

EKONOMİK KRİZ DÖNEMLERİNDE HANGİSİ DAHA KÖTÜ: İŞSİZ KALMAK MI? NİTELİKLERİNİN ALTINDAKİ İŞLERİ KABUL ETMEK Mİ?

AR. GÖR. İŞİL KURNAZ*

ÖZET

Bu çalışmada, üniversiteden yeni mezun olmuş gençlerin, kariyerlerinin başında neden eğitim düzeylerinin altındaki bir işi kabul ettikleri ve ekonomik kriz dönemlerinde yükselen işsizliğin bu durum üzerinde etkili olup olmadığı sorgulanmaktadır. Ekonomik kriz ve devamındaki durgunluk dönemlerinde, işgücü piyasasında bireyler daha uzun süre işsiz kalmaya; işverenler de açık iş pozisyonlarını sürdürmeye devam etmektense, uyumsuz eşleşmeleri tercih edebilmektedir. Bu çalışmada, söz konusu iki "kötü" durum arasında bir seçim yapıp yapılmadığı araştırılmaktadır.

Çalışmada, Türkiye işgücü piyasasındaki aşırı eğitimlilik düzeyi objektif yöntem kullanılarak makro düzeyde ölçülmektedir. Aşırı eğitimliliğin objektif yöntemle ölçülmesinde, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ile Uluslararası Standart Eğitim Sınıf-

landırması (ISCED) itibarıyla istihdam edilenlerin meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında ilişki kurulabilmektedir. Bu çerçevede, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından yararlanılarak, Türkiye işgücü piyasasında 15- 24 yaş grubundaki gençler için aşırı eğitimlilik düzeyleri ve işsizlik oranları ortaya konulacaktır. Bununla birlikte, aşırı eğitimliliğin geçici bir durum mu; yoksa kalıcı bir problem mi olduğu sorusu da cevaplandırılmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler:

Aşırı eğitimlilik, ekonomik kriz, işgücü piyasası, işsizlik, uyumsuz eşleşme

ABSTRACT

In this study, it is examined that why young graduates accept a job below their level of education at the

*Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, isilkurnaz@gazi.edu.tr, 0312 216 1426, Ankara, Türkiye.

beginning of their careers and whether rising unemployment in periods of economic crisis has an effect on this situation. In periods of economic crisis and afterwards recessions, individuals in labor market may choose mismatches and overeducated job positions rather being unemployed for longer and employers may prefer mismatches instead of maintaining job vacancies. Whether a choice is made between these aforesaid two "bad" cases is researched in this study.

In this study, the incidence of overeducation in Turkish labor market is measured by using objective method at macro level. In this methodological approach, the relationship between occupational groups, the level of education and qualifications of employed can be established by International Standard Classification of Occupations (ISCO 08) and International Standard Classification of Education (ISCED). The unemployment rates and the incidence of overeducation will be presented for the young population (15- 24 age group) in Turkish labor market, using the results of Household Labor Force Survey which is published by Turkish Statistical Institute (TUIK). The question of whether the overeducation phenomenon is a temporary situation or a permanent problem will also tried to be answered.

Keywords:

Overeducation, economic crisis, labor market, unemployment, qualification mismatch

1. GİRİŞ:

2008 yılı sonlarına doğru Amerikan ekonomisinde başlayan ve kısa sürede tüm dünyaya yayılan küresel ekonomik kriz, pek çok sektörde mevcut işlerin azalmasına yol açmıştır. Üstelik, söz konusu krizin işgücü piyasaları üzerindeki etkisi hala sürmektedir. Öyle ki, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan "Küresel İstihdam Eğilimleri ve Sosyal Görünüm 2015" (World Employment and Social Outlook: Trends 2015) Raporu'nda da öngörüldüğü üzere, küresel durgunluk nedeniyle önümüzdeki dönemde işsizlik artmaya devam edecektir.

ILO raporunda yer alan değerlendirmelere göre; ekonomik durgunluk ve artan eşitsizlikler nedeniyle küresel istihdam görünümü önümüzdeki 5 yıl içinde bozulmaya devam edecektir. Bu durumda, işsizlikteki artışın da süreceği tahmin edilmektedir. Ekonomik krizin başlangıcı olan 2008 yılından bu yana yaşanan iş kaybı sayısı 61 milyona ulaşmıştır (ILO, 2015: 11). 2014 yılında işsiz sayısı, küresel düzeyde 201 milyonun üzerine çıkmış durumdadır. Bu rakam, küresel ekonomik kriz öncesine kıyasla 31 milyon insanın daha işsiz kaldığını göstermektedir. Dahası, küresel işsizliğin 2015 yılında 3 milyon; sonraki 4 yıl içinde de 8 milyon artması beklenmektedir. Başka bir ifadeyle, 2019 yılına gelindiğinde 212 milyonu aşkın sayıda kişinin işsiz kalacağı öngörülmektedir (ILO, 2015: 11). ILO'ya göre; gelecekteki 5 yıl içinde işgücü piyasasına yeni girecek olanlar dikkate alındığında, küresel

krizin neden olduğu istihdam açığını kapatabilmek için 2019 yılına kadar 280 milyon yeni iş yaratılması gerekmektedir.

Diğer taraftan, ekonomik krizin genç işgücü üzerindeki etkileri çok daha yıkıcıdır. Başka bir ifadeyle, gençler, özellikle de genç kadınlar, işsizlikten - orantısız şekilde - daha fazla etkilenmektedir. ILO tahminlerine göre; küresel düzeyde yaklaşık 74 milyon genç işsizdir (ILO, 2015: 11). Genç insanlar, işsizlik riski ile yetişkinlere oranla ortalama olarak 3 kat daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Bununla birlikte, pek çok gencin işgücü piyasası ile herhangi bir ilişkisi bulunmamaktadır. Genç işgücü açısından bu olumsuz tablo, eğitim düzeylerindeki iyileşmeye rağmen ortaya çıkmakta ve dünyanın pek çok bölgesinde topluma sosyal kaoslar olarak geri dönmektedir.

Gençler, ekonomik krizden bu yana tüm dünyada artan işsizlik nedeniyle kayıp bir neslin parçası olma riski ile karşı karşıyadır. İşsizlik baskısı altındaki çok sayıda genç, aslında işgücü piyasasına girmeden önce öngörmediği bir durumla yüz yüze gelmiş ve daha önce çalışmayı düşünmediği işlerde çalışmak, başka bir ifadeyle istikrarsız ve güvencesiz işleri kabul etmek zorunda kalmıştır. Bireyin kariyerinin daha başlangıcında uzun süre işsiz kalması, iş başında beceri kazanımının gecikmesine ve gelecekteki kazançları ile iş olanaklarının azalmasına yol açmaktadır.

Türkiye'de son dönemde genel işsizlik oranındaki artış eğilimine paralel şekilde genç işsizliği de yükselmektedir. TÜİK verilerine göre; Ekim ayı itibarıyla 15- 24 yaş grubunda 11 milyon 754 bin genç bulunmakta-

Tablo 1: ILO'nun İşsizlik Tahminleri, % (2007 - 2017)

	2007	2013	2014	2015	2016	2017
Dünya	5.5	6.0	5.9	5.9	5.9	5.9
G 20 - Gelişmiş Ekonomiler	5.0	5.7	7.7	7.4	7.2	7.0
G 20 - Yükselen Ekonomiler	4.8	4.9	5.0	5.1	5.1	5.2
Japonya	3.9	4.0	3.7	3.6	3.6	3.7
ABD	4.7	7.4	6.2	5.9	5.5	5.2
Avrupa Birliği	7.2	10.9	10.2	9.9	9.7	9.5
Fransa	8.0	10.4	9.9	10.0	10.0	9.9
Almanya	8.6	5.3	5.0	4.7	4.9	5.0
İtalya	6.1	12.2	12.5	12.6	12.5	12.3
İngiltere	5.4	7.5	6.3	5.9	5.7	5.5
Rusya Fed.	6.0	5.5	5.1	5.3	5.4	5.4
Türkiye	10.3	9.7	9.2	9.2	8.9	9.0
Güney Afrika	22.3	24.6	25.1	25.0	24.9	24.8
Brezilya	8.1	6.5	6.8	7.1	7.3	7.3
Meksika	3.4	4.9	4.9	4.8	4.5	4.3
Kore	3.2	3.1	3.5	3.5	3.5	3.5
Endonezya	9.1	6.2	6.2	6.1	5.9	5.8

Kaynak: ILO, World Employment and Social

Outlook: Trends 2015, Geneva, 2015, 19.

dır. Genç nüfus içinde 4 milyon 804 bin kişinin işgücüne katıldığı görülmektedir. Yani, 15-24 yaş grubundaki her 10 gençten 4'ü işgücündedir. 3 milyon 860 bin genç istihdamda yer alırken; 944 bini iş aradığı halde bulamamaktadır. Ekim 2014 itibarıyla %19.7 olan genç işsizliği oranı, genel işsizlik oranının (%10.4) neredeyse iki katıdır. Çok sayıda genç, eğitimlerini tamamladıktan sonra işgücü piyasasına geçiş sürecinde niteliklerine uygun bir iş bulamadığı veya kayıtdışı, geçici ya da kısmi süreli işlerde çalışmak zorunda kaldığı için yoğun bir stres hissetmektedir. Mevcut veriler, son yıllarda işsizlik riskiyle daha fazla karşı karşıya kalan gençlerin kendilerini umutsuz ve çaresiz hissettiklerini ve ruh sağlığına ilişkin sorunların gençler arasında daha yaygın hale geldiğini göstermektedir. ILO'ya göre; Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerinde ortalama olarak her dört gençten biri işsizlik nedeniyle ruhsal problemler yaşamaktadır (ILO, 2014). Söz konusu problemlerle başa çıkmaya çalışan gençlerin isteksizlik ve motivasyon düşüklüğü gibi sebeplerle daha sık iş değiştirmeleri, firmalar açısından işçi devir oranlarını ve maliyetleri artırmaktadır. Dolayısıyla, işverenler bu gençleri işe almakta gönülsüz davranmaktadır. Bu durum, gençleri tüm çalışma hayatları boyunca etkilemektedir.

İşgücü piyasasına giren gençleri, işsizlik kadar olumsuz etkileyen bir diğer durum, nitelik uyumsuzluğudur. Nitelik uyumsuzluğu, gençlerin sahip oldukları nitelikler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen

niteliklerin birbirinden farklı olması anlamına gelmektedir. Arz ve talep arasında böylesi bir uyumsuzluk, işgücünün mevcut işlerle eşleşmesini engellemenin yanısıra, işsizlik oranları üzerinde yukarı yönlü bir baskıya da yol açmaktadır.

Nitelik arz ve talebi, ekonomik gelişmişlik düzeyi, teknolojik değişim hızı ve demografik faktörler gibi bir takım unsurlardan etkilenmektedir. Bununla birlikte, nitelik arz ve talebinin birbirine uygunluk düzeyi, başka bir ifadeyle ne ölçüde eşleştiği, işgücü piyasası çıktılarının, ekonomik büyümenin, verimliliğin ve rekabet gücünün şekillenmesi açısından da son derece önemlidir. Teorik olarak üniversite mezunlarının işgücü piyasasında işsizlik riskini daha az yaşadıkları, daha geniş kariyer imkânlarına sahip oldukları, daha hızlı büyüyen ve daha yüksek ücretlerin ödendiği mesleklere daha kolay girdikleri ve dolayısıyla daha fazla kazanç elde ettikleri ileri sürülmektedir (Lacey and Crosby, 2004: 15; Liming and Wolf, 2008: 2). Hatta bugün işgücü piyasasındaki pek çok iş için üniversite diplomasına sahip olmak bir ön koşuldur. Peki, daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip olmak, gerçekten de daha yüksek kazanç, daha iyi kariyer fırsatları ve daha az işsizlik riski anlamına gelmekte midir? Türkiye işgücü piyasası göstergeleri itibarıyla bu soruya olumlu yanıt vermek pek mümkün değildir. TÜİK verilerine göre, Ekim 2014 itibarıyla 15-64 yaş grubunda üniversite mezunları arasındaki işsizlik oranı %12'dir. Bu oran, genç nüfusta (15- 24 yaş grubu) %33.7'ye yükselmektedir.

Ekonomik kriz dönemlerinde, bireyler daha uzun süre işsiz kalmaya; işverenler de açık iş pozisyonunu sürdürmeye devam etmektense, uyumsuz eşleşmeleri tercih edebilmektedirler. Aslında burada işgücü piyasasındaki iki "kötü" durum arasında bir seçim yapılması söz konusudur (Randstad, 2011: 3). Bu iki kötü seçenektен ilki, bireyin niteliklerine veya söz konusu işin gerekliliklerine uygun olmayan eşleşmeler; ikincisi ise, işsizlik süresinin uzaması veya doldurulamayan açık iş pozisyonlarının varlığıdır. Dolayısıyla, gerek arz gerekse talep açısından uyumsuz eşleşmelerin tercih edilmesinin bazı durumlarda daha rasyonel olduğu sonucuna varılabilir. İşte bu çalışmada, ilk olarak uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimsizliğe ilişkin kavramsal çerçeve ortaya konulacak ve daha sonra Türkiye işgücü piyasası göstergelerinden yola çıkarak üniversiteden yeni mezun olmuş gençlerin, kariyerlerinin başında neden eğitim düzeylerinin altındaki işleri kabul ettikleri sorusu, ekonomik kriz dönemleri ve artan işsizlik baskısı çerçevesinde cevaplandırılmaya çalışılmıştır. Çalışmada, Türkiye işgücü piyasası için uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimsizlik oranı, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ile Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) itibarıyla istihdam edilenlerin meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında ilişki kurularak makro düzeyde ölçülmüştür. Bu bağlamda, TÜİK tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından yararlanılarak, Türkiye işgücü piyasasında 15-24 yaş grubundaki üni-

versite mezunu gençler için uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimsizlik düzeyleri ortaya konulmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, Türkiye işgücü piyasasında istihdamda yer alan her iki gençten birinin yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitime sahip olduğunu ve ekonomik kriz dönemlerinde söz konusu eğilimin belirginleştiğini göstermektedir. Çalışmada sunulan analiz çerçevesinde, Türkiye'de ilk kez işgücü piyasasına giren gençlerin aşırı eğitimsizliği, büyük ölçüde bir kariyer stratejisi olarak benimsiyor oldukları ve yoğun işsizlik baskısı altında iş hayatına bir başlangıç yapabilmek adına, iş tecrübesi eksikliğini telafi edebilmek için nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul ettikleri söylenebilir. Diğer taraftan, uyumsuz eşleşme eğilimi uzun dönemli incelendiğinde, problemin çok daha karmaşık ve kalıcı etkiler ortaya koyduğu görülmektedir.

2. Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimsizlik Olgusu

Ekonomik kriz dönemlerinin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini işsizlik ve uyumsuz eşleşme çerçevesinde değerlendirmeden önce, konunun yerli literatürde yeni olması nedeniyle, uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimsizlik olgularına ilişkin kavramsal çerçeve ile ölçüm yöntemlerinin ele alınması yararlı olacaktır.

2.1. Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimsizlik Olgusuna İlişkin Kavramsal Çerçeve

Son yıllarda, literatürde işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme konusuna yönelik ilginin giderek arttığı

görülmektedir. İşgücü piyasasındaki bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan eğitim düzeyleri şeklinde karşımıza çıkan uyumsuz eşleşme problemi, "nitelik uyumsuzluğu" (qualification mismatch) ya da "eğitimsel uyumsuzluk" (educational mismatch) olarak ifade edilmektedir. Uyumsuzluğun üzerinden tanımlandığı nitelik kavramı, genel olarak formal ya da sertifikalı eğitim yoluyla elde edilen kazanımlarını ifade etmektedir (Gür ve diğerleri, 2013: 45). Eğitimsel nitelikler, geçmişte belirli bir dönemde kazanılmış olan bilgi ve becerileri yansıtmaktadır. Nitelik uyumsuzluğu kişinin yetenekleri ile yapmakta olduğu işin gerektirdiği yetenekler arasındaki farklılık ölçülmeye çalışılmaktadır.

1980'lerden itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede eğitime katılma oranlarındaki dikkat çekici artış, işgücü piyasasına yönelik politika oluşturma sürecinin temel hareket alanlarından birini oluşturmuştur. Nüfusun eğitim düzeyinin yükselmesi, aynı zamanda işgücü piyasasında arz cephesinin daha eğitilmiş hale gelmesi anlamına gelmektedir. Ancak işgücü talebi, işgücü arzının eğitim düzeyindeki görece değişikliği karşılayamadığında, eğitilmiş bireyler eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işleri kabul etmek zorunda kalmakta ve böylece yapmakta oldukları işe göre "aşırı eğitilmiş (overeducated)" duruma düşmektedir. "Aşırı eğitilmiş (overeducation)", yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin içinde bulunduğu durumu tanımlamaktadır (Freeman, 1976: 4- 5; Rumberger,

1981: 15; Sicherman, 1991: 101; Bishop, 1993: 1; Alba- Ramirez and Blazquez, 2002: 1). Başka bir ifadeyle aşırı eğitilmişlik ile kastedilen, hâlihazırda sahip olduğu iş için gerekli olan eğitimsel niteliklerin üzerinde niteliklere sahip olan bireylerin durumudur.

Tanımlamadan da anlaşıldığı üzere, aşırı eğitilmişlik olgusu açısından uyumsuz eşleşmede önemli olan unsur, mesleki esnekliğin yatay boyutu değil, dikey boyutudur. Her ne kadar yatay uyumsuzlukta da eğitim sürecinde edinilen bilgi ve becerileri kullanamama durumu söz konusu olsa da (örneğin; nitelikli bir hemşirenin tıp teknisyeni olarak çalışması), aşırı eğitilmişlik olgusuyla ilgili teorik çerçevede esas olarak nitelik düzeyinin altındaki işlerde istihdam edilen bireylerin durumları tartışılmaktadır. Üretim teknolojileri ve iş organizasyonundaki yeniliklere bağlı olarak işlerin karmaşıklık düzeyleri artmakta ve yatay uyumsuzluk giderek olağan hale gelmektedir. Bununla birlikte, bir ekonomide yatay uyumsuzluğun yüksek olması eğitim sisteminin etkinliğinin düşük olduğuna ilişkin bir kanıt olarak da gösterilebilir. Özellikle eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarını dikkate almaması, yani işgücü piyasasında geçerliliği olmayan niteliklerin bireylere kazandırılmaya devam etmesi, işgücü piyasasına giren her bireyi etkilemektedir. Dolayısıyla, eğer nitelikli bir çalışanın yeri daha düşük nitelik düzeyine sahip bir başkası tarafından doldurulabiliyorsa, bu durumda söz konusu kişinin eğitime yönelik yatırımlarının bir bölümünün boşa gitmiş olduğu ileri sürülmektedir (Büchel, 2001: 460).

Aşırı eğitimlilik kavramı, literatürde ilk kez Richard Freeman (1976) tarafından kullanılmıştır. Freeman'ın ABD'de üniversite mezunu genç işgücünün piyasaya girişini konu alan "Aşırı Eğitimli Amerikalılar" (The Overeducated Americans) adlı çalışmasında, 1970'li yıllarda Amerikan eğitim sisteminin işgücü piyasasında yaratılan toplam talebin üzerinde bir eğitimli işgücü arzı üretmekte olduğunu ileri sürmektedir. Freeman'a göre, öğrenciler mezuniyet sonrasında iş edinme, ücret, sosyal olanaklar vb. açılardan iyi koşullara sahip bir işgücü piyasası ile karşılaşmayı beklesede, gerçekte sayıları gittikçe artan yüksek eğitimli bireylerin işgücü piyasası tarafından absorbe edilebildiğini söylemek mümkün olamamaktadır (Freeman, 1976: 5). Freeman'ın çalışmasında aşırı eğitimlilik olgusu temel olarak bireyin hayatı boyunca eğitime fazla yatırım yapmış olması ile ilişkilendirilmiştir. Ancak literatürde Freeman'ı takip eden dönemde yapılan diğer çalışmalar, aşırı eğitimliliğin Freeman'ın bakış açısı içinde yanıltıcı bir kavram olarak kullanıldığını göstermektedir. Söz konusu çalışmalardan elde edilen bulgular, Freeman'ın ileri sürdüğü gibi, aşırı eğitimlilik olgusunun ortaya çıkışının, sadece bireyin eğitime yönelik yatırımları açısından "yanlış" bir karar vermiş olmasıyla açıklanamayacağını ortaya koymaktadır (Kucel, 2011: 126).

İşgücü piyasasında yüksek eğitimli işgücü için arz talepten fazla olduğunda, özellikle yeni mezunların işsizlik riski ile karşı karşıya kalmamak için sahip oldukları ni-

teliklere uygun olmayan düşük nitelikli işleri kabul etme eğiliminde oldukları görülmektedir. Böyle bir durumda, yüksek eğitimli bireyler bir yandan kendileri için nitelik aşınması gibi bir sorunla yüz yüze gelirken, diğer taraftan daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylere zarar vermektedir. Literatürde "aşağıya doğru kaydırma ve dışlama etkileri" (bumping down and crowding out effects) (Fields, 1974: 911 - 912; Cockx and Dejemeppe, 2002: 2) ile açıklanan bu durum, işverenlerin işe alım sürecinde eğitim düzeyini bir kriter olarak değerlendirmeleri ve daha yüksek eğitim düzeylerine sahip bireyleri işe almaları ile de yakından ilişkilidir. Eğitimli işgücünün, bireysel menfaatleri gereğince bazı durumlarda eğitimsel niteliklerine uygun olmayan daha düşük nitelikli ya da niteliksiz işgücü piyasasında emeğini sunması durumunda öncelikli işe alındığı görülmektedir. Bu durum, görelilik olarak niteliksiz bir işe girebilmede - aşırı eğitimli duruma düşecek bile olsa - eğitimli işgücünü daha şanslı hale getirmekle birlikte işgücü piyasasının bütününe de etkilemektedir. Söz konusu etki, çok sayıda bireyin eğitim düzeylerinin altındaki işleri kabul etmesi durumunda, halihazırda o işleri yapan kişilerin işgücü piyasasının dışına itilmesi, başka bir anlatımla işsiz kalması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, aşırı eğitimli bireyler daha düşük eğitimli bireylerin işgücü piyasasındaki konumlarının kötüleşmesine sebep olabilmektedir.

2.2. Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimliliğin Ölçülmesi

Uyumsuz eşleşmenin ölçülebilmesi için işgücünün eğitim düzeyi ile sahip oldukları mesleklerin ya da yapmakta oldukları işlerin eğitimsel gereksinimlerinin karşılaştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, niteliksel uyumsuzluğun iki farklı boyutunu oluşturan aşırı eğitim düzeyi ile yetersiz eğitim düzeyinin ölçülebilmesi için ilk olarak işlere ilişkin eğitimsel gerekliliklerin, başka bir ifadeyle iş için istenen eğitim düzeyinin tanımlanması ve ölçülmesi gerekmektedir. İşler için gerekli görülen eğitim düzeyleri belirlendikten sonra bunların kişinin mevcut nitelikleriyle karşılaştırılması sonucunda uyumlu/ uyumsuz eşleşme düzeyi ortaya konulmaktadır. Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimliliğin ölçülmesi için 3 yöntem söz konusudur.

Bu yöntemler, subjektif yöntem, objektif yöntem ve istatistiksel yöntemdir. Öz değerlendirme yöntemi olarak da adlandırılan subjektif yöntemde, katılımcılara doğrudan mevcut işlerini yapabilmeleri için gerekli gördükleri minimum eğitimsel gereksinimler sorulmaktadır (Büchel, 2001: 488). Uyumsuz eşleşmenin ölçülmesinde kullanılan ikinci yöntem objektif yöntemdir. İş analizleri ile ölçüm yapılması sebebiyle bu yöntem, iş analizi yöntemi olarak da ifade edilmektedir. İş analizleri doğrultusunda, mesleki tanımlamalara dayanarak işler için gerekli olan eğitim düzeyleri belirlenmektedir (Büchel, 2001: 482). Uyumsuz eşleşmenin ölçülmesinde kullanılan diğer yön-

tem ise istatistiksel yöntemdir. Fıllı eşleşme yöntemi olarak da tanımlanan bu yöntemle yapılan ölçüm, bir meslekteki eğitimsel niteliklerin dağılımına dayanmaktadır. Bu yöntemde, her meslek için gerekli ortalama eğitim düzeyi (yıl olarak) belirlenmekte ve buna bağlı olarak standart sapma hesaplanmaktadır (Sala, 2011: 1032).

Aşırı eğitimlilik düzeyi, kullanılan ölçüm yöntemine karşı duyarlıdır. Ancak konuyla ilgili önceki çalışmalar incelendiğinde, hangi ölçüm yöntemi kullanılırsa kullanılsın, özellikle son yıllarda aşırı eğitimlilik olgusunun işgücü piyasasında yaygın bir durum haline geldiği görülmektedir. Diğer taraftan, aşırı eğitimliliğin gerçekleşme oranı işgücü piyasasının karakteristiklerinden ve geçmişinden de etkilenmektedir. Bu bağlamda, her ülke için standart bir orandan; geçici bir durumdan ya da kalıcı bir sorundan bahsetmek mümkün değildir.

3. Ekonomik Kriz Dönemlerinde İki "Kötü" Seçenek: İşsizlik mi? - Uyumsuz Eşleşme mi?

Ekonomideki büyüme ve daralma dönemlerinin dönüşümlü olarak gerçekleşmesini ifade eden konjonktürdeki dalgalanmalar, işgücü arzı ve talebi arasındaki dengenin değişmesine yol açmaktadır. Ekonomik konjonktürde ortaya çıkan değişimler, üretim süreci üzerinden doğrudan işgücü piyasası çıktılarını; başka bir ifadeyle, piyasada ne ölçüde uyumsuz eşleşmiş ve aşırı eğitilmiş işgücünün istihdam edileceğini etkilemektedir. Bu bağlamda, ekonomik

yapıdaki değişimler sonucunda bir yandan, yeni işlerin ortaya çıkması nedeniyle işgücü piyasasında yeni niteliklere ihtiyaç duyulması; diğer yandan, bazı işlerin yok olması sebebiyle eğitim sürecinde kazanılan nitelik ve becerilerin değer kaybetmesi veya bazı iş ve niteliklerin piyasanın dışına itilmesi, açık iş pozisyonları ve işsiz bireylerin nitelikleri arasındaki eşleşmeyi etkilemektedir. Bununla birlikte, söz konusu etkinin düzeyi sektör ve meslek alanlarına göre farklılaşmaktadır (CEDEFOP, 2010: 46).

Ekonomik konjonktürün nitelik uyumsuzluğu üzerindeki etkisi, öncelikle niteliklere yönelik talep düzeyi ve bileşenleri ile işgücü piyasasında geçerliliği olan niteliklerin getirileri açısından ortaya çıkmaktadır. Örneğin, ekonomik konjonktürün iyi olduğu genişleme dönemlerinde niteliklere yönelik talep düzeyi ve piyasada geçerliliği olan niteliklerin getirisi yüksek olacak; buna karşılık, konjonktürün kötü olması durumunda, yani daralma dönemlerinde düşük olacaktır. Ayrıca, işgücü piyasasında sunulan mevcut nitelik arzı ve daha iyi niteliklerin geliştirilmesi için yapılan eğitimler yoluyla piyasanın kendisi de ekonomik döngüyü ve koşulları etkileyebilmektedir (CEDEFOP, 2010: 46).

Ekonomik konjonktürün nitelik uyumsuzluğu üzerindeki etkileri açısından önemli olan diğer bir husus, eğitime yönelik yatırımlardır. Ekonomik daralma dönemlerinde, genellikle işgücü, firma ve devlet arasında paylaşılan eğitim masrafla-

rına yeterince kaynak ayrılmaması söz konusu olabilir. Bu durum, ekonomik durgunluk ve devamındaki toparlanma döneminde eşleşme sürecinde başrol oynayan işgücü nitelik kompozisyonunun olumsuz etkilenmesine yol açabilecektir (CEDEFOP, 2010: 47). İşgücünün nitelik kazanımında temel rolü üstlenen eğitim, firma ve sektörlerle özgü spesifik bir nitelik taşıyabileceği gibi hemen her firmada geçerliliği olan nitelikler de kazandırabilmektedir. Dolayısıyla, firma ya da sektöre özgü nitelik ve beceriler açısından genellikle eğitim maliyetlerini yüklenen firmaların ve/ veya daha genel eğitimlerin maliyetlerini üstlenen bireylerin ya da devletin eğitim masraflarını azaltmak istemesi durumunda, piyasadaki mevcut nitelikler yeterince geliştirilemeyecek veya yenileri kazandırılmayacaktır.

Tüm bu bilgiler ışığında, konjonktürel dalgalanmaların uyumsuz eşleşme üzerindeki etkilerinin, genişleme ve durgunluk dönemleri açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. İlk olarak, ekonomik genişleme dönemlerinde işgücü piyasasında gerek firmalar açısından açık bir iş pozisyonunun, gerekse işgücü açısından işsiz olmanın maliyeti görece olarak daha yüksektir. Bu sebeple, işgücü piyasasındaki arz ve talep tarafları, uyumsuz bir eşleşme yaratacak bile olsa, açık iş pozisyonunu doldurma ve işi kabul etme konusunda daha istekli olacaklardır. Buna karşılık, işsizliğin yüksek olduğu ekonomik durgunluk dönemlerinde açık bir iş pozisyonunun göre-

li maliyeti daha düşük olacağından, firmalar sadece en verimli eşleşmeler içindeki bireyleri firmada tutmakta ve verimsiz olan, yani uyumsuz eşleşen bireyleri işten çıkarmaktadır (Olitsky, 2008: 6). Firmalar, böylece, düşük verimli işgücünden arınmış olmaktadır.

Diğer taraftan, nitelik uyumsuzluğunun yaşandığı bir işgücü piyasasında, bireyler daha uzun süre işsiz kalmaya; işverenler de açık iş pozisyonlarını sürdürmeye devam etmektense, uyumsuz eşleşmeleri tercih edebileceklerdir. Aslında burada işgücü piyasasındaki iki "kötü" durum arasında bir seçim yapılması söz konusu olmaktadır (Randstad, 2011: 3). Bu iki kötü seçenektan ilki, bireyin niteliklerine veya söz konusu işin gerekliliklerine uygun olmayan eşleşmeler; ikincisi ise, işsizlik süresinin uzaması veya doldurulamayan açık iş pozisyonlarının varlığıdır. Dolayısıyla, gerek arz gerekse talep açısından uyumsuz eşleşmelerin tercih edilmesinin bazı durumlarda daha rasyonel olduğu sonucuna varılabilecektir.

Ekonomik krizlerin uyumsuz eşleşme üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik çok fazla araştırma olmamakla birlikte, kriz dönemlerinde uyumsuz eşleşme eğilimleri izlenerek - sınırlı da olsa - değerlendirme yapılması mümkündür. Öncelikle şunu söylemek gerekir ki, kriz dönemlerinde uyumsuz eşleşme düzeyinin yükselmesi durumunda, kriz döneminin ardından gelen toparlanma da gecikmektedir (CEDEFOP, 2010: 48). Başka bir ifadeyle,

ekonomik krizin işgücü piyasasındaki yansımaları yüzünden uyumsuz eşleşmelerin artması, daha yavaş bir iyileşme sürecinin yaşanması sonucunu doğurmaktadır. Bu durumda durgunluk dönemlerinde firmaların eğitime yatırım yapma noktasında daha gönülsüz davranmalarına yol açmaktadır. Çünkü ekonomik durgunluk, firmaların maliyetlerini artırarak onları baskı altına almakta ve eğitim de dahil olmak üzere yatırımları ertelemelerine neden olmaktadır.

Ekonomik konjonktür ile uyumsuz eşleşme arasındaki ilişki açısından üzerinde durulması gereken diğer bir husus, "nesil etkisi"¹ (cohort effect) olarak ifade edilmektedir. Ekonomik konjonktür, söz konusu dönemde mezun olan gençlerin işgücü piyasasındaki işlerle eşleşme düzeyleri ve kalitesi üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Buna göre; eğer yeni mezunların işgücü piyasasına ilk kez girişleri ekonomik kriz dönemine rastlarsa, kabul ettikleri işlerde aşırı eğitimliliği tecrübe etmeleri muhtemeldir (CEDEFOP, 2010: 49, ILO, 2013: 29). Dahası bu durumun etkisi, uzun vadede de devam edebilecektir.

Eğitim düzeyinin altındaki bir işi kabul eden kişiler, daha önce de değinildiği üzere, işgücü piyasasının bütünü üzerinde de etkili olacak ve aşağıya doğru kayma etkisi (bumping down effect) yaratacaklardır. Bu bağlamda, üniversite derecesi-

1- Kohort Etkisi (Cohort Effect); her biri aynı zaman diliminde doğmuş insanlar grubunu, başka bir ifadeyle aynı yaş grubundaki kişileri, tanımlamaktadır. Söz konusu etkinin, bu çalışmada "nesil etkisi" olarak ifade edilmesi tercih edilmiştir.

ne sahip bireyler işgücü piyasasındaki eşleşme sürecinde daha düşük eğitimli olanların yerine geçerek; söz konusu kişilerin aslında uygun eşleşmiş oldukları işleri kaybetmelerine yol açabileceklerdir (Nicaise, 2000: 175). Bu durumda, işgücü piyasasında nitelik düzeyi düşük işlerde işsizliğin artması, düşük eğitimli bireyler açısından olumsuz yönde güçlü ve kalıcı etkiler yaratabilecektir. Literatürde "yara izi etkisi" ²(scarring/ lasting effect) olarak ifade edilen söz konusu olgu, işsizliğin kalıcı hale gelmesi ve adeta derin bir yara gibi iz bırakması anlamını taşımaktadır (Burgess et al., 1999: 5; Arulampalam, 2000: Gregg and Tominey, 2004: 3; 1; Pollmann-Schult and Büchel, 2005: 22; Knabe and Ratzel, 2008: 1; CEDEFOP, 2010: 49; Verhaest and Velden, 2010: 22; Nilsen and Holm Reiso, 2011: 1; Cockx and Pichio, 2011: 1; Quintini, 2011: 43; ACEVO, 2012: 13; Cruces, Ham and Völlaz, 2012: 2; Baert, Cockx and Verhaest, 2013: 124; TD Economics, 2013: 3; UNDP, 2014: 66; ILO, 2013: 29; Cappelli, 2014: 22; ILO, OECD and WB, 2014: 15; WB, 2014: 41, 45; WEF, 201: 5; Baert and Verhaest: 2014, 2).

2- Literatürde genel olarak geçmişteki işgücü piyasası deneyimlerinin kalıcı etkilerini ele alan teorik yaklaşımlardan (Beşeri Sermaye Teorisi ve ümidi kırılmış işgücü etkisi) hareketle açıklanan "yara izi etkisi", düşük ücretler ve gelecekte devam eden yüksek işsizlik riskine yol açmaktadır. Yapılan pek çok çalışma, işsizliğin özellikle işgücü piyasasına ilk kez giren gençler açısından uzun sürmesinin, dahası neredeyse kalıcı hale dönüşmesinin gelecekteki işgücü piyasası çıktıları üzerinde ciddi düzeyde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Yara izi etkisinin, 2008 küresel ekonomik krizinden sonra hemen hemen gelişmekte olan tüm ülkelerin önemli bir problemi haline gelen yüksek genç işsizliğinin uzun dönemli etkilerine ilişkin teorik tartışmalarda önem kazandığı görülmektedir.

4. Ekonomik Krizlerin Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusunun, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ve Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) sınıflandırmaları kullanılarak ölçülmesi objektif yöntem içinde değerlendirilmektedir. Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08), bir işi yapmak için gerekli olan nitelik, beceri ve uzmanlık düzeyini dikkate almakta ve işleri bu unsurlara göre mesleki kategorilere ayırmaktadır. Başka bir ifadeyle, ISCO 08'e göre; bir meslek sınıflamasında sınıflandırılan esas nesnelere işlerdir. Bu bakış açısı içinde "iş", o işi yapan kişi tarafından yerine getirilmesi gereken görev ve sorumluluklar çerçevesinde tanımlanmaktadır (ILO, 2012: 11). ISCO 08 sınıflandırmasında 10 ana grup, 43 alt ana grup, 130 grup ve 436 birim grup meslek tanımlanmaktadır. ISCO 08 sınıflandırması, ana meslek kategorileri ile bu kategorilere uygun nitelik düzeyleri arasında ilişki kurulmasını sağlamaktadır.

Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) ise bir dereceye kadar nitelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. Tablo 2'de ISCO ve ISCED sınıflandırmaları kullanılarak oluşturulan ana meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasındaki ilişkiler yer almaktadır. Bu çerçevede, ISCO sınıflandırması içinde tanımlanan 10 ana meslek kategorisi, 4 temel nitelik düzeyi ve buna bağlı

olarak ISCED sınıflandırmasına göre oluşturulan 3 temel eğitim düzeyi ile ilişkilendirilmektedir.

Bu analizde kullanılan ölçüm yöntemi objektif yöntemdir. Objektif yöntemde aşırı eğitimlilik sadece mezuniyet derecesine göre tanımlanmaktadır. "0" kategorisinde tanımlanan "silahlı kuvvetler", ISCO sınıflandırmasında belirli bir nitelik düzeyi ile ilişkilendirilmediklerinden analizin dışında tutulmaktadır. Bu durumda, aşırı eğitimlilik tanımlaması ISCO 4 ile ISCO 9 meslek kategorilerinde çalışan yükseköğre-

tim mezunu ve/ veya lisansüstü eğitimini tamamlamış bireyler kapsamında geçerli olmaktadır. Diğer taraftan, ISCO ve ISCED sınıflandırmaları çerçevesinde 10 ana meslek kategorisi, 4 temel nitelik düzeyi ve 3 temel eğitim seviyesinden yola çıkılarak işler için uygun eğitim seviyesinin belirlenmesi, uyumsuz eşleşme çerçevesinde sadece dikey uyumsuzluk düzeyini ortaya koyduğundan, aşırı eğitimlilik olgusu açısından sınırlı bir teşhis anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle, aşırı eğitimlilik olgusunun analizi açısından sa-

Tablo 2: ISCO ve ISCED Sınıflandırmalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Düzeyleri

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

Kaynak: ILO, *Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk*, Geneva, 2013, 37.

dece genel bilgiler elde edilmekte ve yatay uyumsuzluk olarak ifade edilen eğitim alanları itibariyle uyumsuz işlerde çalışan işgücünün durumunu göstermemektedir.

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinde, ISCO 08 ana meslek grupları ve eğitim düzeyleri itibariyle istihdam edilenlere ilişkin veriler toplanmaktadır. Söz konusu verilerden yararlanılarak Türkiye işgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme düzeyini belirlenebilmektedir. Tablo 3'te Ekim 2014 itibariyle 15- 24 yaş grubundaki yüksek öğretim mezunlarının işgücü piyasasında hangi meslek alanlarında istihdam edildikleri yer almaktadır.

Uyumsuz eşleşme problemi, gençler arasında daha belirgindir. Türkiye işgücü piyasasında Ekim 2014 dönemi itibariyle istihdamdaki gençlerin %58.5'i niteliklerinin al-

Tablo 3: İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Uyumsuz Eşleşme Düzeyleri, Ekim 2014

Kod	Meslek Grupları (ISCO 08)	15 - 24 Yaş Grubu (Bin Kişi)
1	Yöneticiler	9
2	Profesyonel meslek mensupları	145
3	Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı profesyonel meslek mensupları	70
Uyumlu Eşleşme		224
4	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	98
5	Hizmet ve satış elemanları	123
6	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	17
7	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	32
8	Tesis ve makine operatörleri ve montajcular	17
9	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	29
Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik)		316
		%
		58,5

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ekim 2014, <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 16.01.2015).

tındaki işlerde çalışmakta; başka bir ifadeyle, işsizlik baskısı karşısında daha düşük ücret düzeyleri ve daha düşük kariyer imkanları sunan iş-

Tablo 4: 15- 24 Yaş Grubunda İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Meslek Grupları İtibariyle Dağılımı (Bin Kişi) ve İşsizlik Oranları (%), 1995 - 2003

Meslek Grupları (ISCO 08)	Yıllar						
	1995	1997	1999	2000	2001	2002	2003
İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bunlarla ilgili meslekler	65	77	87	103	85	89	106
Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	3	4	5	4	4	3	3
Uyumlu Eşleşme	68	81	92	107	89	92	109
İdari personel ve benzeri çalışanlar	17	20	27	35	36	35	39
Ticaret ve satış personeli	8	16	17	16	23	24	28
Hizmet işlerinde çalışanlar	4	5	3	7	5	6	9
Tarımcı, hayvancı, ormancı, balıkçı ve avcılar	4	5	3	4	7	5	6
Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makineleri kullananlar	6	11	15	15	11	12	17
Meslekleri tayin edilemeyenler	3	0	4	2	3	2	3
Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik)	42	57	69	79	85	84	102
	%37.8	%41.6	%43.1	%42.5	%48.9	%48.0	%48.6
Toplam	111	137	160	186	174	175	210
İşsizlik Oranı (%)	29.8	29.4	30.0	28.3	30.7	38.3	38.8

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 1995 - 2003, <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 16.01.2015).

leri kabul etmiş durumdadır. İstihdamda yer alan üniversite mezunu her iki gençten birinin aşırı eğitimli duruma düştüğü bir işte çalışması, doğrudan Türkiye'de okuldan işe geçiş sürecinde yaşanan zorlukları yansıtmaktadır. Bu durum, ilk bakışta Türkiye'de işgücü piyasasına yeni giren gençlerin, aşırı eğitimliliği bir kariyer stratejisi olarak benimsediğini düşündürülebilir. Daha açık bir anlatımla, gençler iş hayatında bir başlangıç yapabilmek adına, iş tecrübesi

eksikliğini telafi edebilmek için nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul ediyor olabilirler. Bununla birlikte, özellikle genç işsizliğinin daha da yüksek olduğu ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde söz konusu eğilim daha da artabilir.

Ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinin etkilerini görebilmek amacıyla Tablo 4 ve Tablo 5'te, çeşitli yıllar itibariyle Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilen yükseköğretim mezunu gençlerin ana meslek

Tablo 5: 15- 24 Yaş Grubunda İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Meslek Grupları İtibariyle Dağılımı (Bin Kişi) ve İşsizlik Oranları (%) II, 2004 - 2014^(*)

Meslek Grupları (ISCO 88)	Yıllar**										Meslek Grupları (ISCO 08)***	Ekim 2014
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012			
Kararlı yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	10	11	8	9	11	13	11	14	11	Yöneticiler	9	
Profesyonel meslek mensupları	80	86	93	96	90	91	96	93	114	Profesyonel meslek mensupları	145	
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	39	51	62	59	65	51	51	64	79	Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı profesyonel meslek mensupları	70	
Uyumlu Eşleşme	129	149	163	165	165	155	157	170	205	--	224	
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	39	54	60	70	84	77	83	99	106	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	98	
Hizmet ve satış elemanları	19	27	32	37	38	45	51	61	70	Hizmet ve satış elemanları	123	
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	5	6	7	5	7	9	8	12	11	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	17	
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	9	12	15	16	15	13	15	23	20	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	32	
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	5	7	6	8	8	5	10	10	13	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	17	
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3	5	4	7	9	11	16	20	21	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	29	
Uyumsuz	80	111	124	143	161	160	183	225	241	--	316	
Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik)	%38.3	%42.7	%43.2	%46.4	%49.4	%50.8	%53.8	%57	%54.0	--	%58.5	
Toplam	209	260	287	308	326	315	340	395	446	--	540	
İşsizlik Oranı %	39.8	30.5	27.2	28.5	29.8	33.2	32.5	30.0	28.5	--	33.7	

**15- 24 yaş grubunda istihdam edilen yükseköğretim mezunlarının meslek grupları itibariyle dağılımlarına ilişkin veri olmadığından 2013 yılı analize dahil edilmemiştir.

gruplarına göre dağılımları ile işsizlik oranları yer almaktadır. Tablolarda yer alan verilerden hareketle, işsizlik gibi uyumsuz eşleşmenin de Türkiye işgücü piyasasında genç işgücü açısından kalıcı ve yapısal bir problem olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Tablo 4'te de görüldüğü üzere, 2001 yılından itibaren aşırı eğitimsizlik oranı daha fazla yükselmiştir. Benzer şekilde, yüksek eğitilmiş genç işsizliği oranında da 2001 yılı sonrasında daha sert bir artış gözlenmektedir. Bu durumun arka planında, Türkiye ekonomisinde 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin etkisi olduğu söylenebilir. Çünkü işgücü piyasasına ilk kez giren gençler, mezuniyet dönemlerindeki konjonktürel dalgalanmalara karşı daha kırılığandılar (Liu, Salvanes ve Sorensen, 2012: 2). Dahası, işgücü piyasasına giriş dönemindeki piyasa koşulları, kariyer üzerinde büyük ve kalıcı negatif etkiler yaratabilmektedir.

Ekonomik krizler, işgücü piyasalarını doğrudan etkilemektedir. Ekonomik krizlerin işgücü piyasalarına yansımaları uzun sürdükçe ve derinleştikçe, uyumsuz eşleşme düzeyi artmakta ve problem daha da kötüleşmektedir (ILO, 2013: 13). Kriz dönemlerinde işsiz kalınan sürelerin artması, işgücü piyasasında zaten daha dezavantajlı durumda bulunan gençlerin nitelikleri altındaki işleri kabul etme eğilimlerini artırmaktadır. Bununla birlikte, kriz dönemlerinde işten çıkarılan kişiler için çözüm yollarından biri, önceki işlerindeki nitelik düzeylerinin altında işleri kabul etmektedir. 2001 krizi-

ne benzer şekilde, 2008 yılında başlayan küresel ekonomik kriz de 2009 yılından itibaren aşırı eğitilmiş genç işgücü oranının %50'nin üzerine çıkması üzerinde etki yaratmış olabilir. Ayrıca, söz konusu dönemde üniversite mezunu gençler arasındaki işsizlik oranı da önceki dönemlere göre daha fazla artmıştır.

5. Sonuç

Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimsizlik olgusu çerçevesinde yürütülen tartışmaların odaklandığı temel hususlardan birinin eğitimin, özellikle de yükseköğretimin değeri olduğu görülmektedir. Bugün tüm dünyada milyarlarca dolar harcanan üniversite eğitiminin ekonomik başarıyı garantileyen iyi bir yatırım olup olmadığı tartışılmaktadır. Öğrenciler, yani eğitim talebini oluşturan müşteriler, genellikle işgücü piyasasındaki istihdam olanaklarını artırmalarını sağlayacak eğitim programlarını tercih etmektedirler. Bu noktada, gençlerin bu kadar fazla seçenek arasında potansiyel işverenler tarafından tercih edilebilir olmayı nasıl başarabilecekleri sorusu akla gelmektedir. Söz konusu soruya verilen cevapların ortak noktası, işgücü piyasası beklentisinin, belirli bir disipline ilişkin teorik ve pratik bilgiyi bir arada sunabilen, mesleki ve akademik nitelikler arasındaki bölünmeyi azaltabilen bir eğitim sistemine vurgu yaptığı yönündedir.

Diğer taraftan, gelişmekte olan ülkelerin büyük bir bölümünde, bryandan gittikçe daha kırılığ hale gelen ekonomik yapı sebebiyle eği-

timli genç nüfusta yüksek işsizlik oranları görülürken; diğer yandan, işverenler nitelikli işgücü bulmakta zorluk çektiklerini ifade etmektedirler. Yüksek eğitimli bireyler arasında görülen yüksek işsizlik paradoksunun sebebi; özellikle bazı eğitim alanlarında genel olarak devlet memurluğunun, yani kamu sektöründe istihdamın tercih edilmesi ile eğitim kurumlarının da bu yönde insangücü yetiştirmeye çalışmasıdır (World Bank, 2013: 207). Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de özellikle sosyal bilimler alanındaki mezunların, ücretlerin, çalışma koşullarının ve iş güvencesinin görece olarak daha yüksek olması sebebiyle genel olarak kamu sektöründe işe girme arzusunda oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, kamu sektöründe işe alım sürecinde daha çok akademik yeterliliklere odaklanılmaktadır.

Yüksek eğitim düzeyi ile yüksek işsizlik oranı arasındaki paradoks, eğitim sisteminin kazandırdığı nitelikler ile işgücü piyasasının halihazırdaki ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir. Genç istihdamını artırılması açısından esas olarak odaklanılması gereken eğitim ve yetiştirme sisteminin akademik yeterliliklerle birlikte, piyasa değeri olan becerileri de ortaya koyan bir yapı içinde yeniden oluşturulmasıdır. Diğer taraftan, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus patlaması ve eğitimin kalitesine ilişkin sorunlar büyük önem arz etmekle birlikte, problem büyük ölçüde talep yönlüdür. Türkiye'de istihdam edilenlerin eğitim düzeyleri

itibariyle dağılımları ve firma yapıları incelendiğinde, özellikle yüksek eğitimli gençler açısından istihdam olanaklarının sınırlı olduğu görülmektedir. Türkiye'de görece olarak yüksek eğitimli işgücüne yönelik işler daha çok kamu sektöründe yaratılmakta; buna karşılık, özel sektördeki büyümenin temel kaynakları çoğunlukla "niteliksiz işgücü" talebi yaratmaktadır. Bu bağlamda, yüksek genç işsizliğinin yaşandığı ülkelerde istihdam mücadelesinin sürdürülmesi açısından gerekli olan temel argüman, işgücü piyasasına yeni giren gençler için yeterli/ uygun istihdam fırsatlarını yaratabilecek olan özel sektörün dinamik bir yapı arz etmesidir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, uyumsuz eşleşmeye ilişkin sınırlı bir bakış açısı sunmakla birlikte, Türkiye işgücü piyasasında istihdamda yer alan her iki gençten birinin yapmakta olduğu işe göre aşırı eğitimli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu açıdan, Türkiye'de ilk kez işgücü piyasasına giren gençlerin aşırı eğitimliliği, yüksek genç işsizliği oranı karşısında iş hayatına başlangıç yapabilmek adına bir kariyer stratejisi olarak benimsedikleri söylenebilir. Ancak uyumsuz eşleşme olgusu yıllar itibariyle incelendiğinde, problemin büyük önem taşıdığı, ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerine duyarlı olduğu ve işgücü piyasasında kalıcı etkiler yarattığı görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'nin eğitim sistemi ve işgücü piyasasının kendine has özellikleri nedeniyle gerek öğrenim alanı, gerek meslek ya da iş

konusunda gençlerin seçim yapma olanakları oldukça sınırlıdır. Üstelik, yükseköğretime katılım oranının giderek genişlediği Türkiye'de, bir taraftan eğitimli genç işsizliğinin, diğer taraftan eğitim düzeylerine ve/ veya eğitim alanlarına uygun olmayan işlerde çalışanların sayısının yüksek olması, eğitim - istihdam ilişkisinin

alarm verdiğini göstermektedir. Bu açıdan, işgücü piyasasında niteliksel uyumsuzluğu önemli ve kalıcı bir problem olmaya devam ettikçe, ortaya çıkan verimlilik kaybı ile birlikte, insan kaynağının israf edilmesi ve uygun eşleşmelerin sağlayacağı ekonomik büyümeden vazgeçilmesi söz konusu olacaktır.

KAYNAKÇA

- ACEVO *Third Sector Leaders. Youth Unemployment: The Crisis We Cannot Afford*, The ACEVO Commission on Youth Unemployment, London, 2012.
- ALBA- RAMIREZ, Alfonso and BLAZQUEZ, Maite. "Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain", *The International Conference on "Overeducation in Europe: What do We Know?"*, Berlin- Germany, November 2002.
- ARULAMPALAM, Wiji. "Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages", *IZA Discussion Paper Series*, No. 189, August 2000.
- BAERT, Stijn, COCKX, Bart and VERHAEST, Dieter. "Overeducation at the Start of the Career: Stepping Stone or Trap?", *Labour Economics*, Vol. 25, 2013.
- BAERT, Stijn and VERHAEST, Dieter. "Unemployment or Overeducation: Which is Worse Signal to Employers?", *IZA Discussion Paper Series*, No. 8312, July 2014.
- BISHOP, John H. "Overeducation", *Center for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series*, No.93- 06, Cornell University, 1993.
- BUCHEL, Felix. "Overqualification: Reasons, Measurement Issues end Typological Affinity to Unemployment", in *Training in Europe: Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000 - Background Report (Cedefop Reference Series)*, Office for Official Publications of the European Communities, Vol. 3, Luxembourg, 2001.
- BURGESS, Simon et al. "The Class of '81: The Effects of Early- Career Unemployment on Subsequent Unemployment Experiences", October 1999, pp.1- 24, <http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/compo/migrated/documents/wp11.pdf> (Erişim, 12.04.2013).
- CAPPELLÍ, Peter. "Skill Gaps, Skill Shortages and Skill Mismatches: Evidence for the US", *National Bureau of Economic Research Working Papers*, No. 20382, August 2014.
- CEDEFOP. *The Skill Matching Challenge: Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- COCKX, Bart and DEJEMPEPE, Muriel. "Do the Higher Educated Unemployed Crowd Out the Lower Educated Ones in a Competition for Jobs?", *IZA Discussion Paper Series*, No. 541.
- COCKX, Bart and PICCHIO, Matteo. "Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-Term Unemployed School- Leavers", *IZA Discussion Paper Series*, No. 5937, August 2011.
- CRUCES, Guillermo, HAM, Andres and VIOLLAZ, Mariana. "Scarring Effects of Youth Unemployment and Informality Evidence from Brazil", "Mercados Laborales el Crecimiento Inclusivo en America Latina" Project, August 2012.
- FREEMAN, Richard B. *The Over- Educated Americans*, Academic Press, New York, 1976.
- FIELDS, Gary S. "The Private Demand for Education in Relation to Labour Market Conditions in Less- Developed Countries", *The Economic Journal*, Vol.84, No.336, December 1974.
- GREGG, Paul and TOMINEY, Emma. "The Wage Scar from Youth Unemployment", *CMPO Working Paper Series*, No. 04/ 097, February 2004.
- GÜR, Bekir ve diğerleri. *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi*, SETA Yayınları, Aralık 2012.
- ILO. *ISCO - 08 International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables*, Volume 1, Geneva 2012.
- ILO. *Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk*, Geneva, 2013.
- ILO. "General International Labour Organization on the Occasion of International Youth Day 2014", <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/news/2014/0812.htm2014> (Erişim Tarihi: 12.12.2014)
- ILO, OECD and WB. "G20 Labour Markets: Outlook, Key Challenges and Policy Responses" Report, Prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting - Melbourne, 2014.
- ILO. *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, Geneva, 2015.

- KNABE, Andreas and RATZEL, Steffen. "Scarring or Scaring?: The Psychological Impact of Past and Future Unemployment", Otto- von- Guericke- University Magdeburg, February 2008.
- KUCEL, Aleksander. "Literature Survey of the Incidence of Over- education: A Sociological Approach", Reis, Vol.134, Abril – Junio 2011.
- LACEY, Jill N. and CROSBY, Olivia. "Job Outlook for College Graduates", Occupational Outlook Quarterly, U. S. Bureau of Labor Statistics, Winter 2004– 05.
- LIMING, Drew and WOLF, Michael. "Job Outlook by Education", Occupational Outlook Quarterly, U. S. Bureau of Labor Statistics, Fall 2008.
- LIU, Kai, SALVANES, Kjell G. and SORENSEN, Erik O. "Good Skills in Bad Times: Cyclical Skill Mismatch and the Long- Term Effects of Graduating in a Recession", IZA Discussion Paper Series, No. 6820, August 2012.
- NICAISE Ides. "The Effect of Bumping Down on Wages: An Empirical Test", in BORGHANS Lex and DE GRIP Andries, *The Overeducated Worker?: The Economics of Skill Utilization*, Edgar Elgar Publications, 2000.
- NILSEN, Qivind A. and HOLM REISO, Katrine. "Scarring Effects of Unemployment", IZA Discussion Paper Series, No. 6198, December 2011.
- OLITSKY, Neal H. "The Procyclicality of Mismatches", University of Massachusetts- Dartmouth, 2008, <http://www.staff.umassd.edu/neal.olitsky/research/procyc.pdf>, (Erişim Tarihi, 21.10.2012).
- QUINTINI, Glenda. "Over- Qualified or Under- Skilled: A Review of Existing Literature", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 121, 2011.
- POLLMANN- SCHULT, Matthias and BÜCHEL, Felix. "Unemployment Benefits, Unemployment Duration and Subsequent Job Quality: Evidence from West Germany", *Acta Sociologica*, Vol. 48, 2005.
- RANSTAD. *Into The Gap: International Database on Employment and Adaptable Labor*, Amsterdam, 2012.
- RUMBERGER, Russell W. *Overeducation in the U.S. Labor Market*, Praeger Press, New York, 1981.
- SALA, Guillem. "Approaches to Skills Mismatch in the Labour Market: A Literature Review", *Papers, Revista de Sociologia*, Vol. 96, No. 4, 2011.
- SICHERMAN, Nachum. "Overeducation in the Labor Market", *Journal of Labor Economics*, Vol.9, No.2, 1991.
- TD ECONOMICS. "Assessing The Long Term Cost of Youth Unemployment: Special Report", January 2013.
- THE WORLD BANK. *World Development Report 2013: Jobs*, Washington, DC, 2013.
- TÜİK. *Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları*, <http://www.gov.tr>.
- UNDP. *Human Development Report 2014: Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience*, New York, 2014.
- VERHAEST, Dieter and VELDEN, Rolf van der. "Cross- Country Differences in Graduate Overeducation and Its Persistence", Maastricht University, *Research Centre for Education and the Labour Market Research Memorandum*, ROA- RM- 2010/ 7, April 2010.
- WB. *Portraits of Labor Market Exclusion*, Washington DC, August 2014.
- WEF. "Matching Skills and Labour Market Needs: Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs", *Global Agenda Council on Employment*, January 2014.

