

# TÜRKİYE'DE İŞ UYUMSUZLUKLARI VE İŞGÜCÜ PİYASASI SONUÇLARI

Betül PEKTAŞ ERDEM

Uzmanlık Tezi

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası  
Yapısal Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü  
Ankara, Ocak 2026



# TÜRKİYE'DE İŞ UYUMSUZLUKLARI VE İŞGÜCÜ PİYASASI SONUÇLARI

Betül PEKTAŞ ERDEM

Danışman  
Doç. Dr. Seyit Mümin Cılasun

Uzmanlık Tezi

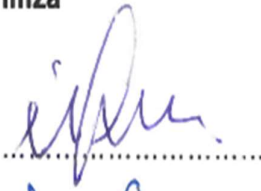

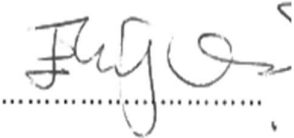
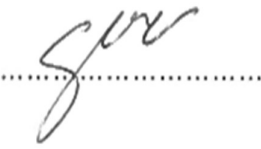
Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası  
Yapısal Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü  
Ankara, Ocak 2026

EK 7

**TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI  
UZMANLIK TEZİ DEĞERLENDİRME TUTANAĞI**

Yapısal Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Ankara Reel Sektör İzleme Müdürlüğü çalışanı (15077) Betül PEKTAŞ ERDEM'in "Türkiye'de İş Uyumsuzlukları ve İşgücü Piyasası Sonuçları" başlıklı tezini görüşmek üzere tez değerlendirme komisyonumuz 12.01.2026 tarihinde toplanmıştır.

Tez çalışması ve yapılan tez savunması sonucunda aday, komisyon üyeleri tarafından karşılarında belirtilen şekilde değerlendirilmiştir:

<b>Komisyon Üyesi Ad-Soyad / Unvan</b>	<b>Değerlendirme (Başarılı / Başarısız)</b>	<b>İmza</b>
Doç. Dr. Ünal SEVEN Yapısal Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürü	..... Başarılı	..... 
Dr. Selim DUMAN Yapısal Ekonomik Araştırmalar Genel Müdür Yardımcısı	..... Başarılı	..... 
Elif AYDURAN Ankara Reel Sektör İzleme Müdürü	..... Başarılı	..... 
Prof. Dr. Seyit Mümin CİLASUN TED Üniversitesi Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi	..... Başarılı	..... 

## ÖNSÖZ

Tez konusunun belirlenmesinde ve tez yazımının tüm aşamalarında sahip olduğu bilgi ve deneyimlerini paylaşarak, teze ilişkin önemli yönlendirmelerde bulunan tez danışmanım Sayın Seyit Mümin CILASUN'a,

Tezi içerik yönünden tüm detaylarıyla ele alan ve değerli katkılar sağlayarak tezin zenginleşmesinde emeği geçen Sayın Elif AYDURAN'a,

Bilgi ve görüşleriyle katkılar sağlayan Sayın Görkem ATALAY KALKAN ve Sayın Sevgi Serpil ATALAY GÜVEN'e,

Dua ve destekleriyle her zaman olduğu gibi bu süreçte de yanımda olan aileme,

En içten teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa No

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLO LİSTESİ.....	vi
GRAFİK LİSTESİ.....	vii
KISALTIMA LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

<b>UYUMSUZ EŞLEŞMEYE DAİR KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....</b>	<b>5</b>
1.1. Uyumsuz Eşleşme Türleri.....	5
1.1.1. Nitelik Uyumsuzluğu (Qualification/Educational/Vertical mismatch).....	5
1.1.1.1. Aşırı Eğitimlilik (Overeducation) Olgusu.....	5
1.1.1.2. Yetersiz Eğitimlilik (Undereducation) Olgusu.....	7
1.1.2. Beceri Uyumsuzluğu (Skill Mismatch).....	7
1.1.2.1. Beceri Eksikliği (Skill Shortage) .....	8
1.1.2.2. Beceri Fazlalığı (Skill Surplus).....	9
1.1.2.3. Beceri Açığı (Skill Gap).....	9
1.1.2.4. Beceri Eskimesi (Skills Obsolescence).....	9
1.1.2.5. Dışlama Etkisi (Crowding-out Effect).....	10
1.1.3. Nitelik Uyumsuzluğu ve Beceri Uyumsuzluğu Arasındaki Ayrım.....	10
1.1.4. Çalışma Alanı (Horizontal Mismatch) Uyumsuzluğu.....	11
1.2. Uyumsuz Eşleşme Olgusuna Yönelik Teorik Yaklaşımlar.....	12
1.2.1. Beşeri Sermaye Teorisi.....	12
1.2.2. Dual İşgücü Piyasası Teorisi.....	13

1.2.3. Eleme Teorisi.....	14
1.2.4. İş Rekabeti Modeli/Teorisi.....	15
1.2.5. İş Arama Teorisi.....	16
1.2.6. Eşleştirme Teorisi.....	16
1.2.7. Atama Teorisi.....	17
1.2.8. Kariyer Hareketliliği Teorisi.....	18
1.2.9. Teknolojik Değişim Teorisi.....	18
1.2.10. Sinyal Teorisi.....	19
1.2.11. İçsel İşgücü Piyasası Teorisi.....	21
1.2.12. İşgücü Piyasası Segmentasyon Teorisi.....	22
1.2.13. Ayrımcılık Teorisi.....	22
1.3. Uyumsuz Eşleşmenin Nedenleri.....	22
1.3.1. Kişisel Nedenler.....	23
1.3.2. Teknolojik Gelişmeler, Değişen İş Gereksinimleri, Örgütsel Değişim Süreci ve İşverenlerin Beceri Talepleri.....	23
1.3.3. Eğitim Sisteminin İşgücü Piyasasının Talep Ettiği Becerileri Karşılایamaması.....	24
1.3.4. Yapısal, Sosyal ve Demografik Faktörler.....	24
1.3.5. İşgücünün Kutuplaşması.....	25
1.3.6. Konjonktürel Dalgalanmalar ve Ekonomik Krizin Etkileri.....	26
1.3.7. İşgücü Piyasası Faktörleri ve Düzenlemeleri.....	27
1.4. Uyumsuz Eşleşmenin Etkileri.....	27
1.4.1. Bireysel Etkileri.....	28
1.4.2. Firma Üzerindeki Etkileri.....	29
1.4.3. Ekonomi Üzerindeki Etkileri.....	30
1.4.4. Muhtemel Pozitif Etkileri.....	31
1.5. Beceri Uyumsuzluğunun Kalıcılığı.....	32
1.6. Kırılgan Gruplar Açısından Uyumsuzluk.....	33
1.6.1. Gençler.....	33
1.6.2. Kadınlar.....	35
1.6.3. İleri Yaştaki Çalışanlar.....	36
1.6.4. Göçmenler.....	37

1.7. Uyumsuz Eşleşmenin Ölçülmesi.....	37
1.7.1. Subjektif Yöntem.....	38
1.7.2. Objektif Yöntem.....	38
1.7.3. İstatistiksel Yöntem.....	39

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASI GÖRÜNÜMÜ.....</b>	<b>40</b>
2.1. İşgücüne Katılma, İstihdam ve İşsizlik Eğilimleri.....	42
2.1.1. İşgücüne Katılma Eğilimleri.....	43
2.1.2. İstihdam Eğilimleri.....	46
2.1.3. İşsizlik Eğilimleri.....	50
2.2. İşgücü Piyasasında Eşleşme Sorunu Kapsamında Temel İşgücü Göstergelerinin Değerlendirilmesi.....	56
2.2.1. Eğitim Durumuna Göre Temel İşgücü Göstergeleri.....	56
2.2.2. İş Arama Sürelerine ve Aranılan Mesleklere Göre İşsizlerin Değerlendirilmesi.....	63
2.2.3. İşgücüne Dahil Olmayanların Değerlendirilmesi.....	65
2.3. Ücretler, İşgücü Maliyetleri ve Çalışma Süreleri.....	66
2.3.1. Türkiye'de Asgari ve Ortalama Ücret.....	66
2.3.2. Türkiye'de İşgücü Maliyeti.....	70
2.3.3. Çalışma Süresi.....	73
2.3.4. İşgücü Katılık Endeksi.....	75

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>TÜRKİYE'DE AÇIK İŞLER.....</b>	<b>78</b>
-----------------------------------	-----------

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

<b>TÜRKİYE'DE İŞ UYUMSUZLUĞUNUN İNCELENMESİ.....</b>	<b>89</b>
4.1. İş Uyumsuzluğuna Dair Literatür Taraması.....	90
4.2. Dünya'da İş Uyumsuzluğu Problemi.....	95
4.3. Türkiye İşgücü Piyasasında İş Uyumsuzluğu Problemi.....	100
4.3.1. Veri ve Yöntem.....	101

4.3.2. Nitelik (Dikey) Uyumsuzluğunun Ölçülmesi.....	102
4.3.3. Çalışma Alanı (Yatay) Uyumsuzluğunun Ölçülmesi.....	103
4.3.4. Uyumsuzluğun Zaman İçerisindeki Değişimi ve Dağılımı.....	104
4.3.4.1. Nitelik Uyumsuzluğunun Gelişimi.....	105
4.3.4.2. Çalışma Alanı Uyumsuzluğunun Gelişimi.....	107
4.3.4.3. Uyumsuz Eşleşmeye Dair Betimleyici İstatistikler.....	109
4.4. Uyumsuzluğun Belirleyicileri.....	118
4.4.1. Model Değişkenleri ve Dağılımları.....	118
4.4.2. Model Spesifikasyonu ve Analiz Bulguları.....	121

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

<b>REEL SEKTÖR GÖRÜŞMELERİ KAPSAMINDAN UYUMSUZLUĞUN İŞGÜCÜ PİYASASI SONUÇLARI.....</b>	<b>129</b>
--	------------

## **ALTINCI BÖLÜM**

<b>SONUÇ.....</b>	<b>137</b>
6.1. Değerlendirme Ve Öneriler.....	143
6.1.1. Bulgular Çerçevesinde Oluşturulan Politika Öneriler.....	143
6.1.2. Genel Politika Önerileri.....	146
KAYNAKÇA.....	150
EKLER.....	150

## TABLO LİSTESİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
Tablo 2.1. Küresel İşgücüne Katılma Eğilimi (Yüzde) .....	44
Tablo 2.2. Küresel İstihdam Eğilimi (Yüzde) .....	46
Tablo 2.3. Küresel İşsizlik Eğilimi (Yüzde) .....	50
Tablo 2.4. Seçilmiş Göstergelere Göre Yükseköğretim İstatistikleri.....	59
Tablo 2.5. Seçilmiş Sektörlere Göre Asgari Ücret Ve Altı Çalışanların Oranı (Yüzde, 2023) .....	67
Tablo 2.6 . Saatlik İşgücü Maliyeti Endeksi (2021=100).....	73
Tablo 3.1. Mesleklere Göre Açık İşler (2024).....	85
Tablo 3.2. Sektörlere Göre Geleceğin Meslekleri.....	88
Tablo 4.1. Yetersiz Eğitimlilik Kaynaklı Uyumsuz Eşleşme Oranı (Yüzde) 106	106
Tablo 4.2. Aşırı Eğitimlilik Kaynaklı Uyumsuz Eşleşme Oranı (Yüzde) .....	106
Tablo 4.3. Nitelik Uyumsuzluğu Oranı (Yüzde) .....	107
Tablo 4.4. Çalışma Alanı Uyumsuzluğu Oranı (Yüzde).....	107
Tablo 4.5. Foet-99 Sınıflamasına Göre Çalışma Alanı Uyumsuzluğu Oranı (Yüzde, 2024) .....	108
Tablo 4.6. Çakışan Uyumsuz Eşleşme Oranı (Yüzde, 2024).....	109
Tablo 4.7. Model Değişkenlerinin Yüzdesele Dağılımı (2024) .....	120
Tablo 4.8. Çalışma Alanı Uyumsuzluğu Belirleyicilerine Yönelik Analiz Bulguları .....	123
Tablo 4.9. Aşırı Eğitimlilikten Kaynaklanan Uyumsuzluğun Belirleyicilerine Yönelik Analiz Bulguları .....	124

## GRAFİK LİSTESİ

### Sayfa No

Grafik 2.1. İşsizlik Oranı ve GSYH Artışı (Yüzde, Son 2 Yıllık Ortalama) ....	41
Grafik 2.2. Temel İşgücü Göstergeleri (Yüzde).....	43
Grafik 2.3. İşgücüne Katılma Oranı (Yüzde) .....	45
Grafik 2.4. İstihdam Oranı (Yüzde) .....	47
Grafik 2.5. Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı (Yüzde).....	48
Grafik 2.6. Çalışanların Durumlarına Göre Kayıt Dışı İstihdamın Dağılımı (Yüzde) .....	49
Grafik 2.7. Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdamın Dağılımı (Yüzde) .....	49
Grafik 2.8. İşsizlik Oranı (Yüzde) .....	51
Grafik 2.9. Genç İşsizlik Oranı (Yüzde).....	52
Grafik 2.10. NEET Oranı (Yüzde) .....	55
Grafik 2.11. Eğitim Durumuna Göre Dağılım (Yüzde).....	57
Grafik 2.12. Yüksek Öğrenimli Nüfusun Payı (Yüzde, Aynı Yaş Grubu İçerisinde) .....	58
Grafik 2.13. Yükseköğretim Mezunu Genç İşsizlerin Aradıkları Mesleklere Göre Dağılımı (15-24, Yüzde).....	61
Grafik 2.14. İstihdamdaki Yüksek Öğretim Mezunu Gençlerin Mesleklerinin Dağılımı (15-24, Yüzde).....	62
Grafik 2.15. İş Arama Sürelerine Göre İşsizler.....	64
Grafik 2.16. Aranılan Meslek Grubuna Göre İşsizler (Bin Kişi) .....	64
Grafik 2.17. İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin Kişi).....	66
Grafik 2.18. Türkiye’de Döviz Cinsinden Asgari Ücret ve Kur Değişimleri ...	67
Grafik 2.19. Ücret Artış Oranları (Nominal Yüzde Değişim) .....	68
Grafik 2.20. Asgari Ücret Komşuluğunda Ücret Alan Çalışanların Oranı .....	69

Grafik 2.21. Aylık Ortalama Brüt Ücret (TL) .....	70
Grafik 2.22. 2014-2023 Döneminde Personel Maliyetlerinin Ciro İçindeki Payı (Yüzde) .....	70
Grafik 2.23. İşgücü Ödemelerinin Milli Gelir İçindeki Payı (Yüzde) .....	71
Grafik 2.24. Türkiye’de Birim İşgücü Maliyet Endeksi ve TÜFE (2014=100) .....	72
Grafik 2.25. Haftalık Çalışma Süresi (Saat) .....	74
Grafik 2.26. OECD Better Life Index, İş- Aile Yaşamı Dengesi Bileşeni .....	74
Grafik 2.27. OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Katılık Endeksindeki Değişim (2000-2013 yılı karşılaştırması).....	76
Grafik 2.28. OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Katılık Endeksindeki Bileşenler .....	77
Grafik 3.1. Açık İşler ve İşe Yerleştirme .....	79
Grafik 3.2. Bölgesel Düzeyde Açık İşler, İşe Yerleştirme ve Kayıtlı İşsizler (2024).....	80
Grafik 3.3. Sektörler İtibarıyla Açık İşlerin Dağılımı (2024, Yüzde) .....	80
Grafik 3.4. Açık İş Oranı (Yüzde) .....	82
Grafik 3.5. İktisadi Faaliyetlere Göre Açık İş Oranı (2024, Yüzde).....	82
Grafik 3.6. Beveridge Eğrisi: Açık İş Oranı ve İşsizlik Oranı İlişkisi (MD, Yüzde).....	84
Grafik 3.7. Eleman Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri .....	87
Grafik 4.1. Geniş Tanıma Göre Beceri Dengesizlikleri (OECD Ortalaması, 2022).....	97
Grafik 4.2. İşgücü Açığı Olan Mesleklerin Beceri Düzeyleri .....	98
Grafik 4.3. Dünya’da Eşleşme Problemi (2022) .....	99
Grafik 4.4. Cinsiyete ve Yaş Gruplarına Göre Uyumsuzluk Oranı (Yüzde) .....	110
Grafik 4.5. Medeni Duruma ve Çalışma Türüne Göre Uyumsuzluk Oranı (Yüzde) .....	112

Grafik 4.6. Çalışma Şekline ve İş Yeri Türüne Göre Uyumsuzluk Oranı (Yüzde) .....	113
Grafik 4.7. Kayıtlılık Durumuna ve İş Yeri Büyüklüğüne Göre Uyumsuzluk Oranı (Yüzde) .....	115
Grafik 4.8. Bölgesel Düzeyde Uyumsuzluk Oranı (Yüzde).....	117

## EKLER LİSTESİ

### Sayfa No

Ek 1. Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre NEET Oranları (Yüzde).....	159
Ek 2. 15-24 Yaş Grubunda Eğitim Durumuna Göre NEET Oranları (Yüzde).....	159
Ek 3. Türkiye’de Asgari Ücret, 2014-2025 (Ortalama, TL).....	159
Ek 4. Açık İşlerde Seçili Meslekler İçin Aranılan Becerilerin Sıralaması.....	160
Ek 5. Meslek Grubuna Göre Eğitim Gereksinimleri.....	161
Ek 6. ISCEDF-13 Mezun Olunan Bölüm Kodlarının FOET-99 Meslek Kodlarına Çevrilmesi.....	161
Ek 7. Kodlama Şeması: ISCO-08 Meslek Kodlarının Çalışma Alanlarına Göre Kodlanması.....	162
Ek 8. ISCO-08 ve ISCED-2011 Sınıflandırmalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Becerileri Eşleşmesi.....	162
Ek 9. Uyumsuz Eşleşme Problemine İlişkin Politika Önerileri.....	163

## KISALTMA LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CEDEFOP	: Centre Europeen pour le Developpement de la Formation Professionnelle (Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi)
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EYT	: Emeklilikte Yaşa Takılanlar
FOET	: Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflaması
GSYH	: Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
GYKA	: Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi
HBA	: Hanehalkı Bütçe Anketi
HİA	: Hanehalkı İşgücü Anketi
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ISCED	: International Standard Classification Of Education (Uluslararası Eğitim Standart Sınıflandırması)
ISCO	: International Standard Classification of Occupations (Uluslararası Meslek Standart Sınıflandırması)
İPA	: İşgücü Piyasası Araştırması
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MTE	: Mesleki ve Teknik Eğitim
NEET	: Not in Education, Employment, or Training (Ne Eğitimde Ne İstihdamda)
NUTS	: The Nomenclature of Territorial Units for Statistics (İstatistiksel Bölgesel Birimler Adlandırması)
OECD	: Organisation for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü)

ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
RESİM	: Reel Sektör İktisadi Mercek
TCMB	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TÜFE	: Tüketici Fiyat Endeksi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Program
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)
ÜFE	: Üretici Fiyat Endeksi
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

## ÖZET

İşgücü piyasasında temel sorun alanlarından biri olarak işsizlik sorunu ön plana çıksa da eşleşme problemi piyasanın etkin işlemesi açısından oldukça önemli hususlardan biridir. Nitelik uyumsuzluğu ile çalışma alanı uyumsuzluğu ve işin gerektirdiği becerilerdeki eksiklikler, birçok ülkede olduğu üzere Türkiye’de de yapısal bir sorun haline gelmektedir. Son yıllarda artan yükseköğretim sayısındaki artışla birlikte artan yüksek eğitilmiş gençlerin nitelikleri ile uyuşmayan ve/veya alanları dışındaki işlerle eşleşmesi, işgücünün potansiyelinin tam olarak kullanılamamasına neden olmakta, bu durum da hem bireysel hem firma hem de makroekonomik düzeyde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Reel sektör temsilcilerinden bu yönde gelen görüşler uyumsuzluk sorunlarının giderek artan etkisini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, sayısal verilere dayalı olarak Türkiye’de işgücü piyasasında eşleşme probleminin analiz edilmesi ve politika önerileri sunulması amaçlanmaktadır.

Çalışma kapsamında, Türkiye işgücü piyasasının genel görünümünün sunulmasının ardından Türkiye’de eşleşme olgusunun boyutu, zaman içerisindeki değişimi, niteliksel ve çalışma alanında gözlenen eşleşme probleminin belirleyicileri mikro veri çerçevesinde ele alınmakla birlikte reel sektör görüşmeleri kapsamında çalışan bulma ve eşleşme sorununa ilişkin işgücü piyasası sonuçları ortaya konulmaktadır. Çalışma kapsamında eşleşme sorununun çözümüne ilişkin politika önerileri sunulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü Piyasası, Eşleşme Problemi, Nitelik Uyumsuzluğu, Çalışma Alanı Uyumsuzluğu, İşsizlik, Reel Sektör

## ABSTRACT

While unemployment is often highlighted as a primary issue in the labour market, the matching problem is also a crucial factor for the effective functioning of the market. The qualification mismatch, the field of study mismatch and the lack of skills required for the job have become widespread structural problems in many countries, including Turkey. With the increase in the number of higher education institutions in recent years, the increasing mismatch between qualifications and field of study among highly educated young people is causing the workforce to underutilize its full potential. The mismatch problem has negative consequences at both individual, firm and macroeconomic levels. Increasing complaints from representatives of the real sector underscore the growing impact of mismatch problems. In this context, the present study aims to empirically analyse skill mismatch in the Turkish labour market using microdata, and to provide policy recommendations.

Within the scope of this study, following the presentation of the general outlook of the Turkish labor market, the dimensions of the matching phenomenon in Turkey, its change over time, and the determinants of qualification and field of study mismatch are discussed within the framework of micro data. In addition, based on interviews with representatives from the real sector, labor market outcomes regarding recruitment and the problem of matching employees with suitable jobs are examined. The study also presents policy recommendations that may contribute to addressing the mismatch problem.

**Keywords:** Labor Market, Matching Problem, Qualification Mismatch, Field of Study Mismatch, Unemployment, Real Sector

## GİRİŞ

İşgücü piyasasına ilişkin değerlendirmeler ve sorunlar tartışılırken öne çıkan göstergeler çoğunlukla temel işgücü göstergeleri olurken, işgücü piyasasının performansına ilişkin irdelenmesi gereken önemli hususlardan bir diğeri eşleşme olgusudur. İş arayan bireylerin sahip oldukları niteliklerle, işverenlerin talep ettiği nitelikler arasındaki uyumsuzluğu ifade eden nitelik uyumsuzluğu ile öğrenim gördüğü alan ile çalıştığı alan arasındaki uyumsuzluğu ifade eden çalışma alanı uyumsuzluğu ve işin gerektirdiği becerilerdeki eksiklikler bir bütün halinde işgücü piyasasında eşleşme problemini ortaya koymaktadır. Bir ülkede eşleşme probleminin varlığı hem bireysel hem de ülke genelinde geniş kapsamlı etkileri olan önemli makroekonomik konulardan biridir. Pekçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de eşleşme sorunu son yıllarda yoğun bir şekilde görülen hatta kalıcı hale gelmeye başlayan bir sorun olarak ön plana çıkmaktadır.

Küresel ölçekte olduğu gibi ülkemizde de başta yükseköğretim olmak üzere eğitim sistemleri genişlemektedir. Ancak, artan yükseköğretim mezunlarına karşılık hem nitelik hem nicelik olarak yeterli sayıda iş oluşturulamaması işgücü piyasasında aşırı niteliklilik durumunu ortaya çıkarmakla birlikte, düşük eğitilmiş kişileri de işgücü piyasası dışına atma riskini de beraberinde getirmektedir. Diğer yandan, yükseköğretim sistemlerinde karşılığı olmayan bölümlerdeki artış çalışma alanı uyumsuzluğunu da artırmaktadır.

Eşleşme probleminin çok yönlü maliyetleri bulunmaktadır. Eşleşme sorununun bireysel düzeyde etkileri, daha düşük ücret, daha düşük iş tatmini ve yüksek işçi devir hızı olarak ön plana çıkmaktadır. Eşleşme problemi yaşayan bireyler iş bulamadıkları takdirde işsizlik havuzuna katılabilmektedir. Özellikle yükseköğretim mezunu bireyler, kariyerlerinin başlangıcında işsizlik riskine karşı uyumsuz eşleşmeyi tercih edebilmekte, bu durum ilerleyen dönemdeki kariyer fırsatları üzerinde de olumsuz etkiye sahip olabilmektedir.

Firma düzeyinde, aşırı nitelikli işgücünün firma verimliliği üzerinde kısa dönemli olumlu etkileri olsa da iş tatmininin düşük olması ve hareketlilik eğiliminin yüksek olması firma açısından orta ve uzun vadede daha maliyetli olabilmektedir. Aşırı veya yetersiz vasıflı işgücünün olduğu bir işgücü piyasasında, işletmelerin ihtiyaç duydukları çalışanları bulamaması işletme verimliliğinin düşmesinin yanında kapasitelerinin ve karlılıklarının düşmesiyle sonuçlanmaktadır. Makroekonomik düzeyde ise işgücünün niteliklerinden/becerilerinden eksik faydalanılması toplam çıktının azalmasına, ortalama ücret düzeylerinin düşmesine ve refah kaybına yol açmaktadır.

Eşleşme sorununun çok boyutlu sonuçları değerlendirildiğinde uyumlu eşleşmiş istihdamın artırılarak işsizliğin azaltılmasının hedeflendiği bir politika çerçevesinde işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda niteliklerin doğru belirlenmesi, eğitim, işgücü ve işveren bağlantısının doğru kurgulanması kritik öneme sahiptir.

Küreselleşmeyle birlikte işgücü piyasasının ihtiyaçları da değişmekte özellikle otomasyon, dijitalleşme ve Endüstri 4.0 gibi teknolojiler, yeşil dönüşüm üretim süreçlerini dönüştürürken, geleneksel bazı işlere olan talep azalmakta, yeni bilgi ve becerilere dayalı işlere olan talep artmaktadır. Yeni bilgi ve becerilere dayalı işlere olan talebin arttığı günümüz dünyasında, işgücü piyasasında uyumlu bir eşleşmenin sağlanması gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çözmesi gereken en temel problemlerin başında gelmektedir (World Bank, UNESCO & ILO; 2023).

Eşleşme probleminin yoğun yaşandığı, çalışabilir çağdaki nüfusun yaklaşık yarısının işgücüne katılmadığı ve işgücüne katılanlar arasında özellikle genç nüfusta ve kadınlarda işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkemizde, çalışabilir nüfusun daha büyük bir kısmının, uygun becerilerle donatılarak işgücüne kazandırılması ekonomik ve sosyal kalkınmanın öncü gerekliliklerindedir. Bu kapsamda, ülkemizde işgücü arzı ve işgücü talebi arasındaki uyumsuzluğun ortaya konması, yıllar içerisindeki seyri, uyumsuzluğun belirleyicilerinin ve reel sektör kanalında yapılan görüşmeler çerçevesinde bu uyumsuzluğun nedenlerinin sektör temsilcilerince değerlendirilmesi ve beceri problemlerinin teşhis edilmesi oldukça önemlidir.

Bu çalışma kapsamında, Hanelhalkı İşgücü Anketi verilerinden yararlanılarak Türkiye işgücü piyasasında eşleşme probleminin yoğun görüldüğü yükseköğretim mezunları ile mesleki ve teknik lise mezunlarında eşleşme sorununun (niteliksel ve çalışma alanı uyumsuzlukları) boyutu, zaman içerisindeki değişimi incelenmekte, belirlenen iki eğitim grubu için (meslekli ve teknik liseler ve yüksek öğretim) uyumsuzluğunun mikro düzeyde belirleyicileri araştırılmaktadır. Diğer yandan, reel sektör görüşmeleri kapsamında sahada iş uyumsuzluğunun ne boyutta olduğu, çalışan bulma sorunlarının en fazla görüldüğü alanlar ve bu kapsamda reel sektör temsilcilerinin soruna ilişkin attığı adımlar ve çözüm önerileri değerlendirilerek politika geliştirilmesine katkı sağlayacak öneriler sunulmaktadır.

Çalışma kapsamında elde edilen temel bulgulara göre Türkiye işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme boyutunun yüksek olduğu gözlenmekte hem nitelik hem de çalışma alanı uyumsuzluğu bir arada görülmektedir. Nitelik uyumsuzluğunda hem aşırı hem de yetersiz eğitimsizlik söz konusudur. İşgücü piyasasında bir yandan, aşırı niteliklilik ve dışlama sorunu bulunurken, işgücü talebi kanalında da iş için gerekli nitelikliliğe sahip işgücü bulunamadığına dair birçok söylem bulunmaktadır. Mesleki ve teknik lise mezunlarındaki yüksek uyumsuzluk oranları dikkat çekerken, zaman içerisinde yükseköğretim mezunlarındaki uyumsuzluk oranı daha fazla artmaktadır.

Reel sektör görüşmeleri kapsamında öne çıkan hususlardan biri geleneksel mavi yakada niteliksiz ve mesleki eğitim almış işgücü arzının talebi karşılamamasıdır. İşgücünün eğitim seviyesindeki artışa karşılık, meslek lisesi mezunlarının payının düşmesi görece düşük beceri gerektiren işlere istihdam sağlanmasını zorlaştırmakta, bazı sektörlerde işgücü kıtlığı oluşturmaktadır. Diğer yandan, artan yükseköğretim mezunu sayısı ile birlikte beyaz yakalı işlerde işgücü talebini aşan bir işgücü arzı söz konusudur.

Çalışmanın ilk bölümünde uyumsuz eşleşmeye dair kavramsal çerçeve sunulmakta, bu kapsamda uyumsuz eşleşmeye dair teorik çerçeve, uyumsuz eşleşmenin nedenleri, etkileri ve ölçüm yöntemleri ele alınmaktadır. İkinci bölümde, dünyada ve Türkiye’de işgücü piyasası görünümüne ve eşleşme problemi kapsamında ele alınan temel göstergelerin detaylı

incelemesi yapılmaktadır. Üçüncü bölümde, işgücü talebi tarafına dair göstergelerin sunulması noktasında Türkiye'deki açık işler ele alınmaktadır. Çalışmanın dördüncü bölümünde Türkiye'de eşleşme sorununun boyutu, zaman içerisindeki gelişimi ve uyumsuzluğun belirleyicileri analiz edilmektedir. Çalışmanın beşinci bölümünde ise 2024 yılı içerisinde "Reel Sektöre İktisadi Mercek (RESİM)" çalışması kapsamında yapılan görüşmeler çerçevesinde, işgücü piyasasında çalışan bulma sorunları, sektörlere göre en fazla zorluk yaşanan alanlar ve ilgili soruna dair reel sektör temsilcilerinin attığı adımlar ve çözüm önerileri sunulmaktadır. Çalışmanın son bölümünde analiz sonucunda elde edilen bulgular ve reel sektör görüşmeleri kapsamındaki izlenimler çerçevesinde uyumsuz eşleşmenin azaltılmasına yönelik politika önerileri sunulmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### UYUMSUZ EŞLEŞMEYE DAİR KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tezin birinci bölümünde uyumsuz eşleşmeye dair kavramsal çerçeve ele alınmaktadır. Bu kapsamda uyumsuz eşleşme türleri, uyumsuz eşleşme olgusuna yönelik teorik yaklaşımlar, uyumsuz eşleşme nedenleri, uyumsuz eşleşmenin etkileri ve ölçüm yöntemleri bu bölüm kapsamında sunulmaktadır.

#### 1.1. Uyumsuz Eşleşme Türleri

İşgücü talebi ile arzı arasındaki eşleşme problemini ifade eden uyumsuzluk, kavramsal olarak nitelik/eğitimsel (qualification mismatch/educational mismatch), çalışma alanı (field of study mismatch) ve beceri uyumsuzluğu (skill mismatch) olmak üzere üç farklı boyutta ele alınmaktadır.

##### 1.1.1. Nitelik Uyumsuzluğu (Qualification/Educational/Vertical mismatch)

Nitelik uyumsuzluğu diğer bir ifadeyle eğitimsel uyumsuzluk, işgücü piyasasında bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan bir nitelik düzeyine sahip olmaları durumunda ortaya çıkan uyumsuzluğu ifade etmektedir. Nitelik uyumsuzluğu aşırı ve yetersiz eğitimsel olarak ikiye ayrılmakta ve işgücünün işin gerektirdiği niteliklerden daha yüksek ya da daha düşük niteliklere sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır (ILO, 2025a).

##### 1.1.1.1. Aşırı Eğitimsel (Overeducation) Olgusu

İşgücünün sahip olduğu eğitim düzeyinin mevcut işinin gerektirdiğinden daha fazla olması ve bireyin beceri ve yeteneklerinin tam olarak kullanılamaması durumu 'aşırı eğitimsel olgusu' olarak tanımlanmaktadır. Aşırı eğitimsel, sıklıkla "beceri israfı", "nitelik israfı" ya da

"insan sermayesi kaybı" olarak da tanımlanır. Bu olgu, bireysel düzeyde düşük iş tatmini ve ücret dezavantajı yaratırken, toplumsal düzeyde kaynak israfına ve verimlilik kaybına neden olmaktadır (Leuven & Oosterbeek, 2011).

Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede nüfusun eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte işgücü talebi, eğitilmiş işgücü arzına eşdeğer nitelikte ve nicelikte iş oluşturamamış ve bu durum aşırı eğitimlilik olgusunun artmasına neden olmuştur. Aşırı eğitimlilik kavramı, Richard Freeman (1976) tarafından ortaya atılmış ve çalışmada 1970'li yıllarda Amerikan eğitim sisteminin ürettiği işgücü arzının işgücü piyasası talebinin üzerinde olduğu olgusundan hareket edilmiştir. Bireyler, mezuniyetin ardından işgücü piyasasında niteliklerine uygun, ücret ve sosyal olanaklar bakımından iyi bir işgücü piyasası ile karşılaşmayı beklese de piyasa yüksek sayıdaki eğitilmiş bireyi absorbe edememektedir. Çalışmada aşırı eğitimlilik, bireyin eğitim için fazla yatırım yapmış olması ile ilişkilendirilmektedir (Freeman, 1976: 5).

Freeman çalışmasında aşırı eğitimlilik olgusunda makro ekonomik unsurlar üzerinde durulurken, ilgili konuyu bireysel faktörleri de dikkate alarak inceleyen bir diğer önemli çalışma Rumberger (1981) çalışmasıdır (Kurnaz, 2015b). İşgücü piyasasında işgücü talebinin yüksek eğitilmiş işgücü arzını karşılama noktasında yetersiz kaldığı durumda, eğitilmiş işgücü işsizlik ya da daha düşük nitelikli işlerde istihdam edilme durumlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. İşsiz kalmaktansa daha düşük nitelikli işlerde çalışmayı tercih eden yüksek eğitilmiş işgücü ise nitelik aşınması sorunu yaşayabilmekte ya da daha düşük nitelikli işgücünün piyasa dışına çıkmasına neden olabilmektedir (Kurnaz, 2015a).

Quintini (2011) araştırmasında da birçok ülkede, belirli bir eğitime sahip işgücünün önemli bir bölümünün mevcut işlerinin gerektirdiğinden daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip olduğunu görülmektedir. Aşırı eğitimlilik olgusu mikro düzeyde bireyler ve firmalar üzerinde etkili olmakla birlikte makro boyutta ekonominin bütününe etkilemektedir.

### **1.1.1.2. Yetersiz Eğitimsilik (Undereducation) Olgusu**

Yetersiz eğitimsilik, işgücünün sahip olduğu eğitim düzeyinin mevcut işinin gerektirdiğinden daha düşük olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Yetersiz eğitime sahip bireyler, işyerinde edinilen deneyim ve işbaşı eğitimleri yoluyla bu ağığı kapatabilmekle birlikte bu durum üretkenlik, ücret ve kariyer gelişimi bakımından dezavantajlar da doğurabilmektedir. Bu olgu, bireylerin işgücü piyasasındaki performanslarını, ücretlerini ve kariyer gelişimlerini etkileyebildiği gibi, makro düzeyde üretkenlik kayıplarına neden olabilmektedir (Di Stasio, 2017; OECD, 2015a).

Yetersiz eğitimsiliğin başlıca nedenleri olarak eğitim sisteminin işgücü talebiyle uyumsuz olması, mesleki deneyimin eğitim ağığını telafi etmesi, bölgesel istihdam olanaklarının sınırlı olması ve işverenlerin formal eğitimden ziyade deneyimi öncelemesi gelmektedir (OECD, 2015a; Urban Institute, 2017)

### **1.1.2. Beceri Uyumsuzluğu (Skill Mismatch)**

Beceri, işgücünün mevcut işi için gerekli niteliklere sahip olmasının yanında kişisel ve deneyimler yoluyla kazanılan beşeri sermayeyi de kapsamaktadır. Beceriler, bilişsel veya uygulamalı becerileri kapsamakta, işgücünün becerilerinin yaptığı işi ile uyumlu olmaması durumunda beceri uyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Eymann ve Schweri ,2015, s.6).

Beceri uyumsuzluğu, beceri eksikliği (skill deficit/shortage) ve beceri fazlası (skill surplus) olarak ayrıştırılmaktadır. Beceriler; deneyim, çalışma, işbaşı veya eğitim yoluyla edinilen bilgiyi uygulama ve belirli bir işin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirme konusunda doğuştan gelen veya öğrenilen yetenek olarak tanımlanabilmektedir. Beceriler iş-spesifik/teknik beceriler, temel beceriler ve aktarılabılır beceriler olarak ayrıştırılabilmektedir (ILO, 2025a):

- İş-spesifik/teknik beceriler, iş görevlerini yerine getirmek için gereken uzman bilgi, üretilen belirli ürün veya hizmetler hakkında bilgi, özel teknik araç ve makineleri kullanma becerisi ve üzerinde veya birlikte çalışılan

malzemeler hakkında bilgi gibi belirli bir mesleğe özgü becerileri ifade etmektedir.

- Temel beceriler (okuma yazma, sayısal beceriler ve BİT (Bilgi İletişim Teknolojisi) becerileri gibi) ileri eğitim ve öğretim için ve aktarılabılır ve teknik beceriler edinmek için bir ön koşul olarak kabul edilen becerileri kapsamaktadır.

- Aktarılabılır beceriler ise çeşitli iş ve mesleklerle ilgili olan ve farklı işler arası kolayca aktarılabılır becerileri ifade etmektedir. İlgili beceri türüne, problem çözme ve diğer bilişsel beceriler, fiziksel beceriler, dil becerileri, sosyo-duygusal ve kişisel davranış becerileri örnek olarak gösterilebilir.

#### **1.1.2.1. Beceri Eksikliği (Skill Shortage)**

Beceri eksikliği, işverenlerin erişilebilir işgücü piyasasında ve mevcut ücret oranlarında aradıkları becerilere sahip personeli işe alamaması durumunu ifade etmektedir. Beceri eksikliğinin ortaya çıkış nedeni döngüsel, yapısal ve/veya coğrafi nitelikte olabilmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.13; Quintini, 2011, s.10):

- Döngüsel uyumsuzlukta, işsizliğin düşük olduğu ve mevcut işçi havuzunun en aza indirildiği ekonomik büyümenin hızlı olduğu dönemlerde beceri eksikliği seviyesi artabilirken, yavaşlama dönemlerinde söz konusu eksikliğin seviyesinin azalması muhtemeldir.

- Yapısal değişimden kaynaklanan beceri eksikliğinde yeni teknolojilerin benimsenmesi gibi süreçlerde işgücü hemen yeterli beceriye sahip olmayabilmektedir. Ayrıca, eğitim/mesleki sistemler yeni beceri gereksinimlerine uyum sağlarken beceri eksikliği durumu ortaya çıkabilmektedir.

- Coğrafi uyumsuzluk, işgücü piyasasında yeterli beceriye sahip kişilerin olduğu ancak bu kişilerin bu işlere kolayca erişilebilen yerlerde olmaması nedeniyle ortaya çıkabilmektedir.

### **1.1.2.2. Beceri Fazlalığı (Skill Surplus)**

Beceri fazlalığı, mevcut insan kaynağının talep edilen beceri türünü karşılayamaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Belli niteliklere sahip mezun sayısındaki artış beceri fazlasına da neden olabilmekte ve bazı bireyler nitelikleri ile eşleşen iş bulmakta zorluk yaşabilmektedir. Bu durumda da iş için gerekli eğitim seviyesinin işi yerine getirmek için gerekli olan eğitim düzeyini aşması durumunu ifade eden 'credentialism' olgusu ortaya çıkabilmektedir (CEDEFOP, 2010a, s.38-41).

### **1.1.2.3. Beceri Açığı (Skill Gap)**

İşgücü piyasasında sıklıkla karşılaşılan beceri açığı, bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerin, işverenlerin talep ettiği niteliklerle örtüşmemesi durumunu ifade etmektedir. Bu uyumsuzluk, hem iş arayanların istihdama erişimini zorlaştırmakta hem de işverenlerin verimli üretim süreçleri yürütmesini engellemektedir (Şahin, 2020).

Beceri açığı, genellikle teknolojik gelişmelerin yoğun yaşandığı sektörlerde daha belirgin hale gelmektedir. Bu tür sektörlerde ihtiyaç duyulan yeni beceriler, eğitim sistemleri tarafından zamanında ve yeterli düzeyde kazandırılmamakta; bu durum da işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki uyumsuzluğu derinleştirmektedir.

### **1.1.2.4. Beceri Eskimesi (Skills Obsolescence)**

Beceri eskimesi, işgücünün sahip olduğu bilgi ve becerilerin zaman içerisinde çeşitli sebeplerle (teknolojik, sektörel, firmaya özgü, kurumsal bilgi kaybı gibi) kaybedilmesi ya da güncelliğini yitirmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Beceri eskimesinin iki ana türü bulunmaktadır (Loo ve diğerleri, 2014):

İlki, teknik beceri eskimesi olarak geçmekte ve kullanılmama kaynaklı becerilerin (fiziksel ya da bilişsel) körelmesi durumunu ifade etmektedir. Söz konusu durum; yaşlanma süreci, yaralanma veya hastalık durumunda ortaya

çıkabilmekle birlikte beceriler geçici olarak kullanılmadığında da ortaya çıkabilmektedir.

İkincisi, ekonomik beceri eskimesi olarak geçmekte ve becerilerin mevcut işte ihtiyaç duyulmaması ve önemini yitirmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Söz konusu beceri eskimesi işteki veya çalışma ortamındaki değişikliklerden kaynaklanabilmektedir. Toplumdaki çeşitli gelişmeler nedeniyle iş gereksinimleri değiştiğinde işe özgü becerilerin eskimesi söz konusu olabilmektedir. Diğer yandan, bir meslekte veya bir endüstri sektöründe istihdam azaldığında beceriler üretken değerlerini kaybedebilir ve çalışanlar iş değiştirmek durumunda kaldıkları için beceri eskimesi (piyasa gelişmeleri nedeniyle ortaya çıkan beceri eskimesi) durumu oluşabilir. Son olarak, şirkete özgü becerilerin eskimesi durumu da çalışanların çalıştıkları firmadaki olumsuz ekonomik koşullar nedeniyle iş değiştirmek zorunda kalmaları durumunda ortaya çıkabilmektedir.

#### **1.1.2.5. Dışlama Etkisi (Crowding-out Effect)**

Dışlama etkisi, daha az nitelik gerektiren işlerde, işin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe sahip kişilerin istihdam edilmesi durumunda; az nitelikli işgücü, o beceri seviyesi için uygun olan geleneksel iş imkânlarından dışlandığı durumda ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte daha az vasıflı bireyler daha vasıflı bireylerce alt düzey işlere doğru itilebilmekle birlikte, ilgili grubu tamamen işgücü piyasası dışına da itebilmektedir. Diğer yandan, işverenlerin de verimlilik amacıyla mevcut iş için gerekli nitelik seviyesinin üzerindeki bireyleri istihdam etmesi durumunda da dışlama etkisi gözlenebilmektedir (Aytaş, 2014, s.15; CEDEFOP, 2010a, s.38-41).

#### **1.1.3. Nitelik Uyumsuzluğu ve Beceri Uyumsuzluğu Arasındaki Ayrım**

Nitelik ve beceri uyumsuzluğu yakın anlamlar taşıyor gibi görünse de nitelik ve beceri kavramları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Nitelik kavramı formel eğitim yoluyla kazanılan edinimleri kapsarken, beceri kavramı doğuştan sahip olunan yetenekler ile deneyimler yoluyla edinilen, işin gerektirdiği genel

ve teknik yetkinliklerin kazanılma sürecini kapsamaktadır. Her iki uyumsuzluk türü de işgücünün yetenekleri ile işin gerektirdiği yetenekler arasındaki farklılığı ölçmeye çalışmakla birlikte nitelik, bireylerin beceri setlerini temsil etmekte yetersiz kalmaktadır. Nitekim, iş için gerekli niteliksel donanıma sahip olmak aynı zamanda söz konusu iş için istenen becerilere sahip olmak anlamına gelmemektedir. Örneğin, düşük nitelikli işler için yükseköğretim mezunu bir birey aşırı vasıflı olarak nitelendirilebilirken, aynı durum için aşırı becerili diyebilmek her durumda mümkün olmayabilmektedir. Dolayısıyla, iki uyumsuzluk türünü kavramsal olarak ayırmak daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Ancak, gerekli verilerin derlenmesi ve ölçülmesi kolay olmadığından beceri uyumsuzluğuna odaklanan çalışma sayısı daha sınırlı kalmaktadır.

İşverenler açısından bireylerin sahip oldukları eğitim düzeyinden ziyade beceri donanımları daha fazla önem taşısa da akademik araştırmalarda bu konudaki verilerin yetersiz olması ya da mevcut verilerin güvenilirliğinin düşük olması sebebiyle beceri uyumsuzluğunun ölçülmesi oldukça zordur. Dolayısıyla, literatürde de daha çok niteliksel uyumsuzluk düzeyi araştırılmaktadır (Kurnaz, 2015a).

#### **1.1.4. Çalışma Alanı/ Yatay (Field of Study/Horizontal Mismatch) Uyumsuzluğu**

Çalışma alanı/yatay uyumsuzluk (horizontal mismatch), bireylerin sahip oldukları eğitim alanı ile istihdam edildikleri iş alanı arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir. Bu bağlamda birey, eğitim aldığı alandan farklı bir meslek kolunda çalışmakta olup, aldığı eğitimin içeriği ile yaptığı iş arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır (CEDEFOP, 2010b, s.6).

Yatay uyumsuzluk, çoğunlukla mezuniyet sonrası iş bulma sürecinde yaşanan zorluklar, arz-talep dengesizlikleri ve bireylerin kişisel tercihlerinden kaynaklanmaktadır. Bunun yanında, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağların zayıf olması, mezunların kendi alanlarında istihdam edilmelerini zorlaştırmakta ve alan dışı istihdam oranlarını artırmaktadır (Nordin, Persson & Rooth, 2010).

## 1.2. Uyumsuz Eşleşme Olgusuna Yönelik Teorik Yaklaşımlar

Uyumsuz eşleşmeye olgusunu açıklamaya yönelik yaklaşımların temelinde eğitim ve ekonomi arasındaki ilişki ele alınmış ve Neo-klasik iktisatçılar tarafından bu ilişki 1950'li yıllardan itibaren incelenmeye başlanmıştır.

Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki ilişki incelendiğinde ilk olarak niteliksel uyum ön plana çıkmaktadır. Bu noktada eğitimin işgücü piyasasında oynadığı rolün sorgulanması önem kazanmaktadır. Söz konusu sorgulamalar birtakım kuramlara dayandırılmakta ve ilgili kuramlar işgücü piyasası üzerinde eğitimsel niteliklerin rollerini araştırmaktadır (Kılıç, 2015).

Quintini (2011) çalışmasında belirtildiği gibi, eğitim veya beceri uyumsuzluğuna dair birleşik bir teori geliştirme girişimi olmasa da bu tür beceri dengesizliklerinin arkasında olabilecek işgücü piyasası kusurunu anlamaya yönelik bir dizi teori bulunmaktadır. İlgili teoriler uyumsuzluğun nasıl ortaya çıkabileceği veya devam edebileceği bağlamında aşağıda kısaca sunulmaktadır (Desjardins ve Kjell, 2011, s.15).

### 1.2.1. Beşeri Sermaye Teorisi

Beşeri Sermaye Teorisi, eğitimi ekonomik bir yatırım aracı olarak ele alan ilk çalışmalardan birisidir. Teoriye göre eğitim, yüksek ücretler için gerekli olan becerileri geliştirerek verimlilik artışı sağlamaktadır. Neo-klasik varsayımlar altında uzun vadede arz-talep uyumsuzluğunun ortadan kalktığı ve becerilerin maksimum şekilde kullanıldığı varsayılmaktadır. Bu çerçevede, işler ve ücretler çalışanların niteliklerine göre dağılmakta, bilgi ve beceriler uygun şekilde kullanılmakta, verimli ve adil bir işgücü piyasası bulunmaktadır. Teori, işgücü piyasasının uzun vadeli arz tarafına odaklanmakta ve bireyin mesleği, işi veya iş görevleri gibi talep tarafını yapılandıran değişkenleri dikkate almamaktadır (Desjardins ve Kjell, 2011, s.15).

Bireylerin her zaman en uygun pozisyonda istihdam edildiği ve hiçbir uyumsuzluk olmadığı varsayımının yanında uyumsuzluk ortaya çıkabilse de bu, modelin dışında tutulmakta ve uzun vadede piyasada kendiliğinden

çözülebilecek geçici bir durum olarak görülmektedir. Bu noktada uyumsuzluğun, işveren tarafından mevcut becerilerin tam olarak kullanılmasının sağlanması ve böylece mevcut beceri arzıyla orantılı bir üretkenlik artışına izin veren bir üretim süreciyle bu durumun çözüleceği ileri sürülmektedir. Diğer yandan, alternatif olarak işgücünün potansiyelini gerçekleştirebilmek ve kazancını maksimize edebilmek adına daha uygun bir eşleme arayışına gireceği öne sürülmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.15).

Beşeri Sermaye Teorisi kısa dönemde niteliksel uyumsuzluğun olabileceğini kabul etmekle birlikte uyumsuzluk uzun sürdüğünde Teori konuyu açıklamakta yetersiz kalabilmektedir. Teori karşıtları, teorinin becerilerin yetersiz kullanımı, kurumsal katılıklar ve rekabetçi olmayan işgücü piyasası gibi konuları açıklayamadığını ve eğitim ile verimlilik arasındaki ilişkinin Teori'nin öne sürdüğü gibi dolaysız ve pozitif olmaktan ziyade çok yönlü olduğunu iddia etmektedir. Teori, dezavantajlı grupların işgücü piyasasında yetersiz eğitimsizlik nedeniyle sorun yaşadığını, nitelik sorununun aşılmasına yönelik adımların (eğitim programlarının artırılması) atılmasının ardından bireylerin uyumlu eşleşmesinin mümkün olduğunu savunmaktadır. Ancak, söz konusu eğitim programlarının başarısızlığı, beşeri sermaye yatırımları ve verimlilik arasındaki ilişkiyi ve Teori'nin temel varsayımlarını geçersiz kılabilir (Kurnaz, 2007, s.80).

Quintini (2011, s.8) çalışmasında, uyumsuzluğun kısa vadede neden gözlemlenebileceğini ve hatta uzun vadede neden devam edebileceğini açıklamaya yardımcı olan tamamlayıcı teorileri (Teknolojik Değişim teorisi, Kariyer Hareketliliği teorisi ve Arama teorisi) sunmaktadır. İlgili teoriler ilerleyen kısımlarda ele alınmaktadır.

### **1.2.2. Dual İşgücü Piyasası Teorisi**

Dual İşgücü Piyasası Teorisi'ne göre, işgücü piyasasında birbirinden farklı işlerin bulunduğu ve farklı işçi gruplarının istihdam edildiği birincil ve ikincil işgücü piyasalarının olduğu varsayılmaktadır. Bu yaklaşıma göre birincil işgücü piyasalarında, istihdamın sürekli olduğu, yaratıcı ve işçinin insiyatif alabildiği, yüksek ücret, iyi çalışma koşullarının olduğu işler bulunmaktadır.

İkincil piyasalarda ise az tecrübe gerektiren işler bulunmakta, daha çok vasıfsız işgücü çalıştırılmakta ve istihdam şartları daha olumsuz koşulları içermektedir. İlgili işgücü piyasasında düşük ücret, düşük statü ve yükselme fırsatının pek mümkün olmadığı bir yapı bulunmaktadır (Uyanık, 1999, s.1-2).<sup>1</sup>

Teoriye göre piyasanın ikiye bölünmesinde esas nokta iyi veya kötü işlerden ziyade her piyasanın kendine özgü ücret stratejisi ve istihdam mekanizmalarının bulunmasıdır (Mcnabb, 1987; Uyanık, 1999, s.1-2). Bazı teorisyenlere göre bu bölünmede teknolojik gereklilikler de rol oynamaktadır. Gelişen teknoloji ve artan rekabet ortamında faaliyetleri sürdürebilmek, yatırımlarda ve üretimde istikrar sağlanmasına bağlı olmaktadır. Bu nedenle, üretim birimleri işe alım süreçlerini ve diğer istihdam şartlarını belirli bir prosedüre bağlayarak birer iç piyasa oluşturmaktadır. İşgücü piyasasının bölünmesine dair diğer bir görüşte ise bu bölünmede sermayedarların, işçi sınıfını bölerek sınıf bilincini azaltması, ücret maliyetlerini düşük tutarak, kar maksimizasyonunu sağlaması olarak açıklanmaktadır (Uyanık, 1999, s.1-2).

Teoriye göre, eğitim sadece işverenlerin işe alım sürecinde kullandığı bir unsur olarak ele alınmakta, işgücü verimliliğini artıran bir unsur olma özelliği değerlendirilmemektedir. Ayrıca, işçileri seçme konusunda yeni teknikler geliştirildiğinde, eğitim faktörüne başvurunun azalacağı belirtilmektedir (Uyanık, 1999, s.1-2; Ünal, 1991).

### **1.2.3. Eleme Teorisi**

Eleme teorisi, Neoklasik Beşeri Sermaye Teorisi'nin aksine piyasada bilgi asimetrisi nedeniyle eksik rekabet koşullarının var olduğunu savunmakta ve işgücü piyasası ile eğitim arasındaki ilişkiyi daha farklı bir perspektiften ele almaktadır (Uyanık, 2000, s.29). Eğitimin tek başına işgücü piyasalarında belirleyici bir faktör olarak alınmasını yetersiz olarak değerlendiren ve

---

<sup>1</sup> Birincil işler genellikle sermaye yoğun endüstrileri içermekte ve düzenli bir üretim talebi, yüksek üretim hacmi bulunan sendikalaşmanın olduğu firmaları barındırmaktadır. Bu piyasadaki işgücünün eğitim düzeyi yüksek ve çalıştıkları firmaların sendikalar ile yüksek bağları bulunmaktadır. Bu piyasada işini kaybeden işçinin irade dışı işsiz olduğu, ekonominin genelindeki ya da çalıştığı endüstri dalındaki istihdam daralmalarından dolayı işten çıkarıldığı varsayılır. İkincil işlerde ise daha çok emek-yoğun ve rekabetçi endüstriler bulunmakta ve üretim talebi düzensiz ve azalan bir trende sahip bir durum söz konusudur. Bu piyasada işverenler işçileri kendi özelliklerine göre ödüllendirmedikleri sürece, işgücündeki farklılıklara ve istikrarsızlıklara kayıtsız kalmaktadır. İşler kısa vadeli ve cazip imkanlar içermediği için işçi devir hızı yüksek olmaktadır. İlgili piyasada sendikalaşma oranı düşük olup eğitim ve yetiştirme gibi faktörlerinde verimlilik üzerine etkisi bulunmamaktadır (Uyanık, 1999, s.1-2).

istihdamı etkileyen sosyal, ekonomik ve teknolojik faktörleri de dikkate alan görüşler bulunmaktadır. Bunlardan biri olan, Eleme teorisi, eğitimin verimlilik artırma boyutundan ziyade daha çok bir sinyal fonksiyonu özelliği taşıdığını ileri sürmektedir.

Teori, işgücü piyasasında bilgi asimetrilerinin varlığını beceri uyumsuzluğunun en önemli sebeplerinden biri olarak değerlendirmektedir. Bilgi asimetrisi durumunda işçiler büyük tanınmış firmalar hakkında kolay bilgi toplayabilirken, firmalar açısından bilgi edinme daha sınırlı kalabilmektedir (Kılıç, 2015, s.5). Ayrıca Teori'ye göre, işverenler istihdam sürecinde iki kriteri dikkate almaktadır. Bunlardan ilki, bireylerin cinsiyet, yaş, ırk, kişilik gibi özellikleri iken, diğeri işgücünün verimliliğiyle ilgili olan eğitim düzeyi, beceri gibi özellikleri olmaktadır. Verimlilik ile ilişkilendirilen eğitim, işverenlerin istihdam kriterlerinde kullandıkları bir tür eleme mekanizması olarak ön plana çıkmaktadır (Kurnaz, 2015a, s.91-92). Eğitim, bireyin sadece üretken piyasaya girmesini sağlamakta, ancak kişilerin verimliliği formel eğitimden bağımsız olarak değerlendirilmektedir. Eğitim, işverenlerin istihdam politikalarında başlıbaşına etkili bir faktör olmamakta, eğitim işgücünün üretim sürecindeki performansı görülene kadar, bir ön fikir edinmek amacıyla sinyal fonksiyonu görevi üstlenmektedir (Uyanık, 2000, s.29).

#### **1.2.4. İş Rekabeti Modeli/Teorisi**

İş Rekabeti Teorisi, standart neo-klasik yaklaşımdan önemli bir yönüyle ayrılmaktadır. Teoriye göre kazançlar verimliliğinin birincil fonksiyonu değildir. Teori, ücretin/kazancın belirlenmesinde işin özelliklerini dikkate almakta ve niteliklerin işlerin dağıtımı için önemli olduğunu öngörmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.19).

Buna karşın, iş ve işçinin eşleştirilmesi konusunda sinyalizasyon hala çalışmakta ve yüksek kademedeki işler için eğitim önemli olmaya devam etmektedir. Bireyler, iş fırsatları için göreceli eğitim maliyetlerine göre rekabet etmekte; yani işe alım kuyruğundaki konumları eğitim maliyetleri tarafından belirlenmektedir. İşe alım sırasında yerlerini koruyabilmek için bireyler ilave eğitim almaya teşvik edilmektedir. Niteliklerin eğitim maliyetleri için bir

gösterge görevi gördüğünü ve daha yüksek nitelikli olanların daha yetenekli ve dolayısıyla firma tarafından daha az eğitim gerektiren kişiler olduğu varsayılmaktadır. Bazı yazarlar bu modele, eğitimi bir dağıtım aracı olarak kullandığı için “credentializm” (eğitim belgeleri hipotezi) terimini kullanmaktadır (Desjardins ve Kjell, 2011, s.19; Quintini, 2011a, s.9).

Uyumsuzluk açısından, Sinyal Teorisiyle benzer olan İş Rekabeti Teorisi, yeterli vasıfa ve eğitime sahip olmayan çalışanların da yüksek vasıflı işler için rekabette başarılı olabileceğini ve nitelik veya beceri düzeylerine göre tahmin edilenden daha fazla kazanabileceklerini ileri sürmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.19; Quintini, 2011a, s.9).

### **1.2.5. İş Arama Teorisi**

Neo-klasik iktisat görüşünden gelen İş Arama Teorisi, serbest rekabetin tam bilgilendirme varsayımını sorgulamakta ve uyumsuzluğu çalışanların iş süreci, işverenlerin de işgücünün becerileri hakkında sahip olduğu eksik bilgiler kanalıyla açıklamaya odaklanmaktadır. İşgücü kanalında iş süreci hakkında tam bilgiye sahip olunmaması nitelik veya beceri düzeylerine uygun olmayan işlerin kabul edilmesine neden olabilmektedir. Örneğin, genç çalışanlar iyi işler bulmak için geçiş sürecindeyken doğru işleri bulmalarına yardımcı olacak fırsatlardan veya ağlardan yoksun olabilmektedir. Bazılarının ise mevcut işin gerektirdikleri için yeniden eğitim alma ihtiyacı bulunabilmektedir. Diğer yandan, iş aramaktan vazgeçen, kısıtlı seçenek nedeniyle aşırı eğitilmiş durumda olan ya da diğer işgücü piyasası engelleri gibi sebeplerden dolayı kendi potansiyellerinin altında çalışmayı kabul edebilmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.17).

### **1.2.6. Eşleştirme Teorisi**

Eşleştirme Teorisi'ne göre, iş arama ve işe alma süreçlerinin bir maliyeti bulunmaktadır. Eşleştirme Teorisi'nde uyumsuzluklar geçici kabul edilmektedir. İlgili Teoriye göre, uyumsuz eşleşen bireyler kendilerine daha uygun ve daha yüksek ücret sağlayacak işleri aramaya devam etmekte ve bir süre sonra uyumsuzluk ortadan kalkmaktadır (Kurnaz, 2015a, s.94).

### 1.2.7. Atama Teorisi

Atama Teorisi, Beşeri Sermaye ve İş Rekabeti Teorisi arasında bir yerde konumlanmaktadır. Teoriye göre, insan sermayesine yapılan ek yatırımlar çalışan ile iş arasındaki uyuma bağlıdır. Öne sürülen temel fikir, eğitimin genel olarak üretkenliği artırmasına rağmen, üretkenliğin gerçek düzeyinin aynı zamanda yapılan işin karmaşıklık düzeyi tarafından da belirlendiğidir. Kişinin kendi yeterlilik/beceri seviyesinin altındaki bir işte çalışması, çalışanın üretkenliğine sınırlandırmakta, bu durum da daha düşük ücretlerle sonuçlanmaktadır. Tersi durumda ise, kişinin kendi seviyesinin üstünde bir işte çalışması, kendi seviyelerinde çalışırken olduğundan daha üretken olmasını sağlamaktadır. Ancak bu durumda, işçinin kendi becerileri üretkenliği sınırlayan faktör olmaktadır. Ayrıca, kendi seviyelerinin üzerinde çalışmanın ücret avantajları genellikle daha sınırlı kalmaktadır. Atama teorisine göre, işçiler becerilerine göre yukarıdan aşağıya tahsis edildiğinde üretkenlik en üst düzeye çıkar; böylece en yetenekli olanlar en karmaşık işe, en az yetenekli olanlar ise en basit işe atanır. Aşırı nitelik ve beceri yetersizliği, karmaşık işlerin ve yetenekli çalışanların payındaki farklılıklarla açıklanmaktadır (Quintini, 2011, s.10).

Atama Teorisi hem bireysel hem de iş özelliklerine odaklanarak, uyumlu/uyumsuz eşleşmeyi açıklayabilmek için ilk olarak ideal bir aday tanımlamaktadır. Teori, eğitimin üretkenliği artıran etkisini kabul etmekle birlikte işin doğasının, çalışanın üretime yapacağı katkı ve ücret ile diğer ödülleri belirlemede eşit derecede önemli olduğunu ileri sürmektedir. Bu nedenle ücret hem bireyin hem de işin özelliklerine göre belirlenmektedir. Yüksek becerili bir eşleşme de en iyi ücret alınabilir ancak, burada en önemli faktörün iş mi yoksa bireysel özellikler mi olduğuna bağlı olarak, aşırı becerili çalışanların yetersiz becerili çalışanlardan daha fazla kazanıp kazanmadığı net değildir. Örneğin, ödül ve iş arasında yakın bağlantı varsa, yetersiz becerili çalışanlar aşırı becerili çalışanlardan daha fazla kazanabilir. Ödüller bireysel özelliklerle daha yakından ilişkilirse tam tersi durum gerçekleşebilir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.20).

### **1.2.8. Kariyer Hareketliliği Teorisi**

Kariyer Hareketliliği Teorisi'nde; aşırı eğitimlilik bir kariyer stratejisi çerçevesinde ele alınmakta ve bireylerin işgücü piyasasına ilk girişlerinde niteliklerinden daha düşük seviyelerde işe başlamayı kabul edebildiği üzerinde durulmaktadır. Aşırı eğitimliliğin hayat döngüsü içerisinde geçici bir olgu olduğu ve deneyimle birlikte uygun işlere geçiş yapılabildiği ve yaş ilerledikçe aşırı eğitimlilik durumuyla karşılaşma oranının düştüğü varsayılmaktadır. Teori, daha özellikle genç bireyler arasında daha yaygın olan aşırı eğitimlilik üzerinde dururken yetersiz eğitilmiş işgücünün kariyer hareketliliğini açıklama noktasında sınırlı kalmaktadır (Desjardins ve Kjell, 2011, s.16; Farooq, 2011, s.8).

Gençler arasında beceri kaybını azaltmak ve üretkenliği artırmak amacıyla anlaşılması, izlenmesi ve hafifletilmesi gereken çeşitli kariyer hareketliliği engelleri bulunmaktadır. Bilgi eksikliği, piyasa koşullarından kaynaklanan fırsat eşitsizliği ve çeşitli sebeplerden kaynaklanan hareketliliğin kısıtlı olduğu belirli iş alanlarındaki yapısal sorunlar söz konusu engeller arasında sıralanabilmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.16).

### **1.2.9. Teknolojik Değişim Teorisi**

Teknolojik değişim, sıklıkla ekonominin işleyişinin dışında ele alınmıştır. Teknolojik değişim teorisi bu olguyu bütünleştirmeyi ve teknolojik değişimin nasıl ortaya çıktığını ve nasıl kontrol altına alınabileceğini ortaya koymaya çalışmaktadır. Beşeri Sermaye Teorisi, işverenlerin mevcut becerilerin kullanımını optimize etmek için teknolojilerini ayarlayacağını dolaylı olarak varsaymakta ancak bunu açıkça hesaba katmamaktadır. Acemoglu (1998, 2002a; 2002b), işgücü arzının beceri düzeyinin beceri talebini etkileyerek beceri yanlısı teknik değişime yol açabileceğini öne sürmektedir. Gerçekte ise teknolojik değişime karşı bir dizi yapısal engel vardır ve firmaların yeni teknolojileri benimsemesi için yeterli teşvik söz konusu olamayabilmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.16).

Uyumsuzluk üzerinde teknolojik değişimlerin çeşitli etkileri bulunmaktadır. İlk olarak, yeni teknolojilerin uygulanması noktasında iş süreçlerinin yeniden organize edilmesinin önünde bazı engeller bulunabilmekte ve beceriler yeterli düzeyde kullanılamayabilmektedir. İkinci olarak, değişime tabi sektörlerdeki firmalar, gelecekte işgücü uyumunu kolaylaştırmak için mevcut dönemde ihtiyaç duyulandan daha kalifiye elemanları işe almayı tercih edebilmekte, bu durum da aşırı eğitimli/becerili olma olgusuna neden olabilmektedir. Gerekenden daha fazla beceriye sahip daha fazla çalışanı işe almak, çok hızlı değişen piyasalarda faaliyet gösteren işverenler için sigorta poliçesi işlevi görebilmektedir. Bu mantıksal sıralamayla ilgili sorun, beceri kullanımının eksikliğiyle ilişkili beceri kaybı olasılığının göz ardı edilmesidir. Yine de beceri kaybını telafi etmenin maliyetinin yeni birisini istihdam etmekten daha az olacağı varsayılmaktadır. Üçüncü olarak, teknik ilerlemeler meydana gelirken yeni istihdam edilenlerde niteliklerin seviyesi yükselirken halihazırda çalışan bireylerden bazıları yetersiz eğitimli durumuna düşebilmektedir. Ancak burada, kişilerin çalışma hayatı içerisindeki eğitim ve beceri geliştirme faaliyetleri hesaba katılmamaktadır. Bu nedenle, çalışanlar yetersiz eğitimli gibi görünseler de yetersiz vasıflı olmayabilir. Ancak, birçok çalışanın niteliği ve/veya becerisi teknolojik değişimin hızına aynı ölçüde karşılık veremeyebilmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.16).

#### **1.2.10. Sinyal Teorisi**

Sinyal teorisi eğitim belgelerinin üretkenliği belirleyen, tahsis eden, sıralayan, eleyen, konumlayan ve eşleştiren etkileri üzerinde durmaktadır. Teorinin birkaç çeşidi bulunmakla birlikte, bunların ortak özelliği piyasada bireyler ve işverenler arasında asimetric bilginin olması ve işverenlerin potansiyel çalışanların becerileri hakkında mükemmel bilgiye sahip olmamasıdır. Ayrıca, teoriler niteliklerin bilişsel ve bilişsel olmayan beceriler de dahil olmak üzere iş performansıyla ilgili gözlemlenmesi zor özelliklerle ilgili bilgi taşıdığını kabul etmektedir. Bu nedenle eğitim düzeyi kişilerin daha üretken, daha verimli bir stajyer ve dolayısıyla eğitimi daha az maliyetli ve öngörülemeyen değişikliklere daha hızlı bir şekilde uyum sağlama olasılığının daha yüksek olduğunu gösteren sinyaller olarak kabul edilmektedir. Teorinin

bazı uç versiyonları eğitimin üretkenliği artıran etkilerini dışlasa da çoğu eğitimin becerileri geliştirebileceği olasılığını dikkate almaktadır (Desjardins ve Kjell, 2011, s.17).

Sinyal Teorisi, Beşeri Sermaye Teorisi' nin temel varsayımlarını, yani üretkenliğin ve kazancın çalışanın becerilerinin bir işlevi olduğunu tamamiyle reddetmemektedir. İki teori arasındaki temel fark, Beşeri Sermaye Teorisi'nin göz ardı ettiği eğitimin eşleştirmedeki rolünün üzerinde durması ve eğitimin becerileri tam olarak artırmadığını, becerilerin ve becerileri geliştirmenin tek kaynağının da eğitim olmadığı hususudur. İşverenler, potansiyel çalışanların olası performansları hakkında eksik bilgiye sahiptir ve bu nedenle işe alım yaparken başvuruların geçerli ve yaygın olarak tanınan niteliklerine güvenerek çıkarım yapmak durumundadır (Desjardins ve Kjell, 2011, s.17).

Eğitimin işaret rolü taşıması bakımından Sinyal Teorisi'ne benzetilen İş Rekabeti Teorisi'nde kazançlar ve eğitimin maliyeti arasındaki dengeyi gözeten bir kişinin eğitime yapacağı yatırım için kısıt bulunduğu varsayılmaktadır. Basit sinyal modelinde, yüksek yetenekli kişilerin eğitim maliyetinin daha düşük olduğu ve eğitim maliyetlerindeki dışsal bir azalmanın daha düşük yetenekli kişileri eğitime daha fazla yatırım yapmaya yönlendirdiği kabul edilmektedir. Bu durum da işgücü piyasasının ortalama eğitim seviyesinin artması sonucunu doğurmaktadır. Belirli bir eğitim şartının bulunması işverenler açısından istenen becerilere sahip kişileri işe almayı garanti etmediğinden, işverenler işin içeriğini değiştirmeden başvuru yapacak kişiler için istenilen eğitim seviyesini yükseltmektedir. Bu durumda da 'nitelik enflasyonu' olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Bu model sonucunda beceri uyumsuzluğu olmamasına rağmen nitelik uyumsuzluğu artmaktadır (Desjardins ve Kjell, 2011, s.18). Nitelik enflasyonu sonucu eğitilmiş kişi sayısı artarken sahip olunan bilginin değeri ya da eğitimin kişileri ayrıştırıcı içeriğinin değeri ve daha yüksek niteliklerin sinyal değeri azalmaktadır. Aynı zamanda, niteliklerin kalitesi de düşebilmektedir. İşverenler de bu durum karşısında işin içeriğini değiştirmeden belirli bir iş için gerekli olan eğitim seviyesinden daha yüksek bir eğitim seviyesi kıstası getirmektedir. Bu durum sonucu eğitimin verimlilik sağlayan etkisi çarpıtılmakta ve sinyalizasyon mekanizması

uyumsuzluğa sebep olan çeşitli alternatif çıkarımlara yol açmaktadır (Desjardins ve Kjell, 2011, s.18).

İlk olarak, edinilen ve gereken nitelikler artarken gerçek becerilerde ve gereken becerilerde gerçek bir değişiklik yoksa enflasyon sebebiyle alınan ekstra eğitimlerin verimliliği artırıcı herhangi bir etkisi olmamakta ancak sinyal görevi görmeye devam etmektedir. Ancak bu durumda eğitimin yüksek bir maliyeti bulunmaktadır. İkinci olarak, halihazırda nitelik enflasyonuna tabi işlerde çalışan işçiler, işlerinin içeriği değişmese bile, yetersiz eğitilmiş durumuna düşebilmektedir. Üçüncü olarak, algılanan aşırı eğitilmişlik durumu, örneğin eğitimin kalitesinin düşmesinden dolayı yetersiz beceri durumunu beraberinde getirebilmektedir. Dördüncü olarak, eğer nitelikler mevcut becerileri tam olarak yansıtıyorsa aşırı eğitilmişliğe aşırı becerinin eşlik etmesi beklenmektedir. Bu durumda, daha yüksek beceriyle ilişkilendirilen eğitilmiş bireyler, daha düşük beceri gerektiren işlerde istihdamda bulunabilmekte ve daha düşük eğitim seviyelerine sahip bireyleri istihdam olanaklarının dışına itebilmektedir. Eğer iş uygulamaları değişmez ve tamamlayıcı teknolojiler benimsemezse bu durumda becerilerin yetersiz kullanımı sorunu ortaya çıkmakta ve beceri eskimesi riski sonucu verimliliği artıracak imkânların boşa gitmesi, gelir kaybı ve eğitimsel yatırımlarla kazanılan potansiyel değer kaybı gibi sorunlar söz konusu olabilmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.18).

### **1.2.11. İçsel İşgücü Piyasası Teorisi**

Talep tarafındaki davranışlarını açıklamaya yönelik İçsel İşgücü Piyasası Teorisi'ne göre, eğitim (diplomalar) işverence desteklenmedikçe bir şey ifade etmemektedir. Eğitim yalnızca işe alım aşamasında bir sinyal görevi görmektedir. Teori, formel eğitimin yanında işe özgü eğitimin firma tarafından verilmesi gerektiğini, ilgili eğitimlerin işgücünün daha yüksek performans göstermesine, işçi devir hızının düşmesine katkıda bulunduğunu iddia etmektedir. Ayrıca, işe özgü eğitim aracılığıyla kazanılan bilgi ve beceriler, firmanın marjinal verimliliğini artırmaktadır (Uyanık, 1999, s.6).

### **1.2.12. İşgücü Piyasası Segmentasyon Teorisi**

Segmentasyon Teorisi, dikey uyumsuzluğu açıklamaya yardımcı olmakta ve kazancın belirlenmesinde bireysel özelliklerden ziyade işlerin ve iş piyasalarının özelliklerini vurgulayarak İş Rekabeti Teorisi'ne benzemektedir. Teori, Neo-klasik yaklaşımın tersine, işgücü piyasasının birden fazla katmandan oluştuğunu iddia etmektedir. Farklı işgücü piyasalarının düzenlemeleri, teknolojileri, arz-talep koşulları da farklı şartlar altında çalışmakta ve bunun da değişen ücretler ve faydalar gibi terfi, iş güvenliği, eğitime erişim gibi başka sonuçları bulunmaktadır. Segmentasyon Teorisi'nde ikili işgücü piyasası olduğu ve katmanlar arası geçişi kısıtlayan birçok engel olduğu varsayılmaktadır. Beceri fazlası/açığı bulunan bir sektörde bu beceriler ekonominin diğer alanlarına kolayca transfer edilememektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.19).

### **1.2.13. Ayrımcılık Teorisi**

Ayrımcılık teorisi, işçilerin üretkenlikle ilgisi olmayan kişisel özelliklerinin de işgücü piyasası üzerinde etkisinin olduğunu ileri sürmektedir. Örneğin, kadınlar ve göçmenler, beceri uyumsuzluğuna diğerlerine göre daha fazla maruz kalabilmektedir. Ayrımcı mekanizmalar hem beceri gelişimini kısıtlayarak eğitim piyasalarında, hem de becerilerin tam olarak kullanımını engelleyerek işgücü piyasasında etkili olabilmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.20).

## **1.3. Uyumsuz Eşleşmenin Nedenleri**

Uyumsuzluğun olası nedenlerini anlamaya yönelik işgücü piyasası teorilerinin incelenmesi ardından çalışmanın bu kısmında uyumsuz eşleşmenin nedenleri ortaya konulmaya çalışılacaktır. Literatürde bu durumun çok çeşitli nedenleri olduğu vurgulanmakta ve bu nedenler bireysel, kurumsal ve yapısal faktörler çerçevesinde incelenmektedir.

### **1.3.1. Kişisel Nedenler**

Çalışanlar arasındaki farklılıklar (beceri, tutum ve tercihler, sosyal ağlar vb.) uyumsuzluğun kişisel nedenlerini oluşturmaktadır. Örneğin, işgücünün bir kısmı becerilerini kullanıp kullanmadıkları ya da başka seçeneklerinin olup olmadığı noktasında seçici davranmayabilmekte ve eğitimlerini tamamlayıp gerekli beceri setine dair yeterlilikleri tamamlamalarına rağmen kendi seçimleri ölçüsünde yeni fırsatların peşinden gitmeyi tercih etmeyebilmektedir (Desjardins, 2014, s.40). Diğer yandan, yeterli düzeyde kişisel ve sosyal ağlara sahip olunmaması (özellikle gençlerde) da eşleşmenin sağlanamamasına neden olabilmektedir (Hatipoğlu, 2016, s.36).

### **1.3.2. Teknolojik Gelişmeler, Değişen İş Gereksinimleri, Örgütsel Değişim Süreci ve İşverenlerin Beceri Talepleri**

Teknolojik değişimlerin ve inovasyon süreçlerinin genellikle beceri kanalıyla etkisi olmakta ve bu tür değişimlere adapte olabilen ve beceri setini güncelleyen bireylerin istihdamda kalma olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Değişimlere hızlı bir şekilde adapte olmayı sağlayacak becerilere sahip olmayanlar ise ya daha bir yüksek işsizlik olasılığıyla karşılaşmakta ya da daha düşük beceri gerektiren işleri kabul etmek durumunda kalmaktadır. Yapılan çalışmalar bu durumun, becerilerin genel beceriler veya transfer edilebilir becerilere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (Acemoğlu ve Autor, 2011, s.1072; Hanushek ve diğerleri, 2011, s.21).

Modern işletmecilik anlayışına göre farklı beceri talepleri ön plana çıkmaktadır. Özellikle küreselleşmeyle birlikte istihdam edilebilir beceriler değişmekte ve daha uyumlu, esnek ve rekabetçi özellikler ön plana çıkmaktadır. Değişen beceri talebiyle birlikte değişime uyumlu işgücü profili en önemli istihdam kriteri haline gelmektedir. Bu noktada teknolojiler, işverenlerin sözlü ve yazılı iletişim becerileri, analitik düşünme, problem çözme, bilgiyi işleme, satış ve yönetim, takım çalışması, teknoloji uygulama becerisi gibi bilişsel ve analitik becerileri talep etmesini desteklemekte ve işgücünde özellikle problem çözme ve iletişim becerilerinin önemini artırmaktadır (Gür ve diğerleri, 2012, s.50-53).

### **1.3.3. Eğitim Sistemi İle İşgücü Piyasası Talebinin Eşleşmemesi**

Artan eğitim seviyelerine rağmen yeterli mesleki donanımı sağlayacak bir eğitimin alınmaması uyumsuzluğun önemli sebeplerinden birini oluşturmaktadır.

Uyumsuz eşleşme sorununa ilişkin son yıllarda akademisyen ve politika yapıcılar tarafından daha fazla ilgi gösterilmektedir. Bu bağlamda, işgücünün nitelik seviyesinin artırılması yoluyla sorunun ortadan kaldırılabileceğini savunan görüşler mevcuttur. Diğer yandan bazı akademisyenler ise niteliklere yönelik talebin artmasını gerektirecek bir ekonomik yapının olmadığını, mevcutta bile niteliklerden tam olarak yararlanılmadığına dikkat çekmektedir. Düşük nitelik gerektiren standart üretim teknolojilerine dayanan bir ekonomik yapıda rekabetin fiyata dayalı olduğu ve işgücünün niteliklerinin sınırlı bir kısmının kullanıldığını gösteren bulgular da mevcuttur (Kavak, 2023, s.23).

### **1.3.4. Yapısal, Sosyal ve Demografik Faktörler**

Özellikle az gelişmiş ülkelerdeki demografik değişimler, beceri politikaları için zorluklar ortaya çıkarabilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus hızla artarken, bu durum ülkelere “demografik bir fırsat penceresi” sunmakla birlikte bu olgu, istihdam artışı sağlayan politikalara ve gerekli beceri dönüşümünün gerçekleşmesine bağlı olmaktadır. Diğer yandan, bazı ülkelerde yaşam süresinin uzaması ve doğurganlık oranının düşmesiyle birlikte artan 65 yaş üstü nüfusun ihtiyacı olan bakım hizmetleri ve sağlık uzmanlarına olan talep artmakta ve boş zaman aktiviteleri sağlayan işlere yönelik beceri talepleri artmaktadır (Hatipoğlu, 2016, s.39-40).

Uyumsuz eşleşme coğrafi hareketlilik önündeki kişisel ve kurumsal engeller sebebiyle de ortaya çıkabilmektedir (Quintini, 2011b, s.206-207). Coğrafi uyumsuzluk durumunda bazı politika önerileri ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda, iş arayanların daha iyi iş fırsatlarına sahip bölgelere yerleştirilmesiyle işsizliğin ve uyumsuzluğun azaltılması hedeflenmektedir. Politikalar, beceriler ve işlerin eşleşmesini en üst düzeye çıkarmak için bir yerel işgücü pazarından diğerine hareketliliği kolaylaştıracak şekilde dizayn

edilebilir. Bu noktada, şehir merkezindeki işlerin, şehir dışındaki uygun fiyatlı konutlara bağlamak için toplu taşıma imkanlarının geliştirilmesi veya kırsal alanların kent merkezleri veya endüstriyel merkezlerle bağlantısının artırılması önerilmektedir. Ancak, coğrafi hareketliliğin daha da teşvik edilmesinin bazı ödünleşme etkilerinin olabileceği, özellikle beyin göçü noktasında olumsuz etkileri nedeniyle uzun yıllar düşük üretkenlik/düşük vasıflı istihdam durumunda kalabilecek kırsal bölgeler doğurabileceği hususu dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, becerilerin coğrafi hareketliliğini kolaylaştırmaya yönelik politikalara, bölgesel faaliyetleri daha üretken ve talep gören hale getirmeye yönelik diğer politikalar eşlik etmelidir (OECD, 2015b, s.138-139).

Sosyo-demografik etkenler sebebiyle de ortaya çıkan uyumsuzluk, kariyerin ilk yıllarında daha fazla görülmektedir. Kişilerin daha fazla deneyim kazanmaları becerilerini daha yetkin bir şekilde kullanabilecekleri işlere geçmelerini kolaylaştırmaktadır. Diğer taraftan yapısal değişiklikler, kişilerin yeni işler için ihtiyaç duyulan beceri eksikliklerine bağlı olarak istihdam dışında kalmalarına sebep olabilmekte ve uzun süreli işsizlik durumunun ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Hatipoğlu, 2016, s.39-40).

### **1.3.5. İşgücünün Kutuplaşması**

1990'lı yıllardan itibaren endüstrileşmiş ülkelerin işgücü piyasalarında bazı eğilimler öne çıkmaktadır: Bunlar hizmet sektörünün ağırlığının artması, ücret eşitsizliğinde artış, işgücü kutuplaşması ve bunu tamamlayan yüksek ve düşük beceri gerektiren işlerde ücretlerin görece yükselmesini ifade eden ücret kutuplaşmasıdır (Akçomak ve Gürcihan, 2013, s.23).

Bu durum sonucunda orta düzey ücret ve beceriye sahip, "rutin görevlerle" icra edilen mesleklere olan talep azalırken, "düşük düzey ücret ve beceriye sahip, rutin olmayan, kol gücü ile yapılan" görevlerle icra edilen mesleklere ve "yüksek düzey ücret ve beceriye sahip, rutin olmayan soyut ve zihinsel" görevlerle gerçekleştirilen mesleklere olan talep artmaktadır. (Hatipoğlu, 2016, s.41). Teknolojik değişim, yapay zeka gibi gelişmeler orta düzeydeki iş görevlerinin, örneğin rutin bilişsel görevlerin yerine geçerek, orta düzeydeki becerili işçilere olan talebi azaltmaktadır. İşgücü talebinin yapısının

nasıl değiştiğine dair ayrıntılı bir analiz sağlayan Autor ve diğerleri (2003), işin görev bileşimindeki değişiklikleri incelemiş ve 1960'tan 1998'e kadar iş görevi gereksinimlerine ilişkin temsili ABD verilerini kullanarak, rutin bilişsel (rn. arama, operatörler) ve manuel işlerin (rn. montaj hattı) 1980'den beri istikrarlı bir şekilde azaldığı bilgisine ulaşmışlardır. Bilişim teknolojilerindeki gelişim bu bulgudaki temel etken olarak ele alınmıştır. Buna karşılık, etkileşim içeren veya doğası gereği analitik olan rutin olmayan bilişsel görevlerin 1970'ten beri keskin bir şekilde artmaya devam ettiği bulgusu ortaya konulmuştur. Bulgular, rutin görevlere dayanan işlerin ortadan kalktığını, teknolojik gelişmelerin bu tür görevlerde hem zaman hem maliyet açısından daha verimli olduğunu doğrulamaktadır. Diğer yandan, bulgular mesleklerin yapısal bileşimindeki değişikliklerin beceri yanlısı olduğunu da ortaya koymaktadır. Çünkü işlerin karmaşık ve rutin olmayan görevlere dayanan yüksek beceri gerektiren alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir (Desjardins ve Kjell, 2011, s.21-22).

### **1.3.6. Konjonktürel Dalgalanmalar ve Ekonomik Krizin Etkileri**

Geniş çaplı bir panel veri setinin olmayışı nedeniyle konjonktürel dalgalanmaların uyumsuz eşleşme üzerindeki etkileri tam olarak ortaya konulmasa da uyumsuz eşleşme ile konjonktürel dalgalanmalar arasında bir ilişkinin olduğuna dair genel bir görüş hakimdir. Uyumsuz eşleşmenin ekonominin sıkıntılı olduğu dönemlerde kronik bir sorun haline dönüştüğü ve aşırı nitelikli bireylerin her zaman kendilerine uygun pozisyonda yeni işler bulamadığı ileri sürülmektedir. Konjonktürel dalgalanmalar, doğaları gereği, işgücü talebi ve arzı arasındaki dengede sürekli bir değişime neden olmaktadır. Konjonktürel dalgalanmalar, ilk bakışta eşleşme problemini beceri talebi seviyesi, beceri kompozisyonu ve eşleşen becerilerin işyerine getirisi üzerinden etkilemektedir (CEDEFOP, 2010a, s.46).

Ekonomik krizlerin süresi ve derinliği artıkça uyumsuz eşleşme boyutu da derinleşmektedir. İlgili dönemlerde işsiz kalınan srelerdeki artış, özellikle dezavantajlı durumda olan gençlerde uyumsuz eşleşmeyi artırmaktadır. Benzer şekilde, söz konusu dönemlerde işini kaybeden bireyler de önceki işlerinin altında nitelik gerektiren işleri kabul etmektedir. Ancak, ilgili

dönemlerde hızlı adaptasyon yeteneğine sahip beceri düzeyi yüksek kişiler en az etkilenen grup olmaktadır (Hatipoğlu, 2016, s.44).

### **1.3.7. İşgücü Piyasası Faktörleri ve Düzenlemeleri**

Uyumsuz eşleşme noktasında, işgücü piyasasını denetleyen kurumsal çerçevenin önemli bir yeri bulunmaktadır. Yeni beceri gereklilikleri ışığında, firmalar uyumsuz eşleşmeden kaçınmak için ücretler ve işgücü yapısını düzenleme ihtiyacı duymaktadır. Bu noktada işgücü piyasası kurumlarının işlevi uyumsuz eşleşmenin boyutunu etkilemektedir. Ücret düzenleme kurumları (toplu pazarlık sistemleri ya da kamu ücret politikaları gibi) ücretlerin uyumsuz eşleşme sorunlarına göre düzenlenmesinde etkili olmaktadır (Hatipoğlu, 2016, s.47).

Diğer yandan, Brunello ve diğerleri (2007), istihdam koruma mevzuatının bireylerin ilk işlerini edinmelerini zorlaştırdığını ve şirketlerin işten çıkarma kısıtlamaları nedeniyle personel azaltmalarını zorlaştırarak uyumsuz eşleşmenin kapsamını artırabileceğini ileri sürmüştür. 1994-2001 yıllarını kapsayan Avrupa Topluluğu hanehalkı paneli verilerini kullanarak beceri uyumsuzluğu ile istihdam koruma mevzuatı arasında ilişkiyi pozitif olarak bulmuşlardır.

### **1.4. Uyumsuz Eşleşmenin Etkileri**

İşgücü piyasasında çeşitli sebepler ortaya çıkan eşleşme problemi ekonomiyi bir bütün (hem bireysel hem firma hem de toplum) olarak etkilemektedir. Uyumsuz eşleşmenin ücretler, iş tatmini, işgücü verimliliği, işçi devir hızı (turnover) başta olmak üzere birçok çıktı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında eşleşme probleminin bireysel, firma ve ekonomi üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

### 1.4.1. Bireysel Etkileri

Eşleşme probleminin birey seviyesinde verimlilik, iş tatmini, ücret ve işçi devir hızı olmak üzere birtakım sonuçları bulunmaktadır.

Beceri eksikliği kaynaklı bir uyumsuzluk durumunda firmalar beceri açığının bir telafisi olarak ihtiyaç duyulan teknolojiye yatırım yapabilmekte ve bu durum yüksek becerilere sahip işgücü talebini azaltmakta ve ücret seviyesinin düşmesine yol açabilmektedir. Yüksek beceriye olan talep azaldığında bireyler beşeri sermayelerine daha fazla yatırım yapmak yerine düşük beceri dengesini sürdürmeyi tercih edebilmektedir. Yapılan bazı araştırmalar söz konusu beceri dengesi durumunu düzeltmenin zor olabileceğini ortaya koymakla birlikte, beceri açığı ile düşük beceri dengesi arasındaki bağlantıyı ortaya koyan sınırlı sayıda bulgu bulunmaktadır (Hatipoğlu, 2016).

Eğitim ve beceri uyumsuzluğu arasında ayırım gözeterek yapılan çalışmalarda sadece beceri uyumsuzluğu açısından uyumsuzluk ve iş tatmini arasında belirgin bir negatif ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Beceri uyumsuzluğunun ücretler üzerindeki etkisi sınırlıyken iş tatmini üzerindeki etkisinin belirgin olduğu iddia edilmektedir. Öte yandan, uyumsuz eşleşme sorunu yaşayan bireyler iş değiştirme konusunda daha istekli olabilmektedir (CEDEFOP, 2010a, s.55).

Aşırı eğitilmiş kişilerin, aynı niteliklere sahip uyumlu eşleşen bireylere göre daha az kazandığı, uyumlu eşleşen mevkidaşlarına göre daha fazla kazandıkları ileri sürülmektedir. Bu durum, söz konusu kişilerin niteliklerine ve becerilerine uygun bir işe geçme eğilimlerini artırmaktadır. Diğer yandan, yetersiz eğitilmiş bireyler ise benzer niteliklere sahip uyumlu eşleşen bireylerden daha fazla, uyumlu eşleşen mevkidaşlarından ise daha az kazanmaktadır. Söz konusu durumda ise kişilerin niteliklerine ve becerilerine uygun bir işe geçme eğilimlerinin daha düşük olması ve aşırı nitelikli kişilerin uyumsuzluk durumuna kıyasla söz konusu uyumsuzluğun daha uzun süre devam etmesi beklenmektedir. Özetle; aşırı nitelikli kişiler işlerinden daha az

tatmin olurken, yetersiz niteliğe sahip kişiler daha fazla iş tatmini yaşayabilmektedir (CEDEFOP, 2010a, s.54).

İşgücü piyasasında ücretlerin belirlenmesi noktasında uyumlu eşleşme önemli bir unsur olmaktadır. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeyle birlikte özellikle gelişmiş ekonomilerde işgücünden beklenen nitelik ve beceri seviyesi giderek yükselmektedir. Birçok ülkede ücretlerin yükselmesi giderek artan beceri talepleriyle ilişkilendirilmektedir (Hatipoğlu, 2016). Diğer yandan, yüksek uyumsuz eşleşmenin ücret eşitsizliğini de beraberinde getirdiği görülmektedir (European Commission, 2015, s.231).

İş tatmini ve ücretler üzerindeki aşağı yönlü etkileri kanalıyla uyumsuz eşleşme işçi devir hızını da artırabilmektedir. Aynı işte iyi eşleşmiş meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında hem aşırı becerili hem de aşırı nitelikli çalışanların sosyo demografik unsurlar, işin özellikleri ve ücretler göz önüne alındığında iş arama olasılığının daha yüksek olduğu ve aşırı beceri durumunun aşırı-nitelikliliğe göre devir hızında daha etkili olduğu belirtilmektedir (OECD, 2015b, s.128).

#### **1.4.2. Firma Üzerindeki Etkileri**

Eşleşme problemi, bireysel çalışanlar için iş tatminini azaltırken, firmalar için aşırı eğitilmiş çalışanları istihdam etmenin kısa ve uzun vadede farklı etkileri bulursa da firmalar ekstra becerilerden yararlanmak için farklı stratejiler uygulayabilmektedir.

Aşırı nitelik/beceri ya da yetersiz nitelik/becerinin ücret üzerindeki etkileri görece daha iyi bilinse de bunların firma verimliliği üzerindeki etkileri daha zor analiz edilmektedir. Aşırı nitelik ve beceri durumunun iş tatminini azalttığı bilinmekle birlikte, bu durum iş sürekliliğini ve işten ayrılma oranları üzerindeki etkileri kanalıyla firmaların kısa ve uzun vadeli verimliliğini etkileyebilmektedir. Aşırı eğitimin üretkenlik üzerindeki etkileri iki şekilde ölçülebilmektedir. Ücretlerin marjinal üretkenliğe eşit olduğu durumda, aşırı eğitilmiş çalışanlar, kendileriyle aynı eğitime sahip olan eşleştirilmiş çalışanlara kıyasla daha az ücret primi alsa da aynı işte eşleştirilmiş meslektaşlarına göre daha fazla ücret primi alması, bu tür çalışanların eşleştirilmiş

meslektaşlarından daha fazla üretken olduğunu göstermektedir. Diğer bir alternatif ve daha yaygın tercih edilen ölçme yöntemi ise, eşleşme probleminin olduğu bir işgücü piyasasında üretkenliği doğrudan bireysel şirketlerde veya endüstrilerde kişi başına çıktı analizi yoluyla ölçmektir. Bu ölçme yöntemine göre beklenti, aşırı eğitilmiş çalışanların iş tatmini azaldığı için üretkenlik üzerindeki etkisinin negatif yönlü olacaktır (CEDEFOP, 2012, s.51-52).

Becerilerin tam olarak kullanılmaması becerilerin eskimesi riskini beraberinde getirmekle birlikte ilgili becerilerin kazanılmasına yönelik yapılan yatırımların boşa gitmesine neden olmaktadır. İşçi devir hızını artırması kanalıyla da işletmenin verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Diğer yandan, beceri eksikliğine karşı firmaların teknoloji yatırımlarını artırması ücretlerin düşmesine ve yüksek becerilere sahip işgücü talebinin azalmasına neden olmaktadır (CEDEFOP, 2012, s.51; Perry ve diğerleri, 2014, s.51).

Uyumsuz eşleşmenin olduğu bir işgücü piyasasında, çalışanların nitelik ve yeteneklerine göre yeniden tahsisi makro düzeyde üretkenliği ve gelir düzeyini artıracaktır. Ancak, bunu doğru bir şekilde değerlendirmek ve çalışanların sahip olduğu becerileri ve bu becerileri tam olarak nasıl kullandıklarını ortaya koymak kolay değildir (CEDEFOP, 2012, s.52).

### **1.4.3. Ekonomi Üzerindeki Etkileri**

Uyumsuz eşleşme sonucu işgücünün niteliklerinden ve becerilerlerinden tam olarak yararlanılmaması makro ekonomik açıdan iktisadi kaynakların boşa harcanmasına ve potansiyel bir verimlilik kaybına neden olmaktadır. Nitelikli bir çalışanın yeri daha düşük nitelikli bir başka çalışan tarafından doldurulabiliyorsa, bu durum eğitime yönelik yapılan yatırımların da bir bölümünün boşa gitmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca, aşırı niteliklilik/beceri durumunda, zaman içerisinde işler için gerekli olan verimlilik düzeyine yönelik gerekli görülen eğitim düzeyleri de yükselmektedir. Bu durumda, işgücü piyasasında istihdam edilen yüksek eğitilmiş bireylerin, zaman içinde artık aşırı eğitilmiş olarak nitelendirilmemesine ve bir nitelik enflasyonu durumu ortaya çıkmasına ve özellikle sonraki nesiller için ekonomik

kaynakların verimli olmayan bir şekilde aktarılmasına yol açmaktadır (Kurnaz, 2015b, s.32-33).

Öte yandan, uyumsuz eşleşme durumunda bireyler yüksek kalan becerilerini işlerine yansıtabiliyorsa ortada bir verim kaybı bulunmamakta, aksine bir verimlilik artışı da söz konusu olabilmektedir. İşverenlerin, çalışanların niteliklerine göre işlerini tasarlayabildiği ve aşırı eğitimlilik olgusunun geçerliliğini uzun süre sürdürmediği de ileri sürülmektedir. Sektörlerde verimlilik artışını kısıtlayan temel faktörlerden birinin beceri eksikliği olduğu ve bunun ekonomi için maliyet unsuru olduğu belirtilmektedir. (CEDEFOP, 2010a, s.57). Diğer yandan, teknolojik değişimlere uyum sağlanamadığı durumda ekonomik büyüme de yavaşlamaktadır. Bu nedenle uzun dönem işsizlikteki ve beceri uyumsuzluğundaki güçlü artışlar yapısal işsizlikle ilişkilendirilmektedir (European Central Bank, 2012, s.77).

#### **1.4.4. Muhtemel Pozitif Etkileri**

İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşmenin verimlilik düşürücü etkisi üzerinde durulsa da bazen yüksek beceriye sahip çalışanların olduğu bir havuzda talebin bu beceri havuzuna uyum sağlaması zaman alabilmekte ancak uyumsuzluk geçici olmaktadır.

Belirli mesleklerde mevcut dönemde kullanılmayan beceri fazlası, uzun vadede daha yetkin işlerin oluşturulabilmesine kaynak sağlamaktadır. Ayrıca, iş hayatı dışında yüksek seviyede becerili bir topluluk pazar değişimini de etkileyebilmekte ve bilgi ürünleri gibi katma değerli (bilgisayar yazılımı, elektronik veritabanları vb.) ürünlere talebi artırarak ekonomik büyümeyi sağlayabilmektedir (OECD, 2012, s.83). Benzer şekilde beceri fazlası, ileri teknoloji uygulamaların etkin kullanımıyla birlikte işyerinde bir beceri rezervi işlevi de görebilmektedir (Hatipoğlu, 2016, s.55).

İşverenler, aşırı eğitilmiş/becerili kişilerin daha verimli olacaklarına inandıkları takdirde bu kişilere daha yüksek ücret ödemekten çekinmemekte ve bu grubun istihdamını artırabilmektedir. Ayrıca, eğitimin ortalama

süresindeki artış firma verimliliği üzerinde pozitif etkiye sahip olmaktadır (CEDEFOP, 2010a, s.56; CEDEFOP, 2012, s.20).

### **1.5. Uyumsuzluğun Kalıcılığı**

Uyumsuzluk noktasında üzerinde durulması gereken önemli hususlarda biri bu olgunun geçici ya da kalıcı bir sorun mu olduğu hususudur. İşgücü piyasasının etkin bir şekilde işlemesi, verimliliğin artırılması noktasında bu olgu politika yapıcıların üzerinde durması gereken önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir. Uyumsuzluğun nedenlerinin yanında kalıcılığının ortaya konulması, işgücü piyasasında bu alanda alınması gereken önlemlerin belirlenmesi noktasında önemli olmaktadır (CEDEFOP, 2009, s.14).

Uyumsuzluğun kalıcılığına dair araştırmaların sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için uzun dönemli bir veri setinin varlığına ihtiyaç duyulmakta, söz konusu veri setinin eksikliğinden dolayı kapsamlı bir çalışma çok mümkün olamamaktadır. Özellikle aşırı eğitimliliğin kalıcılığına ilişkin görüşün temelinde üniversite mezunlarına ilişkin işgücü piyasası araştırmaları gelmektedir. Ancak, ilgili araştırmalarda da zaman serisinin kısa olduğu görülmektedir. Birleşik Krallık'ta üniversiteden mezun olanlar arasından yapılan bir araştırmaya göre örneklem içerisinde yüzde 38'inin ilk işlerinde aşırı eğitimlilik durumuyla karşılaştığı ve altı yıl sonra bu oranın sadece yüzde 30'a düştüğü ortaya konulmuştur. Kuzey İrlanda'da yapılan başka bir araştırma göre de üniversite mezunlarının yüzde 31'inin ilk çalıştıkları işte üniversite mezunu olmak gibi gerekliliğin olmadığı belirtilirken, iki ila dört yıl sonra bu oranın yüzde 24'e düştüğü görülmektedir. Kanadalı üniversite mezunlarına ilişkin gerçekleştirilen bir diğer araştırmada üç yıllık bir süre zarfında aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluk oranında herhangi bir düşüş görülmemiştir (CEDEFOP, 2010a, s.22-23).

Bireysel anlamda aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuz eşleşme durumunun kalıcılığına, eğitimden istihdama ilk geçiş döneminin uzun sürmesi örnek gösterilebilir. İşgücü piyasası seviyesinde ise aşırı eğitimlilik durumunun devamlılığı durumuna hem işsizliğin hem de açık işlerin olduğu ve uzun dönem

işsizlik sorunları sebebiyle devam eden yapısal işsizlik olgusu örnek verilebilmektedir (CEDEFOP, 2009, s.14).

Özetle, uyumsuz eşleşmenin sürekliliğine dair kesin bir kanıt bulunamamakla birlikte, bazı çalışmalar uyumsuzluğun geçici bir olgu olduğunu, işgücünün büyük çoğunluğunun bu durumun üstesinden kariyer hareketlilikleri ile geldiğini belirtmektedir (Quintini, 2011, s.1).

## **1.6. Kırılgan Gruplar Açısından Uyumsuzluk**

İşgücü piyasasında beceri uyumsuzluğu bireysel, firma ve bir bütün olarak hem toplumu hem de ekonomiyi etkiliyor olsa da bazı gruplar bu sorundan daha fazla etkilenebilmektedir. Bireyler çeşitli sebeplerle kendi isteği ya da isteği dışında işgücü piyasası dışında kalabilmektedir. İşgücü piyasasına dahil olmanın dışında, istihdam da yer alıp dezavantajlı olan gruplar (özellikle gençler, kadınlar ya da ileri yaştaki bireyler) hem daha düşük istihdam oranına sahip olup hem de eşleşme açısından daha fazla sorun ile karşı karşıya kalabilmektedir (OECD, 2015c, s.22).

İşgücü piyasasında eşleşme problemi süreçleri dinamik ve tüm nüfusu etkileyen bir alan olmakla birlikte, politika perspektifinde öncelikli olarak bu süreçten en fazla etkilenen gruplara odaklanmak önemlidir. İşgücü piyasasına ilk kez giren ve daha çok deneyim eksikliği nedeniyle aşırı eğitimlilik durumuyla karşılaşan gençler, kadınlar, zaman içerisinde beceri eskimesi riski bulunan ileri yaştaki çalışanlar, göçmenler ve azınlıklar işgücü piyasasının kırılgan grupları oluşturmaktadır (CEDEFOP, 2009, s.20).

### **1.6.1. Gençler**

Kırılgan gruplardan ilki olan gençler, kariyerlerinin başında deneyim eksikliği nedeniyle işsizlik baskısına karşı işleri tecrübe kazanma aracı olarak görebilmekte ve eğitimlerine göre daha düşük seviyede işlerde çalışmayı kabul edebilmektedir. Yapılan araştırmalar, gençlerin yetişkinlere kıyasla aşırı eğitimlilik durumuna daha fazla maruz kaldığını ve bu durumun uzun sürebildiğini ve kalıcı olabildiğini göstermektedir (CEDEFOP, 2009, s.19; Kurnaz, 2015a, s.116; McGowan ve diğerleri, 2015, s.13).

OECD tarafından gerçekleştirilen ve iş başında çalışanın bilişsel becerilerini (okuma, yazma, aritmetik, bilgi ve iletişim teknolojileri ile problem çözmeye), bazı sosyal ve duygusal becerilerini (görev takdiri, etkileme becerileri, iş birliği ve öz-örgütlenme becerileri) ve bazı mesleğe özgü becerilerini (işte öğrenme, el becerisi ve genel fiziksel beceriler) kullanmasına yönelik öz değerlendirmeye dayanarak ölçen ve çalışanların farklı boyutlara göre işlerle iyi eşleşip eşleşmediğine dair bir değerlendirme sağlayan Yetişkin Becerileri Anketi, ülkeler arası farklılık göstermekle birlikte aynı iş için genç yaş grubundaki çalışanların yetişkinlere kıyasla bilişsel becerilerini daha az kullandığını göstermektedir. Bu sonuç, aynı bilişsel beceri düzeyine sahip genç ve yetişkin yaş grubu karşılaştırıldığında da geçerlidir. Ankete katılan ülkelerdeki gençlerin bilgi işlem teknolojilerini kullanımı da yetişkinlere kıyasla daha düşük olmakla birlikte sosyal, duygusal ve mesleğe özgü beceriler açısından tablo daha da karmaşıklaşmaktadır. Gençler görev bilinci, ikna ve kendini örgütleme becerilerini yetişkin çalışanlara göre daha az kullanırken; işbirliği becerilerini daha fazla kullanmakta ve yöneticilerinden veya iş arkadaşlarından yeni şeyleri yaparak öğrenmeyi tercih etmekte ve yeni ürün ve hizmetleri daha güncel takip edebilmektedir (OECD, 2015b, s.118-119).

Gençler kendi içerisinde değerlendirildiğinde ise daha düşük bilişsel becerilere sahip gençlerin becerilerini, yüksek becerili gençlere göre daha az kullandıkları görülmekte; yüksek becerili gençlerin problem çözmeye ve kendini örgütleme becerilerini kullanma ve iş yerindeki kararları etkileme olasılıkları orta becerili gençlere göre daha yüksek bulunmaktadır. Ancak, ilgili grubun diğer işçilerle işbirliği yapma olasılıkları daha düşüktür. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, işgücü piyasasına ilk girdiklerinde dezavantajlı konumda olan gençlerin de birbirinden farklılaştığı, yüksek becerili gençlerin diğer gruplara kıyasla kariyerlerinin başlarında bile becerilerini kullanmak için sorumlulukları ve manevra alanları olduğu görülmektedir. Bu durum, düşük becerili genç işgücünün istihdam edilebilirliğinin zayıflayabildiğini göstermektedir. İlgili sonuçlar, iş organizasyonu ve işgücü piyasası kurumlarındaki farklılıklar gibi faktörlerin etkisiyle ülkeler arasında farklılıklar gösterebilmektedir (OECD, 2015b, s.119).

İlgili anket sonuçlarına göre bir diğer bulgu, gençler genellikle kariyerlerine becerilerin daha az kullanıldığı geçici işler gibi işlerde başlamaktadır. Geçici sözleşmeli genç çalışanlar, aynı beceri seviyesine sahip olsalar bile becerilerini kalıcı sözleşmeli genç çalışanlardan daha az kullanmaktadır. Ancak, becerinin daha az kullanılması sadece sözleşmenin türüyle açıklanamamaktadır. Aynı sözleşme türüne sahip olsalar dahi gençlerin becerilerini yetişkinlere kıyasla daha az kullanma eğiliminde olduğu değerlendirilmektedir (OECD, 2015b, s.118-120).

Dijital beceriler açısından ele alındığında ise, gençlerin yetişkinlere kıyasla daha iyi performans gösterdiği, yüksek BT (bilgi ve iletişim teknolojileri) gereksinimleri olan işlere daha iyi uyum sağlama olasılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Yine de gençlerin diğer becerilerde olduğu gibi, BT becerilerini iş yerinde daha az kullandığı da gözlenmektedir. BT becerilerine sahip olmak, işverenlerin şu anda bu becerilere ihtiyaç duyup duymadığından bağımsız olarak işverenler için gençlerin gelecekteki potansiyelinin bir işareti olarak değerlendirilebilmekte ve dijital becerilere sahip olmayan ya da sınırlı düzeyde sahip olan gençler dezavantajlı konuma düşmektedir (OECD, 2015b, s.121).

BT becerilerinin kullanımı ve güncellenmesi önemlidir, çünkü bu beceriler hızla eskiyebilmekte ve bunları edinmek yeniden eğitimler gerektirmektedir. İşyerinde BT becerilerini kullanmamak ve geliştirmemek gençleri teknolojik değişime karşı savunmasız hale getirmektedir. Yetişkin Becerileri Anketi, BT kullanımının diğer bilişsel becerilerde olduğu gibi istihdam ve ücretler gibi işgücü piyasası çıktıları ile pozitif ve önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir (OECD, 2015b, s.122).

### **1.6.2. Kadınlar**

İşgücü piyasasında uyumsuzluk açısından dezavantajlı gruplardan bir diğeri kadınlar olmaktadır. Cinsiyetler arası aşırı niteliklilikteki farklılaşmaya dair karışık bulgular bulunsa da kadınların erkeklere göre yetersiz niteliklilikle karşılaşma ihtimalinin daha yüksek olduğu gösteren bulgular ön plana çıkmaktadır. Medeni durum ve çocuk sahipliğinin aşırı niteliklilik üzerinde bir

etkisi bulunmazken tam zamanlı çalışma yetersiz nitelikli olma ihtimalini azaltmakta, küçük çocuk sahipliği bu olasılığı artırmaktadır. Söz konusu bu bulgular, kadınların iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik nedenlerden dolayı aşırı nitelikli olacakları bir işi seçme fikrine yeterince destek olamamaktadır (Quintini, 2011, s.26). Diğer yandan, yetersiz niteliklilikle karşılaşma oranının yüksekliği, kadınların kendi yeteneklerini olduğundan daha düşük görme eğilimleri ile de ilişkilendirilebilmektedir (OECD, 2012, s.83-84).

Kadınların, aşırı yeterlilik oranının daha yüksek olduğu beşeri bilimler gibi belirli çalışma alanlarından mezun olma olasılığının erkeklerden daha yüksek olduğu, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında eğitim alan genç kadınların mezun olduklarında bu alanlarda çalışma olasılıklarının erkek meslektaşlarına göre daha düşük olduğu belirtilmektedir (OECD, 2012, s.83-84).

### **1.6.3. İleri Yaştaki Çalışanlar**

Yaşla birlikte bazı beceri ve bilgiler eskiyebilmektedir. Deneyim kazandıkça uyumsuz eşleşme olasılığı azalırken teknolojik ilerleme ve yaşlanma sürecinden kaynaklanan beceri eskimesi ileri yaştaki çalışanları daha fazla etkileyebilmektedir (Quintini, 2011, s.28). Yeni çalışma yöntemleri karşısında beşeri sermayesi eskijen ileri yaştaki çalışanlar maddi kayıplar yaşayabilmekle birlikte daha da ileri bir boyutta iş kaybına maruz kalabilmektedir (CEDEFOP, 2009, s.19).

Diğer yandan, bazı araştırmalar gerçek öğrenme süreçlerinin doğrudan yaşla bağlantılı olmadığını da ortaya koymaktadır. Yaşla birlikte düşen öğrenme hızı; güçlü öğrenme motivasyonu, deneyimler ve hayat boyu öğrenme kanalıyla telafi edebilmektedir (CEDEFOP, 2009, s.19). Araştırmalar birçok Avrupa ülkesinde bireylerin becerilerini güncellemelerinin en yaygın yolu olarak işlerini değiştirdiğini göstermektedir. Yeni iş alanları açılması insanların kişisel gelişimlerinde önemli bir rol oynamakta ve bu durum uyumsuzluğu azaltmak için hayat boyu öğrenmenin önemini vurgulamaktadır (CEDEFOP, 2011, s.179).

#### **1.6.4. Göçmenler**

Yerli olmayan halklar kırılğan gruplar içerisinde yer almaktadır. İlgili grupta uyumsuz eşleşmeye dair literatür kısıtlı ve kesin sonuçlar içermemekle birlikte, bazı araştırmacılar, yerli nüfus ve AB ülkelerinden gelen göçmenlerin uyumsuz eşleşme sorunuyla karşılaşma olasılıkları arasında önemli bir fark olmadığını ileri sürerken, AB ülkeleri dışından gelen göçmenlerde bu olasılığın daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bölgesel köken, ana dil, ev sahibi ülkedeki ikamet süresi ve iş deneyimi, göç edildiğindeki yaş, ev sahibi ülkenin göç politikası, formel niteliklerin edinildiği ülke gibi etmenler göçmenlerin uyumsuz eşleşme olasılıklarını etkileyen önemli unsurlar olmaktadır (OECD, 2012, s.14). Birçok ülke aşırı vasıflı işçilerin dış göçüne odaklanırken, yerli halkın yapmak istemediği birçok işte düşük vasıflı göçmenlere olan talep de giderek artmaktadır. (CEDEFOP, 2009, s.20).

#### **1.7. Uyumsuz Eşleşmenin Ölçülmesi**

İşgücü piyasasında işgücü talebi ile arzı arasındaki eşleşmenin ölçülmesinde çeşitli yöntemler kullanılabilir. Beceri uyumsuzluğunun istatistikî verilerle ölçülmesi zor olduğu için literatürde daha çok niteliksel uyumsuzluğun (aşırı eğitimlilik/yetersiz eğitimlilik) ölçüldüğü, bu noktada iş için gereken eğitim düzeyinin tanımlandığı görülmektedir. İşler için gerekli olan eğitim düzeyinin belirlenmesinin ardından işgücünün tamamlamış olduğu eğitim düzeyi baz alınmakta ve işgücü piyasasında uyumlu/uyumsuz eşleşme düzeyi ortaya konulmaktadır.

Eşleşme düzeyi ölçülürken 3 yöntem kullanılmaktadır: subjektif yöntem, objektif (ya da normatif) yöntem ve istatistiksel yöntem (Allen ve Velden, 2001; Hartog, 2000; ILO, 2025a; Kurnaz, 2015b; Perry ve Ackermann-Piek, 2014).

### **1.7.1. Subjektif Yöntem**

Ölçüm yöntemlerinden ilki olan subjektif yöntemde, bireylerin kendi algılarına dayalı olarak beceri uyumsuzluğunu değerlendirmeleri ölçülmektedir. Bu kapsamda arz ve talep yönlü araştırmalar yapılmakta ve katılımcılara doğrudan mevcut işlerini yapabilmeleri için gerekli olduğunu düşündükleri eğitim düzeyi sorulmaktadır. Bu tür sorular, bireylerin kendi beceri düzeylerini ve işlerinin gerektirdiği becerileri nasıl algıladıklarını anlamaya yöneliktir. Örneğin, ABD’de ülke çapında uygulanan “Gelir Dinamikleri Anketi”, Avrupa ülkelerinin birçoğunda yürütülen “Avrupa Toplum Hanehalkı İşgücü Davranışları Anketi” verileri kullanılarak eşleşme ölçümü yapılabilmektedir. Türkiye’de de ülke çapında birey bazında mikro verilerin derlendiği, bireylere ait ekonomik, sosyo-demografik bilgilerin derlendiği veri setleri (Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (GYKA) ve Hanehalkı Bütçe Araştırması (HBA)) bulunmakla birlikte doğrudan ilgili soru bireylere yöneltilmemektedir.

### **1.7.2. Objektif Yöntem**

Diğer bir ölçüm yöntemi olan objektif (ya da normatif) yöntem, bireylerin beceri düzeylerini ve işlerin gerektirdiği becerileri doğrudan ölçmeyi amaçlayan bir yöntemdir. Bu yöntem, genellikle standart testler, iş analizleri ve istatistiksel veriler gibi nesnel kaynaklara dayanmaktadır. Objektif ölçüm yönteminde, bireylerin öznel algılarına dayanmadan, daha somut ve karşılaştırılabilir veriler sunulmaktadır.

Bu kapsamda, iş analizleri yönteminde mesleki tanımlamalara dayanarak meslekler için eğitim düzeyi belirlenmektedir. Örneğin, ABD’de bu kapsamda “Meslekler Sözlüğü” çalışması kullanılmaktadır. Türkiye’de ülke çapında yürütülen araştırma anketlerinden yararlanılarak (HİA, GYKA, HBA) bireylere ait eğitim bilgisi ve sahip olunan meslek kodu (Uluslararası Meslek Standartları Sınıflandırması-ISCO) itibarıyla eşleşme ölçütüne dair bir bilgi üretilmesine imkân bulunmaktadır.

### 1.7.3. İstatistiksel Yöntem

Eşleşme ölçümünde kullanılan bir diğer yöntem istatistiksel yöntemdir. İstatistiksel ölçüm yöntemleri, uyumsuzluğu nicel veriler ve istatistiksel analizler aracılığıyla değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu yöntemler, bireylerin beceri düzeyleri, eğitim geçmişleri ve işlerin gerektirdiği beceriler gibi objektif verileri kullanarak uyumsuzlukları belirlemeye çalışmaktadır.

Çeşitli istatistiksel ölçüm yöntemleri bulunmaktadır:

- Gerçekleşmiş Eşleşmeler (Realised Matches - RM) Yöntemi: Bu yöntemde, belirli bir meslek grubundaki bireylerin ortalama eğitim düzeyi veya beceri seviyesi belirlenmektedir. Bireylerin eğitim düzeyleri veya beceri seviyeleri, bu ortalamayla karşılaştırılarak, bireyin o meslek için fazla eğitilmiş (overeducated) veya az eğitilmiş (undereducated) olup olmadığı değerlendirilmektedir. İlgili yöntemde her bir meslek grubu için ortalama eğitim seviyesi hesaplanmakta ve bu ortalamanın bir standart sapma altında ve üstünde olanlar sırasıyla yetersiz ve aşırı eğitilmiş olarak gruplandırılmaktadır (Verdugo ve Verdugo, 1989). Bu yöntem, geniş ölçekli veri setlerinde uygulanabilirliği nedeniyle literatürde sıkça kullanılmaktadır.

- İş Gereksinimi Yaklaşımı (Job Requirement Approach - JRA): Bu yaklaşımda, işlerin gerektirdiği beceri ve yetkinlikler detaylı bir şekilde analiz edilmektedir. Bireylerin sahip oldukları beceriler, işin gerektirdiği becerilerle karşılaştırılarak uyumsuzluk değerlendirilmektedir. Bu yöntem, iş analizi ve görev tanımları gibi detaylı veriler gerektirmektedir.

- Test Tabanlı Ölçümler: Bu yöntemde, bireylerin belirli beceri alanlarındaki yetkinlikleri standart testlerle ölçülmektedir. Örneğin, okuma, matematik veya problem çözme becerileri gibi alanlarda yapılan testler, bireylerin beceri seviyelerini objektif olarak belirlemeye yardımcı olmaktadır. Bu veriler, işlerin gerektirdiği beceri seviyeleriyle karşılaştırılarak uyumsuzluk değerlendirilmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

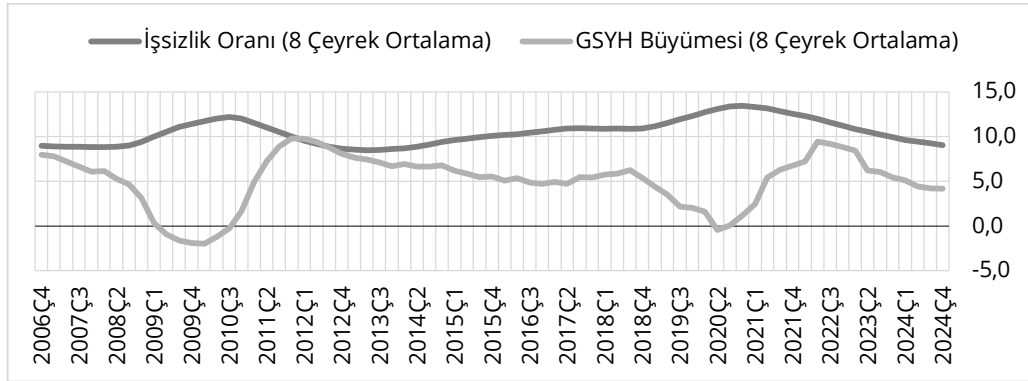
### DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASI GÖRÜNÜMÜ

Ülkelerin temel ve itici gücünü oluşturan işgücü piyasaları, ülke çapında uygulanan sosyo-ekonomik politikaların başarısını gösteren temel göstergelerin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. İyi işleyen bir işgücü piyasası, mal ve hizmetler üretimine ve tüketime katkısı kanalıyla sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanmasında kritik öneme sahiptir (Koca, 2021, s.69).

İşgücü arzı ve talebi işgücü piyasasının temel bileşenlerini oluşturmakta ve piyasanın etkin işlemesi noktasında arz ve talebin uyumlu olması gerekmektedir. Söz konusu uyumun sağlanmadığı durumda işsizlik, eksik istihdam, ücret uyumsuzluğu, uyumsuz eşleşme gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s.18).

İşgücü piyasası göstergeleri ekonomik yapı ile doğrudan ilişkilidir. İşsizlik ve ekonomik büyüme arasında negatif yönlü ilişkiyi ortaya koyan "Okun Yasası"na göre ekonomik büyümenin yüzde 2,5'in üzerinde olduğu dönemlerde, büyümedeki her yüzde 1'lik artışın işsizlikte yüzde 0,5'lik bir düşüşe neden olduğu varsayılmaktadır (Fischer, 2000; Guisinger, 2018). Ancak, ülke ekonomilerinde istihdam yaratmayan büyüme (jobless growth) durumları da gözlenebilmekte ve yüksek büyüme oranlarına rağmen, işsizliği azaltma noktasında yeterli ölçüde istihdam olanaklarının oluşturulmadığı da gözlenebilmektedir. İstihdamsız büyüme olgusunu ortaya çıkaran birçok neden bulunmaktadır. İşgücü maliyetinin yüksek olması, hizmetler sektörünün payı, işgücü piyasasına ilişkin düzenlemeler, işgücü piyasası katılımı/esnekliği gibi etkenler istihdamsız büyüme olgusunu ortaya çıkarmaktadır (DPT, 2013). Diğer yandan, teknolojik değişimler, küreselleşme, iklim değişikliği korumacılık politikaları gibi faktörler de vasıflı/vasıfsız işgücü talebini etkilemekte ve tememl işgücü göstergelerinde değişikliklere neden olabilmektedir.

Ekonomik büyüme ve işsizlik oranı birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye’de ekonomik büyümeyle birlikte istihdam olanaklarının da oluştuğu görülmektedir. İlgili değişkenler arasındaki ilişkiyi daha belirgin bir şekilde ortaya koyabilmek ve eğilimleri belirleyebilmek amacıyla her iki değişkenin son iki yıllık ortalamasındaki gelişmeler incelenmiştir (Grafik 2.1). 2009 yılından itibaren çeyreklik işsizlik oranları ile GSYH artışı arasındaki ilişki incelendiğinde, 2022 yılı sonuna kadar Okun Yasası ile uyumlu bir şekilde negatif bir ilişki gözlenmektedir. 2022 yılının ardından 8 çeyreklik ortalama GSYH artış oranında düşüş eğilimi olsa da işsizlik oranlarının düşmeye devam ettiği görülmektedir. İlgili dönemde işgücüne katılım uzun dönemli ortalamasının üzerinde olsa da ekonominin iş yaratma kapasitesinin katılımın üzerinde olduğu görülmektedir.



**Grafik 2.1. İşsizlik Oranı ve GSYH Artışı (Yüzde, Son 2 Yıllık Ortalama)**

Kaynak: TÜİK

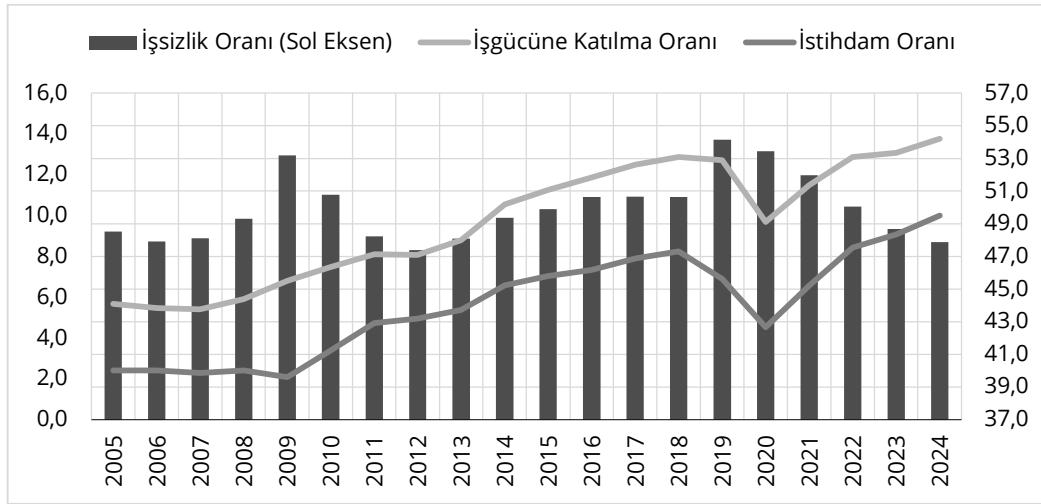
İstihdam artışlarının işgücüne katılma oranındaki artışları aşabilmesi için ekonomik büyümenin yüksek istihdam artışı sağlayacak şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir. Son yıllarda gerçekleşen ekonomik büyümeye inşaat sektörünün önemli katkısının olduğu gözlenmektedir. Ancak, büyüme artışına katkı veren inşaat sektörünün istihdam yaratma kapasitesi diğer sektörlerle göre daha düşük düzeyde kalmaktadır. İstihdam içerisindeki payı en fazla olan hizmetler ve sanayi sektörlerinde gerçekleşecek yüksek oranlı artışlar istihdama en fazla katkıyı sağlayacaktır.

## 2.1. İşgücüne Katılma, İstihdam ve İşsizlik Eğilimleri

Küresel işgücü piyasasının ana gündemi; yeterli miktarda yeni iş yaratmanın yanında mevcut istihdamın kalitesini artırmak ve kapsayıcı bir ekonomik büyüme gerçekleştirmektir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s.12). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre, önümüzdeki yıllarda ekonomik durgunluk birçok ülkenin ana gündemini meşgul ederken, işgücü piyasasına yeni girenler için kaliteli iş imkanlarını oluşturmak da gündemin diğer önemli maddesi olacaktır. Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'nin işgücü piyasası yapısının boyutları detaylı olarak ele alınırken ekonomik faktörlerin yanında demografik yapı da göz önünde bulundurulacak ve temel göstergeler kapsamında Türkiye'nin küresel düzeydeki konumu ele alınacaktır.

Türkiye'de temel işgücü göstergeleri incelendiğinde, ekonomik şoklar, kriz dönemleri ve pandemi döneminde işsizlik oranının hızlı bir yükseliş sergilediği, istihdam oranının işgücüne katılma oranına kıyasla daha hızlı düşüş sergilediği görülmektedir (Grafik 2.2). Küresel ölçekte önemli etkileri olan 2008-2009 küresel ekonomik krizinde işgücüne katılım oranında bir değişim yaşanmazken, düşen istihdama karşılık işsizlik oranlarında yüksek artışlar gerçekleşmiştir. Krizin ardından istihdam cephesinde alınan bir dizi önlemlerle birlikte hızla artan istihdam sonucu işsizlik oranı düşmeye başlamış ve tek haneli rakamlara gerilemiştir. 2018 yılında yaşanan kur şoku ise birçok sorunu beraberinde getirmiş ve TL'deki yüksek değer kaybı sonucu reel sektör borçlarını ödemekte zorlanmış ve iflas ve konkordatolar gözlenmiştir. Tüm dünyayı etkileyen pandemiyle birlikte kapanmaların başlamasıyla birlikte önce istihdam kayıpları gözlenmiş ardından işgücüne katılım oranında da düşüşler gerçekleşmiştir. İlgili dönemde kısa çalışma ödeneği aktif bir şekilde devreye alınsa da işsizlik oranında yüksek artışlar meydana gelmiştir. Küresel ekonomik krizin ardından en yüksek işsizlik oranı 2019 yılında yüzde 13,7 olarak gerçekleşmiş pandemi döneminde de (2020-2021) ortalama yüzde 12,6 düzeyinde devam etmiştir. 2022 yılından itibaren istihdamdaki artışın işgücünün üzerinde kalması sonucu işsizlik oranında bir düşüş eğilimi gözlenmektedir. Ayrıca, pandemi sonrasındaki iki yıllık süreçteki veriler, işgücüne katılım ve istihdam oranındaki artışın çalışma çağı nüfusu artışı üzerinde olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışma çağı nüfus artışına ilave

olarak daha önce işgücü piyasasında olmayanların da iş aramaya ve istihdam edilmeye başlandığına işaret etmektedir.



**Grafik 2.2. Temel İşgücü Göstergeleri (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

### 2.1.1. İşgücüne Katılma Eğilimleri

Küresel işgücüne katılım oranı 2024 yılı için yüzde 61,1 düzeyindedir (Tablo 2.1). Söz konusu oran, son 10 yıllık (2015– 2024) dönem için incelendiğinde, işgücüne katılım oranının sınırlı miktarda azaldığı görülmektedir. ILO, işgücüne katılım oranındaki düşme eğiliminin devam edeceğini öngörmektedir. Gelir grupları ayrımında eğilimler incelendiğinde ise son 10 yıllık süreçte alt-orta gelir grubu haricinde tüm gelir gruplarında değişen oranlarda azalma eğilimi görülmektedir. Euro bölgesi ve OECD ülkelerindeki eğilim de tüm dünya ile benzer ölçüdedir. Türkiye’de ise ilgili dönemde işgücüne katılım oranı 4,3 puan artarak yüzde 54,2’ye yükseldiği dikkat çekmektedir.

**TABLO 2.1. KÜRESEL İŞGÜCÜNE KATILMA EĞİLİMİ (YÜZDE)**

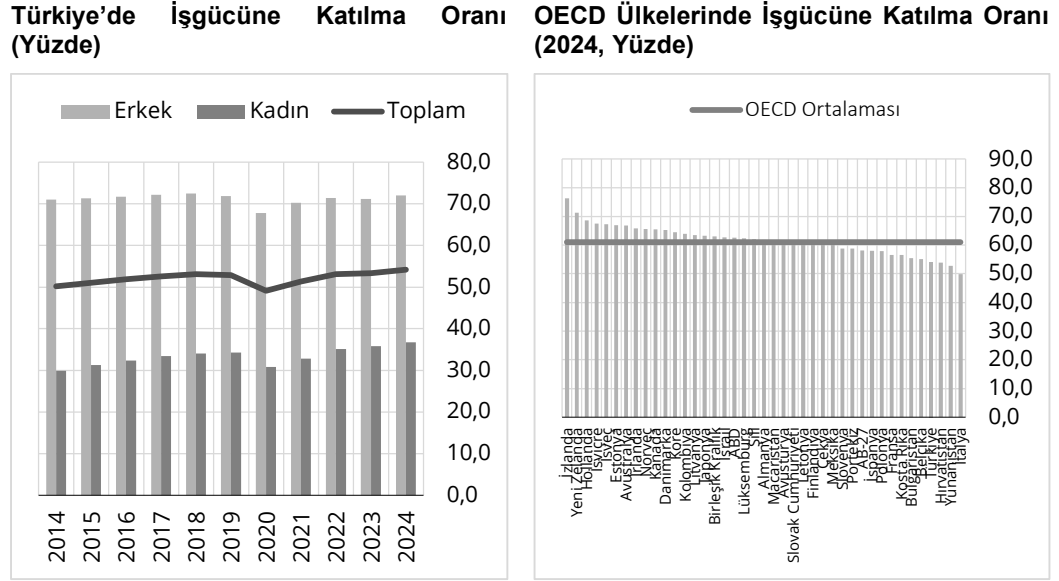
	2000	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Dünya</b>	64,5	61,7	61,5	61,3	61,2	61,1	59,8	60,5	60,7	61,1	61,1
<b>Düşük Gelirli Ülkeler</b>	70,4	65,6	64,9	64,2	63,8	63,4	62,2	62,1	62,2	63,9	63,6
<b>Düşük-Orta Gelirli Ülkeler</b>	61,5	57,6	57,5	57,3	57,1	57,0	56,2	57,0	57,8	58,4	58,8
<b>Orta Gelirli Ülkeler</b>	65,5	61,7	61,5	61,2	61,0	60,9	59,4	60,3	60,6	60,9	60,9
<b>Yüksek- Orta Gelirli Ülkeler</b>	68,6	65,3	65,0	64,8	64,6	64,5	62,5	63,4	63,3	63,3	63,0
<b>Yüksek Gelirli Ülkeler</b>	60,4	60,5	60,7	60,8	61,0	61,1	60,3	60,6	61,0	61,2	61,1
<b>Euro Bölgesi</b>	55,3	56,7	56,7	56,8	56,9	57,0	56,1	56,7	57,2	57,4	57,2
<b>OECD</b>	60,3	60,0	60,1	60,3	60,5	60,6	59,2	59,9	60,4	60,7	60,7
<b>Türkiye</b>	49,9	51,3	52,0	52,8	53,2	53,0	49,3	51,4	53,1	53,3	54,2

Kaynak: Dünya Bankası, World Development Indicators (modeled ILO estimate)

İşgücü göstergelerinin seyri ele alınırken ilgili göstergelerin cinsiyet ayrımında incelenmesi de oldukça önemlidir. Nitekim, Türkiye işgücü piyasasında hem işgücüne katılım hem de istihdam-işsizlik oranları bakımından cinsiyetler arasında önemli farklar bulunmaktadır (Grafik 2.3). Dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilen kadınların işgücü piyasasında yer almasına yönelik hem özel hem kamu eliyle bir dizi teşvik uygulansa da temel göstergeler açısından Türkiye birçok Avrupa ve OECD ülkesinin gerisinde yer almaktadır.

Türkiye çalışma çağı (15 ve daha üzeri yaştaki nüfus) nüfusunun yarısının bir miktar fazlası (2024 yılında işgücüne katılım oranı yüzde 54,2) işgücüne katılmaktadır. Çalışma çağı nüfusu içerisinde yüksek oranda bir katılımın da gerçekleşmiyor olması işgücü piyasası işleyişinde olası aksaklıkları düşündürmektedir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması genel katılım oranlarını aşağı çeken önemli bir husustur. Zaman içerisinde kadınlarda işgücüne katılım artsa da erkeklere kıyasla oldukça geride kalmaktadır. 2014 yılında kadınlarda yüzde 29,9 olan işgücüne katılım

oranı 2024 yılında yüzde 36,8 seviyesine yükselmiştir. Erkekler de ilgili oran yıllar içerisinde benzer seviyelerini korumuş ve 2024 yılında yüzde 72,0 olarak gerçekleşmiştir. Dezavantajlı grupların istihdamının artırılmasına yönelik alınan bir dizi önlemlerle birlikte kadınların işgücü piyasasına katılma eğilimi bir miktar artsa da bu teşviklerin sistematik olarak yürütülmesi ve kadınların iş hayatına katılımını kolaylaştırıcı bütüncül politikaların geliştirilmesi önemli görülmektedir.



**Grafik 2.3. İşgücüne Katılma Oranı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, OECD Labour Force Statistics

İşgücüne katılma oranı, 2024 yılı için OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında toplam katılma oranımız OECD ortalamasının (yüzde 61) altında yer almakla birlikte, cinsiyet bazında önemli farklılaşma bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranı OECD ortalamasında yüzde 53,8 ile ülkemizin oldukça üzerinde yer almaktadır. Ülkemiz, kadınlarda işgücüne katılma oranı bakımından OECD ülkeleri içerisinde en düşük katılma oranına sahiptir. Erkeklerin işgücüne katılma oranı incelendiğinde ise ülkemiz yüzde 72 ile OECD ortalamasının (yüzde 68,7) üzerinde bulunmaktadır.

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de demografik yapıda değişmekte, temelde sağlık hizmetlerindeki gelişmeler sonucu erken yaş ölümleri kontrol altına alınarak ölüm hızında düşüş yaşanırken doğurganlık oranı da düşmektedir. Doğurganlık oranlarındaki düşüşe rağmen, Türkiye hala sahip

olduğu genç ve dinamik nüfus yapısı ile önemli bir beşerî sermaye kaynağına sahiptir. Birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi işgücü piyasasına dahil olan gençlerin oranı yıllar itibarıyla artmaktadır. 15-24 yaş aralığındaki gençlerin işgücüne katılma oranı 2005 yılında yüzde 35,9 iken 2024 yılında bu oran yüzde 47,2'ye yükselmiştir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri).

### 2.1.2. İstihdam Eğilimleri

Küresel istihdam oranları incelendiğinde, son 10 yıllık süreçte pandemi dönemi de dahil olmak üzere düşüş eğiliminde olan ilgili oranların pandemi sonrasında bir miktar arttığı görülmektedir. Bu kapsamda, 2015 yılında yüzde 58 olan seviyesinden 2021 yılında yüzde 56,8 seviyesine düşen küresel istihdam oranı 2024 yılında tekrar yüzde 58,1 seviyesine yükselmiştir (Tablo 2.2).

**TABLO 2.2. KÜRESEL İSTİHDAM EĞİLİMİ (YÜZDE)**

	2000	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Dünya</b>	60,6	58,0	57,8	57,7	57,7	57,6	55,8	56,8	57,5	58,1	58,1
<b>Düşük Gelirli Ülkeler</b>	66,9	62,4	61,7	61,0	60,7	60,2	58,6	58,6	59,0	60,8	60,6
<b>Düşük-Orta Gelirli Ülkeler</b>	57,7	54,1	54,0	53,8	53,6	53,8	52,4	53,6	55,0	55,8	56,3
<b>Orta Gelirli Ülkeler</b>	61,6	58,0	57,7	57,5	57,4	57,3	55,4	56,5	57,2	57,8	57,9
<b>Yüksek- Orta Gelirli Ülkeler</b>	64,7	61,5	61,1	60,9	60,8	60,5	58,2	59,4	59,4	59,7	59,4
<b>Yüksek Gelirli Ülkeler</b>	50,0	50,5	51,1	51,7	52,3	52,7	51,7	52,3	53,3	53,6	53,5
<b>Euro Bölgesi</b>	56,1	56,5	57,0	57,4	57,9	58,2	56,4	57,2	58,3	58,6	58,4
<b>OECD</b>	56,2	55,9	56,2	56,7	57,1	57,4	55,0	56,2	57,4	57,8	57,7
<b>Türkiye</b>	46,7	46,0	46,3	47,1	47,4	45,7	42,9	45,2	47,5	48,3	49,5

Kaynak: Dünya Bankası, World Development Indicators (modeled ILO estimate)

Gelir gruplarına göre eğilimler incelendiğinde, pandemi sürecinde tüm gruplarda benzer eğilim görülmekle birlikte, 10 yıllık dönem itibarıyla orta-alt gelir grubu ve üst gelir grubunda istihdam artışı söz konusudur. Euro ve OECD ülkeleri ortalamalarında da 10 yıllık süreçte istihdam artmıştır.

2025 Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm raporuna göre, küresel ekonomi yavaşlamakta ve bu durum işgücü piyasalarının tam anlamıyla toparlanmasını zorlaştırmaktadır. Rapor, jeopolitik gerilimler, iklim değişikliğinin artan maliyetleri ve çözülemeyen borç sorunları gibi işgücü

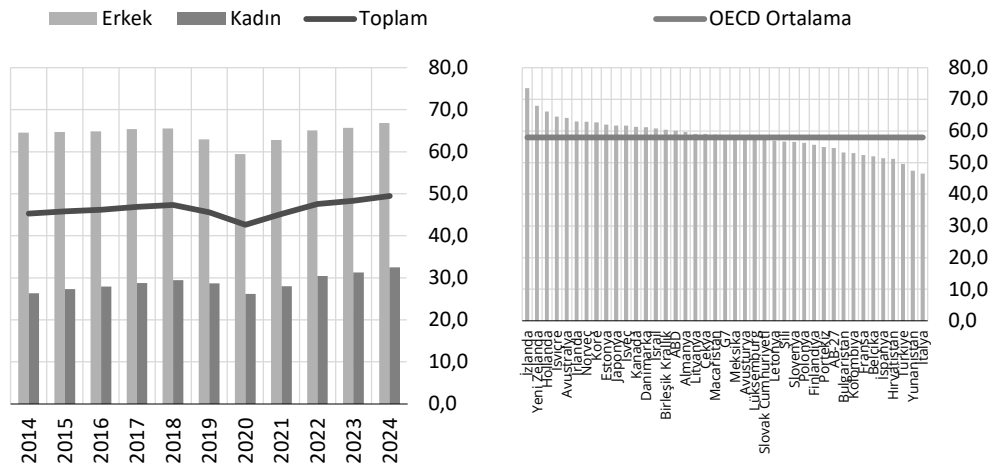
piyasalarını baskı altına alan zorluklara dikkat çekmektedir. Raporda, 2024 yılında çalışmak istediği halde iş bulamayan grubu temsil eden küresel istihdam açığının 402 milyona ulaştığı belirtilmektedir. Raporda, yeşil enerji ve dijital teknolojilerin istihdam yaratma potansiyeline dikkat çekilmektedir. Dijital teknolojiler birçok alanda önemli fırsatlar sunsa da bu gelişmelerden tam kapasite yararlanabilecek altyapı ve beceri setinin birçok ülkede henüz oluşmadığı belirtilmektedir.

Türkiye’de istihdam eğilimleri incelendiğinde, işgücüne katılma oranına benzer eğilim gözlenmekte olup kadınlarda 2014 yılında yüzde 26,3 olan istihdam oranı 2024 yılında yüzde 32,5 seviyesine yükselmiştir (Grafik 2.4). Erkekler de ise söz konusu oran 2024 yılında kadınların iki katından fazla bir oranla yüzde 66,9 olarak gerçekleşmiştir. Toplam istihdam oranı ise 2024 yılında yüzde 49,5 seviyesindedir. İşgücüne katılma oranında olduğu gibi toplam istihdam ve kadın istihdamında ülkemiz OECD ortalamasının (sırasıyla yüzde 58 ve yüzde 51) altında yer alırken; erkeklerin istihdamı OECD ortalamasının (yüzde 65,4) üzerinde yer almaktadır.

Toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı yıllar içerisinde artsa da hala istenilen seviyede değildir.

**Türkiye’de İstihdam Oranı (Yüzde)**

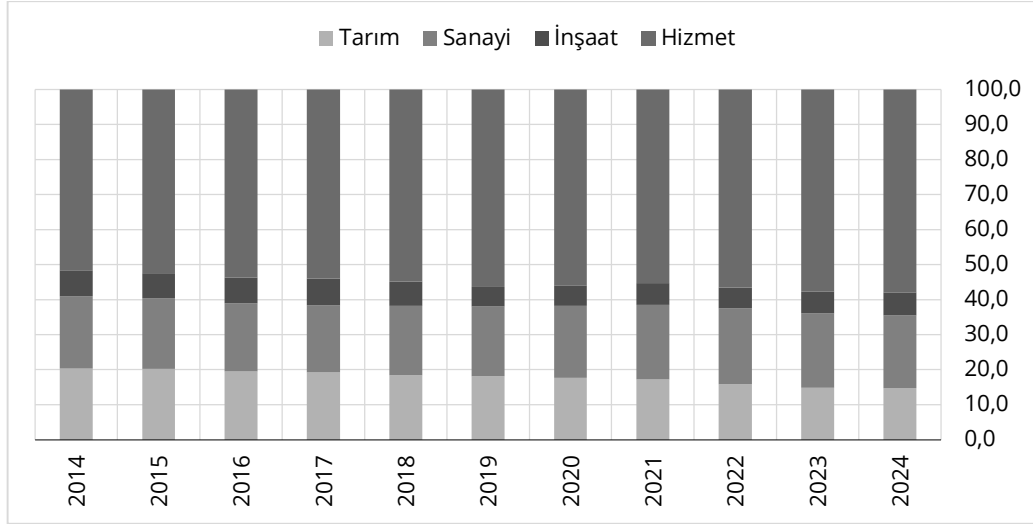
**OECD Ülkelerinde İstihdam Oranı (2024, Yüzde)**



**Grafik 2.4. İstihdam Oranı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, OECD Labour Force Statistics

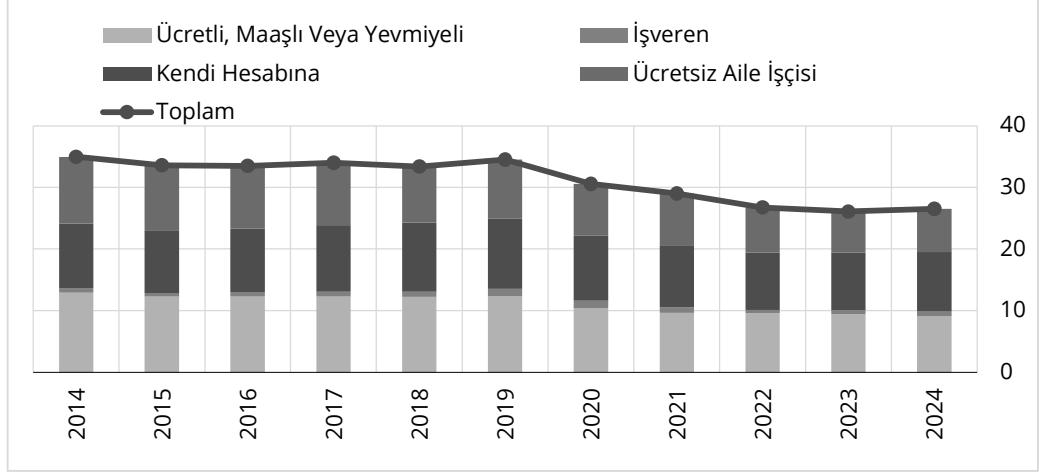
İşgücü piyasası yapısına dair önemli bir gösterge niteliği taşıyan istihdamın iktisadi faaliyetlere göre dağılımı incelendiğinde, Türkiye’de istihdamın büyük oranda hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir (Grafik 2.5). Hizmetler sektörünü sırasıyla sanayi, tarım ve inşaat sektörü takip etmektedir. Hizmetler istihdamın büyük çoğunluğunu toptan ve perakende, kamu yönetimi, insan sağlığı ve sosyal hizmetler, eğitim ve yiyecek-içecek sektörü oluşturmaktadır.



**Grafik 2.5. Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

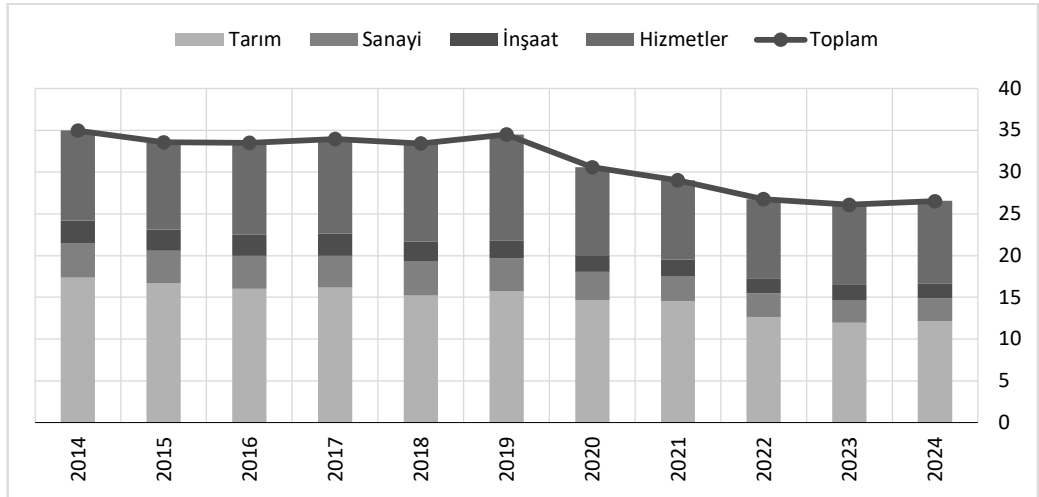
Türkiye işgücü piyasasında önemli bir sorun alanı olan kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde, geçtiğimiz 10 yıllık süreçte kayıt dışı istihdam oranında yaklaşık 10 puanlık bir düşüş gerçekleşmiştir (Grafik 2.6). İlgili dönemde yeni işlerin daha çok kayıtlı sektörlerde oluşturulduğu ve ücretli çalışan kesimde kayıt dışı istihdam oranının gerilediği görülmektedir. İstihdamın giderek kayıt dışılığın görece olarak daha düşük olduğu hizmet ve sanayi kesimlerinde yoğunlaşması, istihdam teşvikleri kapsamında işveren üzerindeki ücret dışı işgücü maliyetlerini azaltan teşviklerin uygulanması, işgücünün ortalama eğitim düzeyinin artması ve yeni neslin kayıtlı işlere ilgisinin artması, kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında denetim sıklığının artması gibi adımlar bir bütün halinde kayıt dışılığın azalmasına katkı sağlamaktadır. Ancak, mevcut durumda kayıt dışı istihdam seviyelerinin halen yüksek seviyelerde olduğu ve Türkiye işgücü piyasasının başlıca sorunları arasında kalmaya devam ettiği göz önünde bulundurulmalıdır.



**Grafik 2.6. Çalışanların Durumlarına Göre Kayıt Dışı İstihdamın Dağılımı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Kayıt dışı istihdamın büyük kısmı tarım sektöründe yoğunlaşırken (tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranı yüzde 82), inşaat sektöründe de kayıt dışı istihdamın yüksek (inşaat sektöründe kayıt dışı istihdam oranı yüzde 27) olduğu görülmektedir. Sektörlerin payları itibarıyla kayıt dışı istihdama en fazla katkısı tarım ve hizmetler sektörü vermektedir (Grafik 2.7). Ücretsiz aile işçiliği tarım sektöründe kayıt dışı istihdamın yüksek olmasında temel etkenlerden biridir. Hizmetler sektöründe kayıt dışı istihdamın büyük kısmı toptan ve perakende sektörü ile konaklama ve yiyecek hizmeti sektöründen kaynaklanmaktadır.



**Grafik 2.7. Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdamın Dağılımı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

### 2.1.3. İşsizlik Eğilimleri

Küresel piyasalarda, işgücüne katılım oranındaki düşüş ve buna karşılık sağlanan bir miktar istihdam artışı sonucu işsizlik oranlarında bir düşüş olduğu gözlenmektedir.

**TABLO 2.3. KÜRESEL İŞSİZLİK EĞİLİMİ (YÜZDE)**

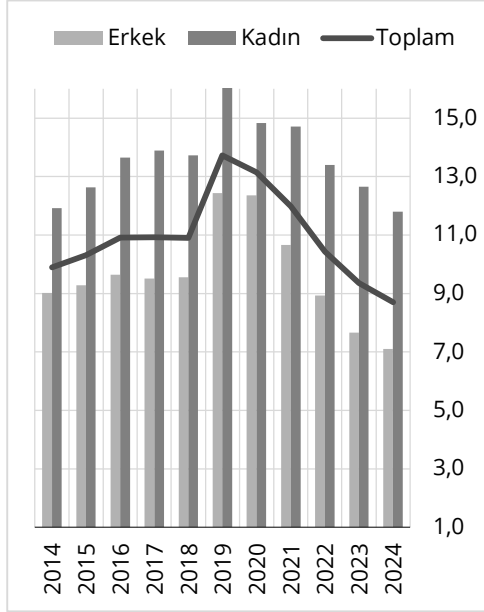
	2000	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Dünya</b>	6,1	6,0	6,0	5,9	5,8	5,6	6,6	6,1	5,3	4,9	4,9
<b>Düşük Gelirli Ülkeler</b>	5,1	4,9	5,0	5,1	5,0	5,0	5,7	5,7	5,1	4,9	4,7
<b>Düşük-Orta Gelirli Ülkeler</b>	6,2	6,1	6,0	6,1	6,1	5,6	6,7	6,0	4,8	4,4	4,4
<b>Orta Gelirli Ülkeler</b>	5,9	6,0	6,0	6,1	6,0	5,9	6,7	6,2	5,5	5,1	5,0
<b>Yüksek- Orta Gelirli Ülkeler</b>	5,7	5,8	6,0	6,1	6,0	6,1	6,8	6,4	6,1	5,7	5,6
<b>Yüksek Gelirli Ülkeler</b>	7,0	6,5	6,1	5,6	5,1	4,7	6,4	5,5	4,5	4,3	4,4
<b>Euro Bölgesi</b>	9,5	10,9	10,0	9,1	8,2	7,5	7,8	7,7	6,7	6,6	6,4
<b>OECD</b>	6,7	6,9	6,4	5,9	5,5	5,4	7,1	6,2	5,0	4,8	4,9
<b>Türkiye</b>	6,5	10,3	10,9	10,9	11,0	13,7	13,2	12,0	10,5	9,4	8,7

Kaynak: Dünya Bankası, World Development Indicators (modeled ILO estimate)

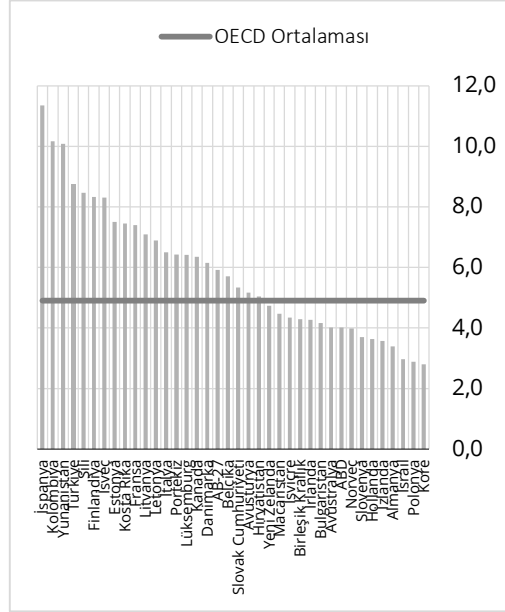
2015 yılında yüzde 6 düzeyinde bulunan küresel işsizlik oranı 2024 yılında yüzde 4,9 seviyesine gerilemiştir (Tablo 2.3). Yüksek gelir grubundaki düşüş eğilimi daha belirgindir.

Türkiye’de işsizlik eğilimleri incelendiğinde, kadınlar dezavantajı konumunda bulunmaktadır. İşgücüne katılım oranındaki artışa karşılık benzer seviyelerde istihdam oluşturulamamasından dolayı kadınlarda işsizlik oranı 2014 yılına benzer seviyelerde kalmıştır. Erkeklerin işsizlik oranı ise 2014 yılına kıyasla yüzde 9,0’dan yüzde 7,1 seviyesine gerilemiştir. OECD ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye’de kadınlarda işsizlik oranı OECD ortalamasının (yüzde 5,1) oldukça üzerindedir. Erkeklerde ve genel işsizlik oranında da OECD ortalamasının (sırasıyla yüzde 4,7 ve yüzde 4,9) üzerinde bulunmaktadır (Grafik 2.8).

### Türkiye’de İşsizlik Oranı (Yüzde)



### OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranı (2024, Yüzde)



**Grafik 2.8. İşsizlik Oranı (Yüzde)**

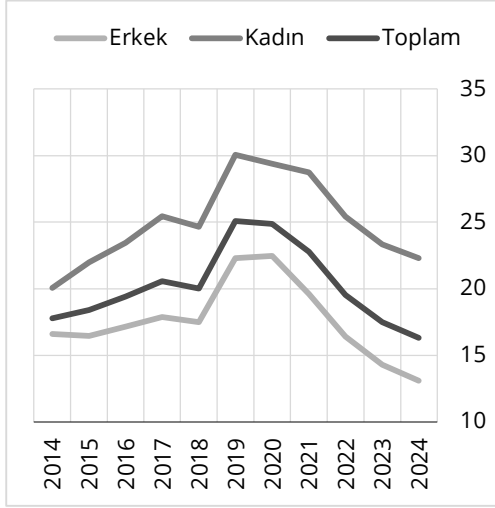
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, OECD Labour Force Statistics

Türkiye sahip olduğu yüksek genç nüfus oranı ile birçok gelişmiş ülkeye kıyasla avantajlı konumunu sürdürmeye devam etse de (2024 yılında genç nüfusun (15-24 yaş arası nüfus) toplam nüfus içerisindeki payı yüzde 14,9 seviyesindedir<sup>2</sup>) işgücü piyasasında en önemli sorun alanlarından biri yüksek seviyelerdeki genç işsizlik oranıdır.

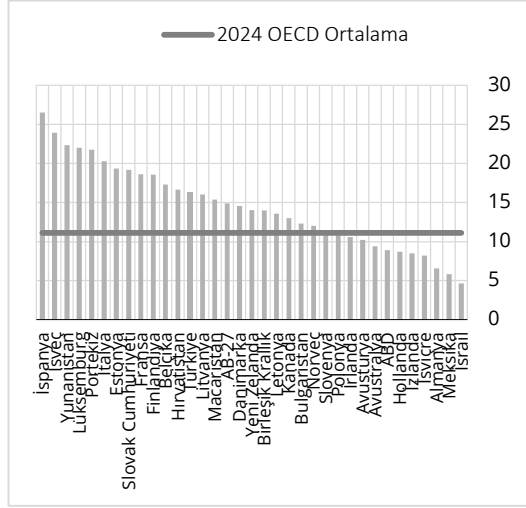
Türkiye’de genç işsizlik oranının son 10 yıllık seyri incelendiğinde, 2017 yılından pandemi sonuna kadar yüzde 20 üzerinde seyreden ilgili oranın son yıllarda bir miktar gerilediği görülmektedir (Grafik 2.9). Genel işsizlik oranında olduğu gibi kadınlarda genç işsizlik oranı toplamın üzerinde seyretmektedir. OECD ülkeleri ortalaması ile kıyaslandığında, Türkiye’deki toplam genç işsizlik oranının hem OECD ortalamasından hem de birçok OECD ülkesinden yüksek olduğu görülmektedir.

<sup>2</sup> 15-29 yaş arası nüfus da genç nüfus olarak değerlendirildiğinde, ilgili nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı yüzde 22,5 seviyesine çıkmaktadır. Türkiye’nin yüksek genç nüfus oranı ile açık olan demografik fırsat penceresini etkili ve verimli bir biçimde değerlendirmesi oldukça önemlidir. Sahip olunan yüksek genç nüfusa karşın yüksek işsizlik oranları işgücü piyasasının temel sorun alanlarından birini oluşturmaktadır.

### Türkiye’de Genç (15-24) İşsizlik Oranı (Yüzde)



### OECD Ülkelerinde Genç İşsizlik Oranı (2024, Yüzde)



**Grafik 2.9. Genç İşsizlik Oranı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, OECD Labour Force Statistics

Tezin ilerleyen bölümlerinde eşleşme problemi kapsamında detaylıca ele alındığı gibi Türkiye’de genç işsizliği sorununu ele alan çalışmalarda genç işsizliğin artmasında mezunların mesleki yetersizlikleri, deneyim eksikliği, eğitimde kazanılan beceriler ile işgücü piyasasının talep ettiği beceriler arasındaki uyumsuzluk ön plana çıkmaktadır (Arpat, 2018; Bayraktar ve İncekara, 2013; Günaydın ve Çetin, 2015; Sayın, 2011). Yapılan çalışmalar, işverenlere yönelik uygulanan İŞKUR İPA araştırmasında, temininde güçlük çekilen meslekler için; “gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması” bulgusuyla da örtüşmektedir. Bu nokta da işgücü piyasasında, arz ve talep arasında dengesizliğe yol açan eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağın yeterince kurulamaması ve mesleki eğitimin işgücü ihtiyaçlarını karşılayamaması hususlarına odaklanmak gerekmektedir. Eğitim-istihdam uyumsuzluğu yapısal işsizlik sorununu artıran önemli bir unsurdur. Nitekim yapılan çalışmalarda, Türkiye’de eğitim sisteminin özellikle mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılmasının, beceri uyumsuzluğunun giderilmesinde en temel faktör olarak ön plana çıkarılmaktadır (Günaydın ve Çetin, 2015; Murat ve Şahin, 2011; Uyar Bozdağlıoğlu, 2008). Bu çerçevede, işgücü piyasasında uyumlu eşleşmenin artırılması, beceri uyumsuzluğunun azaltılmasına yönelik okullaşma oranı artırılmıştır. 2005-2024 yıllarında işgücünün eğitim düzeyinde

belirgin düzeyde artışlar yaşanmıştır. 2005 yılında toplam işgücü içerisinde yüzde 12,3 pay alan yükseköğretim mezunları, 2024 yılında yüzde 29,6 pay almıştır. İlgili yıllarda lise altı eğitimlilerin payı yüzde 56,5'ten yüzde 39,3'e düşmüştür. Ancak, okullaşma oranının artması uyumlu eşleşme için yeterli olmamaktadır. Bu noktada, eğitim-istihdam kanalının güçlendirilmesi adına İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü programları ile öğrencilerin iş dünyası ile temas kurması sağlanmaya çalışılmakta, iş başı eğitim programları ile öğrencilere meslek deneyimi ve iş disiplini kazandırılarak işgücünün beceri düzeyi artırılmaya çalışılmaktadır.

Diğer yandan, işsizlikle mücadele kapsamında işgücünün beceri düzeyini artırmaya yönelik çabalara karşılık açık iş pozisyonlarında artış; işsizlerin iş beğenmeme olgusunu düşündürmektedir. Hem kamuoyunda çıkan haberler hem de RESİM görüşmeleri kapsamında firmalardan elde edinilen izlenimlere göre açık işlere rağmen gerekli işgücünün temin edilemediği gözlenmektedir. Nitelik ve beceri uyumsuzluğunun da ötesinde özellikle genç neslin çeşitli nedenlerle kendilerine sunulan işleri kabul etmediği de dile getirilmektedir. Bu durum eşleşememe sorununa başka bir boyut kazandırmaktadır. Görüşmeler kapsamında firmalar tarafından dile getirilen söz konusu nedenler Beşinci Bölüm'de yer almaktadır.

İş beğenmeme olgusuna ilişkin işgücünün çalışma hayatından beklentilerine yönelik ulusal yazın incelenmiş ve ilgili bulgular kısaca özetlenmiştir.

Akkaya (2017) çalışmasında İstanbul ili örnekleme kapsamında işsiz bireylerin iş yaşamından beklentileri tespit etmeye çalışılmıştır. Araştırmada katılımcıların yüzde 28'nin İŞKUR tarafından kendilerine sunulan iş teklifini reddettiği belirtilmiştir. Söz konusu reddin sebepleri olarak firmalarca teklif edilen ücretin yetersiz bulunması, günlük çalışma saatlerinin uzun olması, işin eğitim alanıyla farklı olması, kariyer/yükselme fırsatlarının kısıtlı olması, servis imkanının olmaması gibi nedenler sıralanmıştır.

Özkan (2017) çalışmasında Y kuşağının çalışma hayatına yönelik beklentilerine ilişkin bilgiler derlenmiştir. Araştırma kapsamında Y kuşağı

üyeleri için çalışma hayatı ve işverene yönelik en önemli beklenti “eğitim ve kariyer geliştirme” olanağı olarak ön plana çıkmıştır. Ayrıca, ilgili grup için çalışma hayatına yönelik; esnek çalışma saatlerinin varlığı, fiziki çalışma koşullarının düzgün olması, işyerinin yenilik odaklı olması gibi etkenler de önemli bulunmaktadır.

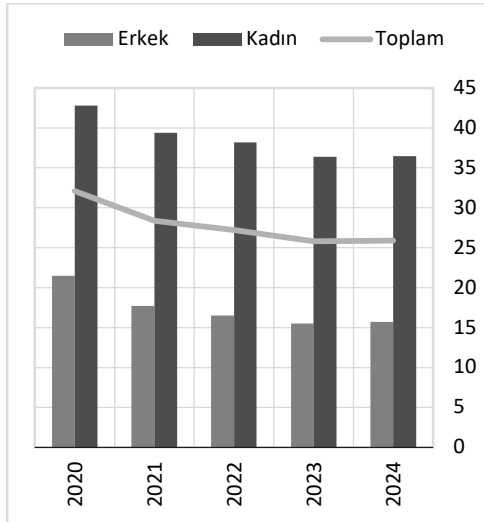
Esas Sosyal ile İstanbul Bilgi Üniversitesi ve İpsos ortaklığında 2016 yılında yapılan “Gençlik ve İstihdam Araştırmaları” çalışmasında gençlerin iş beklentileri dair bilgiler toplanmıştır. Çalışmada gençler tarafından ideal çalışma tanımının ne olduğu araştırılmıştır. Bu kapsamda ücret, çalışma saatleri, izin günleri, çalışma ortamı ve haklar temel kriterleri oluşturmaktadır. Katılımcıların tanımladıkları ideal iş dışındaki işlerde daha düşük ücret, daha uzun çalışma saatleri, nitelik ve çalışma alanı dışındaki işlere razı olmak zorunda oldukları bulguları da elde edilmiştir. Ancak, gençlerin büyük çoğunluğu uyumsuz eşleşecekleri bir işte çalışmayı tercih etmemektedir.

Şahin (2019) çalışmasında, Çalışma ve İş Kurumu Çorum İl Müdürlüğüne kayıtlı 15-64 yaş aralığında aktif olarak iş arayan işsizlerin, iş aradıkları alan ve çalışma hayatına dair beklentileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. İş arayanların daha çok hizmetler sektöründe çalışmayı tercih ettiği ve ilgili sektöre tüm yaş grupları ve eğitim düzeyinde benzer ilgi olmakla birlikte yükseköğretim mezunlarında bu oranın daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmada mesleki ve teknik lise mezunlarının sanayi sektörünü tercih etme oranının yaklaşık yüzde 10 gibi düşük düzeyde olması dikkat çekmektedir. İş ve meslekten beklentiler kapsamında ücret ve gelir koşulları, geliri destekleyici sosyal yardımlar ön plana çıkmaktadır. Araştırma kapsamında işten beklenen en önemli üçüncü unsurun ise kariyer fırsatları olduğu görülmektedir. Çalışma koşullarına yönelik beklentilerde iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kurabilecek uygun çalışma saatleri (ort. 4,8) ile sürekli ve düzenli bir iş öne çıkmaktadır.

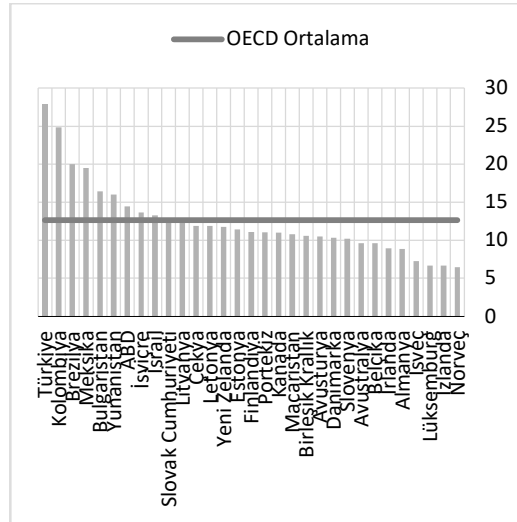
Genç işsizlik oranının yanında işgücü piyasası açısından bir diğer önemli gösterge ne eğitimde ne de istihdamda olan 15-29 yaş grubundaki gençleri kapsayan NEET (Neither in Education, Employment, Training) oranlarıdır. Ülkemizdeki genç nüfusun yaklaşık olarak dörtte biri NEET olarak

sınıflandırılmaktadır. Türkiye’de son yıllarda ilgili oran bir miktar gerilese de OECD ülkeleri içerisinde en yüksek NEET oranına sahip ülke olarak Türkiye dikkat çekmektedir. 2022 yılında OECD ortalamasında NEET oranı yüzde 12,6 iken; Türkiye’de ilgili oran yüzde 27,9 seviyesindedir. TÜİK 2024 verilerine göre ilgili oran yüzde 25,9 olarak gerçekleşmiş olup söz konusu oran kadınlarda yüzde 36,5; erkeklerde yüzde 15,7 seviyesindedir (Grafik 2.10). Bu oran OECD ortalamasının ve işsizlik oranı Türkiye’den yüksek olan İspanya, Yunanistan gibi ülkelerin de üzerinde seyretmektedir. Kadınlardaki NEET oranının erkeklere kıyasla daha fazla düşüş sergilediği görülmektedir. Özellikle kadınların eğitimde geçirdikleri sürelerin uzaması, kadın istihdamına yönelik teşviklerin artması ve istihdam oranlarındaki artışlar NEET oranını düşürücü etkenler olarak değerlendirilmektedir. Diğer yaş gruplarına göre NEET oranları Ek 1’de yer almaktadır.

**Türkiye’de NEET Oranı (Yüzde)**



**OECD Ülkelerinde NEET Oranı (2024, Yüzde)**



**Grafik 2.10. NEET Oranı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, OECD Labour Force Statistics

Diğer yandan, eğitim durumu açısından, meslek ve teknik lise mezunları ve yükseköğretim mezunlarının NEET oranları dikkat çekici niteliktedir (Ek 2). Yükseköğretim mezunlarının nüfus ve işgücüne katılım içindeki payının artması, NEET oranını yükselten bir unsur olarak değerlendirilebilir. Eğitim düzeyinin artmasına rağmen NEET içinde olma ihtimalinin yüksekliği, işgücü piyasasındaki koşulların mezunların beklentilerini

tam olarak karşılayamamasının yanında beceri kazanma ve eğitim arasında zayıf bağa da işaret etmektedir. Ayrıca, meslek ve teknik lise mezunlarının NEET oranının yüksek olması reel sektördeki açık iş pozisyonlarıyla eşleştirilmesine yönelik programlara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Artan okullaşma oranları ve uzayan eğitim süresiyle birlikte NEET oranları azalmakla birlikte, yaş ilerledikçe yaş grubuna göre NEET oranı artmaktadır. Bu noktada daha ileri yaş gruplarını ve cinsiyet ayrımını da dikkate alan politikaların önemi daha da artmaktadır.

Eğitim düzeyi ve bilişsel beceriler NEET olma olasılığını etkilemektedir. Çoğu ülkede, üniversite eğitimini tamamlamış gençler için NEET oranı nispeten düşükken, düşük okuryazarlık ve sayısal becerilere sahip gençlerin NEET grubunda olma olasılığı daha yüksektir. Uzun süre NEET olmak daha düşük becerilerle ilişkilendirilmektedir. Mezuniyetten sonra bir süre işsizlik yaşayan gençlerin kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde işsizlikten ve daha düşük kazançlardan etkilenme olasılıkları daha yüksektir. İşverenlerin işgücü piyasasında az deneyimi olan çalışanların becerilerini değerlendirmesi daha zor olduğundan, işsizlik ve hareketsizlik dönemlerinin daha düşük becerileri işaret ettiği değerlendirilmektedir. İşsiz geçirilen zamanla birlikte becerilerin eskimesi, özgüven kaybı durumları oluşabilmekte; bu da bireylerin becerilerini harekete geçirme ve kullanma kapasitelerini düşürmektedir (OECD, 2015b).

## **2.2. İşgücü Piyasasında Eşleşme Sorunu Kapsamında Temel İşgücü Göstergelerinin Değerlendirilmesi**

### **2.2.1. Eğitim Durumuna Göre Temel İşgücü Göstergeleri**

İşgücü piyasası yapısını belirleyen temel faktörlerden biri olan eğitim durumuna göre işgücüne katılanların dağılımı incelendiğinde, işgücünün yaklaşık yüzde 70'lik kısmını lise ve altı eğitimlilerin oluşturduğu görülmektedir (Grafik 2.11). Yıllar içerisinde lise ve yüksek öğretimli işgücünün payı artış göstermiştir. 2024 yılında işgücünün yüzde 29,6'sını yüksek eğitimliler ve yüzde 26,5'ini de lise ve mesleki-teknik lise eğitimine sahip bireyler oluşturmaktadır. Benzer dağılım istihdam ve işsiz grubunda da

gözlenmektedir. 2024 yılında istihdamın yüzde 29,5'ini yüksek öğretim mezunları ve yüzde 26,0'ını lise ve mesleki-technik mezunları oluşturmaktadır. Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte hem işgücüne katılım hem de istihdam artmaktadır. Ancak eğitim seviyesiyle birlikte artan istihdama rağmen işgücüne katılım ölçüsünde yeni iş imkanı oluşturulamaması yükseköğretim mezunu işgücünün yaşadığı iş bulma zorluklarını yansıtmaktadır. Sonuç olarak, işsiz havuzunda yüksek eğitimlilerin payı artmaktadır. Diğer yandan, lise altı eğitimlilerin istihdam içerisindeki payının hala yüksek seviyelerde olması Türkiye işgücü piyasasında oluşturulan işlerin orta-düşük nitelikli işlerde yoğunlaştığını göstermektedir.

2024 yılında yüksek öğretim mezunlarının toplam işsizler içerisindeki payı 31,0 düzeyinde bulunmaktadır. Yükseköğretim mezunlarının işsizler içerisindeki payının yüksek olması ülkemizdeki nitelik/beceri uyumsuzluğunun boyutuna işaret etmektedir.



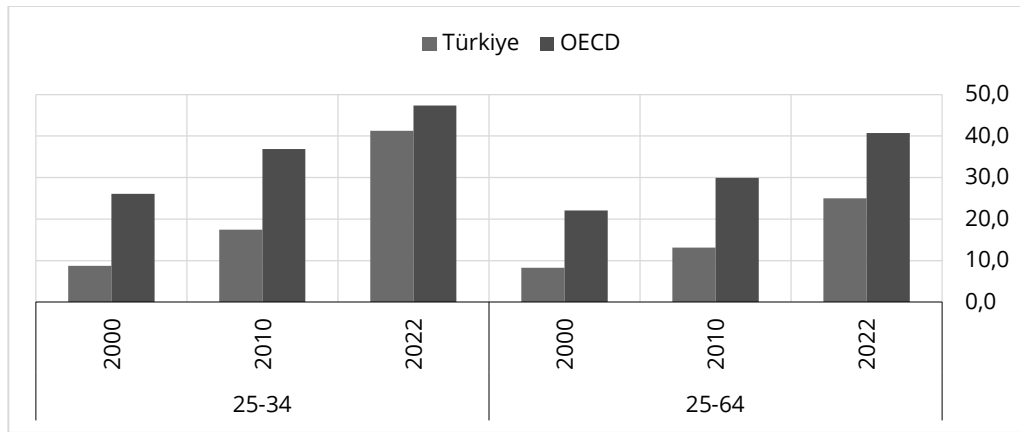
**Grafik 2.11. Eğitim Durumuna Göre Dağılım (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Çalışmanın analiz bölümünde son yıllarda artan yükseköğretimli işgücünde uyumsuzluğun ortaya konulabilmesi kapsamında yüksek öğrenim mezunu çalışanlar ele alınmıştır. Bu kapsamda, Türkiye'de son yıllardaki yüksek öğrenim mezunu sayısındaki artışa ilişkin bilgilerin sunulmasında da fayda görülmektedir.

Son birkaç on yıldır birçok ülkede daha eğitimli ve yetenekli bir işgücüne doğru bir kayma söz konusudur. 1960'larda dünya çapında kitlesel yüksek öğrenim benimsendikten sonra, yüksek öğrenim nüfusu artmıştır (Ege, 2020). UNESCO'nun 2024 verilerine göre, yükseköğretime kayıtlı öğrenci sayısı 2000 yılındaki 100 milyondan 2023'te 254 milyona yükselmiştir. Ayrıca, UNESCO'nun projeksiyonlarına göre, 2030 yılına kadar yükseköğretimdeki öğrenci sayısının yaklaşık 380 milyona ulaşması beklenmektedir. İlgili gruptaki artış ülkelere göre değişmekte olup, ülkemiz de dahil bazı ülkelerde artış dikkat çekici seviyelerdedir.

Yükseköğretim mezunlarına ilişkin göstergeler; OECD, YÖK (Yükseköğretim Kurulu), ÖSYM (Türkiye Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi) ve TÜİK veri tabanlarındaki bilgilerden derlenmiştir. İlgili göstergeler, yükseköğretim seviyesine sahip nüfusun payı, üniversite sayısındaki artış, öğrenci sayısı, üniversite giriş sınavının yıllık kontenjan miktarı gibi ilgili rakamları kapsamaktadır. Türk yükseköğretim sistemindeki genişleme 2006'da başlamış olup, genişlemenin etkilerini yakalamak için karşılaştırmalı analiz için 2000 yılına ait veriler referans oluşturması bakımından ele alınmıştır.



**Grafik 2.12. Yüksek Öğrenimli Nüfusun Payı (Yüzde, Aynı Yaş Grubu İçerisinde)**

Kaynak: OECD, Education Database

Grafik 2.12'den de görüldüğü üzere yüksek öğrenimli nüfusun payı OECD ortalamasında ve Türkiye'de 2000'li yıllardan itibaren önemli ölçüde artmıştır. 25-34 yaş arası nüfusta, 25-64 yaş arası nüfusa göre yüksek öğrenimli nüfusun payı daha yüksek oranda artmıştır. Türkiye'de yüksek öğrenimli nüfusun payı artsa da 25-64 yaş grubundaki yüksek eğitimli nüfusun

payındaki artış hala OECD ortalamalarından düşüktür. Genel nüfusun büyük kısmının eğitim seviyesinin lise ve altı olmasından dolayı OECD ortalamasının gerisinde kalırsa da 25-34 yaş grubunda Türkiye'nin yüksek eğitilmiş nüfusunun payındaki artış OECD ortalamasından daha yüksektir. Bu durum, Türkiye'nin son zamanlarda yüksek öğrenimde muazzam bir genişleme yaşadığını ortaya koymaktadır.

Söz konusu artışın yaşanmasında, hükümetin 2006 yılında yüksek öğrenimin genişlemesine ilişkin başlatmış olduğu eylem planı etkili olmuştur. Bu politikanın arkasındaki en önemli neden, küresel eğilimlere paralel olarak, bireysel ve toplumsal faydaları nedeniyle yüksek öğrenime olan toplumsal talebin artmasıydı. Söz konusu eylem planı kapsamında nüfusun eğitim seviyesini artırmak, Türkiye'nin Ar-Ge ve inovasyon kapasitesini ve yeteneğini geliştirmek, işgücünün becerilerini geliştirmek, bölgeler arası göçü azaltmak, yerel ve bölgesel kalkınmayı kolaylaştırmak amaçlanmaktaydı (Devlet Planlama Teşkilatı 2006; Kalkınma Bakanlığı 2013).

Türkiye'de 2006 yılında yüksek öğrenimi genişletmek için üniversite sayısı ve üniversite giriş sınavlarının kontenjanını artırmak olmak üzere iki ana adım atılmıştır. İlgili adımlara ilave olarak devlet üniversiteleri için öğretim ücretinin kaldırılması, devlet bursu/yardım miktarının artırılması, devlet yurtlarının kapasitesinin artırılması ve kalitesinin iyileştirilmesi gibi adımlar da atılmıştır. Ayrıca, 2012 yılında ortaöğretimin zorunlu hale getirilmesinin ardından, daha fazla öğrenci, yüksek öğrenim talebiyle ortaöğretimden mezun olmaya başlamıştır (Gür, 2017).

**TABLO 2.4. SEÇİLMİŞ GÖSTERGELERE GÖRE YÜKSEKÖĞRETİM İSTATİSTİKLERİ**

	Üniversite Sayısı			Üniversiteye Yerleşen Aday Sayısı	Öğrenim Durumuna Göre Öğrenci Sayısı				
	Vakıf	Devlet	Toplam	Toplam	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
2005-2006	26	53	79	607.994	441.014	1.714.090	111.814	32.503	2.299.421
2012-2013	77	103	180	865.631	755.789	3.890.800	217.588	59.763	4.923.940
2018-2019	77	129	206	857.240	2.829.430	4.420.699	394.174	96.199	7.740.502
2024-2025	79	129	208	987.911	2.853.313	3.536.439	346.668	98.695	6.835.115

Kaynak: YÖK

Tablo 2.4'den görüldüğü üzere 2006 yılından 2025 yılına kadar uzanan 20 yıllık süreçte üniversite sayısının 2,6 kat artarak 208'e ulaştığı görülmektedir. Artan üniversite sayısı birlikte Türkiye'nin her ilinde en az bir devlet üniversitesi bulunmaktadır. Üniversiteye yerleşen aday sayısının da 1,6 kat artarak 608 binden 988 bin'e çıktığı görülmektedir. Üniversite sayısı ve kontenjanın artmasıyla birlikte toplam öğrenci sayısının (açık ve uzaktan eğitim dahil) ilgili dönemde 3 kat artarak 2,3 milyondan 6,8 milyona çıktığı görülmektedir.

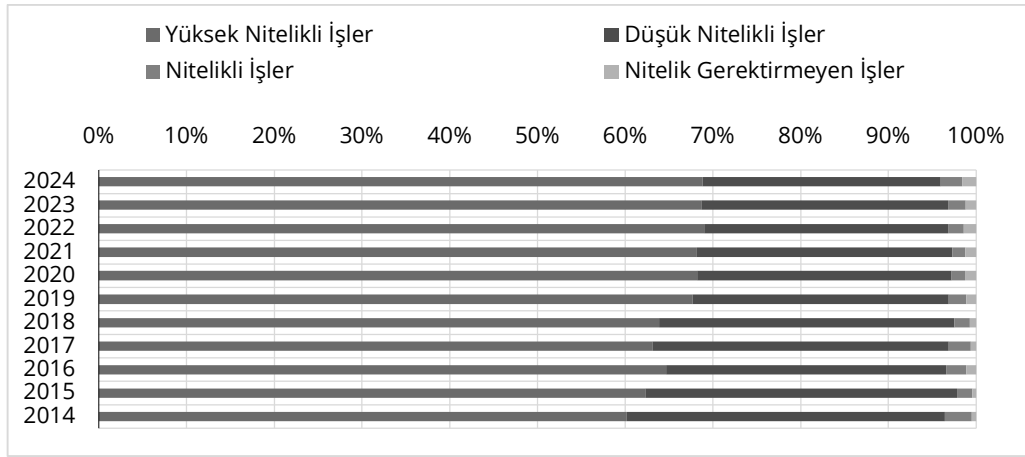
Hükümet tarafından belirlenen yükseköğretimdeki genişleme hedefleri çerçevesinde eğitilmiş insan kaynağı açısından önemli bir ilerleme kaydedilse de niceliksel genişlemeye karşılık eğitimin kalitesinin bu duruma eşlik edip etmediği ve eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumun sağlanıp sağlanmadığı konusunda belirsizlikler mevcuttur.

Yükseköğretimdeki genişlemenin en önemli sonuçlarından biri, her yıl işgücü piyasasına giren yüksek sayıdaki üniversite mezunu (2025 yılında ön lisans ve lisans mezunu toplamı 813 bin kişi) olması ve işgücü piyasasının bu arzı karşılayacak nitelikte iş oluşturamamasıdır. Diğer yandan, oluşturulan ve varolan işler tarafında ise ihtiyacı karşılayacak nitelikte bir işgücünün var olmaması eşleşme probleminin temelini oluşturmaktadır.

Bu gelişmeler çerçevesinde, arz tarafını kontrol altına almak için son yıllarda YÖK içinde bazı kurumsal düzenlemeler yapılmaktadır. Bu kapsamda, YÖK içinde, Kota Planlama Danışma Kurulu resmi olarak oluşturulmuş ve adaylar tarafından daha az tercih edilen bazı eğitim programlarının kotaları düşürülmeye başlanmıştır. Ayrıca, üniversitelerin kalkınma sürecindeki rolünü iyileştirmek için üniversitelerin misyon farklılaştırma süreci başlatılmıştır. Yeni kurulan bazı devlet üniversiteleri misyon farklılaştırmasının bölgesel öncüleri olarak seçilmiş ve bazı prestijli üniversiteler araştırma üniversiteleri olarak seçilmiştir. Ayrıca, eğitim kalitesini iyileştirmek için YÖK altında Kalite Konseyi kurulmuştur (Ege, 2020, s.39).

Yükseköğretim mezunu genç işsizlerin aradıkları işlere bakıldığında, beklentilerle uyumlu bir şekilde yüksek nitelikli iş alanlarında iş aradıkları

görülmektedir (Grafik 2.13).<sup>3</sup> Diğer yandan, ilgili grupta yüzde 30'a yakın bir oranda (2024 yılı) düşük nitelikli işler aranıyor olması, gençlerin işgücü piyasasına girebilmek için başlangıçta düşük nitelikli işlere de razı gelebildiğini düşündürmektedir. İşgücü talebi tarafında işe alımlarda iş tecrübesine önem verilmesinden dolayı yeni mezun gençler iş tecrübesi edinebilmek amacıyla aldıkları eğitimin altında nitelik gerektiren işleri kabul edebilmektedir. Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin temel varsayımlarından olan işgücü piyasasına ilk kez giren gençlerin aşırı eğitimlilik durumunu bir kariyer stratejisi olarak (iş tecrübesi eksikliğini telafi etmek) benimsiyor olmaları değerlendirilmekle birlikte, uyumsuz eşleşmenin uzun sürmesi halinde, genç yaş grubu için problemin kalıcı hale gelebileceği ihtimali de bulunmaktadır.<sup>4</sup>



**Grafik 2.13. Yükseköğretim Mezunu Genç İşsizlerin Aradıkları Mesleklere Göre Dağılımı (15-24, Yüzde)**

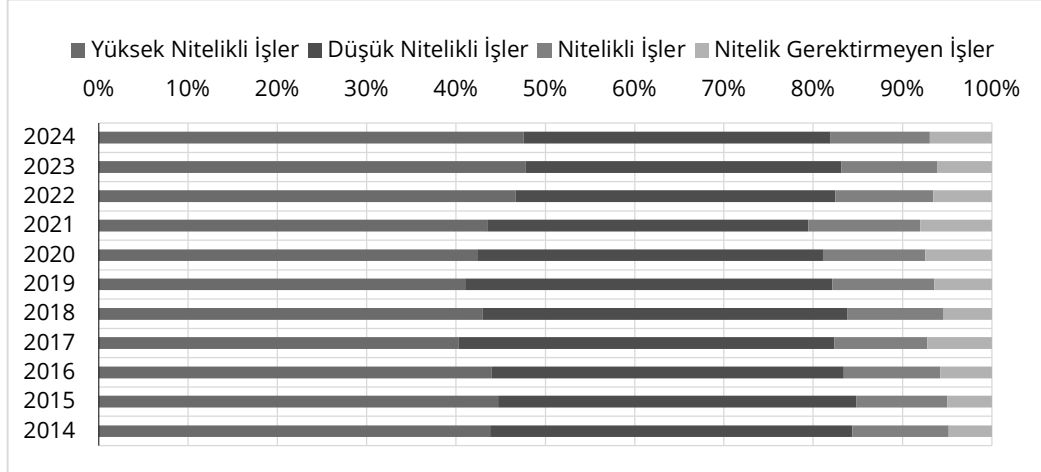
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

İstihdam içerisindeki yükseköğretim mezunu bireylerin mesleklere göre dağılımı incelendiğinde, 2024 yılında yükseköğretim mezunu gençlerin yaklaşık yüzde 60'ı nitelikli işlerde istihdam edilirken, aranan mesleklerde olduğu gibi istihdamın üçte biri düşük nitelikli işlerde yer almaktadır (Grafik 2.14). Yükseköğretim mezunu gençler içerisinde herhangi bir nitelik gerektirmeyen işlerde dahi çalışanlar (yüzde 7) bulunmaktadır. Bu bakımdan, gençlerin gönülsüzce de olsa uzun süre işsizlik baskısına dayanamama ve iş tecrübesi edinme adına daha düşük nitelikli işler tercih edilebildiği ve düşük

<sup>3</sup> Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO-08)'nin nitelik ayırımına göre gösterimi Ek 8'de sunulmaktadır.

<sup>4</sup> Kariyer Hareketliliği Teorisi'ne göre, aşırı eğitimlilik yaş ilerledikçe azalmakta ve gençler zaman içinde nitelik düzeyleriyle daha iyi eşleşen işlere kavuştukça, aşırı eğitimlilik olgusu kendiliğinden ortadan kalkmaktadır.

ücret ve kariyer imkanlarına sahip işlere razı geldiği görülmektedir. İşgücü piyasasının diğer tarafı olan işgücü talebi cephesinden bakıldığında ise, işin gerektirdiği niteliğe sahip işgücü bulunamamasından dolayı verimliliğin düşürülmemesi adına da yükseköğretim mezunu gençlerin tercih edilebileceği hususu da göz önünde bulundurulmalıdır.



**Grafik 2.14. İstihdamdaki Yüksek Öğretim Mezunu Gençlerin Mesleklerinin Dağılımı (15-24, Yüzde)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

İstihdam edilebilirlik noktasında eğitim faktörünün etkisi üzerine yapılan çalışmalar, her bir eğitim seviyesinin bir alt seviyeye göre daha iyi bir mesleki statü sağladığını ortaya koymaktadır (Hauser ve diğerleri, 2000; Pascarella ve Terenzini, 2005). Bu bağlamda bireylerin eğitime ilişkin yapılan yatırımlar, bireylerin hem istihdam edilebilirliğini hem de daha iyi işlere erişimini sağlarken, işgücü piyasası ile iyi entegre olmuş bir eğitim sistemi bireylerin işgücü piyasası ihtiyacına göre gerekli beceriyi kazanmasına da yardımcı olacaktır.

İstihdamda yer alan yükseköğretim mezunu gençlerin önemli bir kısmının aşırı eğitilmiş durumda bulunduğu bir işte çalışması, Türkiye’de üniversiteden işgücü piyasasına geçiş sürecindeki zorluklara ilişkin ipucu sunmaktadır. İşgücü piyasasında eşleşme probleminin yüksek olması eğitim sisteminin etkinliğinin sorgulanması gerekliliğini göstermektedir. Eğitim programlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılayamaması (işgücü piyasasında geçerli olmayan niteliklerin kazandırılmaması), hem niteliksel

hem de çalışma alanı uyumsuzluğunu beslemekte ve işgücü piyasasındaki her bireyi etkilemektedir.

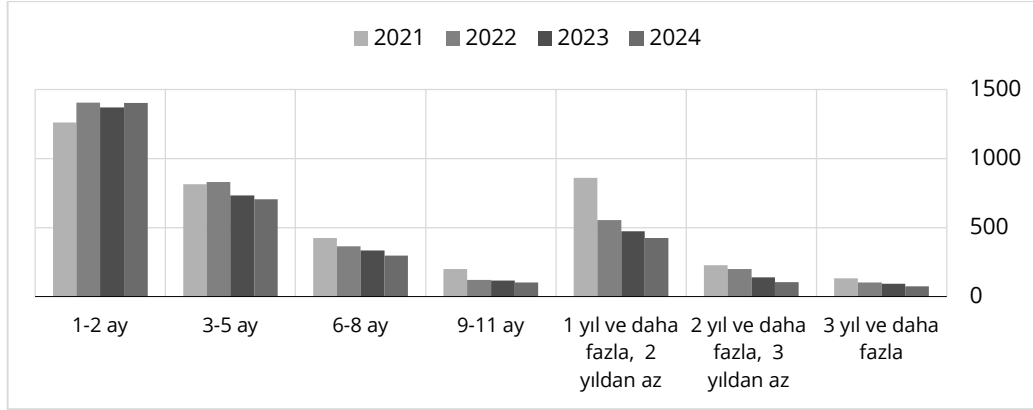
Uyumsuz eşleşme olgusunda (özellikle niteliksel) problem geçici olabildiği gibi kalıcı da olabilmekte ve işgücü piyasasını ve ekonomiyi bir bütün halinde etkileyebilmektedir. Eşleşme probleminin belirleyicilerinin analiz edildiği bir modelde bireylerin işe başladığı dönemdeki ekonomik konjonktür de önemli bir etken olmakta ve gençler konjonktür dalgalanmalara karşı daha kırılgan olmakta ve bu durum problemin kalıcılığı üzerinde etkili olabilmektedir. Bu bağlamda, literatürde uzun dönemde ortaya çıkan kariyer kayıplarını açıklamak noktasında “yerleşilen ilk işin kalitesi”ne büyük önem atfedilmektedir (Liu, Salvanes ve Sorensen, 2012).

Bu kapsamda bu çalışmada, niteliksel uyumsuz eşleşmenin belirleyicilerinin analiz edildiği modelde işgücünün işe başladığı yıldaki genel işsizlik oranı ve çalışma alanı uyumsuzluğunun belirleyicilerinin analiz edildiği modelde işe başladığı yıldaki mezun olunan alandaki işsizlik oranı açıklayıcı değişken olarak modele dahil edilmiştir.

### **2.2.2. İş Arama Sürelerine ve Aranılan Mesleklere Göre İşsizlerin Değerlendirilmesi**

İşgücü piyasasının temel sorun alanlarından biri olan işsizlik ve eşleşme problemi ele alınırken işsizlerin iş arama süreleri de önem arz etmektedir. Nitekim, değişen işgücü piyasası koşullarında sahip olunan becerilerin kullanılmaması ve işgücü piyasasından uzun süre uzak kalınması istihdam edilebilirliği düşürmekte ve eşleşme problemini derinleştirmektedir. Ayrıca, ekonomik büyüme ve kalkınma önünde önemli bir engel oluşturan işsizlik, ekonomik çıktısı dışında sosyal birçok problemi de beraberinde getirmektedir. İşsizlik sonucu bireylerin gelirlerinin ve refah seviyelerinin düşmesi ve yoksulluğun artması yanında bireylerin üzerinde psikolojik olarak da yıkıcı etkisi bulunmaktadır. Diğer yandan, işgücü piyasasına giriş süresi ile işsiz geçirilen sürenin kısa olması işgücü verimliliği açısından da önemlidir.

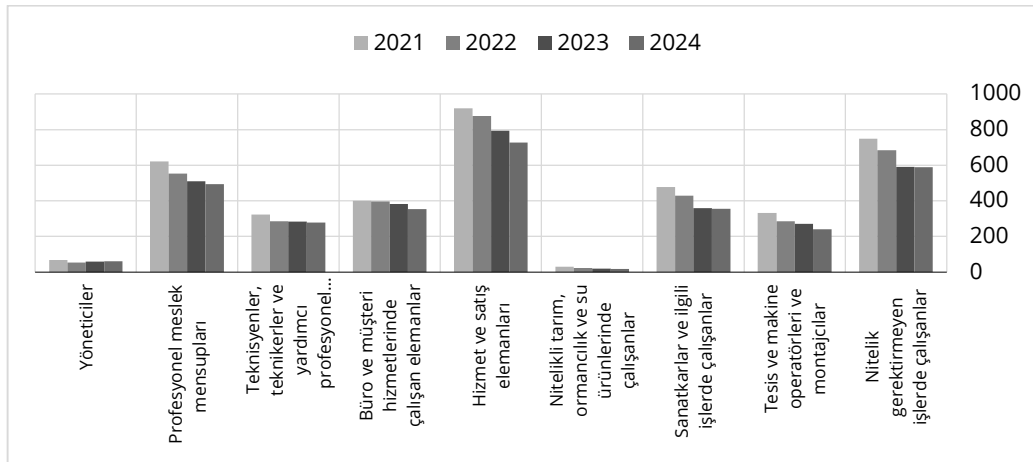
Türkiye işgücü piyasasında işsizlerin iş arama süreleri incelendiğinde, iş arama sürelerinin 1 yıldan daha kısa bir sürede yoğunlaştığı hatta çoğunluğun iş arama süresinin 1-2 ay olduğu görülmektedir (Grafik 2.15). 3 yıl ve daha uzun sürelerde iş arayanların oranını düşük olması işsizliğin kalıcı hale gelmemesi noktasında önemli bir göstergedir. Kısa işsizlik süresi işgücü piyasasında açık işlerin beceri uyumu sağlandığı takdirde kısa sürede doldurulabilceğini ima etmektedir.



**Grafik 2.15. İş Arama Sürelerine Göre İşsizler**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

İşsiz bireyler, iş arama kanalları içerisinde daha çok etrafındaki kişilerden ricada bulunma, doğrudan işverene başvurma ve İŞKUR kanalıyla iş aramayı tercih etmektedir. Aranılan meslek grupları incelendiğinde ise, hizmet ve satış elemanı, nitelik gerektirmeyen işler ve profesyonel meslek grupları ön plana çıkmaktadır (Grafik 2.16).



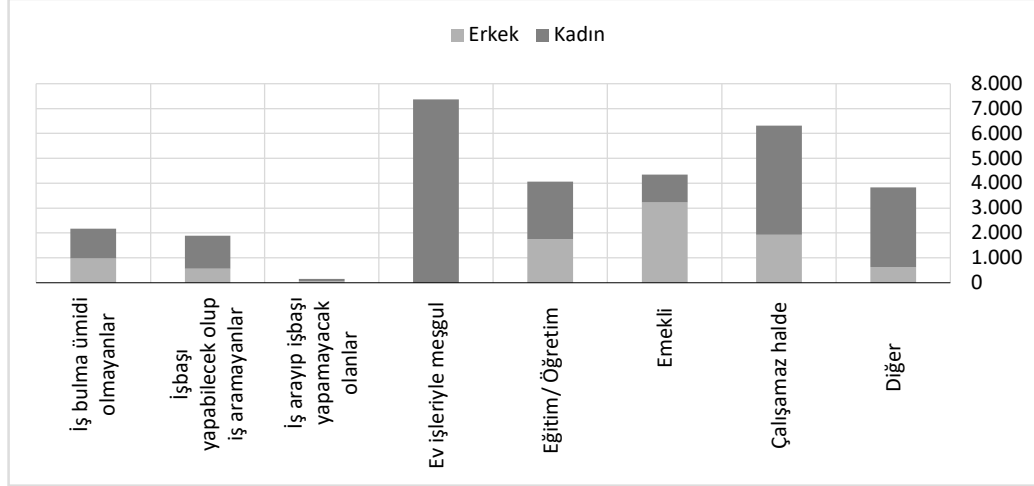
**Grafik 2.16. Aranılan Meslek Grubuna Göre İşsizler (Bin Kişi)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

### 2.2.3. İşgücüne Dahil Olmayanların Değerlendirilmesi

İş arama süresinin uzaması istihdam edilebilirliğe dair umutları azaltmakta ve ümidi kırılmış işgücünün (discouraged workers) artmasına neden olmaktadır. İş aradığı halde uzun süre iş bulamayanlar ve iş bulma ümidi olmayanlar işgücü piyasasından çekilmeye başlamaktadır. Yapılan çalışmalara göre, uzun süre iş arama süreci olup iş bulamayan grup tekrar işgücüne dahil olma eğilimi göstermemektedir. Bu nedenle, iş bulma ümidi olmayanlar işgücü piyasası dışında değerlendirilebilmektedir (Özkaplan, 1999). TÜİK istatistiklerinde, işsiz kategorisinde değerlendirilmeyen ancak işgücüne dahil olmayanlar içerisinde yer alan iş bulma ümidini kaybedenler de geniş işsizlik tanımı içerisinde değerlendirilebilmektedir.

TÜİK verilerine göre işgücüne dahil olmama nedenleri incelendiğinde, öncelikle işgücüne dahil olmayan nüfusun büyük kısmını kadınların oluşturduğu dikkat çekmektedir (Grafik 2.17). İşgücüne dahil olmama nedenlerinin başında tamamını kadınların oluşturduğu ev işleriyle meşgul olma gerekçesi gelmektedir. Kadınların düşük ücretli bir işte çalışmaktansa çocuk bakım ya da ev işleri ile hanehalkına daha fazla katkı sunacağı düşüncesi ile işgücüne dahil olmayabildiği değerlendirilmekle birlikte, özellikle son yıllarda büyükşehirlerde artan çocuk bakım hizmetleri maliyetlerinin kadınların işgücüne katılımını düşüren önemli bir etmen olduğu düşünülmektedir. Emekli ve çalışamaz halde olanlar dışında işgücüne dahil olmama nedenleri arasında önemli bir gerekçe olarak eğitim/öğretim gelmektedir. Son yıllarda eğitim seviyelerinin uzaması bireylerin işgücü piyasasına daha geç dahil olmalarına neden olmaktadır. Potansiyel işgücü olarak değerlendirilen iş bulma ümidi olmayanlar, işbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar ve iş arayıp işbaşı yapamayacak olanların payı görece düşük düzeyde kalmaktadır.



**Grafik 2.17. İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin Kişi)**

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

## 2.3. Ücretler, İşgücü Maliyetleri ve Çalışma Süreleri

### 2.3.1. Türkiye’de Asgari ve Ortalama Ücret

İstihdam düzeyinin belirlenmesi noktasında ücretler önemli bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Ücretler, çalışanın refah düzeyini belirlemenin yanında ekonomik faydayı da etkileyen bir unsurdur. İşgücü piyasasında ücretlerin belirlenmesinde verimlilik esas teşkil etmektedir.

İşgücü piyasasında en düşük seviyedeki ücreti ifade eden asgari ücret, Türkiye işgücü piyasasında önemli bir gösterge niteliği taşımaktadır. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında önce asgari ücrete ilişkin göstergelere yer verilecektir. İşgücü piyasasında referans olma niteliği taşıyan asgari ücret tüm çalışanları ilgilendiren bir göstergedir. SGK istatistiklerine göre 2023 yılında 4/1-a kapsamında çalışanların yüzde 42’si asgari ücretli olarak çalışmaktadır. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verilerine göre ise Türkiye’de ücretli ve yevmiye usulü çalışanların önemli kısmı asgari ücret ve komşuluğunda ücrete sahiptir. 2023 yılı HİA verilerine göre asgari ücret komşuluğunda ve altında gelir elde edenlerin oranı yüzde 38 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2.5). Türkiye’de 2014-2025 yılları arasındaki aylık ortalama asgari ücret ve bileşenlerine ilişkin bilgiler Ek 3’te sunulmaktadır.

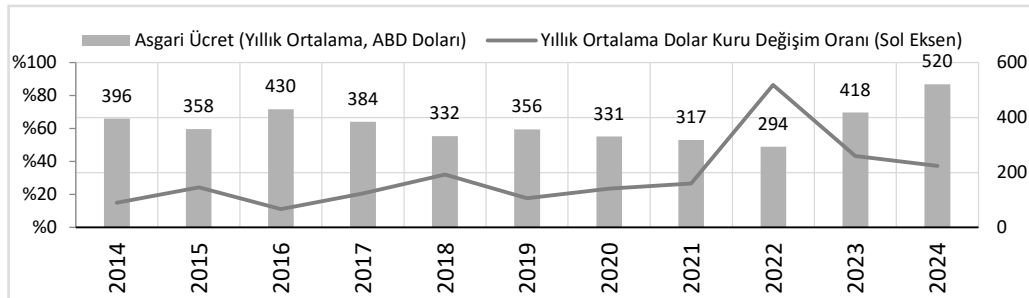
**TABLO 2.5. SEÇİLMİŞ SEKTÖRLERE GÖRE ASGARİ ÜCRET VE ALTI ÇALIŞANLARIN ORANI (YÜZDE, 2023)**

<b>Toplam</b>	<b>38,0</b>		
<b>Tarım</b>	<b>67,3</b>		
<b>Tarım Dışı Sektörler</b>	<b>37,4</b>		
<b>Sanayi</b>	<b>40,2</b>	<b>İnşaat</b>	<b>44,6</b>
İmalat Sanayi	41,1	<b>Hizmetler</b>	<b>35,7</b>
Tekstil	43,4	Toptan ve Per. Ticaret	47,4
Giyim	54,6	Ulaştırma ve Depolama	37,4
Deri	51,5	Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri	49,3
Mobilya İmalatı	46,6	Kamu Yönetimi	11,4
Gıda	47,2	Eğitim	21,8
Taşıt	26,3	Finans ve Sigorta	15,1
Diğer Ulaşım	19,3		

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tarım dışı sektörlerde çalışan ücretlilerin yaklaşık yüzde 37,4'ünü asgari ücretli ve altı çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Asgari ücret ve altı çalışanların oranı sanayi sektöründe yüzde 40,2, inşaatta yüzde 44,6, hizmetlerde ise yüzde 35,7 olarak hesaplanmıştır. Diğer ana sektörlerle kıyasla hizmet sektöründe bu oran daha düşük görünmekle birlikte alt kalemler itibarıyla farklılaşmalar gözlenmektedir.

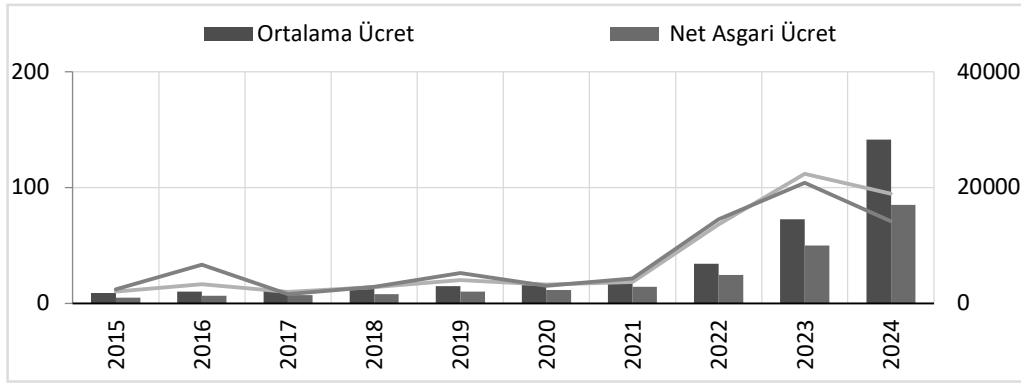
2014 yılından bu yana döviz cinsinden asgari ücret düzeyine bakıldığında, kurda yüksek artışların yaşandığı yıllarda dolar bazında asgari ücretin gerilediği görülmektedir (Grafik 2.18). Bu bağlamda TL'nin değer kaybının belirgin olduğu 2022 yılında, asgari ücret de dolar cinsinden en düşük seviyesine inerek 300 doların altında kalmıştır. Kur artışlarının hız kestiği 2023 yılında dolar cinsinden asgari ücret artmaya başlamış, telafi edici artışlarla birlikte 2024 yılında net asgari ücret yıllık ortalama 520 dolara yükselmiştir.



**Grafik 2.18. Türkiye'de Döviz Cinsinden Asgari Ücret ve Kur Değişimleri**

Kaynak: ÇSGB, TCMB ve Yazar Hesaplamaları

Türkiye’de asgari ücret artışları diğer ücretler için referans olma niteliği taşımaktadır. TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması verilerine bakıldığında ortalama ücret artışlarının büyük ölçüde asgari ücret artışlarına göre saptandığı görülmektedir (Grafik 2.19). 2015-2023 döneminde ortalama ücret artışları ile asgari ücret artışlarının birbirine benzer olduğu yıllar ağırlıkta olup, bu dönemde 1 puanlık asgari ücret artışı yaklaşık 0,91 puanlık ortalama ücret artışına karşılık gelmiştir. Ortalama ücret artışları genel olarak asgari ücret artış oranının altında gerçekleşmiş, asgari ücrette dikkat çekici bir artış yapılan 2016 yılında ortalama ücret artışı asgari ücret artışının belirgin gerisinde kalmıştır. Diğer taraftan 2023-24 yıllarında ortalama ücret artışının asgari ücret artış oranının üzerinde gerçekleştiği dikkat çekmektedir.



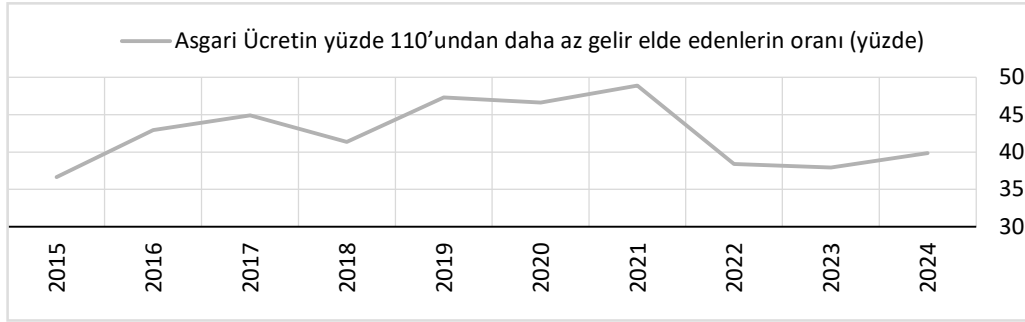
**Grafik 2.19. Ücret Artış Oranları (Nominal Yüzde Değişim)**

Kaynak: ÇSGB, TÜİK HİA Mikro Veri ve Yazar Hesaplamaları

Türkiye’de ücretlerin tüm gruplarda benzer şekilde artmamasında toplu iş sözleşmesi kapsamı ve sendikalaşma oranlarının düşük olmasının önemli bir faktör olduğuna ilişkin görüşler bulunmaktadır (DİSK, 2025). OECD verilerine göre Türkiye OECD ülkeleri arasında en düşük toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamına sahip ülkelerden birisidir. TİS kapsamı 2019’da OECD ortalamasında yüzde 32,1 iken Türkiye’de bu düzey yüzde 8,5’tir. Bu durumun Türkiye’de asgari ücret civarında çalışanların oranının yüksek olmasına, dolayısıyla ortalama ücretlerin asgari ücrete yakınsamasına neden olan bir unsur olabileceği değerlendirilmektedir.

2015-2024 döneminde asgari ücret komşuluğunda ve daha az gelir elde eden çalışanların oranına bakıldığında, bu dönemde söz konusu grubun ortalamasının yüzde 42 olduğu görülmektedir (Grafik 2.20). En yüksek artış

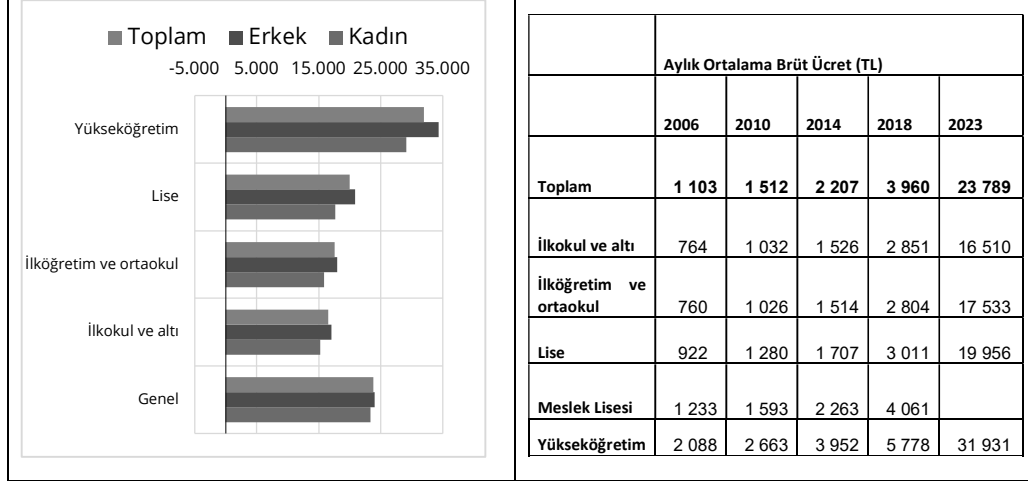
2016 ve 2019 yıllarında olmuş, bahse konu yılların asgari ücret artışının önceki yıl enflasyonunun üzerinde belirlendiği yıllar olduğu dikkat çekmiştir. Bu yıllar aynı zamanda asgari ücret artışının mevcut yıl enflasyonunun da üzerinde olduğu, ortalama kur artışlarının önceki yıllara göre yavaşladığı dönemlerdir. Asgari ücret komşuluğunda ve daha az gelir elde eden çalışanların oranı 2021 yılında yüzde 49'a ulaşmış, ardından 2022'de yaklaşık 10 puanlık keskin bir düşüş göstermiştir. 2022 yılında asgari ücret artışı gerek önceki gerekse mevcut yıl enflasyonunun üzerinde olsa da, 2022 hızlı kur artışlarının yaşandığı bir yıl olmuştur. 2023 yılına gelindiğinde asgari ücret artış oranı önceki ve mevcut yıl enflasyonunun üzerinde gerçekleşmiş, kur artışları belirgin bir yavaşlama göstermiştir. Buna rağmen hem asgari ücret komşuluğunda ve altında gelir elde edenlerin oranında artış görülmemiş, hem de ortalama ücret artış oranı asgari ücret artış oranının üzerinde gerçekleşmiştir. 2024 yılında ilgili oranda bir miktar artış söz konusudur.



**Grafik 2.20. Asgari Ücret Komşuluğunda Ücret Alan Çalışanların Oranı**

Kaynak: TÜİK HİA Mikro Veri ve Yazarların Hesaplamaları

TÜİK kazanç yapısı istatistiklerine göre, ortalama ücretler eğitim durumuna ve cinsiyetlere göre farklılık göstermektedir. Cinsiyetler arasındaki ücret farkı çok fazla olmamakla birlikte eğitim düzeyleri arasında fark dikkat çekmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe ücret düzeyi de yükselmektedir. Zaman içerisinde eğitim düzeyleri arasında ücret farkının azaldığı dikkat çekmektedir. 2006 yılında yükseköğretim mezunu bireyler ile ilköğretim ve altı eğitim düzeyindeki bireylerin elde ettiği ortalama kazanç miktarı arasında fark 2,7 kat iken söz konusu oran 2018 ve 2023 yıllarında sırasıyla 2 ve 1,9'a gerilemiştir (Grafik 2.21).



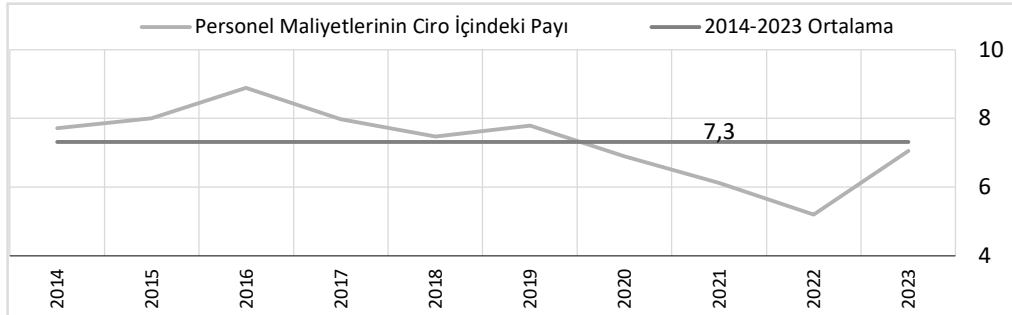
**Grafik 2.21. Aylık Ortalama Brüt Ücret (TL)**

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı İstatistikleri (2023)

### 2.3.2. Türkiye’de İşgücü Maliyeti

İşgücü maliyeti işgücüne yapılan ücret ödemesinin yanı sıra transfer harcamalarını da kapsamakla birlikte maliyetin önemli bölümünü işgücüne verilen ücret oluşturmaktadır.

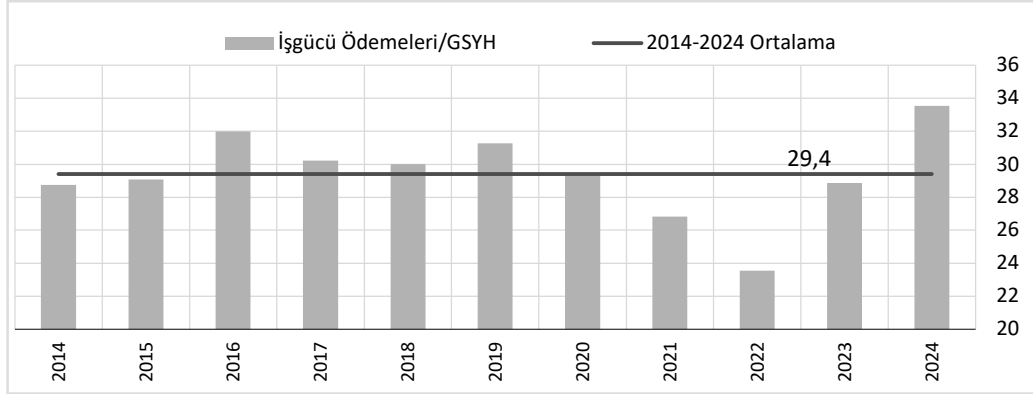
Türkiye’de işgücü maliyetinin ciro içindeki payının yıllar itibarıyla gelişimine bakıldığında personel maliyetlerinin ciroya oranı 2014-2023 döneminde ortalama yüzde 7,3 olarak gerçekleşmiştir (Grafik 2.22). Bu oran söz konusu göstergenin uzun vadeli ortalaması olarak değerlendirildiğinde, sektörler toplamında 2020 yılından itibaren bu oranın uzun vadeli ortalamasının altında gerçekleştiği ve 2022 yılında yüzde 5,2’ye gerilediği gözlenmektedir. 2023 yılında yüksek oranlı asgari ücret artışlarının ardından bu oranın yüzde 7,1 ile uzun dönemli ortalamasına yaklaştığı görülmektedir.



**Grafik 2.22. 2014-2023 Döneminde Personel Maliyetlerinin Ciro İçindeki Payı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri

İşgücüne yapılan ödemelerin gayri safi yurt içi hasılaya oranı incelendiğinde, son 10 yılda genel olarak asgari ücrette belirgin reel artış yapılan yıllarda, işgücü ödemelerinin milli gelir içindeki payı da yükselmiştir (Grafik 2.23). 2020 yılı itibarıyla işgücü ödemelerinin milli gelir içindeki payının gerilemeye başladığı görülmektedir. 2020 yılı başta olmak üzere söz konusu yıllardaki düşüşte pandeminin önemli bir etken olduğu değerlendirilmektedir. 2020 yılının ikinci çeyreğinde istihdam kayıpları görülürken, söz konusu kayıpları sınırlandırmak amacıyla aynı yıl itibarıyla kısa çalışma ödeneği devreye girmiştir. 2022 yılında emeğin milli gelirden aldığı payın uzun dönemli ortalamasının oldukça altına düşmesi, ücretlerde telafi ihtiyacını belirgin hale getirmiştir. Emeğin milli gelirden aldığı payda 2022 yılı itibarıyla önemli bir düşüş yaşanmış olmakla birlikte, 2023 yılında asgari ücret artışlarının ücretler üzerindeki etkisiyle bu düşüş telafi edilmiştir. 2024 yılına gelindiğinde işgücü ödemelerinin milli gelir içindeki payının önemli ölçüde artarak yüzde 33,5'e ulaştığı görülmektedir.



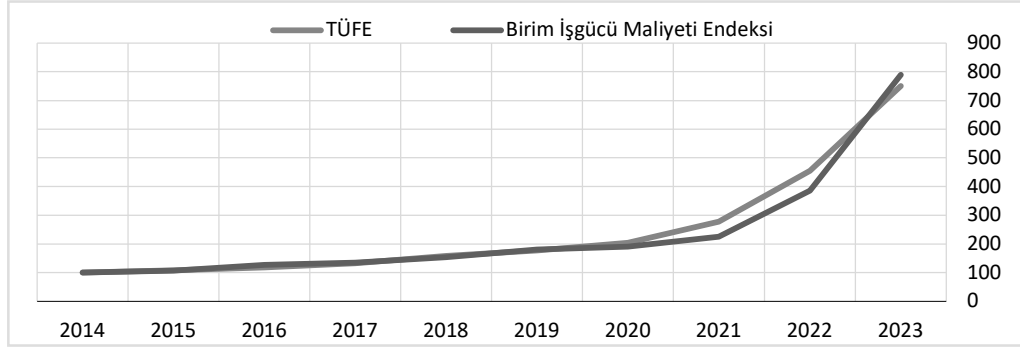
**Grafik 2.23. İşgücü Ödemelerinin Milli Gelir İçindeki Payı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK, SBB

Asgari ücret düzeyi ve işgücü ödemelerinin ciro içindeki payı rekabet gücü anlamında önemli bir gösterge iken, birim işgücü maliyeti<sup>5</sup> özellikle uluslararası rekabet gücü açısından önemli bir göstergedir. Birim işgücü maliyeti sadece maliyetle ilgili olmayıp verimlilik anlamında da bir gösterge olması açısından önem taşımaktadır.

<sup>5</sup> Birim işgücü maliyeti bir birim üretim için kullanılan işgücü maliyetini ifade etmekte olup, toplam işgücü maliyetinin toplam üretime bölünmesiyle elde edilmektedir. Birim işgücü maliyetlerindeki düşüş birim işgücünün daha verimli çalıştığına ve rekabet gücündeki ilerlemeye işaret eden unsurlardan biridir.

Türkiye'deki nominal birim işgücü maliyet endeksi incelendiğinde, endeksteeki artışın büyük ölçüde enflasyon gelişmelerinden etkilendiği görülmektedir. (Grafik 2.24). 2020 ve 2022 döneminde enflasyonun altında gerçekleşen birim işgücü maliyet artışlarının 2023 itibarıyla enflasyonun üzerinde olduğu görülmektedir.



**Grafik 2.24. Türkiye'de Birim İşgücü Maliyet Endeksi ve TÜFE (2014=100)**

Kaynak: OECD, TÜİK

İşgücü maliyeti ücretler dışında işgücü üzerindeki vergi ve prim yükünü ifade etmesi açısından önemlidir. TÜİK tarafından çeyreklik dönemler itibarıyla yayımlanan saatlik nominal işgücü maliyeti<sup>6</sup>, kazanç ve kazanç dışı işgücü maliyeti endeksleri ülkemiz açısından önemli bir veri kaynağıdır. Türkiye'de son dönemde nominal saatlik işgücü maliyeti endeksindeki gelişmeler incelendiğinde, işgücü maliyetinin 2021-2023 döneminde yüzde 271 artış kaydettiği görülmektedir (Tablo 2.6). 2023 yılında bir önceki yıla göre de yüzde 113 artış gözlenmektedir. 2023 yılında TÜFE ve ÜFE'deki artışın sırasıyla yüzde 64,8 ve yüzde 44,2 olduğu dikkate alındığında, Türkiye'de işgücü maliyetlerindeki artışın bu dönemde enflasyonun belirgin üzerinde olduğu dikkat çekmektedir. Ana sektörler bazında işgücü maliyetlerinin gelişimi incelendiğinde, 2021-2023 döneminde değişimlerin sektörler arasında birbirine yakın olduğu görülmektedir.

<sup>6</sup> Saatlik işgücü maliyet endeksi oluşturulurken toplam işgücü maliyeti, işveren tarafından ücretli çalışanın istihdamı için katılan kazanç ve kazanç dışı maliyetleri kapsamaktadır.

**TABLO 2.6 . SAATLİK İŞGÜCÜ MALİYETİ ENDEKSİ (2021=100)**

	Toplam	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2014	31,8	31,0	32,0	32,8
2015	36,1	36,1	35,9	36,9
2016	44,0	43,6	45,0	45,0
2017	48,1	48,0	49,1	49,1
2018	57,0	57,7	60,0	57,1
2019	71,4	70,9	77,3	70,9
2020	83,7	83,3	86,1	83,5
2021	100,0	100,0	100,0	100,0
2022	174,3	174,5	172,1	173,9
2023	371,4	377,0	368,1	369,3

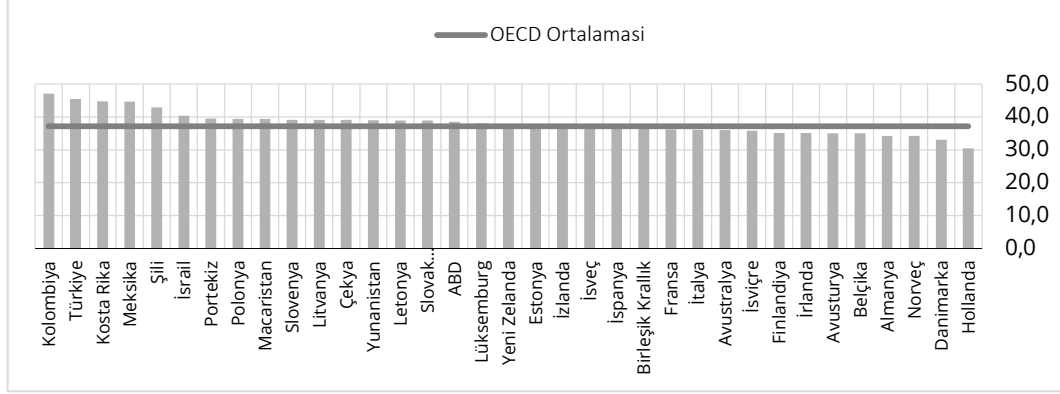
Kaynak: TÜİK, İşgücü maliyeti endeksleri

İşgücü piyasasında istihdam artışını sağlayacak yatırımların (yerli-yabancı) artırılması, işgücü piyasasında verimliliğin artırılması noktasında birim işgücü maliyetinin azaltılması gerekliliği söz konusudur.

### 2.3.3. Çalışma Süresi

İşgücü piyasasında istihdam düzeyini ve istihdam tercihini belirleyen bir diğer unsur çalışma süreleridir. Çalışma sürelerinin uzun olduğu işgücü piyasalarında yeni istihdam oluşturulma olasılığı daha düşüktür.

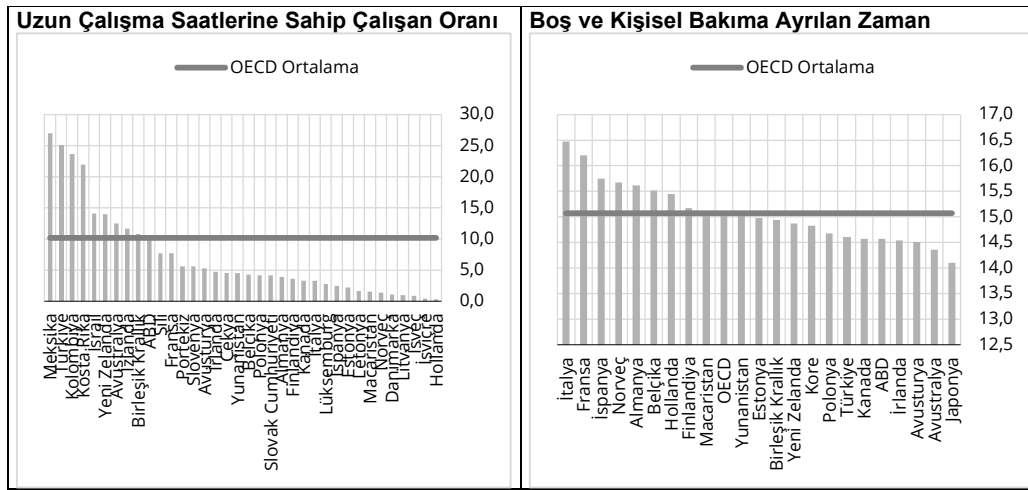
Türkiye işgücü piyasasında işbaşında olanların haftalık ortalama fiili çalışma süresi 2024 yılında 43,3 saat olarak açıklanmıştır. Erkeklerde bu süre 45, kadınlarda 39,7 saattir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024). Haftalık ortalama çalışma süresi yasal çalışma süresinin (İş Kanunu'na göre haftalık en fazla 45 saat olarak belirlenmiştir.) bir miktar altında olsa da bu süre OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında en uzun çalışma süresine sahip ülkelerin başında Türkiye gelmektedir (Grafik 2.25).



**Grafik 2.25. Haftalık Çalışma Süresi (Saat)**

Kaynak: OECD, Employment Statistics (Average usual weekly hours worked on the main job)

İşgücü piyasasında uzun çalışma süreleri hem istihdamın ve verimliliğin artırılması hususunda engel teşkil etmekte, hem de iş-aile ve sosyal hayat dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. OECD tarafından hazırlanan “Better Life Index-2024” içerisinde yer alan iş – aile yaşamı dengesi bileşeninde Türkiye’nin son sıralarda olduğu görülmektedir (Grafik 2.26). İlgili bileşende iki değişken esas alınmaktadır. İlk değişken olan uzun süreli çalışan oranı göstergesinde Türkiye ilk sıralarda yer alırken, ikinci gösterge olan boş veya kişisel bakıma ayrılan zaman göstergesinde Türkiye son sıralarda yer almaktadır. Zaman içerisinde ilgili göstergelerde bir miktar iyileşme olsa da mevcut veriler Türkiye işgücü piyasasında çalışma sürelerine yönelik politikalar geliştirilmesine devam edilmesi gerektiğine işaret etmektedir.



**Grafik 2.26. OECD Better Life Index, İş- Aile Yaşamı Dengesi Bileşeni**

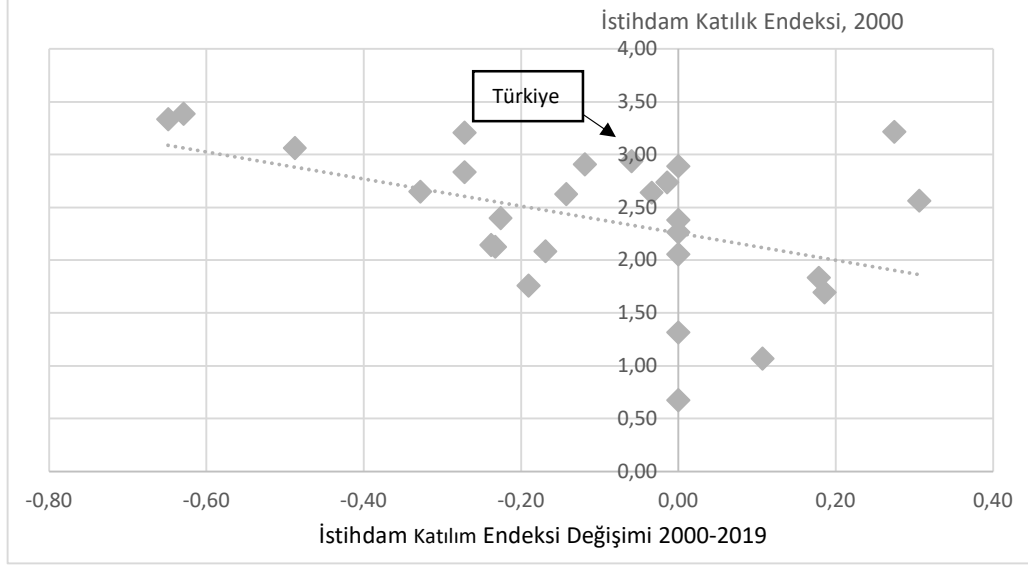
Kaynak: OECD, Better Life Index-2024

#### 2.3.4. İşgücü Katılık Endeksi

İstihdam edilebilirlik ve uygun eşleşmenin sağlanması noktasında işgücü piyasasındaki katılık da ele alınması gereken önemli göstergelerden biridir. İşgücü piyasası katılığı, işgücü arzı tarafından işgücü piyasasına girmenin zorluğunu gösterirken, işveren açısından istihdamı artırmanın ve/veya olası bir üretim daralması durumunda işten çıkarmanın maliyetini ifade etmektedir. İşgücü piyasası katılığı, esnek istihdam biçimlerinin düzeyini ve işgücü piyasasının genel bir görünümünü de yansıtmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s.66-67).

Piyasada yaratılan yeni bir işin mevcut istihdam ile daha uzun çalışma saatleri ile mi yoksa yeni bir istihdamla mı karşılanacağı noktasında işgücü piyasasının esnekliği önemli olmaktadır. İşgücü piyasalarının esnek olduğu ülkelerde iş yaratmanın daha kolay olduğu ve eğer işgücü arzı ile talebi arasında bir nitelik uyumsuzluğu yok ise işsizliğin önemli ölçüde azalacağı belirtilmektedir. OECD tarafından hesaplanan işgücü piyasası katılığı endeksi, ülkelerin işgücü piyasalarında iş yaratmanın zorluğu olarak da ifade edilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s.68).

İstihdam katılık endeksine göre, 2000'li yıllardan bu yana işgücü piyasasında esnekliği artırmaya yönelik birtakım düzenlemeler sonucu Türkiye'nin 2000'li yıllara göre bir miktar esnekleştiğini söylemek mümkündür (Grafik 2.27). Yarı zamanlı çalışma imkanlarının geliştirilmesi, güvenceli esnekliğin sağlanmasına yönelik düzenlemeler, belirli süreli hizmet sözleşmesi, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına ve kısmi çalışmaya yönelik düzenlemeler ile işgücü piyasasının bir miktar esnekleşmesi sağlanmıştır. Yapılan düzenlemeler sonucu olası istihdam ve hak kaybı riskine karşı işgücünün niteliğini artırmaya yönelik aktif işgücü programları çeşitlendirilerek artmakta ve işsizlik sigorta ödeneği ve dezavantajlı grupların istihdam edilmesine yönelik teşvikler de bulunmaktadır.



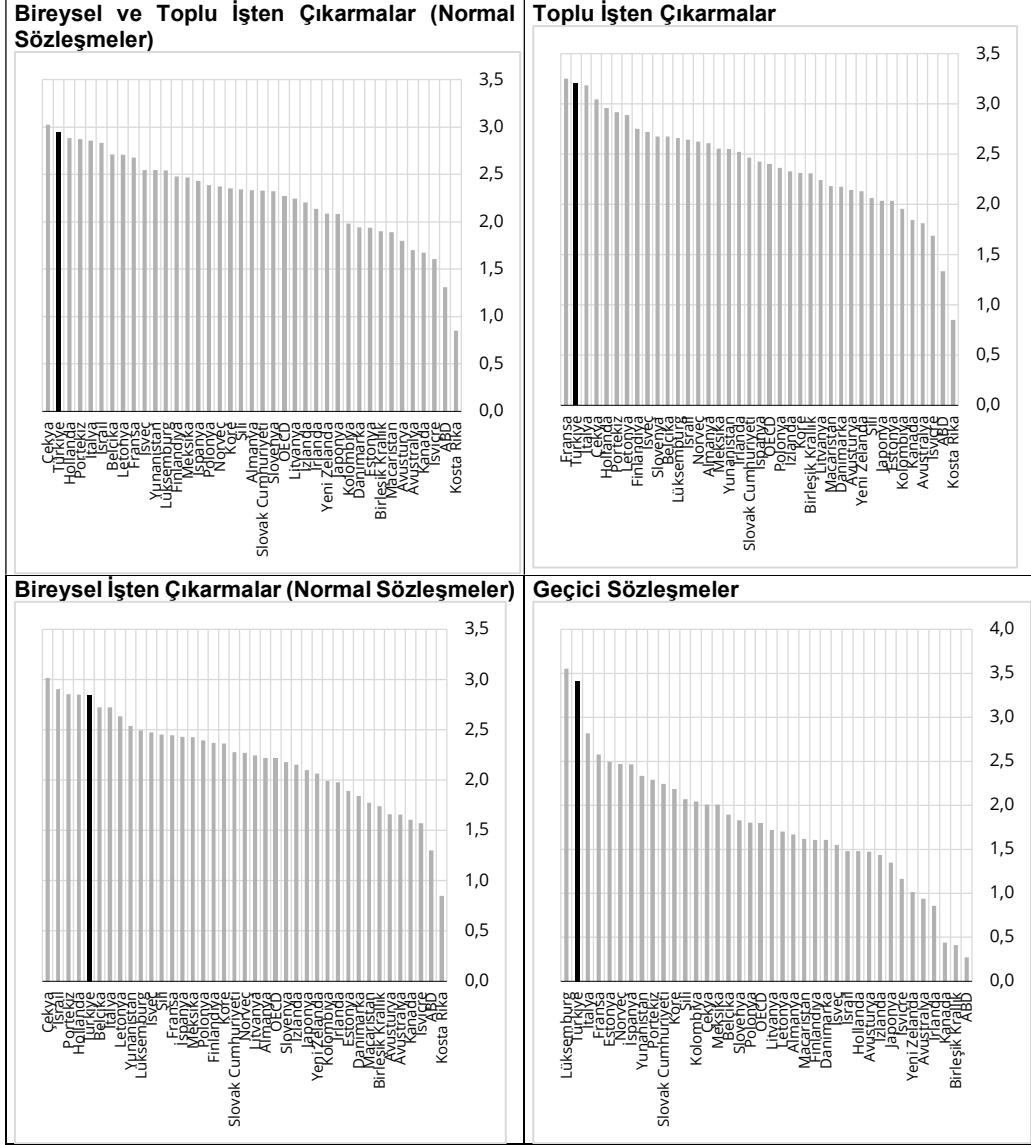
**Grafik 2.27. OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Katılık Endeksindeki Değişim (2000-2013 yılı karşılaştırması)**

Kaynak: OECD, Strictness of Employment Protection Statistics

Türkiye'nin işgücü piyasasının OECD ortalaması ile kıyaslandığında daha katı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Mevcut durumda dört bileşende de Türkiye birçok ülkeye göre daha katı bir yapıda bulunmaya devam etmektedir (Grafik 2.28).

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi noktasında, işletmelerin daha dinamik bir şekilde çalışması, yeni istihdam yaratılması ve güvenceli esneklik konularında ilave yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde hayata geçirilmesi faydalı olacaktır. Bu noktada yarı zamanlı çalışma ve esnek çalışma modellerinin sosyal güvence boyutu da iyi kurgulanarak çoğaltılması önemli bir adımdır.

İşgücü piyasasında etkin eşleşmenin sağlanması noktasında da işgücü piyasasındaki esnekleşme önemlidir. Esnek bir işgücü piyasasında, yeni istihdam gerekliliği halinde esnek çalışma modelleri ile daha fazla kişi istihdam edilebileceği gibi, mesleki eğitim ve işgücünün tecrübe kazanması açısından da olumlu sonuçlar elde edilebilecektir.



**Grafik 2.28. OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Katılık Endeksindeki Bileşenler**

Kaynak: OECD, Strictness of Employment Protection Statistics

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

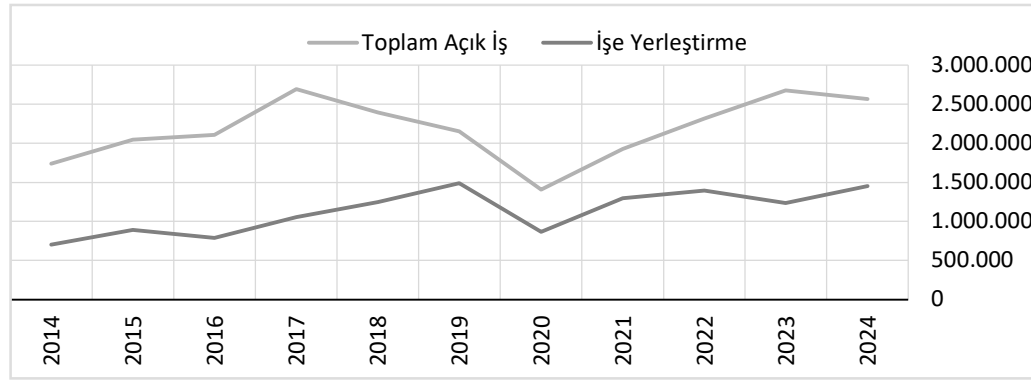
### TÜRKİYE'DE AÇIK İŞLER

Çalışmanın bu bölümünde işgücü piyasasının talep tarafına ilişkin göstergeler ele alınmaktadır. İşgücü piyasasının talep tarafına ilişkin önemli bir gösterge açık iş verileri olmakta ve ilgili gösterge piyasada talep tarafına ilişkin oluşturulacak politikalar için kapsamlı bir bilgi sunmaktadır. Bir ekonomide açık işlerin varlığı ekonominin büyüme potansiyeli açısından da önemli bir gösterge niteliği taşımakla birlikte ilgili istatistikler işgücü piyasasındaki gelişmelere ilişkin de önemli bilgiler sunmaktadır. Bir yandan işsizlik sorunu devam ederken, açık iş pozisyonunun doldurulmasında da bazı sıkıntılar yaşanabilmekte ve bu durum potansiyel büyümeyi de sınırlandırabilmektedir. Ekonomi de açık işler hemen doldurulamayabilmekte, işgücü piyasasının katılığı, işgücü hareketliliğinin yetersizliği, işverenin talep ettiği niteliklerde işgücü bulamaması, iş ortamının ve sağlanan hakların (ücret ve yan haklar) işgücü tarafından tercih edilmemesi gibi faktörler bu işlerde açık pozisyonların devam etmesine neden olabilmektedir.

Türkiye'de işgücü talebine yönelik olarak düzenli bilgiler İŞKUR tarafından derlenen açık iş istatistikleri ve yıllık olarak sunulan İşgücü Piyasası Araştırması ile kamuoyuna sunulmaktadır. İlgili veriler, işgücü yetiştirme programlarının cari ihtiyaçlara yönelik belirlenmesi ve işgücü arz ve talebi arasındaki dengesizliğin ortaya konulmasına ve kamu kurum ve kuruluşlarının mesleki eğitim planlamasını ihtiyaca uygun şekilde yapmasına da yardımcı olmaktadır. İşgücü talebine yönelik farklı kanallardan elde edilen bilgiler işgücü piyasasında var olan beceri uyumsuzluklarının tespit edilmesi ve buna yönelik politikalar geliştirilebilmesi açısından önemi bilgi kaynakları olmaktadır (İŞKUR, 2023).

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de açık işler<sup>7</sup>, açık iş istatistikleri, açık iş oranı<sup>8</sup> ve işsizlik oranı ilişkisi (Beveridge eğrisi), açık işlerin bölgesel, sektörel ve mesleklere göre dağılımı, açık işlerde beklenen beceri düzeyi ve açık işlerin doldurulamama nedenleri gibi göstergeler incelenmektedir.

Açık iş istatistiklerine göre, 2024 yılında Türkiye genelinde büyük kısmı özel sektörde olmak üzere 2,5 milyon açık iş olduğu tespit edilmiştir. Açık işlere karşılık İŞKUR tarafından hizmet verilen işe yerleştirme rakamlarına bakıldığında, söz konusu rakamın 2024 yılında 1,4 milyon olduğu görülmektedir (Grafik 3.1).



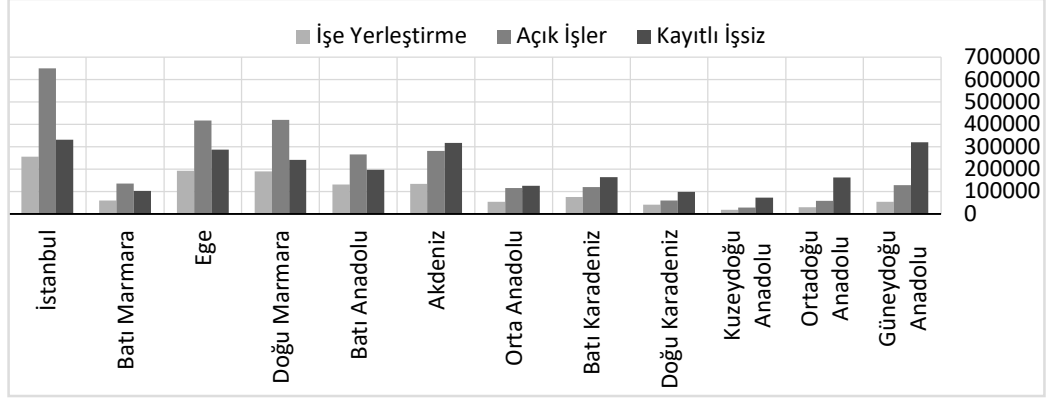
**Grafik 3.1. Açık İşler ve İşe Yerleştirme**

Kaynak: İŞKUR, Açık İş İstatistikleri

Düzyer 1 bölgelerine göre açık işlerin dağılımını incelendiğinde, bölgesel düzeyde önemli farklılıklar bulunduğu görülmektedir (Grafik 3.2). En yüksek açık iş sayısı sırasıyla İstanbul, Doğu Marmara, Ege ve Akdeniz bölgelerinde bulunurken, en düşük açık sayısı ise, sırasıyla Kuzey Anadolu, Ortadoğu Karadeniz bölgelerinde bulunmaktadır. Buna karşılık kayıtlı işsiz sayılarının dağılımı açık işlerin dağılımıyla tam olarak örtüşmemektedir. Bölgesel bazda kayıtlı işsiz sayısının en yüksek olduğu bölgeler sırasıyla İstanbul, Güneydoğu Anadolu, Akdeniz ve Ege bölgesidir.

<sup>7</sup> Açık iş; işgücü piyasasının talep tarafını ifade eden bir kavramdır ve henüz ortaya çıkmış ve doldurulmamış ya da açık olmak üzere olan, işverenin işletmesi dışından uygun bir aday bulmak amacıyla aktif adımlar atmaktadır ve daha fazla adım atmaya hazırlandığı, işveren tarafından hemen ya da belirli bir dönem içerisinde doldurulmak istenen ücretli bir işi ifade etmektedir.

<sup>8</sup> Açık iş oranı ise, açık iş sayısının açık iş sayısı ile çalışan sayısı toplamına oranlanmasıyla elde edilmektedir.

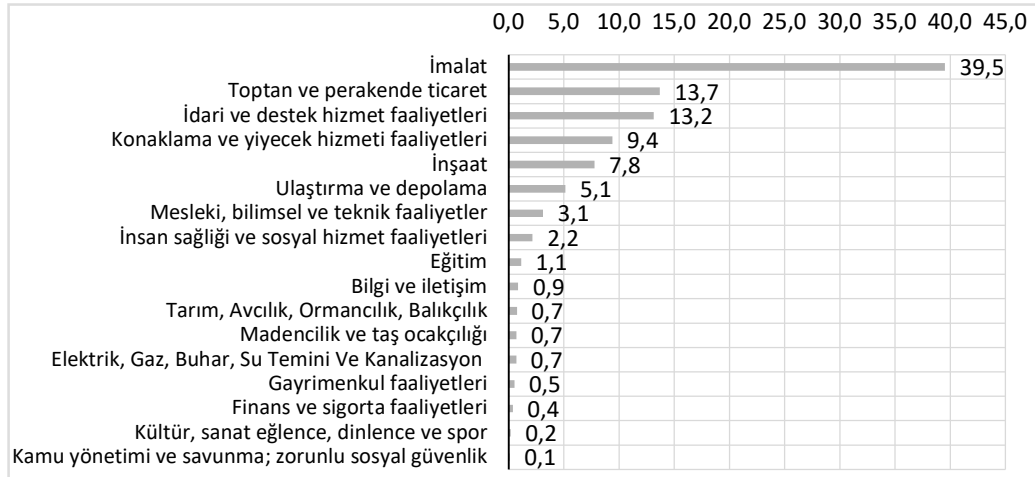


**Grafik 3.2. Bölgesel Düzeyde Açık İşler, İşe Yerleştirme ve Kayıtlı İşsizler (2024)**

Kaynak: İŞKUR, Açık İş İstatistikleri

Hem açık işler hem de kayıtlı işsiz bakımından ilk sırada bulunan İstanbul bölgesi bulunduğu konum itibarıyla de birçok iş imkânı bulunan bir bölgedir. Ancak, yüksek açık iş sayısına rağmen (650.026), 2023 yılında bölgede kayıt altına alınan işsiz sayısı 332.068 olmuştur.

İktisadi faaliyetlere göre açık iş dağılımı incelendiğinde, en fazla açık işin imalat sektöründe (yüzde 39,5) yoğunlaştığı gözlenmektedir (Grafik 3.3). Açık işler içerisinde en fazla pay alan diğer sektörler olarak toptan ve perakende (yüzde 13,7), idare ve destek hizmetleri (yüzde 13,2), konaklama ve yiyecek hizmetleri (yüzde 9,4) ve inşaat (yüzde 7,8) sektörleri öne çıkmaktadır.



**Grafik 3.3. Sektörler İtibarıyla Açık İşlerin Dağılımı (2024, Yüzde)**

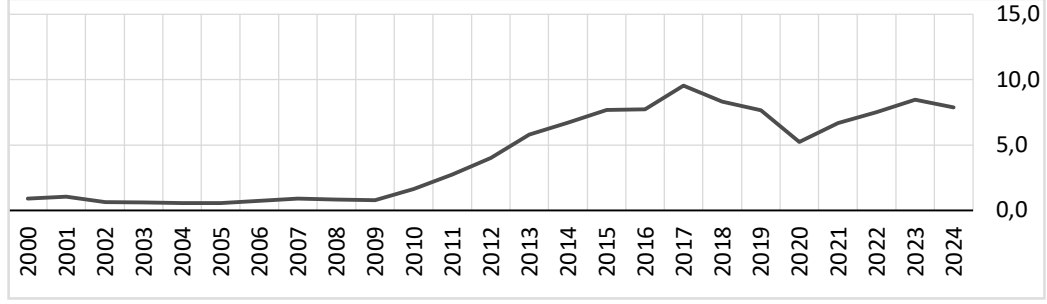
Kaynak: İŞKUR, Açık İş İstatistikleri

Açık iş ile işsizlerin bölgeler ve sektörler arasında farklılaşması, ilgili bölgelerde ve sektörlerde iş uyumlaştırma aşamalarında bir etkinsizliği işaret etmektedir. Bu durum ilerleyen kısımda ele alınan Beveridge eğrisinin orijinden uzaklaşması anlamına gelmekte ve işgücünün bölgeler ve sektörler arasında etkin dağılımını sağlayacak mekanizmaların kurgulanmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu noktada, sektörler arası uyumlaştırmada mesleki eğitim faaliyetlerinin, bölgeler arası uyumlaştırmada işgücünün sosyal hareketliliğin artırılması önemli bulunmaktadır. İşlerin, işsizlik oranının yüksek olduğu bölgelere kaydırılmasına yönelik teşvik uygulanmaları oldukça önemlidir (Arslan ve Solak, 2020, s.18).

Açık işlerin istihdama oranını ifade eden açık iş oranları<sup>9</sup> incelendiğinde, 2010 yılından itibaren bir artış eğilimi görülmektedir (Grafik 3.4). Bu artışta, İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini daha aktif hale getirmek amacıyla 2012 yılından itibaren artırmış olduğu iş ve meslek danışmanı istihdamının etkisi olmuştur (Tatar, 2023). Açık işlerde bir önceki yıla göre en fazla artış 2017 yılında gerçekleşmiştir. İlgili yılda kapsamlı bir istihdam seferberliği programı başlatılmış olup desteklerin işgücü piyasası üzerinde olumlu yansımaları olmuştur. 2018 yılında yaşanan kur şokunun ekonomiye etkileri ve 2019 yılı aralık ayının başında Çin'de başlayan ve kısa sürede dünyanın geneline yayılan Covid-19 salgınının Türkiye'de yayılmasını önlemek amacıyla alınan tedbirler işgücü piyasasına da olumsuz yansımış ekonomik büyümedeki yavaşlama ile açık iş oranında da azalma meydana gelmiştir. 2021 yılında tekrar artmaya başlasa da salgın sürecinin etkisini 2021 yılında da sürdürmesi nedeniyle açık iş oranı 2019 yılındaki seviyeyi yakalayamamıştır. Pandemi döneminin ardından artış eğilimi sergileyen açık iş oranının 2024 yılında bir önceki yıla göre 0,6 puan gerileyerek yüzde 7,9 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir.

---

<sup>9</sup> Açık iş oranı, bir yandan işgücü arz ve talebi arasındaki dengesizliği gösterirken diğer yandan işgücü yetiştirme programlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına daha duyarlı olmasına katkı sağlamaktadır. İlgili oranın yüksek olması işgücü piyasasında işgücü ihtiyacının fazla olduğunu, düşük olması işgücü piyasasında işgücü ihtiyacının az olduğunu göstermektedir. Ekonomik büyüme dönemlerinde açık iş oranında artış yaşanırken, büyümenin yavaşladığı dönemlerde söz konusu oranda azalma gözlenmektedir.

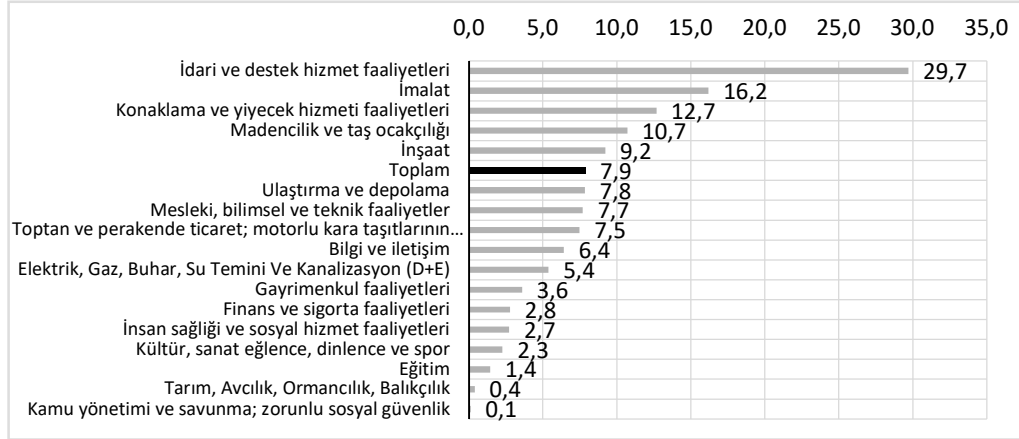


**Grafik 3.4. Açık İş Oranı (Yüzde)**

Kaynak: İŞKUR, Açık İş İstatistikleri

Not: 2021 yılı öncesinde 10 ve üzeri istihdamlı işletmeler araştırma kapsamında yer alırken 2021 yılından itibaren 1 ve üzeri istihdam sağlayan işletmeler araştırmanın kapsamına alınmıştır.

İncelenen 17 sektörden 5'inin açık iş oranı Türkiye genelinin üzerinde iken, 12 sektörün açık iş oranı genel ortalamanın altında kalmaktadır (Grafik 3.5). 2024 yılı verileri incelendiğinde, sektörler itibarıyla en yüksek açık iş oranı yüzde 29,7 ile idari ve destek hizmet faaliyetleri sektöründedir. İlgili sektörü yüzde 16,2'lik açık iş oranı ile imalat sektörü takip etmektedir. Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, madencilik ve taş ocakçılığı, inşaat sektörleri de yüksek açık iş oranları ile dikkat çekmektedir. En düşük açık iş oranına sahip sektörler kamu yönetimi ve savunma, tarım ile eğitim olarak gözlenmektedir.



**Grafik 3.5. İktisadi Faaliyetlere Göre Açık İş Oranı (2024, Yüzde)**

Kaynak: İŞKUR, Açık İş İstatistikleri

İşgücü piyasasındaki son veriler yapısal işsizlikte de bir miktar artış olabileceğine dair işaret sunmaktadır. İşgücü piyasasında yapısal faktörlerin etkisini ortaya çıkarabilmek amacıyla Türkiye ekonomisi için açık iş oranı ile

işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi gösteren Beveridge Eğrisi<sup>10</sup> üretilmiştir. Ekonomik canlanma dönemlerinde açık iş oranı artarken işsizlik oranının düşmesi, ekonomik daralma dönemlerinde ise açık iş oranı azalırken işsizlik oranının artması beklenmektedir. Dolayısıyla Beveridge eğrisi negatif eğime sahip olmaktadır. Bu eğrideki kayma ise aynı düzeydeki açık iş oranlarına zaman içerisinde daha yüksek ya da daha düşük işsizlik oranlarının tekabül ettiğini göstermektedir. Bu durum ise işgücü piyasasındaki eşleşme sorununun arttığına işaret etmektedir.

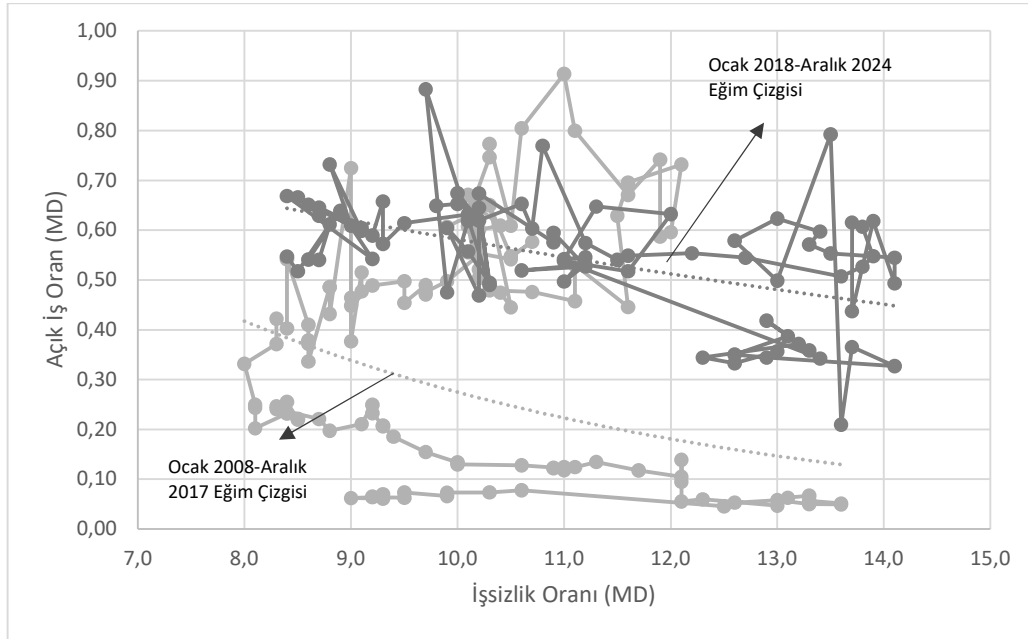
İşgücü piyasasında bir yandan çok sayıda açık iş bulunurken diğer yanda yüksek sayıda işsiz ve iş arayanın bulunması piyasa işleyişinde aksaklıklar olduğunu göstermektedir. Bu noktada açık işler ve iş arayanlar arasında yaşanan uyumsuzluk irdelenmesi gereken önemli bir husus olarak ön plana çıkmaktadır. İşgücü arz ve talebi arasında meydana gelen uyumsuzluk eşleşmeyi zorlaştırırken aynı zamanda açık işlerin karşılanamamasına, istihdamın azalmasına ve işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır.

Bu kapsamda, Türkiye'deki durumun ortaya konulmasına yönelik Türkiye işgücü piyasası Beveridge eğrisi oluşturulmuştur. Beveridge eğrisinin ilk bileşenini açık iş istatistikleri, ikinci bileşenini işsizlik oranları oluşturmaktadır. Açık iş istatistikleri aylık olarak 2008 yılından itibaren olduğu için Ocak 2008 ile Aralık 2024 dönemindeki verileri kullanılmıştır (Grafik 3.6). Türkiye için oluşturulan Beveridge eğrisi, ilgili dönemde açık iş oranları ile işsizlik oranları arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koymaktadır. Uzun dönemli ilişki incelendiğinde, işsizlik oranı ve açık iş oranındaki ödünleşme

---

<sup>10</sup> İşgücü piyasası dinamikleri hakkında önemli ipuçları veren Beveridge eğrisi, işgücü piyasasında işsizlik ile açık işler arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koyar. Açık iş sayısı/iş ilanları arttıkça işsizliğin azalması beklenir. Bu eğrinin üzerindeki hareketler işgücü piyasası sıklığındaki değişikliklere dair ipuçları sunmaktadır. Sıkı bir işgücü piyasasında (genelde ekonominin canlandığı zamanlar) işgücü arzı düşüktür ve işgücü talebi yüksektir; dolayısıyla düşük işsizlik ve yüksek açık iş durumu söz konusudur. Bu da ücretler üzerinde yukarı yönlü bir baskı oluşturur. Beveridge eğrisinde, bu durum eğrinin sol-yukarı kısmında bir nokta ile temsil edilir. Diğer yandan, gevşek bir işgücü piyasasında işgücü arzı yüksektir ve işgücü talebi düşüktür; dolayısıyla işsizlik yüksektir ve çok az boş pozisyon bulunur. Bu, durgunluklarla ilişkilidir ve ücretler üzerinde aşağı yönlü bir baskı söz konusudur. Beveridge eğrisinde, bu durum eğrinin sağ-aşağı kısmında bir nokta ile temsil edilir (Eurostat, Şubat 2025). Eğrinin konumundaki değişiklikler işgücü piyasasında meydana gelen yapısal şoklara işaret etmektedir. Söz konusu kaymalar, işgücü arzı ve talebi arasındaki eşleşme verimliliğindeki değişiklikler nedeniyle meydana gelebilmektedir. Eğrinin içeri ya da dışarı kaymasına yol açan faktörler genelde yapısal olup, bu faktörlere işgücü arzına ilişkin gelişmeler, emek piyasasına dönük politika değişimleri, demografik yapıdaki değişimler, sektörler arası işçi geçiş hızı ve miktarı ve işçi-işveren eşleşmesi sürecinin etkinliği örnek olarak gösterilebilir. Eşleşme verimliliği, işsiz bireylerin belirli bir açık iş oranında iş bulabilme kolaylığıyla ilgilidir. Eğrinin içe doğru kayması eşleşme verimliliğinde bir iyileşmeyi gösterirken, dışa doğru kayması bir düşüşü göstermektedir. Eşleşme verimliliği, ekonomideki yapısal değişiklikler veya açık işler hakkındaki bilgi akışı gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Bölgeler veya sektörler arasında eşitsiz büyüme durumlarında, işgücü arzı ve talebi arasındaki eşleşme verimliliği düşerken, açık iş ve işsizlik oranında eş zamanlı artışlar gözlemlenebilmektedir (Eurostat, Şubat 2025; Kanık ve diğerleri, 2012).

mekanizmasının işlediği görülmektedir. Ocak 2008-Aralık 2017 Beveridge eğrisi eğim çizgisi ile Ocak 2018-Aralık 2024 dönemi Beveridge eğrisi eğim çizgisi karşılaştırıldığında Beveridge eğrisinde bir miktar kayma gözlenmekte; aynı açık iş oranları daha yüksek işsizlik oranlarına tekabül etmektedir. Bu noktada, eğrideki bu kayma Türkiye işgücü piyasasında eşleşme uyumsuzluğu probleminin bir yansıması olabilmektedir. Son yıllarda işsizlik oranı uzun dönemli ortalamasının altına düşse de ekonomide var olan boş pozisyonlar işsizliğe rağmen doldurulamamaktadır. Açık iş oranı ve işsizlik arasındaki ilişkinin yakından takip edilerek, Beveridge eğrisinde olabilecek kaymayı önleyici politikaların uygulanması gerekmektedir. Bu noktada, temel ve mesleki becerilerdeki eksiklikler, işgücünün iş modellerindeki değişime uyum sağlaması, iş arayan ile işçiyi eşleştirecek kurumsal yapılar, çalışma koşullarındaki zorluklar ve iş arayanlar tarafından bazı işlerin tercih edilmemesi, iş ile işgücünün farklı mekanlarda olması ve mobilite eksikliği gibi hususların değerlendirilmesinde fayda görülmektedir.



**Grafik 3.6. Beveridge Eğrisi: Açık İş Oranı ve İşsizlik Oranı İlişkisi (MD, Yüzde)**

Kaynak: İŞKUR, TÜİK

Türkiye işgücü piyasasında eşleşme probleminin varlığının yanında, uyumsuz eşleşme sorunu olduğuna dair bulgular da mevcuttur. İşverenlerin eleman temininde güçlük çekme nedenlerinde ilk sırada “gerekli mesleki

beceriye/niteliği sahip eleman bulunamaması” gelirken, işgücü arzı açısından da alınan eğitimin istihdam edildikleri işe katkısının sınırlı ya da hiç olmadığını belirten bulgular da mevcuttur. Bu noktada, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını belirli ölçüde temel alan, istikrarlı uygulanan eğitim politikalarına olan ihtiyaç ön plana çıkmaktadır.

Açık iş istatistiklerinde, en fazla açık iş sayısına sahip meslekler incelendiğinde, ilk beşe sırasıyla özel güvenlik görevlisi (silahsız), turizm ve otelcilik elemanı, servis elemanı (garson), reyon görevlisi ve satış elemanı / danışmanı yer almaktadır. 2024 yılı verilerine göre en fazla açık iş olan meslekler Tablo 3.1’de yer almaktadır.

**TABLO 3.1. MESLEKLERE GÖRE AÇIK İşLER (2024)**

<b>İlk 10 Meslek</b>	<b>İkinci 10 Meslek</b>	<b>Üçüncü 10 Meslek</b>
Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)	Güvenlik Görevlisi	Gazaltı (Mig- Mag) Kaynakçısı
Turizm ve Otelcilik Elemanı	Kasiyer	Forklift Operatörü
Servis Elemanı (Garson)	Perakende Satış Elemanı (Gıda)	Elektrikçi (Genel)
Reyon Görevlisi	Büro Memuru (Genel)	Akaryakıt Satış Elemanı (Pompacı)
Satış Elemanı / Danışmanı	Ambar/Depo Görevlisi	Lojistik Elemanı
Konfeksiyon İşçisi	Ön Muhasebeci	Kalite Kontrolcü
Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Elle)	şoför-Yük Taşıma	Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı
Market Elemanı	Satış Danışmanı / Uzmanı Yardımcısı	Dokuma Konfeksiyon Makineci
Makineci (Dikiş)	Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Makine ile)	Aşçı Yardımcısı
ağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Aşçı	Diğer Sağlık Personeli

Kaynak: İşKUR-Açık İş İstatistikleri

Meslek açısından açık iş ve kayıtlı işsizlerin uyumsuzlukta açık iş sayısının fazla olması meslek alanında yeterli eğitim ve beceriye sahip kişi sayısının düşük olmasından kaynaklanabileceği gibi söz konusu meslek alanında bütün açık işlerin ve bu meslek alanında kayıt altına alınan işsizlerin aynı bölge veya illerden gelmemesinden de kaynaklanabilir. Bu noktada açık işlerin ve kayıtlı işsizlerin bir araya getirilmesi önemlidir. Diğer yandan kayıtlı işsizlerin fazla olduğu noktada bazı meslek dallarında yeni iş yaratma potansiyelini artırılması, kayıtlı işsizlerin açık iş olan bölgelere kaydırılması ya da başka meslek alanlarında değerlendirilmesi atılacak adımlardan bir diğeridir. Ek olarak gözlenen uyumsuzluk, yaşanan teknolojik gelişmeler sonucu işgücü piyasasında yaşanan dönüşüm nedeniyle işsiz kalan meslek

sahiplerinden de kaynaklanabilmektedir. Mevcut durumda birçok meslekte açık iş ve kayıtlı işsizler arasındaki uyumsuzluğun büyük ölçüde açık iş sayısındaki fazlalıktan kaynaklandığı gözlenmektedir. Bu noktada işgücüne mesleklerin gerektirdiği niteliklerin kazandırılması ve bu açığın giderilmesi noktasında kolektif bir iş birliği önem arz etmektedir. Uyumlaştırma süreci zaman alacak bir süreç olmakla birlikte, bu sürenin uzaması işsizlik sorununu derinleştirmektedir. Uyumlaştırmanın yapılabilmesi noktasında ülkedeki istihdam ile ilgili kurumların (Millî Eğitim Bakanlığı, YÖK, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İŞKUR gibi) ortak ve eş zamanlı hareket ederek bir çalışma yürütmeleri gerekmektedir. Belirlenecek adımlarla işsizliğin azaltılmasının yanında ekonomide bir bütün halinde verimliliği artıracak olan uyumlu eşleşmenin de sağlanmasına katkı sağlanacaktır.

İŞKUR, açık iş istatistiklerini derlerken işverenlerden açık işler için talep edilen beceri<sup>11</sup> düzeylerine ilişkin de bilgileri de derlemektedir (Ek 4). 2024 yılı verilerine incelendiğinde, farklı meslek gruplarına göre en çok talep edilen olarak fiziki ve bedensel yeterlilik, takım çalışması, yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe, iş tecrübesi, iletişim ve ifade yeteneği ön plana çıkmaktadır. Proje tabanlı çalışma ve yabancı dil becerileri en son aranan beceriler olarak görülmektedir.

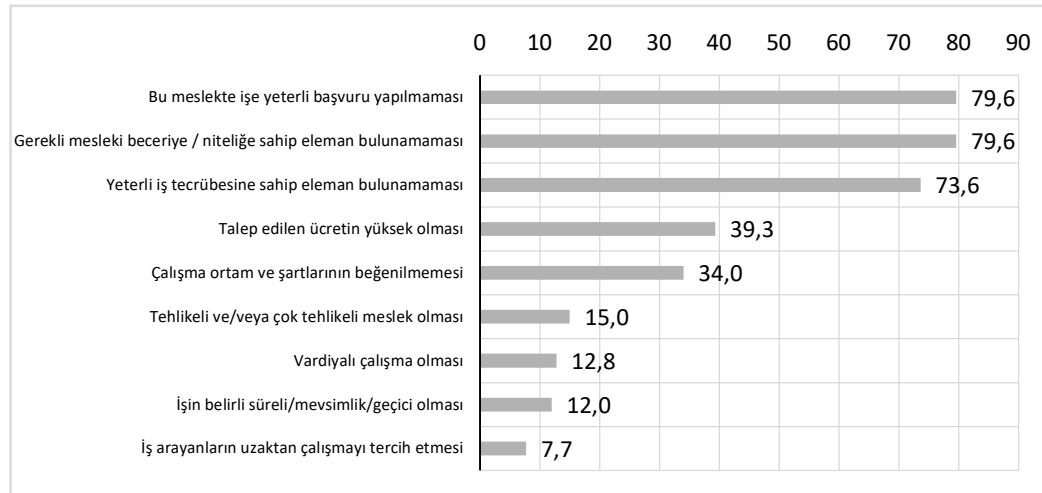
İşgücü piyasası eğilimlerine ışık tutmak üzere gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırma (İPA) Raporu geleceğin meslekleri, istihdam beklentileri ve temininde güçlük çekilen meslekler bağlamındaki bilgileri de derlemektedir. İPA 2023 araştırmasına göre, 2 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde eleman temininde güçlük çektiğini bildiren işyeri oranı yüzde 12,5 olarak hesaplanmıştır. Eleman temininde güçlük çeken sektörler arasında imalat, toptan ve perakende ticaret ile inşaat sektörleri ilk sırayı almaktadır. Bu üç sektördeki temininde güçlük çekilen kişi sayısı, toplam temininde güçlük çekilen kişilerin yüzde 70'ini oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda temininde güçlük çekilen mesleklere bakıldığında; en fazla makineci (dikiş), garson (servis elemanı), ahşap mobilya imalat ustası, gaz altı kaynakçısı, inşaat işçisi,

---

<sup>11</sup> Beceriler; fiziki ve bedensel yeterlilik, takım çalışması, yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe, iş tecrübesi, iletişim ve ifade yeteneği, analitik düşünme, sorun çözme ve inisiyatif alabilme, bilgisayar kullanımı, ikna kabiliyeti ve pazarlama becerisi, proje tabanlı çalışma ve yabancı dil becerileri altında derlenmektedir.

satış danışmanı/uzmanı, tır-çekici şoförü, şoför-yük taşıma, akaryakıt satış elemanı ve çelik kaynakçısı mesleklerinde temininde güçlük çekildiği görülmüştür. Açık işlerde talep edilen mesleklerle, temininde güçlük çekilen meslekler kısmi benzerlik göstermektedir.

Eleman temininde güçlük çekilme nedenlerine bakıldığında ilk üç sırada; meslekte işe yeterli başvurunun bulunmaması, gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması ve yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması nedenleri yer almaktadır<sup>12</sup> (Grafik 3.7). Temininde güçlük çekilme nedenlerinde en düşük oranlar; işin geçici olması ve iş arayanların uzaktan çalışmayı tercih etmesi nedenleri bulunmaktadır.



**Grafik 3.7. Eleman Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri**

Kaynak: İŞKUR, İPA 2023

Yıllara sâri yapılan bu araştırmada, temininde güçlük çekilme nedenlerinde her yıl mesleki nitelik ve beceriye sahip olunmaması ile iş tecrübesi nedenlerinin yüksek oranlarda ortaya çıkması Türkiye işgücü piyasasının önemli bir yapısal sorununa işaret etmektedir.

İPA 2023 çalışması kapsamında Türkiye’de gelecek on yılda ön plana çıkması muhtemel mesleklerin neler olabileceği de incelenmektedir (Tablo

<sup>12</sup> İşe yeterli başvuru yapılmaması nedeni ile eleman temininde işverenlerin güçlük çektikleri mesleklerde makineci (dikiş), garson, inşaat işçisi, satış danışman ve soğuk demirci ilk sıralarda yer almaktadır. Gerekli mesleki beceriye / niteliğe sahip eleman bulunamaması nedeni ile eleman temininde işverenlerin güçlük çektikleri mesleklerde makineci (dikiş), ahşap mobilya imalat ustası, garson, gazaltı kaynakçısı, satış danışmanı / uzmanı ilk sıralarda gelmektedir. Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması nedeninde ise en çok garson (servis elemanı), makineci (dikiş), gazaltı kaynakçısı, tır-çekici şoförü, çelik kaynakçısı mesleklerinde işverenler eleman temininde güçlük yaşamaktadır.

3.2). Bu kapsamda, yazılım mühendisi, e-ticaret uzmanı, yapay zekâ uzmanı, bilişim uzmanı, pazarlama uzmanı, dil ve konuşma terapisti meslekleri işverenler tarafından geleceğin meslekleri olarak belirtilmiştir.

**TABLO 3.2. SEKTÖRLERE GÖRE GELECEĞİN MESLEKLERİ**

Bilgi ve İletişim	Finans ve Sigorta Faaliyetleri	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri
Yazılım Mühendisi	Yazılım Mühendisi	Dil ve Konuşma Terapisti
Yapay Zekâ Uzmanı	Bilişim Uzmanı	Ergoterapist
Bilgisayar Mühendisi	Yapay Zekâ Uzmanı	Fizyoterapist
Yazılım Geliştirici	Yatırım Danışmanı	Sosyal Çalışmacı
Bilişim Uzmanı	Aktüer	Özel Eğitim Öğretmeni
Veri Analisti	E-Ticaret Uzmanı	Özel Eğitim Öğretmenliği
Sosyal Medya Uzmanı	Sigorta Teknik Personeli	Psikolog
Yapay Zekâ Mühendisi	Sosyal Medya Uzmanı	Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı
Veri Bilimci	Yazılım Geliştirici	Estetisyen
Web Editörü	Pazarlama Uzmanı	Gerontolog

Kaynak: İŞKUR, İPA 2023

İşgücü piyasasındaki uyumsuzluğu yönelik araştırmalarda, mevcut işgücü profilinin iş süreçlerinin gerektirdiği niteliksel donanımı taşımadığı ve talep cephesinin beklentilerine sahip olmadığı yönünde bulgular mevcuttur. Ülkemizde yapısal bir sorun haline gelen işsizlik sorununun nedenlerinden biri olarak gösterilen nitelik/beceri uyumsuzluğunda, açık işlerin varlığına rağmen işgücü bulunamadığına dair işveren cephesinde şikayetlerin RESİM görüşmeleri kapsamında da uzun zamandır iletildiği gözlenmektedir. Özellikle genç işgücünün daha çok masa başı işlerde çalışmayı tercih ettiği, işverenlerce teklif edilen ücretlerin beğenilmediği, emek verilmeden sahip olunmak istenen kariyer hedeflerinin olduğu sıkça dile getirilmektedir. Çalışmanın beşinci bölümünde RESİM görüşmeleri kapsamında çalışan bulamama sorununa ilişkin detaylı değerlendirmelere yer verilmektedir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE İŞ UYUMSUZLUĞUNUN İNCELENMESİ

Küreselleşen dünya ve zaman içerisinde yaşanan teknolojik değişimle beraber beşeri sermayenin eğitim ve öğretimin dışında işletme veya bireysel çalışan eğitimi yoluyla, yaşam boyu öğrenme ve kariyer yönetimi perspektifinde geliştiği görülmektedir. Ancak, yaşam boyu öğrenmeyle ilgili nicel veriler ve resmi eğitimin ötesinde bilgi ve becerilerin edinilmesindeki gelişmeleri izleyen göstergeler oldukça kısıtlı düzeydedir. Bu nedenle, mevcut durumda eğitim düzeyi istatistikleri işgücü beceri düzeylerinin ölçülmesinde iyi bir gösterge olmaya devam etmektedir. Bu noktada eğitim düzeyleri ile istihdam arasındaki ilişkiyi incelemek hem ülke çapında politika belirleme noktasında hem de çeşitli ekonomik, sosyal ve işgücü piyasası analizleri yapabilmek açısından faydalı olmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyine ilişkin istatistikler ülkelerin sosyal ve ekonomik hedeflere ulaşma kapasitelerine, çalışan nüfusun beceri yapısına ilişkin bilgi edinilmesi, farklı nüfus gruplarına yönelik eğitim yatırımlarının planlanması, farklı demografik nüfus grupları arasında ve ülke içi-ülkeler arasında olmak üzere nüfus grupları arasında eğitim kaynaklarının dağılımındaki eşitsizlik derecesine dair göstergelerin ortaya konulması noktasında önemli bilgiler sunmaktadır (ILO, 2025a).

Eşleşme uyumsuzluğuna ilişkin istatistikler, ülkelerdeki politika yapıcı kurumlar, eğitim kurumları, araştırma birimleri ve işletmeler tarafından kullanılabilir. Çalışanların sahip olduğu ve kullandığı nitelikler ve becerilere ilişkin güvenilir uluslararası uyumlu istatistikler, ilgili göstergelerin işgücü piyasası üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılabilmesi ve (potansiyel) işgücünün nitelik ve beceri kalitesinin iyileştirilmesi noktasında da etkili politikaların oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde iş uyumsuzluğuna (eşleşme problemi) dair literatürde yapılan çalışmaların özeti, dünyadaki durumu ve Türkiye'de iş

uyumsuzluğuna dair göstergeler ve zaman içerisindeki gelişimi, Türkiye’de iş uyumsuzluğunun belirleyicilerinin analizi detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

#### 4.1. İş Uyumsuzluğuna Dair Literatür Taraması

Çalışmanın bu bölümünde iş uyumsuzluğuna ilişkin ulusal ve uluslararası ele alınan çalışmalar özetlenmektedir.

##### Ulusal alışmalar:

Ege ve Erdil (2023) alışmasında, Türkiye’deki dikey ve yatay eşleşmeleri incelenmektedir. Çalışma bulgularına göre hem yatay hem dikey uyumsuz eşleşme düzeyi zaman içerisinde artış göstermiştir. Bu artış oranı yükseköğretim için daha yüksektir. Yatay ve dikey uyumsuzluğun kesişimiyle ilgili bulgulara göre yükseköğretim mezunlarının yüzde 40,6’sı ve mesleki teknik lise mezunlarının yüzde 70,2’sinin en az bir tür uyumsuzluk yaşadığı tespit edilmiştir. Erkekler kadınlara göre daha fazla uyumsuz eşleşme problemi yaşamaktadır. Hem mesleki ve teknik lise hem de yükseköğretim mezunları için, uyumsuzluk yaşayan çalışanların, iş-uyumu tam olanlara kıyasla haftalık olarak daha uzun saatler çalıştıkları bulunmuştur. Ayrıca, mesleki ve teknik lise için, her türlü uyumsuzluğun ücretler üzerindeki olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Gemicioğlu (2023) alışmasında, Türkiye işgücü piyasasında eğitim-iş uyumsuzluğunun ücretler üzerindeki etkisi incelenmektedir. Özellikle kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar arasındaki farklara odaklanılarak, bu uyumsuzluğun her iki grup üzerindeki etkileri karşılaştırılmaktadır. Çalışma bulgulara göre, eğitim seviyeleri işlerinin gerektirdiğinden yüksek olan çalışanların ücretleri, beklentilerin aksine, daha düşük seviyelerde gerçekleşirken; eğitim seviyeleri işlerinin gerektirdiğinden düşük olan çalışanların ücretleri ise daha yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir. Aşırı eğitimi bireylerin iş bulma süreleri daha uzunken, yetersiz eğitimi bireyler daha kısa sürede istihdam edilmektedir. Kayıt dışı çalışanlar arasında eğitim-iş uyumsuzluğunun ücretler üzerindeki etkisi daha belirgin olup, bu durum kayıt dışı istihdamın olumsuz sonuçlarını göstermektedir.

Şahin (2021) çalışmasında, Türkiye işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğunun bölgesel farklılıkları incelenmektedir. Çalışmada, Türkiye'deki İBBS-2 düzeyindeki bölgelerde, aşırı eğitim ve aşırı kalifikasyon sorunlarının şiddeti ve türü ortaya konulmaktadır. Türkiye'de işletmelerin tüm bölgelerde bulmasının en zor olduğu iki çalışan türü olarak mesleki eğitim ve vasıfsız işgücü ön plana çıkmaktadır. Çalışma bulgularına göre, işletmeler vasıfsız işgücü ihtiyacını yalnızca okuryazarlığı olmayan işgücünden karşılayabilmekte ve bu durum, özellikle az gelişmiş bölgelerde belirginleşmektedir. Az gelişmiş bölgeler, aşırı eğitim ve aşırı kalifikasyon sorunlarından daha fazla etkilenmekte ve bu bölgelerde, yükseköğrenim görmüş bireylerin iş bulma süreci daha zorlu olmaktadır. Daha gelişmiş bölgelerde ise, mesleki eğitim almış işçi eksikliği ön plana çıkmakta ve bu bölgelerde, işletmeler nitelikli teknik personel bulmakta zorlanmaktadır. Okuryazarlık oranı düşük olan bölgelerde, işletmeler vasıfsız işgücü bulma konusunda daha az sorun yaşarken; lise mezunu oranı düşük olan bölgelerde, mesleki eğitim almış işçi bulma zorluğu artmaktadır. Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri, batı illerine göç vermekte, bu durum gelişmiş bölgelerde işgücü arzını artırırken, az gelişmiş bölgelerde nitelikli işgücü eksikliğine yol açmaktadır.

Şahin (2020) çalışmasında, Türkiye işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğu sorununu kapsamlı bir şekilde ele alarak, mesleki ve teknik eğitim (MTE) politikalarına yönelik somut öneriler sunmaktadır. Araştırmanın temel amacı, Türkiye'de işverenlerin çalışanlarında eksik olduğunu düşündükleri becerileri tespit ederek, gelecekteki mesleki ve teknik eğitim politikalarının şekillendirilmesine katkı sağlamaktır. Çalışmada, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından 2016 yılında yürütülen "Türkiye Bölgesel ve Sektörel Verimlilik Gelişim Haritalarının Oluşturulması Projesi" kapsamında 10.063 işletmeyle gerçekleştirilen anket verileri kullanılmıştır. Anket sonuçları analiz edilerek, işverenlerin çalışanlarında eksik gördükleri beceriler belirlenmiş ve bu bulgular mevcut MTE politikalarıyla karşılaştırılmıştır. Çalışmada, Türkiye işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğunun yaygın ve çok boyutlu bir sorun olduğu vurgulanmakta; özellikle, işverenlerin ihtiyaç duyduğu beceriler ile çalışanların sahip olduğu beceriler arasında belirgin bir uyumsuzluk bulunmaktadır. İşverenler özellikle teknik becerilere, problem çözme

yeteneğine ve iletişim becerilerine sahip çalışanlar aramaktadır. Ancak, mevcut MTE programları bu becerileri yeterince kazandıramamaktadır.

Suna, Tanberkan ve diğerleri (2020) çalışmasında, Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitim mezunlarının kendi alanlarında istihdam edilme oranlarının düşüklüğünü ve bunun nedenleri detaylı bir şekilde ortaya konulmaktadır. Anket çalışması kapsamında, mezunların en sık belirttiği neden, kendi alanlarında iş bulamamalarıdır. Katılımcılar, özel sektörde sınırlı iş imkânları olduğunu ve kamu kurumlarında yeterli pozisyon bulunmadığını ifade etmiştir. Kendi alanlarında sunulan maaşların yetersiz olması, mezunları farklı alanlarda çalışmaya yönlendirmektedir. Türkiye'de, mesleki eğitim alanında çalışmanın maddi bir avantaj sağlamaması, bu eğitimin işgücü piyasasıyla olan bağının zayıf olduğunu göstermektedir. Mezunlar, eğitim aldıkları alanda gerekli becerilere sahip olmadıklarını ve deneyim eksikliklerinin iş bulmalarını zorlaştırdığını da belirtmişlerdir. Ayrıca, uygun olmayan çalışma koşulları ve cinsiyete dayalı ayrımcılık, mezunların kendi alanlarında çalışmaktan kaçınmalarına neden olmaktadır. Diğer yandan, mesleki eğitim kurumlarının ve ilgili sektörlerin coğrafi olarak uyumlu olmaması da eğitim-çalışma alanı uyumsuzluğunu artırmaktadır.

Kurnaz (2015) çalışmasında, Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin temel varsayımlarından yola çıkılarak yükseköğretim mezunu gençlerin, kariyerlerinin başında neden eğitim düzeylerinin altındaki bir işi kabul ettikleri incelenmektedir. İlgili çalışmada, işgücü piyasasına yeni giren gençlerin büyük kısmının aşırı eğitilmiş olduğu bulgusu sonucu gençlerin bu yolu kariyer stratejisi olarak mı benimsediği araştırılmaktadır. Gözlemler, problemin çok daha karmaşık ve kalıcı etkiler ortaya koyduğunu göstermektedir.

#### Uluslararası Çalışmalar:

Flórez ve Gomez (2024) çalışmasında, Kolombiya'daki beceri uyumsuzluğunun işgücü piyasası üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Araştırmada, 2010–2019 döneminde 23 büyük şehirdeki veriler kullanılarak, beceri uyumsuzluğunun işgücü devri, kayıt dışı istihdam ve işsizlik üzerindeki etkilerini incelenmiştir. Kolombiya, yüksek işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranları

ile dikkat çeken bir gelişmekte olan ülke olarak seçilmiştir. Temel bulgulara göre, beceri uyumsuzluğu işgücü devrini artırmaktadır. Hem aşırı hem de yetersiz nitelikli (underqualified) çalışanlar, işgücü devrinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Beceri uyumsuzluğu, kayıt dışı istihdam oranlarını artırmakta, özellikle yetersiz nitelikli çalışanlar, formel sektörden ayrılarak doğrudan kayıt dışı istihdama geçmektedir. Beceri uyumsuzluğunun işsizlik oranı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bu durum, işten ayrılan çalışanların doğrudan kayıt dışı sektöre geçmesiyle açıklanmaktadır.

Cervantes ve Cooper (2022) çalışmasında, OECD ülkelerinde bireylerin eğitim seviyeleri ile iş piyasasının talepleri arasındaki uyumsuzluk incelenmektedir. Çalışma, bireylerin eğitim ve mesleki eğitim kararlarını analiz etmek için dinamik bir tercih modeli kullanmaktadır. Bu model ile bireylerin eğitim yatırımları ve iş piyasasındaki sonuçları değerlendirilmektedir. Model tahminleri, eğitim uyumsuzluğunun başlıca nedeninin bireyler arasında eğitimin algılanan değerindeki farklılıklar olduğunu göstermektedir. Yani, bireylerin eğitime verdikleri önem ve bu yatırımın getirisi konusundaki algıları, eğitim uyumsuzluğuna yol açmaktadır. Ülke bazındaki temel bulgulara göre, Japonya'da eğitim yetersizliği, iş piyasası mekanizmaları nedeniyle kalıcı hale gelmektedir. Almanya, İtalya ve ABD'de ise eğitim yetersizliği, zamanla mesleki eğitim ve iş deneyimi yoluyla telafi edilmekte ve bireyler beceri gerektiren işlerde istihdam edilebilmektedir. Çalışmada yer alan simülasyonlar, eğitim uyumsuzluğunun ekonomik çıktılar üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Eğitim yatırımlarının bireylerin yetenek ve tercihlerine uygun olmaması, verimlilik kayıplarına ve ekonomik maliyetlere yol açmaktadır.

Mori (2021) çalışmasında, Vietnam'daki makine imalat sektöründe ara kademe mesleklerde yaşanan beceri uyumsuzluğu sorununu işverenlerin bakış açısından incelenmektedir. Vietnam'da, özellikle makine imalat sektöründe, işverenlerin büyük bir kısmı yüksek becerili işçilere olan talebin sınırlı olduğunu belirtmektedir. Bu durumun başlıca nedenleri arasında küçük iç pazar, tedarik zinciri rekabetinin artması ve teknolojik ilerlemenin kademeli olması yer almaktadır. İşverenler, genellikle büyük ölçekli beceri eksiklikleri konusunda endişe duymadıklarını, birçok firma, mevcut üretim süreçleri için yüksek düzeyde beceriye sahip işçilere ihtiyaç duymadığını ifade etmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, eğitim ve mesleki eğitim programları, işgücü piyasasının gerçek ihtiyaçlarıyla tam olarak örtüşmemektedir. Çalışma, Vietnam'da beceri uyumsuzluğunun sadece arz tarafındaki eksikliklerden kaynaklanmadığını, aynı zamanda talep tarafındaki sınırlamalardan da etkilendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, etkili bir beceri geliştirme stratejisi hem arzı hem de talebi dikkate alan bütüncül bir yaklaşımı gerektirmektedir.

Guvenen, Kuruscu vd. (2020) çalışmasında, ABD işgücü piyasasında çalışanın sahip olduğu beceriler ile mesleğin gerektirdiği beceriler arasındaki uyumsuzluğun, bireyin kariyer gelişimi ve ücret düzeyi üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Özellikle, beceri uyumsuzluğunun zaman içinde nasıl birikerek kalıcı etkiler yarattığı ve meslek değişimlerini nasıl tetiklediği üzerinde durulmuştur. Temel bulgulara göre uyumsuzluk, çalışanın mevcut mesleğinde verimliliğini düşürmekte ve kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Beceri uyumsuzluğu, mevcut meslekte ücret artışını yavaşlatmakta ve gelecekteki mesleklerde de düşük ücretlerle sonuçlanmaktadır. Beceri uyumsuzluğu yaşayan bireylerin, meslek değişimine daha yatkın olduğu ortaya konulmuştur.

Kupets (2016) çalışmasında, geçiş ekonomilerinde (eski Sovyet ülkeleri, Doğu Avrupa ve Balkanlar gibi) yaşanan beceri uyumsuzluğu ve aşırı eğitimsizlik sorunlarını detaylı bir şekilde incelenmektedir. Çalışma bulgularına göre, geçiş ekonomilerinde, eğitim sistemlerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumsuzluğu ve yetişkin eğitimi sistemlerinin yetersizliği nedeniyle, beceri arzı ve talebi arasında büyük dengesizlikler bulunmaktadır. Bu durum hem genç hem de yaşlı çalışanları etkileyen beceri açıkları ve aşırı eğitimsizlik sorunlarına yol açmaktadır. Aşırı eğitilmiş çalışanlar, genellikle daha düşük ücretler almakta ve kariyerlerinde ilerleme fırsatları sınırlı olmaktadır. Özellikle yaşlı çalışanlar, becerilerinin güncelliğini yitirmesi nedeniyle düşük nitelikli işlerde sıkışıp kalma riskiyle karşı karşıyadır. Ülke bazındaki temel bulgulara göre, Estonya ve Polonya'da aşırı eğitimsizlik, özellikle yaşlı çalışanlar arasında yaygındır ve bu durum, ücret kayıplarına yol açmaktadır. Ermenistan, Gürcistan, Makedonya ve Ukrayna'da yükseköğretim mezunları arasında aşırı eğitimsizlik oranları yüksektir. Bu durum, özellikle hizmet sektörüne geçiş sürecinde ortaya çıkan yapısal değişikliklerle ilişkilendirilmiştir.

Adalet McGowan ve Andrews (2015) çalışmasında, işgücü piyasasında beceri ve nitelik uyumsuzluğunun işgücü verimliliği üzerindeki etkileri 19 OECD ülkesinden elde edilen verilerle incelenmektedir. Araştırma, çalışanların sahip oldukları beceri ve niteliklerin işlerinin gerektirdikleriyle uyumsuz olmasının, işgücü verimliliğini düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Bu uyumsuzluk, hem fazla beceriye sahip olup yeterince değerlendirilemeyen çalışanlar hem de iş için gerekli niteliklere sahip olmayan çalışanlar açısından geçerlidir.

Faberman ve Mazumder (2012) çalışmasında, ABD'deki ekonomik toparlanma sürecinde işsizlik oranlarının yüksek seyretmesinin nedenlerini incelemekte ve işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğunun bu duruma katkıda bulunup bulunmadığını araştırılmaktadır. Çalışmada, beceri düzeylerine göre işgücü arz ve talebi analiz edilmektedir. Analizler, özellikle orta düzey becerilere sahip işçilerin istihdam seviyelerinin, 2007 öncesi seviyelere göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum, orta beceri düzeyindeki işlerde beceri uyumsuzluğunun daha belirgin olduğunu ve bu alanda işgücü arzının talebi karşılamadığını göstermektedir. Çalışma, beceri uyumsuzluğunun yapısal işsizliğe katkıda bulunduğunu ve para politikalarının bu tür işsizliği azaltmada sınırlı etkisi olduğunu vurgulamaktadır.

#### **4.2. Dünya’da İş Uyumsuzluğu Problemi**

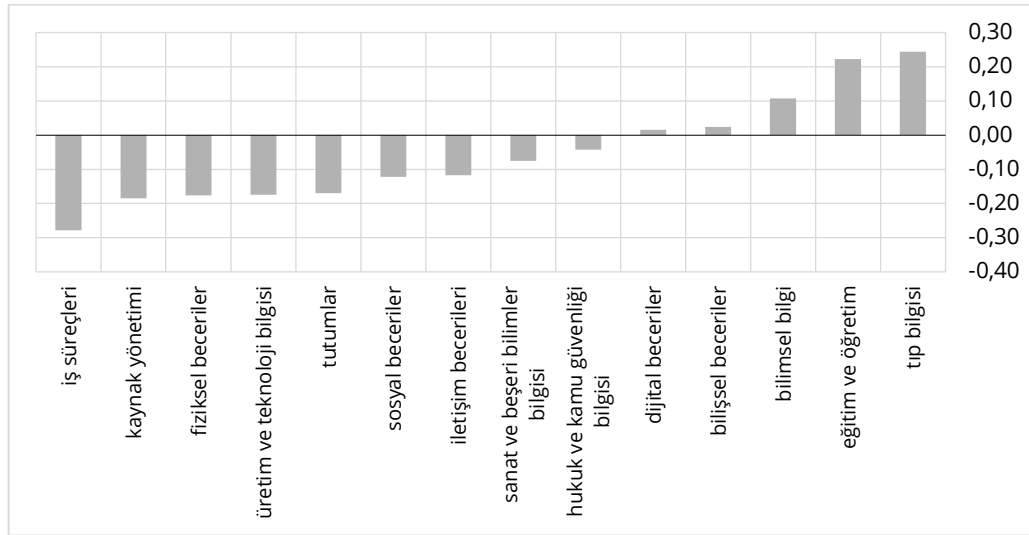
Yaşamın tüm aşamalarında beceri edinme ve beceri yükseltme, işgücü piyasalarına ve bu piyasalarda sorunsuz geçişler için bir ön koşul olmakta ve işin geleceğine yönelik insan merkezli yaklaşımın önemli bir yönünü temsil etmektedir. Beceri uyumsuzluklarına (fazlalık ve eksikliklerinin) dair göstergelerin ortaya konması, zaman içerisinde değişiminin ve ihtiyaç alanlarının belirlenmesi doğru ve etkin politika tasarlanmasında öncül gerekliliklerden biridir. Bu kapsamda, OECD, “İşler İçin Beceriler Veritabanı”nı geliştirmiş olup düzenli aralıklarla uluslararası veriler yayınlanmaktadır. İlgili veritabanı, beceri eksiklikleri, fazlalıkları ve uyumsuzlukları hakkında düzenli olarak güncellenebilen bir bilgi seti sağlamakla birlikte ülkeler arasında karşılaştırılabilir, politika yapıcılar için yararlı olacak yeterli düzeyde beceri ayrıştırması sunmakta ve mesleki eksikliklerin beceri ihtiyaçlarına dair

göstergeler sunmaktadır. Söz konusu veri tabanı sayesinde doldurulması zor meslek grupları ve beceri eksikliklerinin ve fazlalıklarının büyüklüğü belirlenebilmektedir.

Dengesizliklerin kalıcı hale gelmesi işgücü piyasalarında yapısal bir sorun olabileceğine işaret etmektedir. OECD verilerine göre, bu durum özellikle tıbbi bilgi, eğitim ve öğretim becerileri, iş süreçleri ve kaynak yönetimi gibi geniş beceri kategorileri için geçerlidir (Grafik 4.1). Tıbbi bilgi, eğitim ve öğretim becerilerinin uzun yıllardır büyük ve artan bir şekilde eksik olduğu ve bunun da yetersiz arzın yapısal bir sorununa işaret ettiği belirtilmektedir. Nitekim, COVID-19 salgını sırasında sağlık hizmetlerine olan ani talebi karşılama noktasında birçok ülke hazırlıksız yakalanmıştır. Ayrıca, sürekli değişen bir işgücü piyasası nedeniyle insanların becerilerini geliştirme ve yeniden beceri edinme ihtiyacının artması göz önüne alındığında ve süregelen yüksek düzey göz önünde bulundurulduğunda, birçok ülkede kalıcı bir eğitim ve öğretim becerileri açığıyla karşı karşıya olunduğu görülmektedir. Diğer yandan, geniş beceri dengesizlikleri spektrumunun diğer ucunda, iş süreçleri ve kaynak yönetimi, fiziksel beceriler, üretim ve teknoloji bilgisi giderek daha fazla fazlalık göstermektedir. Bu durum, bu becerilere sahip olan insanların sayısının, bu becerileri gerektiren işlerden daha fazla olduğu anlamına gelmektedir. Bu becerilerin işgücü piyasasında bulunması ve bu becerileri gerektiren işlerin doldurulması daha kolay olsa da ilgili becerilere sahip olan insanların istihdamda kalabilmeleri veya ücretlerini iyileştirebilmeleri için diğer becerilerini güçlendirmeleri gerekmektedir.

Teknolojik gelişmeler çalışanların giderek daha fazla dijital yeniliklerle birlikte çalışabilmelerini ve öngörülemeyen ve kodlanamayan görevlerle başa çıkabilmelerini gerektirdiğinden, yüksek seviyeli bilişsel beceriler ve dijital becerilere olan talep giderek artmaktadır. Ancak, OECD İşler İçin Beceriler Veritabanı (2022), bu becerilere olan önemli talebe rağmen, geniş beceri kategorilerinden olan bilişsel beceriler ve dijital becerilerdeki eksikliklerin 43 ülke genelinde ortalama olarak nispeten küçük veya dengede olduğunu ve bu da arzın yaklaşık olarak talebi karşıladığını göstermektedir. Ancak, geniş beceri kategorilerinin daha fazla sayıda daha spesifik beceriden

oluşturulduğunu ve bu nedenle, bazı alt beceriler için oldukça farklı sonuçlar olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.



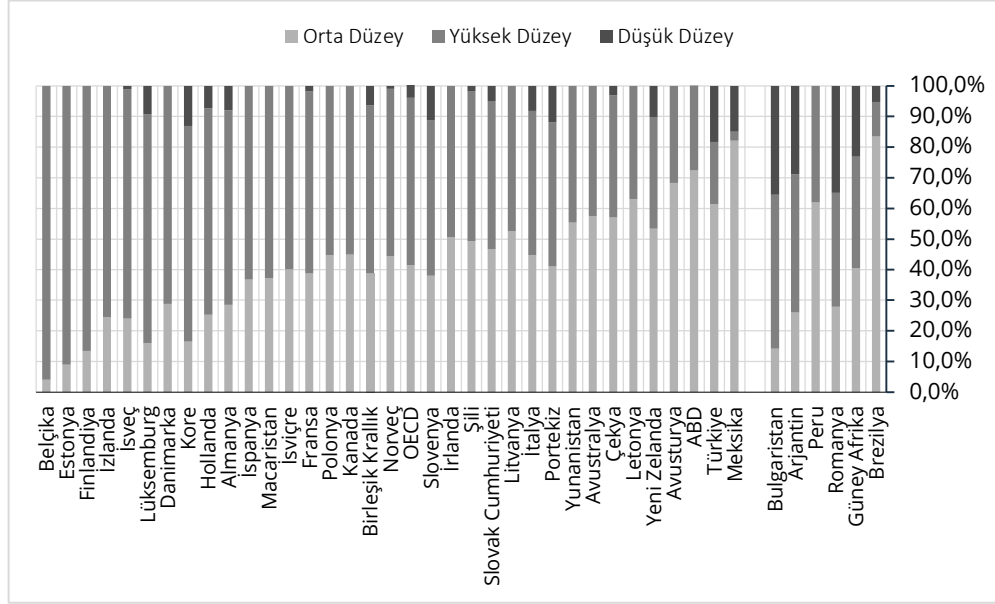
**Grafik 4.1. Geniş Tanıma Göre Beceri Dengesizlikleri (OECD Ortalaması, 2022)**

Kaynak: OECD, İşler İçin Beceriler Veritabanı (2022)

Yapılan araştırmalar, yüksek üretkenlik seviyelerine sahip ülkelerin daha az üretken ekonomilere göre yüksek beceri gerektiren mesleklerde daha yoğun eksiklikle karşı karşıya kalma eğiliminde olduğunu göstermektedir (OECD, 2018). Yeni teknolojilerin daha fazla kullanıldığı ülkelerde işverenler bu yenilikleri işletmek için yeterli becerilere sahip çalışanlar bulmakta zorlanabilmektedir. Bu tür işgücü piyasalarında, yüksek beceri gerektiren profesyonellere olan talep önemli olmakta ve bu durum genellikle yüksek beceri gerektiren mesleklerde kıtlığa yol açmaktadır. Diğer yandan, üretim yapısı daha geleneksel olan ülkelerde orta veya hatta düşük beceri gerektiren çalışanlara olan talep, nispeten düşük katma değerli, eski teknolojilere sahip sektörlerde faaliyet gösteren firmalar tarafından daha fazla olabilmektedir.

OECD ortalaması incelendiğinde, işgücü açığı olan işlerin yarısından fazlası yüksek beceri gerektiren mesleklerden oluşmaktadır (Grafik 4.2). Söz konusu meslekler yöneticilik pozisyonlarından sağlık hizmetleri, öğretmenlik veya BT'deki yüksek beceri gerektiren profesyonellere kadar değişmektedir. Yüksek beceri gerektiren mesleklerden sonra işgücü açığının büyük bir kısmı kişisel hizmet çalışanları veya elektrik ve elektronik ticareti çalışanları gibi orta beceri gerektiren mesleklerde bulunmaktadır. Buna karşılık, OECD genelindeki

işgücü açığının yüzde 7'si düşük vasıflı mesleklere bulunmaktadır. Beceri düzeyine göre işgücü açığı incelendiğinde, Türkiye'de orta düzey beceri gerektiren işlerde açığın daha fazla olduğu görülmektedir.



**Grafik 4.2. İşgücü Açığı Olan Mesleklerin Beceri Düzeyleri**

Kaynak: Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators

Not: Yüksek, orta ve düşük beceri gerektiren meslekler sırasıyla ISCO meslek grupları 1 ila 3, 4 ila 8 ve 9'u kapsamaktadır.

OECD İşler İçin Beceriler veritabanı, beceri gereksinimlerine ilişkin göstergeler sağlamanın yanı sıra, çalışanların eğitim belgelerinin niceliği ve niteliği ile işlerin gerektirdiği eğitim belgeleri arasındaki uyumsuzluk<sup>13</sup> hakkında da bilgi sunmaktadır.

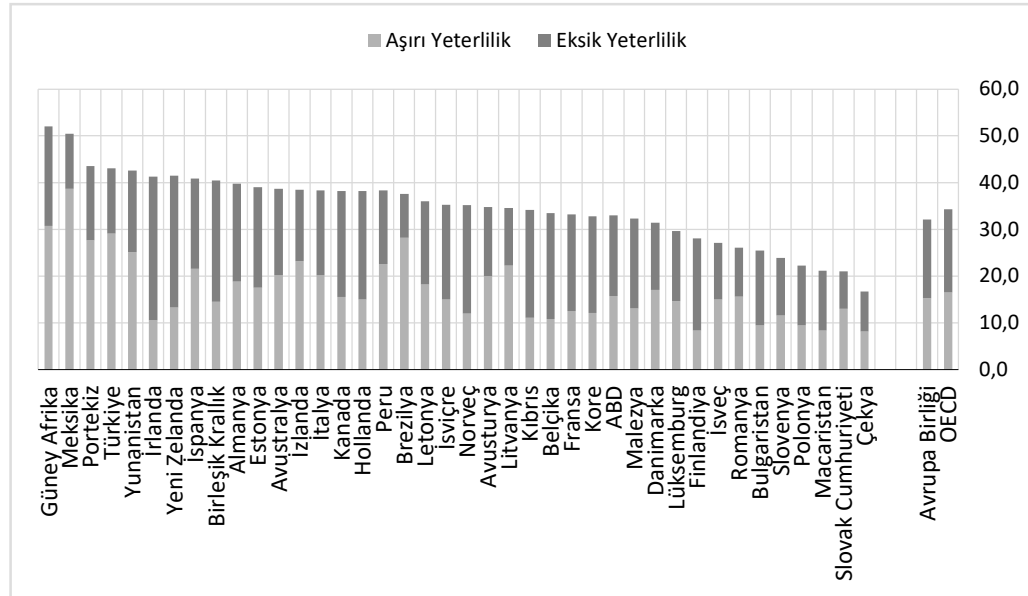
<sup>13</sup> Çalışmanın Birinci Bölümü'nde detaylı bir şekilde ele alınan nitelik uyumsuzluğu (qualification mismatch) göstergeleri, bir çalışanın nitelik düzeyinin işinde gerekenle uyumunu ölçmekte ve aşırı nitelikli (veya yetersiz nitelikli) çalışanlar, bu işlerde genellikle gerekenden daha yüksek (veya daha düşük) niteliklere sahip olmaktadır. Çalışma alanı uyumsuzluğunda ise (field of study mismatch), bir çalışanın uzmanlık alanı (çalışma alanı) ile istihdam edildiği alan arasındaki uyum ölçülmektedir. Ancak, dünyada çalışma alanı uyumsuzluğuna dair verilere ulaşılamadığından, ilgili alana dair bilgi sunulamamıştır. Diğer yandan nitelik ve beceri uyumsuzluğunun ayrı kavramlar olduğu hususunun hatırlanmasında fayda görülmektedir (Bkz. Birinci Bölüm).

OECD İş Becerileri Veritabanı'nda nitelik uyumsuzluğu endeksinde, belirli bir işin gerekliliklerine göre her ekonomide/meslekte yetersiz veya aşırı nitelikli çalışan payı hesaplanmaktadır. Her ülkedeki/meslekteki çalışanların en yüksek eğitim düzeyi kullanılmaktadır. Bir çalışanın, en yüksek eğitim düzeyi içinin gerekliliklerinin üstünde (altında) olduğunda aşırı nitelikli (yetersiz nitelikli) kabul edilmektedir.

Çalışma alanı uyumsuzluğu, çalışma alanları (ISCED) ve meslekler (ISCO) arasındaki önceden tanımlanmış bir karşılıklılığa dayalı Montt'un (2015) normatif yaklaşımı izlenerek hesaplanmaktadır. Sonuç olarak, bireyler çalışma alanlarına uygun olduğu düşünülen bir meslekte çalışıyorlarsa çalışma alanları açısından iyi eşleşmiş, aksi takdirde uyumsuz olarak kabul edilmektedir. Bu tür uyumsuzluk, bireylerin çalıştıkları alan ile işgücü piyasası gereksinimleri arasındaki dengesizlikten kaynaklanabilmektedir. Ancak, uzmanlaşmış eğitime duyulan ihtiyacın meslekler arasında değiştiğini ve bu durumun doğal olarak farklı çalışma alanı uyumsuzluklarına yol açtığını belirtmekte fayda bulunmaktadır. Ayrıca, çalışma alanı uyumsuzluğu, iş gücü piyasasına yeni girenler ve iş deneyimi olmayanlar için daha fazla önem taşıma eğilimindedir (OECD, 2017a).

OECD ülkeleri genelinde ortalama olarak, çalışanların üçte biri, işlerinin gereklilikleriyle uyumsuz niteliğe sahiptir. Uyumsuzluğun boyutu ve türü açısından ülkeler arası farklılıklar bulunmakta ve en fazla nitelik uyumsuzluğunun gözlendiği ülkeler olarak Güney Afrika ve Meksika ön plana çıkmaktadır (Grafik 4.3). Bu durum, bu ülkelerin işgücünü daha yüksek becerilerle donatmak için yüksek öğrenime yatırım yaptığını, işgücü piyasalarının ise hala daha geleneksel üretim biçimlerine dayandığını gösteriyor olabilir. Nitelik uyumsuzluğu, Çek Cumhuriyeti, Slovak Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya ve Slovenya'da en az yaygındır.

Türkiye'de aşırı nitelikliliğin yaşandığı bir ülke olarak ilk sıralarda yer almaktadır. Özellikle son yıllarda artan okullaşma oranıyla birlikte yükseköğretim mezunu sayısındaki artışa karşılık hem nitelik hem nicelik olarak işgücü piyasasında yeterli iş imkanının oluşturulamamasından kaynaklı aşırı niteliklilik durumu daha baskın olarak görülmektedir. Türkiye'de eşleşme sorununa dair detaylı analizler ve bulgular çalışmanın ilerleyen kısmında yer almaktadır.



**Grafik 4.3. Dünya'da Eşleşme Problemi (2022)**

Kaynak: OECD, İşler İçin Beceriler Veritabanı (2022)

### 4.3. Türkiye İşgücü Piyasasında İş Uyumsuzluğu Problemi

Ülkeler tarafından uygulanan işgücü anketleri, bireylerin hem işgücü durumu hem de eğitim düzeyleri hakkında bilgi sağlamakta, eğitim düzeyine göre istihdam istatistiklerinin ilgili veri setlerinden elde edilebilmektedir. Diğer mikro veri kaynakları (hanehalkı anketleri ve nüfus araştırmaları gibi) da eğitim düzeyine göre istihdam hakkında bilgi sağlamakla birlikte bu kaynaklardan elde edilen bilgiler, katılımcıların işgücü piyasası faaliyetleri hakkında ayrıntılı araştırma yapılmasına imkân sağlamayabilmektedir.

İstihdam edilen nüfusun eğitim düzeyine ilişkin bilgiler, istihdamın beşeri sermaye boyutuna ilişkin bilgiler sağlayarak hem istihdam hem de eğitim politikaları açısından potansiyel sonuçları sunmaktadır. İşgücü piyasasında objektif yöntemlerle eşleşme ölçütünün belirlenmesi noktasında, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ve Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (International Standard Classification of Education-ISCED) sınıflandırmalarından yararlanılarak değerlendirme yapılabilmektedir (ILO, 2025a).

İşgücü piyasasında eşleşme problemi ele alınırken en fazla tercih edilen yöntem nitelik (eğitimsel) uyumsuzluğu olmaktadır. Önceki bölümlerde de belirtildiği üzere eğitim düzeyine göre uyumsuzluğa ek olarak, çalışanların çalışma alanı uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu gibi farklı uyumsuzluk ölçümleri de bulunmaktadır. Hem uluslararası karşılaştırılabilir olması hem de objektif bir yöntem olan eğitim düzeyi, bireyin bir eğitim programını tamamladığı sırada sahip olduğu beceri, bilgi ve yeterliliklerin bir tahminini sunmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ilgili eşleştirme yapılırken, beceri ve bilginin zamanla eskimiş olabileceği veya çalışanların örgün eğitim dışında (iş başında eğitim, deneyim, kendi kendine öğrenme gibi) yeni beceriler edinebileceği hususunu yansıtmamasıdır (ILO, 2025a)

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye işgücü piyasası için uyumsuz eşleşme (nitelik ve çalışma alanı uyumsuzluğu), ISCO-08 ve ISCED-11 sınıflamalarından yararlanılarak TÜİK tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verileri kullanılarak ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

### 4.3.1. Veri ve Yöntem

Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) kapsamında bireylerin demografik özellikleri, işgücü durumu ve eğitim düzeylerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Veriler Stata 15 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiş olup iş uyumsuzluğu/eşleşme problemi (mismatch) ölçümleri için literatürde yaygın olarak kullanılan niteliksel (dikey) ve çalışma alan (yatay) uyumsuzluk göstergeleri esas alınmıştır.

Çalışma kapsamında son yıllarda yükseköğretim sayısının artmasıyla birlikte artan yükseköğretimli genç işgücü arasında artan rekabet sonucu genç istihdamdaki uyumsuzluğunun ortaya konulabilmesi kapsamında yüksek öğrenimden mezunu çalışanlar ele alınmıştır. Diğer yandan, reel sektör görüşmeleri kapsamında da sıklıkla dile getirilen mavi yaka çalışan bulma konusunda yaşanan sıkıntılar da göz önünde bulundurularak meslek ve teknik lise mezunlarındaki uyumsuzluğun boyutu ve zaman içerisindeki değişimi de incelenmiştir. Uyumsuzluk olgusu istihdamdaki bireyleri kapsadığından, işsiz ve işgücünde olmayanlar örneklem dışında tutulmuştur. Ayrıca, uyumsuz eşleşme kapsamında kullanılan sınıflandırmalar yükseköğretim ve mesleki ve teknik liselerden mezun olanlara göre yapıldığı için genel lise, alt ortaöğretim, ilköğretim mezunları örneklemden çıkarılmıştır. Düzenli gelir elde eden grubu temsil etmesi açısından örnekleme sadece ücret ve yevmiye ile çalışanlar kapsamıştır. Uyumsuzluğun belirleyicilerinin ortaya konulması noktasında, işgücü piyasası göstergeleri, demografi, çalışma alanı ve işe özgü değişkenler kullanılmıştır.

Uyumsuzluk üzerine yapılan çalışmalar büyük ölçüde niteliksel uyumsuzluğa odaklanırken, çalışma uyumsuzluğu alanında yapılan çalışma sayısı daha kısıtlı kalmaktadır.

Çalışma kapsamında, uyumsuzluk türlerinin (niteliksel ve çalışma alanı uyumsuzlukları) boyutu, zaman içerisindeki değişimi incelenmekte, farklı gruplara göre uyumsuzluk ve belirlenen iki eğitim grubu için (meslekli ve teknik liseler ve yüksek öğretim) uyumsuzluğunun belirleyicileri ikili lojistik regresyon modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Ayrıca, bu çalışma kapsamında sektörel

ve bölgesel düzeyde de uyumsuzluğun boyutunun ortaya konması, gelişmişlik farklarına göre eşleşme probleminin boyutunda bir farklılaşma olup olmadığının irdelenmesi hedeflenmiştir. Reel sektör görüşmeleri kapsamında elde edilen izlenimler çerçevesinde de sahada iş uyumsuzluğunun ne boyutta olduğu, bu kapsamda reel sektör temsilcilerinin soruna ilişkin attığı adımlar ve çözüm önerileri değerlendirilerek politika geliştirilmesine katkı sağlayacak öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

#### 4.3.2. Nitelik (Dikey) Uyumsuzluğunun Ölçülmesi

Nitelik uyumsuzluğunun ölçülmesinde gerçekleştirilmiş eşleşmeler yöntemi kullanılmıştır. Nitelik uyumsuzluğu, bireyin işgücü piyasasındaki mesleği için “gerekli olan ortalama eğitim düzeyi” ile “sahip olduğu eğitim düzeyi<sup>14</sup>” arasındaki fark üzerinden tanımlanmıştır.

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO-08) meslekleri, bir işi yapmak için gerekli olan nitelik, beceri ve uzmanlık düzeyini dikkate alarak kategorilere ayırmaktadır. ISCO kodları<sup>15</sup> teknolojik veya küresel gelişmelere bağlı olarak güncellenmekte ve ana meslek kategorileri ile bu kategorilere uygun nitelik düzeyleri arasında ilişki kurulmasını sağlamaktadır. Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED-2011) ise bir dereceye kadar nitelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. Ek 5'te ISCO<sup>16</sup> ve ISCED sınıflandırmaları kullanılarak oluşturulan ana meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasındaki ilişkiler yer almaktadır.

Bu kapsamda, öncelikle çalışanların en son eğitim seviyesiyle ilgili soruya verdikleri yanıtlar<sup>17</sup> kullanılarak her meslek kodu için ortalama eğitim yılı ve standart sapması hesaplanmıştır. Çalışanın edindiği eğitim düzeyi,

<sup>14</sup> HİA verisinde, bireyin eğitim seviyesine ilişkin anket sorusu 2014'te değiştirilmiştir. 2014'ten önce, yüksek öğrenim mezunları yalnızca yüksek lisans ve doktora dereceleri olmak üzere tek bir kategoride gruplandırılırken (ön lisans derecesi (MYO seviyesi), lisans derecesi ve lisansüstü derecesi hepsi aynı kategoride), 2014'ten itibaren, yüksek öğrenim mezunları için (i) 2, 3 yüksek öğrenim, (ii) 4 yıllık yüksek okul veya fakülte ve (iii) 5 veya 6 yıllık fakülte, yüksek lisans ve doktora olmak üzere üç seçenek bulunmaktadır.

<sup>15</sup> ISCO-08 kodları Türkiye'de 2012'den beri kullanılmaktadır. İlgili sınıflamada 10 ana grup, 43 alt ana grup, 130 grup ve 436 birim grup meslek tanımlanmaktadır.

<sup>16</sup> Silahlı kuvvetler, ISCO sınıflandırmasında belirli bir nitelik düzeyi ile ilişkilendirilmediğinden analizin dışında tutulmuştur.

<sup>17</sup> Okuryazar ancak hiçbir okulu bitirmemiş olanlar için eğitim yılı 0, ilköğretim (5 yıl) mezunu için eğitim yılı 5, ortaokul veya ilköğretim (8 yıl) mezunu için eğitim yılı 8, lise (meslek ve teknik lise dahil) mezunu için eğitim yılı 12, 2 veya 3 yüksek öğrenim mezunu için eğitim yılı 14, 4 yıllık yüksek öğrenim veya fakülte mezunu için eğitim yılı 16, 5 veya 6 yıllık fakülte: yüksek Lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler hariç) veya doktora mezunu için eğitim yılı 19 olarak varsayılmıştır.

ortalama eğitim yılından bir standart sapmanın üstünde veya altında ise uyumsuz eşleşme olarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede;

- Eğitim düzeyi, meslek kodu için hesaplanan ortalama eğitimin bir standart sapmasının altında ise birey yetersiz eğitilmiş (undereducated),

- Eğitim düzeyi, meslek kodu için hesaplanan ortalama eğitimin bir standart sapma aralığında ise birey uygun eğitilmiş (well-matched),

- Eğitim düzeyi, meslek kodu için hesaplanan ortalama eğitimin bir standart sapmasının üstünde ise, birey aşırı eğitilmiş (overeducated) olarak sınıflandırılmıştır.

#### **4.3.3. Çalışma Alanı (Yatay) Uyumsuzluğunun Ölçülmesi**

Çalışma alanı uyumsuzluğu ise iş analizi yöntemi kullanılarak ölçülmekte ve Wolbers (2003) tarafından geliştirilen ve Montt (2015) tarafından güncellenen kodlama şeması kullanılmaktadır. İlgili kodlama şeması, belirli bir alandan mezun olanların iyi eşleşmiş olarak çalışabilecekleri meslek kodlarını gösteren bir matristir. Objektif yöntem esas alınarak, belirli eğitim alanlarının hangi meslek gruplarına yönelmesi gerektiği, resmi müfredat, iş tanımları ve ulusal meslek standartları dikkate alınarak oluşturulmuştur. Başka bir deyişle, çalışanın aldığı eğitim ile çalıştığı iş türü karşılaştırılmaktadır (Montt, 2015). Kodlama şemasının ilk boyutu eğitim alanı, ikinci boyutu ise meslek kodlarıdır. Eğitim alanı boyutu için, yalnızca meslek gruplarına dayalı çalışma alanları için geçerli olan FOET-99 sınıflandırması kullanılmıştır. FOET-99 sınıflandırması, yalnızca mesleki-teknik liseler ve yüksek öğrenim için geçerlidir çünkü ilgili eğitim türleri, bireyleri doğrudan mesleklere hazırlamaktadır. Bu nedenle, FOET-99 sınıflandırması yalnızca bu iki eğitim seviyesini kapsamakta, genel liseleri veya alt eğitim seviyelerini kapsamamaktadır. FOET-99 bir basamaklı sınıflandırmada 9 çalışma alanı kategorisi bulunmaktadır. Ancak, herhangi bir mesleğe dayalı olmadığı için ilk eğitim kategorisi olan “genel programlar” bu kodlama şemasına dahil edilmemiştir. Meslek kodları için ISCO-08 kodları kullanılmıştır.

Wolbers (2003) ve Montt (2015) çalışma alanını ölçmek için kodlama şemalarında üç basamaklı ISCO kodları ve FOET-99 bir basamaklı sınıflandırmayı kullanmıştır. Tez çalışması kapsamında kullanılan ISCO-08 verileri TÜİK işgücü anketlerinde iki basamaklı olarak mevcut olduğundan üç basamaklı ISCO-08 kodları kullanılmamıştır. Bu nedenle, Ege ve Erdil (2023) çalışmasından yararlanılarak, üç basamaklı meslek kodları iki basamaklı kodlara toplanarak kodlama şeması oluşturulmuştur.<sup>18</sup> Ege ve Erdil (2023) çalışmasında belirtildiği üzere, üç basamaklı meslek kodlarını iki basamaklı kodlara çevirmenin ardından daha uyumlu eşleşme durumuyla karşılaştırılmasının daha olası olduğu dikkate alınmalıdır. Çalışma sonuçlarının uluslararası literatürle karşılaştırırken bu kısıtı göz önünde bulundurmamak da fayda görülmektedir.

Bu eşleştirme çerçevesinde:

- Bireyin eğitim alanı ile mesleği örtüşüyorsa: alan uyumlu (well-matched)
- Bireyin eğitim alanı ile mesleği örtüşmüyorsa: alan uyumsuz (field-mismatched) olarak kodlanmıştır.

#### **4.3.4. Uyumsuzluğun Zaman İçerisindeki Değişimi ve Dağılımı**

Çalışmanın bu bölümünde hem niteliksel hem de çalışma alanı uyumsuzluğunun mesleki-teknik lise ve yükseköğretim mezunları arasındaki ayrım dikkate alınarak zaman içerisindeki değişimi (2014-2024) ele alınmakla birlikte, iş uyumsuzluğuna ilişkin belirleyicilerin analizinde kullanılan değişken seti için ilgili göstergelerin oranları sunulmaktadır.

---

<sup>18</sup> Türkiye'de eğitim alanı için, FOET-99 sınıflandırması 2009 yılında kullanılmaya başlanmıştır. 2013 yılından itibaren ise ISCED eğitim ve öğretim alanları-2013 yayınlanmaya başlanmış ve 2014 yılından bu yana ISCED sınıflandırması kullanılmaktadır. ISCED sınıflandırması 22 alanı (2 basamaklı sınıflandırma) içerirken, FOET-99 21 alanı içermektedir. İki sınıflandırma (FOET-99 ve ISCED-F-2013) 2014 ve 2016 anketlerinde birlikte kullanılmıştır. FOET-99, 2017'den itibaren anketlerde yer almamaktadır.

Montt (2015) çalışmasında, ISCED-13 henüz yayınlanmadığı için FOET-99 sınıflandırmasını kullanmış ve çalışma alanı uyumsuzluğunu ölçmek için kullanılan kodlama şemasını FOET-99 sınıflandırmasına dayandırmıştır. Bu tez kapsamında güncel verilerle ilgili eşleştirme şemasının kullanılabilmesi için ISCED-13 sınıflandırması FOET-99 sınıflandırmasına çevrilmiştir. İlgili tablo Ek 6'da yer almaktadır. Bu kapsamda, eğitim alanlarında ISCED-13 kodları FOET-99 tek basamaklı kodlara çevrilmiş, meslekler ISCO-08 2 haneli kod düzeyinde sınıflandırılmıştır. İlgili eşleştirme tablosu Ek 7'de yer almaktadır.

Diğer yandan, ISCO-08 kodları Türkiye'de 2012'den beri kullanıldığından ve Montt'un (2015) kodlama şeması daha önceki yıllardaki kodlamayı (ISCO-88) kapsamadığından dolayı veri kapsamı 2014 öncesindeki anketlerini içermemektedir.

Çalışma bulgularına göre Türkiye’de istihdam edilen bireylerin önemli bir bölümünün işgücü piyasasında hem niteliksel (dikey) ve hem de çalışma alanı (yatay) uyumsuzluk yaşadığı görülmektedir. Ayrıca, Türkiye’de her iki uyumsuzluk türünde de oranların zaman içerisinde arttığı, mesleki ve teknik liselerde uyumsuzluk oranının daha yüksek olduğu ancak zaman içerisinde yükseköğretimde uyumsuzluğun daha yüksek oranda arttığı görülmektedir. Gözlenen yüksek oranlar ve zaman içerisindeki artış Türkiye’de eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin tam anlamıyla örtüşmediğini göstermektedir. 2024 yılında tüm eğitim seviyelerinde nitelik uyumsuzluğu oranının yüzde 37,6 seviyesinde olduğu, aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluk oranının ise yüzde 20,6 olduğu hesaplanmaktadır. Mesleki ve teknik lise ile yükseköğretim mezunlarından oluşan grupta ise nitelik uyumsuzluğu ve aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluk oranının sırasıyla yüzde 38,5 ve yüzde 37,6 olduğu görülmektedir.

Çalışma alanı uyumsuzluğu bakımından incelendiğinde, bireylerin 2024 yılında yüzde 34’ünün uyumsuz eşleştiği görülmektedir.

#### **4.3.4.1. Nitelik Uyumsuzluğunun Gelişimi**

Niteliksel uyumsuzluk göstergeleri olan yetersiz ve aşırı eğitimlilik oranlarının gelişimi incelendiğinde, hedef örneklem grubunda (mesleki-teknik lise ve yükseköğretim mezunları) yetersiz eğitimden kaynaklanan uyumsuzluğun 2014-2024 yılları arasında azaldığı görülmektedir. Meslek ve teknik lise mezunlarında görülen yetersiz eğitimlilik nedeniyle kaynaklanan uyumsuzluğun bir puan azaldığı görülürken, yükseköğretim mezunlarında yetersiz eğitim kaynaklı bir uyumsuzluk bulunmamaktadır. Hedef grup dışındaki diğer eğitim seviyelerinin de dahil olduğu geniş örneklem setine göre hesaplanan uyumsuzluğun ise zaman içerisinde arttığı ve 10 yıllık süreçte yüzde 8,6 seviyesinden yüzde 17’ye çıktığı görülmektedir (Tablo 4.1). Eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte yetersiz eğitim kaynaklı uyumsuzluk azalırken, düşük eğitim seviyelerinde uyumsuz eşleşme problemi devam etmektedir.

**TABLO 4.1. YETERSİZ EĞİTİMLİLİK KAYNAKLI UYUMSUZ EŞLEŞME ORANI (YÜZDE)**

	2014	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mesleki ve Teknik Lise	4,4	4,1	3,6	3,7	4,1	3,9	3,5
Yükseköğretim	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Toplam (Mesleki-teknik lise ve yükseköğretim)	1,4	1,2	1,0	1,0	1,1	1,1	0,9
Toplam (Tüm eğitim seviyeleri) *	8,6	13,0	11,7	10,8	15,1	14,2	17,0

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Not: Örneklem; 15 yaş üstü, ücretli ve yevmiyeli çalışanları içermektedir.

\* Hiçbir eğitim tamamlamamış olanlardan yükseköğretim'e kadar tüm eğitim seviyelerini kapsar.

Hedef örneklem grubunda aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluğun ise incelenen zaman diliminde (2014-2024) tüm gruplarda arttığı görülmektedir. Mesleki ve teknik lise mezunlarında aşırı eğitimlilik oranı daha fazla olsa da zaman içerisinde yükseköğretim mezunlarında ilgili orandaki artış daha yüksektir. 10 yıllık süreçte mesleki ve teknik lise mezunlarında uyumsuzluk oranı yüzde 40,5'ten yüzde 46,9'a çıkarken; yükseköğretim mezunlarında ilgili oran yüzde 26,5'ten yüzde 34,2'ye yükselmiştir (Tablo 4.2).

**TABLO 4.2. AŞIRI EĞİTİMLİLİK KAYNAKLI UYUMSUZ EŞLEŞME ORANI (YÜZDE)**

	2014	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mesleki ve Teknik Lise	40,5	41,6	42,4	44,9	45,7	46,4	46,9
Yükseköğretim	26,5	31,4	32,7	32,2	33,2	34,1	34,2
Toplam (Mesleki-teknik lise ve yükseköğretim)	30,9	34,3	35,3	35,6	36,6	37,5	37,6
Toplam (Tüm eğitim seviyeleri) *	15,6	19,0	20,4	21,4	22,6	20,2	20,6

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Not: Örneklem; 15 yaş üstü, ücretli ve yevmiyeli çalışanları içermektedir.

\* Hiçbir eğitim tamamlamamış olanlardan yükseköğretim'e kadar tüm eğitim seviyelerini kapsar.

Hem yetersiz hem de aşırı eğitimlilik kaynaklı eşleşme problemini içeren nitelik uyumsuzluğu oranlarının gelişimi incelendiğinde ise, aşırı eğitimlilikte olduğu gibi tüm gruplarda niteliksel uyumsuzluğun arttığı, 10 yıllık zaman diliminde en fazla artışın yüksek öğretim mezunlarında olduğu görülmektedir (Tablo 4.3). Son yıllarda yükseköğretim sistemindeki

genişlemeyle birlikte yüksek öğretim mezunu sayısındaki artışa karşılık mezunların niteliklerine uygun benzer sayıda iş oluşturulamaması sonucu aşırı eğitimlilikten kaynaklanan nitelik uyumsuzluğu sorunu yıllar içerisinde artarak devam etmiştir.

**TABLO 4.3. NİTELİK UYUMSUZLUĞU ORANI (YÜZDE)**

	2014	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mesleki ve Teknik Lise	44,9	45,8	46,0	48,6	49,8	50,3	50,4
Yükseköğretim	26,5	31,4	32,7	32,2	33,2	34,1	34,2
Toplam (Mesleki-teknik lise ve yükseköğretim)	32,2	35,4	36,3	36,6	37,8	38,5	38,5
Toplam (Tüm eğitim seviyeleri) *	24,1	32,0	32,1	32,2	37,7	34,4	37,6

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Not: Örneklem; 15 yaş üstü, ücretli ve yevmiyeli çalışanları içermektedir.

\* Hiçbir eğitim tamamlamamış olanlardan yükseköğretim'e kadar tüm eğitim seviyelerini kapsar.

#### 4.3.4.2. Çalışma Alanı Uyumsuzluğunun Gelişimi

Bireyin mezun olduğu eğitim alanı ile çalıştığı alan arasındaki uyumsuzluğun zaman içerisindeki değişimi incelendiğinde, hedef örneklem grubunun (mesleki-teknik lise ve yükseköğretim mezunları) ikisinde de çalışma alanı uyumsuzluğunun arttığı, özellikle yükseköğretim mezunlarında artış oranının belirgin olduğu dikkat çekmektedir (Tablo 4.4). Yükseköğretim kurumlarının sayısındaki artışa paralel artan yükseköğretim mezunlarının niteliklerine uygun iş yaratılmamasının yanında alan uyumsuzluğunun da artması işgücü piyasasında karşılığı olmayan bölümlerdeki artışı göstermektedir.

**TABLO 4.4. ÇALIŞMA ALANI UYUMSUZLUĞU ORANI (YÜZDE)**

	2014	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mesleki ve Teknik Lise	43,1	44,8	44,0	45,3	44,8	45,4	45,0
Yükseköğretim	23,5	28,6	28,7	29,5	29,9	30,3	30,4
Toplam*	29,6	33,1	32,8	33,7	34,0	34,4	34,3

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Not: Örneklem; 15 yaş üstü, ücretli ve yevmiyeli çalışanları içermektedir.

\* FOET-99 tanımı gereği yalnızca bu iki eğitim seviyesini (mesleki ve teknik lise ile yükseköğretim) kapsadığı için "Toplam" yalnızca yükseköğretim ve mesleki ve teknik liselerin toplamını içermektedir.

Çalışma alanı uyumsuzluğunda FOET-99 sınıflamasına göre alt kalemlerdeki uyumsuzluk incelendiğinde, her iki eğitim seviyesini içeren toplamda uyumsuzluğun en fazla olduğu alanlar beşeri bilimler ve sanat, fen bilimleri (biyoloji, çevre ve ilgili birimler, fiziki bilimler, matematik ve istatistik, bilişim ve iletişim teknolojileri), tarım (tarım, ormancılık ve balıkçılık, veterinerlik) ön plana çıkmaktadır (Tablo 4.5). Mesleki ve teknik lise mezunlarında ise ilgili alanların dışında sosyal bilimler, işletme ve hukuk alanında da yüksek uyumsuzluk olduğu görülmektedir. Yüksek öğretim mezunlarında ise eğitim, sosyal bilimler, işletme ve hukuk ile sağlık ve refah alanları dışındaki tüm alanlarda yüksek uyumsuzluk dikkat çekmektedir.

Tüm gruplarda yüksek uyumsuzluk görülen beşeri bilimler ve sanat, fen bilimleri ile tarım alanlarında işgücü talebinin mezun sayısına göre sınırlı kaldığı görülmekte ve bu alanlarda, eğitim sisteminin arz yönlü yapısının işgücü piyasasının talep yapısıyla örtüşmediğine işaret etmektedir.

**TABLO 4.5. FOET-99 SINIFLAMASINA GÖRE ÇALIŞMA ALANI UYUMSUZLUĞU ORANI (YÜZDE, 2024)**

	Toplam	Mesleki ve Teknik Lise	Yükseköğretim
<b>Eğitim</b>	29,4	-	29,4
<b>Beşerî Bilimler ve Sanat</b>	65,7	91,42	46,94
<b>Sosyal Bilimler, İşletme, Hukuk</b>	25,3	49,5	21,51
<b>Fen Bilimleri</b>	61,9	98,24	60,88
<b>Mühendislik, Üretim, İnşaat</b>	33,0	33,52	32,44
<b>Tarım</b>	48,5	76,26	41,81
<b>Sağlık ve Refah</b>	20,7	40,84	17,18
<b>Hizmetler</b>	30,1	25,86	33,49
<b>Genel</b>	<b>34,3</b>	<b>45,0</b>	<b>30,4</b>

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Not: Örneklem; 15 yaş üstü, ücretli ve yevmiyeli çalışanları içermektedir.

\* FOET-99 tanımı gereği yalnızca bu iki eğitim seviyesini (mesleki ve teknik lise ile yükseköğretim) kapsadığı için "Toplam" yalnızca yükseköğretim ve mesleki ve teknik liselerin toplamını içermektedir.

#### 4.3.4.3. Uyumsuz Eşleşmeye Dair Betimleyici İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde uyumsuz eşleşmenin belirleticilerine dair betimleyici istatistiklere yer verilecektir. Analiz kapsamında mesleki-teknik lise ile yükseköğretim mezunları yer almakta olup, nitelik uyumsuzluğunda ise aşırı eğitimlilik üzerine odaklanılmıştır.

Betimleyici istatistiklere geçmeden önce nitelik ve çalışma alanı uyumsuzluğunun aynı anda görülmesine ilişkin bilgilere yer verilecektir. 2024 yılı verileri esas alındığında mesleki ve teknik lise mezunlarının yüzde 24,8'i uygun eşleşirken yüzde 30,2 yalnızca nitelik, yüzde 24,8'i yalnızca çalışma alanı uyumsuzluğu yaşamaktadır (Tablo 4.6). Yüzde 20,4'ü ise hem nitelik hem de çalışma alanı uyumsuzluğu yaşamaktadır. Yüksek öğretim mezunlarında ise uyumlu eşleşme oranı yüzde 51,8 olarak hesaplanmıştır. İlgili grubun yüzde 17,8'i yalnızca nitelik, yüzde 14'ü yalnızca çalışma alanı uyumsuzluğu yaşamaktadır. Yüzde 16,4'ü ise hem nitelik hem de çalışma alanı uyumsuzluğu yaşamaktadır.

**TABLO 4.6. ÇALIŞAN UYUMSUZ EŞLEŞME ORANI (YÜZDE, 2024)**

	Uygun Eşleşme	Yalnızca Nitelik Uyumsuzluğu	Yalnızca Çalışma Alanı Uyumsuzluğu	Tam Uyumsuz Eşleşme*
<b>Mesleki ve Teknik Lise</b>	24,84	30,16	24,77	20,24
<b>Yükseköğretim</b>	51,83	17,8	14	16,36
<b>Toplam**</b>	44,64	21,09	16,87	17,39

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

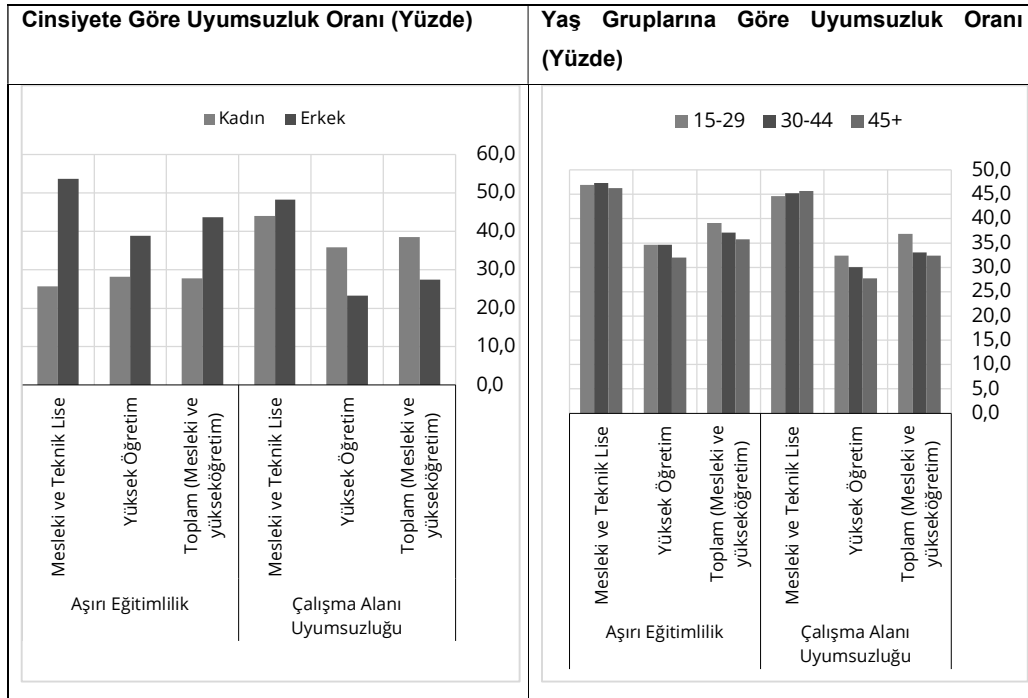
Not: Örneklem; 15 yaş üstü, ücretli ve yevmiyeli çalışanları içermektedir.

\*Tam uyumsuz eşleşme hem nitelik hem çalışma alanı uyumsuzluğu durumunu içermektedir.

\*\*FOET-99 tanımı gereği yalnızca bu iki eğitim seviyesini (mesleki ve teknik lise ile yükseköğretim) kapsadığı için "Toplam" yalnızca yükseköğretim ve mesleki ve teknik liselerin toplamını içermektedir.

Cinsiyete göre değerlendirildiğinde, aşırı eğitimlilikten kaynaklanan niteliksel uyumsuzluk oranının kadınlarda erkeklere kıyasla daha düşük olduğu ancak çalışma alanı uyumsuzluğunda yükseköğretim mezunu kadınların daha yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir (Grafik 4.4). Türkiye'de kadın istihdamının sektörel ve mesleki dağılım açısından kısıtlı bir yapıya sahip olması ve kadınların meslek seçiminde daha sınırlı fırsatlara sahip olması

çalışma alanı uyumsuzluğunu artıran bir etmen olarak değerlendirilmektedir. Diğer yandan, Türkiye’de mesleki ve teknik liseden mezun olanların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır ve genellikle sanayi, inşaat, taşımacılık gibi sektörlerde erkekler daha fazla istihdam edilmektedir. İlgili sektörlerde genel becerilerle doldurulabilir nitelikte olan pozisyonlar bulunduğu için erkeklerde alan dışı istihdam yaygın olabilmektedir. Ayrıca, bazı meslek liselerinde verilen eğitim piyasa ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamamakta (uygulamalı eğitim eksikliği, teknolojik değişime uygun olmayan müfredatlar gibi), bu durum mezunların kendi alanlarında istihdam edilmelerini zorlaştırmaktadır. Erkekler için ayrıca zorunlu askerlik hizmeti nedeniyle mezunların istikrarlı bir işe geçişi ertelenebilirken, kısa vadede çalışma alanı dışında kabul edilen iş uzun vadede kalıcı uyumsuzluklara yol açabilmektedir. Diğer yandan, erkeklerin hanenin temel geçiminden daha fazla sorumlu olması ve iş seçme imkanının daha düşük olması nedeniyle nitelik uyumsuzluğunda erkeklerde daha yüksek oranların görülmesi beklenen bir durumdur. Kadınlar, daha düşük eğitim gerektiren işleri (dolayısıyla daha düşük ücretli işler) kabul etmek yerine, işgücü piyasasının bir parçası olmamayı da tercih edebilmektedir.



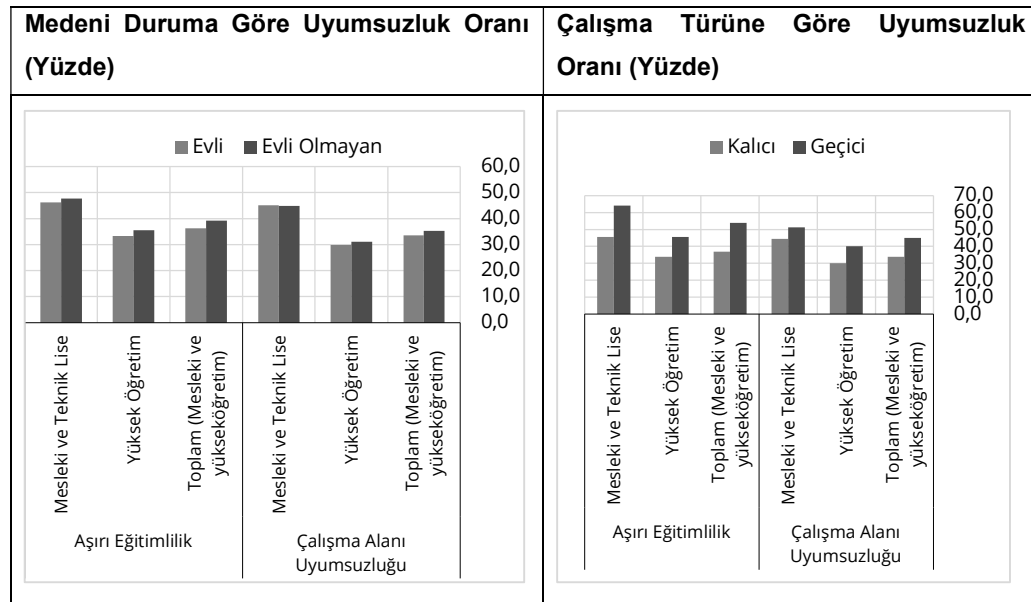
**Grafik 4.4. Cinsiyete ve Yaş Gruplarına Göre Uyumsuzluk Oranı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Yaş gruplarına göre her iki uyumsuzluk türünde de (çalışma alanı uyumsuzluğunda mesleki ve teknik lise mezunları hariç) en yüksek uyumsuzluk 15-29 yaş grubunda görülmektedir (Grafik 5.2). İlgili yaş grubunun iş deneyimlerinin görece sınırlı olması, iş bulma baskısı, mezun olunan alanla doğrudan ilişkili pozisyonların sınırlı olması, eğitim seviyelerinden daha düşük vasıf gerektiren işleri ve alan dışı işleri kabul etmelerinde etkili olabilmektedir. Daha düşük nitelik gerektiren işlerde işverenler daha fazla verim almak amacıyla da yükseköğretim mezunu bireyleri tercih edebilmektedir. Orta ve ileri yaş gruplarında ise uyumsuzluk oranının azaldığı, mesleki deneyim kazanılması, kariyer gelişimi ve kazanılan iş ağlarının katkısıyla uyumun arttığı söylenebilir. Burada göz önünde bulundurulması gereken nokta, ileri yaş gruplarında teknolojik dönüşüme ayak uyduramayan çalışanlar için beceri aşınması (skills obsolescence) riski bulunmaktadır. Nitekim; mesleki ve teknik lise mezunlarında eğitim sürecinde edinilen becerilerin ve teknik bilgilerin, yeni teknolojiler ve güncel mesleki standartlar ışığında güncelliğini yitirmesi çalışma alanı uyumsuzluğunun yaşla artmasına neden olabilmektedir. Ayrıca, Türkiye’de düşük nitelikli işlerde sektörler arası geçişin yaygın olması, özellikle mesleki uyum aranmayan işlerde alan dışı istihdamın yaygın olması ve yaşla birlikte bu esnekliğin artması (Tansel ve Kan; 2016, Ercan, 2011) alan dışı uyumsuzluğu artıran bir etmen olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan, ileri yaştaki bazı çalışanlar için formal eğitim yetersiz kalsa da kazanılan tecrübe ile işin gerektirdiği nitelikler kazanılabilmektedir. Ayrıca, bireyler alan dışı işe de adapte olabilmekte ve kariyer değişikliğini tercih edebilmektedir. İş güvencesi, gelir gibi nedenler de alan dışı işlerde çalışmaya devam etme kararlarında etkili olabilmektedir.

Medeni duruma göre her iki uyumsuzluk türünde de evli olmayan bireylerin uyumsuzluk oranı daha yüksektir. Geçici işlerde çalışanlar için de uyumsuzluk oranı daha yüksektir (Grafik 4.5). Özellikle işgücü piyasasına yeni giren genç ve bekar bireyler mesleki deneyimlerinin az olması sebebiyle deneyim kazanmak adına daha düşük nitelikte ve geçici işleri kabul edebildikleri gibi eğitim aldıkları alan dışındaki işleri de tercih edebilmektedir. Evli bireylerin ise işgücü piyasasında daha uzun süre bulunması, aile geçindirme nedeniyle sahip oldukları ekonomik ve sosyal baskılar bireyleri

daha istikrarlı ve alanıyla uyumlu kalıcı işlerde çalışmaya yönlendirebilmektedir. Bireylerin uzun vadeli kariyer hedeflerinde eğitim düzeylerine ve eğitim alanlarına uygun pozisyonlarda çalışmaya gayret ettikleri, işveren cephesinde ise kalıcı çalışanlar seçilirken uyumlu eşleşmeye dikkat edildiği göz önünde bulundurulduğunda, kalıcı işlerde uyumsuzluk oranı daha az olmaktadır. Ayrıca, kalıcı işlerde deneyim arttıkça uyumsuzlukta azalması beklenmektedir. Diğer yandan, kalıcı işlerde genellikle ücret seviyesinin daha yüksek olması, iş güvencesinin bulunması gibi etmenler de özellikle alan uyumsuzluğunu azaltan faktörler olabilmektedir.

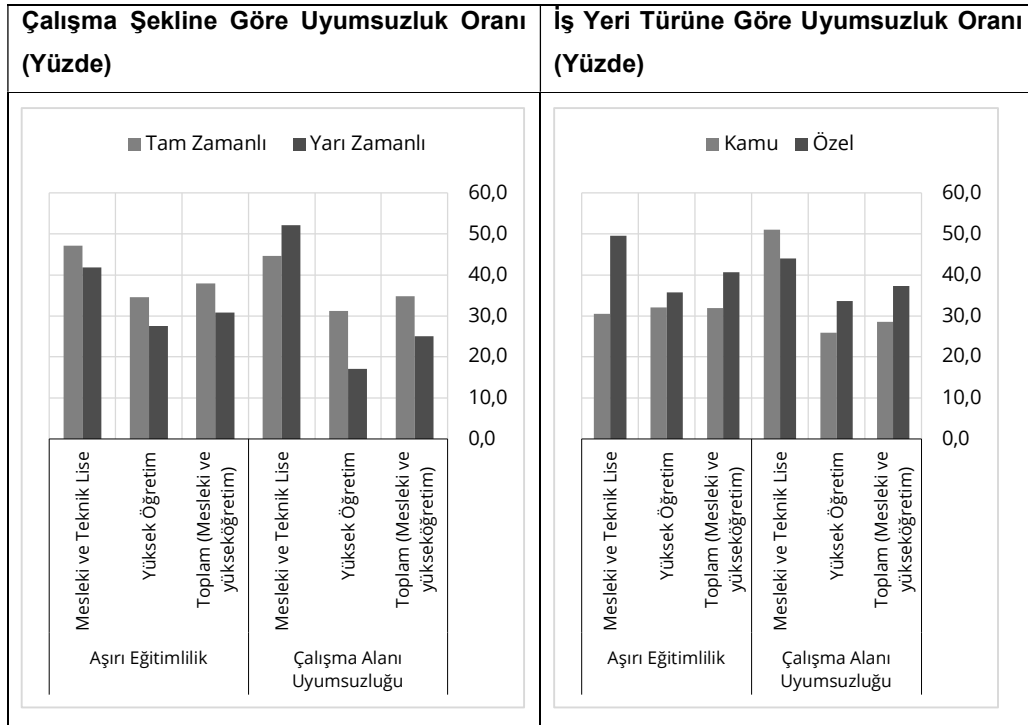


**Grafik 4.5. Medeni Duruma ve Çalışma Türüne Göre Uyumsuzluk Oranı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Literatürdeki çalışmalar yarı zamanlı işlerde uyumsuz eşleşmenin daha yaygın olduğunu ortaya koysa da yapılan hesaplama tam zamanlı çalışma durumunda uyumsuz eşleşmenin daha yüksek olduğunu (çalışma alanı uyumsuzluğunda mesleki ve teknik lise mezunları hariç) ortaya koymaktadır (Grafik 4.6). Yüksek enflasyonist ortam geçim kaygısı nedeniyle de tam zamanlı işlerde uyumsuz eşleşmenin yüksek olmasında etkili olabilecek bir etmendir. Tam zamanlı işlerin yarı zamanlı işlere kıyasla daha yüksek gelir ve sosyal güvence sunması nitelik ya da alan uyumsuzluğu dikkate alınmadan tam zamanlı istihdamın tercih edilmesine neden olabilmektedir. Büyük şehirlerde yaşam maliyetlerinin artması, bireyleri iş

bulma konusunda daha esnek davranmaya zorlamaktadır. Diğer yandan, yükseköğretim mezunu sayısındaki artışa karşılık yeterli sayıda nitelikli iş imkânı sunulamaması, özellikle yüksek sayıda mezun veren eğitim ve idari bilimler, sosyal bilimler gibi alanlardaki mezun fazlası hem nitelik hem çalışma alanı açısından tam zamanlı uyumsuzluğun atmasına neden olabilecek önemli bir unsurdur. Mesleki ve teknik lise mezunlarında ise yarı zamanlı işlerde çalışma alanı uyumsuzluğunun yüksek çıkmasında çeşitli yapısal ve bireysel faktörlerin etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Mesleki ve teknik lise mezunları genellikle belli bir mesleğe yönelik uzmanlaşmış eğitim (elektrik, otomotiv, makine, sağlık hizmetleri, muhasebe gibi) aldıkları ve bu meslekler tam zamanlı ve düzenli bir çalışma gerektirdiğinden, yarı zamanlı işte çalışan meslek lisesi mezunlarının alan dışı çalışma olasılığı artmaktadır. Ayrıca, yarı zamanlı işler çoğunlukla düşük nitelik gerektiren, temel becerilerin yeterli olduğu hizmet sektörüne (reyon görevlisi, garsonluk, çağrı merkezi gibi) yönelik işler olduğu için mesleki ve teknik lise mezununun bu pozisyonlarda çalışması halinde uyumsuzluk oranı artmaktadır.



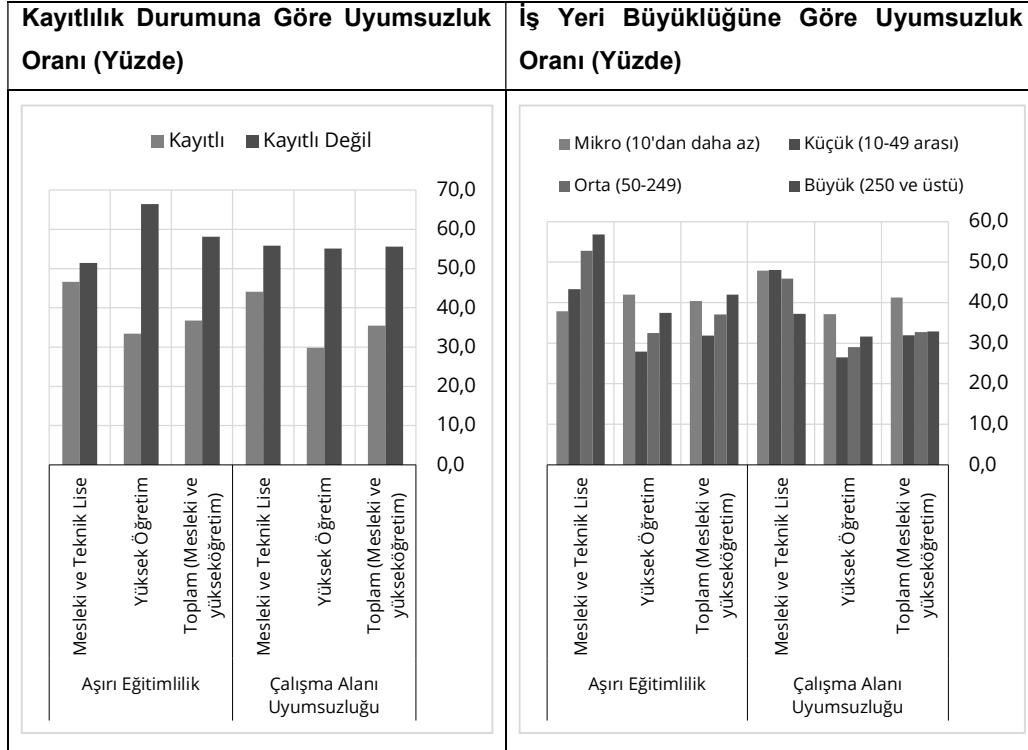
**Grafik 4.6. Çalışma Şekline ve İş Yeri Türüne Göre Uyumsuzluk Oranı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Uyumsuz eşleşme kamu sektöründe daha düşük (çalışma alanı uyumsuzluğunda mesleki ve teknik lise mezunları hariç) düzeydedir (Grafik 4.6). Kamu sektöründeki işlerde daha standart kadrolar bulunduğu için, ilgili kadrolar belirli eğitim seviyeleri ve eğitim alanları ile ilişkilendirilmektedir. Belirli kriterlerin sağlanması sonucu istihdam sağlanmaktadır. Eğitim, sağlık, mühendislik gibi spesifik alanlarda iş gereksinimi ve eğitim düzeyi/alanı daha uyumlu olmaktadır. Bu durum da her iki uyumsuzluk türünde de daha az eşleşme sorununu doğurmaktadır. Diğer yandan, bireylerin iş bulma kaygısı, ücret, coğrafi kısıtlar gibi nedenlerle alan dışı/düşük nitelikte işleri kabul etme eğiliminde olması ve özel sektör firmalarının bireyleri alan dışı ve sahip oldukları eğitim seviyesinin dışındaki işlerde çalıştırma konusundaki esnekliği özel sektörde uyumsuzluk oranlarının yüksek olmasında etkili olabilmektedir. Özellikle, eğitim alanı işletme, sosyal bilimler, iktisat gibi bölümlerden mezun olan bireyler çok çeşitli sektörlerde iş imkanına sahip oldukları için alan uyumsuzluğunun görülme olasılığı daha yüksek olabilmektedir. Mesleki ve teknik lise mezunlarında ise çalışma alanı uyumsuzluğunda kamu sektöründe oran daha yüksek bulunmaktadır. Kamu istihdamında mesleki ve teknik bilgi gerektiren pozisyonların (tekniker, teknisyen gibi) sınırlı sayıda olması, kamuda çalışan ilgili grubun alanları dışında idari veya genel hizmet sınıfı kadrolarında çalışmalarına yönlendirmelerine neden olmaktadır. Ayrıca, kamu sektöründe memur kadrolarına atanmada KPSS puanı esas alınmakta, mezuniyet alanı ilk kriter olmamaktadır. KPSS ile merkezi atama sisteminde meslek odaklı bir eşleştirme yapılmaması, kamuda uyumsuzluk oranını artıran bir etmen olabilmektedir.

Kayıt dışı çalışanlarda uyumsuz eşleşme oranı her iki uyumsuzluk türünde de daha yüksektir (Grafik 4.7). Kayıt dışı işlerin büyük ölçüde daha düşük vasıf gerektiren ve standardı olmayan işlerden oluşması ve bireylerin geçim sıkıntısı ve sınırlı iş imkânı nedeniyle niteliklerinin ve alan dışı işleri kabul etmesi nedeniyle ilgili grupta oranlar yükselebilmektedir. Kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu (tarım, inşaat sektörleri gibi ya da küçük ölçekli firmalarda) alanlarda mesleki uzmanlık gereksinimi az olduğu için, eğitim düzeyi ya da alanı ile iş uyumu göz ardı edilebilmektedir. Kayıtlı istihdamda ise işverenler belirli nitelik standartlarını gözetmekte, alan bazlı uzmanlığa daha

fazla önem vermekte, özellikle kamu sektöründe veya kurumsallaşmış özel firmalarda çalışanlar eğitim düzeyi ve mezuniyet alanlarına uygun pozisyonlara yerleştirilmektedir. Kayıtlı işlerde belirli bir iş ve sosyal güvencenin olması, denetim mekanizmalarının varlığı da iş uyumunu artırabilmektedir.



**Grafik 4.7. Kayıtlılık Durumuna ve İş Yeri Büyüklüğüne Göre Uyumsuzluk Oranı (Yüzde)**

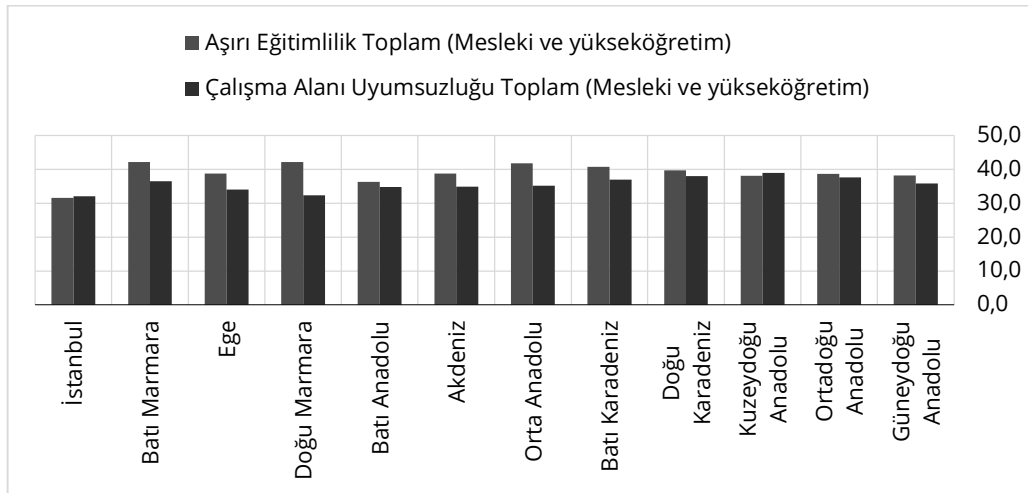
Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Firma ölçeğine göre uyumsuzluk incelendiğinde, yükseköğretim mezunlarında mikro ve büyük ölçekli firmalarda her iki uyumsuzluk türünde de oranların daha yüksek olduğu görülmektedir (Grafik 4.7). Mikro ölçekli firmalarda sınırlı görev alanlarının olması, ücretlerin düşük ve terfi imkanlarının sınırlı olması nedeniyle uyumsuz eşleşme sorunuyla daha fazla karşılaşabilmektedir. Özellikle genç mezunlar küçük ölçekli firmalarda ucuz işgücü olarak değerlendirilebilmektedir. Büyük ölçekli firmalarda ise oranın yüksek çıkmasında çeşitli sebepler bulunabilmektedir. Büyük ölçekli firmalar genellikle daha kurumsal yapıda olduğundan ve iş güvencesi, daha yüksek gelir imkânı taşıdığından yükseköğretim mezunları tarafından daha fazla tercih edilebilmektedir. Bu durumda firmalar, yükseköğretimli bireyleri daha düşük

nitelikli ya da alan dışı pozisyonlarda değerlendirebilmektedir. Ayrıca, büyük firmalar, deneyim ve beceri odaklı bir seçim yapma eğiliminde olduklarından, bireylerin formal eğitim düzeyleri yüksek olsa dahi işte istenilen verimin alınması noktasında bireyleri daha düşük pozisyonda işe başlatabilmektedir. Büyük firmalar kurumsal yapıları nedeniyle daha verimli gibi görünseler de aşırı eğitilmiş istihdam riskini de barındırmaktadır. Küçük ve orta ölçekli firmalarda ise diğer gruplara göre her iki uyumsuzluk türünde de oranların daha düşük seviyede kalmasında firmaların yapısal özellikleri, işe alım politikaları, yerel işgücü dinamikleri etkili olabilmektedir. Burada sınırlı kaynakların ve ücret politikasının önemli etkisi olduğu değerlendirilmektedir. Özellikle küçük ölçekli firmalar yüksek eğitilmiş personelin talep edeceği ücreti karşılayamayacağından dolayı iş için yeterli niteliğe sahip daha az eğitilmiş personel istihdam etmeyi tercih edebilmektedir. Küçük ölçekli firmalarda terfi olanaklarının kısıtlı olması, bireylerin eğitimlerine uygun olmayan pozisyonlara başvurmamasına da neden olabilmekte, bu durumda da uyumsuzluk oranı düşmektedir. KOBİ'ler daha verimlilik ve ihtiyaç odaklı çalıştıkları için, pozisyona göre en uygun minimum niteliğe sahip bireyleri tercih edebilmektedir. Ayrıca, KOBİ'ler genellikle faaliyet gösterdikleri bölgedeki yerel işgücü piyasasından çalışan temin ettiğinden dolayı, bölgedeki yükseköğretilmiş birey sayısı görece sınırlı ise, firmalar daha düşük nitelikli bireyleri de istihdam edebilmektedir.

Mesleki ve teknik lise mezunlarında ise, firma ölçeği arttıkça, aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluk artarken, çalışma alanı uyumsuzluğu azalmaktadır. Hem işgücü piyasası dinamikleri hem de firmaların istihdam stratejileri bu durumda etkili olabilmektedir. Büyük firmalar, iş pozisyonuna göre meslek ve teknik lise mezunlarını tercih etse de aynı pozisyonlara önlisans veya lisans mezunları da başvurmaktadır. İşverenler, daha eğitilmiş kişiyi tercih edeceğinden ilgili pozisyona gerekenden daha yüksek eğitilmiş birey yerleşmiş olmaktadır. Bu durumda, mesleki lise mezunu birey daha düşük profilli işlere kaymak zorunda kalabilir. Diğer yandan, büyük ölçekli firmalar, organizasyonel yapıları gereği genellikle üretimden yönetime kadar geniş bir pozisyon yelpazesine sahiptir. Bu yapılar, mesleki lise mezunlarının eğitim aldıkları alana uygun pozisyonlarda istihdam edilmesine olanak

tanımakta, bu durum çalışma alan uyumsuzluğunu düşürmeye yardımcı olmaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler) ise genellikle çok sayıda işlevi sınırlı sayıda çalışanla yürütmek zorunda olduklarından, alan dışı istihdam yapma eğilimi bulunabilmektedir. Büyük ölçekli firmaların kurumsallaşma düzeyinin yüksek olması, görev tanımlarının daha ayrıntılı yapılmasını ve daha yüksek yeterlilik talebini beraberinde getirmektedir. Bu firmalar, teknik lise mezunu bireylerden yalnızca mezuniyet yeterliliği ile sınırlı kalmaksızın, daha yüksek eğitim düzeylerini de talep edebilmektedir. Bu bağlamda, bireyler eğitim aldıkları alanla uyumlu bir pozisyonda çalışsalar bile, işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip olduklarında niteliksel uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır (OECD, 2021). Bu nedenle, büyük firmalarda aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluk oranı artarken çalışma alanı uyumsuzluğu oranı azalabilmektedir.



**Grafik 4.8. Bölgesel Düzeyde Uyumsuzluk Oranı (Yüzde)**

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Eşleşme probleminin bölgesel düzeyde de bir miktar farklılaştığı görülmektedir. Grafik 4.8'de Düzey 1 sınıflamasına göre Türkiye'nin bölgeleri arasında uyumsuzluk oranlarının dağılımı yer almaktadır. Batı Anadolu, Doğu Marmara ve Orta Anadolu gibi sanayi ve hizmet sektörlerinin baskın olduğu bölgelerde aşırı eğitimlilik kaynaklı uyumsuzluk oranları; Karadeniz, Kuzeydoğu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde çalışma alanı uyumsuzluk oranları yüksek çıkmaktadır. İstanbul'da söz konusu oranlar diğer bölgelere göre en düşük düzeydedir. İstanbul, Türkiye'nin en büyük ekonomik merkezi

olması nedeniyle birçok farklı niteliğe sahip iş barındırmaktadır. Özellikle yükseköğrenim görmüş bireylerin istihdam edilebileceği çok sayıda beyaz yaka pozisyonun (finans, teknoloji, medya, uluslararası şirketler vs.) mevcut olması bireylerin eğitim düzeyleriyle daha uyumlu işler bulabilmelerini kolaylaştırmaktadır. İstanbul'daki firmaların büyük bir kısmının kurumsal ve formal sektörlerde faaliyet göstermesi işe alımda daha sistematik davranılmasına ve eğitimle meslek eşleşmesine olanak sağlamaktadır. İstanbul'daki bireyler genellikle daha donanımlı ve rekabetçi olması eğitilmiş bireylerin işgücü piyasasına daha hazırlıklı girmesini sağlamakta, firmalar da bu bölgede eğitilmiş işgücüne daha kolay erişebildiğinden uygun yerleştirme olasılığı artmaktadır. Aynı zamanda, İstanbul'a göç eden düşük eğitilmiş bireyler, daha az eğitim gerektiren işlerde istihdam edilebildiğinden ve düşük eğitilmiş bireylerin aşırı eğitilmiş olma ihtimali bulunmadığından aşırı eğitimlilik kaynaklı uyumsuzluk oranı düşebilmektedir.

#### **4.4. Uyumsuzluğun Belirleyicileri**

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye'deki iş (nitelik ve çalışma alanı) uyumsuzluğunun mikro veri düzeyinde belirleyicileri araştırılmaktadır.

##### **4.4.1. Model Değişkenleri ve Dağılımları**

İş uyumsuzluğuna ilişkin belirleyiciler ikili lojistik regresyon ile analiz edilmiş olup iş uyumsuzluğu olasılığı, 4 değişken grubu ele alınarak incelenmiştir. İkili lojistik regresyon modelinde, çalışılan alana özgü bazı değişkenler kullanılmaktadır.

Bağımlı değişken; nitelik uyumsuzluğunun (aşırı eğitimlilik kaynaklı) araştırıldığı modelde eğitim yılı ile içinde bulunulan grubunun ortalama eğitiminden sapma durumuna göre uyumsuzluğu gösteren kategorik bir değişkendir. Bireyin eğitimi grup ortalamasının bir standart sapma üzerinde ise bağımlı değişken 1 değerini, diğer durumlarda 0 değerini almaktadır. Çalışma alanı uyumsuzluğunun araştırıldığı modelde bağımlı değişken ise mezun olunan alan ile çalışılan alan arasındaki uyumsuzluğunu gösteren kategorik bir değişkendir. Kodlama şemasına göre uyumsuz eşleşmenin

olduğu durumda değişken 1, uyumlu eşleşmenin olduğu durumda değişken 0 değerini almaktadır.

Analiz kapsamında kullanılan bağımsız değişkenler, literatürdeki ampirik çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Kullanılan bağımsız değişkenlerin birçoğu kategoriktir ve iki ve üzerinde seviyeleri bulunmaktadır. Bağımsız değişkenler dört grupta sınıflandırılmaktadır:

- Bireysel zellikler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, deneyim, eğitim seviyesi seçilmiştir.
- İşe özgü özellikler olarak istihdam durumu (yarı zamanlı/tam zamanlı) ve istihdam türü (geçici/kalıcı), sektör (kamu, özel), kayıtlılık durumu, iktisadi faaliyet alanı (tarım, sanayi, inşaat, hizmetler) ve firma leği (mikro, küçük, orta ve büyük) seçilmiştir.
- Hane ve bölge değişkenleri olarak yaşanılan bölge (NUTS1 düzeyinde) ve hane büyüklüğü seçilmiştir.
- Eşleşme probleminin belirleyicilerinin analiz edildiği bir modelde bireylerin işe başladığı dönemdeki ekonomik konjonktür de eşleşme üzerinde önemli bir etken olmaktadır. Bu kapsamda bu çalışmada, niteliksel uyumsuz eşleşmenin belirleyicilerinin analiz edildiği modelde işgücünün işe başladığı yıldaki genel işsizlik oranı ve çalışma alanı uyumsuzluğunun belirleyicilerinin analiz edildiği modelde işgücünün işe başladığı yılda mezun olunan alandaki işsizlik oranı açıklayıcı değişken olarak modele dahil edilmiştir. Çalışma alanı uyumsuzluğu belirleyicilerine ilişkin yapılan analizde bireyin işe başladığı tarihteki işgücü piyasası koşullarına ait göstergelerin (mezun olduğu alandaki işsizlik oranı) hesaplanması noktasında 2009 yılı sonrasında işe başlayan bireyler<sup>19</sup> rneklem kapsamında bırakılmış ve işe başlama tarihi 2009 yılı sonrasında olanlar için alana özgü işsizlik oranı hesaplanmıştır.

---

<sup>19</sup> İşgücü piyasasının alana özgü göstergelerini kullanmak için FOET-99 sınıflandırmasına ihtiyaç duyulduğundan ve HIA'da ilgili gösterge 2009 yılından bu yana mevcut olduğundan dolayı, analiz için kullanılan örneklemde 2009 yılı itibarıyla mevcut pozisyonlarında çalışmaya başlayan katılımcı yer almaktadır.

Her iki uyumsuzluk türünün araştırıldığı modellerde kullanılan değişkenlerin yüzdesel dağılımı Tablo 4.7’de yer almaktadır.

**TABLO 4.7. MODEL DEĞİŞKENLERİNİN YÜZDESEL DAĞILIMI (2024)**

	Mesleki ve Teknik Lise	Yüksek Öğretim	Toplam (Mesleki ve yükseköğretim)
<b>Toplam</b>	<b>28,5</b>	<b>71,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Cinsiyet</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Kadın	24,9	45,0	39,3
Erkek	75,1	55,0	60,8
<b>Yaş Grubu</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
15-29	51,4	35,9	40,3
30-44	34,9	55,1	49,3
45+	13,7	9,0	10,3
<b>Medeni Durum</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Evli	46,5	53,5	51,5
Evli Olmayan	53,5	46,5	48,5
<b>Çalışma Şekli</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Tam Zamanlı	95,1	94,5	94,7
Yarı Zamanlı	4,9	5,5	5,3
<b>Çalışma Türü</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Kalıcı	92,1	96,1	95,0
Geçici	7,9	3,9	5,0
<b>İş Yeri Türü</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Kamu	12,2	35,1	28,6
Özel	87,8	64,9	71,4
<b>Firma Büyüklüğü</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Mikro (10'dan daha az)	29,1	18,6	21,6
Küçük (10-49 arası)	29,2	29,9	29,7
Orta (50-249 arası)	19,4	23,6	22,4
Büyük (250 ve üstü)	22,4	27,9	26,3
<b>Kayıtlılık</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Kayıtlı	91,9	97,4	95,8
Kayıtlı Değil	8,1	2,6	4,2
<b>Bölge</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
TR1-İstanbul	19,8	26,8	24,8
TR2-Batı Marmara	6,3	4,5	5,0
TR3-Ege	13,8	13,3	13,4
TR4-Doğu Marmara	16,9	11,5	13,0
TR5-Batı Anadolu	10,7	12,5	12,0
TR6-Akdeniz	11,7	11,2	11,3
TR7-Orta Anadolu	4,6	3,6	3,9
TR8-Batı Karadeniz	5,2	4,1	4,4
TR9-Doğu Karadeniz	2,8	2,4	2,5
TRA-Kuzeydoğu Anadolu	1,3	1,8	1,6
TRB-Ortadoğu Anadolu	2,7	2,6	2,7

TRC-Güneydoğu Anadolu	4,2	5,9	5,4
<b>FOET-99</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Eğitim	0,0	14,0	10,0
Beşeri Bilimler, Diller Ve Sanatlar	13,3	6,6	8,5
Sosyal Bilimler, İşletme ve Hukuk	16,2	39,5	32,8
Fen, Matematik ve Bilgisayar	3,7	4,9	4,6
Mühendislik, İmalat ve İnşaat	51,5	18,0	27,5
Tarım ve Veterinerlik	0,3	2,2	1,7
Sağlık ve Refah	9,0	10,1	9,8
Hizmetler	6,2	4,7	5,1
<b>ISCO-08</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Yöneticiler	1,9	8,5	6,6
Profesyonel	3,3	39,0	28,8
Teknisyen ve Yardımcı Profesyoneller	10,8	14,2	13,3
Büro Destek Çalışanı	10,6	14,7	13,5
Servis ve Satış Elemanı	25,6	14,4	17,6
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık İşçisi	0,7	0,1	0,3
Zanaat ve İlgili Ticaret İşçisi	19,5	3,5	8,1
Tesis ve Makine Operatörü ve Montajcı	14,4	2,9	6,2
Temel Meslek	13,2	2,7	5,7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Notlar: Model kapsamında yükseköğretim, mesleki ve teknik lise mezunu ücretli ve yevmiyeli çalışan bireyler ele alınmıştır. Eğitim alanı için, FOET-99 sınıflandırmasına ihtiyaç duyulduğundan ve HİA'da ilgili gösterge 2009 yılından bu yana mevcut olduğundan dolayı, analiz için kullanılan örnekleme 2009 yılı itibarıyla mevcut pozisyonlarında çalışmaya başlayan katılımcılar yer almaktadır.

#### 4.4.2. Model Spesifikasyonu ve Analiz Bulguları

İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşmenin belirleyicilerinin araştırıldığı modelde aşağıdaki spesifikasyon kullanılmıştır:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 U + \beta_2 X_i + \beta_3 Z_i + \beta_4 H_i + \epsilon_i \quad (4.1)$$

Modelde; Y, uyumsuz eşleşme durumunu (birey eğer niteliksel ya da çalışma alanı uyumsuzluğu yaşıyorsa Y=1 değerini almakta); U, işsizlik oranını (çalışma alanı uyumsuzluğu analizinde işgücünün işe başladığı yıldaki mezun olduğu alana özgü işsizlik oranı, nitelik uyumsuzluğu analizinde işgücünün işe başladığı yıldaki genel işsizlik oranı); X, bireysel özellikler için kontrol değişken matrisini; Z, işe özgü özellikler için kontrol değişken matrisini; H, hane ve bölge kontrol değişken matrisini temsil etmektedir.  $\beta_0$ , sabit terimi,  $\epsilon$ , hata terimini, i, fertleri ifade etmektedir.

Tablo 4.8 ve Tablo 4.9'da sırasıyla çalışma alanı ve aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluğa ait ikili lojistik regresyon analizinin sonuçları yer almaktadır. Analizler 2014, 2019 ve 2024 yılları için tekrarlanmış olup uyumsuz eşleşme olasılıklarında anlamlı bir değişim olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sonuçlarda marjinal etkiler sunulmaktadır.<sup>20</sup> Elde edilen sonuçlar, hem bazı değişkenlerin etkisinin zaman içinde istikrarlı biçimde sürdüğünü hem de bazı faktörlerin etkisinin yön ve büyüklük bakımından dönemler arasında anlamlı biçimde değiştiğini göstermektedir.

Literatür, ekonomik durgunluk döneminde işgücü piyasasına giren mezunların, katıldıkları eğitim alanına uygun bir iş bulma şansı açısından dezavantajlı olduklarını göstermekte, belirli bir alandaki yüksek işsizlik oranı işe girme baskısını artırmaktadır. Bu durumda, mezunlar eğitim alanları dışındaki işleri daha kolay kabul edebilmektedir (Wolbers, 2003). Nitekim, çalışma alanı uyumsuzluğuna ilişkin analiz bulguları da işgücünün işe başladığı yılda eğitim alanına göre işsizlik oranı arttıkça alan uyumsuzluğunun arttığını göstermektedir. Diğer yandan, belirli bir alanda arz fazlasının olduğu durumda işverenler de alan dışı adayları işe alabilmektedir. Aşırı eğitimlilik kaynaklı uyumsuzluk analizi bulguları ise işgücünün işe başladığı yıldaki genel işsizlik oranının; 2014 ve 2019 yıllarında uyumsuzluk olasılığını pozitif yönde ve anlamlı biçimde etkilediğini, 2024 yılında ise negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 4.9). Yıllara yaygın bir sonuç olmaması nedeniyle temkinli bir değerlendirme gerekmele birlikte ilgili sonuçta niteliklerine uygun iş bulamayan bireylerin çalışmama tercihinin de etkili olabileceği değerlendirilmiştir. Nitekim, 2024 yılında yapılan reel sektör görüşmelerinde yüksek öğretimli gençlerin iş beğenmediği, ücretleri ya da işin niteliklerini düşük görmeleri nedeniyle işe başlamamayı tercih ettikleri yönünde anekdotlar alınmıştır. İlgili bireylerin analizde yer almaması 2024 yılında eşleşme olasılığının negatif çıkmasında etkili olabilir.

---

<sup>20</sup> Doğrusal bir regresyonda, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri beta katsayıları üzerinden yapılmaktadır. Ancak ikili lojistik regresyonlarda, yorumlar olasılık üzerinden yapılmaktadır. Olasılık, bağımsız değişkendenki değişim ile sonuç arasındaki ilişkinin bir ölçüsünü yansıtmaktadır. Marjinal katsayılar, ilgili değişkendenki değişimin, ilgili sonucun ortaya çıkma olasılığının göreceli olarak karşılaştırılması için kullanılmaktadır. İkili lojistik regresyon modelinde, negatif bir beta değeri, bağımlı ve bağımsız değişken arasında negatif bir korelasyon anlamına gelmekte, marjinal katsayılar doğrudan olayın gerçekleşme olasılığındaki artışı/azalışı göstermektedir.

**TABLO 4.8. ÇALIŞMA ALANI UYUMSUZLUĞU BELİRLEYİCİLERİNE YÖNELİK ANALİZ BULGULARI**

	2014	2019	2024
İşsizlik Oranı	0.00281 (0.00389)	0.00587*** (0.00194)	0.00618*** (0.00135)
Yaş	0.00331 (0.00260)	0.00794*** (0.00207)	0.00818*** (0.00165)
Yaş kare	-2.60e-05 (3.46e-05)	-8.56e-05*** (2.68e-05)	-8.64e-05*** (2.11e-05)
Deneyim	-0.00279 (0.00283)	-0.0100*** (0.00116)	-0.00535*** (0.000655)
Hane Büyüklüğü	0.0120*** (0.00231)	0.0130*** (0.00210)	0.0100*** (0.00170)
Kadın (RG: Erkek)	-0.0963*** (0.00755)	-0.107*** (0.00654)	-0.0941*** (0.00509)
Evli Olmayan (RG: Evli)	0.00973 (0.00820)	0.00999 (0.00715)	-0.00529 (0.00548)
Yükseköğretim (RG: Mesleki Lise)	-0.223*** (0.00845)	-0.150*** (0.00762)	-0.158*** (0.00615)
Yarı Zamanlı (RG: Tam Zamanlı)	-0.156*** (0.0175)	-0.128*** (0.0157)	-0.129*** (0.0111)
Kayıt Dışı (RG: Kayıtlı)	0.0926*** (0.0138)	0.101*** (0.0119)	0.118*** (0.0118)
Geçici (RG: Kalıcı)	0.00738 (0.0135)	-0.00698 (0.0126)	-0.000520 (0.0109)
Özel (RG: Kamu)	-0.112*** (0.0106)	-0.0550*** (0.00768)	0.0910*** (0.00594)
Küçük (11-49) (RG: Mikro)	-0.0289*** (0.00882)	-0.0427*** (0.00796)	-0.0351*** (0.00641)
Orta (50-249) (RG: Mikro)	-0.000844 (0.00893)	-0.00145 (0.00789)	-0.00690 (0.00717)
Büyük (250 ve üstü) (RG: Mikro)			0.00322 (0.00747)
Tarım (RG: Hizmetler)	0.262*** (0.0401)	0.273*** (0.0419)	0.238*** (0.0347)
Sanayi (RG: Hizmetler)	0.0124 (0.00926)	-0.0448*** (0.00826)	-0.0184*** (0.00636)
İnşaat (RG: Hizmetler)	0.00259 (0.0147)	-0.101*** (0.0133)	-0.0442*** (0.0108)
Bölge Kontrol Değişkenleri	Evet	Evet	Evet
Eğitim Alanı Kontrol Değişkenleri	Evet	Evet	Evet
Gözlem Sayısı	20,989	31,805	58,278

Notlar: Analiz kapsamında yükseköğretim, mesleki ve teknik lise mezunu ücretli ve yevmiyeli çalışan bireyler ele alınmıştır. Bağımlı değişken, uyumsuz eşleşme durumunda 1 değerini alan kukla değişkendir. İşsizlik oranı, çalışma alanı uyumsuzluğu analizinde işgücünün işe başladığı yıldaki mezun olduğu alana özgü işsizlik oranını ifade etmektedir. Eğitim alanı için, FOET-99 sınıflandırmasına ihtiyaç duyulduğundan ve HIA'da ilgili gösterge 2009 yılından bu yana mevcut olduğundan dolayı, analiz için kullanılan örnekleme 2009 yılı itibarıyla mevcut pozisyonlarında çalışmaya başlayan katılımcılar yer almaktadır. Katsayılar, logit modellerden elde edilen ortalama marjinal etkileri göstermektedir. Standart hatalar parantez içerisinde sunulmaktadır. RG: Referans Grup \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**TABLO 4.9. AŞIRI EĞİTİMLİLİKTE KAYNAKLANAN UYUMSUZLUĞUN BELİRLEYİCİLERİNE YÖNELİK ANALİZ BULGULARI**

	2014	2019	2024
İşsizlik Oranı	0.00892*** (0.00331)	0.0138*** (0.00226)	-0.00585*** (0.00161)
Yaş	-0.000922 (0.00271)	0.00703*** (0.00229)	0.00658*** (0.00177)
Yaş kare	2.13e-05 (3.62e-05)	-6.50e-05** (3.02e-05)	-5.13e-05** (2.27e-05)
Deneyim	-0.00506* (0.00286)	-0.00249** (0.00124)	-0.00570*** (0.000677)
Hane Büyüklüğü	0.0122*** (0.00238)	0.0156*** (0.00214)	0.0131*** (0.00179)
Kadın (RG: Erkek)	-0.137*** (0.00836)	-0.137*** (0.00655)	-0.129*** (0.00521)
Evli Olmayan (RG: Evli)	0.00747 (0.00869)	0.0104 (0.00733)	0.0232*** (0.00574)
Yükseköğretim (RG: Mesleki Lise)	-0.0156** (0.00783)	0.0128* (0.00684)	-0.0315*** (0.00574)
Yarı Zamanlı (RG: Tam Zamanlı)	-0.0812*** (0.0204)	-0.0284* (0.0163)	-0.0339*** (0.0117)
Kayıt Dışı (RG: Kayıtlı)	0.111*** (0.0137)	0.130*** (0.0119)	0.123*** (0.0124)
Geçici (RG: Kalıcı)	0.0875*** (0.0132)	0.0346*** (0.0125)	0.0742*** (0.0110)
Özel (RG: Kamu)	0.000403 (0.0109)	0.00655 (0.00809)	0.0294*** (0.00657)
Küçük (11-49) (RG: Mikro)	-0.0348*** (0.00959)	-0.0542*** (0.00844)	-0.0530*** (0.00691)
Orta (50-249) (RG: Mikro)	0.0105 (0.00963)	0.00409 (0.00827)	-0.0189** (0.00763)
Büyük (250 ve üstü) (RG: Mikro)			0.0113 (0.00787)
Tarım (RG: Hizmetler)	0.368*** (0.0470)	0.345*** (0.0395)	0.381*** (0.0297)
Sanayi (RG: Hizmetler)	0.240*** (0.0105)	0.206*** (0.00899)	0.185*** (0.00696)
İnşaat (RG: Hizmetler)	0.144*** (0.0157)	0.119*** (0.0158)	0.120*** (0.0121)
Bölge Kontrol Değişkenleri	Evet	Evet	Evet
Eğitim Alanı Kontrol Değişkenleri	Evet	Evet	Evet
Gözlem Sayısı	20,989	31,805	58,278

Notlar: Analiz kapsamında yükseköğretim, mesleki ve teknik lise mezunu ücretli ve yevmiyeli çalışan bireyler ele alınmıştır. Bağımlı değişken, uyumsuz eşleşme durumunda 1 değerini alan kukla değişkendir. İşsizlik oranı, nitelik uyumsuzluğu analizinde işgücünün işe başladığı yıldaki genel işsizlik oranını ifade etmektedir. Eğitim alanı için, FOET-99 sınıflandırmasına ihtiyaç duyulduğundan ve HIA'da ilgili gösterge 2009 yılından bu yana mevcut olduğundan dolayı, analiz için kullanılan örnekleme 2009 yılı itibarıyla mevcut pozisyonlarında çalışmaya başlayan katılımcılar yer almaktadır. Katsayılar, logit modellerden elde edilen ortalama marjinal etkileri göstermektedir. Standart hatalar parantez içerisinde sunulmaktadır. RG: Referans Grup \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Modelde yaş ve yaşın karesi kullanılarak oluşturulan değişkenler, uyumsuz eşleşme olasılığının genç yaş gruplarında daha yüksek olduğunu, ancak yaş ilerledikçe bu olasılığın azaldığını göstermektedir. Bu durum genç bireylerin işgücü piyasasına geçişte daha kırılgan olduğunu ortaya koymakta, işgücü piyasasına girişte deneyim ve ağ eksikliği nedeniyle daha düşük uyumlu işlerde çalışmayı kabul ettiklerini, zamanla pozisyonlarının iyileştiğini göstermektedir.

Bireyin deneyimi arttıkça uyumsuz eşleşme olasılığı her iki uyumsuzluk türünde de düşmektedir. Deneyim kazandıkça bireylerin işin gerektirdiği becerileri kazanmasıyla daha uygun pozisyonlara geçebildiği değerlendirilmektedir. Çalışma alanı uyumsuzluğunun incelendiği modelde deneyim değişkeni 2014 yılında anlamlı değilken, 2019 ve 2024'te negatif ve istatistiksel olarak anlamlı hâle gelmiştir. Bu durum, zamanla iş tecrübesinin bireyleri alanlarına uygun işlere yönlendiren daha güçlü bir mekanizma hâline geldiğine işaret etmektedir.

Hane büyüklüğü arttıkça her iki grupta da uyumsuzluk olasılığının arttığı görülmektedir. Büyük hanelerde geçim yükünün daha fazla olması, bireyler üzerinde daha hızlı gelir elde etme baskısını artırmakta ve bireyler uzun vadede uygun pozisyonları beklemek yerine uyumsuz işleri kabul etmek durumunda kalabilmektedir.

Aşırı eğitimlilik kaynaklı ve çalışma alanı uyumsuzluğu kaynaklı eşleşme problemine yönelik yapılan analiz bulgularına göre kadınların erkeklere göre uyumsuz eşleşme olasılığı daha düşük ve istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Hanenin temel geçim kaynağından daha çok erkeklerin sorumlu olması ve iş seçme imkanının daha düşük olması nedeniyle erkeklerde uyumsuzluk olasılığının yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Kadınlar, daha düşük eğitim ya da eğitim alanı dışında çalışmayı gerektiren işleri kabul edip daha düşük ücret almak yerine işgücü piyasası dışında kalmayı tercih edebilmektedir.

Evli olmayan bireylerin evli olanlara kıyasla aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuz olma olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Evli bireyler

hane geçimini sağlamak zorunda olduklarından daha stabil ve uzun vadeli işlerde çalışmayı tercih etmekte ve eğitimlerine ve alanlarına uygun işler bulma eğilimi göstererek daha yüksek gelir elde etmeyi amaçlayabilmektedir. Diğer yandan, evli bireylerin coğrafi olarak hareketlilik alanının daha kısıtlı olması buldukları bölgede uygun işlerde çalışmaya yönlendirebilmektedir.

Yükseköğretim mezunlarının her iki türde de uyumsuzluk olasılığının, mesleki ve teknik lise mezunlarına kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. İşverenlerin, genellikle yükseköğretim mezunlarını daha nitelikli ve gelişime açık olarak değerlendirmesi ilgili bireylerin eğitim seviyesi ve alanına uygun işlere yerleşmesi noktasında avantaj sağlayabilmektedir. Meslek lisesi mezunlarının daha spesifik bir uzmanlık alanına sahip olması ve meslek liselerinin işgücü piyasasıyla bağlantısının zayıf olması uygun işlerle eşleşme noktasında ilgili grubu daha kırılğan hale getirebilmekte, bu durum uyumsuz eşleşme olasılığını artırabilmektedir. Yıllara göre değişim incelendiğinde, aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluk modelinde, yükseköğretim mezunlarının meslek lisesi mezunlarına göre 2014 ve 2024 yıllarında daha düşük uyumsuzluk olasılığına sahip olduğu, ancak 2019 yılında bu ilişkinin yön değiştirdiği görülmektedir. Bu durum, özellikle 2019 döneminde üniversite mezunlarının eğitimlerinin altında işlerde çalışma olasılığının arttığını göstermektedir. 2018'in ikinci yarısından itibaren Türkiye ekonomisinde gözlenen daralma süreciyle birlikte istihdamın azaldığı görülmektedir. Kriz dönemlerinde işten çıkarmaların en fazla görüldüğü ve krizden en fazla etkilenen gruplardan olan gençlerde istihdam düşüşünün daha belirgin olduğu görülmektedir. İnşaat, perakende gibi gençlerin yoğun olduğu sektörlerde istihdam zayıflamıştır. İş bulma seçenekleri azalan ve iş baskısı artan gençlerde bu dönemde iş seçme konusunda esneklik azalmakta ve uyumsuz işler kabul edilebilmektedir. İşverenler de özellikle böyle dönemlerde tecrübeli çalışanları daha fazla tercih edebilmektedir.

Yarı zamanlı çalışan bireylerin tam zamanlı çalışanlara kıyasla uyumsuz eşleşme olasılığı daha düşüktür. Yarı zamanlı çalışanların daha çok kadınlar, öğrenciler ve emekliler olduğu düşünüldüğünde, ilgili grupların kendi tercihleriyle daha esnek işlerde çalışmayı seçmeleri nedeniyle niteliklerine

uygun ancak daha düşük saatli işleri tercih etmiş olabilecekleri değerlendirilmektedir.

Kayıt dışı çalışan bireylerin kayıtlı çalışanlara kıyasla uyumsuz eşleşme olasılığı daha yüksektir. Çalışma alanı uyumsuzluğunda olasılığın zaman içerisinde arttığı görülmektedir. Kayıt dışı işlerin genellikle düşük nitelik gerektiren, vasıfsız ya da yarı vasıflı işlerden oluşması, bireylerin eğitim düzeyi ve alanı ile işlerin örtüşmesini zorlaştırmaktadır. Kayıt dışı çalışan bireyler çoğunlukla zaten eğitimlerine uygun iş bulmakta zorlanan bir grup olduğundan iş seçme şansları düşüktür ve uyumsuzluk olasılığı yüksektir.

Geçici işlerde çalışanların kalıcı işlerde çalışanlara kıyasla aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuz eşleşme olasılığı daha yüksektir. İşverenler alım yaparken kalıcı sözleşmeli pozisyonlarda uyuma daha fazla dikkat edebilmekte, ayrıca kalıcı işlerde deneyim arttıkça uyumsuzluğun da azalması beklenmektedir.

Kamuda çalışan bireylerin özel sektörde çalışan bireylere göre uyumsuzluk olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Kamuda pozisyonlar için minimum eğitim gerekliliği genellikle üniversite düzeyi olsa da işin gerektirdiği nitelik ve beceri düzeyi daha düşük olabilmektedir. Ayrıca, kamuda görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçleri süre ve sınav gibi bazı prosedürlerin tamamlanmasına gerektirebilmekte, buna bağlı olarak yüksek eğitimli bireyler alt kadrolarda uzunca yıllar kalabilmektedir. Bu durumların uyumsuzluk olasılığını artıran etmenler olabileceği değerlendirilmektedir.

Mikro ölçekli firmalara kıyasla küçük ve orta ölçekteki firmaların uyumsuzluk olasılığının daha düşük olduğu gözlenmektedir. KOBİ'ler çok sayıda işlevi sınırlı sayıda çalışanla yürütmek zorunda olduğu için ve ücret ve verimlilik odaklı olmak zorunda oldukları için pozisyona uygun niteliğe sahip bireyi tercih edebilmektedir.

Sektörel bazda çalışma alanı uyumsuzluğu incelendiğinde, referans grup olan hizmetler sektörüne göre tarım sektöründe uyumsuz eşleşme olasılığı anlamlı bir şekilde daha yüksek iken, sanayi ve inşaat sektörlerinde 2014 yılında anlamsız olan etkiler, 2019 ve 2024'te negatif ve anlamlı hâle

gelmiştir. Bu bulgu, sanayi ve inşaatla zamanla daha uzmanlaşmış ve alan uyumunu gözetilen bir istihdam yapısına geçildiğini düşündürmektedir. Sanayi ve inşaat sektöründe mesleki becerilerin gerekliliği (özellikle mesleki ve teknik lise mezunları için) alan uyumlu istihdamı yaygınlaştırmaktadır. Firmalar istihdam ederken belirli bir teknik bilgi veya eğitim sertifikası isteyebilmekte, bu durum da çalışma alanı uyumunu artırmaktadır. Tarım sektöründe ise eğitime uygun iş olanaklarının azlığı ve bireylerin eğitim aldıkları alandan bağımsız olarak aile işi, geçim kaynağı veya zorunluluktan dolayı tarım sektöründe çalışması uyumsuzluk olasılığını artıran nedenler olarak değerlendirilmektedir.

Aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluk olasılığı incelendiğinde, referans grup olan hizmetler sektörüne göre tüm sektörlerde uyumsuz eşleşme olasılığı daha yüksektir. Sanayi ve inşaat sektöründe belirli bir teknik bilgi veya eğitim sertifikası aransa da zamanla yükseköğretim mezunu sayısındaki artışla birlikte yüksek eğitimli bireyler daha düşük vasıflı pozisyonlarda çalışmak durumunda kalabilmektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### REEL SEKTÖR GÖRÜŞMELERİ KAPSAMINDAN UYUMSUZLUĞUN İŞGÜCÜ PİYASASI SONUÇLARI

Çalışmanın bu bölümünde reel sektör açısından istihdama ilişkin temel sorunların özellikle de uyumsuzluk kaynaklı sorunlar ve olası çözüm önerilerinin değerlendirilebilmesi için Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) bünyesinde yürütülen “Reel Sektöre İktisadi Mercek (RESİM)<sup>21</sup>” çalışması kapsamında 2024 yılında firmalarla yapılan görüşme notları incelenmiştir. Reel sektör görüşmelerinde istihdam başlığında çalışan bulma sorunları, personel devir hızının yüksekliği, niteliksel uyumsuzluk ve çalışanların iş beğenmemesi öne çıkmıştır. Söz konusu sorunlar ve firmaların bu sorunlara yönelik uygulamaya koyduğu çözümler bu başlıkta ele alınmaktadır.

2024 yılı içerisinde yapılan görüşmeler çerçevesinde, işgücü piyasasında çalışan bulma sorunlarının sektörler ve bölgeler geneline (imalat ve inşaat sektörleri ön planda olmak üzere) yaygın olduğu görülmektedir. Çalışan bulma sorunlarının pandemi sonrasında ve özellikle Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) düzenlemesi sonrasında belirginleştiği, yeni personel istihdam etmenin maliyetlerini oldukça artırdığı ve eski-yeni personel arasındaki ücret uyumsuzluklarının iş barışını önemli ölçüde bozacak bir hal aldığı vurgulanmıştır. Aynı zamanda, asgari ücretteki yüksek artışlar nedeniyle vasıflı-vasıfsız çalışan arasındaki ücret makasının giderek daraldığı bunun da çalışan motivasyonunu olumsuz etkilediği yönünde bilgiler alınmıştır.

---

<sup>21</sup> TCMB bünyesinde yürütülen RESİM çalışması kapsamında farklı sektörlerdeki firmalarla görüşmeler yapılarak dönemsel üretim, yurt içi ve yurt dışı satış, yatırım, istihdam, kredi koşulları, maliyet ve fiyat gelişmelerine ilişkin zamanlı bilgi edinmek, iktisadi faaliyeti yakından takip etmek ve TCMB ile reel sektör temsilcileri arasındaki iletişimi geliştirmek amaçlanmaktadır. Yarı yapılandırılmış sohbet şeklinde gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular, para politikası kararları için nitelikli ve zamanlı bir bilgi kaynağı oluşturmaktadır. Görüşmeler sektörel, bölgesel ve ölçek düzeyinde toplam iktisadi faaliyet içindeki ağırlıkları dikkate alınarak oluşturulan örneklem çerçevesinde imalat sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerindeki firmalar ile gerçekleştirilmektedir. Firma görüşmeleri esas alınarak yapılan değerlendirme ve çıkarımlar, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının görüşlerini yansıtmamaktadır.

Çalışan bulma sorunları, Organize Sanayi Bölgeleri (OSB)'nin ağırlıkta olduğu bölgelerde artan sanayileşmeye cevap verecek nüfus artışı bulunmadığından daha yoğun yaşanmaktadır. Bu duruma çözüm olarak şehir merkezlerine çalışan servisi konulduğu ya da üretim tesisine yakın bir lokasyonda çalışanlara yaşam merkezleri oluşturulduğu görülmektedir. Yeni açılan OSB'nin çalışan bulma konusunda ilerleyen dönemlerde daha fazla zorlanacağı, düzenlemelerde bu konunun dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir.

2023 yılındaki deprem sonrasında deprem bölgesine yönelen işgücüyle birlikte diğer bölgelerde işçi bulma sorunlarının derinleştiği de elde edilen izlenimler arasındadır. Bazı sektörlerde (gıda ve tekstil öncelikli) çalışan bulma sorununun üretimi de etkileyecek boyutta olduğu görülmekte ve söz konusu durum fazla mesailerle ya da işgücünün daha yoğun olduğu üretim tesisine üretimlerin kaydırılması yoluyla çözülmeye çalışılmaktadır.

Çalışan bulma noktasında firmalar İŞKUR, kariyer siteleri gibi aracı kurumlara başvurursa da ilgili kanallardan çok fazla olumlu geri dönüş alınamadığı, ilanlara yönelik başvuruların oldukça kısıtlı olduğu iletilmektedir. Diğer yandan, İŞKUR'un işsizlik sigortası ödeneği, toplum yararına programlar (TYP) kapsamında sağladığı istihdam imkanlarının sanayi sektöründe işçi bulma sorunlarını derinleştirdiği de eklenmiştir. Ayrıca, işten ayrılan bir kesimin tazminat, işsizlik maaşı ve sosyal yardımlarla hayatı idame ettirmeyi düşük maaşla çalışmaya tercih etme eğiliminin yaygınlaşmaya başladığı, bunun yanı sıra işsizlik maaşı alan çalışanların maaşın kesilmemesi için kayıt dışı işlerde çalışmayı tercih ettikleri de dile getirilen hususlardandır. Dernek ve sivil toplum örgütleriyle de temas halinde olan firmalar, kamu otoritesinin ilgili tarafları da dahil ederek istihdam konusunda yeni bir yol haritası belirlemesi gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Görüşmelerde sıkça gündeme gelen bir diğer sorun alanı yüksek işçi devir hızlarıdır. Firmalar, çalışan sirkülasyonunu azaltmak adına yaygın olarak görece yüksek ücret politikası uygulamakta, ücrete ilave olarak kapsamlı yan haklarla (özel sağlık sigortası, gıda, konaklama, giyecek, ulaşım, okul desteği gibi) çalışan aidiyetini artırmaya çalışmaktadır. Ayrıca, saatlik ücret

uygulamasına geçen firmalar bulunmakla birlikte, beyaz yakada uzaktan çalışma imkanı sunarak verimlilik artırılmaya çalışılmaktadır. Ancak, sağlanan tüm bu olanaklara rağmen özellikle genç nesli istikrarlı bir şekilde işgücü piyasasında tutmanın oldukça zor olduğu vurgulanmaktadır. Nitelikli personel arz ve talebi konusunda yaşanan dengesizlik nedeniyle imalat sektöründe yüksek ücretle yetişmiş eleman transferlerinin ücretler üzerinde yukarı yönlü etkisi bulunmaktadır.

Diğer yandan, işçi devir hızlarının yüksekliğinden şikâyet eden firmaların çalışanlara yönelik devam primi uygulaması bulunmakla birlikte, ilgili ek ödeneğe rağmen işgücü hareketliliğinin devam ettiği dikkat çekmektedir. Deneyimli elemanların kaybedilmesinin ardından yeni elemana işi öğretmek ve deneyim kazandırmanın belirli bir süre aldığı ve firmaların işgücü maliyetlerini artıran önemli bir husus olduğu görülmektedir.

İmalat sanayi firmalarında çalışan bulma ve yüksek işçi devir hızlarının yanında çalışanların nitelikleri itibarıyla da problemler olduğu, meslek liseleri ve yüksek öğretim mezunlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde bir niteliğe sahip olmadığı özellikle vurgulanan önemli hususlardan bir diğeri olmaktadır. Halihazırda birçok firma hizmet içi eğitimlerle (bazı firmalar bu kapsamda akademiler kurarak işbaşı eğitim vermekte) bu sorunu çözmeye çalışmaktadır. Sektörde ilgili soruna karşılık imkânı olan firmalar imkân dahilinde meslek lisesi açıp iş koluna yönelik eleman yetiştirmeye çalışmakta ya da meslek liselerine destek olarak, meslek lisesindeki öğrencilere staj imkânı sunmakta ve firma faaliyetleri ve iş kolları hakkında bilgi sahibi öğrencilere mezun olduğunda doğrudan işe alım imkânı sunmaktadır. Ancak, söz konusu kanalı kullanan firma oranının yüksek olmadığı ve OSB'lerde açılan meslek liselerinin sayısının yetersiz kaldığı görülmektedir. Meslek ve teknik liselere ek olarak bazı firmalar üniversitelerle protokoller imzalayarak piyasa ihtiyacının karşılanacağı bölümleri içeren 2 yıllık meslek yüksek okulu açılmasına yönelik de girişimlerde bulunmaktadır. Mesleki ve teknik lise öğrencileri gibi üniversite öğrencilerine de staj imkanı sunulmaktadır.

İşgücü piyasası ihtiyacı ile yeni kuşak çalışma disiplini ve çalışma koşullarından beklentisinin daha farklı olduğu ve Z kuşağı ile iletişim kurmanın zor olduğu, yeni nesil çalışanların iş tercihinde ücret hassasiyeti olmakla birlikte, ücretin yanında rahat çalışma koşullarının da belirleyici olduğu, 'meslek öğrenme' anlayışının ortadan kalktığı vurgulanan hususlar arasındadır. Öte yandan, enflasyonist dönemde azalan alım gücüyle birlikte, varlık edinme, sınıf atlama gibi umutlarının azalması işgücünün çalışma motivasyonunu azaltan ve çalışan bulmayı zorlaştıran önemli bir etkidir. Alım gücündeki azalma ve gelir dağılımındaki dengesizliğin çalışanların iş ahlakını da zedelediği dile getirilen önemli hususlardan bir diğeridir.

Genç kuşağın belli saatler aralığında çalışarak yüksek kazançlar elde etmek istemesi firmaların talepleriyle çalışan beklentileri arasında uyumsuzluk yaratmaktadır. İmalat sanayi gibi ağır ve emek yoğun sektörde çalışmak istemeyen bireyler daha çok hizmet sektörüne (özellikle sosyalleşme imkânı da taşıyan, çalışan sayısının ve etkileşimin daha yüksek olduğu AVM gibi alanlarda güvenlik ve tezgaharlık tercih edilmekle birlikte kuryelik de sıkça dile getirilmekte) geçmeyi tercih etmektedir. Bu durum, imalat sektörüne geri dönüşleri zorlaştırmaktadır. Diğer yandan, inşaat sektöründe günlük yevmiyelerin yüksek rakamlara çıkması işgücünün imalat sektöründen inşaat sektörüne kaymasına da neden olmaktadır. Bu noktada, asgari ücret belirlenirken sektörlerin birbirinden ayrılması ve farklı değerlendirilmesi imalat sanayi sektörünün daha cazip hale getirilmesi ancak ilave maliyetin işverene yansıtılmaması gerektiği gelen öneriler arasında yer almaktadır.

İmalat sanayinin genelinde bulunması en zor olan grubun mavi yaka ara elemanlar olduğu görülmektedir. Birçok firma bu sorunu yabancı uyruklu (öne çıkan Suriye, Hindistan, Pakistan) çalışan istihdam edilmesi yoluyla çözmeye çalışmaktadır. Bu işi yapmak için danışman firmaların kurulmaya başlandığı ve daha da yaygınlaşacağı dile getirilmiştir. Birçok firmanın yabancı uyruklu işçiler sayesinde üretimlerini devam ettirebildikleri, ilgili işçilerin gitmesi durumunda üretim ayağında sıkıntı olabileceği dikkat çeken söylemler arasındadır. Diğer yandan, mavi yakada kadın çalışan oranında artış olduğu, tesislerde CNC tezgâhları ve forklift kullanan kadınlara dahi rastlanıldığına dair

görüşler mevcuttur. Kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha verimli ve düzenli çalıştıkları ve daha istikrarlı oldukları iletilmektedir.

Çalışan bulma sorunu açısından mavi yakada en fazla aranan meslekler tekniker/teknisyenler, kaynakçı, elektrikçi, CNC ve forklift operatörü, torna ustası, usta, ustabaşı gibi teknik pozisyonlarda da çalışanlar, kalıpçı, şoför, mobilya işçisi olmaktadır. Üniversite mezunu mühendis sayısı fazla olmasına rağmen istenilen niteliğe sahip mühendis bulunamadığı hususu da sıklıkla dile getirilmiştir.

Mavi yaka işgücü arzında sorunlar yaşanırken yüksek öğretim mezunu işgücü arzında fazlalık olmasına rağmen firmalar ilgili işgücünü de çalıştıramamaktan yakınmaktadır. Zorunlu eğitimin lise seviyesine çıkartılması ve tüm sistemin teorik öğretimin ve üniversite eğitiminin teşvik edilmesi üzerine gelişmesi çalışan bulma sorunlarının derinleştiren en önemli unsurlardan biri olarak görülmekte ve bu durum eğitimde ciddi bir planlama sıkıntısına işaret etmektedir. Sanayi bölgesinde ihtiyaç duyulan işgücünün büyük kısmının yüksek öğretim mezuniyeti gerektirmeyen nitelikte işler olduğu ancak ülkemiz koşulları nedeniyle yüksek öğretim mezunlarının da bu işlerde istihdam edildiği gözlenmekle birlikte, işgücü piyasasında aranan nitelikte işgücü arzındaki noksanlığın farkında olan firmalar ücret seviyelerini yüksek belirlese de istenen verimin alınamadığını değerlendirmektedir. Bu kapsamda, üniversite sayısındaki artışın kalifiye eleman sorununu derinleştirdiği, mevcut üniversitelerin çoğunun mesleki ve teknik okullara dönüştürülmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Çalışan bulma sorunları açısından, sektörler itibarıyla öne çıkan meslek grupları detaylandırıldığında;

Gıda sektöründe özellikle et işleme kısmında çalışan bulma sorununun üretimi etkileyecek boyutta olduğu sıkça dile getirilmiştir. Kesimhanede çalıştırılacak personel bulunamadığı, emek yoğun ve çalışma koşulları zor olan bir iş kolu olması nedeniyle çalışanlar tarafından kabul edilmediği, sorunun çözümüne yönelik (bazı ajanslar yoluyla) yabancı uyruklu (Pakistan, Afganistan, Nepal, Hindistan, Bangladeş, Türkmenistan,

Özbekistan) bireylerin çalıştırılmak zorunda kaldığı belirtilmiştir. Yabancı işçilerin yerli işçilere kıyasla daha verimli olduğu da sıkça iletilmiştir. Diğer yandan, çalışan bulma sorunları ve yüksek işgücü maliyetleri sebebiyle sektörde makineleşmeye yönelim dikkat çekmektedir.

Tekstil sektöründe, emek yoğun bir üretim sürecinin bulunduğu ve ara eleman bulma sorununun kronikleştiği, sektörde yeni çalışan bulmanın oldukça zor hale geldiği görülmektedir. Firmalar, EYT nedeniyle emekli olan personelin büyük kısmıyla çalışmaya gayret göstermektedir. Diğer yandan, inşaat sektöründe kazanılan yüksek yevmiyeler sebebiyle inşaat sektörüne yönelen erkekler nedeniyle tekstil sektöründe erkek çalışanların azalarak kadın çalışan sayısının arttığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, sektörün çalışma koşulları hizmet sektörüne kıyasla daha ağır ve düşük ücretli olduğu için özellikle kadın çalışanların lüks konutlarda ev işleri veya çocuk bakımı yapmayı da tercih ettiği iletilmiştir. Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde işgücünün çalışmaya daha hevesli olduğu ve hazır giyimde birçok üreticinin yurt içinde teşvik avantajı nedeniyle ilgili bölgelerde yatırıma yöneldiği gözlenmektedir. Diğer yandan, yurt içinde artan işçilik maliyetleri nedeniyle üretimlerini özellikle Mısır'a kaydıran önemli bir kitle olduğu dikkat çekmektedir. Sektörde bulunmasında en zorlanılan grubun makineci ve ütücü olduğu dile getirilmektedir.

Mobilya sektöründe de yabancı istihdamının arttığı, en çok niteliksiz personel bulmada sorun yaşandığı, bunun yanında özellikle döşemeci ve kaynakçı temininde sorunlar olduğu görülmektedir.

İnşaat sektöründe temininde en zorlanılan grupta kalıpcı, demirci, sıva ustası, elektrik ve sıhhi tesisatçı, fayansçı, seramikçi gibi -ince işleri yapan- nitelikli çalışan, kule vinç operatörü, mikser ve pompa şoförü ön plana çıkmaktadır. Son yıllarda deprem bölgesini yeniden yapılandırma çalışmalarında daha yüksek ücretlerle istihdam edilen ustaların bu bölgelerde kısa süre çalışıp daha çok kazanmayı tercih etmesi diğer bölgelerde nitelikli çalışan bulmayı zorlaştırmıştır. Sektörün büyük ölçüde Suriyeli ve diğer yabancı uyruklu çalışanlardan oluştuğu, Suriyelilerin devlet yardımının kesilmemesi adına çoğunlukla kayıt dışı çalışmayı tercih ettiği dile getirilmiştir.

Enerji sektöründe tecrübeli ara elemanlar daha çok yurtdışında çalışmayı tercih etmektedir. Bu durum hem çalışan bulmayı zorlaştırmakta hem de ücretleri yukarı çekmektedir.

Yüksek katma değerli ürünler üreten firmalarda (teknoloji, savunma sanayi gibi) da nitelikli eleman bulma sorunlarının mevcut olduğu, nitelikli mühendislerin yurt dışında çalışmayı tercih ettiği vurgulanmaktadır. Gelecek on yılda veri işleme konusunda yetkin ve yapay zeka konularında birikime sahip kişilerin revaçta olacağı aktarılmıştır.

Hizmetler sektöründe de personel devir hızının yüksek ve çalışan bulmanın zor olduğu yönünde yaygın aktarımlar bulunmaktadır. Çalışan sirkülasyonunda ana etkenin ücretler olduğu, sektörde ücret hassasiyetinin daha yoğun olduğu gözlenmektedir. Güvenlik grubunda çalışan sirkülasyonunun daha yoğun olduğu iletilmektedir. Turizm sektöründe, sezonluk çalışılması ve özellikle Antalya, Alanya başta olmak üzere turistik şehirlerde yaşam maliyetlerinin (özellikle kira) yüksek olması sebebiyle otellerde çalışacak eleman bulmada zorluk yaşanmaktadır. Sektörde birçok firma yurt içinde personel bulunamadığından özellikle Orta Asya (Kazakistan, Kırgızistan), Endonezya gibi bölgelerden personel teminine gitmektedir. Ayrıca, turizm bölgelerinde lojman imkânı sunularak çalışanlar elde tutulmaya çalışılmaktadır. Sektörde mutfak personeli (özellikle bulaşıkçı), kat sorumlusu, garson, meydancı gibi bedene dayalı iş kolları için eleman bulmanın zor ve sirkülasyonun yüksek olduğu görülmektedir. Turizm sektöründe yaz döneminde üniversite öğrencilerine staj imkânı da sunularak çalışan ihtiyacı karşılanırken, sezonun sonbahara doğru kaymasıyla birlikte üniversite öğrencileri tercih edilememektedir. Diğer yandan, turizmde sezonluk çalışma ortamının ve istihdamda süreklilik olmamasının kalifiye elemanın turizmden kaçmasına sebep olduğunun altı da çizilmiştir. Bu sorunun devlet kademesinde çözülmesi gerektiği, hizmet kalitesini tehlikeye atan bir boyuta ulaştığı belirtilmiştir.

Ulaştırma hizmetlerinde tır şoförü bulunamaması ön plana çıkmaktadır. Başta Avrupa olmak üzere pek çok ülkenin şoför ihtiyacı nedeniyle yurt dışına şoför çıkışının hızlanmasıyla sektörde şoför açığında

artış görülmektedir. Vize alma sorunlarının (özellikle Avrupa) da gün geçtikçe artması ilgili sorunu daha da derinleştirmektedir. Firma bünyelerinde şoför yetiştirilmeye çalışılmakta, sorunun yabancı şoförle çözülmesinin mümkün olmadığı, yabancı şoför ücretlerinin oldukça yüksek olduğu belirtilmektedir.

Perakende sektörü genelinde bulunması zor olan gruplar olarak şoför, depo alanında çalışacak personel, muhasebe, satış elemanı ön plana çıkmaktadır. Sektör genelinde eleman yetiştirmenin, müşteriye sunulan hizmet kalitesini sürdürübilmenin her geçen gün daha da zorlaştığı vurgulanmaktadır. Otomotiv perakende tarafında teknik servis (kaporta, boya ve mekanik ustası) kısmında çalışan bulma ve işçi devir hızı konusunda zorluklar yaşanmaktadır. Beyaz yakada ise kalifiye muhasebe elemanı bulmakta zorluk çekilmektedir. Mobilya perakendede servis montaj elemanı, satış temsilcisi; gıda perakende de kasap, manav gibi nitelikli hizmet erbabı personel bulmakta ciddi sorun yaşandığı belirtilmektedir.

## ALTINCI BÖLÜM

### SONUÇ

Değişen dünya düzeniyle birlikte işgücü piyasaları da dönüşüm yaşamakta, ülkelerin yeni ekonomik düzene uyum sağlayabilmeleri adına beşerî sermaye kapasitelerini geliştirmeleri gerekmektedir. 2000'li yılların başından itibaren üretimde giderek artan otomasyon, dijitalleşme ve Endüstri 4.0 gibi teknolojik gelişmeler ekonomik aktiviteyi şekillendirirken değişimin diğer tarafı olan yeşil dönüşüm de ülkelerin üretim ve ticaret süreçlerini biçimlendirmektedir. Tüm bu faktörler küresel ölçekte işgücünün beceri dönüşümünü zorunlu kılmaktadır.

İşgücü piyasasının değişen talebe uyumu ve piyasanın performansı açısından incelenmesi gereken önemli göstergelerden biri piyasadaki eşleşme boyutudur. İşgücünün sahip olduğu eğitim seviyesi ile mevcut işinin gerektiği eğitim seviyesi ve mezun olduğu eğitim alanı ile çalıştığı alanın uyuşmaması eşleşme sorununu göstermektedir. Bir ülkede eşleşme sorununun yüksek seviyelerde olması ve yıllara sâri görülmesi problemin yapısal boyutuna işaret etmekle birlikte hem bireysel hem de makro düzeyde geniş kapsamlı etkileri olan önemli bir konudur. Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de eşleşme sorunu son yıllarda yoğun bir şekilde görülen hatta kalıcı hale gelmeye başlayan bir olgu olarak dikkat çekmektedir.

Küresel ölçekte olduğu gibi ülkemizde de yükseköğretim kurumlarının sayısındaki artışla birlikte yüksek eğitim mezunu sayısı artmakta ancak işgücü piyasasında bu nitelikte ve nicelikte işgücünü karşılayacak bir iş artışı görülmemektedir. Bu durum ülkemizde hem niteliksel hem de çalışma alanı uyumsuzluğunun bir arada ve yüksek düzeyde görülmesine neden olmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının yapısal problemleri düşünüldüğünde, uyumsuz eşleşmenin Kariyer Hareketliliği Teorisinin ileri sürdüğü gibi geçici bir durum olduğunu söyleme noktasında temkinli olunması gerektiği

değerlendirilmektedir. Nitekim, yıllar itibarıyla Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilen yükseköğretim mezunlarında uyumsuzluk oranının giderek arttığı görülmektedir. Bu durum, Türkiye işgücü piyasasında aşırı eğitimsizliğin genç işgücü açısından kalıcı bir problem niteliği taşıyabileceğini düşündürmektedir.

Çalışma kapsamında eşleşme olgusunun incelenmesi noktasında öncelikle temel işgücü göstergelerine ilişkin bilgiler ele alınmıştır. Türkiye’de 2024 yılı itibarıyla işgücüne katılım oranı yüzde 54,2 seviyesindeyken, istihdam oranı yüzde 49,5 seviyesinde gerçekleşmiştir. İlgili yılda işsizlik oranı ise yüzde 8,7 düzeyindedir. Türkiye işgücü piyasasında hem işgücüne katılım hem de istihdam-işsizlik oranları bakımından cinsiyetler arasında da önemli farklar bulunmaktadır. Temel göstergeler açısından Türkiye birçok Avrupa ve OECD ülkesinin gerisinde yer almaktadır.

Türkiye sahip olduğu yüksek genç nüfus oranı ile birçok gelişmiş ülkeye kıyasla avantajlı konumunu sürdürmeye devam etse de işgücü piyasasında en önemli sorun alanlarından biri yüksek seviyelerdeki genç işsizlik oranıdır. 2024 yılında genç işsizlik oranının yüzde 16,3 seviyesinde gerçekleştiği, OECD ülkeleri ortalaması ile kıyaslandığında, Türkiye’deki toplam genç işsizlik oranının hem OECD ortalamasından hem de birçok OECD ülkesinden yüksek olduğu görülmektedir. İşgücü piyasası açısından bir diğer önemli gösterge olan NEET oranı incelendiğinde, son yıllarda bir miktar gerileme olmakla birlikte Türkiye, OECD ülkeleri içerisinde en yüksek NEET oranına sahiptir.

Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte hem işgücüne katılım hem de istihdam artmaktadır. Ancak eğitim seviyesiyle birlikte artan istihdama rağmen işgücüne katılım ölçüsünde yeni iş imkânı oluşturulamaması yükseköğretim mezunu işgücünün yaşadığı iş bulma zorluklarını yansıtmakta ve bu husus tüm dünyada olduğu gibi üniversite eğitiminin işgücü piyasasında geçmişteki kadar yeterli istihdam fırsatları sağlamadığını göstermektedir. Sonuç olarak, işsiz havuzunda yüksek eğitimlilerin payı artmaktadır.

Açık iş istatistiklerine göre, 2024 yılında Türkiye genelinde büyük kısmı özel sektörde olmak üzere 2,5 milyon açık iş olduğu görülmektedir. İktisadi faaliyetlere göre açık iş dağılımı incelendiğinde, en fazla açık işin imalat sektöründe yoğunlaştığı, ilgili sektörü sırasıyla toptan ve perakende, idare ve destek hizmetleri, konaklama ve yiyecek hizmetleri ve inşaat sektörlerinin takip ettiği görülmektedir.

Çalışmanın ana odak noktası olan uyumsuzluk türlerinin boyutu, zaman içerisindeki değişimi incelendiğinde, Türkiye’de istihdam edilen bireylerin önemli bir bölümünün hem niteliksel hem de çalışma alanı uyumsuzluğu yaşadığı görülmektedir. Ayrıca, Türkiye’de her iki uyumsuzluk türünde de oranların zaman içerisinde arttığı, mesleki ve teknik liseler mezunlarında uyumsuzluk oranının daha yüksek olduğu ancak zaman içerisinde yükseköğretim mezunlarında uyumsuzluğun daha yüksek oranda arttığı görülmektedir. Gözlenen yüksek oranlar ve zaman içerisindeki artış Türkiye’de eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin tam anlamıyla örtüşmediğini göstermektedir. Mesleki ve teknik lise mezunlarında uyumsuz eşleşme oranlarının yüksek olması, ilgili gruba yönelik politikaların gözden geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Meslek liselerinde gerek kontenjanların gerekse eğitim içeriğinin değişen işgücü piyasası koşullarına uyumlu hale gelecek şekilde revize edilmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Diğer yandan, yüksek öğretim mezunu sayısındaki artışa karşılık hem nicelik hem nitelik olarak gerekli işlerin oluşturulamaması hem de karşılığı olmayan bölümlerden mezun verilmesi ilgili gruba yönelik kapsamlı bir değerlendirme yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Hem yükseköğretim hem de bölüm bazında kontenjanların gözden geçirilip, işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun nitelik sağlayan programların geliştirilmesi faydalı olacaktır.

Niteliksel uyumsuzluk göstergeleri olan yetersiz ve aşırı eğitimsizlik oranlarının gelişimi incelendiğinde, hedef örneklem grubunda (mesleki-teknik lise ve yükseköğretim mezunları) yetersiz eğitimden kaynaklanan uyumsuzluğun 2014-2024 yılları arasında azaldığı görülmektedir. Eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte yetersiz eğitim kaynaklı uyumsuzluk azalırken, düşük eğitim seviyelerinde uyumsuz eşleşme problemi devam etmektedir. Hedef örneklem grubunda aşırı eğitimsizlikten kaynaklanan uyumsuzluğun ise

incelenen zaman diliminde tüm gruplarda arttığı görülmektedir. Son yıllarda yükseköğretim sistemindeki genişlemeyle birlikte yüksek öğretim mezunu sayısındaki artışa karşılık mezunların niteliklerine uygun benzer sayıda iş oluşturulamaması sonucu aşırı eğitimsizlikten kaynaklanan nitelik uyumsuzluğu sorunu yıllar içerisinde artarak devam etmiştir.

Bireyin mezun olduğu eğitim alanı ile çalıştığı alan arasındaki uyumsuzluğun zaman içerisindeki değişimi incelendiğinde, hedef örneklem grubunun ikisinde de çalışma alanı uyumsuzluğunun arttığı, özellikle yükseköğretim mezunlarında artış oranının belirgin olduğu dikkat çekmektedir. Yükseköğretim kurumlarının sayısındaki artışa paralel artan yükseköğretim mezunlarının niteliklerine uygun iş yaratılmamasının yanında alan uyumsuzluğunun da artması işgücü piyasasında karşılığı olmayan bölümlerdeki artışı göstermektedir. Çalışma alanı uyumsuzluğun en fazla olduğu alanlar olarak beşeri bilimler ve sanat, fen bilimleri ve tarım ön plana çıkmaktadır.

Analiz kapsamında mesleki-teknik lise ile yükseköğretim mezunları yer almakta olup, nitelik uyumsuzluğunda aşırı eğitimsizlik üzerine odaklanılmıştır. Bulgular cinsiyete göre değerlendirildiğinde, aşırı eğitimsizlikten kaynaklanan niteliksel uyumsuzluk oranının kadınlarda erkeklere kıyasla daha düşük olduğu ancak çalışma alanı uyumsuzluğunda yükseköğretim mezunu kadınların daha yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına göre her iki uyumsuzluk türünde de (çalışma alanı uyumsuzluğunda mesleki ve teknik lise mezunları hariç) en yüksek uyumsuzluk 15-29 yaş grubunda görülmektedir. Medeni duruma göre her iki uyumsuzluk türünde de evli olmayan bireylerin uyumsuzluk oranı daha yüksektir. Geçici işlerde çalışanlar için de uyumsuzluk oranı daha yüksektir.

Tam zamanlı çalışma durumunda uyumsuz eşleşmenin daha yüksek olduğu (çalışma alanı uyumsuzluğunda mesleki ve teknik lise mezunları hariç) görülmekle birlikte uyumsuz eşleşme kamu sektöründe daha düşük (çalışma alanı uyumsuzluğunda mesleki ve teknik lise mezunları hariç) düzeydedir. Kayıt dışı çalışanlarda uyumsuz eşleşme oranı her iki uyumsuzluk türünde de daha yüksektir. Firma ölçeğine göre uyumsuzluk incelendiğinde,

yükseköğretim mezunlarında mikro ve büyük ölçekli firmalarda her iki uyumsuzluk türünde de oranların daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki ve teknik lise mezunlarında ise, firma ölçeği arttıkça, aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluk artarken, çalışma alanı uyumsuzluğu azalmaktadır.

Batı Anadolu, Doğu Marmara ve Orta Anadolu gibi sanayi ve hizmet sektörlerinin baskın olduğu bölgelerde aşırı eğitimlilik kaynaklı uyumsuzluk oranları; Karadeniz, Kuzeydoğu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde çalışma alanı uyumsuzluk oranları yüksek çıkmaktadır. İstanbul'da söz konusu oranlar diğer bölgelere göre en düşük düzeydedir.

Çalışma alanı ve aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluğa ait analiz sonuçlarına göre uyumsuz eşleşme olasılığının genç yaş gruplarında daha yüksek olduğu, ancak yaş ilerledikçe bu olasılığın azaldığı görülmektedir. Bireyin deneyimi arttıkça uyumsuz eşleşme olasılığı azalırken, hane büyüklüğü arttıkça uyumsuz eşleşme olasılığı artmaktadır. Kadınların erkeklere göre, yüksek öğretim mezunlarının mesleki ve teknik lise mezunlarına göre, yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlara göre uyumsuz eşleşme olasılığı daha düşüktür. Evli olmayan bireylerin evli olanlara kıyasla aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuz olma olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Kayıt dışı çalışan bireylerin kayıtlı çalışanlara kıyasla ve geçici işlerde çalışanların kalıcı işlerde çalışanlara kıyasla aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuz eşleşme olasılığı daha yüksektir. Kamuda çalışan bireylerin özel sektörde çalışan bireylere göre uyumsuzluk olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Mikro ölçekli firmalara kıyasla küçük ve orta ölçekteki firmaların uyumsuzluk olasılığının daha düşük olduğu gözlenmektedir. Sektörel bazda çalışma alanı uyumsuzluk olasılığı incelendiğinde, referans grup olan hizmetler sektörüne göre tarım sektöründe uyumsuz eşleşme olasılığı anlamlı bir şekilde daha yüksek iken, sanayi ve inşaat sektöründe olasılık daha düşüktür. Aşırı eğitimlilikten kaynaklanan uyumsuzluk olasılığı incelendiğinde, referans grup olan hizmetler sektörüne göre tüm sektörlerde uyumsuz eşleşme olasılığı daha yüksektir.

2024 yılı içerisinde "Reel Sektöre İktisadi Mercek" çalışması kapsamında yapılan görüşmeler çerçevesinde öne çıkan hususlar çalışan

bulma sorunları, yüksek işçi devir hızları, niteliksel uyumsuzluk ve iş beğenmeme olguları olmaktadır. İşgücü piyasasında çalışan bulma sorunlarının sektörler ve bölgeler geneline yaygın olduğu, OSB'lerin ağırlıkta olduğu bölgelerde artan sanayileşmeye cevap verecek nüfus artışı bulunmadığından daha yoğun yaşandığı görülmektedir. Bazı sektörlerde çalışan bulma sorununun üretimi de etkileyecek boyutta olduğu belirtilmektedir. Firmalar, çalışan sirkülasyonunu azaltmak adına yaygın olarak yüksek ücret politikası uygulamakta, ücrete ilave olarak kapsamlı yan haklarla çalışan aidiyetini artırılmaya çalışmaktadır.

İmalat sanayi firmalarında çalışan bulma ve yüksek işçi devir hızlarının yanında çalışanların nitelikleri itibarıyla da problemler olduğu, meslek liseleri ve yüksek öğretim mezunlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde bir niteliğe sahip olmadığı özellikle vurgulanan önemli hususlardan bir diğeri olmaktadır. Halihazırda birçok firmanın hizmet içi eğitimlerle bu sorunu çözmeye çalıştığı görülmektedir.

İmalat sanayinin genelinde bulunması en zor olan grubun mavi yaka vasıflı/vasıfsız elemanlar olduğu görülmektedir. Mavi yaka işgücü arzında sorunlar yaşanırken yükseköğretim mezunu işgücü arzında fazlalık olmasına rağmen firmalar ilgili işgücünü de çalıştıramamaktan yakınmaktadır. Sanayi bölgesinde ihtiyaç duyulan işgücünün büyük kısmının yükseköğretim mezuniyeti gerektirmeyen nitelikte işler olduğu ancak ülkemiz koşulları nedeniyle yükseköğretim mezunlarının da bu işlere alındığı gözlenmekle birlikte işgücü piyasasında aranan nitelikte işgücü arzındaki noksanlığı farkında olan firmalar ücret seviyelerini yüksek belirlese de istenen verimin alınamadığını değerlendirmektedir. Bu kapsamda, üniversite sayısındaki artışın kalifiye eleman sorununu derinleştirdiği, mevcut üniversitelerin çoğunun mesleki ve teknik okullara dönüştürülmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Günümüzde işgücünün kariyeri boyunca yaptığı işleri değiştirmesi oldukça yaygın bir durum olmakla birlikte, reel sektör görüşmeleri kapsamında edinilen izlenimlere göre genç yaş grubunda iş değiştirme hızının daha fazla olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasası hareketliliği, ayrıca ele alınması

gereken kapsamlı bir konu olup, bu çalışma kapsamında detaylı bir şekilde değerlendirmeye alınmamıştır.

## **6.1. Değerlendirme Ve Öneriler**

İşgücü piyasasında uyumsuzluk boyutunun ortaya konmasının yanı sıra işgücü piyasası ihtiyaçlarına yanıt veren becerilerin nasıl geliştirileceğinin ortaya konması, etkin ve uyumlu eşleşen bir işgücü piyasasının nasıl kurgulanması gerektiği irdelenmesi gereken önemli bir konudur. Analiz sonucunda elde edilen bulgular ve reel sektör görüşmeleri kapsamındaki izlenimler çerçevesinde çalışmanın bu bölümünde uyumsuz eşleşmenin azaltılmasına yönelik politika önerileri bulgulardan elde edilen ve genel politika önerileri olarak ayrıştırılarak sunulmaktadır. Politika önerilerinin bir kısmı geçmiş yıllarda benzer alanlarda yapılan çalışmalar (akademik yayınlar ve sektörel araştırmalar, uluslararası ülke değerlendirme raporları) ve çeşitli politika dokümanlarında (kalkınma planları, strateji belgeleri) değinilen önerileri kapsamakla birlikte analiz bulguları ve reel sektör görüşmelerinin de işaret ettiği noktaların önemine ve gözden geçirilmesi, revize edilmesi gereken hususlara vurgu yapmaktadır. İlgili öneriler politika matrisi olarak Ek 9'da da yer almaktadır.

### **6.1.1. Bulgular Çerçevesinde Oluşturulan Politika Önerileri**

Yükseköğrenime katılım oranının yıllar içerisinde önemli ölçüde arttığı ülkemizde bir yandan eğitilmiş işsizliğin, diğer yandan eğitim düzeylerine ve/veya eğitim alanlarına uygun olmayan işlerde çalışanların oranının artması eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin ciddi bir şekilde gözden geçirilmesi gerektiği hususunu ortaya koymaktadır. Reel sektör firmalarıyla yapılan görüşmeler kapsamında da gözlemlendiği üzere yükseköğretim mezunu işgücünün piyasada talep edilen nitelikleri karşılayamadığı sıklıkla dile getirilmiştir. Bu noktada, yükseköğretim eğitim-öğretim programlarında ve işgücü politikalarında günümüz koşullarını göz önünde bulunduran kapsayıcı bir değişim gerekmektedir.

Ölçek büyüklüğü fark etmeksizin reel sektör firmalarında yoğun bir şekilde nitelikli veya niteliksiz mavi yaka çalışan bulma konusunda sorunlar yaşandığı gözlenmektedir. Türkiye’de bir yandan yükseköğretim gerektiren açık pozisyonlar, ihtiyaç duyulandan çok daha fazla arza sahipken; mavi yakalı pozisyonlar doldurulamamakta ve nitelik uyumsuzluğu yaşanmaktadır. Bu noktada, meslek okullarının sayısının, öğrenci kontenjanlarının ve ülke geneline dağılımının gözden geçirilmesi ve ihtiyaç dahilinde revize edilmesinde fayda görülmektedir. Mesleki ve teknik lise mezunlarının gerekli becerilerle donatılması noktasında okulların altyapı, materyal ve ekipmanlarının yeterli düzeye getirilmesi, ilgili eğitimcilerin bilgilerinin değişen teknoloji ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına paralel olarak güncel tutulması, mavi yakalı işçilerin açık iş pozisyonlarıyla eşleştirilmesine yönelik mekanizmaların güçlendirilmesi önemlidir. Diğer yandan, üretimi kısıtlayacak düzeyde risk barındıran ustalık gerektiren mesleklere yönelik azalan ilgiler göz önünde bulundurulduğunda, mesleki eğitime yönelik olumsuz algının giderilmesi ve cazibesinin artırılması oldukça önemli bulunmaktadır.

İyi ülke örneklerinin incelenmesiyle birlikte ülkelerin işsiz bireylerin becerilerini işgücü piyasası ihtiyaçlarıyla eşleştirme noktasında çeşitli araçlar kullandığı görülmektedir. Özellikle gençlerin (15-29 yaş) NEET grubunun bir parçası olma riskini tahmin etmeye yönelik istatistiksel profillemeye araçları<sup>22</sup> bulunmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri, bu bilgileri kullanarak yüksek riskli gençleri işlerle eşleştirmek için özel istihdam ajanslarına daha yüksek ücret sağlamak ve işverenlere bu gençleri işe almaları için daha büyük istihdam teşvikleri sunmaktadır. Ülkemizde de yaklaşık her dört gençten birinin NEET grubunda olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bireyin özelliklerinin yanı sıra ekonomik göstergelerin de dikkate alındığı bir model kurgulanarak bireyin 12 ay gibi uzun süre işsiz kalma olasılığının öngörülmesi ve bu çerçevede ilgili kişilere ayrılacak fon miktarının belirlenmesi verimli olabilecektir. Böylelikle, yüksek işsizlik oranları sonucu artan işsizlik destekleri nedeniyle kamu fonları üzerindeki yüklerin de azaltılması sağlanabilecektir.

---

<sup>22</sup> İstatistiksel profillemeye araçları ile bireyin eğitim düzeyi, mesleki yeterlilikler, dil yeterliliği, yaş, cinsiyet, son iş deneyimi, iş arama geçmişi, yerlilik durumu, coğrafi konum, işgücü piyasasına yakınlık, ulaşım olanaklarına erişim, engellilik veya sağlık sorunları, ikamet istikrarı, yaşam koşulları, sabıka kaydı gibi bilgileri baz alınarak NEET grubunun bir parçası olma riski tahmin edilmektedir (OECD, 2017b).

Son yıllarda üretim dinamiğini önemli ölçüde etkileyen ve gelecekte de devam etmesi beklenen vasıflı/vasıfsız çalışan açığı sorununa karşı öncelikle yetişmiş beşeri sermayemizi ülkede tutacak, beşeri sermaye göçünü engelleyecek adımların atılması gerekmektedir. Bu kapsamda esnek işgücü piyasası düzenlemeleriyle nitelikli yerli işgücünü yurt içinde tutacak işlerin finansal, sosyal ve hukuki haklar bakımından cazibesinin artırılması önemlidir. Gerekli adımların atılmasının ardından ülke ihtiyaçlarına göre tasarlanacak nitelikli göçmen yasaları hususunun da gözden geçirilmesinde fayda görülmektedir. Nitekim, reel sektör görüşmeleri et işleme gibi bazı sektörlerde üretimin önemli ölçüde yabancı işçilerin varlığına dayandığına işaret etmekte, yabancı işçilerin memleketlerine olası dönüşü halinde üretimin sürdürülebilirliğine dair risklere işaret etmektedir. Bu kapsamda ülkenin öncelikli olarak belirlediği alanlarda/ sektörlerde/ mesleklerde eğitimi olan göçmenlere kolaylaştırıcı teşvik sunulması üzerine odaklanılabilir.

Çalışan bulma noktasında firmalar aracı kurumlara başvurursa da ilgili kanallardan çok fazla olumlu geri dönüş alınmadığı, ilanlara yönelik başvuruların ise oldukça kısıtlı olduğu iletilmektedir. Açık işler ile işsizlerin eşleştirilmesi noktasında işverenler ile iş arayanların bir araya gelebileceği platformların bilinirliğinin artırılarak yaygınlaştırılması; üniversite, sanayi ve İŞKUR işbirliği kapsamında tarafların çevrimiçi/çevrimdışı bir araya getirilmesi (dijital yetenek eşleştirme platformları) yararlı olacaktır.

Diğer yandan, uyumsuz eşleşmenin sebeplerinden biri olan bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılması kapsamında bölgesel teşviklerin (arsa, uygun finansman imkanı, enerji desteği, ulaşım, vergi ve sigorta primi indirimi gibi) gözden geçirilmesi ve bölge istihdamına katkı sağlayacak iş alanlarının geliştirilmesi ve işgücü niteliğinin artırılmasına yönelik danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunulması da faydalı olacaktır.

Son olarak, yeni kuşağın çalışma disiplini ve çalışma koşulları beklentisindeki fark göz önünde bulundurularak, çalışma biçimlerinin dönüştürülmesi ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması faydalı olacaktır. Ayrıca, işverenlere Z kuşağını anlamaya yönelik mentorlük eğitimlerinin verilmesi de verimi artıracaktır. İşgücü piyasasında yaşanan

dönüşüm ve gelecekte iş yapış modellerinde yaşanacak dönüşümle birlikte ücretlerin yanında iş hayatı ile sosyal hayat arasındaki dengeye önem veren, yaşam kalitesinin ön planda olduğu mesleklere yönelimin artacağı değerlendirilmektedir.

### **6.1.2. Genel Politika Önerileri**

İşgücü piyasası ihtiyaçlarına yönelik nitelikli eğitimin sağlanması noktasında tüm sosyal ortakların (kamu, özel sektör, yüksek öğretim kurumları, eğitim kurumları ve STK'lar) özellikle mesleki ve yükseköğretime dahil edilmesi önemli bulunmaktadır. Mesleki eğitim ve iş temelli öğrenme programları, özellikle işveren ve sendikaların güçlü katılımı halinde işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerileri sağlamaya yardımcı olacaktır. Diğer yandan, aktif işgücü piyasası programları kapsamında yer alan mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda güncellenmesi, dijital çağa uygun becerilerin kazandırılması önceliklendirilmelidir.

Yükseköğretim mezunlarında arz fazlası, üniversite programlarının ve kontenjanlarının gözden geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Uyumlu eşleşmenin artırılması noktasında bazı hükümetler, stratejik veya yüksek talep gören nitelikler veya çalışma alanları lehine finansman düzenlemeleri kullanmaktadır. Mezun arzının talebi çok fazla aşmasını önlemek adına program bazında öğrenci kayıtlarına üst sınır koyulabilirken, kamu finansmanını mezunların istihdam sonuçlarına bağlamak için performans dayalı finansman modelleri de kullanılabilir. Bu kapsamda, ülkemizde de yükseköğretim kurumlarına ayrılan fonların tahsisinde alınan kriterler arasında mezunların işgücü piyasası sonuçlarının değerlendirilmesi faydalı olacaktır. Diğer yandan, öğrencileri yüksek talep gören beceri ve mesleklere yönlendirmek için finansal teşvikler sunulması da etkili bir politika aracı olarak değerlendirilmektedir. Devlet burslarının yüksek talep gören programlara yönelik farklılaştırılması, burs koşullarının mezuniyet sonrası bazı taahhütlere bağlanması gibi koşullar kaynakların verimli değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Çalışan bulma sorunları kapsamında (özellikle mavi yaka) reel sektör ve eğitim-öğretim programları arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesi (mesleki eğitim müfredatının geliştirilmesinde işverenlerin katılımının artırılması), geri bildirim mekanizmalarının geliştirilmesi ve programların güncel ihtiyaçlar çerçevesinde revize edilmesi ve kalitesinin yükseltilmesi gerekmektedir. Diğer yandan, mesleki ve teknik lise mezunlarının çıraklık/ staj programını tamamladıkları şirketlerde işe başlamasını sağlayacak kanalların geliştirilmesi de önemli bir husustur.

Mavi yakalı grupta eşleşme sorununun çözümüne yönelik bazı ülkelerde çıraklık eğitiminin sınıf içi kısmını finanse etme noktasında işverenlere vergi uygulanabilmektedir. İhtiyaç duyulan aday havuzundan en fazla yararlanacak olan işverenlerin ilgili maliyet kaleminden pay alması adil bir seçenek olarak görülmektedir. Aynı zamanda, bu uygulama ile işverenler müfredat içeriği konusunda daha fazla sorumluluk üstlenebilmektedir. Ülkemizde benzer bir uygulamanın mevcut dönemde giderek artan oranda işgücü maliyetine katlanan işverenler tarafından kabul edilmesi kolay olmasa da, üretimin sürdürülmesi noktasında yaşanan sorunlar göz önünde bulundurulduğunda ele alınabilecek bir politika önerisi olarak değerlendirilmektedir.

Vergi uygulamasının yanında bazı ülkelerde ise işverenler arasında çıraklık sözleşmesini teşvik etmek amacıyla finansal teşvikler de (eğitim maliyetleri sosyal güvenlik primlerinden düşülebilmesi, işverenlere sağlanan hibeler gibi) sunulmaktadır. Ülkemizde de hem mesleki teknik lise öğrencilerinin iş tecrübesi kazanması hem de istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik finansal teşvikler bulunmakla birlikte bu çerçevede ilgili teşviklerin bilinirliğinin ve faydalanan firma sayısının artırılması önemli görülmektedir.

Diğer yandan, finansal teşviklerin ötesinde KOBİ'ler, çırak istihdamında büyük firmalara kıyasla daha büyük engellerle (eğitim altyapısının eksikliği, yetersiz öğretim uzmanlığı ve sınıf içi eğitim programları hakkında bilgisizlik gibi) karşı karşıya kalabilmekte, ilgili firmaların çıraklık programı sunabilmeleri için teknik desteğe ihtiyaçları olabilmektedir (OECD, 2017b). Bu noktada çıraklık programı geliştirmekle ilgilenen KOBİ'lere ücretsiz

teknik destekler (çıraklar tarafından doldurulabilecek pozisyonların belirlenmesi ve mevcut mesleki eğitim yeterliliklerinin firmanın beceri ihtiyaçlarıyla eşleştirilmesi gibi) sağlamaya yönelik iş birliklerinin yapılması faydalı olacaktır.

Bazı ülkelerde (Güney Afrika, Fransa ve İspanya) işverenlerden bulunması zor ve geliştirilmesi gereken beceri ihtiyaçlarına yatırım yapmalarına yönelik eğitim vergisi (örneğin yıllık ücret bordrosunun yüzde 1'i gibi) alınmaktadır. Firmalar, beceri gereksinimlerini ve sundukları eğitimin bunları nasıl karşıladığını özetleyen işyeri beceri planları ve yıllık eğitim raporlarını sunarak ödedikleri vergi fonlarını geri alabilmektedir. Ülkemizde de değişen işgücü piyasası ihtiyaçlarına karşın çalışanların becerilerinin güncellenmesine yönelik hizmet içi eğitimlerin geliştirilmesi, hem mevcut çalışanların işsiz kalma ve uyumsuz eşleşme sorununa hem de firma düzeyinde kapasitenin ve verimliliğin artmasına yardımcı olacaktır. Bu politika aracında dikkatlice tasarlanması gereken kısım firmaların sunacakları raporların zaman alıcı ve zahmetli bir süreç içermemesi gerektiği ve eğitim hizmetlerinin beceri ihtiyaçlarına yönelik olup olmadığının şeffaf bir şekilde denetlenmesi gerektiği hususudur.

Becerileri artırmanın yanında doğru becerilere yatırım yapabilme noktasında kariyer rehberlik hizmetleri önemli bulunmaktadır. İlgili hizmetler, güncel işgücü piyasası bilgileriyle desteklendiği takdirde, bireylerin kendilerine uygun ve istihdam olanaklarının iyi olduğu kariyerlere veya eğitim yollarına yönlendirilmelerine yardımcı olmaktadır. Birçok ülke, işgücü piyasası bilgilerini çeşitli kariyer rehberlik web siteleri aracılığıyla çevrimiçi olarak sunmaktadır. Söz konusu web sitelerinde farklı iş türleri hakkında bilgi, iş için gereken nitelikler, istihdam olanakları, maaş tahminleri ve ilerleme olanakları yer almaktadır. Diğer yandan, kariyer rehberliği uzmanları aracılığıyla eğitimcilere, en çok talep gören meslek ve beceri türleri hakkında bilgi verilmesi ve işgücü piyasası bilgilerinin öğrencilere nasıl aktarılacağına dair önerilerde bulunulması oldukça yararlı olacaktır. Bu tür faaliyetler, gelecekteki beceri havuzlarını şekillendirme ve potansiyel gelecekteki işe alımlarla ilişkiler kurma fırsatı sundukları için işverenler için de faydalı olacaktır.

Küresel ekonomide yaşanan dönüşümle birlikte değişen beceri talebine uyum sağlamak için yetişkinlerin becerilerini geliştirmek ve yeniden eğitmek için iyi kurgulanmış yaşam boyu öğrenme modellerine ihtiyaç bulunmaktadır. Çoğu OECD ülkesi, yetişkinlerin istihdam edilebilirliğini artırmak adına ücretsiz temel beceri eğitimi sunmakta ve ayrıca düşük vasıflı çalışanların eğitim faaliyetlerine katılımını aktif olarak sağlayan eğitim fonları sunmaktadır. Bunun ötesinde, bazı ülkeler yetişkin öğrenmesinin devam etmesine yönelik eğitim izni, eğitim hesapları ve krediler gibi teşvikler sunmaktadır. Türkiye’de de yaşam boyu öğrenme alanında son yıllarda atılan adımlar, çeşitli politika belgeleri, projeler ve uygulamalar düzeyinde çeşitli reformlar bulunmakla birlikte ilgili araçların bilinirliğinin ve uygulamasının artırılması faydalı olacaktır.

Son olarak, kaynakların kısıtlı olduğu göz önüne alındığında, yeni bir politika veya programın uygulamasını değerlendirirken uyumsuzluğu azaltma potansiyelinin yanı sıra maliyet etkinliğinin de hesaba katılması gerekmektedir. Düzenli izleme ve değerlendirme yapılması ve bunların eğitim programlarının tasarım ve uygulamasına entegre edilmesi sınırlı kamu kaynaklarının verimli ve etkili bir şekilde kullanılmasına da katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Acemoglu, D. (1998). Why do technologies complement skills? Directed technical change and inequality, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, pp. 1055-1090.
- Acemoglu, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings, *Handbook of Labour Economics*, Vol.4b.
- Adalet M. M., ve Andrews, D. (2015). Labour market mismatch and labour productivity: Evidence from PIAAC data (OECD Economics Department Working Papers No. 1209). OECD Publishing.
- Akçomak, S.ve Gürcihan H. B. (2013). Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: Hizmetler Sektörü İstihdamı, İşgücü ve Ücret Kutuplaşması, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışma Tebliği No: 13/21.
- Akkaya, T. (2017). Türkiye'de İşsizlik Olgusu Bağlamında İş Beğenmeme Nedenleri İstanbul İli Örneği, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Allen, J. ve van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search, *Oxford Economic Papers*, Volume 53, Issue 3, 1 July 2001, Pages 434–452.
- Arpat, B. (2018). Türkiye'de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinin Rolü ve Önemi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. *Çalışma Ve Toplum*, 4(59), 2193-2228.
- Arslan, E. ve Solak, A. (2020). Meslek Gruplarına Göre Açık İş ve İşsizlik Karşılaştırması: 2007-2018 Dönemi İncelemesi, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 11-21.
- Aytaş, S. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Beceri Uyuşmazlığı, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Brunello G., Garibaldi P. ve Wasmer, E. (2007). *Education and Training in Europe*, Oxford University Press.
- CEDEFOP. (2009). *Skill Mismatch: Identifying Priorities for Future Research*, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki.

- CEDEFOP. (2010a). The skill matching challenge, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki.
- CEDEFOP. (2010b). Skill mismatch in Europe, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki.
- CEDEFOP. (2010c). The Right Skills For Silver Workers An Empirical Analysis, Research Paper No:8, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP. (2011). Working And Ageing, Guidance And Counselling For Mature Learners, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP. (2012). Skill mismatch The role of the enterprise, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki.
- Cervantes, C. V., ve Cooper, R. (2022). Labor market implications of education mismatch. *European Economic Review*, 148, 104179. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104179>.
- Desjardins, R. ve Rubenson, K. (2011). An Analysis Of Skill Mismatch Using Direct Measure Of Skills, OECD, Paris.
- Desjardins, R. (2014). Rewards to Skill Supply, Skill Demand and Skill Match-Mismatch, Studies Using the Adult Literacy and Lifeskills Survey, Lund Economic Studies Number:176, Lund, 2014.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı'nın 2007 Yıllık Programı (2007-2013), Ankara: DPT Yayınları.
- Di Stasio, V. (2017). Who Is Ahead in the Labor Queue? Institutions' and Employers' Perspective on Overeducation, Undereducation, and Horizontal Mismatches, *Sociology of Education*, 90\*(2), 109–126. <https://doi.org/10.1177/0038040717694877>.
- DİSK. 2025. Asgari Ücret Araştırması (2025).
- Ege A. A. ve Erdil E. (2023). A Review of Empirical Research on Vertical Mismatch and Field of Study Mismatch in Turkey and Additional Evidence from Their Overlapping Mismatch, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, vol. 78, pp. 761–783, 2023, Accessed: 00, 2024. [Online], Available: <http://dx.doi.org/10.33630/ausbf.1161828>.
- Ercan, H. (2011). Türkiye'de Beceri Uyuşmazlığı Ve Eğitim-İşgücü Piyasası İlişkisi, TEPAV, Ankara.
- Esas Sosyal. (2016). 'Gençlik ve İstihdam Araştırmaları Özeti, İstanbul. <http://www.esassosyal.org/files/arastirmalar/EsasSosyal-Arastirmalari-Ozeti.pdf>.

European Commission. (2015). Employment and Social Developments in Europe, Luxembourg: Publications Office.

Eurostat, Monthly Minimum Wages Statistics.

Eurostat, (2025). Job vacancy and unemployment rates - Beveridge curve, Erişim Tarihi: Şubat 2025, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job\\_vacancy\\_and\\_unemployment\\_rates\\_-\\_Beveridge\\_curve](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_and_unemployment_rates_-_Beveridge_curve).

European Commission. (2023). Türkiye Overview, <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/turkiye/overview>.

Faberman, R. J. ve Mazumder, B. (2012). Is There a Skills Mismatch in the Labor Market?. Chicago Fed Letter, No. 300, July 2012. Federal Reserve Bank of Chicago. [Link](<https://www.chicagofed.org/publications/chicago-fed-letter/2012/july-300>).

Farooq, S. (2011). Mismatch Between Education and Occupation: A Case Study of Pakistani Graduates, National University of Science and Technology (NUST), Islamabad.

Flórez, L. A., ve Gmez, L. (2024). The Impact of Skill Mismatch on Unemployment, Informality, and Labour Turnover. The Economic and Labour Relations Review. [Cambridge Core](<https://www.cambridge.org/core/journals/the-economic-and-labour-relations-review/article/impact-of-skill-mismatch-on-unemployment-informality-and-labour-turnover/16B3B6A61FA043EFF4F8B6E6C10E3565>).

Freeman, R. B. (1976). The Over- Educated Americans, Academic Press, New York.

Gemicioğlu, S. (2023). The Effect of Education-Job Mismatch on Wages for Formal and Informal Workers, Turkish Studies - Economics, Finance, Politics , vol.18, no.1, pp.169-187.

Green, F.s ve Zhu, Y. (2010). Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education, Oxford Economic Papers, 62(4), 740–763.

Guisinger, A. (2018). A state-level analysis of Okun's Law. Regional Science and Urban Economics, 68, s. 239--248.

Gvenen, F., Kuruscu, B., Tanaka, S. ve Wiczer, D. (2020). Multidimensional Skill Mismatch. American Economic Journal: Macroeconomics, 12(1), 210–244. [1].

Günaydın, D. ve etin, M. (2015). Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(22), 17-34.

- Gür, B., Özoğlu, M., Akgeyik, T., Çetinkaya, E., Karagöl, Erdal T., Öztürk, M., Biçerli, M. K., Açıkgöz, Ö., Özer, M., Özhan, T., Çelik, Z. (2012). Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporu, SETA Yayınları, Ankara.
- Gür, S.B., Çelik, Z. ve Yurdakul, S.. (2017). Yükseköğretime Bakış 2017: İzleme Ve Değerlendirme Raporu, Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi, Ankara.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147.
- Hatipoğlu, L. (2016). Avrupa Birliği'nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Woessmann, L., Zhang, L. (2011). General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle, IZA Discussion Paper No: 6083, 2011.
- Hauser, M. R., Warren, R. J., Huang, M. ve Carter, Y. W. (2000). Occupational status, education, and social mobility in the meritocracy, *Meritocracy and economic inequality*, 5(13), s.179-229
- ILO. (2013). Global employment trends for youth 2013: A generation at risk.
- ILO. (2014). Skills Mismatch in Europe, *Statistics Brief*, Geneva, September 2014.
- ILO. (2018). Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment (Proceeding). International Labour Organisation. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms636052.pdf>.
- ILO. (2025a). Education and Mismatch Indicators (EMI database). Erişim: Ocak 2025, <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-education-and-mismatch-indicators/>.
- İŞKUR. Açık İş İstatistikleri. Erişim Tarihi: Şubat 2025, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/resmi-istatistik-programi/acik-is-istatistikleri/>.
- İŞKUR. (2023). Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması-2023.
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) İşgücü Piyasası Ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu; Ankara 2018.

- Kanık, B., Sunel E. ve Taşkın T. (2012). Beveridge Eğrisi ve Eşleşme Fonksiyonu : Türkiye Örneği, CBT Research Notes in Economics 1224, Research and Monetary Policy Department, Central Bank of the Republic of Turkey.
- Kavak, İ. (2023). Aşırı Eğitimlilik Olgusu Ve İşgücü Piyasasına Etkileri, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Kılıç, Y. (2015). Eğitim ve Büyüme İlişkisi: Türkiye’de Bölgesel Farklılıklar, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 48, Sayı 2, Haziran 2015, s. 129-156, s.131.
- Koca, D. (2021). Türkiye’de İşgücü Piyasasının Boyutları ve Covid-19 Döneminin İşgücü Piyasasına Etkileri, Sosyal Çalışma Dergisi, 4(2), 69-83.
- Kupets, O. (2016). Skill mismatch and overeducation in transition economies. IZA World of Labor, 278. <https://doi.org/10.15185/izawol.278>.
- Kurnaz, I. (2007). İstihdam edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayi Uygulaması, Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kurnaz, I. (2013). İşgücü Piyasasında Aşırı Eğitimlilik (Over-Education) Olgusu, İŞKUR, İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı 8.
- Kurnaz, I. (2015a). İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü, Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Vol. 3.
- Kurnaz, I. (2015b). Bir Kariyer Stratejisi Olarak “Aşırı Eğitimlilik”: Sıçrama Tahtası Mı? - Tuzak Mı?, İŞKUR, II. Uluslararası İş Ve Meslek Danışmanlığı Kongresi. Antalya.
- Leuven, E. ve Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and Mismatch in the Labor Market, Handbook of the Economics of Education, Vol. 4, pp. 283–326.
- Liu, K., Salvanes, K. G. ve Sorensen, E. O. (2012). Good Skills in Bad Times: Cyclical Skill Mismatch and the Long- Term Effects of Graduating in a Recession, IZA Discussion Paper Series, No. 6820.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market, Journal of Economic Surveys, 20(3), 387–418.
- McGowan, A., M. ve Andrews, D. (2015). Skill Mismatch And Public Policy in OECD Countries, Economics Department Working Papers No: 1210.
- Mcnabb, R. (1987). Labour Market Theories and Education, Economisc of Education Research and Studies (Ed. G. Pasharopoulos), The World Bank, Washington D.C. Pergamon Press.

- Montt, G. (2015). The causes and consequences of field of study mismatch: An analysis using PIAAC, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 167, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxm4dhv9r2-en>.
- Mori, J. (2021). Revisiting employer perceptions of skill mismatch: The case of the machine manufacturing industry in Vietnam. *Journal of Education and Work*, 34(3), 279–292.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011). Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi, *Çalışma Ve Toplum*, 3(30), 93-135.
- Nordin, M., Persson, I. ve Rooth, D. O. (2010). Education–occupation mismatch: Is there an income penalty?, *Economics of Education Review*, 29(6), 1047–1059.
- OECD. Labour Force Statistics, Erişim Tarihi: Şubat 2025, [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-labour-force-statistics\\_23083387.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-labour-force-statistics_23083387.html) .
- OECD. Strictness of Employment Protection Statistics, Erişim Tarihi: Şubat 2025, [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_EPL%40DF\\_EPL&df\[ag\]=OECD.ELS.JAI&dq=A..EPL\\_OV..VERSION4&pd=2000%2C&to\[TIME\\_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_EPL%40DF_EPL&df[ag]=OECD.ELS.JAI&dq=A..EPL_OV..VERSION4&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false) .
- OECD. Employment Statistics, Erişim Tarihi: Ocak 2025, <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-employment-database.html> .
- OECD. Skills For Jobs Database, Erişim Tarihi: Mart 2025, <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org> .
- OECD. (2012). Better Skills, Better Jobs, Better Lives, A Strategic Approach to Skill Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264177338-en>.
- OECD. (2015a). Skills Mismatch and Public Policy: A Review of International Experience, OECD Publishing, Paris.
- OECD. (2015b). OECD Skills Outlook 2015, OECD Publishing, Paris.
- OECD. (2015c). The G20 Skills Strategy For Developing and Using Skills For The 21st Century, Prepared for the third G20 Employment Working Group Meeting 23-24 July 2015, Turkey.
- OECD. (2017a). Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264277878-en>.

- OECD. (2017b). Getting Skills Right: Good Practice in Adapting to Changing Skill Needs: A Perspective on France, Italy, Spain, South Africa and the United Kingdom, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264277892-en>.
- OECD. (2018). Skills for Jobs, Erişim Tarihi: Mart 2025, <http://www.oecdskillsforjobsdatabase.org>.
- OECD. (2021). OECD Skills Outlook 2021, OECD Publishing, Paris.
- OECD. (2022). Skills for Jobs, OECD Publishing, Paris, [https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/data/S4J2022\\_results.pdf](https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/data/S4J2022_results.pdf).
- OECD. (2024). Better Life Index-2024, OECD Publishing, Paris.
- Özkan, Gökçen. (2017). Küresel Eğilimler Doğrultusunda İşin Geleceği: Y Kuşaaının Beklentileri Ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Özkaplan, N. (1999). İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması, Ekonomik Yaklaşım, 10(32), s.61-85.
- Pascarella, E. ve Terenzini, P. (2005). How College Affects Students: A Third Decade Of Research, Volume 2. Jossey-Bass, An Imprint of Wiley. 10475 Crosspoint Blvd, Indianapolis, IN 46256.
- Perry, A., Wiederhold, S., ve Ackermann-Piek, D. (2014). How Can Skill Mismatch be Measured? New Approaches with PIAAC Methods, Data, Analyses, 8(2), 137–174. <https://doi.org/10.12758/mda.2014.006>.
- Rumberger, W. R. (1981). Overeducation in the U.S. Labor Market, Praeger Press, New York, 1981.
- Sayın, F. (2011). Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim Ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(4), 33-53.
- Suna, H. E., Tanberkan, H., Eroğlu, E., Özer, M., ve Gür, S. B. (2020). Horizontal skills mismatch in vocational education in Turkey: The reasons for out-of-field employment. İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi, 40, 931–955.
- Şahin, M. (2019). İşsizlik Ve Açık İş Paradoksunun Yeni Söylemi: ‘İş Beğenmeme’ İşsizler Ne Tür İş Arıyorlar?. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 17, sy. 3 (Eylül 2019): 52-72.
- Şahin, Ö. (2020). Türkiye’de Beceri Uyuşmazlığının Analizi – Mesleki ve Teknik Eğitim Politika Önerileri, Journal of Continuous Vocational Education and Training, 3(1), 74–87.

- Şahin, Ö. (2021). Regional analysis of skills-mismatch in Turkish labor markets. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi- Journal of Economic Policy Researches*, 8(1), 1-27. <https://doi.org/10.26650/JEPR813711>.
- Tansel, A., & Kan, E. O. (2016). Labour mobility across sectors: A comparative analysis for Turkey, *IZA Journal of Migration*, 5(1), 1-21. <https://doi.org/10.1186/s40176-016-0063-0>.
- TÜİK. Hanehalkı İşgücü Anketi Verileri (2009-2024).
- TÜİK. Ulusal Hesaplar İstatistikleri, Erişim Tarihi: Ocak 2025, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulusal-hesaplar-113>.
- TÜİK. Kazanç Yapısı İstatistikleri, Erişim Tarihi: Ocak 2025, <https://www.tuik.gov.tr/>.
- TÜİK. Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, Erişim Tarihi: Ocak 2025, <https://www.tuik.gov.tr/>.
- TÜİK. İşgücü istatistikleri, Erişim Tarihi: Mart 2025, <https://www.tuik.gov.tr/>.
- TÜİK. İşgücü maliyeti endeksleri, Erişim Tarihi: Mart 2025, <https://www.tuik.gov.tr/>.
- Urban Institute. (2017). Mismatch: How Many Workers with a Bachelor's Degree Are Overqualified for Their Jobs?, <https://www.urban.org/research/publication/mismatch-how-many-workers-bachelors-degree-are-overqualified-their-jobs>.
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari. Bilimler Dergisi, Cilt 1, Sayı 3, Ankara 1999.
- Uyanık, Y. (2000). Eleme Hipotezi: Eğitimin İşgücü Piyasalarındaki Eleme Fonksiyonu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari. Bilimler Dergisi, 4 (2000).
- Uyar B., Yasemin E. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(20), 45-65.
- Ünal, I. (1991). İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1991, Cilt:24, Sayı: 1- 2, ss.747- 767, s.754.
- Verdugo, R. ve Verdugo N. T. (1989). The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Additional Findings, *Journal of Human Resources*, 24(4), 629-643.
- YÖK Veri Tabanı. <https://istatistik.yok.gov.tr/>.
- Quintini, G. (2011). Right for the Job: Over-qualified or Under-skilled?, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 120, OECD Publishing.

Wolbers, M. (2003). Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School- Leavers in Europe, *European Sociological Review*, 19(3), pp. 249-266.

World Bank. World Development Indicators,  
<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>.

## EKLER

### EK 1

#### Yaş Grubuna Ve Cinsiyete Göre Neet Oranları (Yüzde)

	Genel			Erkek			Kadın		
	15-24	15-29	15-34	15-24	15-29	15-34	15-24	15-29	15-34
2020	28,4	32,1	33,7	21,3	21,5	20,5	35,8	42,8	47,1
2021	24,7	28,4	30,1	17,5	17,7	16,7	32,4	39,4	43,8
2022	24,2	27,2	28,4	16,4	16,5	15,4	32,3	38,2	41,7
2023	22,5	25,8	27,2	15,6	15,5	14,6	29,8	36,4	40,3
2024	22,9	25,9	27,2	16,2	15,7	14,6	30,1	36,5	40,3

Kaynak: TÜİK

### EK 2

#### 15-24 Yaş Grubunda Eğitim Durumuna Göre Neet Oranları (Yüzde)

	Toplam	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yükseköğretim
2020	28,4	80,6	23,3	26,8	34,1	41,8
2021	24,7	82,9	19,9	23,3	29,1	36,7
2022	24,2	79,5	18,6	26,4	27,8	33,0
2023	22,5	83,0	17,5	24,6	25,5	29,2
2024	22,9	83,0	17,4	25,4	26,6	29,8

Kaynak: TÜİK

### EK 3

#### Türkiye'de Asgari Ücret, 2014-2025 (Ortalama, TL)<sup>23</sup>

	2014	2018	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>ASGARİ ÜCRETİN İŞVERENE MALİYETİ (TL)</b>	1.351	2.486	3.605	4.382	7.028	14.346	24.503	30.621
İşverenden Yapılan Toplam Kesinti (TL)	248	457	662	805	1.291	2.635	4.501	4.616
SSK Primi (TL)	226	416	603	733	880	2.401	4.101	4.096
İşsizlik Sigortası Primi (TL)	22	41	59	72	115	234	400	520
<b>BRÜT ASGARİ ÜCRET (TL)</b>	1.103	2.030	2.943	3.578	5.738	11.711	20.003	26.005
İşçiden Yapılan Toplam Kesinti (TL)	234	426	618	752	861	1.757	3.000	3.901

<sup>23</sup> Asgari Ücret 2015, 2022 ve 2023 yıllarında ocak ve temmuz aylarında olmak üzere yılda iki kere belirlenmiştir.

SSK Primi (TL)	154	284	412	501	803	1.640	2.800	3.640
İşsizlik Sigortası Primi (TL)	11	20	29	36	57	117	200	260
Gelir Vergisi (TL) <sup>24</sup>	60	107	155	188	0	0	0	0,0
Damga Vergisi (TL) <sup>(5)</sup>	8	15	22	27	0	0	0	0,0
<b>NET ASGARİ ÜCRET (TL)</b>	<b>869</b>	<b>1.603</b>	<b>2.325</b>	<b>2.826</b>	<b>4.877</b>	<b>9.955</b>	<b>17.002</b>	<b>22.104</b>

Kaynak: ÇSGB

## EK 4

### Açık İşlerde Seçili Meslekler İçin Aranılan Becerilerin Sıralaması

MESLEKLER	Fizik i ve Bedensel Yeterlilik	Takım Çalışması	Yeterli Mesleki/ Teknik Bilgi ve Tecrübe	İş Tecrübesi	İletişim ve İfade Yeterneği	Analitik Düşünme	Sorun Çözme ve İnsiyatif Alabilme	Bilgi sayar Kullanımı	İkna Kabiliyeti ve Pazarlama Becerisi	Proje Tabanlı Çalışma	Yabancı Dil
TOPLAM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)	1	5	3	4	2	6	7	9	10	8	11
Turizm ve Otelcilik Elemanı	2	1	4	6	3	5	7	10	9	11	8
Servis Elemanı (Garson)	1	2	4	5	3	6	7	10	8	11	9
Reyon Görevlisi	1	5	3	4	2	8	7	9	6	10	11
Satış Elemanı / Danışmanı	4	2	6	5	1	7	8	9	3	10	11
Konfeksiyon İşçisi	2	1	3	4	5	6	7	9	8	10	11
Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Elle)	3	4	5	2	6	1	7	10	11	8	9
Market Elemanı	1	2	4	5	3	6	9	7	8	10	11
Makineci (Dikiş)	3	4	2	1	5	6	7	10	8	9	11
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	9	3	7	8	1	5	6	2	4	10	11
Güvenlik Görevlisi	1	2	3	5	4	6	7	8	10	9	11
Kasiyer	3	2	5	4	1	7	9	8	6	10	11
Perakende Satış Elemanı (Gıda)	1	2	6	7	3	4	9	5	8	10	11
Büro Memuru (Genel)	5	3	6	7	2	4	8	1	9	10	11
Ambar/Depo Görevlisi	1	2	4	5	3	6	7	8	9	10	11
Ön Muhasebeci	8	5	4	2	3	6	7	1	9	10	11
Şoför-Yük Taşıma	1	4	2	3	5	7	6	10	8	9	11
Satış Danışmanı / Uzmanı Yardımcısı	4	2	3	6	1	7	8	9	5	10	11
Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Makine İle)	1	3	2	4	5	7	6	9	10	8	
Aşçı	3	4	2	1	5	7	6	10	8	9	11
Gazaltı Kaynakçısı (Mıg-Mag Kaynakçısı)	2	4	1	3	5	7	6	10	9	8	11
Forklift Operatörü	2	4	1	3	5	6	7	8	9	10	11
Elektrikçi (Genel)	3	4	1	2	5	7	6	9	10	8	11
Akaryakıt Satış Elemanı (Pompacı)	1	2	5	4	3	6	7	9	8	10	11
Lojistik Elemanı	1	3	4	5	2	6	7	8	9	10	11
Kalite Kontrolcü	1	3	2	4	5	6	7	8	9	10	11

<sup>24</sup> 2021 yılına kadar asgari geçim indiriminde, bekar bir çalışan için yapılan indirim esas alınmıştır, evli olma halinde, eşin çalışma durumuna ve/veya çocuk sayısına göre indirim oranı değişmektedir. 2022 yılından itibaren asgari ücret üzerinden alınan gelir ve damga vergisi kaldırılmıştır.

Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	1	2	3	4	5	7	6	8	10	9	11
Dokuma Konfeksiyon Makineci	1	2	4	3	5	6	7	10	8	9	11
Aşçı Yardımcısı	1	3	2	4	5	6	7	10	9	8	11
Kamyon Şoförü	3	4	2	1	5	7	6	10	8	9	11

Kaynak: İŞKUR-Açık İş İstatistikleri

Not: 1- En fazla talep edilen beceri, 11-En az talep edilen beceri (Beceri talebi arttıkça yeşil renk koyulmaktadır).

## EK 5

### Meslek Grubuna Göre Eğitim Gereksinimleri

Isco-08 Meslek Kodları	ISCO-08 Beceri Seviyeleri <sup>a</sup>	ISCED 2011 Gerekli Seviye <sup>b</sup>
Yöneticiler	3,4	5, 6, 7, 8
Profesyoneller	4	6, 7, 8
Teknisyenler ve Yardımcı Profesyoneller	3	5
Büro Destek Çalışanları	2	2, 3, 4
Hizmet ve Satış Çalışanları	2	2, 3, 4
Uzman Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Çalışanları	2	2, 3, 4
Zanaat ve İlgili Ticaret Çalışanları	2	2, 3, 4
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	2	2, 3, 4
Temel Meslekler	1	0,1
Ev İşçileri	1	0,1

Kaynak: ILO (2018:27)

a: Ayrıntılı açıklamalar ILO'da (2018, Tablo 1, s. 11) mevcuttur.

b: Türkiye için ISCED 2011 düzeyleri Avrupa Komisyonu'nda (2023) mevcuttur (European Commission. (2023).

## EK 6

### ISCEDF-13 Mezun Olunan Bölüm Kodlarının FOET-99 Meslek Kodlarına Çevrilmesi

FOET-99 Meslek Kodları (Tek Haneli Sınıflandırma)	ISCEDF-13 Mezun Olunan Bölüm Kodu
Eğitim	Eğitim
Beşeri Bilimler, Diller Ve Sanatlar	Sanat, Beşeri Bilimler, Diller
Sosyal Bilimler, İşletme ve Hukuk	Sosyal Bilimler ve Davranış Bilimleri, Gazetecilik ve Enformasyon, İş ve Yönetim, Hukuk
Fen, Matematik ve Bilgisayar	Biyoloji, Çevre ve İlgili Birimler, Fiziki Bilimler, Matematik ve İstatistik, Bilişim ve İletişim Teknolojileri
Mühendislik, İmalat ve İnşaat	Mühendislik ve Mühendislik İşleri, İmalat ve İşleme, Mimarlık ve İnşaat
Tarım ve Veterinerlik	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık, Veterinerlik
Sağlık ve Refah	Sağlık, Refah (Sosyal Hizmetler)
Hizmetler	Kişisel Hizmetler, İş Sağlığı ve Ulaştırma Hizmetleri, Güvenlik Hizmetleri

**EK 7****Kodlama Şeması-Isco-08 Meslek Kodlarının Çalışma Alanlarına Göre Kodlanması**

FOET-99 Meslek Kodları (Tek Haneli Sınıflandırma)	ISCO-08'e dayalı 3 haneli kodlar (Montt 2015)	Montt'a (2015), Ege ve Erdil(2023)'e Dayalı 2'li Kodlama
Eğitim	231-235, 342, 531	23, 34, 53
Beşeri bilimler, diller ve sanatlar	216, 231-233, 262-265, 341, 343,	21,23,26,34
Sosyal bilimler, işletme ve hukuk	112, 121, 122, 131-134, 141-143, 231-233, 241-243, 226, 261-264,331-335, 325, 341, 411-413,421, 422, 431, 432, 441, 521-524, 952	11-14, 23, 24, 22, 26, 33, 32, 34, 41, 42, 43, 44, 52, 95
Fen, matematik ve bilgisayar	211-213, 226, 231-233, 251-252, 311, 313,314,321, 331, 351-352	21, 22, 23, 25, 31, 32, 33, 35
Mühendislik, imalat ve inşaat	214-216, 231, 232, 251-252, 311-313, 315, 335,351-352, 515, 711-713, 721-723, 731-732, 741,742, 751-754, 811-818, 821, 831-835, 931-933	21, 23, 25, 31, 33, 35, 51, 71, 72, 73, 74, 75, 81, 82,83, 93
Tarım ve veterinerlik	213, 225, 231-232, 314, 321, 324-325, 611-613,621-622, 631-634, 751, 754, 834, 921	21,22,23,31,32, 61, 62, 63, 75, 83, 92
Sağlık ve refah	213, 221-227, 231, 234, 263, 321-325, 341, 516,531, 532, 541	21,22,23,26,32,34, 51, 53, 54
Hizmetler	134, 243, 325, 334, 335, 341, 343, 411-413,421-422, 431-432, 441, 511-516, 521-524, 531,532, 541, 831-835, 911-912, 941, 951, 952	13,24,32,33,34,41, 42, 43, 44, 51, 52, 53, 54, 83, 91,94, 95

Not: Üç basamaklı ISCO-08 kodları TÜİK işgücü anketlerinde mevcut değildir. Bu nedenle, Ege ve Erdil'i (2023) izleyerek, kodlama şeması, Montt'un (2015) kodlama stratejisine dayanan üç basamaklı kodları iki basamaklı kodlarda toplulaştırılmıştır.

**EK 8****ISCO-08 VE ISCED-2011 Sınıflandırmalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik Ve Eğitim Düzeyleri Eşleşmesi**

Isco-08 Meslek Kodları	Mesleki Nitelik Düzeyi	ISCED 2011 Gerekli Seviye <sup>b</sup>
Yöneticiler	Yüksek Nitelikli İşler	Yüksek Öğretim (ISCED 5,6,7,8)
Profesyonel Meslek Grupları		
Teknisyenler ve Yardımcı Profesyoneller		
Büro Destek Çalışanları	Düşük Nitelikli İşler	Ortaöğretim (ISCED 2, 3, 4)
Hizmet ve Satış Çalışanları		
Uzman Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Çalışanları	Nitelikli İşler	
Zanaat ve İlgili Ticaret Çalışanları		
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar		
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Niteliksiz İşler	Temel Eğitim-İlköğretim (ISCED 0,1)
Silahlı Kuvvetler* dahil edilmemiştir.		

Kaynak: ILO (2013:37)

\* "0" kategorisinde tanımlanan silahlı kuvvetler, ISCO sınıflandırmasında belirli bir nitelik düzeyi ile ilişkilendirilmediğinden analizin dışında tutulmuştur.

Not: Türkiye için ISCED 2011 düzeyleri Avrupa Komisyonu'nda (2023) mevcuttur.

## Uyumsuz Eşleşme Problemine İlişkin Politika Önerileri

Genel Politika Önerileri	
Durum/Tedbir	Atılabilecek Adımlar
<b>Nitelik Uyumsuzluğu</b>	
Eğitim-öğretim programlarında ve işgücü politikalarında günümüz koşullarını göz önünde bulunduran kapsayıcı bir değişim gerekmektedir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tüm sosyal ortakların özellikle mesleki-teknik eğitim ve yükseköğretim programlarının geliştirilmesine dahil edilmesi,</li> <li>➤ Reel sektör ve eğitim-öğretim programları arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesi (mesleki eğitim müfredatının geliştirilmesinde işverenlerin katılımının artırılması),</li> <li>➤ Geri bildirim mekanizmalarının geliştirilmesi</li> <li>➤ Programların güncel ihtiyaçlar çerçevesinde revize edilmesi ve kalitesinin yükseltilmesi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Eğitim programlarının yanında AİP kapsamındaki mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda güncellenmesi,</li> <li>➤ Dijital çağa uygun becerilerin kazandırılması</li> </ul>
<b>İşgücü Arzı Fazlası/Eksikliği</b>	
Yükseköğretim mezunlarındaki arz fazlası, üniversite programlarının ve kontenjanlarının gözden geçirilmesi gerekliliğini de ortaya koymaktadır.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Yükseköğretim kurumlarına ayrılan fonların tahsisinde alınan kriterler arasında mezunların işgücü piyasası sonuçlarının değerlendirilmesi (peformansa dayalı finansman modeli)</li> </ul>
Türkiye'de bir yandan yükseköğretim gerektiren açık pozisyonlar, ihtiyaç duyulandan çok daha fazla arza sahipken, mavi yakalı pozisyonlar doldurulamamaktadır.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Meslek okullarının sayısının (mevcut üniversitelerin bir kısmının mesleki ve teknik okullara dönüştürülmesi) ve öğrenci kontenjanlarının gözden geçirilmesi,</li> <li>➤ Ülkenin her yerinde meslek okullarına erişimin sağlanması,</li> <li>➤ Mezunlarının gerekli becerilerle donatılması noktasında okulların altyapı, materyal ve ekipmanlarının yeterli düzeye getirilmesi</li> <li>➤ Mavi yakalı işçilerin açık iş pozisyonlarıyla eşleştirilmesine yönelik mekanizmaların güçlendirilmesi,</li> <li>➤ Mesleki eğitime yönelik olumsuz algının giderilmesi</li> </ul>
Devlet burslarının yüksek talep gören programlara yönelik farklılaştırılması, burs koşullarının mezuniyet sonrası bazı taahhütlere bağlanması gibi koşullar kaynakların verimli değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.	
<b>Finansal Teşvikler</b>	
Bazı ülkelerde işverenleri çıraklık programlarına katılmaya teşvik etme noktasında eğitim maliyetlerinin sosyal güvenlik primlerinden düşülebilmesi,	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ülkemizde de genç istihdamına yönelik finansal teşvikler bulunmakta, bu çerçevede ilgili teşviklerin bilinirliğinin ve faydalanan firma sayısının artırılması önemli görülmektedir.</li> </ul>

İşverenlere sağlanan hibeler ön plana çıkmaktadır.	
Eşleşme sorununun çözümüne yönelik bazı ülkelerde çıraklık eğitiminin sınıf içi kısmını finanse etmek için işverenlere vergi uygulanmaktadır. İşverenler, ilgili becerilere sahip bir aday havuzunun mevcudiyetinden en çok yararlanacakları için, vergiler, işverenlerin maliyetten pay almasını sağlamanın adil bir yolu olarak görülmektedir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ülkemizde benzer bir uygulamanın mevcut dönemde giderek artan oranda işgücü maliyetine katlanan işverenler tarafından kabul edilmesi kolay olmasa da, üretimin sürdürülmesi noktasında yaşanan sorunlar göz önünde bulundurulduğunda ele alınabilecek bir politika önerisi olarak değerlendirilmektedir.</li> </ul>
<b>Eğitim/Yaşam Boyu Öğrenme Modelleri</b>	
Finansal teşviklerin ötesinde KOBİ'ler, çırak istihdamında büyük firmalara kıyasla daha büyük engellerle (eğitim altyapısının eksikliği, yetersiz öğretim uzmanlığı ve sınıf içi eğitim programları hakkında bilgisizlik gibi) karşı karşıya olabilmekte, KOBİ'lerin çıraklık programı sunabilmeleri için teknik desteğe ihtiyaçları olabilmektedir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Çıraklık programı geliştirmekle ilgilenen KOBİ'lere ücretsiz teknik destek (çıraklar tarafından doldurulabilecek pozisyonların belirlenmesi ve mevcut mesleki eğitim yeterliliklerinin firmanın beceri ihtiyaçlarıyla eşleştirilmesi gibi) sağlamak için iş birliklerinin yapılması</li> </ul>
Kariyer rehberlik hizmetleri, güncel işgücü piyasası bilgileriyle desteklediği takdirde, bireylerin kendilerine uygun ve istihdam olanaklarının iyi olduğu kariyerlere veya eğitim yollarına yönlendirilmelerine yardımcı olacaktır.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ İşgücü piyasası bilgilerini bir kariyer rehberlik web sitesi aracılığıyla çevrimiçi olarak sunulması</li> <li>➤ Diğer yandan, kariyer rehberliği uzmanları aracılığıyla eğitimcilere, en çok talep gören meslek ve beceri türleri hakkında bilgi verilmesi ve işgücü piyasası bilgilerinin öğrencilere nasıl aktarılacağına dair önerilerde bulunulması</li> <li>➤ İş ziyaretleri, stajlar, işveren tarafından değerlendirilen bilim fuarları ve mentorluk gibi işveren etkileşimleri</li> </ul>
Küresel ekonomide yaşanan dönüşüm, teknolojik değişim, yeşil dönüşüm ve yaşanan nüfus gibi mega trendlerin getirdiği değişen beceri talebine uyum sağlamak için yetişkinlerin becerilerini geliştirmek ve yeniden eğitmek için iyi kurgulanmış yaşam boyu öğrenme fırsatlarının artırılması faydalı olacaktır.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Türkiye'de yaşam boyu öğrenme alanında son yıllarda atılan adımlar, çeşitli politika belgeleri, projeler ve uygulamalar çeşitli reformları içermekle birlikte bilinirliğinin ve uygulamasının artırılması</li> </ul>
<b>Bulgular Çerçevesinde Oluşturulan Politika Önerileri</b>	
<b>Etkin Eşleşmenin Sağlanması</b>	
Açık iş ve işsizlerin eşleştirilmesi noktasında işverenler ile iş arayanların bir araya gelebileceği platformların bilinirliğinin artırılarak yaygınlaştırılması, üniversite, sanayi ve İŞKUR iş birliği kapsamında tarafların çevrimiçi/çevrimdışı bir araya getirilmesi (dijital yetenek eşleştirme platformları) yararlı olacaktır.	
Ülkeler, işsiz bireylerin becerilerinin işgücü piyasası ihtiyaçlarıyla eşleştirilmesini iyileştirmek için çeşitli araçlar kullanmaktadır. Özellikle gençlerin (15-29 yaş) NEET grubunun bir parçası olma riskini tahmin etmeye yönelik istatistiksel profillemeye araçları bulunmaktadır.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ülkemizde de yaklaşık her dört gençten birinin NEET grubunda olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bireyin özelliklerinin (eğitim düzeyi, mesleki yeterlilikler, İngilizce yeterliliği, yaş, cinsiyet, son iş deneyimi, iş arama geçmişi, doğum yeri, yerlilik durumu, coğrafi konum, işgücü piyasasına yakınlık, ulaşım olanaklarına erişim, engellilik veya</li> </ul>

	sağlık sorunları, ikamet istikrarı, yaşam koşulları, sabıka kaydı gibi) dikkate alındığı bir model kurgulanarak bireyin uzun süre işsiz kalma olasılığının (örneğin 12 ay) öngörülmesi ve bu çerçevede ilgili kişilere ayrılacak fon miktarını belirlenmesi
<b>Yeni Kuşağın Çalışma Hayatına İlişkin Beklentilerinin Farklı Olması</b>	
Yeni kuşağın çalışma disiplini ve çalışma koşullarından beklentisindeki fark göz önünde bulundurularak, çalışma biçimlerinin de dönüştürülmesi gerekmektedir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması,</li> <li>➤ İşverenlere Z kuşağını anlamaya yönelik mentorlük eğitimlerinin verilmesi,</li> <li>➤ Gelecekte iş yapış modellerinde yaşanacak dönüşümle birlikte ücretlerin yanında iş hayatı ile sosyal hayat arasındaki dengeye önem veren, yaşam kalitesinin ön planda olduğu mesleklere yönelimin artacağı değerlendirilmektedir.</li> </ul>
Düzenli izleme ve değerlendirme yapılması ve bunların eğitim programlarının tasarım ve uygulamasına entegre edilmesi sınırlı kamu kaynaklarının verimli ve etkili bir şekilde kullanılması açısından fayda sağlayacaktır.	
Üretim dinamiğini de önemli ölçüde etkileyen ve gelecekte de devam etmesi beklenen vasıflı/vasıfsız çalışan açığı sorununa karşı, birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi öncelikle ülkemizin yetişmiş beşeri sermayesini ülkede tutacak, beşeri sermaye göçünü engelleyecek adımların atılmasının ardından ülke ihtiyaçlarına göre tasarlanacak nitelikli göçmen yasaları hususunun gözden geçirilmesinde fayda görülmektedir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ülkenin öncelikli olarak belirlediği alanlarda/sektörlerde/mesleklere eğitimi olan göçmenlere kolaylaştırıcı teşvik sunulması</li> <li>➤ Nitelikli yerli işgücünü yurt içinde tutacak işlerin finansal, sosyal ve hukuki haklar bakımından cazibesinin artırılması</li> </ul>