Kadınlarda kayıtdışılığın fazla oluşunun sebeplerinden biri olarak, tarım sektöründe istihdam edilen kadınların neredeyse tamamına yakınının kayıtdışı çalışması gösterilebilir.

Türkiye’de tarım sektörünün etkinliğini azalmaya yönelik eğilimlerin ve sanayileşme politikalarının varlığı, uzun yıllardan beri kırdan kente göçün nedenlerindedir. Söz konusu durum işgücü için istihdam yaratılması meselesini daha da güçleştirmekte olup, göç ettikten sonra kentlerdeki işgücü talebine uymayanların kötü çalışma koşullarında kayıtdışı istihdam edilmelerine neden olmaktadır (Kamalıoğlu, 2014: 105).

Kayıtdışı istihdam olgusu Türkiye’de yeni bir durum olmayıp 1980’lerden sonra gündeme gelmiş ve birçok ülke açısından önemli sosyo-ekonomik bir sorun haline dönüşmüştür. Türkiye ekonomisi açısından yapısal bir sorun olan kayıt dışılığın esasında, yoksulluk, işsizlik, enflasyon oranının yüksek oluşu, çarpık kentleşme, yolsuzluk, gereksiz kamu harcamaları, ekonomide nakit kullanımının gelişmiş ülkelere nazaran daha yüksek oluşu, kayıt dışılık ile mücadelede siyasi ve toplumsal iradenin tam oluşmaması, denetim eksikliği gibi sebepler bulunmaktadır (Kamalıoğlu, 2014: 115). Ayrıca eve iş verme, işçi ve işveren üzerindeki istihdamla alakalı mali

yükümlülüklerin fazlalığı, taşeronlaştırma ve ücretlerdeki kesintiler, sendikalı çalışanların sayısında düşüşler kayıtdışılığın yaygınlaşmasına neden olan diğer unsurlardır (Yüceol, 2005: 126).

Tablo 2. 14 - Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler (15+ Yaş) Ankara

		2014				2016			
		ERKEK		KADIN		ERKEK		KADIN	
		Bin	%	Bin	%	Bin	%	Bin	%
TARIM	Kayıtlı değil	22	64,7	20	100,0	29	67,4	23	95,8
	Kayıtlı	12	35,3	0	0,0	14	32,6	1	4,2
	Toplam	34	100,0	20	100,0	43	100,0	24	100,0
SANAYİ	Kayıtlı değil	69	17,6	20	30,8	76	18,7	18	28,6
	Kayıtlı	324	82,4	45	69,2	330	81,3	45	71,4
	Toplam	393	100,0	65	100,0	406	100,0	63	100,0
HİZMET	Kayıtlı değil	105	12,6	73	16,8	126	14	67	14,2
	Kayıtlı	728	87,4	361	83,2	774	86	404	85,8
	Toplam	833	100,0	434	100,0	900	100,0	471	100,0
TOPLAM	Kayıtlı değil	196	15,6	113	21,8	231	17,1	108	19,4
	Kayıtlı	1064	84,4	406	78,2	1118	82,9	450	80,6
	Toplam	1260	100,0	519	100,0	1349	100,0	558	100,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları,

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi: 13.03.2018.

Ankara ili kayıt dışı sektörde istihdam edilenler incelendiğinde Tablo 2.14'te görüldüğü üzere sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların %56,9'u hizmet sektöründe istihdam edilmekte olup, bu oran sanayi sektöründe %27,7, tarım sektöründe ise %15,3'tür. Ankara ilinin istihdam yaratma kapasitesi hizmetler sektöründe yoğunlaştığı için bu sektörde ki kayıtdışılık oranı diğer sektörler nazaran daha fazla olabilmektedir. Ankara ilinde genel kayıtdışılık oranı ise %17,7'dir.

Cinsiyet temelli bir değerlendirme yaptığımızda bütün sektörlerde istihdam edilen kadınların erkeklere kıyasla kayıtdışılık oranı fazladır. 2016 yılı verilerine göre toplam içinde kadınların kayıt dışılık oranı %19,4 iken erkeklerde bu oran %17,1'dir. İktisadi faaliyet koluna göre baktığımızda tarımda kadınların kayıt dışılık oranı oldukça yüksektir. Bu durumu kadınların ücretsiz aile işçisi konumu ile açıklamak

mümkündür. Sanayi sektörüne baktığımızda cinsiyet temelli farklılık tarımdaki kadar yüksek olmamakla birlikte erkeklerde kayıt dışı istihdam oranı %18,7, kadınlarda ise bu oran %28,6 olarak görülmektedir. Hizmet sektöründe ise durum tarım ve sanayiye göre daha düşüktür. Erkeklerde %14 iken kadınlarda kayıt dışılık oranı %14,2'dir.

2.1.3.2. İstihdamın Eğitim Durumu ve Meslek Grubuna Göre Dağılımı

Tablo 2. 15 - Eğitim durumuna ve ISCO 08 meslek grubuna göre istihdam edilenler 15+ yaş (Bin) Türkiye*

2016	Okuma Yazma Bilmeyen		Lise Altı		Lise ve Dengi Meslek Okulu		Yüksek Öğretim		Toplam	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Yöneticiler	0	2	20	363	17	275	152	550	189	1190
Profesyonel meslek mensupları	0	0	12	19	54	102	1202	1384	1268	1505
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	0	-	32	220	78	427	246	483	356	1130
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	0	1	105	238	301	436	438	423	844	1098
Hizmet ve satış elemanları	122	26	861	1864	442	1087	181	547	1606	3524
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	372	104	1093	2090	60	245	15	65	1540	2504
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	23	35	332	2400	70	663	19	148	444	3246
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	7	13	207	1628	45	517	8	92	267	2250
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	183	89	1356	1826	150	443	28	85	1717	2443
Toplam	707	270	4018	10648	1217	4195	2289	3777	8231	18890

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, Erişim Tarihi: 30.03.2018. *Eğitim durumu sınıflandırması bölgesel verilere benzetilerek yapılmıştır.

Bir ülkede istihdam edilenlerin mesleklere göre dağılımı, o ülkenin eğitim düzeyi, teknolojik gelişme düzeyi ve gelişmişlik düzeyi ile yakın ilişkilidir. Gelişmiş ülkelerde alınan orta ya da uzun süreli eğitim sonunda kazanılan mesleklerin payı toplam istihdam içinde yüksektir. Bu durum az gelişmiş ülkelerde farklıdır. Bu ülkelerde nüfusun büyük bir kısmı yeterli eğitim fırsatına sahip olmadığından, ya tarımsal mesleklere ya da çok fazla nitelik gerektirmeyen mesleklere sahiptirler (Aşçı, 2012: 75).

Durumu Türkiye açısından değerlendirdiğimizde Tablo 2.15'te görüldüğü üzere, istihdam edilenlerin büyük bir kısmı, hizmet ve satış elemanları ile nitelik gerektirmeyen mesleklere sahiptir. İstihdamın sektörel dağılımına da bağlı olarak, tarım, ormancılık ve su ürünleri meslek grubunda da istihdam edilenler çoğunluktadır. Genel olarak istihdamın mesleki dağılımında, rakamlar bize kişilerin niteliksiz veya az nitelikli olarak istihdam edildiklerini göstermektedir. Dikkat çeken nokta ise yöneticiler ve profesyoneller gibi nitelik düzeyi yüksek mesleklerde istihdam edilenler azınlıktadır. Bu da göstermektedir ki, Türkiye'de niteliğin geri planda olduğu meslekler çoğunluktadır.

İstihdamın mesleklere göre dağılımında eğitimin rolüne baktığımızda, genel olarak nitelik düzeyi yüksek olan yöneticiler ve profesyonel meslek gruplarında düşük eğitim düzeyine sahip kişilere nazaran eğitim düzeyi yüksek kişiler istihdam edilmektedir. Herhangi bir nitelik gerektirmeyen işlerde, tarım meslek grubunda ise çoğunlukla eğitim düzeyi düşük lise altı eğitimliler istihdam edilmektedir. Hem mesleklerin niteliği bakımından hem de kişilerin niteliği bakımından bu tablo bize Türkiye'nin geri kalmışlığını göstermektedir.

İstihdamın mesleklere göre dağılımını cinsiyet temelli değerlendirdiğimizde, kentsel kesimlerde eğitim düzeyi yüksek olan kadınların ekonomik ve sosyal alanda aldıkları rollerde artış yaşanmasına rağmen, erkekler kadar üst yönetime ulaşamadıkları yapılan çalışmalarla desteklendiği (Parlaktuna, 2010) görülmektedir. Bu durumu Tablo 15'te TÜİK'ten elde edilen veriler çerçevesinde yorumladığımızda, büro hizmetlerinde çalışan elemanlar ve profesyonel meslek mensupları gibi mesleklerde kadın erkek dağılımında büyük bir fark görülmemektedir. Ancak yöneticiler gibi üst düzey meslek grubunda kadın erkek arasındaki farkın 4 kata ve sanatkarlar, tesis ve makine

operatörleri ve montajcılar meslek grubunda ise farkın 11 kata kadar çıktığı görülmektedir. Her dört yönetici erkeğe karşı sadece bir kadın yönetici olması Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın varlığına işaret etmektedir.

Türkiye’de yükseköğretimden mezun olmuş eğitilmiş kadınların %7’sinin yönetici pozisyonunda, %53’ünün profesyonel mesleklerde, %19’unun da büro hizmetlerinde çalıştığı görülmektedir. Bu çerçevede, yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların nitelik düzeyi yüksek işlerde çalışması sonucunu bize verse de, cinsiyet bakımından değerlendirdiğimizde mesleklerin katmanlaşmış (Parlaktuna, 2010) olduğunu görmekteyiz.

TÜİK verileri doğrultusunda Türkiye’de uyumsuz eşleşme olgusuna ilişkin yorum yapabilmek de mümkündür. Öncelikle yükseköğretim mezunlarının uyumlu eşleştiği meslek gruplarının yöneticiler, profesyonel meslek mensupları ve teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları olduğunu belirtmekte fayda vardır. Bu doğrultuda çalışma çağındaki nüfus için yükseköğretim mezunlarının hangi mesleklerde istihdam edildiklerini değerlendirdiğimizde Tablo 2.15’te görüldüğü üzere eğitim düzeyi ile istihdam edildiği meslek bakımından uyumlu eşleşmelerin oranı %66,2’dir. Kadın erkek açısından baktığımızda ise yükseköğretim mezunu kadınlarda eğitim düzeyiyle uyumlu meslekte istihdam edilenlerin oranı %69,9, erkeklerde ise bu oran %64,0’tür. Bu noktada Türkiye’de istihdam kapsamında yer alan her on yükseköğretim mezunundan üçü çalıştığı mesleğe göre aşırı eğitilidir.

15-24 yaş aralığında uyumlu eşleşme düzeyini değerlendirdiğimizde ise Tablo 2.16’da görüldüğü üzere, bu yaş aralığındaki yükseköğretim mezunlarının %44’ü yerleştiği mesleğin niteliği itibarıyla uyumlu eşleşmekte olup %56’sı uyumsuz eşleşmektedir. Söz konusu yaş aralığını kadın erkek açısından değerlendirdiğimizde 15-24 yaş grubu kadınlarda uyumlu eşleşme %51 iken erkeklerde %37 olarak hesaplanmaktadır (tuik.gov.tr).

Kişilerin yükseköğretim süreci boyunca kazandıkları beceri ve nitelikler istihdam edilebilirlik noktasında büyük önem taşımakta olup, nitelik odaklı istihdam edilebilirlik mezunların tercih ettikleri alanda istihdam edilmelerini sağlayan beceri ve niteliklerden oluşmaktadır (Öztürk vd., 2015: 264). Bu nokta da istihdam edilebilirlik, sadece kişinin bir işe sahip olması değil nitelikleri doğrultusunda bir işte istihdam

ediliyor olması anlamını taşımaktadır. Ancak mevcut verileri göz önünde bulundurduğumuzda yükseköğretim mezunu istihdam oranı %70,1 ile yüksek bir orana sahiptir, ancak bu mezunların yerleştikleri meslekler ile nitelikleri arasında uyumsuz eşleşmelerin oranına baktığımız zaman %34'. 15-24 yaş aralığında yükseköğretim mezunu istihdam oranı %52 olup bu yaş aralığında uyumsuz eşleşme oranı ise %56 ile dikkat çekmektedir.

Ankara iline ilişkin bilgiler ise üçüncü bölümde İŞKUR vasıtasıyla elde edilen verilerden yola çıkılarak yorumlanacaktır.

Tablo 2. 16 – Yükseköğretim Mezunları İçinde ISCO 08 Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler 15-24 Yaş (Bin) Türkiye

2016	Yükseköğretim	
	K	E
Yöneticiler	3	6
Profesyonel meslek mensupları	108	61
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	42	39
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	78	35
Hizmet ve satış elemanları	52	68
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	6	9
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	3	29
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	2	14
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	9	25

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, Erişim Tarihi: 30.03.2018.

2.1.4. İşsizlik Durumu

Türkiye’de en önemli sosyal ve ekonomik problemlerin başında, şüphesiz işsizlik sorunu gelmekte ve bu sorun gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar gelişmiş ülkelerde de önemini ve ciddiyetini korumaktadır.

Türkiye için istihdam yaratmak ve işsizlik ithal ikameci dönemden günümüze kadar bir sorun olarak gündemdedir. 1980’lerin ve 1990’ların başında gerçekleşen kısmi azalmaların haricinde, işsizlik oranları 1960’lardan bu yana sürekli bir artış içindedir. Türkiye’nin istihdam yaratmadaki sınırlı performansı göz önünde bulundurulduğunda,

nüfusta ve işgücünde meydana gelen artışlar, işsizlik oranlarında meydana gelen artışların tek sebebi olarak değerlendirilemez. Türkiye ekonomisinin ortalama olarak yüksek olan büyüme performansı, aynı doğrultuda bir istihdam yaratma kapasitesini beraberinde getirememektedir (Ansal, vd. 2000: 102-103).

2.1.4.1. Yaş Grubu ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

Tablo 2. 17 - Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları 15+ Yaş Türkiye

Yaş Grubu	2014			2015			2016		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	16,2	16,1	16,1	15,6	18,4	16,5	15,7	17,2	16,2
20-24	16,9	22,5	18,9	17,1	24,1	19,7	18,3	26,8	21,5
25-29	11,2	16,6	13	11,1	17,5	13,2	12,3	19,2	14,6
30-34	7,3	12	8,8	7,3	12,5	8,9	8,1	14,6	10,1
35-39	6,3	11	7,7	6,9	10,9	8,2	7,2	11,9	8,7
40-44	6,6	8,3	7,1	7,4	8,6	7,8	7,1	9,9	8
45-49	6,7	7,3	6,9	6,8	7,5	7	7,5	8,3	7,8
50-54	8,8	5,1	7,8	9	6,6	8,3	8,3	6,4	7,8
55-59	8,2	2,8	6,7	8,3	4,1	7,2	7,6	3,7	6,6
60-64	6	1,5	4,7	7,2	2,1	5,8	7	1,9	5,6
65+	2,5	0,9	2,1	3,1	0,9	2,5	3,2	0,8	2,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 25.10.2017.

Türkiye genelinde farklı yaş grupları itibariyle işsizlik oranlarına baktığımızda, Tablo 2.17’de görüldüğü üzere, en yüksek işsizlik oranına %21,5 ile 20-24 yaş grubu yani genç nüfus sahiptir. İkinci sırada ise %16,2 ile aralarında henüz okullarından mezun olmayanların bulunduğu okul çağındaki genç nüfus (15-19 yaş) yer almaktadır. Türkiye’de 15-24 yaş aralığındaki genç nüfus işsizlikten en fazla etkilenen grubu oluşturmaktadır. Bu yaş aralığında kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki açık diğer yaş gruplarına nazaran fazladır ve kadınların işsizlik oranları daha yüksektir.

Toplumsal yapı içinde bazı gruplar diğerlerine nazaran işsizlikten daha fazla etkilenmektedir. İşsizliğin olumsuz etkilerine karşı daha duyarlı olan bu grupların içinde genç nüfus önemli bir paya sahiptir. Bunun üstüne hem genç olup hem de kadın ya da nitelsiz olmak bu duyarlılığın daha da artmasına neden olmaktadır (Gündoğan, 1999: 66).

İşsizlik oranlarını cinsiyet temelli değerlendirdiğimizde, erkeklerin işsizlik oranları neredeyse bütün yaş gruplarında kadınlara göre daha düşük seyretmektedir. Özellikle 20-24 yaş grubu kadınlarda işsizlik oranı %26,8 ile erkek işsizlik oranından (%18,3) önemli derecede fazladır. Ancak 50+ yaştan sonra kadınların işsizlik oranlarında keskin düşüşler dikkat çekmekte ve erkeklere göre işsizlik oranları bu yaş gruplarında azalma eğilimi göstermektedir. Bu durumu ileri yaşlardaki kadınların işgücüne katılım oranlarının düşmesiyle açıklayabiliriz. Diğer önemli nokta ise, genç kadınların 50 ve üzeri yaş grubu kadınlarına kıyasla işsizlik oranlarının daha yüksek olduğudur.

Tablo 2. 18 - Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları 15+ Yaş Ankara

Yaş Grubu	2014			2015			2016		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	23,7	20,1	22,6	16,9	22,1	18,9	13,5	20,1	15,6
20-24	17	28,8	21,4	18,9	29,7	23	19,4	33,9	24,8
25-34	9	20,3	12,8	7,5	20,4	11,8	10,1	17,5	12,6
35-54	6,7	11,6	8,1	6,2	12,4	8	6,4	11,9	8
55+	8,9	7,7	8,6	10,2	8,1	9,8	7,2	5,9	6,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi:25.10.2017.

Ankara ili işsizlik verilerini daha önce Tablo 2.1’de incelemiştik. Genel itibariyle işsizliğe ilişkin Ankara verileri şu şekildedir: 2014 yılı toplam işsiz sayısı 231 bin iken 2016 yılına gelindiğinde 13 bin artarak işsiz sayısı 244 bine yükselmiştir. Kadınlarda 2014 yılında işsiz sayısı 105 bin iken 2016 yılında bu sayı 5 bin artarak 110 bin olmuştur. Erkeklerde ise 2014’te 126 bin olan işsiz sayısı 8 bin artarak 2016 yılında 134 bine çıkmıştır. Bu durum da işgücüne katılma oranlarını incelediğimizde tablo 1’de ifade edildiği üzere erkeklerin 2014 yılında %72,1 iken 2016 yılında bu oran %74 olmuştur. Aynı oranlar kadınlarda ise %31,6’dan %32,8’e çıkmıştır. Anlaşıldığı üzere işgücüne katılan kadınlar işsizlikten erkeklere kıyasla daha fazla etkilenmektedir.

Ankara ili yaş gruplarına göre işsizlik oranlarını incelediğimizde Tablo 2.18’e göre 2016 yılında en yüksek işsizlik oranının 20-24 yaş grubunda (%24,8) toplandığını görmekteyiz. Bu yaş grubu erkeklerde işsizlik oranı %19,4 iken kadınlarda %33,9 olarak gerçekleşmektedir. Bu yaş grubunda kadın-erkek işsizlik oranı dağılımı

arasındaki açık diğer yaş gruplarına göre büyüktür. İşsizliğin yoğun olduğu ikinci yaş grubunu ise % 15,6 ile 15-19 yaş grubu oluşturmaktadır.

Bu noktada işsizlerin belirlenmesinde kullanılan yöntemden dolayı eğitimlerini daha yeni bitirmiş olan kişilerin iş arama sürelerinin daha ilk yıllarında işsiz kategorisinde yer alması gençlerin işsizlik oranlarının olduğundan daha yüksek hesaplanmasına yol açmaktadır (Aksoy, 2001: 135).

Hem kadınlarda hem de erkeklerde genç nüfusun işsizlik oranı ileri yaştakilere göre yüksek olmaktadır, yani yaş ilerledikçe işsizlik oranı düşme eğilimindedir. 2016 yılı 20-24 yaş grubu kadınlarda işsizlik oranı %33,9 iken 55+ yaş grubuna gelindiğinde %5,9'a kadar düşmüştür. Bunun sebebi ileri yaşlarda işgücüne katılımın daha seyrek olmasıdır. Bu durum, büyük oranda, kadınların yaşları ilerledikçe ev işleriyle meşgul olmaları ile açıklanabilmektedir. 2016 yılı kadınların işgücüne katılma oranlarına baktığımızda 20-24 yaş grubunda %40,1 iken 55+ yaş grubuna gelindiğinde bu oran %7,5'e kadar düşmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranlarının bu denli keskin düşüşünü ise ev işleri haricinde çalışamaz duruma gelmeleri ve eğitim öğretim gibi sebeplere dayandırmak mümkündür.

Tablo 2. 19- Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 15+ Yaş Türkiye

	2014			2015			2016		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Okuma yazma bilmeyen	13,6	3	6,3	11,3	2,9	5,3	11,8	3,2	5,7
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	13,9	7,3	11,1	14,4	7,9	11,5	14	8,9	11,7
İlkokul	7,9	7,7	7,8	8,4	7,9	8,2	8,2	9,1	8,5
İlköğretim	14	13,4	13,9	14,5	15,1	14,7	14,1	16,3	14,6
Ortaokul veya dengi meslek ortaokulu	7,8	15,1	9,0	8,6	16,6	10,1	9,3	15	10,4
Genel lise	9,3	19,1	11,9	9,5	20,3	12,4	10,5	21,1	13,4
Lise dengi mesleki okulu	8	19,3	10,6	7,7	18,1	10,2	8,7	20,6	11,6
Yükseköğretim	7,6	15,5	10,6	7,6	16,3	11	8,8	16,9	12

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 28.03.2018.

Türkiye’de işsiz kişilerin eğitim durumlarını değerlendirdiğimizde Tablo 2.19’da görüldüğü üzere, en fazla işsizlik %14,6 ile ilköğretim mezunlarındadır. İşsizlikten en fazla etkilenen kesimi ise lise altı eğitim düzeyine sahip kişiler (okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler, ortaokul veya dengi meslek okulu, ilkokul, ilköğretim) oluşturmaktadır. Cinsiyet temelli değerlendirdiğimizde ise, en yüksek işsizlik oranı kadınlarda %21,1 ile lise mezunlarında, erkeklerde ise %14,1 ile ilköğretim mezunlarında görülmektedir.

Dikkat çeken diğer nokta ise işsizlik oranının yükseköğretim mezunlarında yüksek oluşudur. Türkiye genelinde toplam işsizler içinde yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı %12’dir. Kadın erkek açısından baktığımızda bu eğitim grubundaki kadınların işsizlik oranı %16,9 iken erkeklerde bu oran %8,8’dir. Bu noktada Türkiye’nin işgücü piyasası yapısı ile eğitim sisteminin yapısının uyuşmadığını söylemek mümkündür.

Günümüzde işgücü piyasasında bir işe sahip olabilmek için üniversite mezunu olmak ön koşul olarak değerlendirilmektedir. Ancak TÜİK verilerinden hareket ettiğimizde yükseköğretim mezunu olmak, diğer bireylere nazaran daha yüksek bir eğitim seviyesine sahip olmak işsizlik riskini azaltmamaktadır. Görüldüğü gibi toplam işsizler içinde yükseköğretim mezunlarının işsizliği %12 olmakla beraber, özellikle genç nüfusta durum daha ciddi boyuttadır. 15-24 yaş aralığında yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı ise %30,8’dir (tuik.gov.tr). Bir yükseköğretimi bitirip nitelik kazanan ve istihdam edilebilirlik noktasında avantajlı konuma gelmesi gereken gençler verilerden anlaşıldığı üzere söz konusu avantajı yakalayamamaktadır.

Tablo 2. 20 - Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 15+ Yaş Ankara

	2014			2015			2016		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Okuma yazma bilmeyen	22,5	11	15,1	7	7,6	7,4	20,5	10,1	13,5
Lise altı	10,3	19,4	12,4	10,2	19,6	12,5	9,9	17,6	11,7
Lise ve dengi meslek okulu	9,7	19,5	12,4	7,8	20,4	11,4	8,7	21,4	12
Yükseköğretim	6,6	14,3	9,8	6,1	14,7	9,6	7,9	13,9	10,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi: 28.03.2018.

Ankara ili işsizlik oranlarını eğitim durumuna göre değerlendirdiğimizde Tablo 2.20'de görüldüğü üzere genel olarak en yüksek işsizlik oranı okuma yazma bilmeyen bireylerde toplanmıştır. Ankara ili için eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranında düşüş dikkat çekmektedir. Erkeklerde eğitim durumuna göre işsizlik oranı en yüksek okuma yazma bilmeyenlerde toplanmışken kadınlarda lise ve dengi meslek okulu mezunlarında toplanmaktadır. Kadınlarda hemen hemen her eğitim seviyesinde erkeklere kıyasla daha yüksek bir işsizlik oranı mevcuttur. Erkekler de eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranı düşmekteyken, kadınlarda bu durum yükseköğretim mezunlarına kadar zıt yönde oluşmaktadır.

Tablo 2. 21 - Yaş Grubuna Göre İş Arama Süresi (Bin) Türkiye *

	2014					2016						
	Erkek		Kadın		Toplam	Erkek		Kadın		Toplam		
	1 yıl yıldan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldan az	1 yıl ve daha çok
15-19	175	22	75	7	250	29	168	20	92	7	260	27
20-24	285	43	197	51	482	94	324	50	259	64	583	114
25-34	449	90	267	115	716	205	485	104	332	141	817	245
35-54	508	110	211	100	719	210	584	122	289	117	873	239
55+	84	44	10	5	94	49	98	52	12	9	110	61
Toplam	1501	309	760	278	2261	587	1659	348	984	338	2643	686

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 30.03.2018. *İş arama süreleri bölgesel verilere benzetilerek yapılmıştır.

Türkiye’de 2016 yılı itibariyle işsizlerin %20,6’sı uzun süreli işsizlerden oluşmaktadır. Kadınlarda uzun süreli işsizlik oranı %49,3 iken erkeklerde bu oran %51’dir. Dolayısıyla yapılacak yorum, erkeklerin işsiz kaldıklarında bir dahaki iş buluncaya kadar geçirecekleri sürecin kadınlara göre daha uzun olduğu yönündedir.

Uzun dönemli işsizlik oranlarının kadınlara kıyasla erkeklerde yüksek oluşu, tarımsal kesimin kadınlarda uzun süreli işsizlik oranlarını gizleme özelliğinden kaynaklanmaktadır (Alabaş, 2007: 36).

Yaş gruplarına göre uzun süreli işsizlik oranlarına baktığımızda 25-34 ve 35-54 yaş gruplarında oranlar yüksek olmaktadır. Genç nüfus bazında baktığımızda ise 15-24 yaş grubunda uzun süreli işsizlik oranı %21’dir. TÜİK’in 2016 yılı 2. çeyreğinde Hanehalkı işgücü araştırması ile birlikte uygulanan “Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş” adlı araştırmada açıklanan sonuçlara göre 15-34 yaş grubundaki bireylerin %19’unun eğitimlerini tamamladıktan sonraki ilk iş deneyimine üç yıldan daha uzun bir süre zarfında sahip oldukları, %14,1’inin ise ilk altı ay içinde bir işe sahip olduğu belirtilmiştir (tuik.gov.tr).

Ülkemiz yapısı itibariyle genç nüfus oranının yüksek olduğu bir ülkedir. Ancak genç nüfus fazlalığını bir avantaja çeviremediğimiz için ülkemiz de genç işsizlik oranı da yüksek seyretmektedir. Söz konusu durumun nedenlerini değerlendirecek olursak, işsiz gençlerin çoğunluğunu ilk defa iş arayanlar oluşturmaktadır. Bu durum ise iş arama ve uygun bir iş bulma için gereken sürenin uzunluğu açısından normal bir durumu ifade etmektedir. Diğer ihtimal ise, “nitelik uyumsuzluğu” sebebiyle ilk defa iş arayan gençlerin arasında uzun süredir iş arayanların çoğunluğu oluşturmamasından kaynaklandığı yönündedir. Esasında mevcut durum da zaten bu iki olgunun bileşiminden oluşmaktadır. Eğitim istihdam ilişkisinin kuvvetlendirilmesi bu noktada önem arz etmektedir (Aşçı,2012: 84). Bu doğrultuda uzun süreli işsizlik oranının bu denli yüksek oluşu kişilerin nitelikleri ile uyuşmayan işlere kaymalarına neden olmaktadır.

Türkiye’de uzun süreli işsizliğin ortaya çıkma sebepleri olarak, tarihsel süreç içinde kırdan kente yoğun göç dalgasının yaşanması ve bununla birlikte işgücü piyasasında talep edilen eğitilmiş teknik elemandan epey uzak bir işgücünün varlığı kişileri uzun süreli işsizlik olgusunun içine sürüklemiştir. Günümüzde de hala istihdam edilmeyi

bekleyen ve makro düzeyde yeterli istihdam yaratılmadığından dolayı uzun süreli işsizlikle karşı karşıya kalan binlerce insan bulunmaktadır. Söz konusu kişileri spesifik olarak değerlendirdiğimizde cinsiyetçi bir yaklaşım ile ataerkilliğin hüküm sürdüğü yönetim ideolojileri kadınları uzun süreli işsizliğe itmektedir. Ayrıca uzun süreli işsizlik olgusunu tecrübe eden kişilerde beceri kaybı yani beşeri sermayelerinde aşınma, yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi olumsuzluklar söz konusu olmaktadır. Bu da kişilerin iş bulma şanslarını daha doğrusu nitelikleri ile uyumlu bir iş bulma şanslarını giderek ellerinden almakta olup içinden çıkılması zor bir duruma sebebiyet vermektedir (Aslan ve Aslan, 2017: 116-117).

Tablo 2. 22 - Yaş Grubuna Göre İş Arama Süresi (Bin) Ankara

	2014					2016						
	Erkek		Kadın		Toplam	Erkek		Kadın		Toplam		
	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok
15-19	12	0	4	0	16	0	8	1	6	0	14	1
20-24	17	3	16	4	33	7	21	4	19	6	40	10
25-34	32	8	31	15	63	23	39	9	30	11	69	20
35-54	34	11	21	10	55	21	35	10	25	11	60	21
55+	5	4	1	1	6	5	6	3	1	1	7	4
Toplam	100	25	73	30	173	55	109	27	81	29	190	56

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi: 30.03.2018.

Ankara ilinde 2016 yılı itibariyle işsizlerin %22,8'i uzun süreli işsizlerden oluşmaktadır. Kadınların %51,8'i uzun süreli işsiz iken erkeklerde bu oran %48,2'dir. Yaş dağılımına baktığımızda, 25-34 ile 35-54 yaş gruplarında işsizliğin daha uzun yaşandığı görülmektedir. Genç nüfus açısından değerlendirme yaptığımızda ise, 15-24 yaş aralığında uzun süreli işsizlik %19,6 olarak hesaplanmaktadır.

Tablo 2. 23 - Eğitim Durumuna Göre İş Arama Süresi (Türkiye)*

	2016					
	Erkek		Kadın		Toplam	
	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok
Okuma yazma bilmeyen	30	7	16	7	46	14
Lise altı	992	163	385	112	1377	275
Lise ve dengi meslek okulu	365	79	260	82	625	161
Yükseköğretim	274	89	327	137	601	226
Toplam	1661	338	988	338	2649	676

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarih: 22.03.2018. *Eğitim durumu ve iş arama süresi sınıflandırmaları bölgesel verilere benzetilerek düzenlemiştir.

Türkiye de 2016 yılı itibariyle uzun süreli işsizliğin eğitim durumuna göre dağılımına baktığımızda en yüksek oran, %41 ile lise altı eğitimlilerde görülmektedir. İkinci sırada ise %33,4 ile yükseköğretim mezunları gelmektedir. Kadın erkek dağılımına baktığımızda yükseköğretim mezunu kadınlarda uzun süreli işsizlik oranı %41 iken erkeklerde bu oran %26,3'tür.

Mezun olduktan sonra işe geçme süresi istihdam edilebilirliği oluşturan önemli göstergelerden birisini oluşturmaktadır. Bu noktada eğitimin istihdam edilebilirlik üzerinde oynadığı role ilişkin bir değerlendirme yapacak olursak, yükseköğretim mezunları içinde 1 yıl ve daha az süreli iş arayanların oranı %23 olup, uzun süreli işsizlik oranı ise %33,4 ile daha yüksektir.

Tablo 2. 24 - Eğitim Durumuna Göre İş Arama Süresi (Ankara)

	2016					
	Erkek		Kadın		Toplam	
	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok	1 yıl yıldıan az	1 yıl ve daha çok
Okuma yazma bilmeyen	1	0	1	0	2	0
Lise altı	54	11	26	8	80	19
Lise ve dengi meslek okulu	27	6	22	7	49	13
Yükseköğretim	26	9	32	14	58	23
Toplam	108	26	81	29	189	55

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi: 30.03.2018.,

Eğitim durumuna göre uzun süreli işsizlik olgusunu Ankara bazında değerlendirdiğimizde 2016 yılı itibariyle %42’lik oranla yükseköğretim mezunları ilk sırayı almaktadır. Bu durumu kadın erkek açısından değerlendirdiğimizde yükseköğretim mezunu erkeklerde uzun süreli işsizlik oranı %35 olup kadınlarda ise %48,2 ile dikkat çekmektedir. Ankara ilinde uzun süreli işsizlik olgusundan en fazla etkilenen kesim yükseköğretim mezunları ve bunların içinde spesifik olarak kadınlar yüksek orandadır.

Tablo 2. 25 – Yüksekokul ve Fakülte Mezunlarının En Son Mezun Oldukları Alana Göre İşgücü Durumu (2016)

Mezun Olunan Alan ISCED-F, 2013	İşgücü (bin)	İşsiz (bin)	İstihdam (bin)	İşsizlik oranı(%)	İstidam oranı(%)	İşgücüne katılma oranı(%)
Refah (sosyal hizmetler)	50	12	38	24,0	51,4	67,6
İş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri	17	4	13	23,5	54,2	70,8
Sanat	203	43	160	21,2	62,3	79,0
Gazetecilik ve enformasyon	26	5	21	19,2	60,0	74,3
İmalat ve işleme	147	27	120	18,4	63,8	78,2
Bilişim ve iletişim teknolojileri	112	19	93	17,0	67,4	81,2
Kişisel hizmetler	168	28	140	16,7	65,7	78,9
Matematik ve istatistik	92	13	79	14,1	66,9	78,0
Biyoloji, evre ve ilgili birimler	85	12	73	14,1	72,3	84,2
İş ve yönetim	1967	271	1696	13,8	69,5	80,6
Diller	138	19	119	13,8	60,1	69,7
Sosyal bilimler ve davranış bilimleri	563	76	487	13,5	65,4	75,6
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	142	18	124	12,7	71,3	81,6
Mimarlık ve inşaat	261	33	228	12,6	71,3	81,6
Fiziki bilimler	166	20	146	12,0	71,2	81,0
Beşeri bilimler	209	22	187	10,5	69,0	77,1
Mühendislik ve mühendislik işleri	775	73	702	9,4	79,3	87,6
Eğitim	995	86	909	8,6	68,8	75,3
Veterinerlik	55	4	51	7,3	82,3	88,7

Sağlık	426	27	399	6,3	77,8	83,0
Hukuk	167	10	157	6,0	76,6	81,5
Güvenlik hizmetleri	129	6	123	4,7	75,9	79,6

Kaynak: TÜİK, Detaylı İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim Tarihi: 26.10.2017.

Türkiye’de mezun olunana alanlara göre işgücü göstergelerini incelediğimizde Tablo 2.25’e göre, her alanın farklı göstergeleri mevcut olmakla beraber işsizlik oranının en yüksek olduğu ilk beş alan sırasıyla refah, iş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri, sanat, gazetecilik ve enformasyon, imalat ve işlemedir. İstihdam oranının en yüksek olduğu ilk beş alan ise sırasıyla veterinerlik, mühendislik ve mühendislik işleri, sağlık, hukuk ve güvenlik hizmetleridir. İşgücüne katılma oranlarına baktığımızda ise sırasıyla veterinerlik, mühendislik ve mühendislik işleri, sağlık, hukuk ve güvenlik hizmetleri alanları diğer alanlara kıyasla yüksektir. Dikkat çeken nokta ise işgücüne katılma oranları ile istihdam oranları arasındaki uyumdur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VERİLERİ BAĞLAMINDA ANKARA İLİ ÖRNEĞİNDE EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde 2016 yılında İŞKUR'a kayıt yaptıran, 15-24 ve 25-29 yaş aralığını oluşturan, Ankara ilinde yer alan üniversitelerden mezun kişilerin, eğitimsel nitelikleri, kişisel özellikleri değerlendirilecek olup işsizliğin nitelik eksikliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı sorusuna İŞKUR verileri çerçevesinde yanıt aranacaktır. Ayrıca işe yerleştirilen kişilerin de yerleştikleri meslek ile eğitim düzeyleri ve eğitim alanları arasında uyum ya da uyumsuzluğun varlığı tartışılacaktır. Söz konusu tartışmalardan önce verilerin elde edildiği İŞKUR hakkında genel bir bilgi sahibi olabilmek amacıyla, Türkiye İş Kurumu'nun kuruluş amacı, idari ve hukuki yapısı, görevleri ve uyguladığı aktif işgücü piyasası politikaları ele alınacaktır.

3.1. TÜRKİYE İŞ KURUMU VE UYGULADIĞI AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

3.1.1. Türkiye İş Kurumu'nun Kuruluş ve Tarihçesi

Türkiye'de 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu, kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenlemedir. Bu kanun ile “iş ve işçi bulmaya aracılık” bir kamu hizmeti olarak nitelendirilmiş, iş ve işçi bulmaya aracılık yapan özel bürolar yasaklanmış ve bu hizmetin sadece devlet tekelinde yürütülmesine yönelik düzenlemeye gidilmiştir. Ancak 1946 yılına kadar kamu tekelinde faaliyet gösteren herhangi bir istihdam kurumu kurulamamış ve nihayetinde 21 Ocak 1946 yılında çıkarılan 4837 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. 4837 sayılı Kanuna göre kurumun belirlenen görevleri “işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçiler bulmak” olmuştur. Yurtiçinde iş ve işçi bulmaya aracılık görevini başarıyla sürdüren İİBK, yurtdışına işçi gönderme faaliyetleri üzerine de yoğunlaşmıştır. Bu faaliyetleri 1970'li yılların ortasına kadar başarılı bir şekilde ilerlemiştir. 1973 yılında Petrol Krizinden sonra yaşanan olaylar kamu istihdam hizmetlerinin faaliyetlerinin hem yurtiçinde hem de yurtdışında önem kaybetmesine yol açmıştır. İİBK değişen işgücü piyasasının talepleri karşısında kendini yenileyememiş ve rolü zamanla azalmaya başlamıştır. 1980'li yıllara gelindiğinde teknolojiye meydana gelen gelişmeler, küreselleşme ve bilgi toplumu kamu istihdam kurumlarının değerini artırmıştır. Bu noktada gerek işgücü piyasasında meydana gelen

gelişmeleri gerekse teknolojik gelişmeleri izleyebilecek yeni bir kamu istihdam kurumunun varlığı gerekli olmuştur. Bu sebeple 2003 yılında 4904 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu yerine işgücü piyasasında meydana gelen değişikliklerin takip edilmesi, istihdamın korunması ve yaygın hale getirilmesi ve işsizlikle mücadele amaçlı politikaların üretilmesi amacıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Yasa ile İŞKUR'un faaliyet alanları genişletilmiş aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları üretebilecek ve uygulayabilecek bir yapıya kavuşmuştur. İllerde daha kaliteli hizmet sunabilmek amacıyla, İl Müdürlükleri kurulmuştur. Hem yurtiçi hem de yurtdışında iş ve işçi bulma hizmetini gerçekleştirebilmek amacıyla, Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına izin verilmiş, böylelikle bu hizmet devlet tekeline kaldırılmıştır. Kurumun görevlerinin aktif bir şekilde işleyebilmesi amacıyla, daha yüksek niteliğe ve donanıma sahip personel istihdamını karşılamak üzere İstihdam ve Meslek Uzmanlığı kurulmuştur (iskur.gov.tr).

3.1.2. Türkiye İş Kurumu'nun İdari ve Hukuki Yapısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşlarından biri olan İŞKUR, özel hukuk hükümlerine bağlı, tüzel kişiliği olan, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 1. Maddesine göre kurumun kuruluş amacı, "istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek" olmuştur (İŞKUR, 2013).

Katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir çalışma modeline sahip olan İŞKUR, Türkiye'nin istihdam politikasının belirlenmesi için, kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluk taşıyan organı olarak işçi- işveren, esnaf-sanatkar gibi temsilcilerinin de içinde olduğu Yönetim Kurulu, üniversite ve sivil toplum kuruluşları ile kamu kurumları temsilcilerinden oluşan Genel Kurul ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları eliyle çalışmalarını sürdürmektedir. Bu yapıda bir örgütlenme biçimi ile İŞKUR, sosyal diyalog mekanizmasının en etkin yürütüldüğü kamu kurumları arasında bulunmaktadır (İŞKUR, 2015: 32).

3.1.3. Türkiye İş Kurumu'nun Görevleri

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3.maddesinde kurumun görevleri şu şekilde belirlenmiştir:

- a. *Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.*
- b. *İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.*
- c. *İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.*
- d. *İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.*
- e. *Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.*
- f. *Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti*

Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun Görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.

g. Bakanlığın mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak.

3.1.4. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Ekonomik ve sosyal yapıda meydana gelen değişimler doğrultusunda; işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler ile var olan işgücünün sahip olduğu niteliklerin uyuşmaması, işgücü arz ve talebi arasında niteliksel uyum sorunlarının yaşanması işsizliğin önemli nedenlerindedir. Bu sebepten dolayı yapılacak aktif işgücü piyasası politikalarının piyasanın talep ettiği işgücünün daha etkin karşılanabilmesi için işgücü talebi eğilimlerinin göz önünde bulundurularak belirlenmesini, vasıflı ve tecrübeli işgücü yetiştirme programlarıyla desteklenmesini gerekli kılmaktadır (Acar, 2013: 21-22; İŞKUR, 2017: 71).

Aktif işgücü piyasası politikaları istihdam politikalarının en önemlisidir ve İŞKUR, kamu istihdam hizmetlerinin bir parçası olan bu politikalara büyük önem vermektedir (İŞKUR, 2017: 71). İŞKUR bünyesinde, istihdamın korunması ve artırılması, işsizliğin azaltılması amacıyla piyasa ve meslek analizlerinin yapılması, bütün yaş gruplarına iş ve meslek danışmanlığı sunulması, mesleki rehberlik faaliyetlerinin sunulması, mesleki niteliklerin artırılması anlamında hem işsizlere hem de çalışanlara mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi, özel politika gerektiren grupların (kadınlar, gençler, eski hükümlüler, engelliler, uzun süreli işsizler) işgücü piyasasına kazandırılmasına yönelik hizmetlerin sunulması, işsizlik seviyesinin yüksek olduğu dönemlerde ve bölgelerde toplum yararına çalışma programları ve çeşitli seminerler ile kendi işini kurmak isteyenlere ve mevcut işlerini geliştirmek isteyenlere girişimcilik eğitim programları ve mesleki açıdan yeterli deneyime sahip olmayan öğrencilere ve işsizlere yönelik işbaşı eğitim programları gibi faaliyetler gerçekleştirilmektedir (Karakoç, 2015: 18; İŞKUR, 2016: 42-43; işkur.gov.tr).

Aktif işgücü piyasası politikalarının asıl amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak olmayıp ayrıca onların çalışma yaşamına dönüşlerini kolaylaştırmaktır.

Aktif işgücü piyasası politikaları işsizliğe neden olan faktörleri önlemeye ve ortadan kaldırmaya yönelik olup genelde işsizlikten en fazla etkilenen kesimleri kapsamına almaktadır. Bu politikalar arasında, emeğin nitelik düzeyini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma yaşamına geçiş sürecinde büyük sıkıntılarla karşılaşan genç işsizlere iş tecrübesi kazandıracak programlar, iş arama becerileri kazandıran programlar, istihdam yaratma programları, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali açıdan desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemler yer almaktadır (Alabaş, 2007: 98-99).

İşgücü piyasasında iş arayanlar ile işçi arayanların eşleştirilmesi hizmetini sunmaya çalışan İŞKUR, işçilerin daha aktif bir şekilde iş arama faaliyetinde bulunmalarını, işgücü piyasasına daha kolay bir şekilde giriş yapabilmelerini ve daha uzun vadede çalışma hayatında kalmalarını ve işsizlik süresinin minimum düzeye çekilmesini hedeflemektedir (Şen, 2015:184). Ayrıca İŞKUR bu politikalar ile işgücü piyasasında meydana gelen aksaklıkları gidermek ve yeni istihdam alanları açmak için çalışmalar yürütmektedir.

Aktif işgücü piyasası politikalarının odak noktasının istihdam olduğuna dikkat edilecek olursa; işsizlikle mücadelenin temeli, “ekonominin istihdam kapasitesinin artırılması” ya da “istihdam daralmasının önlenmesi” gibi iki esasa dayanmaktadır (Mahiroğulları, 2014: 101).

Tablo 3. 1 - Aktif İşgücü Piyasası Kurs ve Programları ile Katılımcı Sayısı (2017)

KURS/PROGRAM TÜRÜ	KURS/ PROGRAM SAYISI	KURSIYER / KATILIMCI SAYISI		
		ERKEK	KADIN	TOPLAM
Mesleki Eğitim Kursları (MEK)	4.216	27.076	59.396	86.472
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	85.855	113.905	114.279	228.184
Girişimcilik Eğitim Programı (GEP)	2.645	34.176	32.932	67.108
Toplam	92.716	175.157	206.607	381.764

Kaynak: İŞKUR, 9. Genel Kurul Raporu, [http://www.iskur.gov.tr/tr-
tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop](http://www.iskur.gov.tr/tr-
tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop), Erişim Tarihi: 30.11.2017.

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında 2017 yılının Ocak-Eylül döneminde 92.716 kurs/program düzenlenmiş olup, bu programlara 381.764 kişi katılmıştır. İŞKUR'un düzenlediği bu kursların %92,6'sı "İşbaşı Eğitim Programı" %4,5'i "Mesleki Eğitim Kursları" ve %2,9'u "Girişimcilik Eğitim Programı" türündedir. 2017 yılında program sayısı 85.855 olan "İşbaşı Eğitim Programının" katılımcı sayısı 228.184 kişidir. Bunun yanı sıra 4.216 "Mesleki Eğitim Kursu" düzenlenmiş ve bu kurslardan yararlanan sayısı 86.472 kişi olmuştur. Program sayısı 2.645 olan "Girişimcilik Eğitim Programına" ise 67.108 kişi katılmıştır. Katılımcıları incelediğimizde bunların %45,9'u erkeklerden oluşurken %54,1'i kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 3. 2 - Yaşa Göre Aktif İşgücü Piyasası Kurs ve Programlarından Faydalanan Sayısı

Yaş Grubu	Kurs/Program Türü			Toplam
	MEK	İEP	GEP	
15-19	8.166	36.377	1.254	45.797
20-24	36.377	84.960	10.491	113.332
25-29	13.526	48.145	13.683	75.354
30-34	11.739	22.982	12.522	47.243
35-39	12.542	17.252	11.906	41.705
40-44	10.022	10.523	8.029	28.554
45-49	6.732	5.520	4.677	16.929
50-54	3.888	1.813	2.710	8.411
55-59	1.400	497	1.209	3.106
60-64	456	115	468	1.039
65+	120	15	159	294
Toplam	86.472	228.184	67.108	381.764

Kaynak: İŞKUR, 9. Genel Kurul Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim Tarihi: 30.11.2017.

2017 yılı Ocak-Eylül döneminde aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında düzenlenen kurs ve programlardan faydalananların yaş dağılımını incelediğimizde 20-24 yaş grubundaki kişilerin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Bu grubun toplam

içindeki payı ise %29,7'dir. 25-29 yaş grubundaki kişilerin ise toplam içindeki payının %19,7 olduğu görülmektedir. 20-24 ve 25-29 yaş grubundaki kişilerin işbaşı eğitim programlarında yoğunlaştığı da dikkat çeken noktalardandır.

Tablo 3. 3 - Öğrenim Durumuna Göre Aktif İşgücü Piyasası Kurs ve Programlarından Faydalanan Sayısı

Kurs/Program Türü	Öğrenim Durumu								
	Okur Yazar Olmayan	Okur Yazar	İlköğretim	Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
MEK	451	5.454	49.693	19.403	6.074	5.291	105	1	86.472
İEP	927	2.033	84.326	79.620	31.944	28.826	504	4	228.184
GEP	668	844	22.395	21.029	7.410	13.860	847	55	67.108
Toplam	2.046	8.331	156.414	120.052	45.428	47.977	1.456	60	381.764

Kaynak: İŞKUR, 9. Genel Kurul Raporu, [http://www.iskur.gov.tr/tr-
tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop](http://www.iskur.gov.tr/tr-
tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop), Erişim Tarihi: 30.11.2017.

Aktif işgücü piyasası programlarından yararlananların eğitim durumlarını incelediğimizde en fazla katılımın ilköğretim (40.9) ve ortaöğretim (31.4) mezunlarında olduğu görülmektedir. Ardından ön lisans ve lisans mezunları çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu durumun sebebi ise işbaşı eğitim programlarından yararlananların sayısının bu grupta çoğunlukta olmasıdır.

Mesleki Eğitim Kursları

Eğitimin işgücü piyasasına beşeri sermaye yetiştirmek ve bu sermayeyi piyasa koşullarına göre iyileştirmek ve sahip olduğu becerileri geliştirmek gibi birçok işlevi bulunmaktadır. İşsizlikle mücadele etmek ve istihdamı artırmak için üzerinde durulması gereken en önemli husus işgücünün eğitim düzeyinin ve işsiz kişilerin sahip olduğu niteliklerin eğitsel argümanlarla daha nitelikli duruma getirilmesidir. (Acar, 2013: 21). Öyle ki eğitim işsizliği önleme ve istihdamı artırma noktasında kilit bir role sahiptir.

Günümüzde teknoloji ve bilim alanında meydana gelen hızlı gelişmeler beraberinde işgücü piyasasının talep kesiminde de değişimler yaratmaktadır. Ancak işgücü arz cephesi bu değişime zamanında cevap verememektedir. Bu cephe örgün eğitim ile sınırlandırıldığında, talep cephesinin ihtiyaçlarını, eğitim sisteminin esnek olmayışından dolayı, örgün eğitim kurumlarının doğrudan karşılayabilecek nitelikleri üretebilme olanağı bulunmayabilmektedir. Bu durum beraberinde Türkiye'nin işgücü ihtiyacının yeterli düzeyde temin edilememesi ve yetişmiş işgücünün de mesleğine uygun olan işlerde çalıştırılmaması sorununu karşımıza çıkarmaktadır (Uyanık, 2000c: 2-3). Bu noktada işgücü piyasasının talep ettiği nitelikli işgücü ihtiyacını karşılama konusunda mesleki eğitim kurslarının son derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Mesleki eğitim kursları hâlihazırda bir mesleği olmayan işsiz bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek mesleklerde nitelik düzeylerini artırarak istihdam edilebilirliklerini mümkün kılmak amacıyla yapılan meslek edindirme ve geliştirme kurslarıdır (işkur.gov.tr). Bu kursla asıl amaçlanan işsiz bireylere işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleki vasfı kazandırmak veya kişinin var olan vasfını artırarak istihdamda yer almasını sağlamaktır. Mesleklerin günün koşullarında geçerliliğini kaybettiği durumlarda ise kişilerin yeni meslek edinmelerini amaçlamaktadır (İŞKUR, 2017: 74).

Günümüz koşullarında mesleksizlik işsizliğin önemli nedenlerinden biri olduğundan Türkiye İş Kurumu mesleki eğitime ayrıca önem vermektedir. Yıllık eğitim planları beceri açığı olan mesleklerin işgücü piyasası talep analizleri sonucunda il düzeyinde tespit edilmesiyle hazırlanmaktadır. İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitimlerin odak noktası ise işverenler olup asıl amaçlanan istihdam yaratmaktır (İŞKUR, 2016: 43).

İşbaşı Eğitim Programları

İşsizlerin gereken mesleki donanımı edinmemesi ve yeterli mesleki deneyime sahip olamaması işsizliğin en önemli nedenleri arasında bulunmaktadır. Bu bağlamda, işbaşı eğitim programları, işsizliğin azaltılması amacıyla yönelik olarak 2009 yılında İŞKUR bünyesinde uygulamaya konulmuştur. Bu program ile kuruma kaydı bulunan işsizlerin yine kuruma kayıtlı işyerlerinde daha önce edindikleri mesleki bilgileri uygulama

yöntemiyle pekiştirmeleri, iş ve üretim süreçlerini yerinde öğrenmeleri sağlanarak mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazanmaları amaçlanmaktadır (İŞKUR, 2017: 80; Türk Metal Sendikası, 2017: 4).

Teknolojide meydana gelen gelişmeler, işgücünün sahip olduğu mesleki bilgi ve becerisinin mevcut koşullara uyum sağlayamamasına ve geçersiz hale gelmesine sebep olmaktadır (Şen, 2015: 220). Bu nedenle işbaşı eğitim programları kişinin işgücü piyasasına daha kolay entegre olması, verimliliğinin ve rekabet edilebilirliğinin artırılmasını amaçlamaktadır. İşbaşı eğitim programları sonucunda elde edilen en önemli çıktılar ise, kişilerin mesleki ortam edinmeleri, uygulama becerileri kazanmaları ve çalışma yaşamını ve şartlarını daha yakından tanımalarıdır (Şahin, 2014: 137). Ayrıca bu program ile işverenler de katılımcıların yetenek ve özelliklerini daha yakından görme fırsatı yakalamaktadır (İŞKUR, 2016: 45).

İşbaşı eğitim programları kişilere mesleki tecrübe kazandıracak alanlara yoğunlaşmaktadır. Bu sebeple herhangi bir mesleki tecrübe ve vasıf gerektirmeyen beden işçisi, çaycı, temizlik görevlisi ve taşıma işçisi gibi alanlarda işbaşı eğitim programı düzenlenmez (Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi, Md.46). İşbaşı eğitim programları kapsamında en fazla programın düzenlendiği ilk on meslek sırasıyla, satış danışmanı, ön muhasebeci, büro memuru (genel), garson (servis elemanı), satış elemanı (perakende), makineci (dikiş), reyon görevlisi, konfeksiyon işçisi, çağrı merkezi müşteri temsilcisi, aşçı yardımcısı şeklindedir (İŞKUR, 2017: 81-82).

Girişimcilik Eğitim Programları

Aktif işgücü piyasası programlarına 2009 yılında yapılan düzenlemeler ile birlikte kendi işlerini kurarak ekonomiye katkı sağlamak isteyenler için düzenlenen girişimcilik eğitim programları eklenmiştir (İŞKUR, 2017: 83). Girişimcilik eğitim programı kapsamında uygulanan temel düzey girişimcilik eğitimi “KOSGEB ile İŞKUR arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolünde” belirlenen esaslar dâhilinde gerçekleştirilmektedir (işkur.gov.tr).

Girişimcilik eğitim programları işsizliğin azaltılması, istihdamın artırılması ve geliştirilmesi hedefleri kapsamında girişimciliğin özendirilip yaygın hale getirilmesi,

ekonomide yeni işlerin ortaya koyulması, başarılı işletmelerin kurulması ve bunların geliştirilmesi amacına hizmet etmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi, Md.78).

Girişimcilik eğitim programlarının esas amacı, kuruma kaydı bulunan kişilerin kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı bulunmak ve KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvurarak bu destekten faydalanmalarını sağlamaktır. Bu destek 50.000 TL geri ödemesiz ve 100.000 TL geri ödemeli destekten oluşmaktadır. Bu program ile girişimci adaylara kendi iş fikirleriyle ilgili iş planı hazırlamaları öğretilip, uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve tecrübe kazandırılarak işletme kurma düşüncesinin olgunlaşması sağlanmaktadır. Eğitimlerden ise hem işsizler hem de işletmesini geliştirmek isteyenler faydalanabilmekte ve bu eğitimler, eğitimleri verebilecek gereken yetkinliğe sahip üniversiteler, özel eğitim kurumları, meslek birlikleri ve odalar ile işbirliği içinde düzenlenmektedir. (KOSGEB, 2016: 12; İŞKUR, 2017: 83).

Engellilere ve Eski Hükümlülere Yönelik Faaliyetler

İŞKUR; işgücü piyasasının dezavantajlı gruplarından olan engelliler ve eski hükümlülerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda, uygun mesleklerde mesleki bilgi ve beceri kazanmalarını sağlayarak istihdam edilebilirliklerini artırmayı amaçlamaktadır.

İŞKUR'un engelli ve eski hükümlülere yönelik faaliyetleri, hem kendi kaynakları hem de engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunu yerine getirmeyen işverenlerden alınan idari para cezaları fonu kaynakları kullanılarak yürütülmektedir (İŞKUR, 2017: 85).

2016 yılında engellilere yönelik 143 kurs açılmış ve bu kurslara 558'i kadın 802'si erkek olmak üzere toplam 1.360 kişi katılmıştır. Yine aynı yıl hükümlü/eski hükümlülere yönelik 55 kurs açılmış ve bu kurslara 53'ü kadın 929'u erkek toplam 982 kişi katılmıştır (İŞKUR, 2016: 44-45). Ayrıca 2016 yılında engellilere yönelik 529 proje başvurusu alınmış ve bunların 301'i komisyondan geçmiş ve bu projelere 13 milyon 938 bin TL kaynak tahsis edilmiştir. 2017'de ise 492 proje başvurusu alınmış ve bunların 294'ü komisyondan geçmiş ve bu projelere 16 milyon 311 bin 359 TL kaynak tahsis edilmiştir (İŞKUR, 2017: 86).

Toplum Yararına Çalışma Programları

Toplum yararına çalışma programlarının amacı, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamaktır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Md.62). Bu programlar çevre temizliği, park düzenlemeleri, ağaçlandırma, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, kamusal altyapının yenilenmesi, MEB'e bağlı resmi okullarda çevre ve temizlik işlerinin yapılması gibi alanlarda bir süre de olsa işsizlerin istihdamda olmalarını sağlamaktadır (İŞKUR, 2017: 86).

Toplum yararına çalışma programlarının, ekonomik kriz ve doğal afetler gibi işsizliğin yoğun olarak yaşandığı dönemlerde, işsizlerin çalışma hayatından uzun bir süre ayrı kalarak maddi açıdan sıkıntıya düşmelerini engellemek, çalışma alışkanlık ve düzenini kaybetmemelerini ve kısa süreli istihdamda yer almalarını sağlamak amacı bulunmaktadır. Bu kapsamda işgücü piyasasından kopuşlar engellenmekte, işsizliğin yarattığı bireysel ve toplumsal etkiler en az düzeye indirilmekte, bölgesel gelişmişlik oranlarındaki farklar azaltılmaya çalışılmaktadır. Tüm bunların yanında bu programlardan yararlananlar kamu yararına bir faaliyet de gerçekleştirmiş olmaktadır (Şahin, 2014: 138-139).

3.2.ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ

Metodoloji bir araştırmada 'araştırmacıların neyi, niçin yaptıklarının sistematik bir incelemesi' olarak tanımlanmaktadır (Lewins, 2011: 142). Bu doğrultuda söz konusu araştırmanın hazırlık ve sonuç aşamalarında hangi yöntemlerin kullanıldığı aşağıda belirtilmektedir.

Araştırmanın modeli tarama yani survey modelidir. Tarama modelleri, geçmişte ya da şu an da var olan bir durumu var olduğu haliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırma kapsamına giren olay, kişi ya da nesne, kendi içinde ve olduğu şekliyle tanımlanmaya çalışılmaktadır. Onları, herhangi bir şekilde etkileme, değiştirme çabasına gidilmemektedir. Tarama modelinde araştırmacı, önceden

tutulmuş çeşitli kayıtlara (yazılı belge, istatistik, resim gibi) eski kalıntılar ve alandaki kaynak kişilere başvurma yoluyla elde edeceği dağınık verileri, kendi gözlemi yolu ile, bir sistem içinde bütünleştirerek yorumlamaktadır (Karasar, 2006: 77).

Tarama modelinde, sadece verilerin toplanıp mevcut özelliklerin kaydedilmesi gibi basit bir işlem söz konusu olmayıp, bu tarz araştırmalar olayların daha önceki olay ve şartlarla ilişkileri dikkate alınarak durumların arasındaki ilişkiler de açıklanmaya çalışılmaktadır. Verilerin analizi ve açıklanması yoluyla yorumlama, değerlendirme ve yeni durumlara uygulanacak şekilde genellemelere varma gibi işlemlere de yer verilmektedir (Arslantürk, 1997: 101).

Tarama modelleri ile yapılan araştırmalarda iki temel sınırlılık mevcuttur. Söz konusu sınırlılıklar, veri bulma ile kontrol güçlükleridir. Geçmişteki bir olaya ya da kişiye ilişkin kayıt ya da kanıt bulunmayabilir, bulunsa da, araştırmacının öngördüğü amaçlar doğrultusunda kayıt altına alınmamış, hatırlanmamış olabileceğinden veriler yeterli olmayabilir. Veriler yeterli dahi olsa ya da henüz oluşum halinde olan olay, nesne ya da bireylere ilişkin hangi tür verilerin toplanacağına karar verilse ve toplansa bile, olası muhtemel nedenlerin birden daha fazla olabileceği ve değişkenleri ayrıca kontrol etme imkanı bulunmadığı için, ortaya çıkan sonuç, gerçek “neden-sonuç” içinde yorumlanamayabilir ve yalnızca bir ipucu olarak varsayılabilir (Karasar, 2006: 77-78).

3.2.1. Çalışmanın Kapsamı, Sınırlılıkları ve Sayıtlar

Bu araştırmanın kapsamını İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü'ne kayıtlı, ikametgâhı Ankara olan ve Ankara ili kapsamındaki üniversitelerden mezun 15-29 yaş grubun da yer alan bireyler oluşturmaktadır.

- Araştırma 2016 yılında İŞKUR'a kayıtlı olan bireylerin verileri ile sınırlıdır.
- İş arama kanallarından İŞKUR'un kayıtlarında bulunmayan bireyler kapsam dışında tutulmuştur.
- Arz yönlü analiz yapılacak olup talep kesimi dahil edilmemiştir.
- Ankara ilinde bulunan üniversitelerin mezunları araştırma kapsamında olup diğer üniversitelerin mezunları kapsam dışında tutulmuştur.
- Ankara ili ikametgah koşulu baz alınmış olup diğer iller kapsam dışında tutulmuştur.

- Araştırma kapsamında eğitim düzeyleri ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora olan kişiler yer almakta olup diğer eğitim düzeylerinden mezunlar kapsam dışında tutulmuştur.
- Araştırma verileri İŞKUR veritabanındaki kişisel beyanlara dayanmaktadır.

Araştırmanın sayıltısı ise şu şekildedir:

- İŞKUR'dan elde edilen nicel verilerin, uzmanlar tarafından doğru şekilde verilmiş bilgilerden oluştuğu kabul edilmektedir.

3.2.2. Çalışmanın Varsayımları

Basit bir ifade ile hipotezler/varsayımlar, aralarında mantıksal bir ilişki bulunan önermelerdir (Lewins, 2011: 76). Bu doğrultuda çalışmamızın temel hipotezleri/varsayımları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmaktadır.
- İşgücü piyasasına ilk kez dahil olan tecrübesiz gençleri uyumsuz eşleşme olgusu daha fazla etkilemektedir.
- Türkiye işgücü piyasasında emeğini sunan yükseköğretim mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde çalışan kişiler bulunmaktadır.
- Bireyin mezun olduğu üniversitenin prestiji, mezun olduğu eğitim alanı ve sahip olduğu eğitim düzeyi uyumsuz eşleşme düzeyini etkilemektedir.
- İşgücü piyasasında yapmakta oldukları işe göre daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenlerden etkilenmektedir.
- Yükseköğretimden mezun kişilerin sahip oldukları beşeri sermayeler istihdam sürecinde etkilidir.

3.2.3. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışma evreni, araştırmacının ya doğrudan gözlem yoluyla ya da bir örnek küme üzerinde yapılan gözlemlerden yararlanarak, hakkında görüş bildirebileceği evren olarak nitelendirilmektedir (Karasar, 2006: 110).

Örnekleme ise, belli bir evren içinden belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeteneğine sahip olan küçük kısımdır. Yani kısaca bir araştırma konusunun üzerine odaklandığı birey ve objelerin tümünü kapsayan alandır (Arıkan, 2011: 17).

Araştırmamızda, Ankara ili evreni oluşturmakla birlikte, mevcut örneklem grubu, Ankara İŞKUR Genel Müdürlüğü'ne işe yerleştirilmek amacıyla 2016 yılında Ankara ikametgah koşulu altında kayıt yaptıran, Ankara'da bulunan üniversitelerden mezun, 15-29 yaş aralığında yer alan 10555 gençten oluşmaktadır. Söz konusu gençlerden 1234 ü işe yerleştirilmiş geri kalanı istihdam edilememiştir.

3.2.4. Uyumsuz Eşleşme Düzeyinin Hesaplanmasında Kullanılan Yöntem

İŞKUR'a 2016 yılında kayıt yaptıran 15-29 yaş aralığını kapsayan 10555 üniversite mezununun yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitimsel niteliklerine dair değişkenler esas alınarak işe yerleşen 1234 kişinin yerleştikleri mesleklerle ilişkisine bakılmış ve söz konusu problemlere cevap aranmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde ise SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır.

İŞKUR aracılığıyla yerleşmiş oldukları mesleğe göre daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip yükseköğretim mezunu çalışanların var olup olmadığı yani uyumsuz eşleşme olgusunun hangi boyutlarda olduğunu belirleyebilmek için ana meslek grupları hakkında bize bilgi veren Uluslararası Meslek Sınıflandırması (ISCO 08) ve mesleklere göre eğitim ve beceri düzeyinin belirlenmesinde temel alınan Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (ISCED) yöntemleri kullanılmış olup kişilerin eğitim alanları Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesine göre sınıflandırılmıştır.

Ancak ISCO ve ISCED'in uyumsuz eşleşme düzeyinin ölçümünün temeli olarak kullanımı hakkında bazı endişeler bulunmaktadır. Bu endişeler ise "ISCO'nun beceri düzeyi gereklilikleri bakımından güncelliğini korumadaki zorluklar ya da ISCO'da tanımlanan beceri seviyesi bazında bazı işler arasında bir çizgi çizmenin zorlukları" olarak belirtilmektedir (ILO, 2013: 7-8).

Tablo 3.4’de ISCO 08 ve ISCED 97 sınıflandırmaları kullanılarak 9 ana meslek grubu, üç temel eğitim düzeyi ve 4 temel beceri seviyesi arasında eşleştirme yapılmıştır.

Tablo 3. 4 - ISCO 08 ve ISCED-97 Sınıflandırmaları Ekseninde Ana Meslek Grupları, Beceri Seviyeleri ve Eğitim Düzeyleri Eşleşmesi

ISCO 08 Ana Meslek Grupları	Beceri Seviyesi		Beceri Seviyelerinin ISCED-97 Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı
1.Yöneticiler	3+4	Yüksek Nitelikli Meslekler	Yükseköğretim (ISCED-5-6-)
2. Profesyonel Meslek Mensupları	4		
3.Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	3		
4.Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	2-3	Düşük Nitelikli Meslekler	Ortaöğretim Düzeyi (ISCED-2-3-4)
5.Hizmet ve satış elemanları		Nitelikli Meslekler	
6.Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar			
7.Sanatkarlar 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 beceri seviyelerini nitelendirdiklerine baktığımızda;

- Yöneticiler, profesyoneller ve teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarından oluşan ana meslek gruplarına karşılık gelen eğitim düzeyleri ISCED-97’ye göre 5. ve 6. grup yani 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 işlerin niteliği yüksektir.

- Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar, hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, sanatkarlar 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 yani 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 performansa gerek duyulmayacak 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 gereken özel mesleki eğitimi gerektirmektedir (ISCED- 97 Seviye 4) ve bunlar nitelikli meslekler olarak tanımlanmaktadır.
- Son ana meslek grubu olan nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ise ISCED 1 eğitim düzeyiyle eşleşmekte olup beceri seviyesi de 1'dir. Beceri seviyesi 1 olan meslekler tipik olarak basit ve rutin fiziksel görevlerden ve aşırı bir performans gerektirmeyen niteliksiz işlerden oluşmaktadır. Dolayısıyla beceri seviyesinin 1'e karşılık geldiğini görmekteyiz (ILO, 2012: 12-14).

Söz konusu yöntemle uyumsuz eşleşme olgusunun dikey boyutunu ölçebilmek mümkün olup yatay boyutuna ilişkin yorum yapılamamaktadır. Yatay uyumsuzluk düzeyinin belirlenebilmesi için 2008 yılında Nordin, Persson ve Rooth'un Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? adlı makalesinde kullandığı yöntem esas alınmıştır. Öncelikle yatay uyumsuzluğun ölçülebilmesi için gerekli olan, kişilerin mezun oldukları eğitim alanı ile yerleştikleri meslekleri eşleştirebilmektir. Bu noktada İŞKUR'dan elde ettiğimiz mezun verileri doğrultusunda kişilerin eğitim alanları Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)'ne göre düzenlenmiş ve sonrasında ISCO 08 ile eşleştirmesi yapılmıştır.

Tablo 3. 5 - Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)

ISCED 97, EUROSTAT&CEDEFOP EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI				
ISCED GENEL ALAN KODU	GENEL ALANLAR	ISCED TEMEL ALAN KODU	EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI	EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI
1	Eğitim	14	Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Bilimi	141-Eğitim ve Öğretim=143+144+145+146 142-Eğitim Bilimi 143-Okul Öncesi Öğretmen Eğitimi 144-Temel Düzeyler Öğretmen Eğitimi 145-Genel Alan Öğretmen Eğitimi 146-Mesleki Alan Öğretmen Eğitimi
2	Beşeri Bilimler ve Sanat	21	Sanat	211-Güzel Sanatlar 212-Müzik ve Gösteri Sanatları 213-Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Üretimi 214-Tasarım 215-El Sanatları
		22	Beşeri Bilimler	221-Din 222-Yabancı diller ve kültürler 223-Anadil 224-Tarih, Felsefe ve İlgili Konular=225+226 225-Tarih ve Arkeoloji 226-Felsefe ve Etik
3	Sosyal Bilimler, İşletme ve Hukuk	31	Sosyal ve Davranış Bilimleri	311-Psikoloji 312-Sosyoloji ve Kültür Çalışmaları 313-Siyaset Bilimi ve Yurttaşlık 314-İktisat
		32	Gazetecilik ve Enformasyon	321-Gazetecilik ve Muhabirlik 322-Kütüphane, Enformasyon,Arşiv
		34	İşletme ve Yönetim Bilimleri	341-Toptan ve Perakende Satış 342-Pazarlama ve Reklamcılık 343-Finans, Bankacılık,Sigortacılık 344-Muhasebe ve Vergilendirme 345-İşletme Yönetimi ve Kamu Yönetimi 346-Sekreterlik ve Ofis İşleri 347-Çalışma Yaşamı
		38	Hukuk	380-Hukuk
4	Bilim, Matematik ve Bilgisayar	42	Yaşam Bilimleri	421-Biyoloji ve Biyokimya 422-Çevre Bilimi
		44	Doğa Bilimleri	441-Fizik 442-Kimya 443-Yer bilimi
		46	Matematik ve İstatistik	461-Matematik 462-İstatistik
		48	Bilgisayar	481 Bilgisayar Bilimi 482 Bilgisayar Kullanımı
5	Mühendislik, Üretim ve Yapı	52	Mühendislik	521-Mekanik ve Metal İşleri 522-Elektrik ve Enerji 523-Elektronik ve Otomasyon 524-Kimya ve İşleme 525-Motorlu Araçlar, Gemiler ve Uçaklar

		54	Üretim ve İşleme	541-Gıda İşleme 542-Tekstil, Giyim, Ayakkabı, Deri 543-Malzemeler (tahta, kağıt, plastik, cam) 544-Madencilik ve Maden Çıkarma
		58	Mimarlık ve Yapı	581-Mimarlık ve Şehir Planlama 582-Yapı ve İnşaat Mühendisliği
6	Tarım ve Veterinerlik	62	Tarım, Ormanlık ve Su Ürünleri	621-Bitkisel ve Hayvansal Üretim 622-Park ve Bahçe Bitkileri 623-Ormanlık 624-Su Ürünleri
		64	Veterinerlik	641-Veterinerlik
7	Sağlık ve Refah	72	Sağlık	721-Tıp 722-Tıp Hizmetleri=725+726+727 723-Hemşirelik ve Bakım 724-Dişçilik Çalışmaları 725-Tıbbi Teşhis ve Tedavi Teknolojisi 726-Terapi ve Rehabilitasyon 727-Eczacılık
		76	Sosyal Hizmetler	761-Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri 762-Sosyal İşler ve Danışmanlık
8	Hizmetler	81	Kişisel Hizmetler	811-Otel, Restoran ve Yiyecek Sağlama 812-Seyahat, turizm ve Dinlenme (eğlence) 813-Spor 814-Ev Hizmetleri 815-Saç ve güzellik hizmetleri
		84	Ulaştırma Hizmetleri	840-Ulaştırma Hizmetleri
		85	Çevre Koruma	851-Çevresel Koruma Teknolojisi 852-Doğal Çevreler ve Yaban Hayatı 853-Toplum Sağlığı Hizmetleri
		86	Güvenlik Hizmetleri	861-Kişilerin ve Mülkiyetin Korunması 862-Meslek Sağlığı ve Güvenliği 863-Askeriye ve Savunma

Kaynak: Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi, <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=37>.

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI ve DEĞERLENDİRME

Bu bölümde, iş arama kanallarından biri olan İŞKUR'a 2016 yılında istihdam edilmek amacıyla başvuru yapan, Ankara ili üniversitelerinden mezun 15-24 ve 25-29 yaş kapsamında bulunan işsizlerin ve İŞKUR aracılığı ile işe yerleştirilenlerin profillerine ilişkin veriler yorumlanacaktır.

3.3.1. İŞKUR'a Başvuru Yapan Katılımcıların Genel Profili

Araştırma kapsamında yer alan yükseköğretim mezunlarının profilleri, kişisel özellikleri ve eğitimsel nitelikleri olmak üzere iki temel gösterge ekseninde ortaya konulmaktadır. Ayrıca elde edilen veriler neticesinde nitelik uyumsuzluğunun varlığı tartışılacak ve yorumlanacaktır.

3.3.1.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Tablo 3. 6 - Katılımcıların Kişisel Özellikleri

MEDENİ DURUM			CİNSİYET		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Bekar	9486	89,9	Erkek	4613	43,7
Evli	1033	9,8	Kadın	5942	56,3
Boşanmış	36	0,3			
Toplam	10555	100,0	Toplam	10555	100,0

YAŞ GRUBU		
	Frekans	Yüzde
15-24 yaş	5078	48,1
25-29 yaş	5477	51,9
Toplam	10555	100,0

Tablo 3.6'da yer alan veriler incelendiğinde İŞKUR'a başvuru yapanların (10555) çoğunluğunu %56,3 oranla kadınlar oluşturmaktadır. Erkekler ise %43,7'lik kısmı oluşturmaktadır. Medeni durumlarına bakıldığında bekar olanlar %89,9'luk oranla evlilere kıyasla çoğunluktadır. Katılımcıların yaş grupları itibariyle dağılımlarını incelediğimizde %48,1'ini 15-24 yaş grubu, %51,9'unu 25-29 yaş grubunun oluşturduğu görülmektedir. Verilerimiz esasında genç yaş aralıklarını içerdiğinden bekarların çoğunluğu oluşturması normal bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 3. 7 - Katılımcıların Beklentilerine Yönelik Özellikleri

İŞYERİ TERCİHİ		
	Frekans	Yüzde
Özel	444	4,2
Kamu	428	4,1
Her ikisi	9683	91,7
Toplam	10555	100,0

ÜCRET BEKLENTİSİ		
	Frekans	Yüzde
1000 TL ve altı	163	1,5
1001-1500 TL arası	785	7,4
1501-2000 TL arası	1008	9,5
2001-2500 TL arası	583	5,5
2501-3000 TL arası	316	3,0
3001-3500 TL arası	126	1,2
3501-4000 TL arası	94	0,9
4001-4500 TL arası	23	0,2
4501-5000 TL arası	44	0,4
5001-5500 TL arası	8	0,1
5501-6000 TL arası	9	0,1
6001 TL ve üzeri	10	0,1
Beklenti Belirtilmemiş	7386	70,0
Toplam	10555	100,0

Tablo 3.7’den görüldüğü üzere İŞKUR’a başvuru yapanların işyeri tercihlerine yönelik beklentilerini incelediğimizde, kişilerin özel ya da kamu sektörü ayrımı gözetmediği dikkat çekmektedir. Başvuru yapanların %91,7’si her iki sektörde de çalışmayı kabul etmektedir.

Türkiye’nin mevcut işgücü profilini göz önünde bulundurduğumuzda, yüksek genç nüfusa (12 milyon 989 bin 42) sahip olmasının yanında genç işsizliğinin de (%19,6) yüksek olduğu bir ülkedir. Gençlerin işsiz kalmasının arka planında ise birçok neden yatmaktadır. Bu nedenlerden biri ise Freeman’ın (1979) “*gerçekçi olmayan ücret taleplerinin varlığı*” görüşüdür. Ancak mevcut tabloyu değerlendirdiğimizde Freeman’ın bu görüşü gerçeği yansıtmamaktadır. Çünkü başvuru yapanların ücret

beklentilerini incelediğimizde beklenti belirtmeyenlerin yani her türlü ücret düzeyinde çalışmaya razı olanların oranı %70 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu durum gençlerin işsizlik riski karşısında çaresiz kalışlarının bir sonucu olarak da değerlendirilebilir. Ayrıca işsizlik olgusu umutsuzluk ve endişe durumunu beraberinde getireceğinden beklentilerin bu denli azalmasına yol açması da mümkündür.

3.3.1.2. Katılımcıların Eğitimsel Niteliklerine İlişkin Bilgiler

Tablo 3. 8 - Katılımcıların Eğitimsel Nitelikleri 1

ÖĞRENİM SEVİYESİ		
	Frekans	Yüzde
Ön lisans	3257	30,9
Lisans	6756	64,0
Yüksek Lisans	527	5,0
Doktora	15	0,1
Toplam	10555	100,0
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE		
	Frekans	Yüzde
Gazi Üniversitesi	4029	38,2%
Ankara Üniversitesi	2179	20,8%
Hacettepe Üniversitesi	1773	16,8%
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	536	5,1%
Başkent Üniversitesi	470	4,5%
Turgut Özal Üniversitesi (kapatıldı)	298	2,8%
Bilkent Üniversitesi	249	2,4%
Atılım Üniversitesi	231	2,2%
Çankaya Üniversitesi	225	2,1%
Tobb Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	151	1,4%
Ufuk Üniversitesi	133	1,3%
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	114	1,1%
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	111	1,1%
Kara Harp Okulu Komutanlığı	18	0,2%
Polis Akademisi	17	0,2%
Gülhane Askeri Tıp Akademisi	3	0,0%
Toplam	10555	100,0%

Katılımcıların eğitimsel niteliklerini incelediğimizde Tablo 3.8'e göre başvuru yapanların çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu oran ise katılımcıların %64'ünü oluşturmaktadır. Ön lisans mezunu %30,9'unu, yüksek lisans ve doktora mezunu ise toplamın %5,1'ini oluşturmaktadır. Verilerimizin tamamını yükseköğretim mezunları oluşturduğundan bütün katılımcılar nitelikleri bakımından yüksek profile sahiptir.

Mezun oldukları üniversiteleri incelediğimizde ise Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi mezunlarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Başvuru yapanların %38,2'sini Gazi üniversitesi mezunları, %20,8'ini Ankara üniversitesi mezunları ve %16,8'ini Hacettepe üniversitesi mezunları oluşturmaktadır. Devlet ve vakıf üniversitesi ayrımı yaptığımızda devlet üniversitelerinden mezun olanların başvurularında çoğunluğu oluşturduğu anlaşılmaktadır.

İŞKUR'a istihdam edilmek amacıyla kayıt yaptıran kişilerin mezun oldukları üniversiteler Ankara'da olup, Türkiye de prestij bakımından ön sıralarda yer almaktadırlar. Üniversiteye giriş sınavında başarı sırasına göre en iyi öğrencileri alan üniversiteleri değerlendirdiğimizde ODTÜ, Hacettepe, Ankara ve Gazi ilk sıralarda gelmektedir (yokatlas.yok.gov.tr). Ayrıca kuruluş tarihleri bakımından da köklü üniversitelerdir.

Tablo 3.9 - Katılımcıların Eğitimsel Nitelikleri 2

FAKÜLTE ve MYO		
	Frekans	Yüzde
Adalet Meslek Yüksekokulu	54	0,5
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	99	0,9
Diğer Enstitüler	47	0,4
Diğer Fakülteler	3	0,0
Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi	315	3,0
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	36	0,3
Eğitim Fakültesi	537	5,1
Fen Bilimleri Enstitüsü	241	2,3
Fen-Edebiyat Fakültesi	1294	12,3
Güzel Sanatlar, Konservatuar vb. Fakülteler	185	1,8
Harp Okulu	18	0,2
Havacılık Meslek Yüksekokulu	84	0,8
Hukuk Fakültesi	155	1,5
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	1389	13,2
İlahiyat Fakültesi	21	0,2
İletişim Fakültesi	230	2,2
Meslek Yüksekokulu	2185	20,7
Mesleki- Teknik Eğitim Fakültesi	149	1,4
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	1572	14,9
Polis Akademisi	14	0,1
Sağlık Bilimleri Fakültesi	312	3,0
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	599	5,7
Sosyal Bilimler Enstitüsü	219	2,1
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	213	2,0
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	165	1,6
Teknoloji Fakültesi	89	0,8
Ticari Bilimler Fakültesi	45	0,4
Turizm Fakültesi	77	0,7
Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu	23	0,2
Uygulamalı Yabancı Diller Yüksekokulu	15	0,1
Ziraat Fakültesi	170	1,6
Toplam	10555	100,0

Başvuru yapanları mezun oldukları fakülte ve meslek yüksekokulu bazlı değerlendirdiğimizde Tablo 3.9'dan görüldüğü üzere çoğunluğu %32,6 ile çeşitli meslek yüksekokullarından (Adalet, Beden Eğitimi ve Spor, Havacılık, Sağlık, Yabancı Diller v.b) mezun olanlar oluşturmaktadır. Mühendislik- Mimarlık Fakültesi mezunları %14,9'unu, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunları %13,2'sini ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları %12,3'ünü oluşturmaktadır.

Tablo 3. 10 - Katılımcıların Eğitimsel Nitelikleri 3

EĞİTİM ALANLARI		
	Frekans	Yüzde
Beşeri Bilimler	717	6,8
Bilgisayar	338	3,2
Çevre Koruma	2	0,0
Doğa Bilimleri	323	3,1
Gazetecilik ve Enformasyon	304	2,9
Güvenlik Hizmetleri	34	0,3
Hukuk	229	2,2
İşletme ve Yönetim Bilimleri	1392	13,2
Kişisel Hizmetler	234	2,2
Matematik ve İstatistik	303	2,9
Mimarlık ve Yapı	366	3,5
Mühendislik ve Mühendislik Dönüşümleri	2707	25,6
Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Bilimi	718	6,8
Sağlık	894	8,5
Sanat	339	3,2
Sosyal Hizmetler	186	1,8
Sosyal ve Davranış Bilimleri	888	8,4
Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri	129	1,2
Ulaştırma Hizmetleri	52	0,5
Üretim ve İşleme	195	1,8
Yaşam Bilimleri	205	1,9
Toplam	10555	100,0

Başvuru yapanların eğitim gördüğü alanları incelediğimizde Tablo 3.10'da, yoğunluğun mühendislik ve mühendislik dönüşümleri alanından mezunlarda olduğu görülmektedir. Bu alandan mezunların başvuru oranı %25,6'dır. Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri alanı mekanik ve metal işleri, elektrik ve enerji, elektronik ve otomasyon, kimya ve işleme, motorlu araçlar, gemiler ve uçaklar alanlarını kapsamaktadır. İşletme ve yönetim bilimlerinden mezun olanların başvuruları %13,2 ile ikinci sırada yer almaktadır. İşletme ve yönetim bilimleri alanı toptan ve perakende satış, pazarlama ve reklamcılık, finans, bankacılık, sigortacılık, muhasebe ve vergilendirme, işletme yönetimi ve kamu yönetimi, sekreterlik ve ofis işleri, çalışma yaşamı eğitim alanlarını kapsamına almaktadır. Bununla birlikte sağlık alanı %8,5, sosyal ve davranış bilimleri %8,4, öğretmen yetiştirme ve eğitim bilimi ve beşeri bilimlerden mezun başvuru oranı %6,8 olarak görülmektedir.

Tablo 3.11 - Katılımcıların Eğitimsel Nitelikleri 4

Belge ve Sertifikalar	Yanıtlar		Yabancı Dil	Yanıtlar	
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Bilgisayar Eğitimleri	297	7,9%	İngilizce	4405	77,2%
Bilgisayar İşletim Sistemi Sertifikası	137	3,6%	Almanca	551	9,7%
Bilgisayar Geliştirici Uygulamalar Sertifikası	215	5,7%	Fransızca	163	2,9%
Genel Programlama Dili Sertifikası	630	16,7%	İspanyolca	136	2,4%
Web Tasarım Sertifikası	370	9,8%	Rusça	130	2,3%
Tasarım Sertifikası	395	10,5%	Arapça	87	1,5%
Kişisel Gelişim	411	10,9%	İtalyanca	63	1,1%
İnsan Kaynakları Yönetimi	77	2,0%	Çince	31	0,5%
İş Sağlığı ve İş Güvenliği	172	4,6%	Korece	27	0,5%
Yabancı Dil Eğitimleri	308	8,2%	Japonca	22	0,4%
Mesleğe Yönelik Belgeler	501	13,3%	Azerice	20	0,4%
Mesleğe Yönelik Belgeler(Sağlık)	120	3,2%	Farsça	10	0,2%
Diğer	146	3,9%	Kırgızca	9	0,2%
Toplam	3779	100,0%	Özbekçe	8	0,1%
			Portekizce	8	0,1%
			Yunanca	7	0,1%
			Bulgarca	6	0,1%
			Lehçe	5	0,1%
			Flemence	5	0,1%
			Ermenice	3	0,1%
			Macarca	3	0,1%
			Gürcüce	3	0,1%
			Arnavutça	3	0,1%
			Romence	1	0,0%
			Toplam	5706	100,0%

Tablo 3.11’de ise başvuru yapanların sahip oldukları belge ve sertifikalar ile yabancı dil bilgileri yer almaktadır. Genel programlama dili sertifikasına 630 kişi sahip olup bu sayı toplamın %16,7’sini oluşturmaktadır. Kişisel gelişim sertifikasına sahip olanlar %10,9 ve tasarım sertifikasına sahip olanlar ise %10,5’i oluşturmaktadır. Yabancı dil bilgilerini incelediğimizde ise yoğunluğun İngilizce bilenlerde toplandığı görülmektedir. Bu oran toplamın %77,2’sini oluşturmaktadır. İkinci sırada ise %9,7 ile Almanca dili bilenler bulunmaktadır.

Rekabetin yoğun olduğu günümüz işgücü piyasasında hem işe alımlarda hem de sahip olunan işi koruma noktasında kişilerin becerilerini geliştirmesi son derece önemlidir. Bu noktada sahip olunan her sertifikanın ayrı bir önemi bulunmaktadır. Yaklaşık 15 yıl öncesine kadar bazı şirketlerin başarılı son sınıf öğrencilerine iş teklifinde

buldukları bilinen bir gerçektir. Zaman ilerledikçe bu başarıya yüksek lisans yapmış olmak vb. kriterler eklenmiştir. Ancak zamanla bu kriterleri taşıyanların sayısı çoğalmıştır (kigem.com). Artık günümüzde diplomaların nitelikli personel ihtiyacının karşılanmasında ve işe alım sürecinde tek başına bir etkinliği kalmamaktadır. Bu yüzden iş hayatına giriş noktasında elde edilen sertifikaların kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir. İşe alım aşamasında sertifikalar işverenler tarafından tecrübe olarak değerlendirildiğinden ve sertifikalar ile elde edinilen eğitimlerin iş hayatına yönelik ön bilgi sağlayacağı düşüncesinden (kariyer.ticaret.edu.tr) hareket ile yükseköğretim mezunları da Tablo 3.11’den anlaşılacağı üzere sertifika ve yabancı dil gibi becerilere önem vermektedirler.

3.3.2. İŞKUR’a Başvuru Yapan Katılımcıların İşe Yerleşme Durumu

3.3.2.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Göre İşe Yerleşme Durumu

Tablo 3. 12 - Katılımcıların Yaş Grubuna Göre İşe Yerleşme Durumu

YAŞ	İŞEYERLEŞME		Toplam
	Yerleşti	Yerleşmedi	
15-24 yaş	525	4553	5078
25-29 yaş	709	4768	5477
Toplam	1234	9321	10555

Tablo 3.12’den görüldüğü üzere iş başvurusu yapan 10555 yükseköğretim mezunundan 1234’ü istihdam edilmektedir. Bu oran toplam başvuru sayısının %11,7’sini oluşturmaktadır. Herhangi bir işte istihdam edilemeyenler ise 9321 kişi olup bu oran toplam başvurunun %88,3’ünü oluşturmaktadır.

Yaş grupları itibariyle istihdam kapsamında yer alanları değerlendirdiğimizde, 15-24 yaş aralığında işe yerleştirilenlerin oranı %5’lik kısmı oluşturmakta olup bu oran 25-29 yaş aralığında %6,7 olarak görülmektedir.

15-24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk giriş yaşı oluşu, öncesinde herhangi bir iş deneyimine sahip olmayışı ve bu nedenle işverenler tarafından ek maliyet olarak görülmeleri gibi nedenlerden dolayı çok fazla tercih edilmemektedirler. Bu nedenle bu

yaş aralığındaki işgücünün 25-29 yaş aralığına kıyasla istihdam oranları daha düşük olabilmektedir (Kelleci ve Türk, 2014: 14).

Tablo 3. 13 – Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşe Yerleşme Durumu

CİNSİYET			İŞEYERLEŞME		Toplam
			Yerleşti	Yerleşmedi	
Erkek	Frekans		641	3972	4613
	Kadın	Frekans	593	5349	5942
Toplam		Frekans	1234	9321	10555

Tablo 3.13’de cinsiyetlere göre işe yerleşme durumu bulunmaktadır. 10555 toplam başvuru içinden işe yerleşen erkek sayısı 641 olup bu oran toplam başvurunun %6,1’ini oluşturmaktadır. Kadınlarda ise bu oran toplam başvuru içinde %5,7’dir. Ancak kadınların erkeklere kıyasla başvuru sayısının fazla oluşu göz önünde bulundurulduğunda, 5942 kadın başvurudan %10’u, 4613 erkek başvuru içinden ise %14’ü işe yerleştirilmiştir.

Tablo 3. 14 - Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İşe Yerleşme Durumu

MEDENİ DURUM			İŞEYERLEŞME		Toplam
			Yerleşti	Yerleşmedi	
Bekar	Frekans		1131	8355	9486
	Evli	Frekans	97	936	1033
	Boşanmış	Frekans	6	30	36
Toplam		Frekans	1234	9321	10555

İŞKUR’a başvuru yapan yükseköğretim mezunlarını medeni durumlarına göre incelediğimizde Tablo 3.14’de görüldüğü üzere toplam başvuru içinde işe yerleşen bekar sayısı 1131 olup, işe yerleşemeyen bekarların sayısı ise 8355 kişidir.

Genel çerçevede baktığımızda, işe yerleştirilmek amacıyla başvuru yapan yükseköğretim mezunları arasında medeni durumu bekar olanlar evli olanlara kıyasla daha fazla istihdam edilmektedir. Bekar olanların başvuru sayısına baktığımızda nerdeyse tamamına yakını bekarlardan oluşmaktadır. Bu yüzden bekarların işe yerleştirilme oranı daha fazladır.

3.3.2.2. Katılımcıların Eğitimsel Niteliklerine Göre İşe Yerleşme Durumu

Tablo 3. 15 – Katılımcıların Öğrenim Seviyelerine Göre İşe Yerleşme Durumu

ÖĞRENİMSEVİYESİ	İŞEYERLEŞME		Total	
	Yerleşti	Yerleşmedi		
Önlisans	Frekans	607	2650	3257
Lisans	Frekans	586	6170	6756
Yüksek Lisans	Frekans	39	488	527
Doktora	Frekans	2	13	15
Toplam	Frekans	1234	9321	10555

İŞKUR vasıtasıyla işe yerleşen yükseköğretim mezunlarını, öğrenim seviyelerine göre değerlendirdiğimizde Tablo 3.15’de görüldüğü üzere 6756 lisans mezunu başvuru arasından 586 kişi işe yerleştirilmiş olup bu oran %8,7’dir. Toplam başvuru (10555) içinde lisans mezunlarının işe yerleştirilme oranı ise %5,6’dır. 6170 lisans mezunu ise herhangi bir işe yerleştirilememiştir. Ön lisans mezunlarına baktığımızda 3257 başvuru arasından 607 kişi işe yerleştirilmiş 2650 kişi istihdam kapsamında yer almamaktadır. Toplam başvuru (10555) içinde ön lisans mezunlarının işe yerleştirilme oranı ise %5,8’dir. 527 yüksek lisans mezunu arasından 39 kişi istihdam edilmekle birlikte %92,6’lık kısmı işe yerleşememiştir. Lisans üstü eğitim düzeyine sahip başvuru sayısı ise 542 kişi olup 41’i işe yerleştirilmiştir. Toplamda işe yerleşenlerin sayısını yani 1234 kişiyi baz aldığımızda %49,2 ile ön lisans mezunu, %47,5 ile lisans mezunu, %3,2 ile yüksek lisans mezunu ve %0,2 ile doktora mezunu istihdam kapsamındadır. Tablodan çıkarılacak sonuç ise İŞKUR’un ön lisans düzeyindeki mezunların istihdamına daha fazla aracılık ettiği yönündedir.

Tablo 3. 16 - Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversitelere Göre İşe Yerleşme Durumu

ÜNİVERSİTE	İŞEYERLEŞME		Toplam	
	Yerleşti	Yerleşmedi		
Çankaya Üniversitesi	Frekans	14	211	225
Ankara Üniversitesi	Frekans	247	1950	2197
Atılım Üniversitesi	Frekans	10	221	231
Bilkent Üniversitesi	Frekans	15	234	249
Başkent Üniversitesi	Frekans	38	432	470
Gülhane Askeri Tıp Akademisi	Frekans	0	3	3
Gazi Üniversitesi	Frekans	557	3472	4029
Hacettepe Üniversitesi	Frekans	223	1550	1773
Kara Harp Okulu Komutanlığı	Frekans	3	15	18
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	Frekans	48	488	536
Polis Akademisi	Frekans	0	17	17
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	Frekans	11	100	111
Tobb Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	Frekans	17	134	151
Turgut Özal Üniversitesi (Kapatıldı)	Frekans	33	265	298
Ufuk Üniversitesi	Frekans	12	121	133
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Frekans	6	108	114
Toplam	Frekans	1234	9321	10555

Tablo 3.16’da İŞKUR’a başvuru yapan kişilerin hangi üniversitelerden mezun olduğuna baktığımızda başvurularda çoğunluğu 4029 kişi ile Gazi Üniversitesi mezunları oluşturmakta ve bunların 557’si işe yerleştirilmiştir. İkinci sırada 2197 başvuru sayısı ile Ankara Üniversitesi yer almakta ve 247’sine istihdam sağlanmaktadır. Üçüncü sırayı 1773 başvuru ile Hacettepe Üniversitesi mezunları oluşturmakta ve söz konusu mezunların 223’ü işe yerleştirilmiştir. Dördüncü sırada ise 536 başvuru ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nden mezunlar bulunmakta ve bunların 48’i işe yerleştirilmiştir. Tablo 3.17’de ise sözü edilen üniversitelerden mezunların yerleştirildikleri meslekler ele alınmaktadır.

Tablo 3. 17 - Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversiteye Göre Yerleştikleri Meslekler

Yerleştiği meslek	Mezun Olunan Üniversite						
	ODTÜ	Bilkent	Gazi	TOBB	Hacettepe	Ankara	Başkent
Yöneticiler	0	0	0	0	2	3	1
Profesyonel Meslek Mensupları	33	7	74	7	33	50	11
Teknisyenler, Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	4	1	74	2	23	28	7
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	2	3	88	5	56	43	13
Hizmet ve satış elemanları	4	1	182	1	68	89	4
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	1	0	39	0	11	6	0
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	0	0	15	0	3	2	0
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	4	3	85	2	27	26	2

Daha önce de bahsettiğimiz üzere hem öğrenci bakımından nitelikli hem de prestij bakımından önemli üniversitelerden mezunlar işe yerleştirilmek üzere İŞKUR'a başvuru yapmışlardır. Bu kişilerin yerleştirildikleri mesleklerin niteliklerini inceleyecek olursak, Tablo 3.16'da öncelikle Gazi Üniversitesi'ne baktığımızda 4029 başvuru içinden 557 kişi işe yerleştirilmekte olup yerleşenler arasında 148 kişi aldığı eğitimin karşılığını bulabilmiştir. Ankara Üniversitesi'nde ise durum toplam işe yerleşenler içinde %32,8'i niteliklerine uygun işlere yerleştirilmiştir. Hacettepe Üniversitesi mezunlarından işe yerleşenler içerisinde %26'sı aldığı eğitimin karşılığını bulabilmektedir. ODTÜ'de ise işe yerleşen 48 kişinin istihdam edildiği meslekleri nitelik bakımından incelediğimizde 37'si yani %77,1'i nitelik düzeyi yüksek olan meslek gruplarına yerleştirilmiştir. Bilkent Üniversitesi'nden mezun başvuru sayısı 249 kişi olup 15'i istihdam kapsamında yer almaktadır. İstihdam edilenler arasında %53,3 nitelik bakımından yüksek işlerde geri kalanı temizlik işleri ve satış hizmetleri gibi nitelik düzeyi düşük ya da nitelik gerektirmeyen işlerdedir. TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi mezun başvuru sayısı 151 olup 17'si işe yerleştirilmiş ve yerleşenler arasından %52,9'u nitelik düzeyi yüksek olan işlere yerleştirilmiştir. Başkent Üniversitesi'nden mezunlara baktığımızda 470 kişi işe yerleştirilmek üzere

başvuru yapmakta olup bunlarda 38'i istihdam edilmektedir. İstihdam kapsamında yer alanlar içinde ise %50'si niteliklerine uygun işlere yerleştirilmişlerdir. Geriye kalan yarısı ise niteliklerinin altındaki işlerde istihdam edilmektedir.

Tablo 3.17'de görüldüğü üzere Türkiye'nin isim yapmış köklü üniversitelerinden mezun olan kişilerin istihdam kapısı olarak İŞKUR'a başvuru sonucunda yerleştirildikleri mesleklere baktığımızda eğitim yoluyla kazandıkları niteliklerin çok daha altındaki işlerde çalışmak zorunda kaldıkları ortaya çıkmaktadır. ODTÜ, Gazi, Hacettepe, Ankara gibi üniversite mezununun, o işin yapılabilmesi için herhangi bir nitelik gerektirmeyen (çöpçüler, atık toplayıcılar, temizlikçiler gibi) işlerde çalışmak zorunda oldukları durumun ne kadar vahim olduğunu gözler önüne sermektedir.

Eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasında oynadığı role ilişkin çeşitli kuramlar ortaya atılmış olup söz konusu kuramlar arasında yer alan ve birinci bölümde de ele aldığımız eleme hipotezi, üniversite diploması gibi kişinin sahip olduğu eğitim belgelerinin “kişilerin o iş için uygun yeteneklere sahip olup olmadığına yönelik değerlendirme yapılabilmesini ve neticesinde kişilerin niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesinde” önemli rol oynadığını savunmaktadır. Bu kuram doğrultusunda, üniversite diplomalarının kişilerin yüksek nitelikli işlere yerleştirilmesinde önemli belgeler olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Ancak prestijli üniversitelerin diplomalarına sahip kişilerin nitelikleri ile uyuşmayan ve hatta hiçbir nitelik gerektirmeyen işlere yerleştirilmiş olmaları, bu kuramın varsayımlarının araştırmamız kapsamındaki veriler neticesinde geçerli olmadığını göstermektedir.

Yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin neden niteliklerinin altındaki işlere yerleştirildiği hakkında çeşitli görüşler (Quintini, 2011; Desjardins ve Rubenson, 2011) çerçevesinde bir değerlendirme yapacak olursak, nitelik düzeyi yüksek olan kişilerin eğitim alma maliyetleri düşük olacağından söz konusu kişiler eğitime daha fazla yatırım yapma eğilimine gireceklerdir. Bu durum ise işgücü piyasasına girenlerin ortalama eğitim düzeyinin yükselmesini beraberinde getirecek olup, firmalarda söz konusu durumu göz önünde bulundurarak işin içeriğini dikkate almadan gerekli eğitimsel nitelikleri sürekli artırma eğilimine gireceklerdir. Sonucunda ise eğitimin ayırt edici olma özelliğini yani eleme fonksiyonunu kaybetmesine ve uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkmasına yol açacaktır.

Tablo 3. 18 - Katılımcıların Fakülte, MYO ve Enstitülere Göre İşe Yerleşme Durumu*

FAKÜLTE	İŞEYERLEŞME		Total	
	Yerleşti	Yerleşmedi		
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Frekans	103	1286	1389
İletişim Fakültesi	Frekans	24	206	230
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	Frekans	11	88	99
Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi	Frekans	42	273	315
Eğitim Fakültesi	Frekans	55	482	537
Fen Bilimleri Enstitüsü	Frekans	18	223	241
Fen-Edebiyat Fakültesi	Frekans	121	1173	1294
Güzel Sanatlar, Konservatuar vb. Fakülteler	Frekans	22	163	185
Havacılık Meslek Yüksekokulu	Frekans	9	75	84
Hukuk Fakültesi	Frekans	2	153	155
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	Frekans	119	1453	1572
Meslek Yüksekokulu	Frekans	456	1729	2185
Mesleki- Teknik Eğitim Fakültesi	Frekans	20	129	149
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Frekans	26	286	312
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	Frekans	73	526	599
Sosyal Bilimler Enstitüsü	Frekans	18	201	219
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	Frekans	34	179	213
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	Frekans	32	133	165
Ziraat Fakültesi	Frekans	13	157	170

*Sayıca yetersiz veriler kapsam dışı bırakılmıştır.

İşe yerleşme durumunu başvuru yapan kişilerin mezun oldukları fakültelere ve yüksekokullara göre ele aldığımızda Tablo 3.18’de görüldüğü üzere en fazla başvuru meslek yüksekokullarından mezunlarda olup ikinci sırada 1572 başvuru sayısı ile mühendislik-mimarlık fakültesi gelmektedir. Bu başvuru içinden 119’u işe yerleştirilmiş olup bu oran %8’dir. Bir diğer başvuru sayısında ön sıralarda yer alan fakülte ise iktisadi ve idari bilimler fakültesi olup mezunların 103’ü yani %7,4’ü işe yerleştirilmiştir. Dördüncü sırada yer alan fen edebiyat fakültesinden mezunların başvuru sayısı 1294 olup 121’i yani %9,4’ü işe yerleşebilmiştir.

Tablo 3. 19 - Katılımcıların Eğitim Alanlarına Göre İşe Yerleşme Durumu

Eğitim Alanı	İŞEYERLEŞME		Total	
	Yerleşti	Yerleşmedi		
Eğitim	Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Bilimi	74	644	718
Beşeri bilimler ve sanat	Beşeri Bilimler	79	638	717
	Sanat	51	288	339
Sosyal bilimler, işletme ve hukuk	İşletme ve Yönetim Bilimleri	172	1220	1392
	Sosyal ve Davranış Bilimleri	59	829	888
	Gazetecilik ve Enformasyon	41	263	304
	Hukuk	11	218	229
Bilim, matematik ve istatistik	Yaşam Bilimleri	21	184	205
	Doğa Bilimleri	39	284	323
	Matematik ve İstatistik	22	281	303
	Bilgisayar	65	273	338
Mühendislik üretim ve yapı	Mühendislik ve Mühendislik Dönüşümleri	359	2348	2707
	Üretim ve İşleme	39	156	195
	Mimarlık ve Yapı	39	327	366
Tarım	Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri	11	118	129
Sağlık ve refah	Sağlık	89	805	894
	Sosyal Hizmetler	20	166	186
Hizmetler	Çevre Koruma	1	1	2
	Kişisel Hizmetler	34	200	234
	Ulaştırma Hizmetleri	5	47	52
	Güvenlik Hizmetleri	3	31	34
Toplam		1234	9321	10555

İŞKUR'a kayıtlı yükseköğretim mezunlarından işe yerleştirilenleri eğitim gördükleri alan itibarıyla değerlendirdiğimizde Tablo 3.19'da görüldüğü üzere, en fazla başvurunun olduğu mühendislik ve mühendislik dönüşümü (2707) eğitim alanından işe yerleşenler 359 kişi olup bu oran %13,3'tür. Başvurularda ikinci sırada yer alan işletme ve yönetim bilimi eğitim alanından işe yerleştirilenler 172 kişi olup bu oran

%12,4'tür. Sağlık eğitim alanından mezunları ele aldığımızda 894 başvuru sayısı içinden 89'u yani %10'una istihdam yaratılmıştır.

Bu tabloyu işe yerleşemeyenler açısından değerlendirdiğimizde durum başka bir boyut kazanmaktadır. Her bölümün mezunlarını kendi eğitim alanları içinde ayrıca ele aldığımızda bu mezunların aldıkları eğitimin karşılığını bulamadıkları ve herhangi bir işe yerleştirilemedikleri görülmektedir. Toplam başvuru sayısı içinde işe yerleşemeyenlerin oranı %88,3'tür. Başvurular içinde mühendislik, üretim ve yapı alanından mezun olanlar 3268 kişi olup 2831'i istihdam dışında yer almaktadır. Bu eğitim alanından mezunlar da işe yerleşemeyenlerin oranı ise %86,6'dır. Sosyal bilimler, işletme ve hukuk eğitim alanlarından mezun olanların toplamı 2813 kişi olmakla birlikte 2530 kişi yani %89,9'una istihdam yaratılamamıştır. Bilim, matematik ve istatistik eğitim alanından mezun başvuru sayısı 1169 kişi olup %87,4'ü; sağlık ve refah eğitim alanından mezun başvuru sayısı 1080 olup %90,8'i işe yerleştirilememiştir.

Tablo 3. 20 - Katılımcıların Yerleştikleri Mesleklere Göre Dağılımı

YERLEŞTİĞİ MESLEK		Frekans	Yüzde
Yöneticiler	Ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri	1	0,1
	Üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri	2	0,2
	Ticari ve idari müdürler	3	0,2
Profesyonel meslek mensupları	Bilim ve mühendislik alanlarında profesyonel meslek mensupları	97	7,9
	Sağlık Profesyonelleri	20	1,6
	Eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	65	5,3
	İş ve yönetim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	25	2,0
	Bilgi ve iletişim tekn. ile ilgili profesyonel meslek mensupları	14	1,1
	Hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları	17	1,4
Teknisyenler, teknikerler ve yard. profesyonel meslek mensupları	Bilim ve müh. ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	87	7,1
	Yardımcı sağlık profesyonelleri	25	2,0
	İş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	27	2,2
	Hukuk, sosyal, kültür vb. alanlar ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	4	0,3
	Bilgi ve iletişim teknisyenleri	12	1,0
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	Genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları	116	9,4
	Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	73	5,9
	Sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan büro elemanları	30	2,4
	Diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanları	12	1,1
Hizmet ve satış elemanları	Kişisel hizmetler veren elemanlar	31	2,5
	Satış hizmetleri veren elemanlar	313	25,4
	Kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar	7	0,6
	Koruma hizmetleri veren elemanlar	21	1,7
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	İnşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar (elektrikçiler hariç)	7	0,6
	Metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar	24	1,9
	El sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar	3	0,2
	Elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkarlar	9	0,7
	Gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15	1,2
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Sabit tesis ve makine operatörleri	5	0,4
	Montajcılar	12	1,0
	Sürücüler ve hareketli makine ve teçhizat operatörleri	3	0,2
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Temizlikçiler ve yardımcılar	39	3,2
	Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3	0,2
	Yiyecek hazırlama yardımcıları	3	0,2
	Çöpçüler, atık toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	109	8,8

Tablo 3.20’de görüldüğü üzere başvuru yapan yükseköğretim mezunlarından işe yerleştirilenlerin meslek grupları incelendiğinde en fazla işe yerleştirme %30,2 oranıyla hizmet ve satış elemanları meslek grubundadır. Bu meslek grubunun içinde yer alan satış hizmetleri veren elemanlar %25,4 oranı ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Profesyonel meslek kadrolarında işe yerleştirilenlerin oranı ise %19,3’tür. Bu meslek grubunun içerisinde yer alan bilim ve mühendislik alanlarında profesyonel meslek kadrosunda yerleştirme ise %7,9’dur. Büro hizmetlerinde işe yerleştirilenlerin oranı %18,8 olmakla birlikte bu meslek grubunun alt kategorisi olan genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları %9,4 ile çoğunluktadır. Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek kadrolarında yerleştirme oranı %12,6 olup bu meslek grubunun alt dalını oluşturan bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek kadrosunda ise %7,1’dir. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanları incelediğimizde bu oran 12,4 olup, bu meslek grubunun alt dalı olan çöpçüler, atık toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar %8,8’i oluşturmaktadır. Bununla birlikte %4,6’sı sanatkarlar ve ilgili işlerde, %1,6’sı tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda ve %0,5’i yöneticiler meslek grubunda işe yerleşmişlerdir.

Bu tablodan çıkarılacak en önemli sonuç İŞKUR vasıtasıyla işe yerleşen 15-24 ve 25-29 yaş aralığı yükseköğretim mezunu gençler, işsizlik baskısı karşısında daha düşük ücret ile niteliklerinin altında olan işleri kabul etmişlerdir. Yerleştirildikleri meslek ile eğitimlerini karşılaştırdığımızda, yaptıkları işe göre daha eğitimli olan kişilerin çoğunluğu büro hizmetlerinde ve hizmet-satış elemanları meslek grubunda istihdam edilmektedir. Durumu Türkiye verileri ile değerlendirecek olursak, ikinci bölümde Tablo 2.15’de de görüldüğü üzere, 2016 yılı Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenlerin çalıştıkları mesleklere göre dağılımında yaptıkları işe göre daha eğitimli olanların hizmet ve satış elemanları ile büro hizmetleri meslek grubunda istihdam edildikleri görülmektedir. Bu sayı ise yaklaşık 1,5 milyondur. Hiçbir nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilenlere baktığımızda ise 113 bin kişinin yükseköğretimini tamamladığı halde bu işlerde çalışmak zorunda kaldığı görülmektedir.

İŞKUR'a işe yerleştirilmek üzere başvuru yapan her bir katılımcının yüksek eğitim düzeyine sahip olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda, yerleştikleri meslek itibariyle uyumsuz eşleşme düzeyine baktığımızda ilk üç genel meslek grubuna yani nitelikli mesleklere yerleşen kişi sayısı 399'dur. Bu doğrultuda uyumlu eşleşenlerin oranı %32,3 olup uyumsuz eşleşme oranı ise %68'dir.

Türkiye verileri ile İŞKUR verileri arasında bir karşılaştırma yapacak olursak, ikinci bölümde hesaplamalar sonucunda ortaya çıkan yükseköğretim mezunları arasında uyumsuz eşleşme oranı 15+ yaş grubunda %34 olup, bu oran 15-24 yaş grubunda %56 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. 21 - Katılımcıların Sektör Bazlı İşe Yerleşme Durumu

İŞE YERLEŞME			YERLEŞTİĞİ SEKTÖR		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Yerleşti	1234	11,7	Özel	1200	11,4
Yerleşmedi	9321	88,3	Kamu	34	0,3
Toplam	10555	100,0	Yerleşmedi	9321	88,3
			Toplam	10555	100,0

İşe yerleştirilenleri sektör bazlı incelediğimizde çoğunluğun yani 1234 işe yerleşen içinden 1200 kişinin özel sektörde olduğu görülmektedir. Kamu sektörüne yerleştirilenler ise azınlığı oluşturmakta olup yalnızca 34 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 3. 22 - Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Yerleştikleri Meslekler

Yerleştiği Meslek	Cinsiyet		
	Erkek	Kadın	Toplam
Ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri	1	0	1
Üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri	1	1	2
Ticari ve idari müdürler	0	3	3
Bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları	48	49	97
Sağlık profesyonelleri	3	17	20
Bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili profesyonel meslek mensupları	9	5	14
Eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	5	60	65
İş ve yönetim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	10	15	25
Hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları	7	10	17
Bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	74	13	87
Yardımcı sağlık profesyonelleri	8	17	25
İş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	9	18	27
Hukuk, sosyal, kültür ve benzeri alanlar ile ilgili yardımcı profesyonel	1	3	4
Bilgi ve iletişim teknisyenleri	8	4	12
Genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları	45	71	116
Sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan büro elemanları	14	16	30
Diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	5	7	12
Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	23	50	73
Kişisel hizmetler veren elemanlar	16	15	31
Satış hizmetleri veren elemanlar	155	158	313
Kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar	4	3	7
Koruma hizmetleri veren elemanlar	18	3	21
İnşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar (elektrikçiler hariç)	7	0	7
El sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar	3	0	3
Metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar	23	1	24
Elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkarlar	7	2	9
Gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	10	5	15
Sabit tesis ve makine operatörleri	5	0	5
Montajcılar	11	1	12
Sürücüler ve hareketli makine ve teçhizat operatörleri	3	0	3
Temizlikçiler ve yardımcılar	23	16	39
Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerinde nitelik gerektirme	3	0	3
Yiyecek hazırlama yardımcıları	2	1	3
Çöpçüler, atık toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	80	29	109
Toplam	641	593	1234

İŞKUR'a başvuru yapan yükseköğretim mezunlarının yerleştirildikleri meslekleri cinsiyetleri açısından incelediğimizde Tablo 3.22 'de görüldüğü üzere ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri, üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri, ticari ve idari müdürler meslek gruplarına yani yöneticiler ana meslek gruplarına 6 kişi yerleştirilmekle birlikte bunlardan 4'ü kadın 2'si erkektir. Profesyonel meslek gruplarının alt kategorisi olan bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları, sağlık profesyonelleri, bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili profesyonel meslek mensupları, eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları, iş ve yönetim ile ilgili profesyonel meslek mensupları, hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları grubuna yerleştirilenler 238 kişi olup bunların 156'sı yani %65,5'i kadın, 82'si (34,5) erkektir. Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları gruplarının alt grubu olan bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları, yardımcı sağlık profesyonelleri, iş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları, hukuk, sosyal, kültür ve benzeri alanlar ile ilgili yardımcı profesyoneller, bilgi ve iletişim teknisyenleri grubuna yerleştirilenler 155 kişi olmakla birlikte bu gruptakilerin %64,5'i erkek geriye kalanı kadındır. Bu üç grup Tablo 3.4'te de görüldüğü üzere yüksek nitelikli işler olarak kabul görmektedir. Yüksek nitelik gerektiren işlere yerleşenleri genel olarak değerlendirdiğimiz zaman kadınların bu grupta daha fazla istihdam edildiği dikkat çekmektedir. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ana meslek grubunun alt meslek grubunda (inşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar (elektrikçiler hariç), metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar, el sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar, elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkarlar, gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar) istihdam edilenler 58 kişi olup 8'i kadın 50'si erkektir. Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları meslek grubunda 17 kişi işe yerleştirilmiş ve bunların %94,1'i erkektir. Mesleki nitelik düzeyi bakımından nitelikli işler olarak kabul edilen bu iki meslek grubunda istihdam edilenlerin çoğunluğu ise erkektir.

Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar ana meslek grubunun kapsadığı genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları, müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan büro elemanları, diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar alt grubunda istihdam edilenler 231 kişi olmakla

birlikte cinsiyet bazlı değerlendirdiğimizde %62,3'ünün kadın geri kalanının erkek olduğu görülmektedir. Hizmet ve satış elemanları ana meslek grubunu oluşturan kişisel hizmetler, satış hizmetleri, kişisel bakım hizmetleri ve koruma hizmetleri veren elemanlar kategorisinde istihdam edilenler toplamda 445 kişi olmakla birlikte %51,5'i kadın %48,5'i erkektir. Bu meslek grubu ise düşük nitelikli işleri oluşturmakla birlikte cinsiyet temelli kıyas yaptığımızda çok anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Son olarak nitelik gerektirmeyen ana meslek grubunu değerlendirdiğimizde temizlikçiler ve yardımcılar alt meslek grubunda 16'sı kadın 23' erkek toplam 39 kişi istihdam edilmekte, pler, atık toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ise 29'u kadın 80'i erkek olmak üzere 109 kişi istihdam edilmektedir. Bu meslek grubunun toplamında ise 154 kişi istihdam kapsamında yer almakta ve %70,1'i erkek geri kalanı kadınlardan oluşmaktadır.

Cinsiyetler arasında mesleklerin dağılımı ile ilgili genel bir değerlendirme yapılacak olursa, sanatkarlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda işe yerleştirilenlerin neredeyse tamamı erkeklerden oluşmakla birlikte kadın erkek arasındaki fark 7 kata kadar ıkmiştır. Söz konusu farkın bu denli yüksek oluşunu geleneksel olarak bu tarz işlerin erkeklere atfedilmesinin doğal bir sonucu olduğu şeklinde yorumlamak mümkündür. Profesyonel meslek mensupları ve üst düzey yöneticiler meslek grubunda ise kadınlara çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Büro hizmetleri ile hizmet ve satış meslek grubunda çalışan kadın-erkek arasında ise büyük bir fark bulunmamaktadır.

Türkiye ile İşKUR verileri arasında bir karşılaştırma yapılacak olursa, ikinci bölüm Tablo 2.15'te çıkan sonuca göre sanatkarlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda istihdam edilenlerin çoğunluğunun erkek oluşu İşKUR verilerinden çıkan sonuçla eşleşmektedir. Ancak, her dört yönetici erkeğe karşı bir kadın yönetici çalışanın oluşu Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın varlığını ortaya koymaktayken, İşKUR verilerinden çıkan sonuç bunu desteklememektedir ve üst düzey çalışanlar arasında kadın erkek ayrımında büyük bir fark gözlemlenmemektedir.

Tablo 3. 23 - Katılımcıların Cinsiyet ve Öğrenim Seviyesi

			ÖĞRENİMSEVİYESİ				Total
			Önlisans	Doktora	Lisans	Yüksek Lisans	
CİNSİYET	Erkek	Frekans	1684	5	2714	210	4613
	Kadın	Frekans	1573	10	4042	317	5942
Total		Frekans	3257	15	6756	527	10555

Tablo 3.23’de cinsiyet ve öğrenim seviyelerine ilişkin veriler sonucunda kadınların erkeklere kıyasla daha eğitimli olduğu sonucu çıkmaktadır. Bunun doğal bir sonucu ise üst düzey ve profesyonel mesleklerde işe yerleşenler arasında kadınların fazla oluşudur.

Cinsiyetler arasında uyumlu eşleşme olgusunu değerlendirdiğimizde ise yöneticiler, profesyonel meslek mensupları ve teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları ana meslek grubunda istihdam edilenlerin gerekli eğitim düzeyi yükseköğretim mezunu olduğundan istihdam edilen 593 kadın içinden eğitimi ile uyumlu bir mesleğe yerleştirilenlerin sayısı 215 olup bu oran %36,3’tür. Erkeklerde ise bu oran %29’dur.

Türkiye verileri ile İŞKUR verileri arasında bir karşılaştırma yapacak olursak, ikinci bölüm Tablo 2.15’e göre, 15+ yaş grubunda yükseköğretim mezunu kadınlarda uyumlu eşleşme %70 olup, erkekler de bu oran %64’tür. 15-24 yaş grubu yükseköğretim mezunu kadınlarda ise uyumlu eşleşme %51 iken erkeklerde bu oran %37 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. 24 - Katılımcıların Öğrenim Seviyelerine Göre Yerleştikleri Meslekler

Yerleştiği Meslek	Öğrenim Seviyesi			
	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri	0	1	0	0
Üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri	0	1	1	0
Ticari ve idari müdürler	0	3	0	0
Bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları	6	81	10	0
Sağlık profesyonelleri	4	16	0	0
Bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili profesyonel meslek mensupları	0	12	1	1
Eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	6	59	0	0
İş ve yönetim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	7	15	3	0
Hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları	0	14	3	0
Bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	79	8	0	0
Yardımcı sağlık profesyonelleri	22	3	0	0
İş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	13	13	1	0
Hukuk, sosyal, kültür ve benzeri alanlar ile ilgili yardımcı profesyonel	0	4	0	0
Bilgi ve iletişim teknisyenleri	11	1	0	0
Genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları	43	65	8	0
Sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan büro elemanları	19	11	0	0
Diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	4	8	0	0
Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	36	35	2	0
Kişisel hizmetler veren elemanlar	22	9	0	0
Satış hizmetleri veren elemanlar	154	153	5	1
Kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar	1	6	0	0
Koruma hizmetleri veren elemanlar	19	2	0	0
İnşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar (elektrikçiler hariç)	7	0	0	0
El sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar	3	0	0	0
Metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar	23	1	0	0
Elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkarlar	5	4	0	0
Gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	10	4	1	0
Sabit tesis ve makine operatörleri	5	0	0	0
Montajcılar	9	3	0	0
Sürücüler ve hareketli makine ve teçhizat operatörleri	3	0	0	0
Temizlikçiler ve yardımcılar	24	15	0	0
Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerinde nitelik gerektirme	2	1	0	0
Yiyecek hazırlama yardımcıları	1	2	0	0
Çöpçüler, atık toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	69	36	4	0
Toplam	607	586	39	2

İŞKUR aracılığı ile işe yerleşenlerin yerleştikleri meslekler ve kişilerin sahip olduğu eğitim düzeyleri arasında bir karşılaştırma yapmadan önce nitelik bakımından başvuranları değerlendirdiğimizde hepsi yükseköğretim mezunu olmakla birlikte niteliklerini artırmak için yabancı dil ve mesleki belgeler ile donanımlarını yükseltmektedir. Ancak işsizliğin olumsuz etkileri karşısında direnemeyen gençlerin niteliklerinin altındaki işleri kabul etmek zorunda kaldığı mevcut tablodan çıkarılacak en önemli sonuçtur. İşsizlik baskısının en çarpıcı örneği ise yüksek lisans eğitim seviyesine sahip gençleri bile okur-yazar olmanın yeterli olduğu türde çöpçüler, atık toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar meslek gruplarında çalışmaya ittiğidir.

Eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasında oynadığı role ilişkin kuramlardan biri olan ve birinci bölümde de ele aldığımız kuyruk hipotezi çerçevesinde konuyu değerlendirdiğimizde, işgücü piyasasında bulunanlar kuyrukta ön sıralarda olabilmek adına kişiler sürekli rekabet halinde olmakla birlikte eğitimlerini de sürekli artırma eğilimindedirler. Ancak kuyruktakilerin eğitim düzeyleri sürekli yükselirken, kuyruktaki konumlarında böyle bir değişme ortaya çıkmamaktadır. Sonucunda ise eskiden daha düşük eğitim seviyesine sahip kişilerin girdikleri işlere artık daha yüksek eğitime sahip kişiler girmektedir. Bir yere kadar kuyruk hipotezinin ortaya attığı düşünce doğru olmakla birlikte bir yüksek lisans eğitim düzeyine sahip kişinin nitelik gerektirmeyen bir işte çalışıyor oluşunu hiçbir teori açıklayamamaktadır. Bu sorun eğitim sisteminin yetiştirdikleri ile işgücü piyasasının talepleri arasında hala bir uyumun söz konusu olmayışından kaynaklanmaktadır.

3.3.3.Uyumsuz Eşleşmeye İlişkin Bulgular

Günümüzde işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme olgusunun varlığı ve nitelik düzeyleri ile eşleşmeyen mesleklerde istihdam edilenlerin çokluğu büyük endişe kaynağı olarak gündeme oturmuştur. İŞKUR'dan elde edilen veriler doğrultusunda Ankara'da uyumsuz eşleşme olgusunun varlığının ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla söz konusu durum dikey ve yatay uyumsuzluk şeklinde iki farklı açıdan ele alınmıştır.

3.3.3.1. Dikey Uyumsuzluk Düzeyi

Dikey uyumsuzluk düzeyinin tespit edilebilmesi açısından, İŞKUR'a işe yerleştirilmek üzere başvuru yapan yükseköğretim mezunlarının yerleştirildikleri meslekler için gerekli görülen minimum eğitim düzeyi ile söz konusu kişilerin eğitim düzeyleri çaprazlanmıştır. Tablo 3.25'te görüldüğü üzere, yerleştirildikleri meslek itibariyle gereken minimum eğitim düzeyine sahip olanlar uyumlu eşleşmekte olup, gerekli görülen minimum eğitim düzeyinin altında öğrenim seviyesine sahip olanlar uyumsuz eşleşmekte, meslek için gereken eğitim düzeyinin üzerinde öğrenim seviyesine sahip olanlar ise aşırı eğitilmiş olarak değerlendirilmekte birlikte uyumsuz eşleşmiş olarak nitelendirilmektedir. Buna göre meslek için gereken minimum eğitim seviyesi ile sahip olunan eğitim seviyesi uyumlu eşleşen 241 kişi olup bu oran %19,5'tir. Buna karşılık yerleştirilenlerin %79,5'i yerleştirildikleri işe göre aşırı eğitilmiş geriye kalan %1'lik kısmı ise yeterli eğitime sahip değildir. Kısacası %80,5'i yerleştirildikleri meslek ile uyumsuz eşleşmektedir.

Uyumsuz eşleşme olgusunu cinsiyet temelli ele aldığımızda ise kadınlarda yerleştirildikleri meslek için gerekli görülen minimum eğitim seviyesi ile sahip oldukları eğitim seviyesi uyumlu eşleşenlerin oranı %23,3'tür. Uyumsuz eşleşme oranı ise %75,5'tir. %1,2'si ise o iş için yetersiz eğitilidir. Erkeklerde baktığımızda sahip olduğu eğitim seviyesi ile o iş gereken eğitim seviyesi birebir eşleşenlerin oranı %16,1 olup yapmakta olduğu iş itibariyle aşırı eğitilmiş olanların oranı ise %83,2'dir. Bu tablodan çıkarılacak sonuç kişilerin büyük bir çoğunluğu yapmakta oldukları iş itibariyle aşırı eğitilmiş olup erkeklerde bu oran kadınlara kıyasla daha fazladır.

İŞKUR'dan elde edilen verilerin sonucunda ortaya çıkan bulgular Türkiye işgücü piyasasındaki genel görünümünden farklı olmaktadır. Türkiye'de 15+ yaş grubu yükseköğretim mezunlarından niteliklerinin altındaki işlerde çalışmayı kabul edenlerin yani uyumsuz eşleşme oranı ikinci bölümde Tablo 2.15'de görüldüğü üzere %33,8'dir. 15+ yaş grubu erkeklerde bu oran %36 olup kadınlarda ise %30'dur. Bu oran genç nüfusta ise %56 olarak hesaplanmıştır. Buradan çıkarılacak sonuç ise bu oranın gençlerde daha yüksek olduğudur. Gençleri cinsiyet temelli değerlendirdiğimizde ise kadınlarda uyumsuz eşleşme oranı %49,5 olup erkeklerde bu oran %63'dür.

Tablo 3. 25 - Katılımcının Eğitim Düzeyi ve Meslek için Gereken Minimum Eğitim Düzeyi (Dikey Uyumsuzluk)

			Eğitim Düzeyi				Toplam
			Önlisans	Lisans	Y. Lisans	Doktora	
Meslek İçin Gereken Minimum Eğitim Düzeyi	Okur yazar olmayan	Frekans	4	2	0	0	6
	Okur yazar	Frekans	90	50	4	0	144
	İlköğretim	Frekans	294	203	7	1	505
	Lise ve dengi	Frekans	138	140	10	0	288
	Önlisans	Frekans	69	19	1	0	89
	Lisans	Frekans	12	172	17	1	202
	Toplam		607	586	39	2	1234
Kadın			Önlisans	Lisans	Y. Lisans	Doktora	Toplam
Meslek İçin Gereken Minimum Eğitim Düzeyi	Okur yazar olmayan	Frekans	2	1	0	0	3
	Okur yazar	Frekans	20	22	2	0	44
	İlköğretim	Frekans	113	107	3	1	224
	Lise ve dengi	Frekans	58	91	9	0	158
	Önlisans	Frekans	25	11	1	0	37
	Lisans	Frekans	7	113	7	0	127
Toplam			225	345	22	1	593
Erkek			Önlisans	Lisans	Y. Lisans	Doktora	Toplam
Meslek İçin Gereken Minimum Eğitim Düzeyi	Okur yazar olmayan	Frekans	2	1	0	0	3
	Okur yazar	Frekans	70	28	2	0	100
	İlköğretim	Frekans	181	96	4	0	281
	Lise ve dengi	Frekans	80	49	1	0	130
	Önlisans	Frekans	44	8	0	0	52
	Lisans	Frekans	5	59	10	1	75
Toplam			382	241	17	1	641

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. Rumberger (1981)'in de belirttiği gibi aşırı eğitimlilik esasında eğitim ile ilgili beklentilerin işgücü piyasasında gerçekçi olmayışıdır.

Kurnaz (2015) tarafından merkezi Ankara olan ve Türkiye'nin ilk 500 büyük firmasında yapılan araştırmaya göre; istihdam edilenlerin çoğunluğunu genç nüfusun ve yükseköğretim mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Gerçekleştirilmiş olan saha çalışmasının sonuçlarına baktığımızda, katılımcıların eğitim düzeyi ile istihdam edildikleri iş için gerekli görülen eğitim düzeyi karşılaştırılmış, bu karşılaştırmaya göre uyumlu eşleşme oranı %63,6, uyumsuz eşleşme oranı ise %36,4 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında yer alan, prestiji yüksek ve Türkiye ekonomisinde iyi konumda olan firmalarda dahi uyumsuz eşleşmenin yüksek oluşu, işgücü piyasasının alt segmentlerinde bu oranın daha yüksek olabileceği öngörüsünü doğrular niteliktedir.

Eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasında oynadığı role ilişkin ortaya atılan kuramlardan biri olan ve birinci bölümde de ayrıntılı ele aldığımız beşeri sermaye teorisinin iddia ettiği “işlerin, işçilerin niteliklerine göre dağıtıldığı ve söz konusu nitelikler çerçevesinde ödeme yapıldığı adil bir işgücü piyasasının var olduğu” düşüncesinin mevcut işgücü piyasası koşullarında geçerli olmadığı hem İŞKUR hem de TÜİK'ten elde edilen verilerden anlaşılmaktadır. Ayrıca söz konusu teoriye göre kişilerin işgücü piyasasında her zaman uygun bir iş pozisyonuna sahip olduğu ve uyumsuz eşleşme durumunun söz konusu olmadığı düşüncesini de eldeki veriler çürütmektedir. Kısacası günümüz işgücü piyasası koşullarında beşeri sermaye teorisinin varsayımları geçersizdir.

3.3.3.2 Yatay Uyumsuzluk Düzeyi

Yatay uyumsuzluk düzeyini değerlendirmeden önce birkaç konuya açıklık getirmekte fayda vardır. Birinci bölümde de vurgulandığı üzere yatay uyumsuzluk kavramının işleyişi oldukça karmaşıktır. Öncelikle daha özel becerilere yönlendiren belli eğitim alanlarıyla bazı meslekler birebir eşleşmemektedir. Ya da genel beceriler kazandıran sanat ve beşeri bilimler gibi geniş çerçeveyi kapsayan eğitim alanları birkaç meslekle eşleşebilmektedir. Eğitim sisteminin daha çok genel becerilere dönük olduğu ülkelerde yatay uyumsuzluk olgusu belirsizleşmektedir. Bir işe sahip olabilmek için belirli niteliklerin gerekli olduğu tartışma konusu olsa da özel bir eğitim alanını doğrudan bir meslekle eşleştirebilmek söz konusu değildir (Desjardins ve Rubenson, 2011:12).

İŞKUR tarafından işe yerleştirilen 15-25 ve 25-29 yaş aralığında bulunan yükseköğretim mezunlarını eğitim gördükleri alan ve istihdam edildikleri meslek grupları itibariyle değerlendirdiğimiz de yani yatay uyumsuzluk olgusunu incelediğimizde Tablo 3.26'da görüldüğü üzere öğretmen yetiştirme ve eğitim bilimi bölümünden mezun olanların yerleştirildiği meslek grupları itibariyle %36,5'i eğitim ile ilgili profesyonel meslek grubuna yerleştirilmiştir. Yani mezun oldukları eğitim alanı ve istihdam edildiği meslek bakımından birebir uyumludur. %9,6'lık kısım ise nitelik düzeyi yüksek olan profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek gruplarına yerleştirilmekte olup zayıf eşleşme söz konusudur. Geriye kalan kısmı nitelik düzeyi düşük ya da nitelik gerektirmeyen işlere yerleştirilmiş olup %54,3'lük uyumsuz eşleşme varlığından bahsetmek mümkündür.

Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri eğitim alanından mezun olanların yerleştirildikleri meslek gruplarına baktığımızda %17,8'i bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları grubuna, %16,2'si bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları grubuna yerleştirilmiştir. Bu noktada %34 oranında mezun olunan mühendislik eğitim alanı ve istihdam edildiği meslek itibariyle birebir uyum söz konusudur. %14,7 oranında ise zayıf eşleşmenin olduğu görülmektedir. Geri kalan %51,3'lük kısım ise hem işin nitelik düzeyi bakımından hem de mezun olunan eğitim alanı bakımından uyumsuz eşleşmiştir.

Mimarlık ve yapı eğitim alanından mezun olanları incelediğimizde %23,1'i bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları grubuna, %15,4'ü bilim ve mühendislik alanları ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları grubuna yerleştirilmiştir. Yani %38,5'i mezun oldukları eğitim alanı ile yapmakta oldukları iş itibariyle uyumlu eşleşmektedir. %5,1'lik kısmı zayıf eşleşmekte ve geri kalanı uyumsuz eşleşmektedir.

Sağlık eğitim alanından mezun olanlara baktığımızda ise %22,5'i sağlık profesyonelleri, %21,3'ü yardımcı sağlık profesyonelleri meslek grubuna yerleştirilmiştir. Buradan hareketle, %43,8'lik bir oran ile mezun olunan eğitim alanı ve yerleştirildiği meslek grubu itibariyle birebir uyum söz konusudur. %6,7 oranında zayıf eşleşme ve %43,7 oranında uyumsuz eşleşme söz konusudur.

Matematik ve istatistik bölümü mezunlarının yerleştirildiği mesleklere baktığımızda %81,8 oranında yatay uyumsuzluk söz konusudur. Bu oran beşeri bilimler eğitim alanından mezunlarda %76, sanat alanından mezunlarda %76,4, üretim ve işleme alanından mezunlarda %77 olarak hesaplanmıştır. Hukuk (hukuk ve adalet) eğitim alanından mezun olanlara baktığımızda ise tamamının mezun olduğu eğitim alanı ile yerleştirildiği meslek arasında uyumsuz eşleşme söz konusudur. Sosyal hizmetler ve kişisel hizmetler eğitim alanından mezunlara baktığımızda ise yatay uyumsuzluk oranı sırasıyla %35 ve %29,3 olarak hesaplanmaktadır.

Özellikle yatay uyumsuzluğun yüksek olduğu eğitim alanlarına baktığımızda, sanat, hukuk, tarım, ormancılık ve su ürünleri, ulaştırma hizmetleri, gazetecilik ve enformasyon, beşeri bilimler, matematik ve istatistik, üretim ve işleme, sosyal ve davranış bilimleri eğitim alanları ilk sıralarda gelmektedir. Bu alanlarda uyumsuzluğun yüksek oluşunu Türkiye verileri kapsamında, ikinci bölümde ele alınan, mezun olunan alanlara yönelik işgücü göstergeleri doğrultusunda değerlendirmekte konunun biraz olsun açıklığa kavuşması bakımından önem arz etmektedir.

İkinci bölümde yer alan Tablo 2.25'teki veriler bağlamında, işsizliğin en yüksek olduğu eğitim alanlarına baktığımızda sosyal hizmetler, ulaştırma hizmetleri, sanat, gazetecilik ve enformasyon, imalat ve işleme, bilişim ve iletişim teknolojileri, matematik ve istatistik eğitim alanları ilk sıralarda yer almaktadır. Tablo 3.27'de uyumsuzluğun en fazla olduğu eğitim alanları ile ikinci bölüm Tablo 2.25'te işsizliğin en yüksek olduğu eğitim alanlarını karşılaştırdığımızda büyük bir uyumun varlığı dikkat çekmektedir. Sözü edilen bölümlerden mezunların yüksek işsizlik riski ile karşılaşmalarını, işsizlik baskısına karşı bu kişilerin niteliklerinin altındaki işleri ya da mezun oldukları alanla uyumsuz eşleşen meslekleri kabul etmelerine yol açmakta olduğu şeklinde yorumlamak mümkündür. Aynı şekilde, mimarlık ve inşaat, mühendislik ve mühendislik dönüşümleri ve eğitim yani öğretmenlik alanlarından mezunların uyumlu eşleşme oranlarının diğer alanlara nazaran yüksek oluşunu da Türkiye'de bu alanlardan mezunların istihdam oranlarının yüksek oluşu ile açıklamak mümkün olabilir.

Bir iş alanında istihdam edilmek amacıyla farklı eğitim alanlarından mezun olan bireylerin uyumsuz eşleşme düzeyleri her alana göre farklılık göstermektedir. Yatay uyumsuzluk esasında eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasında doğru bir şekilde kullanılamaması, yani bir mühendisin satış elemanı olarak istihdam edilmesi gibi bir durumu ifade etmektedir. Bu noktada yatay uyumsuzluk düzeyi hemen hemen her eğitim alanı ile meslek eşleştirmesinde yüksek olmaktadır. Bu yüksek oran ise eğitim sisteminin verimsiz ve pasif olduğuna işaret etmektedir. Maalesef bu kötü tablo kişinin yıllarca hem zaman hem de maddi olarak beşeri sermayesine yaptığı yatırımın boşa olduğunun bir göstergesidir.

Ayrıca niteliklerinin altındaki işte çalışmak zorunda kalması asıl sahip olduğu mesleki niteliklerinin kaybolmasına da yol açabilecek ve bu durum kişinin belki de bir daha mesleki açıdan sahip olduğu nitelikte bir iş bulamamasına yol açacaktır. Hatta kişi işinden gereken tatmine ulaşamayacak ve bir işe sahip olduğu halde muhtemelen iş aramaya devam edecektir (Kılıç, 2014).

Tablo 3. 26 /1 - Katılımcıların Eğitim Alanı ile Yerleştikleri Meslek Karşılaştırması

	Bilgi ve iletişim teknisyenleri	Bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili profesyonel meslek mensupları	Bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları	Bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	Çözümler, ank toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	Eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	Elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkarlar
Beşeri bilimler	-	-	-	-	8,9%	2,5%	17,7%	-
Bilgisayar	9,2%	-	3,1%	9,2%	10,8%	-	-	-
Doğa bilimleri	-	-	15,4%	12,8%	-	-	7,7%	-
Gazetecilik ve enformasyon	-	-	2,4%	-	12,2%	2,4%	-	-
Güvenlik hizmetleri	-	-	-	-	-	-	-	33,3%
Hukuk	-	-	-	-	18,2%	-	-	-
İşletme ve yönetim bilimleri	1,2%	0,6%	2,9%	-	8,7%	1,7%	-	-
Kişisel hizmetler	-	-	-	-	14,7%	2,9%	14,7%	-
Matematik ve istatistik	-	-	-	-	9,1%	4,5%	4,5%	-
Mimarlık ve yapı	-	-	23,1%	15,4%	7,7%	-	-	-
Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri	0,8%	3,3%	17,8%	16,2%	10,3%	-	0,6%	1,4%
Öğretmen yetiştirme ve eğitim bilimi	-	-	1,4%	6,8%	8,1%	-	36,5%	2,7%
Sağlık	1,1%	-	-	5,6 %	3,4%	-	-	-
Sanat	-	2,0%	5,9%	-	11,8%	-	5,9%	-
Sosyal hizmetler	-	-	-	-	5,0%	5,0%	30,0%	-
Sosyal ve davranış bilimleri	-	-	-	-	3,4%	1,7%	-	-
Tarım, ormancılık ve su ürünleri	-	-	18,2%	-	-	-	-	-
Üretim ve işleme	-	-	2,6%	5,1%	17,9%	2,6%	-	-
Yaşam bilimleri	-	-	14,3%	-	4,8%	-	19,0%	4,8%

Tablo 3. 26 / 2 - Katılımcıların Eğitim Alanı ile Yerleştikleri Meslek Karşılaştırması

	Genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları	Gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkârlar ve ilgili işler	Hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları	İnşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkârlar (elektrikçiler hariç)	İş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	İş ve yönetim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	Kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar	Kişisel hizmetler veren elemanlar	Koruma hizmetleri veren elemanlar
Beşeri bilimler	3,8%	1,3%	3,8%	-	-	1,3%	1,3%	-	-
Bilgisayar	15,4%	-	-	1,5%	-	-	-	-	3,1%
Doğa bilimleri	23,1%	2,6%	-	-	2,6%	-	-	-	-
Gazetecilik ve enformasyon	14,6%	-	2,4%	-	2,4%	4,9%	-	2,4%	-
İşletme ve yönetim bilimleri	11,6%	-	0,6%	-	5,2%	6,4%	1,7%	2,9%	2,9%
Kişisel hizmetler	8,8%	-	-	-	-	-	-	14,7%	2,9%
Hukuk	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Matematik ve istatistik	18,2%	-	-	-	4,5%	-	-	-	-
Mimarlık ve yapı	10,3%	-	-	-	5,1%	-	-	-	2,6%
Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri	7,5%	3,1%	-	1,4%	0,6%	0,8%	-	3,1%	2,2%
Öğretmen yetiştirme ve eğitim bilimi	8,1%	1,4%	-	-	-	1,4%	1,4%	-	1,4%
Sağlık	1,1%	-	-	-	-	-	-	2,2%	-
Sanat	11,8%	-	3,9%	-	3,9%	2,0%	-	3,9%	2,0%
Sosyal hizmetler	10,0%	-	20,0%	-	10,0%	-	-	5,0%	-
Sosyal ve davranış bilimleri	8,5%	-	10,2%	-	8,5%	10,2%	-	-	-
Tarım, ormancılık ve su ürünleri	54,5%	-	-	-	-	-	-	9,1%	-
Ulaştırma hizmetleri	-	-	-	-	-	-	-	40,0%	-
Üretim ve işleme	2,6%	-	-	2,6%	5,1%	-	-	2,6%	5,1%
Yaşam bilimleri	14,3%	4,8%	-	-	-	-	9,5%	-	-
Güvenlik Hizmetleri	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tablo 3. 26 / 3 - Katılımcıların Eğitim Alanı ile Yerleştikleri Meslek Karşılaştırması

	Metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar	Montajcılar	Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Sabit tesis ve makine operatörleri	Sağlık profesyonelleri	Satış hizmetleri veren elemanlar	Sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan biro elemanları	Temizlikçiler ve yardımcılar	Yardımcı sağlık profesyonelleri
Beşeri bilimler	-	-	6,3%	-	-	46,8%	5,1%	-	-
Bilgisayar	-	-	6,2%	1,5%	-	35,4%	1,5%	3,1%	-
Doğa bilimleri	-	-	2,6%	-	-	23,1%	2,6%	2,6%	5,1%
Gazetecilik ve enformasyon	-	-	7,3%	-	-	46,3%	-	2,4%	-
Güvenlik hizmetleri	-	-	-	-	-	66,7%	-	-	-
Hukuk	-	-	18,2%	-	-	63,6%	-	-	-
İşletme ve yönetim bilimleri	-	-	8,7%	0,6%	-	32,6%	5,2%	3,5%	1,2%
Kişisel hizmetler	-	-	2,9%	-	-	26,5%	-	8,8%	-
Matematik ve istatistik	-	-	4,5%	-	-	45,5%	-	-	-
Mimarlık ve yapı	-	-	2,6%	-	-	20,5%	-	7,7%	-
Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri	5,8%	3,1%	0,6%	0,8%	-	13,9%	2,2%	1,7%	0,6%
Öğretmen yetiştirme ve eğitim bilimi	-	1,4%	5,4%	-	-	17,6%	4,1%	2,7%	-
Sağlık	-	-	14,6%	-	22,5%	14,6%	1,1%	10,1%	21,3%
Sanat	-	-	15,7%	-	-	25,5%	2,0%	2,0%	-
Sosyal hizmetler	-	-	5,0%	-	-	5,0%	-	-	-
Sosyal ve davranış bilimleri	-	-	11,9%	-	-	37,3%	1,7%	3,4%	-
Tarım, ormancılık ve su ürünleri	-	-	-	-	-	9,1%	-	-	-
Ulaştırma hizmetleri	-	-	20,0%	-	-	40,0%	-	-	-
Üretim ve işleme	7,7%	-	5,1%	-	-	30,8%	2,6%	7,7%	-
Yaşam bilimleri	-	-	4,8%	-	-	23,8%	-	-	-

Tablo 3. 27 - Uyumsuzluğun Yatay Boyutu “Eğitim Alanı ile Meslek Arasındaki Uyumsuzluk”

Eğitim Alanı	Uyumlu Eşleşme	Zayıf eşleşme	Uyumsuz eşleşme
Beşeri bilimler	%3,8	%19	76%
Bilgisayar	%9,2	%35,4	%55,4
Doğa bilimleri	%28,2	%15,4	%56,6
Gazetecilik ve enformasyon	%2,4	%26,7	%63,2
Güvenlik hizmetleri	-	-	%100
Hukuk	-	-	%100
İşletme ve yönetim bilimleri	-	%31,4	%66,8
Kişisel hizmetler	%14,7	%55,8	%29,3
Matematik ve istatistik	-	%9	%81,8
Mimarlık ve yapı	%38,5	%5,1	%51,4
Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri	%34	%14,7	%51,3
Öğretmen yetiştirme ve eğitim bilimi	%36,5	%9,6	%54,3
Sağlık	%43,8	%6,7	%43,7
Sanat	-	%23,6	%76,4
Sosyal hizmetler	-	%60	%35
Sosyal ve davranış bilimleri	%10,2	%18,7	%67,9
Tarım, ormancılık ve su ürünleri	-	%18,2	%72,7
Ulaştırma hizmetleri	-	%40	%60
Üretim ve işleme	%7,7	%7,7	%77
Yaşam bilimleri	%14,3	%19	%57,2

SONUÇ

Ekonomik kalkınmayı destekleyen, toplumun kültürel değerlerini koruyarak gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlayan, birey ve toplumun gelişmesine katkı sağlayan ve insanlığı geleceğe hazırlayan eğitimin fonksiyonlarından en önemlileri bireylere işe yönelik temel beceriler kazandırmak, insan kaynağının üretkenlik yapısını artırmak ve böylelikle onları işgücü piyasasına hazırlayarak istihdam edilebilirliklerini sağlamaktır.

Günümüzde ise üniversite mezunu olmanın meslek edinme ve iş garantisi anlamına geldiği zamanların sona ermekte olduğu görülmektedir. Diplomaların istihdam edilebilirlik noktasında taşıdığı önem gittikçe azalmaya başlamaktadır. Bu konuyu yalnızca istihdam noktasında tartışmak eksik olacaktır. Diplomaların kişilerin niteliklerine uygun istihdam edilebilirlik noktasında taşıdığı anlam da yok olmaya başlamıştır. Bu noktada çalışmamızın ortaya çıkışının altında yatan temel sebep, eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin neden niteliklerinin altındaki işleri kabul etmek zorunda kaldıklarıdır. Hatta kişilerin çaresizlik sonucu “hangi ücret düzeyi olursa olsun”, “yeter ki bir işim olsun” düşüncesi içinde kaldıkları durumun ne kadar ciddi olduğunu gözler önüne sermektedir.

Çalışmamızla hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde tartışma konularını oluşturan işgücü piyasasının mevcut işler için talep ettiği nitelikler ile işgücü arz kesiminin sunduğu nitelikler arasında ortaya çıkan uyumsuzluktan yola çıkılarak, uyumsuz eşleşme hem dikey hem de yatay boyutu ile tartışılmıştır. Bu doğrultuda ikinci bölümde ele alınan Türkiye ve Ankara ili işgücü piyasa yapısı ve üçüncü bölümde İŞKUR verileri çerçevesinde eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasında oynadığı rol ve uyumsuz eşleşme olgusunun varlığı sorgulanmıştır. Ayrıca Türkiye’de mevcut durumun ortaya koyulması açısından TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçları, yaş grupları, eğitim durumları ve cinsiyetlere göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Verilerin analiz edilmesi sürecinde 10555 veri işe yerleşenler ve yerleşmeyenler olarak ayrılmış, katılımcıların kişisel özellikleri ve eğitimsel nitelikleri göz önünde bulundurulmuştur. Kişilerin mezun oldukları alanlar Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesine göre bir düzene koyulmuş, işe yerleşenlerin yerleştikleri

meslekler Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (ISCO 08)'na göre düzenlenmiş ve Türkiye İş Kurumu'nun Meslekler Sözlüğünden kişilerin yerleştikleri meslekler için gerekli görülen asgari eğitim düzeyleri belirlenerek çapraz tablolar hazırlanmıştır. Verilerin güvenilirliği konusunda İŞKUR Ankara Genel Müdürlüğü ve İl Müdürlüğü ile görüşmeler yapılmıştır. Söz konusu verilerin analizi için ise SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır.

Çalışmamızın ana konularından birini eğitim sisteminin kazandırdıkları ile işgücü piyasasının talepleri arasındaki uyumsuzluğun varlığı oluşturmaktadır. Bununla birlikte, TÜİK verilerinden hareket ile Türkiye işgücü piyasasında yükseköğretim mezunlarının sayısında sürekli bir artışın ve bu mezunların 2016 yılı itibariyle 15+ yaş grubunda %79,7 ve 15-24 yaş grubunda ise %75 gibi yüksek bir işgücüne katılım oranının varlığına rağmen bugün hala işgücü piyasasında arz ve talep eksenli problemlerin var oluşu eğitim istihdam ilişkisini sorgulatmaktadır.

Yükseköğretim mezunu olmanın kişilere hem yeterlilik kazandırma hem de iş bulma şansı ve iş bulma süresinin kısalması gibi konularda getiriler sağladığı düşüncesinden hareketle yükseköğretim mezunu istihdam oranına baktığımızda Türkiye'de %70,1 ile Ankara'da ise %70,8 ile yüksek olduğu görülmektedir. Ancak sadece istihdam kapsamında yer almanın istihdam edilebilirlik noktasında yeterli olmadığı, eğitimleri sayesinde kazandıkları nitelikler doğrultusunda bir işte çalışıp çalışmadıkları asıl önemli konuyu oluşturmaktadır. Kişilerin eğitimleri sayesinde sahip oldukları nitelikler ile yerleştikleri mesleklerin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyumsuzluğun boyutunu değerlendirecek olursak öncelikle, uyumsuz eşleşme düzeyini dikey uyumsuzluk boyutu çerçevesinde ele aldığımızda çıkan sonuçların şu şekilde olduğu görülmektedir: TÜİK verilerinden hareket ettiğimizde 2016 yılı itibariyle Türkiye işgücü piyasasında 15+ yaş grubu yükseköğretim mezunlarından niteliklerinin altındaki işlerde çalışmayı kabul edenlerin oranının %33,8, aynı yaş grubu erkeklerde %36 ve kadınlarda %30 olduğu; genç nüfusta ise bu oranın %56 olduğu görülmüştür. İŞKUR'dan elde edilen veri setinin sonuçlarına göre ise 2016 yılında kayıt yaptıran 15-29 yaş aralığı yükseköğretim mezunlarının uyumsuz eşleşme oranı %68, dikey uyumsuzluk oranı ise %80,5 ile ciddi boyuttadır. 15-24 yaş grubunda dikey uyumsuzluk oranı %81,5 iken 25-29 yaş grubunda ise %80 olarak hesaplanmıştır.

Aynı yaş grubu kadınlarda bu oran %75,5 iken erkeklerde bu oran %83,2 olarak hesaplanmıştır.

Bu bağlamda Türkiye’de her iki genç çalışandan birinin yapmakta olduğu işe göre daha yüksek eğitim düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Ancak İŞKUR’dan elde edilen veri setine göre durumun daha ciddi boyutta olduğu görülmüştür. Gençlerde dikey uyumsuzluk düzeyinin yani aşırı eğitimsizlik olgusunun bu kadar fazla olmasının temelinde; daha ilk kez işgücü piyasasına giriyor oluşları ve işverenler tarafından işe alımlarda tecrübe beklentisini karşılayabilmek adına iş hayatına bir ön giriş yani bir başlangıç yapma düşüncesi ile niteliklerinin altındaki işleri kabul edebilecekleri düşüncesi yer alabilir.

Mezun olduktan sonra işe geçme süresi istihdam edilebilirliği oluşturan önemli göstergelerden biridir. Bu doğrultuda eğitimin istihdam edilebilirlik üzerinde oynadığı role bakıldığında, Türkiye’de 2016 yılı itibariyle uzun süreli işsizlik oranının %21 olduğu ve bu oranın gençlerde de aynı olduğu görülmüştür. Yükseköğretim mezunları arasında uzun süreli işsizlik oranını değerlendirdiğimizde ise %33,4 ile daha yüksektir. Ankara ilinde ise uzun süreli işsizlik oranı %22,8, gençlerde bu oran %19,6 olmakla birlikte yükseköğretim mezunlarında ise %33,4’tür. Uzun süreli işsizliğin yüksek oluşu kişilerin beceri kaybı yaşamalarına yani beşeri sermayelerinde aşınma meydana getirmesine, yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi olumsuzluklara sebebiyet vermesi nedeniyle bireylerin nitelikleri ile uyumlu iş bulma şanslarını ellerinden almaktadır. Kişilerin işsiz kalma süreleri uzadıkça bir iş sahibi olabilmek ile iş bulamamak arasındaki boşlukta yaşanan çelişkinin ortaya çıkardığı olumsuz duygular artmaktadır. Bu çelişkili durumda bireyler bu olumsuzluklarla yaşamak mı yoksa nitelikleri ile uyumlu olmasa da bir meslek sahibi olmak mı kıyaslaması yaptıklarında elbette işsizliğin yıkıcı etkisine nazaran eğitim ve nitelikleri ile uyumlu olmasa da düşük vasıflı bir meslekte çalışmaya razı olmak durumunda kaldıkları elimizdeki verilerle desteklenmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında eğitim sisteminin ne kadar etkili olduğuna ilişkin tartışmalar söz konusu olmakla beraber, istihdam edilenlerin eğitim düzeyine baktığımızda asıl problemin talep cephesinden kaynaklandığı görülmektedir. TÜİK verileri doğrultusunda 2016 yılı istihdam edilenlerin eğitim düzeylerini

değerlendirdiğimizde istihdam edilen nüfusun %54'ünü lise altı eğitimliler oluşturmaktadır. %22,3'ünü ise yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır. Ankara'da ise %40'ını lise altı eğitimliler oluşturmaktayken, istihdam edilenler içinde yükseköğretim mezunlarının payı %36,2'dir. Bu da bize Türkiye'de istihdam olanaklarının eğitilmiş bireyler açısından daha sınırlı olduğunu göstermektedir.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli unsurlardan biri istihdam edilenlerin hangi mesleklerde yoğunlaştığıdır. Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenlerin çoğunluğu hizmet ve satış elemanları ile nitelik gerektirmeyen mesleklere sahiptir. Dikkat çeken noktalardan biri ise üst düzey yöneticiler ve profesyoneller gibi meslekler de istihdam edilenlerin azınlığı oluşturduğudur. Sonuç olarak Türkiye'de niteliğin geri planda olduğu meslekler çoğunluktadır. İŞKUR tarafından 2016 yılı Türkiye İşgücü Piyasası Raporuna baktığımızda talep araştırmaları sonuçlarına göre Türkiye'de en fazla işgücüne ihtiyaç duyulan meslekler makineci (dikişçi), garson, satış danışmanı ve beden işçisi gibi niteliksiz işlerden oluşmaktadır. İŞKUR tarafından Ankara ili İşgücü Piyasası Raporuna baktığımızda ise talep araştırmaları sonuçlarına göre Ankara ilinde en fazla işgücüne ihtiyaç duyulan işlerin beden işçisi, sıhhi ve kalorifer tesisatçısı, garson, satış danışmanı, temizlik ve güvenlik görevlisi gibi niteliksiz mesleklerden oluştuğu görülmektedir. Bu durum bize Türkiye'de ve Ankara ilinde, istihdam edilenlerin çoğunluğunun lise altı eğitimlilerden oluştuğunu da göz önünde bulundurduğumuzda, işgücü piyasasında eğitilmiş işgücünü nitelikleri ile eşleşecek bir işte istihdam edebilecek bir yapının söz konusu olmadığı yani eğitilmiş işgücüne yönelik nitelikli işlerin yaratılmadığı gerçeğini göstermektedir. İzgi (2012)'ye göre Türkiye'de zayıf istihdam kapasitesinin ardında ekonominin yapısal sorunları yatmaktadır. İmalat sanayinde meydana gelen zayıf yatırım performansı istihdam kapasitesi konusunda bakılması gereken öncelikli değişkenlerden biridir. Sanayileşme politikalarının, ekonominin rekabet gücünü arttırmak için düşük ücretlere bağımlı olması ve verimlilik artışlarının kapasite kullanım oranlarını arttırmaya veya işçi çıkartmaya dayanması neticesinde ekonominin büyüme potansiyelini ve istihdam yaratma kapasitesini sınırlandırmaktadır. Türkiye de istihdam probleminin ardında, yeterince yeni iş yaratılmaması yatmakta olup, bunun yanında yaratılan işlerin de nitelik düzeyi yüksek kişilere hitap etmemesi ana meseledir. Bu sebeple nitelik düzeyi

yüksek işgücü için düzgün ve kaliteli işler yaratmak istihdam sorununun çözümü için öncelikler arasında yer alabilir.

Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın var olup olmadığına baktığımızda TÜİK verilerinden hareket ile üst düzey meslek grubunda kadın erkek arasındaki farkın 4 kata, sanatkarlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda ise 11 kata kadar çıktığı görülmüştür. Her dört yönetici erkeğe karşı bir kadın yöneticinin varlığı Türkiye de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın olduğunu göstermiştir. İŞKUR verilerinden çıkan sonuç ise sanatkarlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda işe yerleştirilenlerin neredeyse tamamı erkeklerden oluşmakla birlikte aradaki fark 7 kata kadar çıkmıştır. Türkiye ve İŞKUR verilerinde bu noktada bir uyumun varlığından söz etmek mümkündür. Ancak profesyoneller ve üst düzey yöneticiler meslek grubunda kadın erkek arasındaki fark Türkiye’deki mevcut durum ile uyuşmamaktadır. Bu tür meslek gruplarında işe yerleştirmelerde İŞKUR bazlı değerlendirildiğinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

İŞKUR’a iş başvurusunda bulunan katılımcılardan işe yerleşenlerin üniversite diplomasının yerleştikleri mesleğin niteliği bakımından önemli olup olmadığına bakıldığında; ODTÜ, TOBB, Hacettepe, Gazi, Ankara, Başkent, Bilkent gibi prestijli üniversitelerin mezunlarının nitelikleri ile uyuşmayan işlere yerleştirildikleri görülmüştür. ODTÜ için niteliği ile eşleşmeyen bir meslekte çalışanların oranı %23, Bilkent için bu oran %46,7, TOBB için %47, Başkent için %50, Ankara için %67, Gazi için %73,4 ve Hacettepe için %74 olarak hesaplanmıştır. Bu da bize üniversite diplomasının işe yerleşmelerde eleyici fonksiyon olma özelliğini yitirdiğini göstermektedir.

Uyumsuz eşleşmenin bir diğer boyutu olan yatay uyumsuzluk düzeyinin sonuçlarına baktığımızda; İŞKUR tarafından işe yerleştirilen 15-24 ve 25-29 yaş aralığında bulunan yükseköğretim mezunlarının eğitim gördükleri alan ve yerleştirildikleri meslek grupları arasında yatay uyumsuzluk düzeylerinin sonuçları şu şekildedir: öğretmen yetiştirme ve eğitim biliminden mezunların uyumsuz eşleşme oranı %54,3, mühendislik ve mühendislik dönüşümleri eğitim alanında %51,3, mimarlık ve yapı eğitim alanında %56,4, sağlık eğitim alanında %43,7, sosyal hizmetler eğitim alanında %35 uyumsuz eşleşme düzeyi belirlenmiştir. Beşeri bilimler, sanat, üretim ve işleme,

matematik ve istatistik bölüm mezunlarında ise yatay uyumsuzluk oranı %70'in üzerinde hesaplanmıştır. TÜİK 2016 yılı İşgücü İstatistiklerinden elde ettiğimiz verilere baktığımızda işsizliğin en yoğun olduğu eğitim alanları ulaştırma hizmetleri, sanat, gazetecilik ve enformasyon, imalat ve işleme, bilişim ve iletişim teknolojileri, matematik ve istatistik eğitim alanları oluşturmuştur. Yatay uyumsuzluğun en fazla olduğu eğitim alanları ile işsizliğin en yoğun yaşandığı eğitim alanları arasında anlamlı bir uyumun olduğu görülmüştür. Bu durumu işsizliğin yoğun olarak yaşandığı mesleklerden mezunların işsiz kalmamak adına nitelikleri ile uyuşmayan mesleklerde çalışmayı kabul ettikleri şeklinde yorumlamak mümkündür. Ayrıca yatay uyumsuzluk düzeyinin yüksek oluşu eğitim sisteminin verimsiz ve pasif oluşuna işaret etmekte olup kişinin yıllarca hem zaman hem de maddi bakımdan beşeri sermayesine yaptığı yatırımların işgücü piyasasında bir karşılık bulamadığını göstermektedir.

Bilgi çağı ile birlikte yükseköğretim bütün kesimlerin ulaşabildiği bir yapı haline gelmiştir. Yükseköğretime katılımın yıldan yıla arttığı ülkemizde, eğitilmiş genç işsizliğinin yüksek oluşu, eğitim düzeylerine göre uygun olmayan işlerde çalışanların oranının yani dikey uyumsuzluğun ve eğitim alanlarına göre uyumsuz işlerde çalışanların yani yatay uyumsuzluğun yüksek oluşu gibi nedenler eğitim-istihdam ilişkisinin düzgün kurulamadığının göstergesidir.

Ülkemizde nitelikli işgücüne artan önemden bahsetmiştik ve bu doğrultuda nitelikli işgücünün yetiştirilmesi işinin gelişigüzel bir biçimde değil bir plan kapsamında yapılması gerekliliği önem arz etmektedir. Bu çerçevede eğitime yatırım yapılırken hangi mesleklere, hangi düzeye kadar yatırım yapılması gerektiğine ayrıca dikkat edilmesi gerekmektedir. Eğitim planlamasının yapılmadığı durumlarda eğitim sisteminin mezun ettikleri ile işgücü piyasasının talepleri arasında hem niceliksel hem de niteliksel boyutta uyumsuzluklar ortaya çıkmaktadır. Diplomaların değersiz bir hale gelmesi eğitilmiş işgücünü umutsuzluğa sevk etmekte olup geçinmek ve ayakta kalabilmek için niteliklerinin altındaki işleri kabul etmelerinin asıl nedeni içinde buldukları durumu birazda olsun hafifletebilmek amacıyla olduğu düşünülmektedir. Buna rağmen hala her şehre üniversite açılması gibi bir eğitim politikasına sahip olmamız da ülkemizin en büyük çelişkilerindendir. Yükseköğretimde meydana gelen söz konusu genişlemenin sadece niceliksel boyutu ile ilgilenmek mevcut tabloya

özüm üretme noktasında yeterli değildir. Burada önemli olan esas nokta eğitim sisteminin niteliksel boyutu ile ilgilenmektir.

Burada önerilecek nokta Türkiye'deki üniversitelerden mezun olan kişilerin istihdam istatistiklerinin hesaplanabilmesi ve analizlerinin yapılabilmesi amacıyla mezun takip sisteminin oluşturulması gerekliliğidir. Ancak söz konusu mezun takip sistemi mezunların yalnızca hangi iş kolunda çalıştığı yada hiç çalışmadığı konusunda olmamalıdır. Bunlara ilave olarak çalıştıkları sektörün türü, mezun oldukları eğitim alanı ile yerleştiği mesleğin nitelik bakımından uyumu ya da uyumsuzluğu, mezun olduktan sonra işe yerleşme süreleri ve aylık kazançları gibi önemli bilgileri de içeren bir çatı sistem özelliğinde olmalıdır. Bu sayede hem işgücü piyasasının taleplerinin yönü hem de istihdam edilenlerin niteliklerinin net bir şekilde belirlenmesi mümkün olabilir.

Ayrıca bu sistem ile üniversiteler, mezunlarının eğitim seviyelerinin işgücü piyasasında karşılığının ne olduğu hakkında bilgi sahibi olmalarını ve bu bilgiler doğrultusunda sistemin ne kadar etkili olduğu hakkında bir kanaata varmalarını açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

ACAR, F. (2013). Türkiye Ekonomisine Genel Bakış (2001-2013). *Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(2). 15-32.

ADEM, M. (1977). *Türk Eğitiminin Ekonomik Politikası*. Ankara: Gül Yayınevi.

AKÇACI, T. ve ÖZÇALICI, M. (2012). İşsizliğin Aile Harcamalarına Olan Etkisinin Algısal Analizi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(2).

AKSOY, H., H. (2001). İşsizlik-Eğitim İlişkisine Genel Bir Bakış ve Gelecekte İzlenecek Politikalara İlişkin Görüşler, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1-2), 129-138.

ALABAŞ, A. (2007). Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi, Uzmanlık Tezi, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu*, Ankara.

ANSAL, H., KÜÇÜKÇİFTÇİ, S., ONARAN, Ö., ve ORBAY, B. Z. (2000). "Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik", İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını.

ARIKAN, R. (2011). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*, Ankara: Nobel Yayıncılık.

ARSLANTÜRK, Z. (1997). Sosyal Bilimciler İçin Araştırma Metod ve Teknikleri, *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları*, (103).

ASLAN, H. ve ASLAN, M. (2017). Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz, *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4). 104-132.

AŞÇI, 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.

BEDİR, E. (2002). "Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi", *Kamu İş Dergisi*, 7(1).

BEDİR, E. (2012). *İstihdam, İşsizlik, Ücretler ve Çalışma Koşulları*, İçinde: Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. Ed. Abdurrahman İlhan Oral, Yener Şişman. Eskişehir.

BEDİR, E. (2013). Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar, *İstihdamda 3i İşgücü İşveren İŞKUR*, (8). 38-43.

BEKİROĞLU, C. (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Kadir Has Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

BİÇERLİ, M. K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayınları

BİÇERLİ, M.K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayınları

BORJAS, J.G. (2015). *Çalışma Ekonomisi*. (Ç, Edgücan, Şahin. K, Gökten. Ü, Akçay. Çev.) Bursa: Dora Yayıncılık.

BULUTTEKİN, M., S. (2008). Türkiye’deki Genç İşsizliği Sorununun Makroekonomik Boyutları ve “Avrupa İstihdam Stratejisi” Çerçevesinde Çözüm Politikalarının Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Dicle Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Diyarbakır.

BÜCHEL, F. (2001). Education and job match: The relatedness of college major and work. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report. (Cedefop Reference series). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001 (3 volumes); ISBN 92-896-0034-0

BÜYÜKCAN, T. ve YELKEN, E. (2015). Şehir Dışına Göç Eden Okullar: Eğitim Kampüsleri *Eğitim Sen Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 13(49), 9-31.

CARNOY, M. (1983). Eğitim ve Ekonomi İlişkisi, (N. Tural, Çev.) *A.Ü.E.B.F. Dergisi*, 22 (1), 485-504.

CİNGİ, S. ve GÜRAN, M.C. (2003). Türkiye’de İktisadi Kalkınmayı Tehdit Eden Sorun: Eğitim *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 109-137.

COOMBS, P. H. (1973). *Eğitim Planlaması Nedir?* (C. Mihçioğlu, Çev). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

ÇETİN, B.,N. (2004). Eğitimli İşsizler Ordusuna Sosyolojik Bir Yaklaşım: Elazığ Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Fırat Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Elazığ.

ÇOBAN, H. (2017). Genç İşsizliği Sorunu: Türkiye- AB Karşılaştırması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Adnan Menderes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Aydın.

ÇÜTÇÜ, İ. (2016). Eğitim Ekonomisinin Karşılaştırması Kapsamında Meslek Yüksekokullarının Yerel Ekonomilere Etkisi *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, (3). 55-74.

DAYIOĞLU, M. ve KIRDAR, M. G. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler, *Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı Ve Dünya Bankası Refah Ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı*, (5).

DESJARDINS,R., RUBENSON, K. (2011). An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. *OECD Education Working Papers*, (63).

ELLIOT, R. F. (1997). *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları.

ERCAN, F. (1998). *Eğitim ve Kapitalizm Neo-Liberal Eğitim Ekonomisinin Eleştirisi*, İstanbul: Bilim Yayıncılık.

ERDUT,T. (2002). İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik. *MESS Mercek Dergisi*. 80-91.

FREEMAN, R. B. (1976). The Overeducated American. *Academic Press*, New York.

FREEMAN, R. B. (1979, June). Why is There a Youth Labor Market Problem? *NBER Working Paper Series*, (365). 1-32.

GÜNDOĞAN, N. (1999). “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdamı Politikaları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 54(1).

HARBİSON, F. (1973) *Eğitim Planlaması ve İnsan Kaynağını Geliştirme* (H. Doğan, Çev.) Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

HESAPÇIOĞLU, M. (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

HOŞGÖRÜR, V. G. ve GEZGİN, G. (2005). Ekonomik ve Sosyal Kalkınmada Eğitim. *Yüzcüncü Yıl Üniversitesi, Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2). 1-12

ILO, (2013). The Case To Update or Revise The International Standard Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08), *19th International Conference of Labour Statisticians Geneva*, 2-11 October.

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

İŞİĞİÇOK, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Yayınları.

İÇLİ, G. (2001). Eğitim, İstihdam ve Teknoloji, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (9). 65-71.

İLTAN, M.Ö. (2008). Esnek İstihdam Koşullarında Eğitim- İstihdam İlişkisinin Çözümlemesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Ankara.

İŞKUR, (2016). "2016 Yılı Faaliyet Raporu", Ankara.

İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/mevzuat.aspx>. Erişim Tarihi: 30.11.2017.

İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.17197&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=aktif>. Erişim Tarihi: 13.12.2017.

İŞKUR, Aktif İşgücü Programları, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx> Erişim Tarihi: 29.11.2017

İŞKUR, Girişimcilik Eğitimi Programları, www.iskur.gov.tr/isarayan/girisimcilik.aspx Erişim Tarihi: 12.12.2017.

İŞKUR, Mesleki Eğitim Kursları, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx>
Erişim Tarihi: 30.11.2017.

İŞKUR, Tarihçe, <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx> Erişim
Tarihi: 27.11.2017.

İŞKUR, (2012, Aralık). *Ankara ili İşgücü Piyasası Analiz Çalışması*, Ankara.

İŞKUR, (2015). 8. *Genel Kurul Çalışma Raporu*. Ankara.

İŞKUR, (2017). 9. *Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara.

İŞKUR, (2016). *Türkiye Geneli İPA Raporu*, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 27.06.2018.

İŞKUR, (2016). *Ankara İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*,
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> Erişim Tarihi:
27.06.2018.

İŞKUR, 2013. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu,
<http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/Kanunlar/T%C3%BCrkiye%20%20%C4%B0%C5%9F%20Kurumu%20Kanunu%20-%20T%C3%BCrk%C3%A7e.pdf> Erişim Tarihi: 28.11.2017.

İZGİ, B.,B. (2012). Genç İşsizliği ve Eğitim İle Olan İlişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(41). 295-310.

KALAYCI, C. ve KALAN, E. (2017). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*. 1(1). 17-34.

KAMALIOĞLU, N. Ç. (2014). Kayıtdışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

KAMER, Sertifikaların Kariyere Etkisi, <http://kariyer.ticaret.edu.tr/faydali-bilgiler/sertifikalarin-kariyere-etkisi>, Erişim Tarihi: 23.02.2018.

KAPAR, R. (2004). “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (48) 4531.

KARAASLAN, E. (2005). Kamu Kesimi Eğitim Harcamalarının Analizi *Maliye Dergisi*, (149). 36-73.

KARAKOÇ, Z. (2015). “İŞKUR’un Eğitim Programlarının Aktif İstihdam Politikaları Açısından İncelenmesi: Kırşehir İli Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Isparta.

KARASAR, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

KAYALI, G. S. (2015). *Genç İşsizliği*. Ankara: Türk Metal Yayınları.

KAZGAN, G. (1989). *İktisadi Düşünce*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

KELLEÇİ, S.Ü. ve TÜRK, Z.(2014). Genç İşsizliğinin İncelenmesi: OECD Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13). 10-25.

KESKİN, A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 25 (3-4). 125-153.

KILIÇ, C. (2014). 75 Bin Üniversiteli Hiç Nitelik Aramayan İşe Girdi, <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/75-bin-universiteli-hic-nitelik-aramayan-ise-girdi-1921004/> Erişim Tarihi: 10.06.2018.

KILIÇ, Y. (2015). Eğitim ve Büyüme İlişkisi: Türkiye’de Bölgesel Farklılıklar. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(2), 129 - 156

KİGEM, Kariyeri Kanatlandıran Sertifikalar, <http://www.kigem.com/kariyeri-kanatlandiran-sertifikalar.html>, Erişim Tarihi: 23.02.2018.

KORKMAZ, A. ve KORKUT, G. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2). 41-65.

KOSGEB, 2016 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.

KÖKLÜ, A. (1984). *Prof. Dr. Aziz Köklü'nün Anısına Armağan*. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

KÖSE, S. (2007). “Beşeri Sermaye Yatırımları ve İktisadi Kalkınma”, Karadeniz, O. (Ed.). *Türkiye’de Eğitim ve Beşeri Sermaye*, Ankara: Gazi Kitabevi.

KUMAŞ, H. ve ÇAĞLAR, A. (2017). Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye’de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(1), 49-86.

KURNAZ, I. (2007). İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayi Uygulaması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

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, I. (2016). Eğitim İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi Ekseni. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi*.

LEWINS, F. (2011). Sosyal Bilim Metodolojisi Eleştirel Bir Giriş (A.V. Taştan, Çev.) Ankara: Lotus Yayınları.

TÖRÜNER, M. ve Lordoğlu, K (1995). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

MAHİROĞULLARI, A. (2014). İşsizlikle Mücadelede Aktif Emek Piyasası Politikaları (Sivas Örneği), 15. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi*, Ankara.

MAKAL, A. ve TOKSÖZ, G. (2015). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, Ankara: İmge Kitabevi.

MCKENZIA, P. ve WURZBURG, G. (1997, December; 1998, January) “Lifelong Learning and Employability”, *The OECD Observer*, (209).

MCQUAID, R.W. ve LINDSAY, C. (2005). “The Concept of Employability”, *Urban Studies*, 42(2).

MCQUAID, W.R., GREEN, A., DANSON, M. (2005). Introducing Employability. *Urban Studies*, 42(2). 191-195.

MEMİŞ, E. (2016). Ankara İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi. “Kadınlar için daha çok ve daha iyi işler: Türkiye’de insana yakışır iş için kadınların güçlendirilmesi” projesi. *Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları*.

O’HIGGINS, N. (1997). *The Challenge of Youth Employment. Employment and Training Department International Labour Office Geneva.*

ÖKSÜZ, N. (2010). İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Etkisi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

ÖZAYDIN, M. M., METİN, B. ve KURNAZ, I. (2009). The Role Of Education in Labor Markets in Turkey: A Labor Demand – Side Approach. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(2). 141-170.

ÖZBEK, S. (2014). Mesleksizlik Kapsamında Diplomalı İşsizlik ve Sosyo-Ekonomik Etkileri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Çanakkale.

ÖZGÜLER, V.C. (2012). İşsizlik, İçinde: İstihdam ve İşsizlik, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. (Ed).M. Kemal Biçerli, Verda Canbey Özgüler. Eskişehir.

ÖZTÜRK, N. (2005). İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü, *Sosyoekonomi Dergisi*, (1). 27-44.

ÖZTÜRK, N. B., ÖZBERK, E.H., KAPTI, S. B., FINDIK, 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). Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature, *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, (121).

QUINTINI, G. (2011b). Right for The Job: Over-Qualified or Under-Skilled? *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, (120).

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.

SAVAŞ, F.V. (1986). *Kalkınma Ekonomisi*. Ankara: Beta Yayınları.

SCHULTZ, T. W. (1959), Investment in Man: An Economist’s View, *The Social Service Review*, 33(2), 109-117

SEÇER, B. (2007). Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.

SERİN, N. (1972). *Eğitim Ekonomisi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.

SERİN, N. (1979). *Eğitim Ekonomisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.

Şahin, Ç. E. (2013). “Emeğin Krizi ve Beşeri Sermaye: Teknik İşgücü Üzerine Düşünceler”, *Kriz ve Türkiye: Aşınan Teoriler* (Ed.) Hale Balseven, Fuat Ercan, İstanbul: Phoenix Yayınevi, 543-557.

ŞAHİN, D. (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi Kapsamında Aktif İşgücü Politikaları, *15.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi*, Ankara.125-141.

ŞEN, M. (2015). İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

T.C. KALKINMA BAKANLIĞI, (2014) İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Onuncu Kalkınma Planı, (2014-2018), Ankara, <http://www.cka.org.tr/dosyalar/Ozel%20İhtisas%20Komisyonu%20Raporlar%C4%B1/%C4%B0stihdam%20ve%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20Hayat%C4%B1%20%C3%96%C4%B0K%20Raporu.pdf>

TALAS, C. (1979). *Sosyal Ekonomi*. Ankara: S. Yayınları.

TAŞ, A. (2011). Eğitimin Ekonomik Temelleri. Karip, E. (Ed). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Akademi.

TDK, Bilim ve Sanat Ana Terimleri Sözlüğü, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&view=bilimsanat&kategori=terim&kelimeget=e%C4%9Fitim&hngget=md Erişim Tarihi: 03.05.2017

TÖRÜNER, M. ve LORDOĞLU, K. (1991). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>. Erişim Tarihi: 17.10.2017.

TÜİK, (2016). Detaylı İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim Tarihi: 26.10.2017.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> Erişim Tarihi: 13.03.2018.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>. Erişim Tarihi: 15.10.2017.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloOlustur.do>, Erişim Tarihi: 13.10.2017.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, Erişim Tarihi: 20.10.2017.

TÜİK. (2011). Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24635> Erişim Tarihi: 25.07.2017.

TÜRK METAL SENDİKASI. (2017). *Aktif İşgücü Hizmetleri İlgili Mevzuat*, Ankara: TAEM Yayınları.

TÜRKİYE YÜKSEKÖĞRETİM YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ, <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=37> , Erişim Tarihi: 20.09.2017.

UYANIK, Y. (1997). Ege Bölgesi Tekstil ve Konfeksiyon Sanayii'nde Eğitim-İstihdam İlişkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, *Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

UYANIK, Y. (1999). Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, (3), 1-8.

UYANIK, Y. (2000b). Eleme Hipotezi: Eğitimin İşgücü Piyasalarında Eleme Fonksiyonu, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (4). 29-34.

UYANIK, Y. (2000a). Neoklasik İktisat Teorisinde Eğitim-İstihdam İlişkisi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, (2). 99-106.

UYANIK, Y. (2000c). Türkiye'de Eğitim-İş Piyasası İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5410.pdf> , Erişim Tarihi: 30.11.2017.

ÜNAL, I. L. (1996). *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi*. Ankara: Epar Yayınları.

ÜNAL, I. L. (1995). Yükseköğretimde Finansman Sorununun Nitelik ve İstihdam Sorunlarıyla Etkileşimi. *Eğitim Yönetimi*, 1(3). 475-494.

ÜNAL, I. L. (2013 Ocak-Şubat-Mart). Eğitim ve İstihdam İlişkisine Dair Değerlendirmeler. *İstihdamda 3i İşgücü İşveren İŞKUR*. (8).

YAVUZ, M. (2008). Eğitim İle İlgili Temel Kavramlar, (Ed.) Musa Gürsel, Muhsin Hesapçıoğlu, *Eğitim Bilimine Giriş*, Konya: Eğitim Akademi Yayınlar.

YILDIRIM, K., KARAMAN, D., ve TAŞDEMİR, M. (2010). *Makroekonomi*. Ankara: Seçkin Yayınları.

YILMAZ, T., ve SARP KAYA, R. (2016). *Eğitim Ekonomisi Eleştirel Bir Yaklaşım*, Ankara: Anı Yayıncılık.

YÖK, Yükseköğretim Program Atlası, <https://yokatlas.yok.gov.tr/tercih-sihirbazit4.php>, Erişim Tarihi: 08.06.2018.

YÜCEOL, H. M. (2005). Bir Politika Değişkeni Olarak İşsizliğin Ölçülmesi Sorunu ve Türkiye' de Gerçek İşsizlik Oranı, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(12). 118-133.

YÜCEOL, M. H. (2017). Kentsel İşgücü Piyasalarında İşgücüne Katılım Zorlukları ve Kadın İstihdamı, *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergi*, 1(1).

ZAİM, S. (1992). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

ÖZ GEÇMİŞ

Adı-Soyadı: Merve ÇELİK

Doğum Yeri: Ankara

Doğum Tarihi: 1992

Medeni Durumu: Bekar

Mesleği: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi-Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü – Araştırma Görevlisi

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise: Ankara Yahya Kemal Beyatlı Lisesi

Lisans: Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Yabancı Dil: İngilizce

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Mail: mervecelik@mu.edu.tr