

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE BECERİ
UYUŞMAZLIĞI

SELİN AYTAŞ
AVRUPA BİRLİĞİ UZMANLIK TEZİ

Ankara – Şubat 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE BECERİ
UYUŞMAZLIĞI

SELİN AYTAŞ
AVRUPA BİRLİĞİ UZMANLIK TEZİ

Ankara – Şubat 2014

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI

İşbu çalışma, komisyonumuz tarafından AB Uzmanlık Tezi olarak onaylanmıştır.

Yeterlilik Sınav Kurulu Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Müsteşar Yardımcısı Erhan BATUR

ABKD Başkanı Kamran KURU

AB Uzmanı Hülya TEKİN

AB Uzmanı Uğurcan TAŞKINER

AB Uzmanı Çağatay HALAT

Yedek Üyeler

Adı ve Soyadı

İmzası

AB Uzmanı Esat AKTAŞOĞLU

AB Uzmanı Esra HALAT

AB Uzmanı Feride Bahar ERDOĞAN

AB Uzmanı Aydın ERDOĞAN

ÖZET

Bu çalışmada, işverenlerin talep ettiği beceriler ile kişilerin sahip olduğu becerilerin eşleşmemesi sonucunda ortaya çıkan “beceri uyumsuzluğu” sorunu ele alınacaktır. Hem işsizliğin hem de açık iş oranının yüksek olması birçok Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde bir çelişki olarak görülse de bu durumun altında yatan nedenin beceri uyumsuzluğu olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın amacı, beceri uyumsuzluğu sorununun AB ülkelerinde nasıl açıklandığının incelenmesi ve bu sorunun çözümüne yönelik ne gibi uygulamaların yapıldığının gösterilmesidir. Bu incelemeler ışığında Türkiye’de karşılaşılan beceri uyumsuzluğu sorunu ele alınacak ve ülkemizde yürütülen bazı çalışmaların beceri uyumsuzluğu ile mücadeledeki etkisinden bahsedilecektir.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır ve ilk bölümde beceri uyumsuzluğuna ilişkin temel kavramlar anlatılmaktadır. Kavramlara ek olarak beceri uyumsuzluğunun nedenleri ve ölçümü konusuna da değinilmektedir. İkinci bölümde ise AB ve Türkiye’deki beceri uyumsuzluğunun durumundan bahsedilmektedir. Bölümün AB ile ilgili kısmında üye ülkelerdeki beceri uyumsuzluğu sorunu anlatılmakta ve bu soruna yönelik önerilen politikalara yer verilmektedir. Bölümün Türkiye’deki beceri uyumsuzluğunu ele alan kısmında ise ülkemizde beceri uyumsuzluğunu incelemeye yönelik yapılan bazı araştırmalar ortaya konmakta ve bu soruna karşı yürütülen mücadele çalışmaları anlatılmaktadır. Son bölümde de çalışmada açıklanan beceri uyumsuzluğu sorununun çözülmesi alanında ülkemizde hangi uygulamaların geliştirilmesi gerektiği ele alınacaktır.

Çalışma sonucunda beceri uyumsuzluğunun dikkat edilmesi gereken bir sorun olduğu ve bu alandaki araştırmaların artırılarak sağlıklı veriler elde edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ülkemizde yürütülen çalışmaların beceri uyumsuzluğuna katkı sağlayabileceği ve alınabilecek bazı önlemler ile sorunun giderilmesinin mümkün olabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın beceri uyumsuzluğu konusunda genel bir bilgilendirme görevi üstlenerek ileride yapılacak çalışmalara kaynak olabilmesi ümit edilmektedir.

Anahtar kelimeler: Beceri uyumsuzluğu, fazla beceri düzeyi, beceri açığı, beceri noksanlığı

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
KISALTMALAR TABLOSU.....	VII
TABLolar.....	VIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM BECERİ UYUŞMAZLIĞI

1.1. Genel Kavramlar	5
1.2. Beceri Uyuşmazlığının Nedenleri	8
1.2.1. Fazla Eğitim Düzeyi.....	11
1.2.2. Beceri Noksanlığı	12
1.2.3. Beceri Eskimesi	12
1.3. Beceri Uyuşmazlığının Etkileri.....	13
1.3.1. Üretkenlik Üzerine Etkileri	13
1.3.2. İş Tatmini Üzerine Etkileri.....	14
1.4. Beceri Uyuşmazlığı Teorileri	16
1.4.1. Beşeri Sermaye Teorisi.....	16
1.4.2. İş Rekabeti Teorisi.....	17
1.4.3. Sinyal Teorisi.....	17
1.4.4. Görevlendirme Teorisi	18
1.5. Beceri Uyuşmazlığının Ölçülmesi.....	18
1.5.1. Yeterlilik Uyuşmazlığı Ölçümü	19
1.5.2. Direkt Ölçüm.....	20
1.5.3. Beyana Dayalı Ölçüm.....	21

İKİNCİ BÖLÜM AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE BECERİ UYUŞMAZLIĞI

2.1. Avrupa Birliği'nde Beceri Uyuşmazlığı.....	25
2.2. Avrupa Birliği'nde Önerilen Politikalar	28
2.2.1. Eğitim Alanında Önerilen Politikalar.....	28
2.2.2. İş Seçme ve Yerleştirme Alanında Önerilen Politikalar	32
2.3. Türkiye'de Beceri Uyuşmazlığı	33
2.3.1. Türkiye'de Beceri Uyuşmazlığını Ele Alan Bazı Çalışmalar.....	35
2.3.1.1. TEPAV Araştırması	35
2.3.1.2. OSTİM Araştırması	38
2.3.1.3. Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı (PIAAC).....	39
2.3.1.4. Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA)	41
2.3.2. Türkiye'de Beceri Uyuşmazlığı ile Mücadele Çalışmaları	43
2.3.2.1. İŞKUR Tarafından Yürütülen Çalışmalar	45

2.3.2.2. Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Yürütülen Çalışmalar ...	47
2.3.2.3. Mesleki Yeterlilik Kurumu Tarafından Yürütülen Çalışmalar	51
2.3.2.4. Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi.....	53
2.3.2.5. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 Projesi.....	53
SONUÇ VE ÖNERİLER	55
KAYNAKÇA.....	59

KISALTMALAR TABLOSU

AB	Avrupa Birliği
AYÇ	Avrupa Yeterlilik Çerçevesi
CEDEFOP	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DELSA	OECD İstihdam, Çalışma ve Sosyal İşler Direktörlüğü
EDU	OECD Eğitim Direktörlüğü
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
HILDA	Avustralya Hanehalkı, Gelir ve İstihdam Dinamikleri
IALS	Uluslararası Yetişkin Okur-Yazarlığı Anketini
ISCED	Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması
ISCO-88	Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
İKG OP	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı
İşKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MYK	Mesleki Yeterlilikler Kurumu
OECD	İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OSTİM	Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi
PIAAC	Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı
PISA	Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
TEPAV	Türkiye Ekonomik Politikaları Araştırma Vakfı
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UIS	Ulusal İstihdam Stratejisi
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu
UYÇ	Ulusal Yeterlilik Çerçevesi
UYS	Ulusal Yeterlilik Sistemi
WB	Dünya Bankası

TABLÖLAR

Tablo 1: 2011-2012 Yıllarında AB'de En Yüksek Eğitim Seviyesindeki İşsizlik Oranları	26
Tablo 2: 2010 Yılında Yapılan Araştırmaya Göre Bazı OECD Ülkelerindeki Beceri Düzeyleri.....	34

GİRİŞ

İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP), Dünya Bankası (WB) ve bu gibi uluslararası örgütlerin istihdamla ilgili raporlarına baktığımızda karşımıza Türkiye için yeni bir kavram olan “beceri uyumsuzluğu” konusu çıkmaktadır. Kişilerin sahip olduğu beceriler ile işverenlerin talep ettiği becerilerin uyuşmaması durumu olarak nitelendirilen beceri uyumsuzluğu özellikle genç işsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde ekonomik büyümeye zarar verebilecek bir durum olarak kabul edilmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler sonucunda dönüşüm geçirmesi kaçınılmaz olan istihdam piyasasında değişim sürecinde sorunların çıkması doğaldır. Fakat ülkelerin beceri uyumsuzluğu sorununa ayrıca bir önem atfetmesi becerilerin değerinin günümüzde daha fazla anlaşılmasından kaynaklanmaktadır. “Küresel döviz” olarak adlandırılan beceriler, tıpkı diğer döviz biçimleri gibi değer kaybedebilmektedir. Kaybedilen bu değer etkisi ülkenin ekonomik, sosyal, teknolojik ve kültürel açılar gibi her türden kalkınmasını derinden etkileyebilecek güçte olabilmektedir. İş gücü piyasasının gerekliliklerine göre kolayca yıpranabilen beceriler, bireyler tarafından kullanmadıkları sürece zamanla ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle, becerilerin devamlı yenilenmesi ve taze tutulması gerektiği çok tartışılan bir konudur. Yapılan araştırmalarda becerilere ne kadar yatırım yapılması gerektiğinin ve bu yatırımların getirilerinin ancak ülkelerdeki kullanabilen becerilerin niteliği ve niceliği ile anlaşılabilceği vurgulanmaktadır.

Beceri uyumsuzluğunu tarihsel süreç içerisinde ele alan çalışmalar bu olgunun köyden kente göçlerle ortaya çıktığı görüşünü ortaya koymaktadır. Göçle birlikte eskiden tarım sektöründe çalışmakta olan nüfusun sanayi sektöründe istihdam edilmeye başlaması durumunda aktif nüfusun iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve nitelikte iş gücüne dönüştürülememesi sorunu baş göstermiştir. Bu sorun, söz konusu tarım sektöründen sanayi sektörüne dönüşüm sürecinde beceri uyumsuzluğundan çok *yetersiz eğitim* olarak adlandırılmıştır. Bunun nedeni kişilerin sanayi sektöründe kullanması gereken bilgi düzeyi, beceri ve nitelikleri edinebileceği bir eğitim almayışından

kaynaklanmaktadır. Günümüzde bu sorunun değişime uğradığı görölmektedir. Şu anda ölkelerin üzerinde çalıştığı beceri uyumsuzluğu sorununda daha çok aşırı eğitim meselesinden bahsedilmektedir. Aşırı eğitim ile anlatılmak istenen kişilerin söz konusu işi yerine getirmek için ihtiyacı olan eğitim, beceri ve yeteneklerin üzerinde bir seviyede eğitime sahip olduğudur.

Bu çalışmada ele alınacak konu, yukarıda bahsi geçen işverenin talep ettiği beceriler ile kişilerin sahip olduğu becerilerin eşleşmemesi sorununu anlatan beceri uyumsuzluğudur. İşsizlik oranları, aşırı eğitim seviyesi ve eleman açığı oranlarının yüksek olmasına rağmen kişilerin ve özellikle yükseköğretimden mezun olan kişilerin nasıl işsiz kaldığının anlaşılması amacıyla yapılan bu çalışmada başka bir konu daha ortaya çıkmıştır. Kişilerin işsiz kalmasından ziyade becerilerine uygun işlerde çalışmıyor oluşu da istihdam piyasasını olumsuz etkileyen faktörlerden biridir. Potansiyel iş gücünün tam olarak kullanılmıyor olması kaynak israfı olarak görölmekte ve bu durumun toplumsal ve bireysel etkilerinin oldukça fazla olduğu tartışılmaktadır. Çalışma bu konuyu da kapsayacak biçimde şekillendirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, son yıllarda işsizlik sorunuyla başa çıkmaya çalışan Avrupa Birliği (AB) ölkelerinde birçok iş fırsatı bulunmasına rağmen bu işlerde çalışacak uygun kişilerin bulunamaması sonucu ortaya çıkan beceri uyumsuzluğunun çözümüne yönelik geliştirilen uygulamaları incelemektir. Bu inceleme sonucunda Türkiye’de yürütölen bazı çalışmaların beceri uyumsuzluğu ile mücadelede oynayabileceği roller araştırılacaktır.

Bu çalışma kapsamında, beceri uyumsuzluğu konusu eğitim uyumsuzluğu sorunundan ayrı olarak ele alınacaktır. Bu noktada, çalışmada karşılaşılan en büyük sorun bu iki uyumsuzluğu ayrı ayrı ele almanın pek mümkün olmadığıdır. Çalışmada kullanılan birçok araştırma ve raporda bu iki uyumsuzluk ikame olarak kullanılmakta ve sorunların birbirine karışmasına neden olup doğru tanımlamalar yapılmasına engel olmaktadır.

Çalışmada karşılaşılan diğer bir sorun da kaynak yetersizliğidir. Beceri uyumsuzluğunu inceleyen temel birkaç kaynak bulunmakta ve diğer kaynaklar bu çalışmaların

açıklaması olarak yayımlanmaktadır. Kaynak çeşitliliğinin az olması sonucunda beceri uyumsuzluğu sorununu çok farklı açılardan ele alabilmek mümkün olmamaktadır.

Çalışmanın Türkiye'yi ele alan kısmında yaşanan sorundan da bahsetmek gerekmektedir. Her ne kadar beceri uyumsuzluğu olarak tanımlanmasa da ülkemizde yaşanan bu soruna birçok araştırmada değinilmektedir. Bu noktada, beceri uyumsuzluğunun ülkemizdeki durumunu incelemek amacıyla söz konusu araştırmaların ilgili kısımları taranmış ve direkt beceri uyumsuzluğu olarak adlandırılmasa da bu sorunun hangi başlıklar altında incelendiği saptanmaya çalışılmıştır. Beceri uyumsuzluğu konusu diğer tüm alanlarla ilgili olduğundan çalışmalardaki durumu doğru anlayabilmek için oldukça zaman harcanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde beceri uyumsuzluğu ile ilgili kavramlardan bahsedilecektir. Aynı bölüm içerisinde beceri uyumsuzluğunun nedenleri ile etkileri ele alınarak durumun daha net bir biçimde gözler önüne serilmesi sağlanacaktır. Sonrasında ise beceri uyumsuzluğuna ilişkin literatürde yer alan teorilerden bahsedilecek ve beceri uyumsuzluğunun ölçümünde kullanılan yöntemler ülke örnekleriyle açıklanmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde ise AB ile Türkiye'deki beceri uyumsuzluğunun durumu anlatılacaktır. AB ülkelerinde beceri uyumsuzluğu kapsamında ne gibi politikaların önerildiğinden bahsedilecektir. Türkiye kısmında ise ülkemizdeki beceri uyumsuzluğunun ne seviyede olduğu ve beceri uyumsuzluğuna etkileri olan bazı çalışmalar anlatılacaktır. Türkiye'de hâlihazırda uygulanmakta olan ya da uygulaması henüz başlamamış bazı çalışmaların ya da projelerin beceri uyumsuzluğu sorununun çözümlenmesine nasıl katkı sağlayabileceğine değinilecektir.

Yukarıda bahsi geçen her bölüm ayrı birer çalışma olarak ele alınabilecek kadar geniş olduğundan bu çalışmada beceri uyumsuzluğunun ülkemizdeki durumunu anlatabilmek amaçlanmıştır. Durumun genel olarak anlatıldığı bu çalışma ile özellikle AB ülkelerinde beceri uyumsuzluğuna nasıl yaklaşıldığının daha net anlaşabilmesi ümit edilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. BECERİ UYUŞMAZLIĞI

Özellikle finansal kriz sonrası AB ülkelerinde görülen bir sorun vardır ki çalışmalar bu sorun nedeniyle beceri uyumsuzluğu konusuna ağırlık vermeye başlamıştır. Kriz sonrası dönemde AB ülkelerine bakıldığında daha önce aralarında ters orantı bulunan işsizlik oranları ile eleman açığı oranlarının her ikisinin de artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Kriz öncesinde işsizlik oranları artarken eleman açığı oranları azalmaktadır çünkü işsiz kalan kişiler eleman aranan pozisyonlara yerleştirilmektedir. Kriz sonrasındaki dönemde ise işsizlik oranları artarken eleman açığı oranları da artmaktadır. Bu durum, işsiz kalan kişilerin söz konusu açık pozisyonlara yerleştirilememesi anlamına gelmektedir. İşte tam da bu durumu anlatmak üzere hazırlanan “*Beveridge Curve*” adlı grafik ile ülkelerin bu sorunu sık sık karşılaştırılmaktadır.

Karşılaştırmalar sonucunda kavramların anlamlarının tam olarak birbirinden ayırtılamadığı anlaşılmıştır. Bu kapsamda, beceri uyumsuzluğu konusunda doğru tespitlerde bulunabilmek için öncelikli olarak literatürde kullanılan kavramların anlamlarından bahsetmek doğru olacaktır. Kavramların farklı anlamlarda kullanılıyor olması beceri uyumsuzluğunun yanlış anlaşılmasına sebebiyet vermektedir. Örneğin, birçok işyerinde, mesleki ve eğitimsel düzey ile ne kastedildiği ya da uyumsuzluğun nitelik ve nicelik özelliklerinin değerlendirilmesi söz konusu olamamaktadır. Bu nedenle, kavramların ne anlama geldiğinin açıklanması, uyumsuzluğun farklı boyutlarını ve çeşitlerini anlamakta yardımcı olacaktır.

Kavramların farklı kullanılıyor olmasının sonucunda farklı araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilebilmektedir. Kavramlar arasındaki farklar ya da benzerlikler bilinmeden sonuçlar hakkında yorum yapmak da zorlaşmaktadır. Bir örnek vermek gerekirse; “fazla eğitim düzeyi” kavramı yıllara göre hesaplanan bir düzeyi anlatmak isterken, “fazla yeterlilik düzeyi” kişilerin sahip olduğu yeterliliklere göre hesaplanmaktadır. Bu iki kavram ikame olarak kullanılsa da bazı araştırmalar ikisinin birbirinden çok farklı

anlamalarda kullanılması gerektiğini belirtmektedir. Bu durumda, kavramların ne anlama geldiğini ele almak faydalı olacaktır.

1.1. Genel Kavramlar

Beceri uyumsuzluğu konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında kullanılan kavramların çeşitliliği dikkat çekmektedir. Birçok çalışmada kullanılan kavramların anlamları tam olarak açıklanmamakta ve bu da çalışmaları karşılaştırmada zorluk çıkarmaktadır. Bu nedenlerden dolayı, literatürde beceri uyumsuzluğu ile ilgili kullanılan genel kavramlardan bahsetmek anlamlı olacaktır.

Kavramların çoğu Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi olan Cedefop tarafından hazırlanan rapor (Cedefop, 2010) ışığında açıklanmış olup söz konusu raporda yer almayan bazı kavramlar için ise diğer kaynaklardan faydalanılmıştır.

Beceri uyumsuzluğu konusunda karşımıza en çok çıkan kavram olan *fazla eğitim düzeyi* (overeducation), bir kişinin işin gerektirdiği düzeyden daha fazla eğitim aldığı durumu anlatmak için kullanılmaktadır ve eğitim alınan yıl baz alınarak hesaplanmaktadır. Bu kavramın tersi olarak kullanılan *yetersiz eğitim düzeyi* (undereducation) ise, bir kişinin işin gerektirdiği düzeyden daha az eğitim aldığı durumu anlatmak için kullanılmaktadır ve yine eğitim alınan yıl baz alınarak hesaplanmaktadır.

Beceri uyumsuzluğu ile aynı anlamda kullanılarak yanlış yorumlamalara yol açan *fazla yeterlilik* (overqualification) kavramı, bir kişinin işin gerektirdiği düzeyden daha fazla yeterliliğe sahip olduğu; *düşük yeterlilik* (underqualification) ise daha az yeterliliğe sahip olduğunu anlatmaktadır. Bu kavramlar yeterlilik çerçeveleri kapsamında incelenen ve hesaplanan kavramlar olup beceri uyumsuzluğu konusunda da sık sık bahsedilmektedir.

Becerilerle doğrudan ilişkili kavramlardan biri olan *fazla beceri düzeyi* (overskilling), bir kişinin beceri ve yeteneklerini bulunduğu işte tam olarak kullanamamasından kaynaklanmaktadır. *Yetersiz beceri düzeyi* (underskilling) ise, kişinin bulunduğu işin

kabul edilebilir düzeydeki standartları yerine getirebilmesi için gereken beceri ve yeteneklerden yoksun olduğu durumlar için kullanılmaktadır.

Eğitim belgeleri hipotezi (credentialism) ise, kişinin işi alabilmesi için sahip olması gereken eğitim düzeyinin, işi yerine getirebilmesi için gereken eğitim düzeyini aştığını anlatan bir kavramdır. Bu kavram, daha çok işverenlerin önem verdiği ve ortaya çıkardığı bir kavramdır. Örneğin, söz konusu işi yerine getirebilmek için lise mezunu olmak yeterli iken, işverenler o iş için üniversite mezunu bir kişiyi işe almak istemektedir. Bunun altında, işverenlerin, alınan eğitimin, diplomanın ya da sertifikanın sayısı/niteliği arttıkça iş yerinde gösterilecek üretkenliğin de arttığına dair inancı yer almaktadır.

Reel fazla eğitim (real overeducation) ise fazla eğitim gibi eğitim alınan yıllara göre hesaplanmamakta, kişinin gerçekten işi yerine getirmek için ihtiyacı olan eğitim, beceri ve yeteneklerin üzerinde bir seviyede eğitime sahip olduğunu anlatmaktadır. Böyle bir durumda, kişi işini yerine getirirken var olan beceri ve yeteneklerini tam olarak kullanamamaktadır, çünkü iş daha az yetenek ve beceri ile yerine getirilebilir bir iştir.

Formel fazla eğitim (formal overeducation), kişinin işi yerine getirmek için ihtiyacı olan eğitimin üzerinde bir eğitime sahip olduğunu anlatmaktadır. Reel fazla eğitimden farkı ise, kişinin işi yerine getirirken var olan beceri ve yeteneklerini tam olarak kullanabiliyor olmasıdır.

Gerçek fazla eğitim (genuine overeducation) ise, kişinin gerçekten işi yerine getirmek için ihtiyacı olan eğitim, beceri ve yeteneklerin üzerinde bir seviyede eğitime sahip olduğunu anlatmaktadır. Ancak, bu kavramın reel fazla eğitimden farkı, söz konusu eğitim fazlalığının kişiyi olumsuz yönde etkileyerek iş tatminini düşürmesine neden olmasıdır.

Görünürde aşırı eğitimde (apparent overeducation), kişi işi yerine getirmek için ihtiyacı olan eğitim, beceri ve yeteneklerin üzerinde bir seviyede eğitime sahiptir ancak bu durum iş tatminini olumsuz yönde etkilememektedir.

Ülkelerin beceri düzeylerini inceleyen araştırmalarda sıklıkla karşımıza çıkan diğer bir kavram ise *beceri noksanlığı* (skill shortage). Beceri noksanlığı; söz konusu bir beceriye yönelik talebin, bu becerilere sahip kişi azlığından dolayı bu becerinin arzından fazla olması durumudur. *Beceri fazlalığı* ise (skill surplus), söz konusu bir beceri arzının, bu beceriye sahip olan insanların fazla olmasından dolayı beceri talebinden az olduğu durumudur.

Beceri açığı (skill gap), çalışan kişinin beceri seviyesinin işin yerine getirebilmesi için gerekli olan beceri seviyesinden düşük olması sonucunda oluşan açığı anlatmaktadır. Bu durumda, işin gerektirdiği beceriler ile çalışanın sahip olduğu beceriler uyuşmamaktadır (Quintini, 2011).

Beceri uyuşmazlığındaki en önemli kavramlardan birisi ise *beceri eskimesidir*. Bu kavram iki ayrı tür olarak ele alınmakta ve incelenmektedir. Bunlardan ilki olan *ekonomik beceri eskimesi* (economical skills obsolescence) ile teknolojinin ilerlemesi sonucunda işte kullanılan becerilerin değerinin azalması ya da öneminin kaybolması durumu söz konusudur. İkincisi ise *fiziksel/teknik eskime* (physical/technical obsolescence), fiziksel ya da zihinsel becerilerin zamanla körelmesi, yıpranması ve aşınması sonucunda ortaya çıkan eskimedir.

Bazı çalışmalarda beceri uyuşmazlığının iki tür olarak ayrılması söz konusudur. Bu iki tür, dikey ve yatay uyuşmazlık olarak adlandırılmaktadır. *Dikey uyuşmazlık*, sahip olunan eğitim ve beceri seviyesinin gerekli olan eğitim ve beceri seviyesinden düşük ya da yüksek olduğu durumlar için kullanılmaktadır. *Yatay uyuşmazlıkta* ise, sahip olunan eğitim ve beceri seviyesi işi yerine getirmek için gerekli olan eğitim ve beceri seviyesiyle uyuşmaktadır ancak söz konusu eğitim ve becerilerin çeşidi işin gereklilikleri ile uyuşmamaktadır.

Beceri uyuşmazlığındaki bazı kavramlar ise uyuşmazlık sonucunda ortaya çıkan durumları da anlatabilmektedir. Bunlardan biri olan *dışarıya itelemek* (crowding out) kavramı ile normalde söz konusu işin yerine getirilmesi için düşük seviyedeki bir kişi alıştırılabilecekken, işverenlerin bu iş için daha yüksek seviyede eğitim görmüş

insanları tercih etmesi sonucunda, düşük seviye eğitim almış kişilerin iş piyasasının dışına atılması anlatılmaktadır. Böyle bir durumda, düşük seviye eğitim almış insanların çalışabileceği işler zaten azken bu işlere de yüksek eğitimli kişilerin alınması büyük bir soruna neden olabilmektedir. Bu sorunu karşılayan kavram ise *dibe itilme* (*bumping down*) ile anlatılmak istenen düşük seviye eğitim almış ya da az eğitimli insanların çalışabilecekleri işlerde yüksek seviyede eğitim almış insanların çalışması sonucunda bu az eğitimli insanların daha da düşük seviyeli işlere itilmesi ve hatta bir süre sonra işsiz kalmalarıdır.

Yukarıda anlatılan kavramlara baktığımızda beceri uyumsuzluğu ile ilgili birçok kavramın eğitim seviyesi ile birlikte ele alındığını görmekteyiz. Çalışma kapsamında incelenen birçok araştırma ve incelemede aslında iki ayrı kavram olan beceri uyumsuzluğu ile eğitim uyumsuzluğunun (*education mismatch*) benzer anlamlarda kullanıldığı anlaşılmıştır. Geçmişte yapılan araştırmaların çoğu eğitim uyumsuzluğu sorunu ile ilgilendiğinden ve beceri uyumsuzluğu sorunu daha çok yakın zamanda incelenmeye başlanan bir kavram olduğundan beceri uyumsuzluğu eğitim uyumsuzluğuna ilişkin verilere bakılarak yorumlanmaktadır. Çalışmada iki kavram farklı anlamlarda kullanılmış olsa da becerilerin genellikle eğitim programlarında kazanılmasından ötürü *fazla eğitim* kavramı gibi eğitim uyumsuzluğu ile ilişkili bazı kavramlardan da bahsedilecektir.

1.2. Beceri Uyuşmazlığının Nedenleri

Bu bölümde, beceri uyumsuzluğunun nedenleri ele alınacaktır. Fazla eğitim düzeyi, beceri noksanlığı ve beceri eskimesi gibi kavramların nedenleri incelenirken bu kavramların bireyler ve toplum üzerindeki etkisi de ayrı bir başlık altında anlatılacaktır. Her ne kadar bölümün adı beceri uyumsuzluğunun nedenleri olarak belirtilmiş olsa da aslında beceri uyumsuzluğunun nedenleri ve etkileri iç içe geçmiş bulunmaktadır. Literatüre baktığımızda birçok çalışmada beceri uyumsuzluğunun nedenleri aynı zamanda beceri uyumsuzluğunun söz konusu nedenler üzerindeki etkilerini de içermektedir. Bu durumun nedeni ise oldukça açıktır. Beceri uyumsuzluğuna ilişkin yeterli sayıda çalışma ve araştırma bulunmadığından veri eksikliği sorunu vardır. Veriler elde edilemediğinde

ise bir durumun nedenleri ile etkileri arasındaki ayrımlar çok da kolay yapılamamaktadır. Bu nedenle, beceri uyumsuzluğunun etkileri anlatılırken beceri uyumsuzluğunun nedenlerinin de bu kapsamda incelenebileceği düşünülebilir. Söz konusu bölümde, konunun daha iyi açıklanabilmesi için nedenler ile etkiler ayrı başlıklar altında ele alınmıştır. Ancak, bu ayırım konuların birbiriyle çok ilişkili olduğu gerçeğini ortadan kaldırmamalıdır.

Beceri uyumsuzluğunun nedenlerini incelerken, bazı kavramlarda bahsi geçen her bir durumun nedeni ayrı olarak ele alınacak ve her bir kavramın altında yatan nedenler detaylı olarak incelenecektir. Bu kavramlardan beceri uyumsuzluğunda en sık görülen fazla eğitim, yetenek noksanlığı ile yetenek eskimesi özellikle incelenecektir.

Yetersiz eğitimler, değişikliklere adapte olamayan iş piyasası, beceri temelli gelişen teknoloji ve konjonktür hareketleri gibi nedenler beceri noksanlığını anlamada yardımcı olabilmektedir. Beceri eskimesi ise, becerilerin yaşlanma sonucunda ya da ekonomik gelişmeler sonucunda firmaların ihtiyaç duydukları becerilerin demode olmasıyla açıklanabilmektedir. Diğer yandan ise iş piyasasına yeni giren genç insanlar ile yaşlı kişiler, kadınlar, etnik azınlıklar ya da engelli kişiler beceri uyumsuzluğundan en çok etkilenen kesimler olarak görülmektedir.

Beceri uyumsuzluğunu etkileyen faktörlerden ilki olarak yükseköğretimi ele alabiliriz. Araştırmalar gösteriyor ki yükseköğretimden mezun olan kişilerin beceri uyumsuzluğu ile karşılaşmaları daha olasıdır. Bunun nedeni, kişilerin yükseköğretimden mezun olarak birçok işe göre yüksek eğitimli hale gelmesidir. Yükseköğretimden mezun birçok çalışan işin gerektirdiğinden daha fazla eğitim almış olmaktadır. Diğer bir neden ise yükseköğretimden mezun olanlar arasındaki rekabettir. Yükseköğretimden mezun olanlar, işe girebilmek için kendileri gibi yükseköğretimden mezun olanlar ile rekabet edebilmek için kurs, sertifika vb. yollarla daha fazla eğitim almaktadır. Bunun sonucunda, yükseköğretimden mezun ve becerileri çok yüksek bir nüfus oluşmaktadır. Ancak sorun şudur ki, istihdam piyasasındaki çoğu iş, bu becerideki ve eğitimdeki kişiler için fazla niteliksiz işlerden oluşmaktadır (ILO, 2013). Nitelikli kişileri istihdam edebilecek işlerin azlığı birçok ülkede büyük bir sorun olarak ele alınmaktadır.

İşsizliğin beceri uyumsuzluğu üzerindeki etkisini ele aldığımızda birçok kişi bu ikisi arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve işsizliğin beceri uyumsuzluğunun ana nedenlerinden biri olduğunu düşünmektedir. Hâlbuki araştırmalar gösteriyor ki, işsizlik beceri uyumsuzluğunu o kadar da etkileyen bir durum değildir. İşsizliğin beceri uyumsuzluğunu etkilediği durumlara baktığımızda karşımıza daha çok fazla eğitim sorunu çıkmaktadır. Fazla eğitim, işsizliğin arttığı durumlarda daha çok erkekleri etkileyen bir durumdur. Bunun nedeni olarak ise işsizlik sonucu çalışanlar arasında artan rekabet ortamı gösterilmektedir. Bu durumda, kadınların neden etkilenmediği sorunu hala araştırılmaktadır (ILO, 2013).

Cinsiyet, yaş, göçmenlik ve engelliliğin beceri uyumsuzluğu ile ilişkisi de nedenler arasında sayılabilmektedir. Cinsiyetin beceri uyumsuzluğu üzerindeki etkilerine baktığımızda, kadınların erkeklerden daha fazla bu sorunu yaşadığını söyleyebiliriz. Araştırmalar bunun nedeni olarak kadınların, daha fazla eğitim alınan bölümler olan sosyal bilimleri daha çok tercih ettiklerini ve bunun sonucunda daha fazla beceri uyumsuzluğu sorunu yaşadıklarını belirtmektedir. Ayrıca, kadınların yetersiz eğitim düzeyi sorunu ile daha az karşılaştıkları da gözlemlenmektedir. Bunun nedeni ise, kadınların olmaları gereken işlerden daha düşük nitelikteki işlerde çalışmalarınıdır (Quintini, 2011a).

Göçmenler açısından beceri uyumsuzluğunu ele aldığımızda ise beklenen sonuçlarla karşı karşıya kalmaktayız. Göçmenler arasında beceri uyumsuzluğunu yaşayanların sayısı oldukça fazladır ve kadınlar bu durumda da daha dezavantajlıdır. Göçmen erkekler ise fazla eğitilmiş olmaya daha az yatkındır denebilir. Genç göçmen erkekler ise az eğitim sorunuyla en çok karşılaşan grubun başında yer almaktadır. Engelliler içinse hem fazla eğitim hem de az eğitim düzeyi beceri uyumsuzluğuna yol açmaktadır (Jones ve Sloane, 2010).

1.2.1. Fazla Eğitim Düzeyi

Fazla eğitim düzeyi meselesi, literatürde çok fazla incelenen bir kavram olmamasına rağmen çalışmalarda en çok kullanılan kavramdır denilebilir. Hakkında az çalışma bulunmasına rağmen fazla eğitim düzeyine birçok çalışmada ayrı bir önem verilmektedir. Stigler'in 1961 yılında bahsettiği bir araştırmaya göre, daha yüksek seviyede eğitim almış insanlar daha iyi tanımlanmış işlere başvurabilmekte ve daha kaliteli bilgiye sahip insanlar iş piyasasını daha iyi tanıyabilmektedir. Buna ek olarak, hukuk ya da tıp gibi daha dar çalışma alanlarındaki insanlar, sanat ya da insani bilimler gibi daha kapsamlı alanlardaki kişilere göre daha iyi tanımlanmış iş olanaklarına sahip olabilmektedir (Cedefop, 2010). Kucel ve Bryne'e göre daha geniş eğitim geçmişi olan kişiler iş piyasasındaki fırsatlar hakkında daha az bilgiye sahiptirler. İngiltere'deki 2003-2005 yıllarını kapsayan iş gücü araştırmasına bakarsak, teknik okullardan mezun kişilerin iş arama sürecinde iş başvurularını özel istihdam ajanslarından ziyade kendi uğraşlarıyla gerçekleştirdikleri görülmektedir. Sonuç olarak, aşırı eğitim iş piyasası hakkındaki bilgi arzının asimetrik olmasından kaynaklanabilmektedir (Cedefop, 2010).

Fazla eğitim sorunu, işveren ve çalışanların karar verme süreçleriyle de ilgili bir durumdur. Çalışanlar için, hiç çalışmamak ya da çalışmak arasında karar verebilme sorunu sonucunda aşırı eğitim meselesi ortaya çıkmaktadır. İşsiz bir insanın iş seçiminde işin niteliklerini incelemesi ya da işin kendi eğitimine uygun olup olmadığını araştırması pek mümkün olmamaktadır. Bu noktada, iyi eğitim almış bir insanın daha düşük seviyeli bir işte çalıştığı durumuyla karşılaşmaktadır. İşveren açısından baktığımızda ise, söz konusu iş için doğru becerileri taşıyan bir kişiyi bulmak ayrı bir sorundur. Bu durumda, yüksek seviyede eğitim almış bir kişide doğru becerilerin olma ihtimalinin daha yüksek olabileceği düşüncesine güvenilmektedir. Bu alanda, yeterli araştırma yapılamadığı için aslında sorunun kaynağı hakkında da kesin bir karara varmak doğru olmayacaktır. Fakat Sloane' in belirttiği üzere, az eğitilmiş bir işçi becerilerini telafi etmek için daha fazla deneyim, daha fazla çalışma süresi ve eğitimle bu açığı kapatabilme şansına sahiptir. Bu da, uyumsuzluğun zaman harcamaya değmeyen bir sorun olmadığı gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Diğer yandan, İngiltere'deki mezunlar üzerinden yapılan bir eşleştirme modelinde, iş, sektör ve firmaların büyüklüğü gibi etkenler de incelenmiştir. Bu araştırmanın sonucunda ise, daha nitelikli mesleklerde eşleşmenin daha iyi görüldüğü, eğitim sektöründeki kişiler ile özel sektörde çalışanların eşleşme konusunda daha az sıkıntı çektikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, yine aynı araştırma ile firmaların büyüklüğü arttıkça eşleşme ihtimalinin daha fazla olduğu belirtilmiştir (Battu, 1999).

1.2.2. Beceri Noksanlığı

Beceri noksanlığının ortaya çıkmasına neden olan birçok etken sayılabilir. Bunların başında, eğitime yapılan yatırımların yetersiz olması gelmektedir. Becerilerle zenginleştirilmemiş bir eğitim sistemi, bu eğitim kurumlarından mezun olan insanların beceri kazanmasına yardımcı olmamakta ve iş piyasasındaki isteklere cevap vermemektedir.

Diğer bir neden ise eğitim masraflarının yüksek olması ile ilgilidir. Kişiler, yeterli beceriyi kazanabilecekleri eğitim kurumlarına gidebilmek için gerekli olan maddi olanaklara sahip olmadıklarında söz konusu becerileri edinmeden iş piyasasına girmekte ve beceri noksanlığı ile karşı karşıya kalmaktadır.

Eğitim ve iş piyasası arasındaki koordinasyon ve bilgi eksikliği de beceri noksanlığının nedenleri arasındadır. Bunun yanında, eğitim yapısının kalitesiz ve yetersiz olması da sayılabilir. Bu nedenler öğrencilere yapılan yatırımların yanlış yönlendirilmesine ve öğrencilerin beceri noksanlığı ile mezun olmalarına sebebiyet vermektedir. Mezun olan öğrenciler de eğitim kurumlarında teknolojik açıdan yeterli beceriyi kazanamadıklarından ötürü iş arama sürecinde sıkıntılarla karşılaşmaktadır (Cedefop, 2010).

1.2.3. Beceri Eskimesi

De Grip ve van Loo (2007), beceri eskimesinin bir durumu anlatmaktan çok beceri açığına neden olan bir süreci kapsadığı görüşündedir (Cedefop, 2012b). Beceri

eskimesinin birkaç çeşidi olduğundan her birinin ayrı ayrı nedenlerini incelemek daha faydalı olacaktır.

Fiziksel/teknik eskimenin iki çeşidi bulunmaktadır. İlki, yetenek ve becerilerin yıpranması ve aşınması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu yıpranma ve aşınmaya neden olan etkenler; yaşlanma, hastalık ve yaralanma gibi durumlardır. Bu durumlara ek olarak, kişinin öğrenmeye ve yeni durumlara uyum sağlamaya yarayan kapasitesinin azalması da fiziksel/teknik eskime altında incelenmektedir. İkinci çeşidi ise, “zamanla körelme” olarak adlandırılmaktadır. Fazla eğitim sonucunda becerilerin etkin kullanılmaması, uzmanlaşmanın artması ve işsizlik gibi durumlar, kişinin becerilerinin zamanla körelmesine neden olmaktadır.

Ekonomik eskime ise üç konu altında incelenebilir. Bunlardan ilki, işe özgü yeteneklerin eskimesidir ki bunun nedeni üretim teknolojilerinde görülen değişiklikler sonucunda becerilerin eskimesidir. Sektördeki istihdamın azalması sonucunda ise ikinci çeşit olan “sektörel eskime” görülmektedir. Son olarak ise, kişinin çalıştığı firmanın kapanması ya da yeni bir organizasyonu benimsemesi sonucunda kişinin kendiliğinden işten çıkması ya da firma tarafından işten çıkarılması ile sonuçlanan firma özelinde ortaya çıkan bir eskime türünden bahsedilmektedir.

1.3. Beceri Uyuşmazlığının Etkileri

1.3.1. Üretkenlik Üzerine Etkileri

Beceri uyumsuzluğu görülen sektörlerde üretkenliğin düştüğünü düşünmek yanlış olmayacaktır. Beceri gerektiren pozisyonlarda daha az becerili insanların çalışması sonucunda üretkenlik azalmaktadır.

Finegold ve Soskice (1988) ile Haskel ve Holt (1999) tarafından yapılan senaryo analizine göre, beceri açığı ekonomideki beceri dengesinin düşmesine neden olmaktadır. Firmalar karşılaştıkları beceri açığını teknolojiye yaptıkları yatırımlarla telafi etmeye çalışırlar. Artan teknoloji sayesinde yüksek beceri gerektiren işler azalır ve

bu durum ücretlerin düşmesine neden olur. Beceri fazlasına sahip olan kişiler ise kendi becerilerine uygun işler teknoloji ile ikame edildiğinden düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalırlar. Bu durum ekonomide yüksek beceri sahibi iş gücüne talebi azaltmakta ve düşük ücretlere neden olmaktadır. Sonuç olarak beceri uyumsuzluğu kişilerin kendi beşeri sermayelerine yatırım yapmalarını engellemekte ve iş gücü piyasasındaki beceri açığının sabit kalmasına yol açmaktadır.

Firmaların çözüm olarak düşündüğü teknolojiye yatırım, farkında olmadan bu kişilerin aynı zamanda emek piyasasından da uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bir kere düşen bu dengenin yukarı çekilmesi oldukça zor olmaktadır. Bu görüşü destekleyen çok fazla kanıt olmadığı için beceri yoksunluğu ile düşük beceri dengesi arasındaki söz konusu ilişki tartışmalı bir konu olarak kalmaktadır (Cedefop, 2010).

Kısacası beceri dengesinin düşmesi, kişilerin yeniliklere ayak uydurma hızının azalması, kişilerin yeniliklerden yeterince haberdar olmaması sonucunu ortaya çıkarmakta ve üretkenliğin de azalması anlamına gelmektedir.

1.3.2. İş Tatmini Üzerine Etkileri

Beceri uyumsuzluğu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma bulunmaktadır. Bunlardan biri de Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli sonucunda toplanan verileri kullanılarak yapılan ve Portekiz'deki beceri uyumsuzluğu ile iş tatminini inceleyen bir araştırmadır. Araştırma, 1994 ile 1999 yılları arasında Eurostat (Avrupa İstatistik Ofisi) tarafından yapılan bir anket ışığında gerçekleştirilmiştir. Veriler bireylerin ve ailelerin cinsiyet, eğitim, yaş, ücret ve diğer gelir kaynakları, medeni durumu, sağlık sorunları, meslek, aile büyüklüğü ve sosyal ilişkileri gibi birçok bilgiyi kapsamaktadır. Bunların yanı sıra, iş sözleşmesinin türü, işin büyüklüğü, çalışılan bölge ve çalışma saatleri gibi konular da ele alınmıştır (Cedefop, 2010).

Araştırma kapsamında uygulanan anketlerde beceri uyumsuzluğu ile doğrudan ilgili olarak şu soru sorulmuştur: “Şimdiki işinizden daha iyi bir işte çalışmanızı sağlayacak beceri ve yeteneklere sahip olduğunuzu hissediyor musunuz?”. Bu soruya olumlu cevap

verenler fazla yetenekli (over-qualified) olarak adlandırılmıştır. İş tatmini ile ilgili olarak ise kişilerden çalıştıkları işten duydukları tatmini altı puanlık bir derecelendirmede puanlamaları istenmiştir. Bu puanlandırmaya en yüksek puanı verenler işinden tamamen tatmin, en düşük puanı verenler ise en az tatminli olarak kabul edilmiştir. İş tatminini genel olarak incelemenin yanı sıra katılımcılara ücret, iş güvenliği, çalıştıkları işin türü ve çalışma saatleri ile ilgili de sorular sorulmuştur. Bu sorularla, iş tatmini kısımlara ayrılarak daha net ve doğru cevaplara ulaşmak amaçlanmıştır.

Söz konusu araştırma kapsamında iş tatmininin yaş ile ilişkisi de incelenmiş ve bu ilişkinin U şeklinde olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, sağlık durumunun iyi olması, sürekli bir iş sözleşmesi ile çalışmak ve kamu sektöründe çalışmak da iş tatminin artmasına neden olan etkenlerdendir. Bu ve benzeri sonuçlardan birçok araştırmada bahsedilmektedir. Bütün bu araştırmalar arasında beceri uyumsuzluğu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tam olarak açıklayan bir araştırmaya rastlanmamıştır. İş tatmini ile beceri uyumsuzluğu arasındaki ilişki ancak fazla beceri (overskilled) kavramı ile açıklanabilmektedir. Söz konusu araştırmanın amacı her ne kadar beceri uyumsuzluğunun iş tatmini üzerindeki etkiyi görebilmek olsa da bu amacın gerçekleştirildiğini söylemek zordur. Araştırma sonucunda varılan yargılardan biri fazla beceri durumu ile karşı karşıya kalmamak ve iş tatminini engellemek amacıyla çalışanın ücretinden kesinti yapabileceğidir (Vieira, 2005).

Amador' un yaptığı araştırmada ise beceri uyumsuzluğu ve iş tatmini eğitim açısından ele alınmıştır. Bu araştırmaya göre, beceri uyumsuzluğunun iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri vardır. Bu olumsuz etki işin koşullarından değil iş ile işçinin eşleşmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu eşleşmemenin en önemli nedeni ise iş için gerekli olan eğitimin alınmıyışdır. Bu eşleşmeme hem genel iş tatminini hem de işin türünden ve ücretlerden duyulan tatmini etkilemektedir. Sonuç olarak, çalışanların gözünde uyumsuzluk, kendilerinin değerlendirilmesinde olumsuz olarak ele alınan ve ödüllendirilmelerini engelleyen ve bu nedenle istenmeyen bir durumdur. Fazla eğitim çalışanlar açısından bir sorun olarak görülmektedir çünkü bu kişiler daha farklı bir işte becerilerini daha iyi kullanabileceklerini düşünmektedir. Ancak, ücret açısından iş

tatminlerini engelleyen bir durum söz konusu değildir. Yetersiz eğitim ise çalışanların iş tatminini etkilememektedir (Amador ve Vila, 2013).

1.4. Beceri Uyuşmazlığı Teorileri

Beceri uyumsuzluğunu ele alan teorilere baktığımızda bu teorilerin var olan iş gücü piyasası teorilerinin biraz geliştirilmesi ile elde edildiğini görebiliriz. Bu kısımda beşeri sermaye, iş rekabeti, sinyal ve görevlendirme teorisi olarak bahsi geçen dört teori genel hatlarıyla açıklanacaktır (Quintini, 2011a).

1.4.1. Beşeri Sermaye Teorisi

Bu teoriye göre işverenler iş gücü arzındaki herhangi bir değişikliğe uyum sağlama amacıyla çalıştırdıkları işçilerin becerilerini en iyi şekilde kullanmak istemektedirler. Teori kapsamında ücretler aynı kaldığı için, işçilerin marjinal ürünleri aldıkları örgün eğitim ve iş başı eğitime göre belirlenir. Bu kapsamda, beceri uyumsuzluğu sadece kısa dönemde karşılaşılan bir sorundur çünkü firma, çalışanların becerilerini en iyi şekilde kullanmak için üretim süreçlerini değiştirir ve beceri uyumsuzluğu da bu süreçte geçici olarak ortaya çıkan bir kavramdır. Tam da bu noktada karşımıza *Teknolojik Değişim Teorisi* çıkmaktadır. Teori, beceri uyumsuzluğunun yaşandığı söz konusu geçici dönemin nedeninin firmaların teknolojideki değişikliklere uyum sağlamanın masraflı olduğunu düşünmesinden kaynaklanmaktadır. Yani, firmalar teknolojik değişikliklere uyum sağlamanın masraflı olduğunu düşündüğü için değişiklik yapmayı ertelemektedirler ve bu erteleme sürecinde de çalışanlar beceri uyumsuzluğu sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Diğer karşılaşılan durum ise işçilerin kendilerine daha uygun bir iş bulabilmeleri için geçirdiği iş arama sürecidir. Bu süreçte, yine beceri uyumsuzluğu ile karşılaşılabileceği belirtilmektedir. *Kariyer Hareketliliği Teorisi* ile *Araştırma Teorisi* ise bu uyumsuzluğun nedeninin çalışanların yeterli deneyime sahip olmamasından ya da firmaların çalışanlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmamasından kaynaklandığını belirtir (Quintini, 2011a).

1.4.2. İş Rekabeti Teorisi

Bu teoriye göre, ücretleri belirleyen tek faktör işin özellikleridir ve nitelikler sadece işe yerleştirmede önem kazanmaktadır. Bireyler bir iş fırsatı için rekabete girerken, rekabet bu bireylerin eğitimlerine harcanacak miktara göre gerçekleşir. Bunu anlamak için şöyle bir örnek verebiliriz: Bir işveren bir kişiyi işe alırken bu kişi için ne kadar eğitim masrafı yapacağını düşünür ve doğal olarak seçimi daha az eğitim masrafı harcayacağı adaydan yana olur. Bu durumu bilen iş arayan bireyler, daha fazla eğitim alarak bu yarışta öne geçmek isterler. Aslında, iş arayan bu kişiler, aldıkları eğitimlerin söz konusu işlerde kullanılmayacağını da bilirler ancak burada amaç işverenin kendisini seçmesini sağlamak olduğundan eğitim almaya devam ederler. Eğitim alan kişiler sadece iş arayanlar değil, iş yerindeki pozisyonunu sağlama almak isteyenler de olabilmektedir. İşverenin kendisinin yerine daha çok eğitim almış birini getirebileceği olasılığı üzerine eğitim almaya devam ederek pozisyonunu sağlamlaştırmak istemektedir (Quintini, 2011a).

1.4.3. Sinyal Teorisi

İş Rekabeti teorisine çok benzeyen bu teori, eğitimin önemsiz bir sinyal rolü olduğunu söyler. Bu modelde, birey, eğitimin maliyeti ile elde ettiği kazancını karşılaştırması sonucu eğitime yatırım yapabilir. Yüksek becerilere sahip kişiler için eğitim maliyeti daha düşüktür. Eğitimin maliyetinin dış kaynaklara bağlı olarak azalması, düşük becerilere sahip kişilerin de önceki durumlarına nazaran eğitime daha fazla yatırım yapabilecekleri sonucunu ortaya çıkarır. Bu dış kaynaklara örnek olarak üniversitelere başvururken daha düşük akademik gereklilikler istenmesi verilebilir. Daha az gereklilik isteyen üniversitelere düşük becerilere sahip olan kişilerin de başvurabilmesi ile istihdam piyasasındaki ortalama eğitim düzeyi artmış olur. İşverenler, belli seviyedeki bir eğitim düzeyinin ihtiyacı oldukları becerilere sahip işçiler bulmada çok da yardımcı olmadığını anladıklarında - ki hemen hemen herkes bu eğitimleri alabilmektedir - iş başvurusu yapacaklar için istenen eğitim seviyesini yükseltirler. Fakat işverenler adaylardan talep ettikleri eğitim seviyelerini yükseltirken işin içeriğini değiştirmezler. İşte bu duruma, *yeterlilik enflasyonu* denmektedir. Bu model sonucunda, aslında daha

çok yeterlilik uyuşması ele alınmaktadır ancak beceri uyuşmazlığı ile yeterliliklerin uyuşmazlığı arasında net bir ayrım yapılamadığından model beceri uyuşmazlığı teorileri arasında da kabul görebilmektedir (Quintini, 2011a).

1.4.4. Görevlendirme Teorisi

Görevlendirme Teorisi, yukarıda bahsi geçen Beşeri Sermaye Teorisi ile İş Rekabeti ve Sinyal Modeli' nin arasında bir noktada bulunan bir teoridir. Bu modelde, beşeri sermayeye yapılacak ek yatırımlar iş ile işçinin eşleşmesine bağlıdır. Eğitim genel olarak üretkenliği artırsa da, gerçekleşen üretkenliğin gerçek seviyesi aynı zamanda işin karmaşıklığı ile de belirlenmektedir. Bir kişinin yeterlilik/becerilerinin seviyesinden daha düşük bir işte çalışması bu kişinin üretkenliğine bir tavan konması gibidir çünkü bu durum kişinin becerilerini tam olarak kullanmasını sınırlandırmakta ve daha düşük ücret almasına neden olmaktadır. Bunun tersi de mümkündür. Kişinin beceri seviyesinden daha yüksek bir işte çalışması bu kişinin üretkenliğini artırmakta ve söz konusu tavanı yukarı çekmektedir. Bu noktada, kişinin becerilerinin üretkenliği sınırlandıran bir faktör olduğu söylenebilir. Bu sınırlamayı engellemek için, görevlendirme teorisi, kişilerin becerilerine göre görevlendirilmeleri gerektiğini belirtmektedir. Kısacası, becerileri yüksek olanlar karmaşık/zor işlerde, becerileri düşük olanlar ise görece daha basit işlerde görevlendirilmelidir (Quintini, 2011a).

1.5. Beceri Uyuşmazlığının Ölçülmesi

Beceri uyuşmazlığının ölçümü konusunda tartışmalar devam etmektedir çünkü ölçüme temel teşkil edecek verileri bulmak oldukça zordur. Bu kapsamda, beceri uyuşmazlığını ölçmede kullanılan birkaç yöntem bulunmaktadır ve bu yöntemlerin her biri uyuşmazlığın ortaya çıkışını, araştırmasını ve yorumlamasını farklı yapmaktadır. Akademik çalışmaların ve politika analizlerinin çoğu, aslında beceri uyuşmazlığından çok yeterlilikler üzerinde yoğunlaşmaktadır ki bunun altında yatan neden, elde bulunan verilerin azlığıdır.

Beceri uyumsuzluğunun ölçümü ile ilgili bazı kaynaklarda iki bazılarında ise üç yöntem olduğundan bahsedilmektedir. Burada her birinin özelliklerini anlayabilme açısından üç yönteme de değinilecek ve bu yöntemlerin avantajlarından ve dezavantajlarından bahsedilecektir.

1.5.1. Yeterlilik Uyumsuzluğu Ölçümü

Bu yöntemde, Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (ISCED – International Standard Classification of Education, 1976) temel alınmaktadır (OECD, 2012). Bu sınıflandırmadan kısaca bahsetmek gerekirse, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UNESCO) tarafından geliştirilen ISCED, eğitim istatistiklerinin ve karşılaştırılabilir göstergelerin toplanması, derlenmesi ve bunların gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde sunumu için tasarlanmıştır. ISCED standart kavram, tanım ve sınıflamaları sunmaktadır. İlk kez 1976 yılında yayınlanan ISCED, pek çok ülke tarafından eğitim politikaları belirleme ve istatistik verilerinin toplanmasına yardımcı olma gibi amaçlara yönelik olarak kullanılmaktadır (TÜİK bt.).

ISCED standart kavram, tanım ve sınıflamaları sunmaktadır. ISCED eğitimin hangi yöntemle verildiğine bakmaksızın, özel eğitime ihtiyaç olanları da içerecek şekilde çocuk, genç ve yetişkinler için bütün örgün ve yaygın eğitimleri sağlayan kurumları kapsamaktadır. Ulusal eğitim sistemlerinin yapısı ve ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesi her ne olursa olsun eğitim politikası analizlerini yapmak ve karar vermeyi kolaylaştırmak üzere tasarlanmış çok amaçlı bir sistemdir (TÜİK bt.).

ISCED `in çerçevesi dâhilinde, eğitim ifadesi, öğrenme ihtiyacını karşılamak üzere tasarlanan tüm planlı ve sistematik faaliyetleri içermektedir. Eğitim ifadesi ile öğrenme üzerine kurulmuş her türlü teşkilat ve sürekli iletişim planı kastedilmektedir (TÜİK bt.).

Sınıflamanın yapısı şu şekildedir:

Seviye 0 Okul Öncesi Eğitim

Seviye 1 Temel Eğitimin İlk Aşaması

- Seviye 2 Temel Eğitimin İkinci Aşaması
- Seviye 3 İleri Ortaöğretim
- Seviye 4 Ortaöğretim Sonrası Üniversite Derecesinde Olmayan Eğitim
- Seviye 5 Yükseköğretimin İlk Aşaması (Bir İleri Derecede Araştırma Niteliğine Doğrudan Ulaştırmayan Eğitim)
- Seviye 6 Yükseköğretimin İkinci Aşaması (Bir ileri derecede araştırma niteliği kazandıran eğitim)

ISCED ışığında uygulanan yeterlilik uyumsuzluğu ölçümünde yeteneklerin sabit olduğu varsayımından yola çıkılarak bir yeterlilik seviyesinde sahip olunabilecek belirli beceriler tanımlanmaktadır. Beceriler, bilişsel ve bilişsel olmayan pek çok beceri türünü kapsamaktadır ancak bu kapsam sağlıklı bir ayırım yapılmadan, dolaylı yollardan anlatılmaktadır. Bu özelliklerden dolayı da belirli bir işçinin belirli bir döneminde sahip olduğu beceriler hakkında kesin bilgiler vermekten uzaktır. Sadece sınıflandırma üzerinden yetenek uyumsuzluğunun incelenmesinin bir sonucu olarak, kişinin dâhil olduğu sınıflandırma esnasında kazandığı ya da kaybettiği beceriler hesaba katılmamaktadır. Buna ek olarak, bu ölçümün bir eksiği olarak ölçümün kuşaklar ve ülkeler arası beceri farklılıklarını göz ardı ettiğinden bahsedilmektedir. Ölçümle ilgili yapılan eleştiriler, beceri uyumsuzluğu gibi çok dinamik bir konunun yeterlilik ölçümünün statik uygulaması ile analiz edilmesinin doğru olmadığı kanaatindedir (OECD, 2012).

1.5.2. Direkt Ölçüm

Bu ölçümde, çalışanların okuma-yazma ve matematiksel becerileri ile çalıştıkları işte gerekli olan becerilerin karşılaştırılması direkt olarak yapılmaktadır. Kişilerin becerilerinin işlerine nasıl yansıdığı konusunda net bilgiler elde edilebilecek bir yöntem olduğu düşünülmektedir. Belirli becerileri kapsamakta ve bu nedenle becerilerin daha dar kapsamda incelenebilmesini mümkün kılmaktadır. Kişilerin zamanla beceri kazanabileceği ya da kaybedebileceği varsayımıyla belirli bir sınıflandırmada kesin ayrımlar yapılmamaktadır. Buna ek olarak, ölçüm, kişilerin diploma ya da eğitim

belgelerindeki kalite sorununu da göz önüne alarak gerçekleştirilmektedir (OECD, 2012a).

Ölçüme bir örnek olarak Krahn ve Lowe (1998) tarafından yapılan çalışmadan bahsedilebilir. Çalışmalarında ölçmeyi gerçekleştirebilmek için Uluslararası Yetişkin Okur-Yazarlığı Anketini (IALS) kullanan Krahn ve Lowe Kanada'daki çalışanların sahip olduğu beceriler ile iş yerinde işi yerine getirebilmek için ihtiyaç duydukları becerileri karşılaştırmıştır. Bu çalışmaya göre, okuma-yazma becerisi çalışanların üçte birini etkilemektedir ve bu topluluğun yüzde 21'i fazla eğitilmiş yüzde 5'i ise beceri yoksunluğu çektiğini belirtmiştir (Quintini, 2011a).

1.5.3. Beyana Dayalı Ölçüm

Bu ölçüm türünde, beceri uyumsuzluğu ile ilgili sorular direkt olarak çalışanlara sorulmakta ve kendilerinin beceri uyumsuzluğu sorunu yaşayıp yaşamadıklarını belirtmeleri istenmektedir. Diğer ölçümlerden farklı olarak kişilerin diplomalarına ya da eğitim belgelerine bakılmaksızın uyumsuzluk ölçülmektedir. Kişilerin kendileri hakkında beyanda buldukları bilgiler üzerinden ölçüm yapıldığından öznel bir ölçüm türü olarak kabul edilmektedir. Fakat bu ölçümün en büyük sorunlarından biri kişilerin soruları cevaplamaması ya da yeterli veriler bulunmadığı için soruları doğru hazırlayamama riskidir. Buna rağmen, beceri uyumsuzluğuna ilişkin yapılan araştırmalarda en çok kullanılan yöntemlerden biridir. Aşağıda birçok ülkede gerçekleştirilmiş ölçümlerden bazı örnekler açıklanarak ülke bazında incelemeler yapılacaktır.

Hollanda

Beceri uyumsuzluğu ve niteliklerin karşılaştırılmasına ilişkin ilk önemli çalışma 2001 yılında Allen ve van der Valden tarafından Hollanda'da gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, on bir AB ülkesi ile Japonya'daki üniversite ve yükseköğretim mezunlarının istihdam piyasasındaki analizini sunan bir veri tabanı olan Avrupa'da Yüksek Öğretim ve Mezunların İstihdamı adlı veri tabanından faydalanmışlardır. Bu

çalışma kapsamında, 1991 yılında mezun olan gençlerin 1998 yılında istihdam piyasasındaki durumları incelenmiştir. Beceri uyumsuzluğu şu ifadelere verilen tepkilere göre ölçülmüştür:

1. Şu andaki işim bilgimi ve becerilerimi kullanmam için bana yeterli bir alan sağlamaktadır.
2. Daha fazla eğitim alsam ya da beceri kazansam işimde daha iyi bir performans sergileyebilirim.

Burada, kişi birinci ifadeye katılmıyorsa ve sahip olduğu işin bilgilerini ve becerilerini kullanması için yeterli fırsatlar sunmadığını düşünüyorsa, bu durum becerilerin eksik kullanımı olarak yorumlanmaktadır. İkinci ifadeye katılan bir kişi içinse beceri noksanlığı yaşadığı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda Hollandalı üniversite mezunlarının yüzde 14'ü, yüksekokul mezunlarının ise yüzde 15'inin yeteneklerin eksik kullanılması sorunu ile karşı karşıya oldukları görülmüştür. İki grupta da kişilerin yarısının yetenek noksanlığı sorununu yaşadığı kaydedilmiştir (Quintini, 2011a).

Avustralya

Avustralya'da beceri uyumsuzluğunu ölçmeye yönelik olarak beyana dayalı birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Bunlardan biri de Avustralya Hanehalkı, Gelir ve İstihdam Dinamikleri (HILDA) anketini baz alan ve daha çok yeteneklerin eksik kullanımını ölçmeyi hedefleyen araştırmadır. Söz konusu araştırmada, kişilere “Şu anda çalıştığım işte yeteneklerimin birçoğunu kullanıyorum” ifadesi sunulmuştur. Katılımcılardan, 1'den 7'ye kadar puanlandırmaları istenen ifadeye 1 puan “kesinlikle katılmıyorum”, 7 puan ise “kesinlikle katılıyorum” olarak belirlenmiştir. Araştırmada, ciddi anlamda beceri fazlası olan grup incelenmek istenmiş ve bu nedenle ifadeye 6 ya da 7 puan veren kişilerin durumu ayrıca incelenmiştir. Mavromaras vd.'nin çalışmasında, 2004-2005 HILDA anketindeki sonuçlara göre çalışma yaşında olup tam zamanlı çalışan işçilerin yüzde 11,5'inin ciddi anlamda fazla beceri sorununa sahip olduğu görülmüştür (Quintini, 2011a).

Büyük Britanya

Söz konusu araştırma, 2007 yılında Green ve McIntosh tarafından 2001 yılında yapılan Beceri Anketi baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada belirtilen ifadeler ve sorular şöyledir:

1. Şu an çalıştığım işte, sahip olduğum bilgi ve becerilerimi kullanmam için yeterli fırsat bulunmaktadır.
2. Şu anki işinizde, geçmişte edindiğiniz bilgi, beceri ve yeteneklerin ne kadarını kullanabilmektesiniz?
3. Daha fazla eğitim alsam ya da beceri kazansam işimde daha iyi bir performans sergileyebilirim.

Katılımcıların birinci ifadeye kesinlikle katılmamaları ya da ikinci sıradaki soruya “çok az kullanabilmekteyim” cevabını vermesi beceri fazlalığı olarak ele alınmıştır. Son ifadeye kesinlikle katılmaları ise yetersiz beceri düzeyi (under-skilled) sorununa işaret etmektedir. Bu göstergelere göre Birleşik Krallık’ ta 2001 yılında çalışanların yüzde 35’inin fazla beceri sahibi, yüzde 13’ünün ise yetersiz beceri düzeyine sahip (under-skilled) olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda dikkat çekilen önemli bir konu vardır. Araştırmada sahip olduğu bilgi ve becerileri işinde kullanamadığını belirten kişilere bakıldığında bu kişilerin profesyonel iletişim, planlama, matematiksel zeka, okuma-yazma ve sorun çözme becerilerine daha az önem veren iş yerlerinde çalıştığı görülmüştür. Ayrıca, uyuşmazlık yaşayan kişilerin emeklilik yaşında olmayan, ailesine karşı sorumlulukları olan ve daha çok özel sektörde yarı zamanlı ya da geçici olarak çalışanlar olduğu anlaşılmıştır (Quintini, 2011a).

Portekiz

Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli’ni kullanan Vieira, 1994-1999 yılları arasında Portekiz’deki beceri uyuşmazlığını ölçmüştür. Diğer ülkelerde yapılan araştırmalardaki sorulara benzer bir soru kullanan Vieiro’nun çalışmasına göre, katılımcıların yüzde 47’si fazla beceri sahibi çıkmıştır. Araştırmada sorulan soru ise şöyledir: “Şimdiki işinizden daha çok talep edilen bir işte çalışmak için yeterli bilgi ve beceriye sahip

olduğunuzu hissediyor musunuz?”. Bu soruya olumlu cevap verenlerin fazla beceriye sahip olduğu kabul edilmiştir.

Yukarıda bahsi geçen dört ülkeye baktığımızda beceri uyuşmazlığı ile ilgili benzer sonuçlar elde edildiğini görmekteyiz. Beyana dayalı ölüm tekniğini kullanan araştırmaların çoğu aynı tip soruları kullanmış ve yakın sonuçlar elde etmiştir. Söz konusu teknikte sorulara verilen cevapların öznel olmasından dolayı yapılan ölümlerin gerçeği ne kadar yansıttığı ayrı bir tartışma konusu olarak kalmaktadır.

Ülkelerin beceri uyuşmazlığını hangi ölüm yöntemlerini kullanarak incelemesi gerektiği konusu daha detaylı olarak incelenmesi gereken bir durumdur. Her ülkedeki istihdam piyasasının özellikleri farklı olduğundan ülkeye özel bir karma ölüm gerçekleştirmek daha mantıklı görünmektedir. Karma lm ile söz konusu dört yöntemin ihtiyaçlara göre revize edilerek yeni bir ölüm tekniği yaratılabileceği dşnlmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

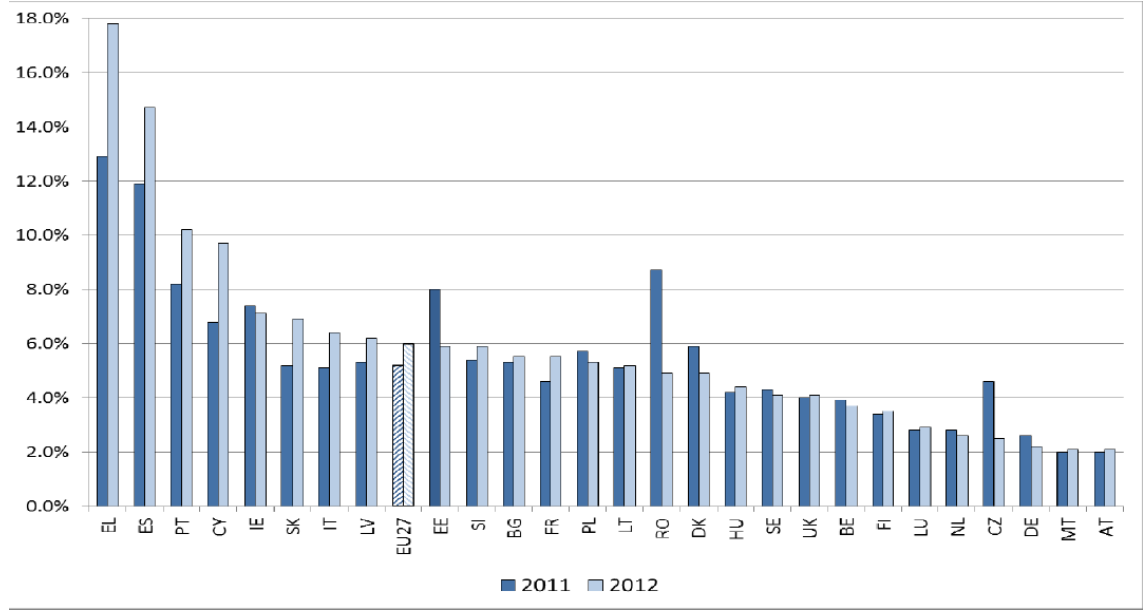
2. AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE BECERİ UYUŞMAZLIĞI

Bu bölümde hem Avrupa Birliği hem de Türkiye'deki beceri uyumsuzluğu durumu ele alınacaktır. Avrupa Birliği'nde beceri uyumsuzluğu konusunun ne şekilde ortaya çıktığı ve günümüzde hangi politikalara başvurulduğuna değinilecektir. Daha sonra Türkiye'deki beceri uyumsuzluğu ile ilgili bilgiler verilecek ve hâlihazırda uygulanan politikaların beceri uyumsuzluğunu hangi yönlerden etkilediği konusu anlatılacaktır.

2.1. Avrupa Birliği'nde Beceri Uyuşmazlığı

Avrupa Birliği ve aslında tüm dünyada becerilere yapılan yatırımların çok önemli olduğu konusu gündemdedir. Becerilere yeterli yatırım yapılmadığında toplumların ilerleme kaydedemeyeceği, teknolojik gelişmelerin ekonomik büyümeye dönüştürülemeyeceği ve ülkelerin bilgi temelli küresel bir dünyada yerini alamayacağı gibi konularda uzlaşma sağladığı görülmektedir. Bunlara ek olarak yeterli becerilere sahip olmayan kişilerin ekonomik dezavantajları daha fazla hissedeceği ve işsizlikle karşı karşıya kalmalarının daha olası olduğu düşünülmektedir. Yaşanan bu gelişmeler sonucunda işsizliğin bu kişilerin sosyal yardımlara daha bağımlı hale gelmelerine neden olduğu konusu da vurgulanmaktadır.

Tablo 1: 2011-2012 Yıllarında AB'de En Yüksek Eğitim Seviyesindeki İşsizlik Oranları



Kaynak: Avrupa Komisyonu, 2012.

Yukarıdaki grafik 2011-2012 yıllarında en yüksek eğitim seviyesindeki işsizlik oranlarını göstermektedir. 2011 yılındaki verilerle 2012 yılındaki verileri karşılaştığımızda ülkelerin çoğunda en yüksek eğitim seviyesi olarak belirlenen eğitim kurumlarından mezun olan kişiler arasındaki işsizlik oranının arttığını söyleyebiliriz (Avrupa Komisyonu, 2012).

Avrupa Merkez Bankası'nın yaptığı bir araştırmaya göre son dönemde AB'de yaşanan finansal kriz ile beceri uyumsuzluğu oranı belirgin bir şekilde artmıştır. Bunun nedeni olarak iş gücü arzı ile talebi arasındaki yapısal dengesizlikler gösterilmiş ve bu durumun işsizliğin artmasına neden olduğuna değinilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2012).

Dikey uyumsuzluk sorunu bulunan ülkelerin benzer yapıya sahip olduğu belirtilmiştir. Bu benzerlikler eğitime yapılan yatırımların yetersiz oluşu, eğitimin iş gücü piyasasındaki ihtiyaçlara yönelik tasarlanmadığı ve değişen teknolojik gereksinimlere cevap verememesi gibi konuları kapsamaktadır. Bunlara ek olarak, bu gibi ülkelerdeki iş gücü piyasasının katı oluşundan bahsedilmekte ve iş gücü piyasası programlarına yapılan yatırımlar yetersiz bulunmaktadır.

Birçok çalışmada dikey uyumsuzluk sorununun daha çok Akdeniz ülkelerinde görüldüğü belirtilmektedir. Akdeniz ülkelerindeki beceri uyumsuzluğunun özellikle gençler arasında diğer ülkelere göre çok keskin bir şekilde artışa geçtiği bilinmektedir. Akdeniz ülkeleri gibi yüksek oranda beceri uyumsuzluğu olan ülkelerdeki gençler ve özellikle erkekler yarı zamanlı ve geçici işlerde bile çalışmak için oldukça isteklidirler. Uzun uğraşlardan sonra bulabildikleri işlerin kendi becerilerine uygunluklarını düşünmeden kabul etmektedirler (Avrupa Komisyonu, 2012).

Genç işsizliği ve genel olarak işsizlik oranlarının yüksek olduğu AB ülkelerinde gençlerin düşük nitelik gerektiren işlerde sıkışıp kalması durumu ayrı bir tartışma konusudur. Düşük nitelikli işlerde sıkışıp kalan bu gençlerin kendilerini geliştiremedikleri ve üretkenliklerinin azaldığı belirtilmektedir. Düşük nitelikli işlerde çalışılması sonucunda ülkelerin aşırı yeterlilik düzeyinin sürekli artacağı düşünülmektedir. Diğer yandan ise Batı Avrupa ve Almanya'daki Ren Bölgesi gibi işsizlik oranlarının daha düşük olduğu bölgelerde gençlerin, becerilerine uyumlu işleri bulma konusunda daha çok fırsata sahip olduğunun altı çizilmektedir. Gençlerin yaşadığı bu sorunlara karşılık ise AB'deki yaşlı işçilerin beceri eskimesi sorunu ile karşı karşıya olduğu belirtilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2012).

AB ekonomisindeki sektörlerde görülen daha nitelikli işlere geçiş trendinin devam edeceği görüşü daha nitelikli işçilere olan ihtiyacı da beraberinde getirmektedir. Batı Avrupa ve İskandinav ülkelerinde bilişim, medya ve finansal sektörlere geçiş gözlemlenirken Doğu Avrupa ve Akdeniz ülkelerinde ticaret ve ulaşım sektörlerine geçiş söz konusudur. AB üye ülkelerindeki sektör geçişlerinin aynı zamanda beceri uyumsuzluğu konusunu ortaya çıkardığı ve bu durumun özel olarak ele alınması gerektiği tartışılmaktadır.

Beceri uyumsuzluğu ele alınırken dikkat çekilen bir konu da işlerin kalitesidir. Birçok çalışmaya göre beceri uyumsuzluğunun işlerin kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda AB'deki her üç firmadan birinin beceri gerektiren işlerde istihdam edebilecek kişileri bulmakta zorluk çektiği anlaşılmıştır. Bu firmaların yüzde 10'unun ise daha az beceri ya da hiç beceri gerektirmeyen işler için aynı sıkıntıyı

yaşadığı belirtilmiştir. Beceri uyumsuzluğunun sektörlerdeki durumuna bakıldığında ise beceri sahibi çalışan bulmakta en çok zorlanan sektörler sağlık ve sosyal koruma ile ilgili sektörlerdir. Bu zorluğu en az yaşayan sektörün ise finans sektörü olduğu bilinmektedir. Otel ve restoran işleri ile inşaat işlerinde ise az beceri ya da beceri gerektirmeyen işler için eleman bulmakta zorluk çekildiği vurgulanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2012).

2.2. Avrupa Birliği'nde Önerilen Politikalar

Beceri uyumsuzluğunu ele alan birçok çalışma bulunmasına rağmen bu sorunu çözebilecek politika önerilerini içeren çok az sayıda çalışma vardır. Az sayıdaki bu çalışmaların hemen hepsinde üzerinde durulan iki temel görüş vardır. Bu görüşlerden ilki, beceri uyumsuzluğunu azaltmak amacıyla tasarlanan bütün politika müdahalelerinin işverenler, çalışan kişiler, merkezi ve yerel yönetimler, kamu istihdam hizmetleri ile sosyal ortaklar gibi ancak birçok farklı aktörün işbirliği ile mümkün olabileceğidir. İkincisi ise, beceri uyumsuzluğunun uzun dönemde değişikliğe uğrayabileceği ve politika oluşturulurken bu sorunun küresel değişimler göz önüne alınarak birçok açıdan incelenmesi gerektiğidir. Beceri uyumsuzluğu sorununa yönelik önerilen politikalar eğitim ile işe seçme ve yerleştirme olarak iki alanda incelenecektir.

2.2.1. Eğitim Alanında Önerilen Politikalar

Temel mesleki eğitim ve yetişkin eğitimini de kapsayan iyi kurgulanmış ve iyi işleyen bir eğitim sisteminde, mezun olan kişilerin becerileri ile istihdam piyasasının talep ettiği becerilerin uyumsuzluğunun çok düşük bir seviyede olacağı düşünülmektedir. Birçok kişi, üniversite sayılarının çok hızlı artışı ile beceri uyumsuzluğu arasında anlamlı bir ilişki olduğu kanısındadır. İşverenler ise istihdam piyasasının ihtiyacı olan becerileri gençlere sağlayamadığından ötürü mesleki eğitim kurumlarını suçlamaktadır.

Beceri uyumsuzluğu ile eğitim ilişkisini incelerken karşımıza çıkan diğer bir sorun ise eğitimin kalitesidir. Beceri uyumsuzluğu sorununda mezun sayısının çok fazla olmasından dolayı istihdam piyasasının bu mezunlara verebileceği iş olmadığı

düşünülse de, esas sorun üniversiteden mezun olan kişilerin işverenlerin istediği becerilere sahip olmayışından kaynaklanmaktadır. Bu durum yukarıda bahsettiğimiz üniversite mezunlarının sayısının çokluğundan ziyade mezunlar ile iş piyasasının isteklerinin uyuşmadığı gerçeğinin daha geçerli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, eğitim sisteminin işverenlerin ihtiyaç duyduğu beceri talebine cevap verebilmesi ve istihdam piyasasındaki değişimlere ayak uydurabilmesi son derece önem arz etmektedir.

Beceri uyumsuzluğunun azaltılması konusunda karşılaşılan diğer bir sorun ise uyumsuzluğun eğitimin her seviyesinde ölçülebilmesinin mümkün olmaması ile ilgilidir. Yani, beceri uyumsuzluğunun orta öğretimdeki mesleki eğitimde bulunan eksikliklerden mi yoksa üniversitedeki akademik eğitimin özelliklerinden dolayı mı ortaya çıktığı tam olarak bilinmemektedir. Bu bilinmezlik nedeniyle sağlıklı verilere ulaşmak zorlaşmaktadır. Bazı araştırmalar mesleki okullardan mezun olan kişilerin beceri uyumsuzluğu sorunu ile daha az karşılaştığını belirtmektedir. Bununla birlikte okulu terk edenlerin beceri uyumsuzluğu sorununu yaşama oranının okul odaklı mesleki eğitim sistemini benimseyen ülkelerde daha yüksek olduğu bilinmektedir. Çıraklık üzerine kurulu mesleki eğitim sistemini benimseyen ülkelerde ise okulu terk edenlerin bile beceri uyumsuzluğu sorunu ile karşılaşmaları oldukça düşük bir orandadır (Wolbers, 2003).

Beceri uyumsuzluğu ile baş edebilmek için daha kaliteli ve bireysel becerileri ortaya çıkaracak şekilde tasarlanmış bir eğitim sisteminin yanı sıra, çağın gerekliliklerine uyum sağlamış bir eğitimin tasarlanması da önemlidir. Rekabetçi ve devamlı gelişen ve değişen bir dünyada, becerilerin de güncellenmesi ve teknolojik gelişmelere ayak uydurması ihtiyacı doğmaktadır. Bu ihtiyaca cevap olarak düşünülen politika ise hayat boyu öğrenmedir. Hayat boyu öğrenme, Avrupa Birliği Komisyonu'nun eğitimde işbirliğini sağlamaya yönelik olarak geliştirilen stratejik hedeflerde önceliğe sahiptir. AB'nin 2020 hedeflerinde de bahsedilen hayat boyu öğrenme programlarının becerileri geliştirmede çok önemli olduğu düşünülmektedir. Okul öncesi dönemden emeklilik sonrası döneme kadar tüm yetenek, ilgi, bilgi ve nitelikleri kazanma ve yenilemeyi amaçlayan hayat boyu öğrenme, beceri uyumsuzluğunun azaltılmasında da büyük rol oynayabilecektir. İstihdam piyasasının ihtiyacı olan becerileri her yaşta ve seviyede

hayat boyu öğrenme ile edinebilme fırsatı yakalayan kişiler becerilerini yükselterek ilgili işlere yönelmekte zorluk çekmeyeceklerdir. Daha çok yetenek eskimesinin giderilmesinde faydası görülebilecek hayat boyu öğrenme, "bilgi, beceri ve yeterliliği arttırmak amacıyla, kişisel, toplumsal ve istihdam perspektiflerinde hayat boyu süren tüm öğrenim aktiviteleri" olarak tanımlanmaktadır.

Hayat boyu öğrenmenin beceri uyumsuzluğunu azaltmada etkili olacağı düşünülse de tez çalışmamızda bu konu hakkında yapılmış araştırmalara rastlanılmamıştır. Literatürde var olan çoğu araştırma, hayat boyu öğrenme kapsamında eğitim almış kişilerin beceri uyumsuzluklarındaki durumu incelemekten çok eğitim sonrası ücretlerdeki değişiklikleri ölçmeye çalışmaktadır.

Hayat boyu öğrenme programının çalışanlara yansması aslında mesleki eğitim ile olmaktadır. Bir iş yerinde çalışan kişi, becerilerini arttırmak amacıyla işveren tarafından mesleki eğitim almaya teşvik edilebilir ya da direkt işveren tarafından bu kişiye mesleki eğitim sağlanır. Becerilerin güncellenmesi ya da teknolojik değişimlere göre yükseltilmesi amacıyla işveren çalışanlarına mesleki eğitim sağlamak isteyecek ve bunu finanse edecektir. Finansman sağlanması daha çok büyük firmalarda görülen bir durumdur. İşverenin bu konuya ilgisini çekmek amacıyla mesleki eğitimin işveren açısından faydalarını anlatan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, mesleki eğitimin çalışanların üretkenliğini artırması, kurumsal kültürün oluşmasını sağlaması ve inovasyona teşvik etmesi gibi faydaları bulunduğunu ve bu faydalar neticesinde firmaların performanslarında pozitif bir etki sağladığı gösterilmektedir (Cedefop, 2009).

Hayat boyu öğrenme kapsamının dışında mesleki eğitimin beceri uyumsuzluğu ile ilişkisine bakılırsa işverenler ile eğitim kurumları arasındaki işbirliğinin çok önemli olduğu görülmektedir. Kişilerin becerileri edinebileceği yer öncelikle eğitim kurumları olduğundan ve bu becerileri kullanabileceği yer de istihdam piyasası olduğundan bu çok normal bir ilişkidir. Mesleki eğitimin beceri uyumsuzluğunu azaltmada kullanılabilmesi için öncelikle eğitim müfredatının işverenlere danışılarak oluşturulması gerekmektedir. Böylece, istihdam piyasasının ihtiyacı olan beceriler işverenler tarafından belirtilerek müfredat, söz konusu becerileri kişilere verebilecek şekle getirilecektir. Burada sosyal

ortakların da rolü çok önemlidir. Onlar da bu sürece katkı vererek istihdam piyasasındaki beceri uyumsuzluğına neden olan durumları bildireceklerdir.

Mesleki eğitim altında beceri uyumsuzluğını sorununu çözmeye kullanabilecek diğer bir yol olarak çıraklık, staj ve işe yerleştirme sistemleri gösterilmektedir. Almanya, Avusturya, Hollanda ve Danimarka gibi ülkelerde örneklerini görebileceğimiz özellikle çıraklık sistemi ile gençlerin becerilerini daha iyi geliştirebilecekleri düşünölmektedir. Mesleki liselerde eğitim görmüş gençlerin genel liselerde eğitim görmüş gençlere oranla daha kısa sürede becerilerine uygun bir iş bulabildiği belirtilmiştir. Burada dikkat çekilen bir nokta ise belirli bir konuda ve belirli bir okulda eğitim alan gençlerin hareketliliğinin kötü şekilde etkilenebileceği durumudur. Mesleki eğitim ile belirli bir alanda yetişen gençlerin diğer ülkelerdeki ekonomik ve teknolojik gelişmelere uzak kalarak başka ülkelerdeki iş olanaklarını değerlendirmesinin zorlaştığı düşünölmektedir (Avrupa Komisyonu, 2012).

Eğitim ile ilgili olarak söz edilebilecek son yöntem ise eğitim sisteminde yer verilmeyen bazı becerilerin sisteme eklenmesi gerektiğidir. Teknik olmayan ya da sosyal beceri olarak da adlandırılan bazı beceriler vardır ki bu beceriler okullarda ya da eğitim programlarında bireylere sunulmamaktadır. Bunlar, takım çalışması, kişilerarası iletişim, inisiyatif alma, yaratıcılık, inovasyon, girişimcilik, liderlik, öğrenme ve sunma becerileri gibi modern organizasyonlarda ihtiyaç duyulan becerilerdir. Birçok çalışmada bu becerilerin de en az teknik beceriler kadar ve hatta onlardan daha önemli olduğu ve öğrencilerin/çalışanların motivasyonunu, üretkenliğini büyük oranda etkilediği belirtilmektedir (Cedefop, 2009). Özellikle mezunların işe alınma sürecinde firmaların belirttiği hususlardan biri de söz konusu adayların ya da hâlihazırda çalışan kişilerin sosyal beceriler yönünden eksik olduğu ve bu nedenle bu kişilerden yeterince verim alamadıklarıdır. Sosyal becerilerden yoksun kişilerin iş ortamına uyum sağlamakta problem yaşadığı ve bunun da üretkenliği azalttığı düşünölmektedir.

2.2.2. İŖe Seçme ve YerleŖtirme Alanında Önerilen Politikalar

Beceri uyumsuzluğının azaltılmasında etkili olabilecek bir diğer konu ise iŖe seçme ve yerleŖtirme ile ilgilidir. KiŖilerin iŖe seçilmesi ya da yerleŖtirilmesinde yapılan bazı hatalar bu kiŖilerin ileriki dönemde beceri uyumsuzluğı sorunu yaŖamasına neden olmaktadır. Bu hatalardan ilki, iŖverenlerin iŖe alma s¼recinde adaylardan beledikleri becerilerin doğru belirlenememesidir. İŖverenler, belirli bir pozisyon için istihdam edeceği adayın sahip olması gereken becerileri belirtirken, bu pozisyonun gerektirdiği belirli becerilere değinmektense adaydan çok genel becerilere sahip olması beklenmektedir. Bir ¼rnek vermek gerekirse, bir iŖveren yazılım yapabilecek bir bilgisayar m¼hendisi arıyorsa, s¼z konusu yazılımı yapabilmek için gerekli olan becerileri net biçimde belirtmeli ve adayı bu Ŗekilde bilgilendirmelidir. İŖveren bunun yerine sadece bilgisayar m¼hendisi istihdam edeceğini açıklarsa iŖe alınan aday yazılım konusunda gerekli olan becerilere sahip olmadığından beceri uyumsuzluğı sorunu ortaya çıkacaktır. Burada asıl sorun ise iŖverenlerin adayların fazla beceri d¼zeyine sahip olmasını istemesidir. ¼zellikle geç iŖsizlięinin y¼ksek olduğu ve nitelikli iŖi fazlalığının bulunduğu ¼lkelerde iŖverenler en çok becerilere sahip olan kiŖileri istihdam etmenin daha k¼rl¼ olacağını d¼Ŗünmektedir. H¼lbuki bu durum ileride s¼z konusu alıŖanın beceri fazlalığı sorununu yaŖamasına, ¼retkenlięinin ve motivasyonun azalması anlamına neden olabilecektir.

İŖe alma ve yerleŖtirmede yaŖanan bir diğer sorun da y¼ntemlerin yanlış seçilmesiyle ilgilidir. G¼n¼m¼zde birçok firma, istihdam edeceği kiŖilere iŖ ilanı ve basit bir m¼lakat gibi geleneksel y¼ntemler sonucunda karar vermektedir. ¼zellikle k¼¼k ve orta ¼lekli iŖletmelerde bu ve benzeri y¼ntemler, adayların becerilerini anlamada çok da yararlı olmamaktadır. Bu y¼ntemlerin sonucunda iŖverenler adayların becerilerini olduğundan daha fazla g¼rmekte ve bu durumda aslında iŖverenleri yetersiz beceri d¼zeyine sahip kiŖileri iŖe alma yanlıŖına d¼Ŗ¼rmektedir. Bu sorun, ¼zgemiŖler ¼zerinden yapılan seçimlerde de g¼r¼lmektedir. ¼zgemiŖi her ne kadar iyi g¼r¼nse de gerçekte o kiŖinin ¼zgemiŖinde bahsi geçen becerileri ne kadar yerine getirebileceğini anlamak çok zordur. Aynı durum, tanıdaık vasıtasıyla istihdam edilen kiŖilerde de g¼r¼lmektedir. Aile

yakını ya da çalışanların tanıdıkları olduğundan dolayı daha çok güvenilerek işe alınan kişilerde beceri uyumsuzluğu sorununu görmek daha olası olmaktadır (Cedefop, 2009).

İşe alma ile ilgili son olarak bahsedilebilecek çözüm ise internetten yapılan iş başvurularının çok iyi kurgulanmasıdır. Hem işverenin işin niteliklerini çok iyi anlatması hem de başvuracak kişinin işin gerektirdiği beceriler ile kendi becerilerini karşılaştırabilecek durumda olması gerekmektedir. Burada yaşanan sorun aslında daha çok başvurular tarafından ortaya çıkarılmaktadır. İnternetten çok kolay bir biçimde birçok iş ilanına başvurulabileceği için adaylar becerilerinin uyumunu dikkate almadan çok fazla iş başvurusu yapmaktadır. Bu işlerden herhangi birine kabul edildiğinde ise beceri uyumsuzluğu sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu nedenle, başvuru sahiplerinin de becerilerini göz önüne alarak daha bilinçli bir şekilde başvuru yapabilmesi sağlanmalıdır (Cedefop, 2009).

2.3. Türkiye’de Beceri Uyuşmazlığı

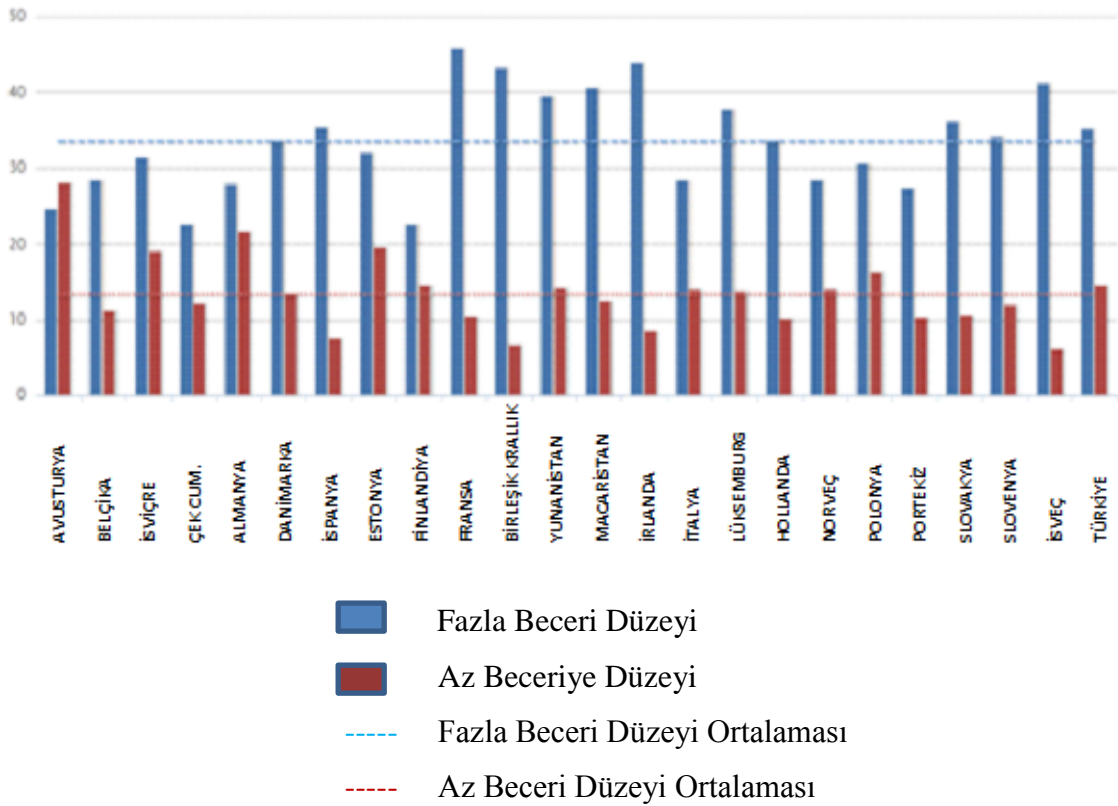
Türkiye’de beceri uyumsuzluğu son zamanlarda tartışılmaya başlanan çok yeni bir kavramdır. Genç işsizliğinin yaklaşık yüzde 20 (TÜİK, 2013) olduğu ülkemizde işverenlerin istedikleri pozisyonlara uygun çalışanlar bulmakta zorluk çekmesi beceri uyumsuzluğu sorununu gündeme getirmiştir. Konuyla ilgili az sayıda çalışma bulunmasına rağmen istihdam piyasasıyla ilgili araştırmaların çoğunda ve hayat boyu öğrenme ile aktif istihdam politikaları gibi konularda beceri uyumsuzluğu sorunundan dolayı olarak bahsedilmektedir. Daha çok OECD gibi uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan araştırmalarda da beceri uyumsuzluğunun Türkiye’deki durumu ele alınmaktadır.

Her ne kadar ülkemizde beceri uyumsuzluğu konusunu kapsayan bir alan bulunmasa da bazı raporlar ve çalışmalar, bu konunun önümüzdeki dönem daha çok gündeme geleceğini göstermektedir. Gerek küresel ekonomideki gelişmeler gerekse dünyanın ilk on ekonomisi arasına girmeyi hedefleyen bir ülke olarak bütün dünyada önemi anlaşılan ve üzerinde ciddi araştırmalar yapılmaya başlanan beceri uyumsuzluğu sorununa kayıtsız kalmak çok da anlamlı olmayacaktır.

Beceri uyumsuzluğunun Türkiye'deki durumunu anlayabilmek için bu bölümde öncelikle Türkiye'deki eğitim sistemi ve istihdam piyasasına ilişkin bazı önemli bilgiler verilecektir. Bu bilgiler verildikten sonra uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan çalışmalar ele alınacak ve bu çalışmalar ışığında Türkiye'nin durumu tartışılacaktır.

OECD'nin ülkelerdeki beceri durumunu ele alan Beceri Perspektifi 2013 adlı belgede Türkiye'deki durum da incelenmiştir. Belgede Türkiye'de beceri noksanlığı ve beceri uyumsuzluğu gibi beceri konusundaki dengesizliklerin genç işsizliğiyle beraber ele alınması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Bu kapsamda genç işsizliğinin 2010 yılında OECD tarafından yapılan araştırmaya göre Türkiye'de yüzde 21,74 olduğu belirtilmiştir. Aynı araştırmada OECD ülkelerindeki ortalama genç işsizliği ise yüzde 16,73 olarak belirtilmiştir (OECD, 2013).

Tablo 2: 2010 Yılında Yapılan Araştırmaya Göre Bazı OECD Ülkelerindeki Beceri Düzeyleri



Kaynak: OECD bt.

Yukarıdaki tablodan görüldüğü üzere OECD'nin 2010 yılında beyana dayalı ölçüm yoluyla yaptığı araştırmaya göre Türkiye'de fazla beceri düzeyi yüzde 33,45, yetersiz beceri düzeyi ise yüzde 13,33 oranındadır. Araştırma kapsamındaki diğer ülkelere bakıldığında Türkiye'deki aşırı ve yetersiz beceri düzeyi her iki düzey ortalamasının da üzerinde olduğu görülmektedir (OECD, 2014).

2012 yılında OECD tarafından yayınlanan Beceri Stratejisi'nde işverenlerin işe alma ile ilgili sıkıntıları ile işsizlik oranları karşılaştırılmıştır. Söz konusu çalışmada, Türkiye sondan altıncı sırada olup işverenlerin işe alma konusunda çektiği zorluklar yaklaşık yüzde 50, işsizlik oranı ise yaklaşık yüzde 8 olarak belirtilmiştir. Bu durumda Türkiye'deki işverenlerden yarısının personel alımlarında uygun becerilere sahip kişileri bulmakta zorluk çektiği anlaşılmaktadır (OECD, 2012a).

Beceri uyumsuzluğuna ilişkin yapılan bazı araştırmaları detaylı incelemek Türkiye'deki beceri uyumsuzluğunu sorununu daha yakından görebilme fırsatını verecektir. Bu kapsamda öncelikle Türkiye Ekonomik Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından yapılan ve TÜİK 2011 Hanehalkı İşgücü Anketinden yararlanılarak gerçekleştirilen bir araştırma ele alınacaktır. Daha sonra ise Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM)'nde gerçekleştirilen bir araştırmadan bahsedilecektir. Son olarak ise Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı (PIAAC) ve Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) kapsamında beceri uyumsuzluğuna ilişkin Türkiye'de yapılan çalışmalara değinilecektir.

2.3.1. Türkiye'de Beceri Uyumsuzluğunu Ele Alan Bazı Çalışmalar

2.3.1.1. TEPAV Araştırması

TEPAV'ın yaptığı araştırma, kişilerin sahip oldukları beceriler ile istihdam edildikleri mesleklerin gerektirdiği becerileri karşılaştırmaya dayanmaktadır. Söz konusu karşılaştırma, TÜİK'ın 2011 Hanehalkı İş Gücü Anketinden yararlanılarak gerçekleştirilmektedir. Bu ankete göre, istihdam edilmiş kişilerin meslekleri için hangi meslek kodunun tanımlandığı ve bu kişilerin mezun oldukları bölümlerin dereceleri

araştırılmaktadır. Karşılaştırma sonucunda elde edilen bilgilere değinmek, Türkiye'deki beceri uyumsuzluğunu anlayabilmemiz için önem teşkil etmektedir.

Araştırma kapsamındaki meslekler, ISCO 88 sınıflandırmasına dayanılarak karşılaştırılmaktadır. Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması olan ISCO 88'deki beceri seviyesi kategorileri, UNESCO'nun Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (ISCED) referans alınarak tanımlanmıştır. ISCED 76'da yer alan eğitim kategorileri ve seviyeleri esas alınarak ISCO 88'de dört genel beceri seviyesi tanımlanmıştır. Bu dört beceri seviyesini tanımlamak için ISCED kategorilerinin kullanılması, belirli bir işe ilişkin görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için gerekli olan becerilerin sadece düzenli bir eğitimden sonra elde edilebileceği anlamına gelmemelidir. Bu becerilerin, çoğu zaman resmi olmayan eğitimlerden ve deneyimlerden elde edilebileceği belirtilmektedir (ILO bt).

Birinci ISCO beceri seviyesi, genellikle 5, 6 veya 7 yaşlarında başlayan ve 5 yıl süren ilköğretimi içeren ve ISCED' in Kategori 1'i göz önüne alınarak tanımlanmıştır. Beceri Seviye 1'deki meslekler, genellikle basit ve tekdüze fiziki ve elle yapılan görevlerin gerçekleştirilmesini içermektedir (ILO bt).

İkinci ISCO beceri seviyesi, ortaöğretimin birinci ve ikinci aşamalarını kapsayan ISCED' in Kategori 2'si ve Kategori 3'ü göz önüne alınarak tanımlanmıştır. Birinci aşama 11 - 12 yaşlarında başlamakta ve yaklaşık üç yıl, ikinci aşama ise 14 - 15 yaşlarında başlamakta ve 3 yıl sürmektedir. Beceri Seviyesi 2'deki meslekler genellikle, makinelerin ve elektronik ekipmanların kullanımı; taşıtların kullanımı; elektrikli ve mekanik ekipmanların tamir ve bakımı ve bilgilerin depolanması, düzenlenmesi ve kullanılması gibi görevlerin yerine getirilmesini kapsamaktadır (ILO bt).

Üçüncü ISCO beceri seviyesi, ISCED' in Kategori 5'i (ISCED Kategori 4, bilerek kapsam dışı bırakılmıştır) göz önüne alınarak tanımlanmıştır ve 17-18 yaşlarında başlayan ve yaklaşık 4 yıl süren ve bir üniversite lisans derecesine eşdeğer olmayan bir dereceyi sağlayan bir eğitimi kapsamaktadır. Beceri Seviyesi 3'teki meslekler genellikle uzmanlaşmış bir alanda uygulama, teknik ve geniş kapsamlı bilgi gerektiren karmaşık teknik ve uygulama görevleri gerçekleştirilmeyi içermektedir (ILO bt).

Dördüncü ISCO beceri seviyesi, ISCED Kategori 6 ve Kategori 7 göz önüne alınarak hazırlanmıştır; 17-18 yaşlarında başlayan, yaklaşık 3, 4 veya daha fazla yıl süren, bir üniversite lisans derecesini veya lisansüstü bir dereceyi sağlayan eğitimi kapsamaktadır. Beceri Seviyesi 4'teki meslekler, genellikle uzmanlaşmış bir alanda karmaşık problem çözme, karar verme ve yoğun kapsamlı teorik ve uygulama bilgisine dayalı yaratıcılık gerektiren görevlerin gerçekleştirilmesini içermektedir (ILO bt).

Söz konusu sınıflandırmaya göre bir iş gücü piyasasında beklenen şöyledir:

- i) lisans ve lisansüstü eğitim almış fertlerin yalnızca beceri seviyesi 4 olan mesleklerde istihdam edilmesi,
- ii) yüksekokul mezunlarının beceri seviyesi 3 olan mesleklerde istihdam edilmesi,
- iii) lise ve meslek lisesi mezunların beceri 2 seviyesinde mesleklerde istihdam edilmesi,
- iv) daha altı eğitimlilerin ise beceri 1 seviyesindeki işlerde istihdam edilmesi (Aşık, 2013).

İşgücü piyasasındaki duruma bakınca mesleklere göre ideal sınıflandırmanın oldukça zor olduğu görünmektedir. Zaten bu zorlukların sonucunda beceri uyumsuzluğu kavramı karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'deki beceri uyumsuzluğunu ölçmek için de yukarıda bahsedilen meslek gruplarının yüksekokul, lisans ve lisansüstü dağılımlarına bakılmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında yüksekokul mezunlarının beceri seviyesi 3'teki mesleklerde istihdam edilmesi, üniversite mezunlarının beceri seviyesi 4 olan mesleklerde istihdam edilmesi ideal olarak kabul edilmektedir. TÜİK' in hanehalkı iş gücü anketleri yüksekokul ve üniversite mezunlarını aynı kategori içerisinde sınıflandırması nedeniyle anketlerden fertlerin ne kadarının yüksekokul mezunu olduğunu ne kadarının ise 4 yıllık üniversite mezunu olduğu ayırtılamamaktadır. Ancak yüksekokul ve üzeri mezunların ne kadarının gerçekten beceri setlerine uygun işlerde çalıştıklarına ilişkin bir tahmin yürütmek mümkün görünmektedir. Tabloda yer alan bilgilere göre yüksekokul ve üzeri mezunlarının yalnızca yüzde 70,2'si beceri

setlerine uygun işlerde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, Türkiye’de yüksekokul ve üzeri mezunların yüzde 29,9 aslında beceri 3 ve 4 gerektiren alanlarda çalışabilecekken beceri 2 ve beceri 1 gerektiren işlerde çalışmaktadır. Türkiye’de üniversite veya yüksek okul mezunu iş gücü sayısının 2011 sonunda 4 milyon olarak kaydedildiği göz önüne alınırsa, yaklaşık 1,1 milyon kişi nitelik ve üretim kapasitelerine kıyasla daha düşük katma değer yaratacak işlerde istihdam edilmektedir (Aşık, 2013).

Lise veya teknik lise mezunlarının becerileri bakımından meslek gruplarına dağılımına bakıldığında ise yüzde 8,8’inin nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştığı görülmektedir. 2011 sonu itibariyle Türkiye’de 4,7 milyon lise veya teknik lise mezunu kişinin istihdam edildiği göz önüne alındığında, niteliklerinin altında çalışan kişi sayısının yaklaşık 425 bin kişi olduğunu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak toplamda yaklaşık 1,6 milyon kişi niteliklerinin altında işlerde istihdam edildiği söylenebilmektedir (Aşık, 2013).

Veriler incelendiğinde 2004 yılına kıyasla nitelik uyumsuzluğu sorununun artmakta olduğunu görülmektedir. 2004 yılında niteliklerinin altındaki mesleklerde istihdam edilen üniversite veya yüksekokul mezunlarının oranının yüzde 22 seviyesinde olduğu, lise veya teknik lise mezunlarının ise yüzde 6,6 civarında olduğu anlaşılmaktadır. 2004 yılında üniversite veya yüksekokul mezunu çalışan iş gücünün 2,2 milyon, lise veya teknik lise mezunu çalışan sayısının ise 3,9 milyon olduğu göz önüne alındığında niteliklerinin altındaki mesleklerde çalışan toplam üniversite ve lise mezunu sayısının 753 bin kişi olduğu bilinmektedir. Bu durum ise 2004-2011 arasında atıl çalıştırılan mezun sayısında yüzde 47 oranında bir artış anlamına gelmektedir (Aşık, 2013).

2.3.1.2. OSTİM Araştırması

Ankara Ostim Organize Sanayi Bölgesi Türkiye'nin en büyük, küçük ve orta ölçekli sanayi bölgelerinden biri olarak tanınmaktadır. Yaklaşık 40 yıllık üretim deneyimi, sekiz ana sektörde faaliyet gösteren 5.000 işletme ve 50.000 çalışanı ile Türkiye'nin önde gelen bölgelerinden biridir.

Ostim' de faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelere (KOBİ) yönelik uygulanan eğitim ve beceri gelişimi ile ilgili ankete göre, KOBİ'lerin çoğu eğitim ve beceri gelişimine önem vermemektedir. Firmalar, daha çok iş sağlığı ve güvenliği konularına odaklanmaktadır. Eğitimde önem verdikleri konu, verilecek eğitimin iş odaklı olmasıdır. Ankete katılan firmaların birçoğunda insan kaynakları işlerine bakan bir birim ya da sorumlu personel bulunmamaktadır. Mesleki eğitim gibi fırsatlar çalışanlar arasında eşit olarak dağıtılmamakta, söz konusu eğitimlerden genellikle üst beceri seviyesindeki çalışanlar faydalanabilmektedir. Anket sonucunda ortaya çıkan diğer bir durum ise KOBİ'lerin büyük bir kısmının ilgili sanayi sektöründe ya da ilgili sanayi bölgesinde düzenlenen eğitimlerin etkilerini incelemedikleridir. İşverenlerin bu tutumu eğitimlerden haberdar olan çalışanların söz konusu eğitimleri almak isteyecekleri ile ilgilidir. Eğitimde harcanan süre bir kayıp olarak düşünüldüğünden işverenler sektörlerindeki ya da bölgelerindeki eğitim fırsatlarını takip etmeye gerek duymamaktadırlar (Elçi, 2011).

Ostim' deki firmalar arasında çok düşük bir seviyede işbirliği olduğu görülmektedir. KOBİ'lerin çoğunluğu aile şirketi olup kurumsallaşmamış bir yapıya sahiptirler. Böyle bir ortamda, eğitime yapılan yatırım, firma sahiplerinin vizyonuna ve isteğine bağlı olarak gerçekleşebilmektedir. Bu noktada, KOBİ'ler eğitime yapılan yatırımın para kaybı olduğunu düşünmektedir. Eğitime yatırım yapılmamasına ek olarak, yeterli becerilere sahip olmayan bir işçi çalıştırmanın masrafını da düşünmemektedirler. Eğitimden bu kadar uzak durulmasının en önemli nedenlerinden birisi de, eğitim alan işçinin becerileri arttığından firmadan ayrılmak isteyeceği ve daha iyi bir firmada çalışmak isteyeceği düşüncesidir (Elçi, 2011).

2.3.1.3. Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı (PIAAC)

21. yüzyılda daha nitelikli iş gücüne sahip olabilmek ve bu hususta karşılaşılan zorlukları yenebilmek adına ülkelerdeki mevcut çerçeveyi çizmeyi amaçlayan ve kısaca PIAAC olarak bilinen "Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı", OECD

Eğitim Direkt6rl6đü (EDU) ile İstihdam, alışma ve Sosyal İşler Direkt6rl6đü (DELSA) tarafından ortaklaşa y6r6t6lmektedir.

Programın genel hedefi, iş g6c6n6n sahip olduğu becerilerin daha verimli ve tesirli şekilde ekonomiye kazandırılmasına katkıda bulunmaktır. Program 15-65 yaş grubundaki yetişkinlerin eğitim durumlarını, eğitimlerinden edinmiş oldukları birikimini, bu birikimin iş hayatına geçişte ne şekilde kullanıldığını ve eğitim sisteminin sosyo-ekonomik hayatın gereklerine ne şekilde yanıt verdiği gibi konularda istatistiki bilgi toplanmasını ve karşılaştırılmalı değerlendirmelerde bulunulmasını amaçlamaktadır.

Program esas itibariyle, her katılımcı 6lkede 15-65 yaş grubundaki vatandaşlara anket ve değişik alanlara ilişkin çeşitli testlerin uygulanması suretiyle y6r6t6lmektedir. Pilot ve ana çalışmadan oluşan PIAAC' ta pilot çalışma için en az 1.500 ve ana çalışma için ise en az 5.000 dolu ankete ulaşılması hedeflenmektedir. Uygulanacak anket, soru formlarına ek olarak çeşitli testler de içermekte ve kişilerin 6zgemişleri kapsamında sahip oldukları formel mezuniyet seviyeleri ve yeterliliklerine ek olarak formel olmayan becerilerini de ortaya çıkarmayı ve okuma, yazma, problem çözme, sayısal ve bilişim becerilerini test ederek 6lmeyi ve puanlandırmayı hedeflemektedir. B6ylelikle programa katılan 6lkelerdeki ortalama eğitim, beceri ve yeterlilik seviyeleri belirlenecek ve karşılaştırmaları içeren uluslararası raporlar hazırlanacaktır.

Programdan sonucunda beklenen çıktılar şunlardır:

- i) İşg6c6 kalitesinin 6lmesi konusunda uluslararası bir standart haline gelmesi beklenen PIAAC' ın kullandığı y6ntemler hakkında bilgi sahibi olunması
- ii) 6lkemizdeki iş g6c6n6n eğitimden kazanmış olduğu birikimler, bu birikimlerin iş hayatına geçişte ne şekilde kullanıldığı ve eğitim sisteminin sosyo-ekonomik hayatın gereklerine ne şekilde yanıt verdiği ile bu sonuçların karşılaştırılmalı değerlendirilmesi

- iii) İşgücünün mesleki niteliklerinin, iş piyasasının beklentileri doğrultusunda dönüşümünü sağlaması bakımından uluslararası ölçekte veri sağlanması
- iv) Elde edilecek sonuçların meslek standartlarının oluşturulmasında, eğitim ve öğretim programlarının güncelleştirilmesinde, bölgesel ihtiyaçların belirlenmesinde ve ilgili program ve proje gibi tedbirlerde ileriye dönük iyileştirme için önemli girdi sağlanması (İKG PRO bt).

PIAAC araştırmasının beceri uyumsuzluğu konusuna ne gibi bir katkısının olabileceğini sorguladığımızda bu konuda OECD'nin tavsiyesine dikkat çekmemiz gerekmektedir. PIAAC' ta uygulanan anketlerde yer alan sorular her ne kadar kişilerin becerilerini incelememizde faydalı olacaksa da beceri uyumsuzluğu meselesinin tam olarak ölçülebilmesi ve izlenebilmesi amacıyla ülke çapında daha kapsamlı araştırmaların yapılması gerekmektedir (OECD, 2012). PIAAC, ülkemizdeki beceri uyumsuzluğunun anlaşılmasında çok önemli bir araç olduğundan önümüzdeki dönemde uygulanabilecek araştırmalara da ön ayak olabilecektir.

2.3.1.4. Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA)

Açılımı “Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı” olan PISA, OECD tarafından üçer yıllık dönemler hâlinde, 15 yaş grubundaki öğrencilerin kazanmış oldukları bilgi ve becerileri değerlendiren bir araştırma projesidir. PISA' nın temel amacı, gençleri daha iyi tanımak; onların öğrenme isteklerini, derslerdeki performanslarını ve öğrenme ortamları ile ilgili tercihlerini daha açık bir biçimde ortaya koymaktır.

PISA Projesi'nde zorunlu eğitimin sonunda örgün eğitime devam eden 15 yaş grubundaki öğrencilerin; Matematik okuryazarlığı, Fen Bilimleri okuryazarlığı ve Okuma Becerileri konu alanlarının dışında, öğrencilerin motivasyonları, kendileri hakkındaki görüşleri, öğrenme biçimleri, okul ortamları ve aileleri ile ilgili veriler toplanmaktadır. PISA projesinde kullanılan “okuryazarlık” kavramı, öğrencinin bilgi ve potansiyelini geliştirip, topluma daha etkili bir şekilde katılmasını ve katkıda

bulunmasını sağlamak için yazılı kaynakları bulma, kullanma, kabul etme ve değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır.

PISA, OECD tarafından düzenlenen ve altmış beş ülkenin katılımıyla dünyanın en kapsamlı eğitim araştırmalarından biridir. 2000 yılından itibaren üç yılda bir yapılan bu araştırmayla OECD üyesi ülkeler ve diğer katılımcı ülkelerdeki (dünya ekonomisinin yaklaşık olarak yüzde 90'ı 15 yaş grubu öğrencilerin modern toplumda yerlerini alabilmeleri için gereken temel bilgi ve becerilere ne ölçüde sahip oldukları değerlendirilmektedir.

Dünya genelinde, politika belirleyicileri kendi ülkelerindeki öğrencilerin bilgi ve beceri düzeylerini, projeye katılan diğer ülkelerdeki öğrencilerin bilgi ve beceri düzeyleriyle karşılaştırmak, eğitim düzeyinin yükseltilmesi amacıyla standartlar oluşturmak (örneğin ülkeler tarafından elde edilen ortalama puanlar, ülkelerin eğitim çıktıları ve eğitim fırsatlarında eşitliği en yüksek düzeyde sağlama kapasiteleri) ve eğitim sistemlerinin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek için PISA sonuçlarını kullanmaktadırlar.

Türkiye'de PISA uygulamasının tüm süreçleri Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütölmektedir. PISA uygulaması okuma, matematik ve fen alanlarını ele almaktadır. PISA 2012 uygulamasında ağırlıklı alan matematiktir. Bundan dolayı bu çalışmada analizler çoğunlukla matematik sonuçlarına göre yürütölmüştür.

PISA testlerinde 5. yeterlik düzeyi veya üzerinde yer alan öğrenciler üst performans grubu olarak adlandırılmaktadır. Ülkelerin ekonomik kalkınmaları için gerekli beşeri sermayenin çoğunlukla bu grup içinde bulunduğu kabul edildiğinden, ülkelerde üst performans grubundaki öğrenci oranları üzerinde önemle durulmaktadır. Bu noktada, beceri uyumsuzluğı konusuna da dikkat çekilmekte ve üst performans grubundan mezun olan kişilerin aşırı eğitim ya da beceri düzeyi ile istihdam piyasasında sorun yaşama olasılığının yüksek olacağı tahmin edilmektedir (OECD, 2012a).

2.3.2. Türkiye’de Beceri Uyuşmazlığı ile Mücadele Çalışmaları

Beceri uyuşmazlığı sorunu eğitimden istihdama, ekonomiden sosyal hayata, toplumsal konulardan bireysel kararlara kadar birçok alanı etkileyen çok geniş bir kavram olduğundan bahsi geçen alanlarda yapılan çalışmalar ve uygulanan politikalar kaçınılmaz bir şekilde o ülkedeki beceri uyuşmazlığı durumunu da etkilemektedir. Ülkelerin stratejilerinde belirlenen hedeflere ulaşması için uygulanan politikalar ister istemez bu politikalarla ilişkili diğer konuları da kapsamaktadır. Bu kapsamda, bu bölümde Türkiye’de yürütülen çalışmaların beceri uyuşmazlığı ile ne kadar ilgili olduğu incelenecek ve daha ilgili olduğu düşünülen bazı çalışmalar ve projeler detaylı bir biçimde ele alınacaktır.

Söz konusu çalışmalardan ilk olarak Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan Onuncu Kalkınma Planı’na bakılacaktır. Onuncu Kalkınma Planı’nı incelediğimizde eğitim alanında belirtilen hedefler şu şekilde açıklanmıştır:

“Düşünme, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, demokratik değerleri ve milli kültürü özümsemiş, paylaşım ve iletişime açık, sanat ve estetik duyguları güçlü, özgüven ve sorumluluk duygusu ile girişimcilik ve yenilikçilik özelliklerine sahip, bilim ve teknoloji kullanımına ve üretimine yatkın, bilgi toplumunun gerektirdiği temel bilgi ve becerilerle donanmış, üretken ve mutlu bireylerin yetişmesi eğitim sisteminin temel amacıdır. Toplumun ve ekonominin ihtiyaçlarına duyarlı, paydaşlarıyla etkileşim içerisinde olan, ürettiği bilgiyi ürüne, teknolojiye ve hizmete dönüştüren, akademik, idari ve mali açıdan özerk üniversite modeli çerçevesinde küresel ölçekte rekabetçi bir yükseköğretim sistemine ulaşılması hedeflenmektedir.”

Bu hedeflere bakıldığında da girişimcilik, yenilikçilik, üretkenlik vb. özellikleri ortaya çıkaran bilgi ve becerilerin öneminden bahsedildiği görülmektedir. Bunun yanında beceri uyuşmazlığı konusunda sık sık karşımıza çıkan becerilerin uygulamada kullanılması durumundan da bahsedilmiştir. Ürettiği bilgiyi ürüne, teknoloji ve hizmete dönüştüren bir yükseköğretim sisteminin oluşması sonucunda öğrencilerin becerilerinin uyuşmasının daha kolay olmasını beklemek yanlış olmayacaktır.

2014-2023 yılları arasındaki döneme yönelik temel hedefler belirleyen Ulusal İstihdam Stratejisi iş gücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesini, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözüm sağlanması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmaktadır. 2009 yılında çalışmalarına başlanan strateji kapsamında eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, iş gücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olmak üzere dört temel politika eksenini ele alınmaktadır. Bu politika eksenleri ışığında da sektör bazlı açık politikalar belirlenmektedir. Söz konusu sektörler, bilişim, finans, inşaat, sağlık, tarım, tekstil ve hazır giyim ile turizm sektörleridir.

ÜİS' in eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi kapsamında eğitim-iş gücü uyumsuzluğu ele alınmaktadır. Bu kapsamda, ekonominin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmenin önemi vurgulanmakta ve eğitim sisteminin iş gücü piyasasının taleplerine göre düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Söz konusu eğitim-iş gücü uyumsuzluğunun giderilmesi konusunda stajların öneminden bahsedilmektedir. Öğrencilerin staj programlarına dâhil olabilmesi amacıyla 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile staj yapılabilecek işyerlerinin kapsamının genişletildiği, staj esnasında ödenen ücretlerin işyeri büyüklüğü ile ilişkilendirildiği ve staj yapmak isteyen yükseköğretim öğrencilerinin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına alındığı belirtilmektedir.

Stratejinin eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiden söz eden bölümünde ele alınan bir diğer konu da eğitim programlarından mezun olan kişilerin bilgi ve becerilerinin diplomalarda doğru yansıtılmamasıdır. Mezunların bilgi ve becerilerinin diploma ya da mezuniyet belgelerinde doğru şekilde belirtilmemesi sonucunda nitelikli kişilerin iş bulmakta zorluk çektiği anlatılmaktadır. Bilgi ve becerilerin kanıtlanabilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından Ulusal Yeterlilik Sisteminin (UYS) geliştirilmesinin öneminden bahsedilmektedir (ÜİS, 2013). UYS kapsamında yapılan çalışmalar detaylı olarak bölüm içerisinde ayrı bir alt başlık altında ele alınacaktır.

UİS' te bahsi geçen sektör bazlı politika önerilerine baktığımızda bütün sektörlerle yönelik olarak eğitim programlarının istihdam piyasası ile uyumlu hale getirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Eğitim müfredatlarının sektör ihtiyaçlarına göre revize edilmesi, mesleki beceri kazandırmaya yönelik aktif istihdam programlarının hazırlanması, meslek standartlarının belirlenmesi ve meslekler arasında geçişlerin kolaylaştırılması gibi önlemler eylem planı olarak anlatılmaktadır. Bu eylem planları ile beceri uyumsuzluğunu ortaya çıkaran nedenlerle mücadele edileceği anlaşıldığından UİS' te belirtilen çalışmaların beceri uyumsuzluğunun çözümüne katkısı olacağını söylenebilir.

2.3.2.1. İŞKUR Tarafından Yürütülen Çalışmalar

Türkiye İş Kurumu'nun altı ayda bir yayımladığı ve ülkemizdeki istihdam durumunu açıklayan İşgücü Piyasası Analizi Raporu'na baktığımızda beceri uyumsuzluğu konusunun ele alınmadığını görmekteyiz. Raporda Türkiye'deki açık işlerden bahsedilirken talep edilen beceriler ele alınmış ve aslında dolaylı olarak beceri uyumsuzluğu konusuna değinilmiştir. Söz konusu açık işlerdeki beceri taleplerini incelemeyen önce açık iş kavramından bahsetmek faydalı olacaktır.

İstihdam piyasasının arz kısmındaki gelişmeleri izleyebilmek için işsizlik oranına bakılırken talep kısmındaki gelişmeleri değerlendirmeye yarayan kavram açık iş kavramıdır. Açık iş gücü istatistikleri sayesinde iş gücü piyasasının gideceği yöne dair bazı fikirler edinilebilmektedir.

EUROSTAT' ın kabul ettiği açık iş oranı hesaplamasına bakılırsa, açık işler ile mevcut çalışanların sayısının içerdiği görülecektir. Açık iş oranı; açık iş sayısını, mevcut çalışanların sayısı ile açık iş sayısının toplamına bölünmesi ile elde edilmektedir.

$$\text{Açık İş Oranı} = \text{Açık İş Sayısı} / (\text{Açık İş Sayısı} + \text{Mevcut Çalışanlar}) * 100$$

Başka bir deyişle, bir ekonominin iş gücü piyasasının talep tarafındaki gelişmeleri izlemeyi sağlayan açık iş oranının hesaplanabilmesi için açık iş sayısı ve mevcut çalışan sayısı gereklidir. İŞKUR'un Mayıs 2013- Haziran 2013 arasında yürüttüğü saha

çalışması sonuçlarına göre 183 bin 667 iş yerinin 52 bin 668 tanesinde 258 bin 81 açık iş olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamındaki işyerlerinin yaklaşık yüzde 29’unda açık iş olduğu görülmektedir. İşyerlerinin yaklaşık yüzde 29’unun araştırma yapıldığında elemana ihtiyacının olması oldukça olumlu bir gösterge olarak dikkat çekmektedir. İşgücü Piyasası Analiz Raporu’na göre iş gücü talebinin canlı olması, işsizler için iş bulma alternatiflerinin çok olması anlamında olumlu yorumlanabileceği fakat değişik nedenlerle etkin iş gücü arzı ve talebi eşleştirmesinin yapılamaması anlamında da olumsuz yorumlanabileceği belirtilmiştir. Rapora göre açık iş bulunan mesleklerde istenen becerilerin genel toplamının yüzde oranlarına bakıldığında açık işlerin yüzde 74,3’ü için Mesleğe İlişkin Yeterli Bilgi, yüzde 63,5’i için Fiziki ve Bedensel Yeterlilik, yüzde 51,1’i için Takım Çalışması ve yüzde 40,4’ü için İletişim ve İfade Yeteneği becerilerini talep etmektedir. Bu verilere bakıldığında yukarıda bahsi geçen iş gücü arzı ve talebi eşleştirmesinin değişik nedenlerden dolayı yapılamamasına etki eden durumlardan birisinin beceri uyumsuzluğu olduğu açıktır (İŞKUR, 2013)

Bu bilgiler ışığında İŞKUR kapsamında yapılan aktif iş gücü politikaların önemi daha iyi anlaşılabilir. İstihdam piyasasındaki iş gücü talebi ile arzının eşleşebilmesi için alınan aktif iş gücü politikaları sayesinde beceri uyumsuzluğu konusu da ele alınmış olacaktır. Mesleklerin gerektirdiği beceriler ile işverenlerin talep ettiği becerilerin uyuması için hayat boyu öğrenme kapsamında kişilere becerilerini geliştirme şansı verilebilmektedir.

İŞKUR; meslek seçimi aşamasında bulunan, meslek edinme veya iş bulmakta/seçmekte güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek ve mesleğini/işini değiştirmek isteyen kişilere yönelik “İş ve Meslek Danışmanlığı” hizmeti sunmaktadır. İş ve Meslek Danışmanlığı sayesinde kişinin sahip olduğu beceriler ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelikler ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş/meslekler karşılaştırılmaktadır. Bireyin kendisine en uygun iş/mesleği seçmesi, seçtiği iş/meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım etmek amaçlanmaktadır.

İş ve meslek danışmanlarının beceri uyumsuzluğu konusuna çok önemli etkileri olacağı düşünülmektedir. Hem kişilerin becerilerini hem de işverenlerin taleplerini bilen bu uzmanların istihdam piyasasındaki iş gücü talebi ile arzı arasında bir köprü görevini üstlenmesi beklenmektedir. Sistem tam olarak işlemeye başladığında kişilere becerilerine uygun işlerde çalışabilmesi için yön gösterileceği belirtilmektedir. İşverenlere ise ihtiyaçlarını tam olarak belirleyebilme ve gerçekten ihtiyacı olan becerileri sıralayabilme konusunda yardım edilmiş olacaktır. Böylelikle beceri uyumsuzluğunun en büyük nedenlerinden biri olan işverenler ile çalışanlar ya da işsizler arasındaki asimetrik bilgi sorununun çözümüne katkı sağlanacaktır.

2.3.2.2. Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Yürütülen Çalışmalar

Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından uygulanan hayat boyu öğrenme programları ile kişilerin bilgi, beceri ve yeterliliklerin geliştirilmesinin hayat boyu devam edebileceği düşüncesi gelişmiştir. Bu kapsamda, 2009 yılında Hayat Boyu Öğrenme Stratejik Belgesi yayımlanmış ve hayat boyu öğrenmeye ilişkin Ülkemizde yapılacak faaliyetlerin planlamasına dair bilgilere yer verilmiştir. Söz konusu raporda, hayat boyu öğrenme programında verilecek önceliklerden bahsedilmiştir. Bu önceliklerden beceri uyumsuzluğu ile ilgili olanları ayrıca ele almak faydalı olacaktır.

Öncelik 6: Eğitim Kurumlarının Fiziki Altyapısı ile Eğitici Personel Sayısının ve Niteliğinin İhtiyaçlara Uygun Hale Getirilmesi

Bu öncelik kapsamında, eğitim kurumlarının nicelik ve nitelik bakımından iyileştirilmesi gerektiği ve öğrencilerin teknolojinin gerektirdiği becerilere sahip olmaları için eğiticilerin niteliğinin de artırılması gerektiğinden bahsedilmektedir. Burada beceri uyumsuzluğunu etkileyen iki nokta bulunmaktadır. Bunlardan ilki, öğrencilerin ya da eğitim alan kişilerin özellikle bilgi teknolojileri konusunda yeterli beceriye sahip olması gerektiğidir. İkinci olarak ise bu kişileri eğitecek eğitici personelin bilgi ve becerilerinin ihtiyaçlara uygun hale getirilmesinden söz

edilmektedir. Böylece eğitici personelde bulunan beceri uyumsuzluğına da dolaylı olarak dikkat çekilmektedir.

Öncelik 7: Öğretim Programlarının Değişen İhtiyaçlar Doğrultusunda Sürekli Güncellenmesi

Bu öncelik altında, “öğrenen merkezli” eğitim sisteminden bahsedilmektedir. Türkiye’de öğrenen merkezli yaklaşımın benimsenmesinden önceki dönemde bireyin, yetkili otoritelerin belirlediği yeterlilikleri yine onların belirlediği yöntemlerle kazanmakta olduğu belirtilmiştir. Öğrenen merkezli yapılanmada ise bireyin, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde geliştirilen yeni programlar çerçevesinde hangi yeterlilikleri nasıl kazanacağını seçme özgürlüğüne ve sorumluluğuna sahip olmasının beklendiği anlatılmıştır. Böylece özgürlük ile sorumluluk arasında sağlıklı bir denge kurulmuş olacaktır. Öğrencilerin kendi ilgi, istek, yetenek ve yeterliliklerine göre seçebilecekleri ders sayılarının artırılması öngörülmektedir.

Söz konusu önceliğin beceri uyumsuzluğı ile doğrudan ilişkili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Öğrenen merkezli eğitim sisteminde hangi becerileri kazanmak istediğine karar verebilen ve seçme özgürlüğü olan bir kişi, kendisine uygun becerileri kendi seçimiyle edinebilme fırsatı yakalamış olacaktır. Daha önceki sistemde eğitim kurumunun dayattığı becerileri öğrenmek zorunda kalan kişinin ileride beceri uyumsuzluğı yaşaması kaçınılmaz olacaktır.

Öncelik 8: Bireylerin Çağın Değişen Gereksinimine Uyum Sağlayabilmeleri Amacıyla Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımının Etkin Hale Getirilmesi

Özellikle bilgisayar kullanma becerisinin önemine dikkat çeken bu öncelik ile beceri uyumsuzluğı sorununun nedenlerinden biri olan teknolojik gelişmelere ayak uyduramama konusunda ilerleme sağlanabilecektir.

Öncelik 10: Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Güçlendirilmesi

Türkiye’de bireylerin ilgi, istek, yetenek ve yeterliliklerine uygun alanlarda eğitim almalarının desteklenmesine önem verilmesi gerektiğini belirten bu öncelik, beceri uyumsuzluğu ile yakından ilgilidir. Kişilerin meslek ya da iş seçiminde doğru yönlendirilmesi ile beceri uyumsuzluğu oranının düşmesi sağlanabilecektir. Mesleki rehberlik yoluyla becerilerinin ve işverenlerin talebi hakkında bilgi sahibi olan kişi doğru meslek seçimi yaparak beceri uyumsuzluğu ile karşılaşma ihtimalini azaltmış olacaktır.

Öncelik 11: Mesleki Yeterlilik Sisteminin Aktif Hale Getirilerek Kalite Güvence Sisteminin Kurulması

MYK tarafından oluşturulma çalışmaları süren Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ), Türk eğitim sisteminde özellikle mesleki ve teknik eğitim sisteminde bir değişimin ifadesidir. Hayat boyu öğrenme ile yakından ilişkili olan Çerçeve, öğrenmenin çeşitli yollarından geçen bireylere, bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını belgelendirme imkânı tanıyacak olması açısından önemlidir. Çerçeve aynı zamanda eğitimde şeffaflığın sağlanmasına da önemli katkıda bulunacaktır. Eğitimde şeffaflık; diploma ve sertifikalarda karşılıklı tanınırlığın sağlanabilmesi, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarının belirlenmesi, bu yeterlilikleri kazandıracak eğitim kurumlarının ve programların akredite edilmesi, akreditasyon, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetlerin yürütülmesi suretiyle teknik ve meslekî eğitim ve öğretimin seviyesinin yükseltilmesi, eğitim-iş gücü-istihdam ilişkisinin daha sağlıklı yürümesini sağlayacaktır. Bütün bu gelişmeler ile beceri uyumsuzluğu oranının düşmesi mümkün olabilecektir.

Öncelik 12: Öğretim Programları Arasındaki ve Okuldan İşe-İşten Okula Geçişlerin Kolaylaştırılması

Sürekli değişen iş yaşamının istek ve beklentilerini karşılayabilmek amacıyla çalışanlara, okulda öğrendikleri bilgi ve becerileri değişen koşullara göre sürekli

yenileme ve kendilerini geliştirme imkânı verilmesi gerektiğini belirten bu öncelik ile beceri uyumsuzluğunun çözüm yollarından biri olarak görülen okuldan işe geçişlerin kolaylaşması konusu ele alınmaktadır. Buna ek olarak hayat boyu öğrenme hedeflerine, sadece eğitim alanında yapılacak düzenleme ve sağlanacak gelişmelerle ulaşmak mümkün olmadığı ve özellikle iş hayatı kurallarının ve anlayışının da bireylerin öğrenmeye erişimlerini kolaylaştırıcı nitelikte olması gerektiğinin altı çizilmektedir. Buna paralel olarak, okul hayatının da, bireylere iş hayatında ihtiyaç duyulan becerileri (girişimcilik, grup çalışması yapabilme, sorumluluk sahibi olma, deneyimleri kullanabilme, yaratıcılık, uzun vadeli düşünebilme vb.) kazandırılması gerektiği anlatılmaktadır.

Öncelik 13: İşgücünün Niteliğinin Uluslararası Rekabet Edebilir Seviyeye Ulaştırılması

Söz konusu öncelik doğrudan beceri uyumsuzluğu konusundan bahsetmekte ve eğitilmiş genç nüfustaki yüksek işsizlik oranları bu nüfus grubunun iş gücüne katılımının önündeki engellere ya da aldıkları eğitim sonucu kazandıkları nitelikler ile iş gücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasında bir uyumsuzluk olduğuna işaret etmektedir.

Öncelik 16: Yaşlıların Sosyal ve Ekonomik Hayata Etkin Katılımlarını Artırmak Üzere Hayat Boyu Öğrenme Faaliyetlerinin Desteklenmesi

Bu öncelik ise çalışmanın ilk bölümünde beceri eskimesi olarak nitelendirdiğimiz kavram ile ilişkilidir. Yaşlanma sonucu oluşan fiziksel eskime ya da teknolojik gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan teknik eskime sonucunda kişilerin becerileri yenilemesi gerektiğinden bahsedilmektedir. Hayat boyu öğrenme ile bu eskime türlerinin ortadan kaldırılabilmesi ve böylece beceri uyumsuzluğunun azalacağı düşünülmektedir.

Önceliklere genel olarak bakıldığında yukarıda bahsi geçen hedeflerin beceri uyumsuzluğu ile yakından ilgili olduğu söylenebilmektedir. Hayat boyu öğrenme ile beceri uyumsuzluğu konusu birçok açıdan birbiriyle bağlantılı konulardır. Bu nedenle,

hayat boyu öğrenme programlarının beceri uyumsuzluğu sorununun çözümünde çok büyük faydaları olacağı açıkça görülmektedir.

2.3.2.3. Mesleki Yeterlilik Kurumu Tarafından Yürütülen Çalışmalar

Ulusal Meslek Standardı, bir mesleğin icra edilebilmesi için bireyin sahip olması gereken ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından kabul edilen bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur. Ulusal yeterlilikler Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliğine göre MYK tarafından onaylanarak Ulusal Yeterlilik Çerçevesi' ne (UYÇ) yerleştirilmektedir.

Ulusal Yeterlilik Çerçevesi, Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve ilk, orta ve yüksek öğretim ile özel öğretim dahil, tüm teknik ve meslekî eğitim/öğretim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların eğitimine, iznine dayalı programlarla kazandırılan yeterlilik esaslarıdır.

Yeterlilik çerçevesinin amacı anlaşılabilir, kapsayıcı, sürdürülebilir bir yeterlilik sistemini ortaya koymaktır. Bu sistemle bireylerin bilgi beceri ve yetkinliklerinin ulusal bir çerçeve içerisinde ayrımcılık unsurlarından uzak bir şekilde nerede ve nasıl edinildiğine bakılmaksızın tanınması sağlanacaktır. UYÇ ve UYÇ' deki seviyeler; Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde kabul edilen "Hayat Boyu Öğrenme" programlarına ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'ne (AYÇ) uyumlu olacak şekilde tasarlanmaktadır. AYÇ, yeterliliklerin işverenler, çalışanlar ve kurumlar tarafından daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, bireylerin kendi yeterliliklerini/mesleklerini diğer bir ülkede kullanabilmesinin yolunu açmaktadır. İki temel prensibi vardır: Meslek sahibi bireylerin ülkeler arasında hareketliliğinin önünü açmak ve hayat boyu öğrenmelerine yardımcı olmak.

AYÇ ile ilgili tavsiye niteliğinde çıkan Avrupa Komisyonunun 2008/C111/01 sayılı kararında, ülkelerin ulusal yeterlilik çerçevelerini oluşturmaları suretiyle ulusal yeterliliklerin 2010 yılına kadar AYÇ seviyeleri ile ilişkilendirilmesi ve 2012 yılı itibarıyla de ülkelerin tüm yeterlilik belgelerinin AYÇ seviyelerine uygun bir referans

taşıması yönünde gerekli önlemlerin alınması istenmiştir. Türkiye’de MYK, AYÇ Ulusal Koordinasyon Noktası olarak yetkilendirilmiştir. Ulusal Koordinasyon Noktalarının; ulusal yeterlilik sisteminin oluşturulması, ulusal yeterlilik sisteminde yer alan yeterliliklerin seviyelerinin, AYÇ seviyeleri ile eşleştirmelerinin yapılması, referanslama sürecinde şeffaf bir yöntemin kullanılmasının temin edilmesi, paydaşların UYÇ ile AYÇ arasındaki bağlantıya ilişkin bilgi ve kılavuza erişiminin sağlanması, yeterliliklerin Avrupa düzeyinde karşılaştırılmalarında ve kullanılmalarında ilgili tüm paydaşların sürece katılımının sağlanması gibi görevleri bulunmaktadır.

AYÇ sekiz ana yeterlilik seviyesinden oluşturmaktadır. Bu seviyeler en temel öğrenme seviyesinden (seviye 1), en üst düzey öğrenme seviyesine (seviye 8) kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Genel olarak seviye ne kadar artarsa kişiden beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikler de o oranda artmaktadır. AYÇ, hayat boyu öğrenmeyi geliştirmeye yönelik bir araç olarak, yükseköğretimin yanı sıra, genel ve mesleki eğitim ve öğretim sonucu elde edilen tüm seviyelerdeki yeterlilikleri içermektedir. Ek olarak Çerçeve, başlangıç ve sürekli eğitim ve öğretim ile elde edilen yeterliliklere de hitap etmektedir. 8 referans seviye, öğrenme çıktıları bazında tanımlanmaktadır. AYÇ, Avrupa eğitim ve öğretim sisteminin çok çeşitlilik gösterdiğini ve ülkeler ve kurumlar arasında kıyaslama ve iş birliği yapabilmek için öğrenme çıktılarının gerekliliğini dikkate almaktadır. AYÇ’ de bir öğrenme çıktısı; öğrenen kişinin neleri bildiği, anladığı ve öğrenme sürecinin sonunda neleri yapabildiğinin ifadesi olarak da tanımlanabilir.

Beceri uyumsuzluğu konusundan MYK’nin rolünden bahsedilecek olursa dikkat edilmesi gereken husus MYK’nin oluşturacağı Ulusal Yeterlilik Çerçevesi kapsamında hangi meslek için hangi becerinin gerekli olduğu ayrımının yapılabilir olmasıdır. Bu ayrım, bireylerin herhangi bir meslekte çalışması için hangi becerilere sahip olması gerektiğini belirlemiş olacak ve meslek seçiminde kişi kendi becerilerini düşünüp bu becerilere göre söz konusu mesleği seçme kararını verebilecektir. Beceri uyumsuzluğu ölçümünde en çok kullanılan beyana dayalı ölçüm tekniğinde kişilerin beceri uyumsuzluk düzeylerine kendilerinin karar vermesi öngörülmektedir. Kişinin kendi becerilerini seçmek istediği meslekle karşılaştırdıktan sonra mesleğine karar vermesi ya da çalışmak istediği bir mesleğin gerektirdiği becerileri öğrenme fırsatının doğması ile UYÇ’ nin

önemi kavranmış olacaktır. UYÇ' nin AYÇ ile uyumlaştırılması ile de Türk vatandaşların AB üyesi ülkelerde becerilerine uygun iş bulabilmesi kolaylaşacaktır.

2.3.2.4.Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

Türkiye’de mesleki yeterlilik sisteminin varlığı ve sağlıklı işlemesi hem çalışanların hem de işverenlerin iş gücü piyasasından beklentilerini karşılamaya hizmet etmektedir. Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi amacını gerçekleştirmek için de önemli bir araç olan mesleki yeterlilik sistemi, ulusal ve uluslararası iş gücü piyasalarının hızla değişen sosyal, ekonomik ve teknolojik koşullara bağlı olarak sürekli yeniden şekillenen ihtiyaçlarına uygun meslekleri belirlemede önemli rol oynamaktadır.

Söz konusu proje, AYÇ doğrultusunda, uygun bir değerlendirme, ölçme ve belgelendirme sistemi ile kabul edilmiş meslek standartlarına dayalı etkin ve sürdürülebilir bir UYS oluşturmayı ayrıca Mesleki Bilgi ve Beceri Sınav ve Belgelendirme Merkezlerini (VOC-TEST) desteklemeyi amaçlamaktadır. Proje sonucunda desteklenen bu merkezler sayesinde becerilerin belirlenmesi ve tanımlanması ile beceri uyumsuzluğu sorunu daha net bir biçimde ortaya çıkabilecek ve sektör ve meslek bazında ele edilen verilerle sorunun çözümüne yönelik politikalar üretilebilecektir (MYK, 2013).

2.3.2.5.Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 Projesi

Birçok kaynakta istihdam sorunun altında yatan en önemli nedenlerden biri olarak "mesleksizlik" gösterilmektedir. Vasıfsız iş gücünün yoğun olduğu Türkiye’de firmalar kaliteli eleman bulma sıkıntısı çekmekte ve bu yüzden Türkiye mesleksizlik sorunu yaşayan ülkeler arasında yer almaktadır. Bu kapsamda iş gücü piyasasında arz talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla “Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 Projesi” başlatılmıştır.

Artan işsizlik oranlarına karşı 2009 yılının ikinci yarısında İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve 200.000 işsize düzenlenecek beceri geliştirme kursları vasıtasıyla mesleki eğitim verilmesi hedeflenmiştir. Özellikle sanayiye yönelik alanlarda eğitim ortamının yetersizliği, eğitim içeriklerinin güncel olmaması, hangi alanlarda eğitime ihtiyaç olduğunun belirlenmesi gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, sürekli gelişen ve kendini yenileyen teknolojiye uygun eğitim alanları oluşturmak ve iş gücü piyasasının nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamak ve işsiz kişilerin daha nitelikli eğitim alabilmelerini sağlamak üzere ÇSGB, MEB, TOBB, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi işbirliğinde Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi başlatılmıştır. Proje ilk etapta 19 ilde başlatılmış olup 81 ilde uygulanmaya devam etmektedir (UMEM, 2010).

İŞKUR tarafından yürütülen çalışmalara ilişkin farkındalığın artırılması, mesleki eğitim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması ve bu alanda yönetişimin sağlanmasına yönelik bir model önerisi elde edilmesi amacıyla Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) projede önemli bir rol üstlenmektedir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının etkinliğinin artırılması ve sürdürülebilir bir model önerisi sunulmasıyla yerel odaların mesleki eğitim faaliyetlerinin esaslı birer ortağı olarak sürece daha etkin katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Yereldeki odaların projeye dahil olması ile işverenlerin beceri taleplerine ilişkin bilgiler elde edilebilecektir.

Mesleki eğitim kursları ve buna bağlı aktif iş gücü politikaları tasarlanırken öncelikle istihdam piyasası dinamiklerinin yakından incelenmesi gerekmektedir. İkinci olarak, kriz döneminde işini kaybeden ve beceri geliştirme kurslarının ana hedefini oluşturan işsizlerin profilinin anlaşılması önemlidir. Bu bilgiler ışığında, beceri geliştirme ihtiyacının ve eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi mümkün olabilecektir. Proje sonucunda elde edilen çıktıların beceri uyumsuzluğunun ülkemizde hangi aşamada olduğunu anlamakta yardımcı olabileceği düşünülebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmadaki bölümlerde yer verildiği üzere beceri uyumsuzluğu özellikle AB ülkelerinde önemli bir sorun olarak algılanmakta ve özellikle genç işsizliğinin olduğu ülkelerde ekonomik kalkınmaya bir tehdit olarak görülmektedir. Her ne kadar tanımlanmasında ve ölçülmesinde giderilmesi gereken birçok soru işareti bulunsa da beceri uyumsuzluğunun gelecekte detaylarıyla incelenmesi gereken bir konu olduğu yadsınmaz.

Beceri uyumsuzluğu konusunu incelerken karşılaşılan en önemli sorunlardan biri eğitim uyumsuzluğu ile beceri uyumsuzluğu kavramları arasındaki ayrımın tam olarak yapılamamasıdır. Becerilerin çoğunlukla eğitim kurumlarında kazanıldığı düşünüldüğünden eğitim uyumsuzluğu sorununu yaşayan kişilerin beceri uyumsuzluğu yaşaması da olası görülmektedir. Çalışmada, eğitim uyumsuzluğu incelenmemiştir ancak beceri uyumsuzluğunun en önemli nedenlerinden biri olarak sayılan fazla eğitim konusu detaylandırılmıştır.

Fazla eğitim düzeyi, beceri noksanlığı ve beceri eskimesi gibi bahsi geçen beceri uyumsuzluğu nedenlerinin Türkiye'deki yansımalarına baktığımızda birçoğunun farklı çalışmalarda dolaylı da olsa ele alındığını görmekteyiz. Hayat boyu öğrenme, UMEM ve UYEP gibi projelerin uygulanması sonucu beceri uyumsuzluğunun nedenlerinin de daha net bir biçimde ortaya çıkabileceği beklenmektedir.

AB'de beceri uyumsuzluğuna yönelik geliştirilen eğitim politikaları incelendiğinde bu politikaların Türkiye'de de uygulanabilir olduğu anlaşılmaktadır. İlk olarak ele alınan eğitimin kalitesinin artırılması, ülkemizde birçok strateji belgesinde hedeflenen çıktılardan biridir. Bu kapsamda, özellikle mesleki eğitim ve yükseköğretim kurumlarındaki eksikliklerin belirlenmesi amaçlanmalıdır. Ülkemizde bu amaçla yürütülen birçok proje bulunmaktadır ki bunlardan biri de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) altından uygulanan "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Artırılması Operasyonu" dur. Operasyon kapsamında mesleki ve teknik eğitimin içerik ve fiziksel donanım açısından

geliştirilmesi hedeflenmektedir. Benzer projelerin çoğalması ile beceri uyumsuzluğu sorununun da azalabileceği düşünülmektedir.

Eğitim sisteminde öngörülen becerilerin güncellenmesi de oldukça önemlidir. İşverenlerin talebi doğrultusunda çağın gereklerine uygun becerilerin eğitim sistemine dahil edilmesi ile beceri uyumsuzluğu ile karşılaşma oranını azaltacaktır. Özellikle iletişim, takım çalışması ve bilgisayar becerileri gibi becerilerin okullarda kazandırılması iş bulma aşamasında mezunların beceri uyumsuzluğu yaşamasını engelleyebilecektir.

Çıracılık ve staj sisteminin getirilmesi de çözümlerden biri olarak düşünülebilir. İşveren ve öğrenci arasındaki asimetrik bilgi sorununu ortadan kaldıracak çıracılık ve staj sistemi ile beceri talebi ve beceri arzı arasındaki dengesizlikler giderilebilecektir. İşverenin talep ettiği becerilerin çıracılık ya da staj sırasında öğrenciye aktarılması sonucunda öğrencilerin bu becerileri elde etmeye çalışması beklenmektedir.

İşe alma ve yerleştirme alanında AB’de önerilen politikalardan ilki işverenlerin iş ilanlarında adaylardan talep ettikleri becerileri netleştirmesi ile ilgilidir. Söz konusu pozisyon için gereken becerilerin açık ve net bir biçimde belirtilmesi ve becerilerin genel olarak değil detaylı bir biçimde anlatılması gerekmektedir. Türkiye’deki iş ilanlarına baktığımızda bu hatanın sık sık yapıldığını görebilmekteyiz. Boş pozisyonlar için verilen birçok ilanda becerilerden ziyade mesleğin açıklanması yapılmakta ve adaylara doğru bilgi aktarılması mümkün olmamaktadır. Beceriler daha dar anlamda açıklanmalı ve pozisyonun gerektirdiği nitelikler açıkça belirtilmelidir. Bu konuda işverenlerin söz konusu pozisyon için fazla beceri düzeyine sahip kişileri tercih etmesi sorununa da değinmek gerekir. İşverenler, adaylar arasından fazla beceri sahibi olanları değil iş için gerekli becerilere sahip adayları tercih etmezse beceri uyumsuzluğu durumu ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı, işverenler bu konuda bilinçlendirilmelive fazla beceri sahibi kişileri tercih ettiklerinde çalışanın ileride beceri uyumsuzluğu sorunu ile karşılaşabileceği hususunda bilgilendirilmelidirler. Çalışmamızda değinildiği üzere beceri uyumsuzluğunun üretkenliği olumsuz olarak etkilediği düşünülürse işverenlerin bu konuda gerekli tedbirleri alabileceği beklenebilir.

İşe alma yöntemlerinin doğru seçilmesi de oldukça önemli bir konudur. Özgeçmişler üzerinden yapılan aday değerlendirmeleri becerilerin ölçülmesi konusunda yeterli olmamaktadır. Özgeçmişler yoluyla seçim yapmak yerine kişilerin becerilerini ölçebilecek uygulamalı mülakatlar gerçekleştirilmesi beceri uyumsuzluğu ile karşılaşma oranını düşürebilecek bir yol olarak görülmektedir. Ülkemizdeki işverenleri bu mülakat yöntemleri hakkında bilgilendirmek bir çözüm olarak düşünülebilir.

Hayat boyu öğrenme kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler de beceri uyumsuzluğunun azaltılmasına yardım edebilecektir. Özellikle beceri eskimesi konusunu çözmede etkin olabilecek hayat boyu öğrenme programları ile kişilerin kaybettiği becerileri tekrar kazanması ya da sahip olduğu becerileri istihdam piyasasına göre güncellemesi mümkün olmaktadır. Yine Milli Eğitim Bakanlığı tarafından IPA kapsamında uygulanan “Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Operasyonu” gibi ülkemizde hayat boyu öğrenme uygulamalarını destekleyen projeler ile beceri uyumsuzluğu konusuna katkı sağlanabilecektir.

Becerilerin belgelenmesi konusu da beceri uyumsuzluğu kapsamında incelenen bir durumdur. MYK tarafından hazırlanan UYÇ ile kişilerin sahip olduğu beceri düzeyleri standart bir şekilde belgelenebilecek ve böylece hangi mesleklerin hangi becerileri gerektirdiği konusu açığa çıkmış olacaktır. AB’ye üyelik sürecinde de yerine getirilmesi gereken koşullardan biri olan UYÇ ile üyelik sonrasında işçilerin hareketliliğine ilişkin bir adım atılmış olacaktır. AYÇ ile uyumlu olarak hazırlanan UYÇ kapsamında sertifikaya sahip kişiler AB üye ülkelerindeki pozisyonlara başvurabilme şansına sahip olabilecektir. Becerilerin uluslararası gerekliliklere göre düzenlenmiş ve belgelenmiş olması sayesinde kişilerin beceri uyumsuzluğu sorunu ile daha az karşılaşacağı beklenebilir.

Çalışma kapsamında incelenen araştırmalar ışığında beceri uyumsuzluğunun çok boyutlu bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Sadece işsizlik oranlarını azaltmayı hedefleyen ülkelerin beceri uyumsuzluğu sorununu göz önüne almadan politikalar uygulaması, sorunu daha da derinleştirebilecektir. Ülkemizde bu soruna yönelik araştırmalar

yapılarak durum analiz edilmeli ve gerekli veriler toplanmalıdır. Böylece kişilerin becerilerine daha uygun işlerde çalışabilmesi sağlanabilecektir. Politika belirleme düzeyinde ise hem işveren hem de çalışanlar açısından ortaklaşa bir çalışma düzenlenmesi ve ilgili tüm paydaşların sorunun çözümünde yer alması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Allen, J. Velden, R. (2001). *Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effect on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search*. Oxford Economic Papers. 3, 434-452. Oxford University Press.

Allen, J. Weert, E. (2007). *What Do Educational Mismatches Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-Country Analysis*. European Journal of Education. Vol.42.

Amador, L. Vila, L. (2013). *Education and Skill Mismatches: Wage and Job Satisfaction Consequences*. International Journal of Manpower Vol. 34 No. 5 pp. 416-428 Emerald Group Publishing Limited

Bartlett, W. (2011). *Employment and Skills: Research Evidence for Policy Making*. London School of Economics. Aralık 10, 2013 tarihinde http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CC4QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.rcc.int%2Ffiles%2Fuser%2Fdocs%2FWill%2520Bartlett%2520-%2520NSNJ%2520Presentation.ppt&ei=wzkOU-erMcO_ygPSmoH4CQ&usg=AFQjCNGBs8tjplNFYnFrZzNaldvpgyx8Sg&bvm=bv.61965928,d.Yms adresinden alındı.

Battu, H. (1999). *Overeducation among graduates: a cohort view*. Education Economics, Vol. 17, No 1, p. 21-38.

Elçi, S. (2011). *Leveraging Training Skills Development in SMEs: An Analysis of OSTIM Organised Industrial Zone, Turkey*. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, No. 2011/16, OECD Publishing. Aralık 20, 2013 tarihinde <https://skills.oecd.org/developskills/documents/ananalysisofsmetrainingandskillsdevelopmentlocalcasestudyfromturkey.html> adresinden alındı.

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2012a). *Europe's Skill Challenge*. Cedefop Publications. Aralık 15, 2013 tarihinde http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9068_en.pdf adresinden alındı.

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2012b). *Preventing Skill Obsolescence*. Cedefop Publications. Aralık 20, 2013 tarihinde http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9070_en.pdf adresinden alındı.

European Centre for the Development of Vocational Training. (CEDEFOP). (2010). *The Skill Matching Challenge: Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Aralık 20, 2013 tarihinde http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf adresinden alındı.

European Centre for the Development of Vocational Training. (CEDEFOP). (2009). *Panorama: The Dynamics of Qualifications: Defining and Renewing Occupational and Educational Standards*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European

Communities. Aralık 20, 2013 tarihinde http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5195_en.pdf adresinden alındı.

European Centre for the Development of Vocational Training. (CEDEFOP). (2012c). *Skill Mismatch: The Role of the Enterprise*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Aralık 20, 2013 tarihinde http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.PDF adresinden alındı.

European Commission. (2012). *Employment and Social Developments in Europe 2012*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate A. Belgium: Publications Office of the European Union, Aralık 25, 2013 tarihinde <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7315> adresinden alındı.

Faberman, J. Mazumder, B. (2012). *Is there a Skills Mismatch in the Labour Market?*. The Federal Reserve Bank of Chicago. Aralık 15, 2013 tarihinde http://www.chicagofed.org/webpages/publications/chicago_fed_letter/2012/july_300.cfm adresinden alındı.

Günüç, S. (2012). *Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2012 11(2), 309 -325. Aralık 12, 2013 tarihinde connection.ebscohost.com/c/.../ya-am-boyu-renmeyi-etkileyen-fakt-rler adresinden alındı.

Handel, J. (2003). Skill Mismatch in the Labor Market. *Annual Review of Sociology*. 29, 136-136. Kasım 16, 2013 tarihinde <http://www.jstor.org/discover/10.2307/30036964?uid=3739192&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21103535266037> adresinden alındı.

International Labour Office. (ILO). (2013). *Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk*. Geneva. Aralık 13, 2013 tarihinde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf adresinden alındı.

İŞKUR. (2013). *Türkiye İş Gücü Piyasası Analizi (2013-I. Dönem)*. Ocak 10, 2013 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> adresinden alınmıştır.

Jones, K. Sloane, P. (2010). *Disability and Skill Mismatch*. The Economic Record. Vol.86, 101-105. Aralık 13, 2013 tarihinde <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/36190/1/61325077X.pdf> adresinden alındı.

Kanık, B. Sunel, E. Taşkın, T. (2013). *Unemployment and Vacancies in Turkey: The Beveridge Curve and Matching Function*. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası. Ocak 10, 2014 tarihinde <http://www.tcmb.gov.tr/research/discus/2013/WP1335.php> adresinden alındı.

Kucel, A. Byrne, D. (2008). *Are overeducated people insiders or outsiders? A case of job search methods and overeducation in the UK*. ESRI – European Studies Research

Insitute. Dublin. Aralık 20, 2013 tarihinde <http://ideas.repec.org/p/esr/wpaper/wp258.html> adresinden alındı.

Manacorda, M. Petrongolo, B. (1999). *Skill Mismatch and Unemployment in OECD Countries*. *Economica*. 66, 181-207.

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2010). *Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi*. Kasım 17, 2013 tarihinde <http://www.uyep.net/web/tr-tr/uyep.aspx> adresinden alındı.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2013). *PISA 2012 Ulusal Ön Raporu*. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü. Ankara. Aralık 20, 2013 tarihinde http://yegitek.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_12/13053601_pisa2012_ulusal_n_raporu.pdf adresinden alındı.

OECD. (2012a). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. OECD Publishing. Aralık 20, 2013 tarihinde <http://skills.oecd.org/documents/OECDSkillsStrategyFINALENG.pdf> adresinden alındı.

OECD. (2012b). *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*. OECD Publishing. Aralık 20, 2013 tarihinde <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en> adresinden alındı.

OECD. (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing. Aralık 20, 2013 tarihinde http://skills.oecd.org/OECD_Skills_Outlook_2013.pdf adresinden alındı.

Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121, OECD Publishing. Kasım 10, 2013 tarihinde http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/over-qualified-or-under-skilled_5kg58j9d7b6d-en adresinden alındı.

Quintini, G. (2011). *Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 120, OECD Publishing. Kasım 15, 2013 tarihinde <http://www.oecd.org/els/48650012.pdf> adresinden alındı.

Roy, S. (2008). *Skill Premium: What Caused the ‘Mismatch’?*. *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol.51. Kasım 12, 2013 tarihinde http://mpra.ub.uni-muenchen.de/18010/1/MPRA_paper_18010.pdf adresinden alındı.

Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR). (2013). *Yedinci Genel Kurul Çalışma Raporu*. <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>

UNESCO. (2012). *EFA Global Monitoring Report 2012. Youth and Skills: Putting Education to Work*. UNESCO Publishing. Kasım 17, 2013 tarihinde <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/reports/2013/> adresinden alındı.

Vieira, J. (2005). *Skill Mismatches and Job Satisfaction*. Science Direct. Economics Letters 89, 39–47. Kasım 10, 2013 tarihinde <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176505001837> adresinden alındı.

Wolbers, M. (2003). *Job Mismatches and their Labour Market Effects Among School-Leavers in Europe*. European Sociological Review. Vol. 19, 249-266. Kasım 17, 2013 tarihinde <http://ccsr.ac.uk/qmss/seminars/2008-crossnat/documents/wolbers.pdf> adresinden alındı.

<http://ec.europa.eu>

<http://hbogm.meb.gov.tr>

<http://mtegm.meb.gov.tr>

<http://pisa.meb.gov.tr>

<http://tuikapp.tuik.gov.tr>

<http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=12>

<http://www.beceril0.org.tr>

<http://www.cedefop.europa.eu>

<http://www.ikg.gov.tr>

<http://www.myk.gov.tr>

<http://www.oecd.org>

<http://www.towerswatson.com/en/Press/2011/11/Turkish-businesses-challenged-by-talent-shortage>

<http://www.uyep.net/web>