

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRENİMLİ İŞGÜCÜNDE
VASIF VE BECERİ UYUMSUZLUKLARININ
AZALTILMASINDA BECERİ İHTİYACI TAHMİN
VE ARAŞTIRMALARININ ROLÜ

Yusuf Alpaydın

2502070031

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Sedat MURAT

İstanbul, 2013



DOKTORA

TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : YUSUF ALPAYDIN

Numarası : 2502070031

Anabilim/Bilim Dalı : ÇALIŞMA EKO.VE END.İLİŞKİLERİ

Tez Savunma Tarihi : 09.07.2013

Danışman : PROF.DR.SEDAT MURAT

Tez Savunma Saati : 14.00

Tez Başlığı :TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRENİMLİ İŞGÜCÜNDE VASIF VE BECERİ UYUMSUZLUKLARININ AZALTILMASINDA BECERİ İHTİYACI TAHMİN VE ARAŞTIRMALARININ ROLÜ

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 50. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ'NE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF.DR.SEDAT MURAT		Kabul
2- PROF.DR.MUSTAFA DELİCAN		Kabul
3- PROF.DR.SÜLEYMAN ÖZDEMİR		KABUL
4- PROF.DR.SEYHUN DOĞAN		KABUL
5- PROF.DR.ZEKİ PARLAK		Kabul

TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRENİMLİ İŞGÜCÜNDE VASIF VE BECERİ UYUMSUZLUKLARININ AZALTILMASINDA BECERİ İHTİYACI TAHMİN VE ARAŞTIRMALARININ ROLÜ

Yusuf Alpaydın

ÖZ

Yükseköğrenimli insan kaynağının yer aldığı emek piyasalarında beceri arz ve talebi arasındaki uyumsuzluklar dünyada önemli bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Bu uyumsuzluklarının azaltılmasında temel politika araçları yükseköğretim programlarının kapasitelerinin beceri ihtiyaçlarına dayalı olarak belirlenmesi, ilgili tarafların eğitim sürecine katılımını sağlayan kurumsal yapılar, iş arayanlara yönelik eşleştirme ve danışmanlık hizmetleriyle çalışan ve işsizlere yönelik yaşamboyu eğitimler olmaktadır. Bu politikaların uygulanabilmesi ise ekonominin halihazırda ve gelecekte yükseköğrenim düzeyindeki becerilere olan ihtiyacının belirlenmesine bağlı olmaktadır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de yükseköğrenimli işgücünde vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına yönelik çalışmaların analiz edilmesidir. Uyumsuzlukların azaltılmasında kullanılacak beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmalarının rolü ise analizin odağında yer almaktadır.

Çalışmada öncelikle dünyada ve Türkiye’de vasıf ve beceri uyumsuzluklarının nedenleri ve sonuçları incelenmektedir. Ardından uyumsuzlukların azaltılması amacıyla geliştirilen başarılı beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmaları ülke örnekleri üzerinden incelenmektedir. Daha sonra Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılması ve beceri ihtiyaçlarının ortaya konulması amacıyla ilgili kurumlar tarafından yapılan çalışmalar değerlendirilmektedir. Son olarak Türkiye’de emek piyasaları ile yükseköğretim programları arasında uyumu geliştirecek beceri ihtiyacı tahminine yönelik projeksiyonlar, beceri talebini soruşturan anketler, emek piyasasının farklı ayrımlarda izlenmesini sağlayan araştırmalar ve yükseköğrenim kurumları ile iş dünyası arasındaki etkileşime katkıda bulunan mekanizmalar açısından ülkemizin yeterli veya eksik olduğu kısımların neler olduğu ve nasıl geliştirilebileceği tespit edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsangücü, eğitim-istihdam ilişkileri, yükseköğretim planlaması, vasıf ve beceri uyumsuzlukları, emek piyasası, beceri ihtiyacı tahmin yöntemleri, istihdam projeksiyonları.

THE ROLE OF SKILLS NEEDS FORECASTS AND SURVEYS ON THE REDUCTION OF SKILLS MISMATCHES IN HIGHER EDUCATED LABOR FORCE OF TURKEY

Yusuf Alpaydın

ABSTRACT

Mismatches between skills supply and demand in the labor markets that constituted by higher educated human resources remain as an important problem on the world. In decreasing these mismatches the main policies are planning of higher education program capacities based on skill needs, institutional bodies that provides participation of stake holders to several higher education processes, matching and counseling services for job seekers and lifelong learning activities for workers and unemployed people. Application of all these policies are dependent to the determination of current and future higher educated level skills needs. The aim of this study is to analyse studies and projects on the reduction of skills mismatches in higher educated labor force of Turkey. The focus of analysis is the role of skills needs forecasts and surveys on the reduction of these mismatches.

In the study, firstly the reasons and results of skill mismatches in the world and Turkey is investigated. Followingly, succesful skill needs forecasting studies and surveys are examined through several country experiences. Then, the main institutional studies and projects that aims reducing skill mistmaches and revealing skill needs in Turkey are analyzed. Lastly, Turkish case is investigated in terms of skill need forecasting studies like employment projections, employer surveys, labor market research on different segments, and mechanisms that make higher education institutions and business world interact. With this investigation, study reveals in which areas Turkey is competent or has deficiencies and how to develop these inadequacies.

Key Words: Manpower, education and employment, higher education planning, skill mismatches, labor market, skill needs forecasting methods, employment projections.

ÖNSÖZ

Eğitim sistemimiz iktisadi sosyal politikaları amaçlarına ulaştıracak bir işgücünün yetiştirilmesine katkıda bulunacak şekilde planlanıyor mu? İnsan kaynağımızı nasıl eğitmeliyiz ki yüksek katma değerli üretimleri yapmak daha mümkün olsun? İnsan kaynağımızı nasıl eğitelim ki kişilerin toplumsal fayda üretip mutlu olacakları işlerde çalışmalarına, yaşamlarını saygın biçimde sürdürecekleri yeterli bir ücret almalarına katkı sağlayabilelim? Eğitim sistemimiz emek piyasalarındaki değişimlere ne kadar hızlı cevap verebiliyor? Eğitim sistemimiz bireylerin kabiliyetlerini istihdam edilebilir vasıf ve becerilere dönüştürebiliyor mu? Yüksek işsizlik oranlarında işverenlerin aradıkları nitelikte personeli bulamamalarının payı nedir? İstihdam edilmiş olanlar optimum verimlilik düzeylerinde mi çalışmaktadırlar? İstihdam edemediğimiz her bir becerinin bireysel ve toplumsal maliyeti ne kadardır? Yukarıdaki sorular emek piyasalarında buluşan emek arz ve talebinin nicelik ve nitelik itibarıyla uyumlu olmasının önemine dikkat çekmektedir. Yine bu sorular eğitim programlarının, ekonominin ihtiyaçları ile eşgüdümlü ve dinamik biçimde planlanması ile bireysel ve toplumsal kaynakların daha verimli kullanılabileceğine de işaret etmektedir. Elinizdeki bu çalışma yükseköğretim programları ile emek piyasası beklentileri arasındaki uyumun geliştirilmesi yoluyla beşeri kaynaklarımızın daha verimli biçimde değerlendirilmesine bir katkı sunmak amacıyla hazırlandı.

Çalışma giriş ve sonuç kısmı dışında üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde emek piyasalarında vasıf ve becerilerin işlerle uyumsuz eşleşmesi sorunu neden ve sonuçları ele alınmakta, vasıf ve beceri uyumsuzluklarının Türkiye'deki görünümü ortaya konulmaktadır. İkinci bölümde dünyada bu uyumsuzlukların azaltılmasına yönelik olarak geliştirilen politikaların temelini teşkil eden beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmaları ile planlama ve koordinasyon mekanizmaları incelenmektedir. Üçüncü bölüm ise Türkiye'de bu konulardan sorumlu kurumları merkeze alarak geçmişten bugüne benimsenen yaklaşımlarla izlenen politikaların değerlendirilmesini ve beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmaları açısından mevcut alt yapının analizini içermektedir. Sonuç ve öneriler kısmında araştırma bulguları

bütünlüklü şekilde ele alınıp yorumlanmaktadır. Türkiye’de beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmalarının geliştirilmesi açısından ilk planda atılması gereken adımlara da bu kısımda yer verilmektedir.

Çalışmanın çerçevesinin geliştirilmesi, ara izlemelerin yapılması ve nihai halini alması sürecinde fikri ve manevi katkılarını esirgemeyen başta tez danışmanım Prof. Dr. Sedat Murat olmak üzere izleme komitesinde ve tez savunma jürisinde yer alan değerli hocalarım Prof. Dr. Seyhun Doğan ve Prof. Dr. Zeki Parlak, Prof. Dr. Mustafa Delican, Prof. Dr. Süleyman Özdemir ve Doç. Dr. Tuncay Güloğlu’na, çalışmanın geliştirilmesi konusunda fikirlerine danıştığım Prof. Dr. Nihat Erdoğmuş’a teşekkürü borç bilirim. Çalışmanın tashihini yapan Adem Başpınar’a katkısını da burada hatırlamak gerekir. Doktora öğrenimim boyunca maddi ve manevi açıdan beni destekleyen İstanbul Akademik Gelişim ve Eğitim Merkezi (İSAGEM)’in katkıları bu çalışmaları yürütebilmem açısından oldukça manidardır.

Doktora tez çalışması boyunca kendilerini ihmal ettiğim fedakar eşim Hanife’ye, oğlum Mustafa Tahsin ve kızım Saliha Ümran’a anlayışları için minnettarım. Bütün öğrenim hayatım boyunca dualarını hep yanında hissettiğim, buna karşın kendilerini gereğince mukabelede bulunamadığım değerli anne ve babamı da hürmet ve muhabbetle anıyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
ŞEKİL VE TABLOLAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1
YÖNTEM.....	7

1. BÖLÜM

TEORİK ÇERÇEVE: EMEK PİYASALARININ DÖNÜŞEN YAPISI VE YÜKSEKÖĞRENİMLİ İŞGÜCÜNDE BECERİ UYUMSUZLUKLARI

1.1. EMEK PİYASALARINDA YAPISAL DEĞİŞİMLER	11
1.1.1. Emek Piyasalarının Genel Yapısı.....	12
1.1.2. Küreselleşme ve Emek Piyasaları	13
1.1.3. Esnek Üretim, Esnek İstihdam ve Emek Piyasaları	16
1.2. EMEK PİYASALARINDA EMEK ARZ VE TALEBİNDEKİ UYUMSUZLUKLAR	23
1.2.1. Emek Arz ve Talebindeki Uyumsuzluklar	23
1.2.2. Yükseköğrenimli İşgücünde Vasıf ve Beceri Uyumsuzlukları.....	32
1.2.2.1. Uyumsuzlukların Mahiyeti ve Türleri.....	32
1.2.2.2. Uyumsuzlukların Sonuçları.....	36

2. BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRENİMLİ İŞGÜCÜNDE BECERİ

UYUMSUZLUKLARINI AZALTMADA KULLANILAN TEMEL

BECERİ İHTİYACI TESPİTİ YAKLAŞIM VE ARAÇLARI

2.1. BECERİ İHTİYACI TESPİTLERİNDE TEMEL YAKLAŞIMLAR.....	51
2.1.1. İnsangücü Yaklaşımı	51
2.1.2. Sosyal Talep Yaklaşımı	56
2.2. BECERİ İHTİYACI TESPİTİNDE KULLANILAN ARAÇLAR.....	61
2.2.1. Emek Piyasası Bilgi Sistemlerinin Oluşturulması	61
2.2.2. Meslek ve Eğitime Göre İstihdam Projeksiyonları	63
2.2.3. İşveren Anketleri.....	64
2.2.4. Okuldan İşe Geçiş : Mezunların Emek Piyasası Deneyimleri	64
2.2.5. Sektörel/Yerel Emek Piyasası Bilgileri.....	67
2.3. ABD VE AVRUPA ÜLKELERİNDE BECERİ İHTİYACI TAHMİNİNE	
YÖNELİK TEMEL ÇALIŞMALAR	70
2.3.1. Amerika Birleşik Devletleri	70
2.3.2. Hollanda	78
2.3.3. Birleşik Krallık (İngiltere).....	84
2.3.4. Almanya	90
2.3.5. AB Ülkelerinde İstihdam Tahminlerine Genel Bakış	93
2.3.6. AB Ülkelerinde İşveren Anketlerine Genel Bakış	95
2.4. YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARININ EMEK PİYASASI	
TALEPLERİNE DUYARLILIĞININ ARTIRILMASINA YÖNELİK	
MEKANİZMALAR	97
2.4.1. Emek Piyasası Bilgilerinin Yükseköğretim Programları ile İlişkilendirilmesi .	99
2.4.2. Mesleki Standartlar ve Eğitim Programları: Yeterlilik Sistemleri.....	102
2.4.3. Sosyal Diyalog ve İşbirlikleri	103
2.5. TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRENİM DÜZEYİNDEKİ BECERİ	
İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİNDE NASIL BİR MODEL	
KULLANILMALI?	110

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARI İLE EMEK PİYASALARI ARASINDA UYUM SAĞLANMASINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

3.1. HÜKÜMET PROGRAMLARINDA YÜKSEKÖĞRETİM VE İŞGÜCÜ

PİYASASI	119
3.1.1. I. Özal Hükümeti (1983-1987).....	121
3.1.2. II. Özal Hükümeti Programı (1987-1989).....	122
3.1.3. Akbulut Hükümeti (1989-1991).....	122
3.1.4. VII. Demirel Hükümeti (1991-1993)	122
3.1.5. Erbakan Hükümeti (1996-1997)	123
3.1.6. III. Yılmaz Hükümeti (1997-1999).....	123
3.1.7. V. Ecevit Hükümeti (1999-2002).....	124
3.1.8. I. Erdoğan Hükümeti (2003-2007).....	124
3.1.9. II. Erdoğan Hükümeti (2007-2011)	125
3.1.10. III. Erdoğan Hükümeti (2011 -...)	126

3.2. KALKINMA PLANLARINDA İNSANGÜCÜ-EĞİTİM PLANLAMASI VE

BECERİ UYUMSUZLUKLARI	127
3.2.1. Kalkınma Planlarında İnsangücü-Eğitim Planlaması Modeli	129
3.2.2. Birinci Kalkınma Planı (1962-1967).....	134
3.2.3. İkinci Kalkınma Planı (1968-1973)	136
3.2.4. Üçüncü Kalkınma Planı (1973-1978)	137
3.2.5. Dördüncü Kalkınma Planı (1979-1983).....	139
3.2.6. Beşinci Kalkınma Planı (1984-1989).....	140
3.2.7. Altıncı Kalkınma Planı (1990-1994).....	142
3.2.8. Yedinci Kalkınma Planı (1996-2000)	143
3.2.9. Sekizinci Kalkınma Planı (2001-2005).....	145
3.2.10. Dokuzuncu Kalkınma Planı Stratejisi (2007-2013)	147
3.2.11. Yükseköğrenimli İnsangücü Arz ve Talep Projeksiyonlarının Başarısı ..	150

3.3. EMEK PİYASALARINA DUYARLILIK İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK AÇISINDAN YÜKSEKÖĞRETİM POLİTİKALARI	154
3.3.1. YÖK’ün Yapılanması ve Üniversiteler	155
3.3.2. Yükseköğretim Sisteminin Genişlemesi ve İstihdam	159
3.3.3. Mezunların İstihdam Edilebilirliği Açısından Akademik Birimlerin Açılması ve Kontenjan Belirleme	163
3.3.4. İstihdam Edilebilir Vasıf ve Becerilerin Kazandırılmasına İlişkin Çalışmalar	166
3.3.4.1. Bologna Süreci ve Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi	167
3.3.4.2. Türkiye’de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsangücü Durum Raporu	173
3.3.4.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi (METEB) Uygulaması	175
3.3.4.4. İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi..	177
3.3.5. Yükseköğretim Programları Kontenjanlarının İnsangücü Hedefleri İle İlişkilendirilmesi	178
3.4. İŞKUR VE EMEK PİYASASI BİLGİ SİSTEMLERİNİN OLUŞTURULMASI	181
3.4.1. İŞKUR Tarafından Oluşturulan Emek Piyasası Bilgileri	185
3.4.2. Emek Piyasası Bilgi Sistemlerinin Oluşturulması ve Koordinasyonu.....	188
3.5. BECERİ İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİNDE GEREKEN VERİ ALT YAPISININ ANALİZİ	192
3.5.1. Nüfus, Eğitim ve Okulda İşe Geçişe Yönelik Veri Alt Yapısının Analizi.	192
3.5.2. Emek Piyasası’na İlişkin Veri Alt Yapısının Analizi	195
3.5.3. Mevcut Verilerle Gerçekleştirilen Bir Mesleki İstihdam Projeksiyonunun Değerlendirilmesi	204
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	209
KAYNAKÇA	221
EKLER.....	243
ÖZGEÇMİŞ.....	243

ŞEKİL VE TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Fordist ve Post Fordist Modellerin Temel Özellikleri	19
Şekil 1. OECD Ülkelerinde 1980 – 2009 Yıllarında Yapılan Bireysel İş Hukuku Düzenlemelerinin Konularına Göre Dağılımı	31
Şekil 2. Emek Piyasasında Vasıf ve Beceri Uyumsuzlukları.....	35
Tablo 2. Aranan Meslek Grubuna Göre İşsizlik Oranları	41
Tablo 3. Özel Sektör Üniversite İlişkileri	44
Tablo 4. İşletmelerin Üniversiteler Hakkındaki Farklı İfadelerle İlgili Görüşleri	45
Şekil 3. Gençler Tarafından Okuldan İşe Geçişte Tespit Edilen En Önemli Zorluklar, Katılımcı Emek Piyasası Değerlendirmeleri	47
Tablo 5. İnsangücü ve Sosyal Talep Yaklaşımlarının Karşılaştırılması	60
Tablo 6. Beceri İhtiyaçlarının Tahminine Yönelik Araçların Avantaj ve Dezavantajları	69
Şekil 4. ROA Modeli'nin Şeması	82
Şekil 5. Birleşik Krallık İstihdam Modelinin Unsurları.....	87
Tablo 7. Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Tarafalara Etkileri	107
Şekil 6. Yükseköğrenimli İşgücünün Etkili Biçimde İstihdamı için Yürütülen Çalışmaların Beceri İhtiyacı Öngörülleri ile İlişkisi	112
Tablo 8. Türkiye’de Yükseköğrenim Düzeyindeki Beceri İhtiyaçlarının Belirlenmesi için Yapılacak Çalışmalara Yönelik Bir Model Önerisi	116
Tablo 9. 1980 Sonrasında Kurulan Hükümetlerin Eğitim Sektörü ile Emek Piyasası İlişkilerini Konu Alma Durumları.....	120
Şekil 7. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planının İnsangücü ve Eğitim Planlaması Akım Şeması	130
Tablo 10. Birinci Planda İnsangücü Fonksiyon Tipleri ile Eğitim Kurumlarının İlişkisi.....	132
Tablo 11. İnsangücü Fonksiyonel Bölümlerine Göre 1. Plan 1965 Tahminleri ve Gerçekleşme Durumu.....	133

Tablo 12. VI. Plan İstihdam Hedeflerinin Gerçekleşme Durumları (bin kişi).....	151
Tablo 13. Sağlık, Eğitim ve Güvenlik Alanındaki Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu (Bin kişi)	152
Şekil 8. Yükseköğretim Kurulu Teşkilat Şeması	157
Tablo 14. Farklı Ülkelerde Üniversitelerin Özerklik Dereceleri	158
Şekil 9. Türkiye’de Yıllara Göre Toplam Üniversite Sayıları (1933-2011).	159
Şekil 10. Türkiye’de Yıllara Göre Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları (1999- 2011).	160
Şekil 11. 1980 ve 2008 Yıllarında Ülkelere Göre Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları.	160
Şekil 12. Türkiye’de Yükseköğretim Öğrenci Sayısındaki Değişim (1984-2011)..	161
Şekil 13. OECD Ülkelerinde Yaşlara Göre Yükseköğretim Mezunu Nüfusun Oranı (2009).	162
Şekil 14. Yükseköğretimde Yeterliliklerin Belirlenmesi Aşamaları.....	169
Tablo 15. Yükseköğretim Düzeylerine Göre Verilen Dereceler.....	170
Tablo 16. Temel Alan Yeterlilikleri Hazırlanan Eğitim-Öğretim Alanları.....	171
Tablo 17. TYYÇ Sosyal ve Davranış Bilimleri Temel Alanı Yeterlilikleri (Akademik Ağırlıklı) 6. Düzey (Lisans Eğitimi)	172
Şekil 15. İŞKUR Hizmet Etkileşim Şeması.....	183
Şekil 16. Çalışanların Sektörel Bazda Kamu-Özel Dağılımı	186
Tablo 18. 6 Ay Sonra İstihdamında Artış Beklenen Meslekler	187
Tablo 19. Sektörlerin İstihdam Payları, 2000-2020.	205
Tablo 20. Geniş Tanımlı Mesleklerin İstihdam Payları, 2008-2020 (Ücretli- Maaşlılar)	205
Tablo 21. Meslek Yansıtımları (Toplam İçindeki Oranlar), 2005-2020.	206

KISALTMALAR LİSTESİ

ABI : Annual Business Inquiry (Yıllık İş Anketi)

BEA : Bureau of Economic Analysis (Ekonomik Analiz Bürosu)

CBP : Central Planning Bureau (Hollanda Merkezi Planlama Bürosu)

CE : Cambridge Econometrics (Cambridge Ekonometri)

CEDEFOP : European Centre for the Development of Vocational Training (Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi)

DIUS : Britanya Hükümeti Yenilik, Üniversiteler ve Beceriler Bölümü (The Department for Innovation, Universities and Skills)

DTI : The Department of Trade and Industry (Britanya Hükümeti Ticaret ve Sanayi Bölümü)

DWP : The Department for Work and Pensions (Britanya Hükümeti Çalışma ve Emeklilik Bölümü)

EQF : European Qualifications Framework (Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi)

FOET 99 : Fields of Education and Training (Eğitim Öğretim Alanları)

FreQueNZ : Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Netz (Beceri İhtiyaçlarının Erkenden Tanımlanması)

GWS : Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung (Oldenburg Üniversitesi Ekonomik Yapıları Araştırma Enstitüsü)

HEGESCO : Higher Education as a Generator of Strategic Competences (Stratejik Yetkinliklerin Kaynağı Olarak Yükseköğretim Projesi)

IAB : Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (İstihdam Araştırmaları Enstitüsü)

IER : Institute for Employment Research (Warwick Üniversitesi İstihdam Araştırmaları Merkezi)

IES : The Institute for Employment Studies (İstihdam Araştırmaları Enstitüsü)

IFLM : Indicator of Future Labor Market (Gelecek Emek Piyasası Göstergesi)

ISCED 97 : International Standard Classification of Education (Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması)

ISCO : International Standard Classification of Occupations (Uluslararası Standart Meslekler Sınıflaması)

KMK : Kultusministerkonferenz (Eğitim ve Kültür Bakanları Sabit Konferansı)

LFS : Labour Force Survey (İşgücü Anketi)

LSC : Learning and Skills Council (Öğrenme ve Beceriler Konseyi)

MRP : Mediterranean Regional Project (Akdeniz Bölgesi Projesi)

OCCMOD : IER Occupational Employment Model (IER Mesleki İstihdam Modeli)

OES : Occupational Employment Statistics (Mesleki İstihdam İstatistikleri)

QF/EHEA : Qualification Framework for European Higher Education Area (Avrupa Yükseköğretim Alanı için Yeterlilikler Çerçevesi)

RDA : Regional Development Agencies (Bölgesel Kalkınma Ajansları)

REFLEX : The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe (Bilgi Toplumunda Esnek Profesyonel: Avrupa’da Yükseköğretimden Yeni Beklentiler)

REPMOD : IER Replacement Demand Model (IER Yer Değiştirme Talebi Modeli)

RMDM : Multi-Sectoral Dynamic Model of the Economy (Çok Sektörlü Dinamik Ekonomi Modeli)

ROA : Research Center for Education and Labour Market (Eğitim ve Emek Piyasası Araştırma Merkezi)

SFC : Skills Funding Agency (Beceriler Finansman Ajansı)

SSC : Sector Skills Councils (Sektör Beceri Konseyleri)

SSDA : Sector Skills Development Agency (Sektör Beceri Geliştirme Kurumu)

UKCES : UK Commission for Employment and Skills (Birleşik Krallık İstihdam ve Beceriler Komisyonu)

GİRİŞ

Emek piyasalarında emek arz ve talebi arasında her zaman değişen oranlarda dengesizlikler bulunmaktadır. İktisatta ana akım yaklaşımlar bu dengesizliğin daha çok niceliksel yönü (arzın ve talebin miktarı) ile ilgilenmiş, dengesizliğin kaynağı olarak arz edilen becerilerle talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzlukları yeterince incelememişlerdir. Bu yaklaşımlar piyasa mekanizmasının (özellikle ücretlerin) dengesizlikleri giderici bir etkide bulunacağını iddia etmektedirler. Ancak emek piyasalarında piyasa mekanizmasının her zaman dengesizlikleri giderici etkide bulunmadığına dair önemli bulgular ortaya çıkmıştır. Bir yanda açık işler varken diğer yanda işsizlerin aynı anda var olması dengesizliklerin daha karmaşık nedenleri olduğunu ortaya koymuştur. Zira, işsizlerin ilan edilen açık işlerle ilgili becerileri kısa dönemde edinmesi mümkün olmamaktadır. Az gelişmiş ülkelerde ise piyasa mekanizmasının aksaklıkları arz ve talebin dengeye ulaşmasını engelleyebilmektedir. Emek piyasalarının diğer piyasalardan farklı olan yapısının kabulü ile birlikte piyasa ekonomilerinde dahi emek piyasalarının işleyişini geliştirmeyi amaçlayan kurum ve düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

Endüstri sonrası topluma geçişle beraber sanayiden hizmetlere doğru yaşanan sektörel kaymalar, yeni sektörlerin ortaya çıkması ve iş yapma biçimlerinin değişmesi gibi teknolojik ve ekonomik gelişmelerle birlikte çalışanlardan beklenen beceriler de dinamik biçimde değişmektedir. Bu dönemde dünya genelinde yaygınlaşan esnek üretim paradigması ile üretimde insan faktörü yeniden ön plana çıkmış, çalışanların vasıf ve becerileri işletmeler için daha merkezi bir konuma gelmiştir. Bu süreçte emek arz ve talebindeki dengesizliklerin de daha çok çalışanların vasıf ve becerileri üzerinden analiz edildiği görülmektedir.

Modern toplumlarda yüksek nitelikli beceri arzının, ekonomik ve sosyal gelişmenin dinamosu yükseköğretim mezunları olmaktadır. Bir bireyin yükseköğretimi tamamlaması ve bir alanda yetkinlik kazanması önemli ölçüde bireysel ve toplumsal beşeri sermaye yatırımı gerektirmektedir. Bu açıdan yatırımların hem bireye hem de ekonomiye maksimum katkıyı sağlayacak alanlarda gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle yükseköğretimin yapısı,

fonksiyonları ve ürünlerinin ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlar ile uyumlu hale getirilmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bununla birlikte yükseköğretim programlarından arz edilen öğrenci sayıları ile emek piyasalarının o alanda talep ettiği insangücü miktarının birbirine uyumlu hale getirilmesi ülkemizde de dünyada da önemli bir sorundur. Türkiye’de bu konuda son yıllarda belirgin uyumsuzluklar gözlenmektedir. Bu uyumsuzlukların bir kısmı nicelikselidir. Çeşitli meslek gruplarında istihdam edilecek personel bulunmazken, çeşitli alanlarda da çok sayıda mezun işsizlikle karşı karşıya kalmaktadır. Bir kısmı ise niteliklerle ilgilidir. Eğitimde kazanılan beceriler işlerle uyumlu olmadığından mezunlar iş bulmakta zorlanmaktadır. Bir yükseköğretim programından mezun olup o programla ilgili mesleğin emek piyasasına girmek de beceri ihtiyaçlarının giderilmesine yetmemektedir. Zira eğitimde kazanılan beceriler mesleğin ya da işin icrası için yetersiz veya uyumsuz kalabilmektedir.

Yükseköğrenimli işgücündeki niceliksel ve niteliksel açılardan uyumsuzlukların azaltılmasında temel politika aracı yükseköğretim programlarının kapasite ve müfredatlarının ekonominin beceri ihtiyaçları ile uyumlu olarak planlanmasıdır. Ancak kendi iç amaçları etrafında belirli müfredat, eğitmen ve materyal ile işleyen eğitim sisteminin güncel yükseköğrenimli işgücü ihtiyaçlarına göre kısa zamanda yeniden organize edilmesi mümkün olmamaktadır. Bir yükseköğretim lisans programından mezun kişilere daha fazla ihtiyaç duyulması durumunu ele aldığımızda, kapasite artışına karar verilmesinin ardından eğer yeterli öğretim elemanı mevcut ise 4 yıl sonra daha fazla mezun verilmesi mümkün olacaktır. Yeterli öğretim elemanı mevcut değilse bu süre 10 yılı da bulabilecektir. Bu nedenlerle yükseköğretim düzeyinde eğitimle kazanılan vasıf ve becerilerin gereken zamanda temin edilebilmesi için ekonominin yakın ve uzak gelecekte ihtiyaç duyacağı becerilerin tahmin edilmesi gerekmektedir. Bu tahminlerden hareketle eğitim sisteminde gerekli hazırlıkların yapılması imkan dahilinde olacaktır.

Niteliksel uyumsuzlukların azaltılması amacıyla başvurulacak başlıca araçlar ise müfredatların katılımcı biçimde yapılandırılmasına imkan veren, üniversiteler ile diğer sosyal taraflar arasındaki dialog ve işbirliğini artırmaya yönelik yönetsel organlarla mesleki yeterlilik uygulamaları olmaktadır. Mezunların emek piyasası

deneyimlerine yönelik araştırmalar, yerel ve sektörel düzeyde beceri ihtiyacı araştırmaları da üniversitelerin sundukları programlarda kazandıracakları becerileri belirlemelerine kaynaklık etmektedir.

Vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılması amacıyla aktif istihdam politikaları kapsamında kısa dönemli mesleki eğitim programları ile işsizler ile işverenleri buluşturmayı amaçlayan eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerine başvurulmaktadır. Eşleştirme ve danışmanlık çalışmaları okuldan işe geçiş süreçlerini kolaylaştırma, işsizlerin iş bulması ve işgücünün kendi vasıflarına uygun işlerde çalışabilmesi açısından önemli katkılar sağlamaktadır. Kısa süreli eğitim gerektiren becerilerin temininde işlevsel olan mesleki beceri kazandırma programları, yükseköğretim gerektiren becerilerin temininde etkili olmamaktadır. Yükseköğrenimle kazanılan becerilerin uyumsuzluklarını azaltmak amacıyla ise mezun olduğu alanda iş bulmakta zorlananlara yönelik ikinci üniversite imkanları ve yaşamboyu eğitim programları geliştirilmektedir.

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri emek piyasalarında arz ve talebin buluşması açısından katalizör görevi görmektedir. Yaşamboyu eğitim kapsamındaki çalışmalar ise ortaya çıkan uyumsuzlukları telafi edici bir işlev icra etmektedir. Gerek eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri gerekse yaşamboyu eğitim programlarının amacına ulaşması güncel beceri ihtiyaçları hakkında sağlıklı verilerin varlığı ile mümkün olmaktadır. Kısacası, yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına yönelik yükseköğretim planlamaları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ile yaşamboyu eğitimlerin belirlenmesi yükseköğrenim düzeyinde kısa, orta ve uzun vadede ihtiyaç duyulacak elemanların sayılarının ve niteliklerinin beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmaları ile ortaya konmasına bağlıdır.

Geçmişten günümüze Türkiye’de beceri ihtiyaçlarının tespit edilmesi konusunda ilgili kamu kurumları tarafından çeşitli çalışmalar yürütölegelmektedir. Bununla birlikte Türkiye’deki kurumsal çalışmaların dünyada bu konuyla oluşturulan birikim ile karşılaştırıldığında oldukça sınırlı olduğu, yöntemsel açıdan da sorunlar içerdiği görölmektedir. Beceri tahmin ve araştırmalarında Türkiye’ye uygun yöntemlerin geliştirilmesi konusunda ilgili akademik çalışmalar da benzer şekilde

sınırlı kalmış gözükmeaktadır. Bazı çalışmaların belirli eğitim programları ile emek piyasası arasındaki uyumsuzluğa işaret ederek planlama ihtiyacına vurgu yaptığı, diğer bazılarının ise mevcut insangücü planlaması yaklaşım ve uygulamalarını değerlendirdiği görülmektedir. Bir çalışmanın ise emek piyasası yönetimine odaklandığı görülmüştür. Dünyadaki uygulamaları ayrıntılı olarak inceleyen, Türkiye’deki çalışmaları bütüncül olarak analiz edip uygulamaya dönük önerilerde bulunan bir çalışma mevcut değildir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de yükseköğrenimli işgücünde vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına yönelik çalışmaların analiz edilerek sorun ve ihtiyaçların ortaya konulmasıdır. Uyumsuzlukların azaltılmasına yönelik çalışmalar açısından merkezi öneme sahip olan beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmaları ise analizin odak konusu olacaktır. Çalışma, uyumsuzluğun boyutlarını tespit etmek, çeşitli meslek gruplarında fiili durumu inceleyerek projeksiyonların yapılması gibi alan araştırması gerektiren konuları kapsamamaktadır. Araştırma, yükseköğrenimli işgücü ile ilgili olarak aşağıdaki soruların cevaplarını aramaktadır.

- Emek piyasalarında ne tür yapısal dönüşümler yaşanmaktadır?
- Emek piyasalarında beceri arz ve talebinde neden uyumsuzluklar görülmektedir?
- Yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının nedenleri ve sonuçları nelerdir?
- Türkiye’de vasıf beceri uyumsuzluklarının neden ve sonuçları nelerdir?
- Dünya genelinde beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına yönelik hangi beceri ihtiyacı tahmini yaklaşım ve araçları geliştirilmiştir?
- Beceri ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik kurumsallaşmış çalışmaların yürütüldüğü ülkelerde nasıl bir beceri ihtiyacı tahmin modeli geliştirilmiştir?
- Türkiye’de yükseköğrenim düzeyindeki becerilere olan ihtiyaçların belirlenmesinde nasıl bir model kullanılmalıdır?
- Türkiye’de beceri uyumsuzluklarının azaltılmasından sorumlu olan ana kurum ve kuruluşlarca hangi plan, program, politikalar izlenmekte ve ne tür çalışmalar yürütülmektedir ?

- Bu kurumlar tarafından geçmişten beri sürdürülen çalışmaların güçlü ve zayıf yönleriyle yetersiz kaldığı alanlar nelerdir?

- Türkiye’de beceri ihtiyacı tahminleri için gereken veri alt yapısının durumu nasıldır ?

Türkiye’de yükseköğrenimli işgücünde beceri uyumsuzlukların azaltılması ve beceri ihtiyacı tahminlerinin yapılması açısından öncelikli olarak nasıl bir yol takip edilmelidir?

Tez, yukarıdaki sorulara paralel üç ana bölümden oluşmaktadır. Tezin kuramsal çerçevesini oluşturan birinci bölümde öncelikle emek piyasalarındaki yapısal değişimlerden hareketle emek arz talebindeki dengesizliklerle vasıf ve beceri uyumsuzlukları neden ve sonuçları ile tartışılmakta, ampirik çalışmalara dayalı olarak yükseköğrenimli işgücündeki vasıf beceri uyumsuzluklarının Türkiye’deki görünümü ortaya konulmaktadır.

İkinci bölümde, öncelikle vasıf ve beceri uyumsuzluklarını gidermeye amacıyla geliştirilen beceri ihtiyacı tahmininde geliştirilen yaklaşım ve araçlar ele alınmaktadır. Ardından, Amerika Birleşik Devletleri’nde ve Türkiye’nin üyelik sürecinde olduğu Avrupa Birliği’nden seçilen ülkelerde beceri ihtiyacı tahminlerinin en yaygın iki aracı olan meslek ve eğitime göre istihdam projeksiyonları ile işveren anketleri yöntemleri açısından incelenmektedir. Daha sonra farklı toplumlardaki örnekler üzerinden yükseköğretim programlarının emek piyasası taleplerine duyarlılığının artırılmasına yönelik olarak geliştirilen mekanizmaların neler olduğu tespit edilmeye çalışılmaktadır. Son olarak, Türkiye koşulları dikkate alındığında yükseköğrenimli işgücünde vasıf ve beceri uyumsuzluklarını gidermek amacıyla yürütülmesi gereken beceri ihtiyacı tahmin ve araştırma modelinin çerçevesi ortaya konulmaktadır.

Üçüncü bölümde Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına yönelik çalışmalar konuyla ilgili mevzuat, plan, program, politikalar, faaliyet ve projeler üzerinden analiz edilmektedir. Bu bölümde öncelikle konuyla ilgili çalışmaların çerçevesini sunan hükümet programları ve kalkınma planları analiz edilmektedir. Ardından yükseköğretim politikaları emek

piyasalarına duyarlılık ve istihdam edilebilirlik açısından incelenmektedir. Daha sonra, beceri ihtiyacı tahminlerinde alt yapıyı sunan emek piyasası bilgi sistemlerinin oluşturulması konusu İŞKUR üzerinden değerlendirilmektedir. Son kısımda ise yükseköğrenim düzeyindeki beceri ihtiyaçlarının tespitine yönelik çalışmaların yapılabilmesi açısından mevcut veri alt yapısının bir değerlendirmesine yer verilmekte, sorun ve ihtiyaçlar ortaya konulmaktadır.

Sonuç ve öneriler kısmında uyumsuzlukların nedenleri, sonuçları, çözüm yolları, Türkiye’de uyumsuzlukların azaltılmasına yönelik yapılan çalışmalara dair tespitlerin kısa bir özetine yer verilmekte, araştırmanın bulguları yorumlanmaktadır. Çalışma, vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılmasında kullanılacak beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmaları açısından ne tür verilerin oluşturulmasına ihtiyaç duyulduğu, nasıl bir işbirliği, koordinasyon ve planlama sürecinin işletilmesi gerektiği konularında somut önerilere yer verilerek nihayete erdirilmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bilimsel araştırmalar araştırma konusunun neden sonuç ilişkilerine odaklanması ya da vakıanın ne olduğu, nasıl olduğuna odaklanmasına göre yaygın olarak *deneme* veya *tarama* araştırmaları şeklinde tasnif edilmektedir. Tarama modelleri; geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır.¹ Bu araştırmanın teorik çerçevesini oluşturan birinci bölümünde beceri uyumsuzlukları neden ve sonuçları ile birlikte incelenmektedir. Bununla birlikte, araştırmanın büyük bölümü beceri uyumsuzluklarının nasıl giderilmeye çalışıldığı sorusuna cevap aramaktadır. Bu nedenle araştırma *tarama modeli* içerisinde yer almaktadır.

Tarama araştırmalarında veriler ya doğrudan araştırmacı tarafından yapılan gözlem ve anketlerle ya da daha önceden tutulmuş kayıtların ve dağınık bilgilerin araştırmacının gözlemleriyle bütünleştirilip yorumlanması suretiyle elde edilmektedir. Sosyal bilim araştırmalarında kullanılan kaynakların önemli bir bölümü ikincil kaynaklar olmaktadır. Bu anlamda akademik kitap ve makaleler, çeşitli kurumlar tarafından oluşturulan istatistikler, raporlar ve kurumsal dokümanlar ikincil kaynaklar olarak adlandırılmaktadır. İkincil kaynakların kullanılmasında dikkat edilecek temel husus araştırmanın evrenini temsil edebilecek olabildiğince geniş miktardaki kaynağa (örneklem) ulaşılması ve bu kaynakların araştırma sorularına cevap olacak şekilde sistematik biçimde analiz edilmesidir. Toplanan verilerin geçerliliği araştırmanın problemi ve sorularıyla ilgili olmasıyla sağlanmaktadır. Verilerin güvenilirliği ise aynı problemle ilgili farklı verilerin birbiri ile tutarlı olmasına bağlı olmaktadır.²

Bu çalışmada Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına yönelik çalışmalar mevcut *kaynakların taranması*

¹ Niyazi Karasar, **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara, Nobel Yayınları, 2000, s. 77.

Şener Büyüköztürk, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz, Funda Demirel, **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2008, s. 232-233.

² Süleyman Demirci ve Mutlu Köseli, “İkincil Veri ve İçerik Analizi”, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, İstanbul, Alfa Yayınları, 2009, s. 321-342.

sonucu ulaşılan bilgilerin sistematik biçimde yorumlanması ve *karşılaştırmalar* yoluyla değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmelerde kurumlar bir bütün olarak değil beceri uyumsuzlukları konusundaki çalışmaları açısından ele alınmaktadır. Bu değerlendirmelerin kendi içerisinde tutarlı bir bakışla yapılabilmesi ve sistematik bir ereve arz edebilmesi amacıyla da tezin ilk bölümündeki teorik ereve ve ikinci bölüm sonundaki teorik model esas alınmıştır.

Kaynakların Toplanması

Yükseköğrenimli işgücündeki beceri uyumsuzluklarının nedenleri ve sonuçlarının ortaya konulması amacıyla başta Türkiye’deki üniversite kütüphanelerinde yer alan emek piyasalarının yapısı ve beceri uyumsuzluklarını konu alan yerli ve yabancı bilimsel kitaplar taranmış ve kaynaklar incelendikten sonra konuyla doğrudan ilgili olanlar temin edilmiştir. Ardından sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan başta ABI / INFORM Complete, Academic Search Complete, Business Source Complete, Cambridge Journals Online, Digital Dissertations, Econlit, Emerald, ERIC, Humanities International Complete, JSTOR, OECD iLibrary, Oxford University Press Journals, Professional Development Collection, ProQuest Databases, SAGE Journals, ScienceDirect, Springer Link, SwetsWise, Taylor & Francis Online Journals, TÜBİTAK-ULAKBİM Ulusal Veritabanları, Wiley Online Library, World Bank Development InfoKiosk, World Bank e-Library, World Bank Global Development Finance & World Development Indicators isimli online veri tabanları olmak üzere İstanbul Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi ve Bilgi Üniversitesi’nin aboneli olduğu online veri tabanları taranmış ve makaleler incelendikten sonra konuyla doğrudan ilgili olanlar tasnif edilmiş ve tam metinleri dosyalanmıştır.

Eğitim planlamalarına temel oluşturarak uyumsuzlukların azaltılmasına yardımcı olan hangi beceri ihtiyacı tahmini yaklaşım ve araçlarının kullanıldığının tespit edilmesi ve ülke örneklerinin incelenmesi amacıyla da yukarıdaki taramalara ilaveten beceri tahmini konusunda araştırmalar yapan kurumların web sitelerinde yer alan makale, kitap, tartışma dokümanı, tahmin raporları ve teknik raporlar toplanmıştır. lke örneklerinin seçimi, n taramaların ardından bu ülkelerde

kullanılan tekniklerin gelişmişlik ve kurumsallaşmışlık düzeyi esas alınarak yapılmıştır.

Beceri uyumsuzlukları açısından Türkiye’deki mevcut durumun ortaya konulması amacıyla daha önceden yapılmış alan araştırmaları taranmıştır. Beceri uyumsuzluklarını giderme konusunda Türkiye’de hangi çalışmaların yapıldığını ve yapılmakta olduğunu tespit etmek amacıyla öncelikle hükümet programları, ardından bu konuda yasal yükümlülükleri olduğu tespit edilen başlıca kurumlar olan Kalkınma Bakanlığı (Mülga DPT), İŞKUR ve YÖK’ün mevzuatları, faaliyet, proje ve raporları taranmıştır. TÜİK’in mevzuatı, resmi istatistik programları, faaliyet ve projeleri ise beceri tahminlerine esas oluşturan işgücü piyasası bilgilerini oluşturması bakımından taranmıştır.

Kurumlar hakkında derlenen bilgiler YÖK ve Kalkınma Bakanlığı’nın ilgili dairelerinden yetkililerle yükseköğretim programları ile işgücü piyasası arasında uyumun sağlanmasına yönelik olarak yaptıkları çalışmalar konusunda, İŞKUR ve TÜİK’in ilgili dairelerinden yetkililerle de işgücü piyasası bilgi sistemlerinin oluşturulmasına yönelik faaliyetleri konusunda yapılan görüşmelerle zenginleştirilmiştir.

Analiz ve Yorumlama

Tarama modeli kullanılarak yapılan çalışmalarda araştırmacının doğru kaynaklara ulaşabilmesi, olguları sistematik biçimde analiz edebilmesi ve araştırmanın sorularının tatmin edici biçimde cevaplanabilmesi araştırmacının kuramsal tercihlerinin farkında olması ve sistematik bir analiz çerçevesi oluşturması ile mümkün olmaktadır.³ Kuramsal tercihlerin araştırma yönteminde açıklıkla ortaya konulması aynı zamanda araştırma etiği açısından da araştırmacının bir yükümlülüğü olarak görülmektedir. Bu amaçla araştırma sürecinde öncelikle beceri uyumsuzlukları ile ilgili temel kuramsal kaynaklar ayrıntılı olarak incelenmiş ve kuramsal bir bakış açısı geliştirilmiştir. Çalışmada, Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına yönelik çalışmaların değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amacın gerçekleştirilmesi için öncelikle

³ Kaan Bökse, “Sosyal Bilimlerde Araştırma”, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2009, s. 26.

yükseköğrenimli işgücündeki beceri uyumsuzluklarının nedenleri ve sonuçları teorik olarak incelenmekte, uyumsuzluğun azaltılması amacıyla geliştirilen beceri ihtiyacı tahmini yaklaşım ve araçların neler olduğu ortaya konulmakta ve çeşitli ülkelerdeki tecrübeler incelenmektedir. Bunlardan hareketle ikinci bölüm sonunda Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kurumsal yapısına uygun olacak bir modelin çerçevesi oluşturulmaktadır. Çalışmanın bu kısmı Türkiye'de uyumsuzluğu azaltmaya yönelik yapılmakta olan çalışmaların değerlendirilmesi ve önerilerin geliştirilmesinde bir bakış açısı ve analiz çerçevesi oluşturmaktadır.

Bu araştırmada beceri ihtiyaçlarının tahmininde ekonominin uzun vadeli ihtiyaçlarını esas alan, çeşitli sektörler için tahmin edilen ekonomik büyümenin sağlanması için gereken insan kaynağını belirlemeye odaklanan *insangücü yaklaşımının* araçları ile çeşitli mesleklerde kazanç miktarları, eğitim programlarını tercih etme oranları, işsizlik oranları, açık işler istatistikleri, gazete ve dergilerdeki iş ilanlarına odaklanan *sosyal talep yaklaşımının* araçlarının birlikte kullanılabileceği *karma* bir model benimsenmektedir. Bu yaklaşımla insangücü modelinin katılığını esnekleştirmek ve makro düzeydeki tahminlerin mikro verilerle zenginleştirilmesinin mümkün olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın hacim olarak büyük kısmını teşkil eden Türkiye'deki mevcut çalışmaların değerlendirildiği kısımlarda temel olarak farklı kurumların konuyla ilgili program ve politikalarının amaçlarının ve çerçevesinin tanımlanan probleme uygunluğu, program/politikalarda kullanılan araçların ve ulaşılan sonuçların amacına ne kadar ulaştığı değerlendirilmektedir.

1. BÖLÜM

TEORİK ÇERÇEVE: EMEK PİYASALARININ DÖNÜŞEN YAPISI VE YÜKSEKÖĞRENİMLİ İŞGÜCÜNDE BECERİ UYUMSUZLUKLARI

Yükseköğretim sisteminden arz edilen becerilerin sayı ve nitelikleri ile emek piyasalarının beceri ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluklar birçok ülkede önemli bir sorun olmaktadır. Beceri arz ve talebinin örtüşmemesi şeklinde ifade edilebilecek beceri uyumsuzluklarının giderilmesi öncelikle bu uyumsuzlukların mahiyetinin iyi tanımlanmasına ve nedenlerinin doğru tespit edilmesine bağlıdır. Bu bölümde öncelikle emek piyasalarındaki yapısal değişimler ortaya konulmaktadır. Ardından emek piyasalarında vasıf ve beceri uyumsuzlukları nedenleri ve sonuçları itibarıyla tahlil edilmektedir. Son olarak konuyla ilgili alan araştırmaları ve raporlar ekseninde Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki beceri uyumsuzluklarının görünümü ve nedenleri açıklanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde geliştirilen bakış açısının ilerleyen bölümlerde uyumsuzluğun giderilmesine yönelik yaklaşım ve araçların değerlendirilmesi açısından bir temel oluşturması amaçlanmıştır.

1.1. EMEK PİYASALARINDA YAPISAL DEĞİŞİMLER

Emek arz ve talebinin bulunduğu sahalara emek piyasası denilmektedir. Emek arzı, bir ülkenin nüfus yapısı, eğitim sistemi ve insan unsuru ile ilgiliyken, emek talebi ülkenin iktisadi yapısı, üretim ve yatırım ilişkileri ile bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır.⁴ Emek piyasalarında emek arz ve talebinin buluşması dinamik bir süreçtir. Uyum ve denge, gerçekte, hemen hiçbir zaman tam olarak ulaşılamayan bir durumdur. Buna karşın uyum arayışı sosyal politikaların ve aktif istihdam politikalarının önemli unsurlarından biridir. Bu kısımda emek piyasalarının yapısına ve arz talep uyumsuzluklarına kısaca değinilecek ardından vasıf ve beceri uyumsuzlukları sonuçları ile birlikte ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

⁴ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s.9.

1.1.1. Emek Piyasalarının Genel Yapısı

Bir ülkenin emek piyasası çok sayıda alt kümeden oluşmaktadır. Bu şekilde tek bir piyasadan değil çok sayıda emek piyasasından bahsetmek doğrudur. Sahip oldukları ortak özelliklere göre emek piyasalarını çeşitli kategorilere ayırarak incelemek mümkündür. Aktif emek piyasası politikalarının geliştirilmesinde de çalışanların yer aldıkları bu farklı piyasaların kendi içinde değerlendirilmesi faydalı olmaktadır.⁵

İşgücü piyasalarını iktisadi faaliyet temelinde sektör ve endüstri düzeylerinde ele almak en yaygın inceleme biçimidir. Hali hazırda tarım, sanayi ve hizmetler şeklindeki üçlü sektörel ayırım en kabul gören yaklaşımdır. Sektörlerin altında da farklı endüstriyel tasnifler kullanılmaktadır. Uluslararası karşılaştırmaların yapılabilmesi amacıyla çeşitli tasnif standartları geliştirilmekte ve ulusal istatistikler bu tasniflere göre hazırlanmaktadır. Bu piyasalar içerisinde emek arz ve talebi, emek hareketliliği ve ücret yapısı farklı olabilmektedir. Emek piyasalarının bu ayrımlara göre ele alınması sektör ve endüstriler içerisinde işgücünün dengeli bir dağılımının sağlanması açısından çeşitli politika tedbirleri alınmasını mümkün kılmaktadır.

Emek piyasaları coğrafi ayrımlara bağlı olarak da ele alınmaktadır. Örneğin, Marmara Bölgesi Emek Piyasası, İstanbul Emek Piyasası gibi tasnifler yapılabilmektedir. Özellikle bölgesel kalkınma planlarının yapılmak istendiği durumlarda bir yöredeki emek piyasasının yapısının bilinmesi önem arz etmektedir. Coğrafi emek hareketliliği sınırlı bir düzeyde gerçekleştiğinden belirli bir bölgede emek arz ve talebinin dengede olabilmesi amacıyla yerel ekonominin ihtiyaç duyacağı sayı ve nitelikteki işgücünün varlığı denetlenmektedir. İşgücü arzının yetersiz olduğu durumlarda artan ücret düzeyi çevredeki bölgelerden çalışanların bu bölgelere gelmesini teşvik edici olmaktadır. Bununla birlikte yerel ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikte bir işgücünün oluşturulması amacıyla mesleki eğitim organizasyonları planlanmaktadır.

⁵ A.e., s. 10-12,

Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Beta Yay, 2007, s.4.

Sektörel ve coğrafi açıdan kümelenen emek piyasalarında bir alt kümeyi de mesleklere göre gruplandırılmış emek piyasaları oluşturmaktadır. Teknisyenler, hukukçular, öğretmenler gibi her meslek ya da meslek grubu için emek piyasaları vardır. Mesleki piyasaların en önemli özelliği farklı meslek piyasalarında bulunan çalışanlar arasında rekabetin sınırlı olmasıdır. Mesleğin icrası için gereken eğitim düzeyi arttıkça rekabet düzeyi sıfıra yaklaşmaktadır. Rekabet olmadığı için bu piyasalar arasında önemli ücret farkları da olabilmektedir. Meslek gruplarından oluşan emek piyasaları mensuplarının vasıf düzeyine göre, örneğin, yüksek vasıflı, orta vasıflı, vasıfsız çalışan şeklinde de alt bölümler halinde incelenebilmektedir.⁶

Günümüzde eğitimin çok daha fazla kitleselleşmesi, ortalama eğitim düzeylerinin giderek artması nedeniyle vasıf ile eğitim arasında daha belirgin bir paralellik oluşmuştur. Alınan eğitimler vasıf düzeyinin temel göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle bir meslek grubu içerisinde yer alanlar daha ziyade eğitim düzeylerine ve bitirdikleri eğitim programlarına göre gruplandırılarak incelenmektedir. Örneğin sağlık meslek grubunda çalışanlar da kendi içerisinde ortaöğretim, önlisans ve lisans mezunları olarak ayrı kategoriler oluşturmaktadır. İnsangücü ve eğitim planlamalarının yapılabilmesi için bu tür ayrımlara ilişkin veriler oldukça önemlidir.

1.1.2. Küreselleşme ve Emek Piyasaları

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve ulusal sınırların zayıflamasıyla her türlü uluslar arası etkileşim ve ticaretin, ekonomik sosyal ve politik bütünleşmenin artması şeklinde gözlemlenen küreselleşmenin çok sayıda tanımı ve kendisine bağlı olarak ortaya çıktığı iddia edilen faktörler vardır. Kimi araştırmacılar küreselleşmenin komünist blokun çöküşü sonunda ortaya çıkan, daha önce görülmemiş bir dünya yaratan bir olgu olduğunu savunurken bazıları da 19. yüzyılın sonunda başlayan bir sürecin devamı olduğunu, dahası 19. yüzyıl sonunda ulaşılan dış ticaret ve uluslar arası yatırım seviyelerine son yıllarda ancak ulaşıldığını iddia etmektedirler.⁷

⁶ Zaim, a.g.e., s.47-50.

⁷ Yunus Kaya, “Küreselleşme ve İktisadi Entegrasyon Bağlamında 2000 Sonrasında Türkiye Ekonomisi”, **2000 Sonrası Türkiye İktisadının Dönüşümü**, Ed. Yusuf Alpaydın ve Halil Tunali, İstanbul, İTO Yayınları, 2011, s.26-29.

Küreselleşme konusunda ön plana çıkan çalışmaları olan araştırmacılar küreselleşmenin yeni bir olgu olmadığını kabul ederken içinde bulunduğumuz küreselleşme olgusunun önceki dönemlerden ne tür farkları olduğunu ortaya koymaktadırlar.⁸ Bu farklılıkların gösterildiği çalışmalardan birinde günümüzdeki ulaşım ve iletişim teknolojilerindeki gelişmişlik seviyesine⁹ diğerinde ise uluslar arası entegrasyonun geçmiştekine nazaran çok daha işlevsel ve derinleşmiş yapısına¹⁰ dikkat çekilmektedir.

1970’li yıllardan başlayarak etkisini hissettiren küreselleşme olgusu birçok alandaki etkileriyle beraber sosyal politikalar ve istihdam ilişkilerini de derinden etkilemiş ve etkilemektedir. Küreselleşme, refah devleti anlayışının güç kaybetmesiyle aynı döneme denk gelen bir süreçtir. Küreselleşmenin refah devleti, sosyal politikalar, dolayısıyla çalışma ilişkileri ve istihdama etkileri konusunda iki farklı yaklaşım mevcuttur. Birinci yaklaşıma göre küreselleşme ile birlikte refah devletinden rekabet devletine doğru bir kayış söz konusudur. Bu nedenle yeni dönemdeki sosyal politikalar esnekliğe ve rekabete izin verecek şekilde tasarlanmalıdır. Ekonomik büyümenin sürdürülebilmesi için istihdam maliyetleri ve diğer sosyal maliyetler azaltılmalıdır. Diğer görüşe göre ise küreselleşme ile birlikte refah devletinde ciddi bir gerileme olmamıştır. Sosyal harcama istatistiklerine bakıldığında refah devleti harcamalarının azalmamış olduğu görülmektedir.¹¹

Küreselleşme süreci devletlerin refah harcamalarını yapmalarını güçleştirmektedir. Zira ülkeler yabancı yatırımcıları çekebilmek için işgücü

⁸ Bkz. David Held, Anthony McGrew, David Goldblatt ve Jonattan Perraton, **Global Transformations: Politics, Economics and Culture**, Stanford, Stanford University Press, 1999.

Roland Robertson, **Globalization: Social Theory And Global Culture**, London, Sage Publications, 1992.

Goran Therborn, Globalizations: Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Governance, **International Sociology**, C. XV, Sayı 2, 2000, s. 151-179.

⁹ Richard E. Baldwin ve Philippe Martin, “Two Waves of Globalization: Superficial Similarities, Fundamental Differences”, **Globalization and Labor**, Ed. H. Siebert, Germany, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, 1999, s. 3-58.

¹⁰ Peter Dicken, **Global shift: Reshaping The Global Economic Map in The 21st Century**, New York, Guilford Press, 2003, s. 12.

¹¹ Süleyman Özdemir, “Küreselleşme ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 57, 2009, s. 58-59.

maliyetlerini yükselten koruyucu politikalardan taviz vermek durumunda kalmaktadır. Benzer şekilde yabancı sermayenin çekilmesi için vergi oranlarının azaltılması kamu gelirlerini azaltmakta, bu gelirlerle finanse edilen sosyal güvenlik, eğitim ve sağlık harcamalarının sınırlandırılması sıklıkla gündeme gelmektedir.¹²

Küreselleşmenin ekonomideki en belirgin sonucu olarak adlandırılabilir küresel rekabet, işletme yapılarını ve istihdam biçimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu süreçte işletmelerin küresel rekabete uyum sağlaması zorunluluğu daha belirgin hale gelmektedir. Bu da işletmelerin daha esnek bir yapıya bürünmesine, küresel rekabete uyum sağlanması amacıyla esnek üretim, esnek istihdam ve esnek ücret gibi kavramların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

1970’li yıllardan sonra yaşanan küreselleşmeye ikinci küreselleşme de denilmektedir. Birinci küreselleşme denen benzer bir süreç 19. yüzyılın sonunda da yaşanmıştır. Bu ilk küreselleşme durumunda daha ziyade kitle üretiminde görev alan işçiler söz konusudur. Emek piyasalarında işçilerin vasıf düzeylerine göre tabakalaşmalarına rastlanmamaktadır. Böyle bir ortamda emeğin coğrafi hareketliliği de yüksek düzeyde olabilmiştir. Ancak ikinci küreselleşme döneminde emek piyasalarında yüksek vasıflı emek ve vasıfsız emek şeklinde bir kutuplaşma gerçekleşmiştir. Yüksek vasıflı olarak adlandırılan birinci grup dünyanın farklı bölgelerinde emeğini sunma özgürlüğüne sahip olurken, vasıfsız emek olarak adlandırılan ikinci gruptakilerin böyle bir şansı olmamakta, ancak ulusal sınırlar içerisinde hareket edebilmektedirler. Buna ilaveten, küresel rekabet koşulları nedeniyle ikinci grupta yer alan vasıfsız emek istihdam koşulları bakımından dünyanın farklı bölgelerindeki düşük ücretli işçilerle rekabet etmek zorunda kalmaktadır. Bu da istihdam koşullarını aşağıya doğru çeken bir etki yapmaktadır.¹³

Küreselleşmenin vasıflı emeğe yönelik getirdiği ayrıcalıkların dünya genelinde vasıf ve becerilerin önemini artıran bir etki yaptığı görülmektedir. Nitelikli emeğin uluslar arası dolaşımı beceri arz ve talebi dengesinin sağlanması açısından olumlu bir etkiye sahiptir. Buna karşın vasıfsız emek açısından bir etkisi görülmemektedir.

¹² A.e., s. 81.

¹³ Nurettin Öztürk, “Küreselleşme Sürecinin İstihdam ve Ücretler Üzerindeki Etkileri”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. I, Sayı 1, s. 69.

1.1.3. Esnek Üretim, Esnek İstihdam ve Emek Piyasaları

Üretim biçimlerinin değişmesi ile birlikte çalışma biçimleri de değişmektedir. Bu değişimler emek piyasalarının yapısına da etki etmektedir. Sanayi kapitalizminin altın çağı olarak adlandırılan dönemin yaygın üretim biçimi Fordist-Taylorist üretim biçimidir. Sanayi devriminden 1970’li yıllara kadar süren bu dönemde temel istihdam biçimi belirsiz süreli tam gün istihdam olmuştur. Ancak 1970’li yıllardan itibaren bilgi teknolojilerinde ve üretim tekniklerinde ortaya çıkan hızlı değişimler istihdam biçimlerini de radikal biçimde değiştirmiştir.

Ford’un otomobil fabrikalarında geliştirilen bu sistem temelde otomobil parçalarının standartlaştırılması ile kayan montaj hattında işçilerin tek ve tekrarlı işler yapabilmesinin mümkün hale gelmesine dayanmaktadır. Üretimde işgücüne olan ihtiyacı önemli ölçüde azaltan bu gelişme kitle üretim çağının başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bir endüstri mühendisi olan Taylor’un üretim yönetimi ile ilgili olarak geliştirdiği “bilimsel yönetim” anlayışı ise üretim sürecindeki işlerin tasarlama ve uygulama boyutlarının birbirinden ayrılmasını öngörmektedir. Bu sistemde tasarlama fonksiyonu mühendisler, uygulama ise işçiler tarafından yerine getirilmektedir. Ayrıca, üretim sürecindeki tüm işler gerektirdiği vasıf seviyelerine göre ayrılmakta, vasıfsız, yarı vasıflı ve vasıflı işler belirlenmektedir. Böylece vasıflı emek ihtiyacı azaltılmaktadır. Sonuç olarak Fordist Taylorist modelde hem işgücü ihtiyacı azalmış hem üretim için gereken toplam vasıf miktarı sınırlandırılmıştır.¹⁴

Bu başarılar neticesinde Ford’un kitle üretin modeli ekonomik büyüme için önemli bir kabul ve yaygınlığa ulaşmıştır. 1929 Buhranı esnasında üretimi ve verimliliği artırsa da talebin artmamış olması nedeniyle Fordist model de zorlanmıştır. Ancak verimlilik artışlarının ücrete yansıtılmasını da içeren Roosevelt’in “yeni sözleşmesi” nin uygulamaya konulmasıyla ücretlerde yaşanan artışlar talep artışına da yol açarak daralmadan çıkılmasına katkı sağlamıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında yeniden yapılanma çalışmaları kapsamında yeniden artan taleple birlikte 1970’li yıllara kadar Fordist büyümenin altın çağı yaşanmıştır. Refah Devleti anlayışının da yaygın olarak benimsendiği bu dönemde çalışma yasaları

¹⁴ Süleyman Özdemir ve Zeki Parlak, **Kobilerde Esnek Çalışma**, İstanbul, İTO Yayınları, 2011, s. 33-36.

gelişmiş, sendikalar güçlenmiş, çalışanlar ücret, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, iş güvencesi, sosyal yardımlar, ve tatil hakları gibi çeşitli kazanımlar elde etmiştir.¹⁵

Bahsi geçen dönem istihdam açısından da tipik istihdamın yaygın olduğu bir dönemdir. Tipik istihdamın farklı ülkelerdeki yapısı ana özellikleri itibariyle benzer olmakla birlikte ülkelerin sosyoekonomik ve kültürel özelliklerine bağlı olarak bazı yönlerde değişkenlik gösterebilmektedir. Anglo Sakson Model, Avrupa Modeli ve Japon Modelinde tipik istihdamın yapısının karşılaştırıldığı bir çalışmaya göre istihdamın vadesi ve çalışma süreleri açısından her üç modelde ortaklık söz konusudur. Anglo Sakson Model dışındakilerde istihdam güvencesi yüksek ve işçilerin hareketliliği ise daha sınırlı olmaktadır. Her üç modelde de çalışma ile birlikte gelen çeşitli sosyal haklar mevcuttur.¹⁶

Tipik istihdamın yaygın olduğu dönem çalışanların tamamı açısından eşit koşullar oluşturmamıştır. Farklı toplumlarda, kadınlar, azınlıklar ve göçmenler güvencesi, ücret düzeyi yüksek ve terfi imkanlarını barındıran işlerden yararlanma fırsatı bulamamıştır. İstihdam güvencesi ve işlerin niteliği açısından işgücü piyasalarında ikili bir yapı oluşmuştur. Bir yanda düşük vasıflı ve güvencesiz işlerin yer aldığı ikincil emek piyasaları, diğer yanda ise çoğunlukla beyaz yakalıların ve yüksek güvenceli işlerin yer aldığı birincil emek piyasaları oluşmuştur.¹⁷

1970'li yıllardan itibaren gelişen ve "bilgi ekonomisi" şeklinde adlandırılan yeni dönemde gelişmiş ülkelerdeki ekonomik, teknolojik, kurumsal ve demografik değişimler tipik istihdamın sürdürülebilmesini imkansız hale getirmiştir. Küresel rekabetin artması işletme yapılarını ve istihdam biçimlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bu dönemde daha rekabetçi ve esnek bir üretimin yapılabilmesi ihtiyacıyla işletme yapıları küçülmüş, dikey örgütlenme modellerinden daha yatay modellere geçilmiştir. Bu da çalışanların iş güvencesini zayıflatmış ve işletme içi kariyer sistemlerinin kaybolmasına neden olmuştur. Böylece işletmelerin uzun dönemli istihdam yapabilme imkanları azalmıştır. Daha sık iş değiştirmek

¹⁵ A.e., s. 37-38.

¹⁶ Hiromasa Suzuki, "Atypical Employment: A Comparison Between Europe and Japan", **Development of Atypical Forms of Employment: How Japan Differs from European Countries**, Tokyo, Japan Institute of Labor, 1999, s. 23-34.

¹⁷ Richard Harvey, **Conditions of Post Modernity**, London, Basil Blackwell Publishing, 1992, s. 152.

durumunda kalan ve işletmeye özgü beceri geliştiremeyen çalışanların istihdam koşulları gerilemiştir.¹⁸

Fordizm'in krize girmesinde ve çöküşünde başlıca faktörler, bir yanda Fordist üretim biçiminin verimlilik artışları ve yenilik açısından doğal sınırlarına erişmiş olması, kitlelerin standart mallara olan talebinde bir doygunluğa ulaşılması ve tüketici zevklerinin farklılaşmaya yönelmesi,¹⁹ uluslar arası ticaretin artmasıyla ulusal ekonomiye dayanan bir üretim modeli olan Fordizm'in yaşam alanını kaybetmesi, sanayilerini güçlendiren Almanya, Japonya, Latin Amerika ülkeleri ve Güneydoğu Asya ülkelerinin kitle piyasalarında etkin olmaya başlamalarıdır. Diğer yandan Fordist-Taylorist üretim modelinin vasıfsız ve yarı vasıflı işçiler için öngördüğü rutin, monoton çalışma biçiminin oluşturduğu yabancılaşma ve bu duruma giderek güçlenmiş olan sendikaların vermiş oldukları tepkiler üretimde esnekleşmenin ve teknolojik değişimlerin önünde bir engel haline gelmiştir. Bu sorunların çözümü ise sendikasız endüstri ilişkileri ve bireyselleşmiş istihdam ilişkileri olarak görülmeye başlanmıştır.²⁰

Fordist üretimin içine girdiği çıkmazlar nedeniyle 1970'li yıllardan itibaren Esnek Üretim, Tam Zamanında Üretim, Sıfır Hatalı Üretim, Yalın Üretim gibi isimler alan yeni yaklaşımlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Tüm bu üretim yaklaşımları genel olarak Post-Fordist üretim biçimleri olarak da adlandırılmaktadır. Bu yaklaşımlardan Tam Zamanında Üretim, gerektiğinde gerektiği kadar imalatın yapılmasını ve stokların azaltılmasını amaçlayan, üretimin tamamen talebe göre şekillendiği bir piyasanın ürünüdür. Amaçlanan vadede üretimin sorunsuz olarak yapılabilmesi gerektiği için bu üretim biçimlerinde kalite kontrolleri Fordist üretimde olduğu üzere üretim sonunda değil ara aşamalarda yapılmaktadır. Bu nedenle üretimde insan unsuru yeniden belirginleşmiştir.²¹

¹⁸ Özdemir ve Parlak, **a.g.e.**, s. 43.

¹⁹ Michael J. Piore ve Charles Sabel, **The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity**, New York, Basic Books Publishing, 1984, s.184.

²⁰ Özdemir ve Parlak, **a.g.e.**, 44-47.

²¹ Mete Çetik ve Yüksel Akkaya, **Türkiye'de Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplusal Tarih Vakfı Yayını, 1999, s.42.

Tablo 1. Fordist ve Post Fordist Modellerin Temel Özellikleri

Fordizm	Post-Fordizm
Standart Malların Kitle Üretimi	Çok Çeşitli Malların Küçük Ölçekli Üretim
Üretim (Arz) Yönlendirmeli	Talep Yönlendirmeli
Büyük Ölçekli İşletmelerin Hegemonyası	İşletme ve Fabrika Ölçeğinin Küçülmesi
İstikrarlı İstihdam İlişkileri	Esnek ve Güvencesiz İstihdam
Verimliliğin Toplu Pazarlık Esaslı Ücret Artışları İle Bütünleştirilmesi	Yerel veya Bireysel Ücret Pazarlığı
İşçiler Basit ve Monoton İşler Yapmakta	Çok Sayıda Farklı İş İfa Eden Çoklu Vasıflı İşgücü
İşgücünün Teknik ve Hiyerarşik Kontrolü	Ortak Sorumluluk / Oto-Kontrol
Homojen İşgücü (Yarı Vasıflı veya Vasıfsız)	Heterojen İşgücü, Çalışma İlişkilerinin Çeşitlenmesi ve Artan Sosyal İş Bölümü

Kaynak: Swyngedow (1986)'dan aktaran Richard Harvey, **Conditions of Post Modernity**, London, Basil Blackwell Publishing, 1992. s. 177.

Fordist ve Post Fordist üretim tarzların karşılaştırıldığı yukarıdaki tabloya göre Post-Fordist üretim tarzında standart malların kitlesel üretimi yerine çeşitli malların küçük ölçekli üretimine geçildiği, üretimin talebe endeksli olarak yapılmaya başlandığı, işletme ölçeklerinin küçüldüğü, esnek ve güvencesiz istihdamın yaygınlaştığı, ücret pazarlığının yerelleştiği, daha yatay bir denetim mekanizması kurulduğu, işletmelerde farklı vasıf düzeylerinde çalışanların istihdam edilmeye başlandığı ve genel olarak işler için gereken vasıf düzeyinin arttığı görülmektedir.

Yoğun bir rekabetin olduğu küresel emek piyasalarında üretim ve istihdama yönelik sınırlayıcı tedbirlerin azaltılması veya kaldırılmasını ifade eden esneklik, işletmelerin rekabet edebilirliği açısından vazgeçilmez görülmekte ve

Neslihan Yıldız, **Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s.80-82.

Selim Tekerci, **Yeni Üretim Paradigması Olarak Yalın Üretim ve Otomotiv Yan Sanayiinde Bir Uygulama**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, s. 50-54.

olumlanmaktadır. Bununla birlikte konuya üretim ve rekabet açısından değil çalışanlar ve istihdam açısından bakıldığında esnekliğe yönelik ciddi eleştiriler getirilmektedir.²² Esneklikle birlikte emek piyasalarında bir kutuplaşma oluşmaktadır. Zira esnek üretim modelinde firma içinde üretim açısından hayati öneme sahip olan ve çekirdek işgücü olarak adlandırılan yüksek vasıflı, tam zamanlı, daha güvenceli işgücü ile işletmenin üretimindeki dönemsel farklılaşmalara göre esnek biçimde istihdam ettiği, genellikle düşük vasıflı, düşük ücretli, güvencesiz bir işgücü kesimi oluşmaktadır.²³

Esnekliğin önemli etkilerinin olduğu alanlardan biri de bireysel kariyer planlaması olmaktadır. Emek piyasalarındaki esnekleşme eğitim sırasında edinilen bilgi ve becerilerin iş yaşamında kullanılabilmesi ve giderek ilerlenebilecek bir kariyer planlamasının yapılabilmesi açısından riskler oluşturmaktadır. Özellikle kurumsal ve mesleki açıdan örgütlenme ve sosyalleşmenin giderek azaldığı ortamlarda bireysel kariyer planlaması yapmak daha da zorlaşmaktadır.²⁴ Günümüzde artık çalışanlar çalışma yaşamları içerisinde birden çok kariyer sahibi olmaktadır.

Türkiye’de esnek çalışma biçimlerine başvurulması dünya ülkeleri ile kıyaslandığında daha geç dönemlerde ortaya çıkmıştır. Esnek çalışmanın yasal çerçevesi ise 2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu ile oluşturulmuştur. Bu kanunda esneklikle birlikte iş güvencesini de artıran maddelere de yer verilmiştir. Buradan hareketle kanunun “güvenceli esneklik” yaklaşımını benimsediği ifade edilebilir. Türkiye’de esnek çalışma biçimleri halihazırda çok yaygın biçimde kullanılmamaktadır. İstanbul Ticaret Odası’na üye işyerlerinde esnek çalışma biçimlerinden herhangi birini uygulayan işletme oranı yalnızca %11’dir. İşletmelerin %79,9’u gelecekte de esnek çalışma uygulamalarına başvurmayı düşünmediklerini

²² Özdemir ve Parlak, **a.g.e.**, s. 59.

²³ Yücel Uyanık, “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. X, Sayı 2, 2008, s. 215-216.

Ayrıca bkz. Jale Yalınpala, “Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri”, **Küreselleşme, İktisadi Yöntemler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar**, Derleyen: Alkan Soyak, İstanbul, Om Yayınevi, 2002.

²⁴ Simone R. Kirpal, **Labour-Market Flexibility and Individual Careers**, Dordrecht, Springer, 2011, s.229.

ifade etmiştir. Bu durumun temel nedeninin esnek çalışma biçimlerinin tanınmaması olduğu görülmektedir. Bu ilaveten İş Kanunu'nda esneklikle ilgili maddelerin ihtiyatlı bir dille hazırlanmış olması da sınırlandırıcı bir faktör olmaktadır. Bir başka açıdan bakıldığında ise Türkiye'de esnek çalışma yaygındır. Zira yaklaşık %43 civarında olan kayıt dışı istihdam da gayrı resmi bir esnek çalışmaya işaret etmektedir.²⁵

Esnek çalışmanın işgücü maliyetlerine ve rekabet gücüne etkisini tekstil sektörü üzerinden araştıran bir çalışmada sektörde esnek çalışmanın yaygın biçimde kullanıldığı ve başlıca esnek çalışma şekillerinin, fason üretim, part-time çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası ve tele çalışma olduğu görülmüştür. Buna karşın iş paylaşımı ve vardiya çalışmasının ise uygulanmadığı bulunmuştur. Türk tekstil sektöründeki ücret artışlarının verimlilik artışlarının üzerinde gerçekleştiği bunun da işletmelerin rekabet edebilirliğini olumsuz etkilediğinin tespit edildiği araştırmada, esnek çalışmanın işgücü maliyetini düşürücü bir araç olarak kullanılması önerilmektedir. Esnek çalışmanın özellikle işletmelerin üretim kapasitesinin düştüğü dönemlerde gereksiz olarak yapacağı ücret ve ücret dışı personel harcamalarının önlenmesi açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır.²⁶ Türk çalışma hayatındaki esnekliğin çalışma süreleri açısından incelendiği bir çalışmada ise çalışma süresi açısından esnekliğin bazı sektörlerdeki üretim ve hizmet yapısının bir sonucu olarak kaçınılmaz olduğu, bu nedenle bazı işverenlerce öncelikle tercih edildiği ortaya konulmaktadır. Ayrıca esnek çalışma sürelerinin bazı çalışan grupları ve tüketiciler açısından da faydaları bulunmuştur. Esnek çalışma süreleri başta kadınlar olmak üzere emekliler, öğrenciler, özürllüler, geçinebilmek için ikinci bir mesleği icra etmek zorunda kalan kişiler için avantajlı olmaktadır. Tüketiciler açısından ise esnek çalışma süreleri, tüketicilerin istedikleri

²⁵ Özdemir ve Parlak, **a.g.e.**, s. 263-265.

²⁶ Hakan Çelenk, **Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2008, s. 264-270.

mal ve hizmetleri istedikleri zamanda alabilmelerinin bir yolu olarak görüldüğünden desteklenmektedir.²⁷

1970’li yıllar sonrasında gelişen yeni ekonomide özellikle Avrupa ülkelerinde kitlesel işsizlik durumu, çalışanlar arasında gelir, statü ve istihdam imkanları bakımından parçalanmalar ortaya çıkmıştır. Ayrıca iş arayanların yaklaşık yarısının bir yıldan uzun süredir işsiz olması emek piyasasına girişte ve çıktıktan sonra tekrar girmekte bazı zorluklar olduğunu göstermiştir. Emek piyasalarındaki bu sorunları analiz eden çalışmalar sonunda öncelikle emek piyasası geçişleri (Labor Market Transitions) kuramı geliştirilmiştir. Bu kurama göre modern toplumda çalışma, boş zaman ve eğitim arasındaki sınırlar giderek daha bulanık bir hale gelmekte, standart bir yaşam kaybolmakta bu da artan bir mobilite ve esnekliği doğurmaktadır. Bu nedenle emek piyasası analizleri işgücü stoklarına değil akışlara odaklanmalıdır.²⁸ Emek piyasası geçişleri yalnızca okuldan işe ve bir işten diğerine geçiş anlamına gelmemektedir. Aynı kurumda tam zamanlı çalışmadan yarı zamanlı çalışmaya geçiş, eğitim almak için çalışmayı bırakma, tekrar işe başlama ve kurum içinde rotasyonlar da geçişlere örnek olarak verilebilir.

Esnekliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan bu geçişlerin oluşturduğu risklerin önlenmesi, ciddi gelir kayıpları, önce emek piyasalarından daha sonra toplumdan dışlanma gibi risklerin azaltılması amacıyla da Geçişli Emek Piyasaları (Transitional Labor Markets) kavramı ortaya çıkmıştır. Bir sosyal politika aracı olarak geliştirilen geçişli emek piyasaları yaklaşımı yaşamın farklı evrelerinde oluşan bu geçişlere karşı tam zamanlı düzenli istihdamın ve istihdam edilebilirliğin korunmasını sağlayacak politikaların geliştirilmesini amaçlamaktadır. Gerektiğinde aynı işletme içinde tam zamanlıdan yarı zamanlıya geçme, birden fazla işverene çalışma, ücretli çalışmadan kendi hesabına çalışmaya geçme gibi durumların kolaylaştırılması bu konuya örnek

²⁷ Mehmet Ali Noyan, **Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s. 276-279.

²⁸ Günter Schmid, “Transitional Labour Markets. A New European Employment Strategy”, **Innovative Employment Initiatives**, Ed. B. Marin, D. Meulders ve J. Snower, Aldershot, Ashgate Publ., 2000, s.223-254.

verilebilir. Bu anlamda geçişli emek piyasaları yaklaşımı güvenceli esneklik (flexicurity) ile de paraleldir.²⁹

Geçişli emek piyasaları yaklaşımı emek piyasası politikalarının belirlenmesinde emek piyasasının akış modelleri çerçevesinde analiz edilmesini ve geliştirilecek emek piyasası politikaları ve eğitim politikalarında bu analizlerin dikkate alınmasını savunmaktadır. Bu yaklaşımda eğitimle ilgili olarak farklı gerekçelerle alınacak eğitimlerin geçişler ve hareketlilik bakımından önemsenmesi, sabbaticle yılı gibi uygulamalarla eğitim amaçlı iş rotasyonlarının desteklenmesi önerilmektedir.³⁰

1.2. EMEK PİYASALARINDA EMEK ARZ VE TALEBİNDEKİ UYUMSUZLUKLAR

Emek arzının yapısı ile emek talebinin yapısı farklı olduğunda emek piyasasında bir uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. İktisattaki ana akım yaklaşımlar, genellikle istihdamın genel düzeyi ücretler ve arz-talebin hangi noktada dengeye ulaşacağı gibi konularla ilgilenmekte, arz ve talebin yapısal açıdan da birbirine uyumu konusunda yeterince ayrıntılı analizler içermemektedir. Bu kısımda ana akım iktisadi yaklaşımların emek arz talebindeki uyumsuzluklara bakışına kısaca değinildikten sonra arz ve talep arasındaki yapısal uyumsuzlukların nedenleri kuramsal açıdan incelenecektir. Daha sonra bu uyumsuzlukların yükseköğrenimli işgücündeki mahiyeti ve sonuçları ortaya konulacaktır.

1.2.1. Emek Arz ve Talebindeki Uyumsuzluklar

Klasik yaklaşıma göre nüfus ve emeğin ücreti arasında doğrudan bir bağlantı vardır. Ücret düzeyi nüfusun büyüklüğünü de belirlemektedir. Ücretler yükseldikçe nüfus da artacaktır. Emek arzı ve emek talebi eğrilerinin kesiştiği yer, hem ücret miktarını hem de ekonominin istihdam düzeyini belirlemektedir. Emek talebi ise genel olarak reel ücretin negatif bir fonksiyonudur. Reel ücretler yükseldikçe emek

²⁹ Bernard Gazier ve Günther Schmid (Ed.), "The Dynamics of Full Employment: An Introductory Overview", **The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets**, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2002, s. 1-20.

³⁰ Klaus Schömann ve Philipp J. O'Connell, **Education, Training and Employment Dynamics: Transitional Labour Markets in the European Union**, Cheltenham, Edward Elgar, 2002.

talebi azalacaktır. Emek talebi ve emek ücreti aynı zamanda firmaların ayırdıkları fon miktarı ile sınırlı olacaktır. Fon miktarı sabit olduğundan emeğin ücreti bu fonun miktarına göre belirlenmektedir. Emek arzının bollaştığı durumlarda emeğin birim ücreti düşecektir. Emek arzının kıt olduğu durumlarda ise emeğin ücreti yükselecektir. Klasiklerin emek arz talebi, ücretler ve istihdama ilişkin görüşleri tam rekabetin olduğu bir piyasa varsayımı ile geliştirilmiştir. Klasiklerin istihdam teorisinin en çok eleştirildiği husus emek arz ve talebi ile reel ücret ve istihdam arasında kurdukları zorunlu ilişkilerdir. Çünkü enflasyon sonucu reel gelirlerin düştüğü durumlarda işçilerin, işlerini bırakmadıkları gözlenmektedir.³¹

Neoklasik yaklaşımda klasiklere ek olarak ve klasiklerden farklı olarak fiyatların düzenleyici rolüne yapılan vurgu ön plana çıkmaktadır. Mal ve emek piyasalarında dengeye ulaşamamasının nedeni fiyat mekanizmasındaki bozulmalardır. Emeğin fiyatı olan ücretler, sermaye fiyatı olan faizlerden yüksek olunca işsizlik ortaya çıkmaktadır. Emek fiyatını düşürürse arz fazlası emilecektir.³² Neoklasiklere göre emek arzı çalışmanın marjinal zahmeti ile, çalışmanın sonucunda kazanılan gelirin marjinal faydası tarafından belirlenir. Çalışılan her saatin verdiği zahmet olan çalışmanın marjinal zahmeti çalışma süresine paralel olarak artar. Emek talebi ise emeğin marjinal verimliliği ile ilgilidir. Marjinal verimliliğin sıfır olduğu noktaya kadar işletmeler personel istihdam edecektir.³³ Yakın dönemde neoklasik yaklaşım, emek piyasalarında bir yandan açık işler varken diğer yandan işsizliğin olması durumunu, piyasaların uyum mekanizmasının belirli bir zaman alması ile açıklamaktaydı. Bu tür uyumsuzluklar rekabetçi piyasaların değişmez bir unsurudur. Piyasa mekanizmasına dışsal müdahaleler olmadıkça dengeye ulaşılacaktır. Piyasadaki değişime ilişkin bilgilerin yayılmasının ve buna bağlı olarak bireylerin

³¹ Gülten Kazgan, **İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 1980, s.81-85.

³² Michael Hopkins, **Labor Market Planning Revisited**, Hampshire, Palgrave Macmillan, 2002, s. 31.

³³ Kazgan, a.g.e., s.165.

yeni becerileri edinme süreçlerinin hızına bağlı olarak dengeye ulaşma belirli bir zaman almaktadır.³⁴

Keynesyen yaklaşım, 1929 Büyük Bunalımının ortaya çıkardığı depresyon sonucunda gelişen işsizlik ve toplam talep yetersizliklerini gidermek üzere daha ziyade ekonominin talep yönüne vurgu yapmaktadır. Keynesyen teoriye göre genel fiyat seviyesi, gelir seviyesi ve istihdam seviyesi toplam talep tarafından belirlenir. Makro ekonomik denge toplam talep ile toplam arzın kesiştiği noktada gerçekleşecektir. Bu noktada toplam yatırımlar ile toplam tasarruflar birbirine eşittir. Emek talebi tüketim eğilimleri ve yatırım harcamalarına bağlıdır. Tüketim eğilimleri görece sabit olduğundan emek talebi yatırımlara bağlı kabul edilebilir. Klasiklerin iddia ettiği gibi ekonomi her zaman kendiliğinden tam istihdama ulaşmaz. Ekonomi için aşırı istihdam, eksik istihdam ve tam istihdam dengelerinden biri söz konusudur. Keynes, her arzın kendi talebini yaratacağı yönündeki Say Yasası'nı kabul etmez. Fiyat ve ücret esnekliği ile istihdam dengesine ulaşılmasını da çeşitli sakıncaları nedeniyle tercih etmez.³⁵ Keynesyen yaklaşım, talepteki daralmanın önlenmesi ve işsizliğin giderilmesi amacıyla talebi geliştirecek "devlet müdahaleciliği"ni faydalı bulur.³⁶ Sonuç olarak Keynesyen yaklaşım emek arz ve talebinin her zaman kendiliğinden dengeye ulaşamayacağı, bu nedenle piyasa mekanizmasına müdahalenin gerekli olduğunu savunmaktadır. Ancak bu yaklaşımda da arz ve talebin yapısı ile ilgili analizler yer almamaktadır.

Emek arz ve talebinin uyumsuzluğunun göstergelerinden biri olan işsizliğin az gelişmiş ülkelerde çok yüksek düzeylerde olması, araştırmacıları ücretlerin neden işsizliği azaltıcı bir işlev görmediğini araştırmaya itmiştir. Özellikle kalkınma iktisatçıları az gelişmiş ülkelerde işsizliğin, emek verimliliğinin ve ücretlerin düşük olmasının sebepleri ve önlenmesi üzerinde çalışmalar yürütmüşlerdir.³⁷ Kişiler arası

³⁴ Chandra Shah ve Gerald Burke, "Skills Shortages: Concepts, Measurement and Policy Responses", **Australian Bulletin of Labour**, C. XXXI, No: 1, s. 68.

³⁵ Mahir Fisunoğlu ve Bilge Köksel Tan, "Keynes Devrimi ve Keynesyen İktisat", **Ekonomik Yaklaşım**, C. XX, No: 70, 2009, s. 32-41.

³⁶ Tülay Arın, "Keynesçi Akımlar: Keynesçiliğin Krizi ve İç Tartışmaları", **İst.Üni. İktisat Fak. Mecmuası**, C. XLV, No: 1-4, 1988, s. 32.

³⁷ Bkz. Arthur Lewis, "Economic Development With Unlimited Supply of Labour", **The Manchester School of Economic Studies**, Mayıs, 1954, s. 139-191.

ücret farklılıklarının kişilerin beşeri sermayelerinin farklı olmasına bağlı olduğunu iddia eden Schultz'un beşeri sermaye kuramı az gelişmiş ülkelerde gelişme ve istihdamın sağlanmasında önemli bir analiz aracı olmuştur. Verimliliğin düşük olması, emek arzının talebin çok üzerinde olması, tasarrufların ve yatırımların sınırlı olmasına bağlandığından az gelişmiş ülkeler için genellikle ithal ikameci gelişme modeli önerilmiştir. Bununla birlikte 1970'li yıllarda ILO, Dünya Bankası, UNICEF gibi kuruluşlar bu ülkelerde istihdamın geliştirilmesi için öncelikle eğitim sağlık, barınma vb. temel ihtiyaçların giderilmesi gerektiğine vurgu yaparak bu konuda desteklerde bulunmuşlardır. Ancak ithal ikameci ekonomik modele ilaveten istihdamın geliştirilmesinde devletin ne derecede ekonomiye müdahil olması gerektiği konusunda ILO ve Dünya Bankası ekonomistleri iki farklı ucu temsil edecek şekilde politika önerilerinde bulunmaktadırlar. ILO ekonomistleri düzenlenmiş emek piyasalarının daha kolay uyum sağladığını, işçi-işveren-devlet şeklindeki üçlü danışma yapısının ve toplu pazarlığın tam istihdam için en uygun yöntemler olduğunu iddia ederken, Dünya Bankası ekonomistleri, sosyal fonlara kamu katkılarının, iş güvenliğinin ve toplu pazarlığın emek piyasalarını bozan ve piyasaları ideal durumdan uzaklaştıran uygulamalar olduğunu öne sürmektedir.³⁸

Emek piyasalarında emek arz ve talebindeki uyumsuzlukların nedenlerini açıklamaya çalışan klasik ekonomistlerden Pigou, 1940'lı yıllarda emek piyasalarının parçalanmış (segmented) olduğunu iddia etmiştir. O'na göre emek piyasaları, işgücünün çeşitli beceri ve eğitim özellikleri nedeniyle heterojen olmasının yanı sıra, endüstri içinde ve endüstriler arasında sınırlı emek hareketliliği nedenleriyle de parçalanmaktadır.³⁹ Emek piyasaları üzerinde ampirik araştırmaların yapılmaya başlanmasıyla birlikte ekonomik teorinin ilgi alanlarının ötesinde emek piyasalarının kendisine has dinamikleri ortaya çıkmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda emek piyasalarında parçalanma (segmentation) üzerine çalışan ekonomistlerden Doeringer

Mark Rosenweig, "Labor Markets in Low-Income Countries", **Handbook of Development Economics**, Ed. H.Chenery ve T.N. Srinivasan Elsevier Publishing, C. I, 1988, s. 713-762.

³⁸ Hopkins, **a.g.e.**, s. 37-42.

³⁹ Marianthi Rannia Leontaridi, "Segmented Labour Markets: Theory And Evidence", **Journal Of Economic Surveys**, C. XII, Sayı 1, 1998, s. 67.

ve Piore,⁴⁰ emek piyasalarında aynı beşeri sermayeye sahip kişilerin ücretlerinin farklılaşmasının istihdam edildikleri sektörle ilgili olduğunu iddia etmişlerdir. Bu teoriye göre emek piyasalarında inisiyatif almayı gerektiren birincil kesim (segment) ve daha az iş başında eğitim ve sınırlı beceri gerektiren, emirleri uygulamanın yeterli olacağı işlerden oluşan ikinci kesim oluşmuştur.⁴¹ Emek piyasalarındaki bu parçalanmalar çalışanların becerileri ile gerçek ihtiyaçlar arasında eşleşme bozukluklarına neden olabilmektedir. Ayrıca bazı sektörlerde talebi karşılayacak işgücü bulunamazken bazılarında ihtiyacın üzerinde işgücü arzı oluşabilmektedir.

Çalışma ekonomisi alanında yapılan bazı çalışmalar piyasa mekanizmasının kendisinin dengeyi sağlayıcı olmak bir yana dengesizliğin kaynağı olduğunu göstermiştir. Etkinlik ücreti teorileri (efficiency wage theories) kapsamında geliştirilen ters seçim⁴², kaytarma⁴³, işgücü devri⁴⁴ ve adalet⁴⁵ modelleri emek piyasalarındaki bölünmelerin nedenlerini, sanayiler arasındaki ücret farklılıklarını, ücret seviyelerinin neden rekabetçi denge ücretinden yüksek olma eğiliminde olduğunu açıklamaktadır. Etkin ücret teorilerine göre ücretlerin piyasayı düzenleyici etkisinden başka bir rolü de bulunmaktadır. İşverenlerle çalışanlar arasında asimetrik bilgi sahibi olma durumu vardır. İşverenler çalışanların işlerini hakkıyla yapıp yapmadıklarından tam emin olamazlar. Bu nedenle işçileri motive etmek ve verimliliklerini artırmak amacıyla ücreti bir araç olarak kullanırlar. Firmalar bir yanda düşük ücret maliyeti ve düşük verimlilikten diğer yandaki yüksek ücretler ve sıkı çalışan işçiler lehine vazgeçmektedirler. Firmalar bu nedenle çalışanlara

⁴⁰ P. Doeringer and M. Piore, **Internal Labour Markets and Manpower Analysis**, Lexington. 1971, s.64-65.

⁴¹ William Dickens ve Kevin Lang, "A Test of Dual Labor Market Theory", **The American Economic Review**, Sayı 75, 1985, s.792-805.

⁴² Andrew Weiss, **Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion**, Oxford, Clarendon Pres, 1991, s.2.

James D. Montgomery, "Adverse Selection and Employment Cycles", **Journal of Labor Economics**, C. XVII, Sayı 2, s. 281-297.

⁴³ Carl Shapiro ve Joseph E. Stiglitz, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", **The American Economic Review**, C. LXXIV, June, 1984, s. 433-444.

⁴⁴ Steven C. Salop, "A Model of the Natural Rate of Unemployment", **The American Economic Review**, C. LXIX, March, 1979, s. 117-125.

⁴⁵ George A. Akerlof, "Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views", **The American Economic Review**, C. LXXIV, May, 1984, s. 79-83.

piyasadaki denge ücret seviyesinin bir miktar üzerinde ödeme yapma eğiliminde olmaktadır. Bu durumda ücretler yükselmekte ve işsizlik oluşabilmektedir. Daha düşük ücretlere çalışabilecek işsizleri istihdam etmek firmaların lehine olmamaktadır. Sonuçta, ücretin dengeleyici fonksiyonu bloke olmaktadır.

Ücretlerin emek arz ve talebini dengeleme fonksiyonu görmediğini açıklayan etkinlik ücreti dışında diğer bazı kuramlar da mevcuttur. Bunlardan biri de zımni iş sözleşmeleri kuramıdır. Bilindiği üzere firmalar her dönemde işçi almamaktadır. İşçi alımı için belirli dönemler belirlenmekte ve bu dönemde görüşmeler yapılmaktadır. Sonrasında işçilerle sözleşmeler yapılmaktadır. Sözleşmeler devam ettiği müddetçe firmaların ücret konusunda esnekliği söz konusu olmadığından ücretler arz ve talebi dengeleyici bir işlev görememektedir. Buna paralel olarak firmalarla işçiler arasında bir bağlılık ilişkisi bulunmaktadır. İşten ayrılma hem firma hem de işçi için bir risktir. Araştırmalar çalışanların ayrılma konusundaki riskten daha fazla kaçındıklarını göstermektedir. Çalışanlar gerektiğinde ücretlerinin verimliliklerinden aşağı bir seviyede ödenmesini düzenli gelire ve istihdama sahip olma karşılığında kabul edebilmektedir.⁴⁶

Bu türden çalışmaların artmasıyla birlikte emek piyasalarını analiz etmeye yönelik daha radikal teorik ve kavramsal araçlar üretilmeye başlanmıştır. Bu alandaki önemli çalışmalardan biri çeşitli çalışma ve analizlerini şu beş önerme ile sonuçlandırmaktadır:

1. Emek piyasalarını denge ekonomisi modelleri ile incelemek doğru değildir. Emek piyasasında etkin olan güçlerin istihdam ve ilgili koşulları bir dengeye ulaştıracak şekilde etkin ve uyumlu çalıştığına dair bir kanıt yoktur.
2. Emek piyasaları birbirlerinden ampirik olarak ayırt edilebilecek kesimler içerecek şekilde (parçalanmış emek piyasaları teorisi bu kesimlerin tüm emek

⁴⁶ Costas Azariadis, "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria", **Journal of Political Economy**, C. LXXXIII, December, 1975, s. 1183-1202.

Martin N. Baily, "Wages and Employment Under Uncertain Demand", **Review of Economic Studies**, C. XLI, January, 1974, S. 37-50.

Donald F. Gordon, "A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment", **Economic Inquiry**, C. XII, December, 1974, s. 431-459.

piyasaları için geçerli olduğunu iddia etmektedir) belirgin biçimde farklılaşmıştır.

3. Emek piyasasındaki bu kesimler yatay ve dikey faktörler incelenerek açığa çıkartılabilir. Yatay faktörler cinsiyet ve eğitimdeki farklılaşma gibi ekonominin tüm sektörlerinde geçerli olan faktörlerdir. Dikey faktörler ise sektörlerin kendi içerisindeki özel yapılarıdır.

4. Emek piyasaları için denge modeli geçerli değilse, bu piyasa yapılarının tarihsel olarak nasıl geliştiği, sosyal olarak nasıl yeniden üretildiği ve dönüştüğünü açıklamak gerekecektir.

5. İşgücü piyasası yapıları geleneksel sermaye ve emek ayrımı dışındaki sosyo-ekonomik faktörlerden hareketle açığa çıkarılabilir. Bu durumda, emek piyasa yapılarını sermaye-hasıla ilişkisi ve bunlarla bağlantılı, verimlilik artışı, becerilerin kullanım dışı kalması, tekelleşme vb. eğilimlerin ürünü ve sonucu olduğu düşünülmelidir.⁴⁷

Klasiklerin emek arz ve talebinin sağlanması konusunda düzenleyici işleve sahip olduğunu iddia ettikleri piyasa mekanizması az gelişmiş ülkelerde sorunlu biçimde çalışabilmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında az gelişmiş ülkelerin ekonomilerinin nasıl gelişeceği konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar az gelişmiş ülkelerde piyasa mekanizmasının maksimum sosyal refah durumuna ulaşılmasını engelleyen çeşitli aksaklıklar içerdiğini göstermiştir. Bunlardan biri kuramsal tam rekabet durumundan ayrılmalardır. Bu durum, az gelişmiş ekonomilerde, gelişmiş ekonomilerdekinden daha büyük olabilmektedir. İkincisi fazla endüstrileşmemiş ülkelerde ekonomik politikaların ve değişimlerin piyasa üzerindeki etkileri daha önemli olmaktadır. Üçüncü aksaklık ise tam rekabetin, az gelişmiş ülkelerde iktisadî sınırlar ve coğrafi bölgeler arasında gelir dağılımını daha dengesiz duruma getirici şekilde çalışabilmesidir.⁴⁸

⁴⁷ Ben Fine, **Labour Market Theory**, London, Routledge, 1998, s. 251-252.

⁴⁸ Hollis Burnley Chenery, **Gelişme Politikaları ve Programları**, Ankara, A.Ü. SBF Yayınları, No: 89-71, 1959.'dan akataran Muhsin Hesapçıoğlu, **Türkiye'de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2001, s.6.

Emek piyasalarının kendi işleyişinden kaynaklanan engellerin yanı sıra emek piyasası kurumları da bir engel teşkil edebilmektedir. Bu kurumlardan biri olan toplu ücret pazarlığı sistemi birçok endüstrileşmiş ülkede çeşitli faydaları nedeniyle kullanılmaktadır. Toplu pazarlıklar yılda bir, iki yılda bir gibi aralıklarla yapıldığından işgücü arz ve talebinde dengesizlik olması durumunda ücretlerin düzenleyici vazife görmesine engel olabilmektedir. Özel bazı emek piyasalarında işçiler o kadar güçlü olmaktadır ki ücretleri işçiler belirleyebilmektedir. Ulusal düzeyde ücret tespitine yönelik uygulamalarla, asgari ücret düzenlemeleri de ücretlerin düzenleyici olma ihtimalini engellemektedir.⁴⁹

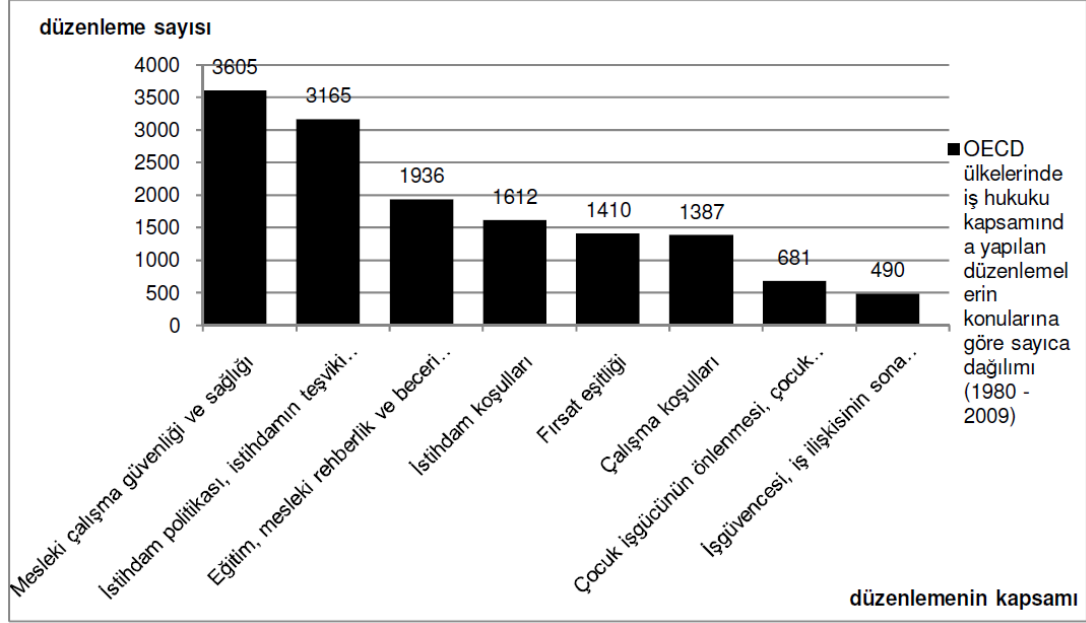
Asgari ücret, toplu pazarlık, sendikalaşma yoğunluğu, işsizlik ödeneği, aktif ve pasif işgücü politikaları vb. emek piyasası kurumları ve emek piyasası düzenlemelerinin emek arz ve talebi üzerinde önemli etkileri olmaktadır. Emek piyasası kurumlarından biri olan işsizlik ödemelerinin etkilerini soruşturan bir araştırmada ödemelerin artışının işsizlik sürelerini uzatmada çok sınırlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Buna karşın bu ödemeler daha ziyade uzun vadede işgücüne katılımı etkilemekte ve erken emekliliği azaltmaktadır.⁵⁰

Emek piyasalarının diğer piyasalardan ayrılan yapısı ve piyasa mekanizmasının başarısızlıkları nedeniyle dünyada ve Türkiye’de emek piyasalarını regüle eden çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Her ne kadar esneklik yaklaşımı gereği 1980’li yıllardan itibaren deregülasyonlar artmış olsa da regülasyonların önemli ölçüde varlığını koruduğu görülmektedir.

⁴⁹ Neugart ve Schömann, **a.g.e.**, s.5.

⁵⁰ Rafael Lalive ve Josef Zweimüller, "Benefit Entitlement and the Labor Market: Evidence from a Large-Scale Policy Change", **Labor Market Institutions and Public Regulation**, Ed. Jonas Agell, Michael Keen ve Alfons Weichenrieder, Massachusetts, MIT Press, 2004, s. 63-100.

Şekil 1. OECD Ülkelerinde 1980 – 2009 Yıllarında Yapılan Bireysel İş Hukuku Düzenlemelerinin Konularına Göre Dağılımı



Kaynak: International Labor Organization (ILO), National Legislation on Labour and Social Rights (NATLEX) Veritabanı.

Tabloya göre 1980 sonrasında çok sayıda iş hukuku düzenlemesi yapıldığı bunların büyük bölümünün ise istihdamın korunması bağlamında değerlendirilebilecek düzenlemeler olduğu görülmektedir. Tabloya göre meslek yasaları, istihdamın teşviki ve mesleki rehberlik ve beceri kazandırmaya yönelik düzenlemelerin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Regülasyonların emek arz ve talebine etkileri en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. 1998 ila 2008 yılları arasında OECD üyesi olan 18 Avrupa ülkesi ile Türkiye'nin yer aldığı ülkelerde istihdamın korunmasına yönelik regülasyonların işgücü arz ve talebi üzerindeki etkilerinin ekonometrik panel veri analizi ile tahmin edildiği bir çalışmada, istihdamın korunmasına yönelik düzenlemelerin katılaşmasıyla işgücü talebinin azaldığı, işgücü arzının ise arttığı bulunmuştur. Buna mukabil deregülasyonların aksi yönde etkileri olduğu bulunmuştur.⁵¹ Çalışmada işgücü talebinin artması ve işsizliğin azaltılması açısından

⁵¹ Gökhan Aykaç, **İşgücü Piyasalarına Yönelik Regülasyonların İşgücü Arz ve Talebi Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bir İnceleme**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s.299-308.

ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması ve işverenlerin kendisi için daha etkin olan işgücüne ulaşmasını kolaylaştıracak tedbirlere birlikte yer verilmesi önerilmektedir.

Emek piyasalarını düzenleyen başlıca kurumlardan biri de eğitime yönelik desteklerdir. Eğitim desteklerinin emek piyasası ve ücretlerle ilişkisi söz konusu edildiğinde hakim yaklaşım temel eğitim ve ortaöğretimin bireysel ve toplumsal getirilerinin daha yüksek olması nedeniyle kamu tarafından desteklenmesi, yükseköğretimin ise piyasaya bırakılması yönünde olmaktadır. Konuyla ilgili yapılan başka çalışmalarda ise temel ve ortaöğretimin desteklenmesi durumunda emek piyasasında vasıf seviyesi düşük olan çok sayıda çalışan olduğu, bu durumda ücretlerin de düşük seyrettiği, buna karşın az da olsa yüksek vasıflı çalışanların emek piyasasına girmesinin ücret seviyesini yukarı doğru çıkardığı bulunmuştur. Bu nedenle eğitim desteklerinin daha yaygın olması önerilmektedir.⁵²

1.2.2. Yükseköğrenimli İşgücünde Vasıf ve Beceri Uyumsuzlukları

1.2.2.1. Uyumsuzlukların Mahiyeti ve Türleri

Günümüzde emek piyasası analizlerinde analiz birimi olarak farklı kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramlardan en eskisi olan emek, bir üretim faktörü olarak daha soyut bir anlama sahiptir ve kişisel farklılıklar yerine benzerlikleri vurgulamaktadır. Üretimin daha çok kas gücüne dayalı olarak yapıldığı dönemlerde işgücü (labor force) ve insangücü (manpower) kavramları kullanılmıştır. İnsangücü ilk planda kas gücüne dayalı emeği ifade ederken özellikle ekonomik planlama

Benzer araştırma ve bulgular için bkz.

Gilles Mourre, "Did the Pattern of Aggregate Employment Growth Change in the Euro Area in the Late 1990s?", **Applied Economics**, Sayı 38, 2006, s. 1783-1807.

Michele Belot ve Jan van Ours, "Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?", **Oxford Economic Papers**, C. LVI, Sayı 4, 2004, s. 621-642.

Stephen Nickell, Luca Nunziata ve Wolfgang Ochel, "Unemployment in the OECD Since the 1960s. What Do We Know?" **The Economic Journal**, C. CXV, Sayı 500, 2005, s. 1-27.

⁵² Robert Dur ve Coen N. Teulings, "Are education Subsidies an Efficient Redistributive Device?", **Labor Market Institutions and Public Regulation**, Ed. Jonas Agell, Michael Keen and Alfons Weichenrieder, Massachusetts, MIT Press, 2004, s. 123-162.

literatüründe “İnsangücü Planlaması” kavramının kullanılmasıyla birlikte anlam değiştirerek ekonomik planın hedeflerini gerçekleştirecek nitelikli işgücü anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Ülkemizde de kalkınma planlarında bu kavram tercih edilmiştir. Üretim yapısının değişmesiyle birlikte kullanılan kavramlar da değişmeye başlamış özellikle işletme düzeyinde önce personel sonra insan kaynağı kavramı kullanılmaya başlanmıştır. İnsan kaynağı işletmelerin mal ve hizmet üretimindeki imkanlarının nispetine vurgu yapmaktadır. İnsan kaynağını işgücü ve emekten ayıran şey, insan kaynağının nitelikli olması ve üretimin amaçlarına uygun olmasıdır.⁵³

Post-Fordist dönemde mal ve hizmet üretimindeki karmaşıklaşma çalışanlardan beklenen niteliklerin artması ve çeşitlenmesiyle sonuçlanmıştır.⁵⁴ Bireyin emeğinin niteliğini geleneksel olarak aldığı eğitim, diploma ve mesleki unvanı ifade ederken günümüzde özellikle iş yaşamında kullanabileceği hangi becerilere sahip olduğu, çalışanın niteliğinin göstergesi haline gelmiştir. Gazetelerdeki iş ilanları incelendiğinde ilan edilen işler için eğitim ve diplomalarla birlikte belirli becerilerin (bazen yalnızca becerilerin) talep edilmekte olduğu görülmektedir. Emek piyasalarında ise alınan eğitimle sahip olunan vasıf ve becerilere göre kesimler oluşmuştur. Makro ve kuramsal açıklamalarda emek/işgücü kavramları kullanılmaya devam edilmekle birlikte, emek piyasaları üzerinde yapılan analizlerde bu kavramlar açıklayıcılığını yitirmiştir. Sonuç olarak, emek arzı yerine beceri arzı, emek talebi yerine de beceri talebi kavramları yoğunlukla kullanılmaya başlanmıştır. Bu nedenlerle emek piyasalarında arz talep dengesizliği söz konusu edildiğinde, öncelikli inceleme konularının başında niceliksel ve niteliksel açıdan vasıf ve beceri uyumsuzlukları gelmektedir.

Beceri kavramı ile birlikte sıklıkla kullanılan “vasıf” ise çoğu zaman becerilerin bir toplamı ve emeğin niteliğinin düzeyini belirten bir anlam taşımaktadır. Çalışmada bu nedenle emek piyasalarında arz ve talepteki niteliksel uyumsuzluklar vasıf ve beceri uyumsuzlukları olarak adlandırılmıştır. Zira emek piyasalarında uyumsuzluklar sadece çok özel beceriler açısından değil belli başlı becerilerin

⁵³ Ramazan Geylan, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 2007, s.3.

⁵⁴ Numan Kurtulmuş, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul, İz Yayınları, 1997, s.99.

toplamı, ünvanlar ve diplomalar açısından da yaşanmaktadır. Vasıf, kazanılan, sahip olunan daha genel bir nitelik olarak daha ziyade emeğin arzı söz konusu edildiğinde ve çoğunlukla çoğul eki almadan kullanılmaktadır. Bu nedenle ilerleyen bölümlerde emek talebi ve emek ihtiyaçlarından bahsedilirken ağırlıklı olarak beceri/beceriler kavramları tercih edilmiştir.

Dünya genelinde 1960'lı yıllardan başlayarak yükseköğretim sisteminde bir genişleme yaşanmıştır. Böylece çalışanlar içerisinde yükseköğretim mezunlarının oranı giderek yükselmiştir. Bazı ülkelerde günümüzde yükseköğretimde okullaşma oranları %60 seviyelerini geçmiştir. Çalışanların eğitim düzeylerinin yükselmesi ile emek piyasası dinamiklerinde bazı değişimler yaşanmaktadır. Araştırmalar kolej düzeyinde eğitim alanların iş piyasasında coğrafi hareketliliğinin daha alt düzeyde eğitim alanlardan yüksek olduğunu göstermektedir. ABD'de 30 yaş itibarıyla kolej mezunlarının %45'i doğduğu şehir dışındaki bir şehre yerleşirken, lise mezunlarında bu oran %27'dir.⁵⁵ Yükseköğretim mezunlarının toplam eğitim yatırımları alt eğitim düzeylerinden belirgin biçimde fazla olduğundan bu yatırımın değerlendirilebilmesi amacıyla mezunlar mekan değiştirme konusunda daha esnek davranabilmektedir.⁵⁶ Buna mukabil toplam işgücünde yükseköğrenimli olanların artmış olması işgücünün vasıf ve beceriler açısından hareketliliğini de azaltıcı bir etki yapmaktadır. Yani, mezunlar öncelikle uzun yıllar sonunda geliştirdikleri yeterlikleri kullanabilecekleri alanlarda çalışmak istemektedirler.

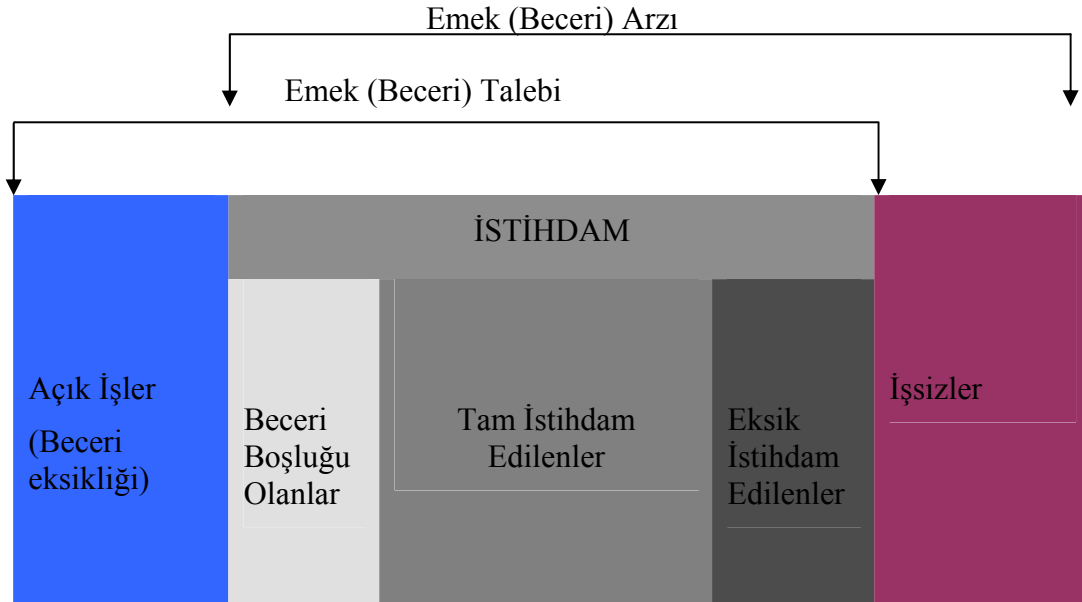
Yükseköğrenimlilerin yer aldığı emek piyasaları sıklıkla niceliksel ve niteliksel açıdan uyumsuzluk içerebilmektedir. Bir yerel ya da sektörel emek piyasasında emek arzı talebin altında iken, bir diğerinde talebin üzerinde çalışan yer alabilmektedir. Uyumsuzluk bazen de talebe mesleki açıdan ya da vasıf açısından uygun olmayan işgücü arzı şeklinde olabilmektedir. İşletmelerin ilan ettikleri açık işler için istihdam edecek sayıda ve nitelikte kişi bulamamaları durumuna beceri eksikliği (skills

⁵⁵ Abigail Wozniak, "Are College Graduates More Responsive to Distant Labor Market Opportunities?",(Çevrimiçi) http://nd.edu/~awaggone/papers/wozniak_migration_responses_final.pdf, 10 Mart 2012. s.1.

⁵⁶ Santiago Budria ve Ana Moro-Egido, Education, "Educational Mismatch, and Wage Inequality: Evidence for Spain", **Munich Personal RePEc Archive (MPRA)**, Paper No. 93, November 2007, (Çevrimiçi) <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/93/>, 10 Mart 2012.

shortage) denmektedir. İşletmeler sık sık işin gerektirdiği nitelikten farklı niteliklere sahip ya da gerekli vasıf düzeyinin altında kişileri istihdam edebilmektedirler. Bazen de zaman içerisinde işin gerektirdiği nitelikler daha karmaşık hale geldiğinden ya da değişime uğradığından halihazırda bir işte çalışan kişilerin becerileri o işi verimli şekilde gerçekleştirmeye yeterli olmamaktadır. Bu tür durumlara ise beceri boşluğu (skills gap) denmektedir.⁵⁷ Bu durumun aksine vasıf düzeyinin altında bir işte istihdam edilmeye de eksik istihdam denilmektedir. Emek piyasasında vasıf ve beceri uyumsuzlukları olarak adlandırılan bu durum şöyle şematize edilebilir:

Şekil 2. Emek Piyasasında Vasıf ve Beceri Uyumsuzlukları



Grafikte emek piyasalarında farklı türden beceri uyumsuzlukları görülmektedir. Grafikte görüleceği üzere emek arzı istihdam edilenlerle işsizlerden oluşmaktadır. Ancak istihdam edilenlerin bir kısmı kendi vasıflarına uygun bir şekilde istihdam edilirken (tam istihdam) bir kısmı kendi vasıf düzeyinin üzerinde (beceri boşluğu) bir kısmı ise kendi vasıf düzeyinin altında (eksik istihdam) edilmektedir. Emek talebini ise istihdam edilenlerle birlikte ilan edilen açık işler oluşturmaktadır. Grafik bir

⁵⁷ Shah ve Burke, a.g.e., s.49.

Manfred Tessaring, “The Future of Work and Skills : Visions, Trends and Forecasts”, **Vocational Education and Training – The European Research Field Background Report – Volume I**, Ed. CEDEFOP, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1998, s. 278-279.

yanda açık işler varken diğer yanda aynı anda işsizlerin olabileceğini (beceri eksikliği) de göstermektedir. İşsizlerin açık işlerle eşleştirilememelerinin temel nedeni (diğer neden coğrafi farklılıklar olabilir) vasıflarının ilan edilen işler için uygun olmamasıdır.

Yükseköğrenim mezunlarının vasıf ve becerileri ile emek piyasalarında talep edilen becerilerin kendiliğinden örtüşmesi beklenmemelidir. Çünkü, bireyler yükseköğretim tercihlerini yalnızca istihdam edilebilmeye göre değil çok sayıda sosyal, kültürel, psikolojik değişkene göre yapmaktadır. Yani doğal olan durum uyumsuzlukların olmasıdır. Vasıf ve beceri uyumsuzluklarına bağlı olarak gelişen işsizliğin arttığı durumlarda, bireyler kariyer tercihlerinde başvuracakları yükseköğretim programının istihdam edilebilme açısından geleceğini daha fazla dikkate almaktadır. Şu halde vasıf ve beceri uyumsuzluklarının giderilememesinin bireysel tercihler dışındaki en önemli nedeni yükseköğretim programlarının istihdam edilebilme açısından gelecekteki durumuna ilişkin sağlıklı verilerin olmaması olarak görülmektedir.

1.2.2.2. Uyumsuzlukların Sonuçları

İçinde yaşadığımız dönemde eğitim ekonomik gelişmeyi birinci derecede etkileyen bir faktör olarak görülmektedir. Bilgi toplumu olarak da adlandırılan bu dönemde yükseköğretime yönelik talep de dünya genelinde giderek artmıştır. Bilgi toplumu yalnızca yükseköğretime katılımındaki artışlar ve bilgi yoğun üretim yapan endüstrileri değil çalışma organizasyonlarının yapısının da bilgiye göre şekillenmeye başladığını ifade etmektedir.⁵⁸ Bilginin ve yükseköğretimin öneminin artmış olması, eğitim programlarının çeşitlenmiş olması eğitim sürecinde kazanılan becerilerin çalışma yaşamına nasıl aktarıldığı konusunu daha önemli hale getirmektedir.

Yükseköğrenimle kazanılan vasıf ve becerilerin geliştirilmesinde bireysel ve toplumsal maliyet daha fazla olduğundan uyumsuzlukların incelenmesi ve giderilmesi konusundaki çalışmalar ağırlıklı olarak yükseköğrenimli işgücüne odaklanmaktadır. Zira ekonomik gelişme açısından da yükseköğrenimli işgücünün

⁵⁸ Ulrich Teichler, "Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges", **Higher Education Policy**, Sayı 12, 1999, s. 285–312.

ayrı bir konumu olduğu kabul edilmektedir. Yukarıdaki şemada özetlenen farklı türden vasıf ve beceri uyumsuzluklarının sonuçları hakkında çok sayıda araştırma yürütülmektedir. Bunlardan en açık olan işsizliğin sonuçları belirlidir. Ancak uyumsuzluklar her zaman işsizlikle sonuçlanmamakta, mezunlar bir şekilde istihdam edilmektedir. İstihdam edilme durumunda eğitim-iş uyumsuzlukları ortaya çıkmaktadır.

Yükseköğretimde eğitim ve uygulama alanı çok spesifik olan eğitim programlarının mezunlarının arz fazlası olması durumunda açık işsizlik ortaya çıkabilmektedir. Ancak bu durum diğer program mezunları için mutlak olarak işsizlik oluşturmamaktadır. Bu konuda yapılan bir araştırma, belirli bir eğitim programından mezun olanların talebin üzerinde olması durumunda üç türlü sonuç ortaya çıktığını göstermektedir.⁵⁹

1. Mezunlar kendi eğitim seviyelerinin altındaki işleri kabul edebilmektedir.
2. Part time istihdam edilme durumu artmaktadır.
3. Aynı meslekte yer alanlara göre daha düşük ücret alma ihtimali artmaktadır.

Beceri boşlukları, çalışanların eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde az eğitilmiş olma (undereducation) kavramı ile, eksik istihdam ise fazla eğitilmiş olma (overeducation) kavramları ile de analiz edilmektedir. Bu kavramları kullanan çalışmalar halihazırda istihdam edilmiş kişilerin işin gereklerine göre az ya da fazla eğitilmiş olma durumlarını eğitim-iş uyumsuzluğu olarak tanımlamaktadır. Bazı çalışmalarda vasıf, alınan genel eğitime göre tanımlanmaktadır. Bazılarında da çalışanların işin gereklerinin üzerinde veya altında vasa sahip olduklarını test etmek amacıyla, çalışanlardan vasıflarının çalıştıkları işin gereklerinin altında mı yoksa üstünde mi olduğunu belirtmeleri istenmekte, kişinin beyanına göre beceri eksikliği ya da fazlası olduğu tespit edilmektedir.⁶⁰

⁵⁹ Myra Wieling - Lex Borghans, “Discrepancies between Supply and Demand and Adjustment Processes in the Labour Market”, *Labour*, C. XV, No: 1, 2001, s. 33-56.

⁶⁰ Konuyla ilgili kavram ve ölçüm yöntemleri için bkz. Jim Allen, ve Ralph van der Velden, “Educational Mismatches Versus Skills Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and on-the-Job-Search”, *Oxford Economic Papers*, C. LIII, No: 3, 2001, s. 434-452.

Eğitim ile iş arasındaki uyumsuzluklar emek piyasalarında önemli sorunlara yol açmaktadır. Fazla eğitimin işçi devri, mesleki tercihler ve iş tatmini üzerinde etkileri olduğuna dair ampirik araştırmalar mevcuttur. Eğitim iş uyumsuzluklarını inceleyen araştırmaların temel odağı ise bu uyumsuzlukların kazanç üzerine etkilerini incelemek olmaktadır. İstihdam edilen kişinin eğitim düzeyi ile işin gerektirdiği eğitim ve vasıf düzeyi arasında bir uyumsuzluk olması durumunda kazançların nasıl şekilleneceği konusunda ampirik çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalar, yaptığı işe göre fazla eğitilmiş olan kişilerin gelir kayıpları olduğunu göstermektedir. Yaptığı işin gereğinden az eğitilmiş olanların gelirleri ise aynı eğitim düzeyindeki diğer kişilerden fazla olmaktadır.⁶¹ Ancak fazla eğitilmiş olma durumunun gelire etkisi daha yüksek oranda olmaktadır. Bu durumun yorumlanmasında ise farklı yaklaşımlar mevcuttur. Atanma teorisi (assignment theory) bu beşeri sermayelerin gelir artışına neden olması için çalışan ve iş arasında doğru bir eşleşme olması gerektiğini iddia etmektedir. Kişi kendi eğitim düzeyi altındaki bir işte çalıştığında becerilerini yansıtamadığı, iş kendisini sınırladığı için verimliliği düşmekte böylece gelir kaybı olmaktadır. Tersine kendi eğitim düzeyinin üstünde bir işte istihdam edilen kişi becerilerini maksimum düzeyde kullanabildiğinden ve işi de verimliliğini artırmasına sebep olduğundan gelirini artırmaktadır. Beşeri sermaye kuramı, kendi eğitim düzeyinin altında ya da üstündeki işlere yerleşenlerin aslında sahip oldukları ya da olmadıkları başka beşeri sermayeler nedeniyle bu pozisyona yerleştiklerini iddia etmektedir. Bu sermaye ise çalışma tecrübesidir. Fazla eğitilmiş olma durumu çoğunlukla iş piyasasına yeni girenlerde görülmektedir. Kendi düzeyinin altında bir işte çalışmaya başlaması ve verimliliğindeki düşüş, tecrübesinin olmamasından kaynaklanmaktadır.⁶²

Beceri uyumsuzluklarının kazanca etkileri üzerindeki başka araştırmalardan biri de kişinin eğitim ve vasıf düzeyi ile yerleştiği işin gerektirdiği vasıf düzeyinin

Giorgio Di Pietro ve Peter Urwin, “Education and Skills Mismatch in the Italian Graduate Labour Market”, **Applied Economics**, C. XXXVIII, No: 1, 2006, s. 79-93.

⁶¹ Nachum Sicherman, “Overeducation in The Labor Market”, **Journal of Labor Economics**, C. IX, Sayı 2, s. 101-122.

⁶² Jim Allen, ve Ralph van der Velden, “Educational Mismatches Versus Skills Mismatches: Effects On Wages, Job Satisfaction, and On-The-Job-Search”, **Oxford Economic Papers**, C. LIII, No: 3, 2001, s. 434-435.

farklı olması durumunda kazancının miktarında eğitim düzeyi ile birlikte işin gerektirdiği vasıf düzeyinin belirleyici olduğunu göstermektedir. İtalya'daki çalışanların eğitim ve kazançları üzerinde yapılan araştırmaya göre aynı eğitim ve vasıf düzeyindeki iki kişiden becerilerini kullanabildiği bir işte çalışan kişinin kazancı daha yüksek olmaktadır. Benzer şekilde aynı eğitim ve vasıf düzeyinde olan iki kişiden kendi eğitim ve vasıf düzeyinin üzerindeki bir işte çalışan kişinin geliri de diğerinden fazla olmaktadır.⁶³ Hollanda'da yapılan araştırmada da benzer bulgulara ulaşılmıştır.⁶⁴

Beceri uyumsuzluklarının daha fazla görülmesine neden olan faktörlerden biri de eğitim programlarının başlık ve içerikleri olmaktadır. Konuyla ilgili yapılan bir alan araştırmasında yükseköğretim programlarının daha spesifik başlık ve içeriklere sahip olduğu durumlarda (İsveç örneği) eğitim ve iş uyumsuzluğundan kaynaklanan gelir kaybının daha yüksek olduğu görülmüştür (%32). Ancak araştırmaya göre çalışanların tecrübeleri arttıkça gelir farklılıkları azalmaktadır. Bununla birlikte eğitim aldığı alan dışında çalışanlar daha fazla kursa katılmaktadır. Araştırmada ilk planda mezun olduğu alan dışında çalışmaya başlayanların zamanla kendi alanına geçtiğine dair bir bulguya da rastlanmamıştır.⁶⁵

Özetle, beceri eksikleri ve boşluklarının çalışanlar, işletmeler ve ekonomi üzerinde ciddi olumsuz etkileri vardır. Çalışanların vasıf düzeylerinin altındaki bir pozisyonda olmaları önemli gelir kayıplarına yol açmaktadır. Diğer yandan beceri eksikleri ve boşluklarının işletmelerde kalite standartlarının yerine getirilmesi, yeni iş pratikleri, ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve genel olarak işletmelerin büyümesinde bir engel teşkil edeceği söylenebilir. Ekonomi düzeyinde ise ülkenin üretim ve teknolojisinin geliştirilmesi, üretimin katma değerinin artırılması ve sonuç olarak milli hasılanın artırılması konularında olumsuz etkileri olacaktır. Konuyla

⁶³ Di Pietro ve Urwin, **a.g.e.**, s. 79-93.

⁶⁴ Allen ve van der Velden, **a.g.e.**, s. 449.

⁶⁵ Martin Nordin, Inga Persson, Dan-Olof Rooth, Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? Bonn, **IZA Discussion Paper Series**, No. 3806, October 2008, s.10.

ilgili yapılan bir çalışmada beceri eksiklerinin İngiltere’de 1983 ve 1989 yılları arasında verimlilik artışını yılda % 0.4 oranında azalttığı bulunmuştur.⁶⁶

1.3. TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRENİMLİ İŞGÜCÜNDE BECERİ UYUMSUZLUĞUNUN GÖRÜNÜMÜ

Türkiye’de yükseköğretim programlarından mezun olan kişilerin sayılarının ve niteliklerinin emek piyasasındaki ihtiyaçlarla ne ölçüde örtüştüğü konusunda ulusal ölçekte, farklı düzeylerdeki yükseköğretim programlarını kapsayan bir araştırma mevcut değildir. Buna karşın işverenlerin farklı düzeylerdeki yükseköğretim programları mezunlarından genel anlamda hangi becerileri beklediklerine yönelik alan araştırmaları mevcuttur. Konuyla ilgili işveren kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar tarafından çeşitli alan araştırmaları hazırlanmıştır. Bu kısımda konuyla doğrudan ilgili olan bu araştırmalardan başlıcaları üzerinden vasıf ve beceri uyumsuzluğunun genel görünümü ele alınacaktır.

2000’li yıllardan önce işsizliğin nedenlerinin ele alınmasında ağırlıklı olarak ekonominin istihdam yaratma kapasitesine ve genel anlamda işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğüne vurgu yapılırken, bu yıllardan sonra vasıf ve beceri uyumsuzlukları işsizliğin nedenleri arasında önemli bir neden olarak sayılmaya başlanmış, uyumsuz eşleşmelerin giderilmesi için aktif işgücü programlarına vurgu yapılmaya başlanmıştır. TÜSİAD tarafından 2002 yılında hazırlanan işsizlik raporunda vasıf ve beceri uyumsuzluklarına yer verilmezken⁶⁷ 2004 yılındaki raporda konu önemli bir yer tutmuştur. Raporda mesleki, sektörel ve bölgesel uyumsuzluğun boyutlarını tespit etmek amacıyla göreceli işsizlik oranlarının varyansı kullanılmıştır. Her meslek grubu için hesaplanan işsizlik oranının tüm meslek gruplarındaki ortalama işsizlik oranına bölünmesiyle göreceli işsizlik oranları hesaplanmaktadır. Göreceli işsizlik oranları arasında varyansın büyümesi

⁶⁶ Jonathan Haksel ve Christopher Martin, “Skill Shortages, Productivity Growth and Wage Inflation”, **Acquiring Skills, Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses**, Ed. A.L. Booth ve D.J. Snower, Cambridge, Cambridge University Press, 1996, s. 147-173.

⁶⁷ Bkz. TÜSİAD, **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, İstanbul, TÜSİAD, 2002.

meslek gruplarında arz ve talebin aynı yönde gelişmemesinin bir göstergesi olmaktadır.⁶⁸

Tablo 2. Aranan Meslek Grubuna Göre İşsizlik Oranları

	İlmi ve teknik elemanlar serbest meslek vb.	Müteşebbisl er direktörler ve üst kademe yöneticiler	İdari personel ve benzeri çalışanlar	Ticaret ve satış persone li	Hizmet işlerind e çalışanlar	Tarım dışı üretim çalış. ve ulş mak. Kull.	Varyans (mesleki işsizlik/genel işsizlik) %
1990	8,7	1,7	26,5	4,5	18,8	11,6	53,2
1991	9,2	1,8	25,5	4,3	17,2	11,6	49,3
1992	9,2	2,6	25,4	3,8	19,1	12,1	47,9
1993	8,9	1,2	25,4	4,7	19,6	11,3	52,3
1994	9,5	1,5	25,6	4,7	18,7	11,8	49,6
1995	9,0	1,4	22,8	4,3	13,5	11,3	45,4
1996	8,9	1,3	23,5	3,6	11,8	9,6	58,9
1997	9,2	1,5	25,0	3,8	10,4	8,9	68,8
1998	9,4	1,9	25,1	3,7	10,7	9,4	64,8
1999	9,0	1,8	28,1	4,3	12,2	10,5	67,6
2000	7,2	1,0	19,2	3,8	9,2	8,7	51,3
2001	9,7	1,8	20,2	6,0	13,1	13,9	27,5
2002	11,9	3,7	21,5	7,5	14,8	16,3	20,3
2003	11,4	4,3	19,6	7,0	13,6	15,8	17,9

Kaynak: TÜSİAD, *Türkiye’de Emek Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*, İstanbul, TÜSİAD, 2004, s.182.

Bugün farklı bir mesleki tasnif kullanılması nedeniyle yukarıdaki sonuçlar günümüze hitap etmemektedir. Tabloya göre mesleki eşleşme problemi 2001 krizi sonrasında belirgin biçimde azalmıştır. Bu azalmada temel etkenler idari personel olarak iş arayanların oranındaki azalma ve diğer mesleklerde iş arama oranlarının yükselmesidir. Açıkçası bu veriler uyumsuz eşleşme problemi açısından sınırlı veri sunmaktadır. Buna rağmen konunun bu perspektifle de ele alınmaya başlaması sevindiricidir.

⁶⁸ TÜSİAD, *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*, İstanbul, TÜSİAD, 2004, s.179.

YÖK tarafından Türk yükseköğretiminin bugünkü durumu konulu yayımlanan raporda yükseköğretim programları ile emek piyasaları arasındaki uyumsuzluklardan bazılarına değinilmektedir. Doğrudan ekonominin ara insangücü ihtiyacına yönelik olarak kurgulanmaları nedeniyle raporda özellikle MYO sorunlarına değinilmektedir. Raporda MYO mezunu öğrencilerin kendi alanlarında istihdam edilmeleri konusundaki sorunların devam ettiği, mevcut 490 MYO mezunlarının ancak %50'sinin emek piyasasında yeterli istihdam olanakları elde edebildiği ifade edilmektedir. MYO tarafından kazandırılan yeterliliklerle, iş hayatının beklentileri arasında önemli farkların olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca bazı eğitim programlarının dar alanlara yönelmiş olması da mezunların kendi alanlarında istihdam imkanı bulamadığı durumlarda becerilerini başka alanlara aktarmalarına engel teşkil etmektedir.⁶⁹ MYO ile sanayi işbirliklerinin geliştirilmesine yönelik yapılan protokoller, MYO'ların makine, teçhizat alımları ve MYO programlarının emek piyasası ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesine yönelik projelerin de sıralandığı raporda *“Türk iş hayatının hangi alanlarda ne kadar ara insan gücü ihtiyacı olduğunun belirlenmesi ve gelecek 10 yıldaki ihtiyacın saptanabilmesi için “Türk İş Hayatı İnsangücü Planlaması Projesinin başlatılması”* yönünde bir hedef de yer almaktadır.⁷⁰

Dünya Bankası Yükseköğretim Sektörü Çalışmaları'nın bir parçası olarak Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı'ndan (TEPAV) bir araştırma ekibi Türkiye'de yükseköğretim ile özel sektör arasındaki vasıf ve beceri uyumsuzluğunun boyutlarını ve mahiyetini sorgulayan bir araştırma yapmıştır. Araştırmada özel sektörden, yükseköğretim sektörü ve yerel İŞKUR ofislerinden kişilerle görüşmeler yapılmıştır. 14 ilde üniversite öğrencileri, firmalarda çalışanlar ve işsizler anket formları doldurmuştur. Üniversite ve İŞKUR ofislerinde öğrenci ve işsizlerin katıldığı paneller de düzenlenmiştir. Bu çalışmalardan elde edilen birikimle işverenlere yönelik olarak TOBB Anketi adı verilen bir anket hazırlanmıştır. Bu ankette özellikle işverenlerin değerlendirmelerinde üniversite, MYO ve meslek lisesi

⁶⁹ YÖK, “Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu”, (Çevrimiçi) http://www.yok.gov.tr/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=178, 20 Mart 2012, s.89

⁷⁰ A.e., s. 92.

mezunları arasında ayırım yapmalarını sağlayacak şekilde sorular yöneltmiştir. Türkiye genelinde odalara kayıtlı işletmelere gönderilen ankete 57 ilde toplam 1900 işletme cevap vermiştir. Araştırma kapsamında ayrıca Dünya Bankası Yatırım İklimi Araştırmaları, MEGEP anketi sonuçları ve Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarından da yararlanılmıştır.⁷¹

İşverenler yeni üniversite, MYO ve mesleki teknik lise (MTL) mezunu istihdam ederken eğitimden çok tecrübeye bakmaktadır. Ancak bu durum uluslararası ticaret, araştırma ve geliştirme faaliyetleri yapan firmalar (modern firmalar) için geçerli değildir. Bilgisayar ve dil becerileri her üç grup için de ilk sıralardadır. Mezun olunan okul, üniversite mezunlarının istihdamında önemli iken MYO ve MTL mezunları için önemli olmamaktadır. Ancak MYO ve MTL mezunlarının istihdamında mezun oldukları programın işe uygunluğu üniversite mezunlarına göre daha çok önemsenmektedir.

Üniversite mezunlarının MYO mezunlarından, onların da MTL mezunlarından iyi olduklarını düşünen işverenler bunun nedeninin sosyal, mesleki, davranışsal becerilerle analitik düşünme, bilgisayar ve dil becerileri açısından farklılıklar olduğu belirtmişlerdir. Pratik beceriler açısından ise MTL mezunları en başarılı bulunmaktadır. Öğrencilerin becerilerini geliştirmelerine yarayacak staj programlarından ise hem öğrenciler hem de işverenler memnun değildir. İşveren beklentileri ile paralel şekilde çalışanlar, öğrenciler ve işsizler de dil, bilgisayar ve mesleki becerilerini geliştirmek arzusundadırlar. Buna karşın öğrencilerin %48'i üniversitelerinin dil becerisine, %44'ü ise bilgisayar becerisine katkıda bulunduğunu ifade etmektedir. Geleneksel firmalarla modern firmaların mezunlardan bekledikleri sosyal beceriler önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Geleneksel firmalar davranışsal becerilere, modern firmalar analitik düşünme becerilerine daha fazla vurgu yapmaktadır.⁷²

Mezunlarla ilgili daha ılımlı eleştirilere karşın işverenlerin üniversitelere bakışı daha eleştirel olmaktadır. Özellikle yükseköğretimden özel sektöre doğru bilgi

⁷¹ World Bank-TEPAV, **Higher Education and The Labor Market in Turkey**, World Bank, Human Development Sector Unit Europe and Central Asia Region, 2007, s.14-20.

⁷² A.e., s. 8-9.

akışında önemli sorunlar olduğu, işbirliği konusunda zorluklar olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte bazı yerlerde talep karşılanamazken bazı yerlerde talebin üstünde arz vardır. Bölgeler içinde beceri arz ve talebinde uyumsuzlukların yaygın olduğunun belirtildiği araştırmada, yükseköğretim programlarının bölgesel ihtiyaçları dikkate alan bir yaklaşım sergilemesi önerilmektedir. Kısacası üniversite ve özel sektör ilişkilerinde önemli bariyerlerin olduğu görülmüştür.⁷³

Tablo 3. Özel Sektör Üniversite İlişkileri

İfade	Evet	Hayır	Hayır Ancak Belki İleride
Üniversite öğrencilerini stajyer olarak kabul ederiz	41	44	15
Çalışanlarımızın başka kurs ve eğitimlere katılımına sponsor oluruz	25	58	16
Üniversitelerdeki kariyer günlerine katılırız	14	70	16
Üniversitelerde ihtiyaçlarımıza göre adapte edilen derslerin faydasını görüyoruz	13	58	30
Üniversitelerde sunulan kısa dönemli kursların faydasını görüyoruz	11	57	32
Çalışanlarımızın üniversitelerde sertifika programlarına katılmalarına ön lisans/lisans/y.lisans derecesi almalarına sponsor oluyoruz.	11	70	20
Üniversitelerden araştırmacı ve akademisyenlerden eğitim veya ARGE projeleri için danışmanlık hizmeti alıyoruz	11	67	22
Üniversitelerin ekipman ve test kontrol hizmetlerini kullanıyoruz	11	72	18
Üniversitelerle ARGE projeleri yapıyoruz	9	70	22
Üniversitelerle ARGE dışında projeler yapıyoruz	7	75	19

Kaynak: World Bank-TEPAV, **Higher Education and The Labor Market in Turkey**, World Bank, Human Development Sector Unit Europe and Central Asia Region, 2007, s.32.

TOBB anketi sonuçlarına göre üniversitelerle özel sektör arasındaki ana ilişki biçimi staj uygulamalarıdır. Bunu sınırlı düzeydeki eğitim ilişkileri takip etmektedir. Sonuçlarda dikkat çeken diğer bir husus da gelecekte bu tür ilişkiler kurmayı düşünen firmaların oranlarının da sınırlı olmasıdır. İnovasyon bağlamındaki birlikteliklerin oranları ise oldukça düşüktür. Bir sonraki tabloda yer alan ifadeler ilişkinin sınırlı olmasıyla ilgili fikir vermektedir.

⁷³ World Bank-TEPAV, a.g.e., s.9.

Tablo 4. İşletmelerin Üniversiteler Hakkındaki Farklı İfadelerle İlgili Görüşleri

İfade	%*
Akademilerin danışmanlık servislerini kullanmıyoruz çünkü ücretler çok yüksek	57
Akademisyenler iş çevrelerinin sorunlarından uzak ve güncel gelişmeleri takip edemiyorlar	56
Üniversitelerle işbirliği kurma girişiminde bulunmadık	55
Üniversiteler bizimle işbirliği yapmaya pek hevesli değil	48
Kentimizdeki kolej eğitilmiş işgücünün kalitesinden memnunuz	43
Kentimizdeki üniversite kişileri ihtiyaç duyduğumuz niteliklerde yetiştiriyor	39
Kentimizdeki üniversite kişileri ihtiyaç duyduğumuz alanlarda yetiştiriyor	37

* “Kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranlarıdır.

Kaynak: World Bank-TEPAV, **Higher Education and The Labor Market in Turkey**, World Bank, Human Development Sector Unit Europe and Central Asia Region, 2007, s.32

İşbirliğinin sınırlı kalmasıyla ilgili olarak işverenlerin yukarıdaki tabloda gösterilen düşünceleri manidardır. Danışmanlık hizmetlerinin pahalı olduğu, akademisyenlerin iş çevrelerinin sorunlarından uzak oldukları ve üniversitelerin işbirliği yapmaya hevesli olmadıkları yönündeki düşünceler belirgindir.

Emek piyasası analizlerinde önemli konulardan biri de okuldan işe geçiş süreçleri olmaktadır. Dünya Bankası İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi tarafından hazırlanan bir raporda gençlerin yerel emek piyasasındaki koşulları, gençlere yönelik istihdam olanaklarını, gençlerin okuldan işe geçişlerinde eğitim ve öğretim sistemlerinin kalitesi ve rolünü ve okul terk durumunda uygulanan ikinci şans programlarını sorgulayan araştırmalar yürütülmüştür. Mayıs ve Temmuz 2007 arasında, ülkenin farklı bölgelerindeki beş şehirde yürütülen görüşme ve toplantılarla üretilen rapor (i) Devlet Planlama Teşkilatı (ana muhatap kurum) ile Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), İŞKUR ve KOSGEB gibi diğer ilgili bakanlıklar ve kurumlar, (ii) Türk-İş, Hak-İş ve Disk gibi ulusal sendikalar, (iii)

TÜSİAD, TOBB ve TİSK gibi işveren kuruluşları, ve (iv) gençlik kuruluşları ile yapılan istişarelerle nihai hale getirilmiştir.⁷⁴

Raporda Türkiye emek piyasasındaki değişimler ve küresel ekonomik ilişkilerin genç işgücü için yeni durumlar ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Şirketler mezunların emek piyasasına getirdikleri beceriler ile kendi ihtiyaç duydukları beceriler arasında bir uyumsuzluk görmektedir. Bununla birlikte ekonomi giderek daha fazla kentselleşmekte ve hizmet sektörüne kaymaktadır. Bu da iş arayanlarda eskisinden farklı yetenek ve beceriler gerektirmektedir. Ayrıca Türk ekonomisi daha fazla dış rekabete açılmaktadır. Türk ekonomisi ucuz işgücünün olduğu ülkelerle düşük maliyet açısından rekabet edebilecek bir durumda da değildir. Bu nedenle hızlı büyüyen gelişmekte olan ülkeler ve AB üyesi ülkelerdeki işgücü ile beceriler açısından rekabet etmek zorundadır.

Türkiye’de çalışma çağındaki nüfus 2020 yılına kadar her yıl 800.000 kişi kadar artmaya devam edecektir. Demografik fırsat penceresi olarak adlandırılan bu durum sayesinde oluşan genç işgücü 1970 ve 1980’lerde Doğu Asya ülkelerindeki yüksek ekonomik büyümenin temel kaynağı olmuştur. Aynı durumdaki Latin Amerika ülkeleri bu fırsatı değerlendiremediği için bir dizi sorunla karşılaşmıştır.⁷⁵

Türkiye’de genç işsizlik oranlarındaki yükseklik, bununla beraber eğitimde ya da işte olmayanların yüksek oranı endişe uyandırmaktadır. Bu aktif olmama durumu diğer OECD ülkelerine göre Türkiye’de daha yüksektir. Bu durum genç kadınlarda daha yaygındır. Genç erkekler ise okul sonrasında önemli bir süre işgücüne katılmadan boşa kalmaktadır. Önemli bir kısmının iş bulma konusundaki cesareti kırılmakta, iş bulduklarında bu işler de çoğunlukla kayıt dışı ve düşük ücretli sektörlerde olmaktadır.

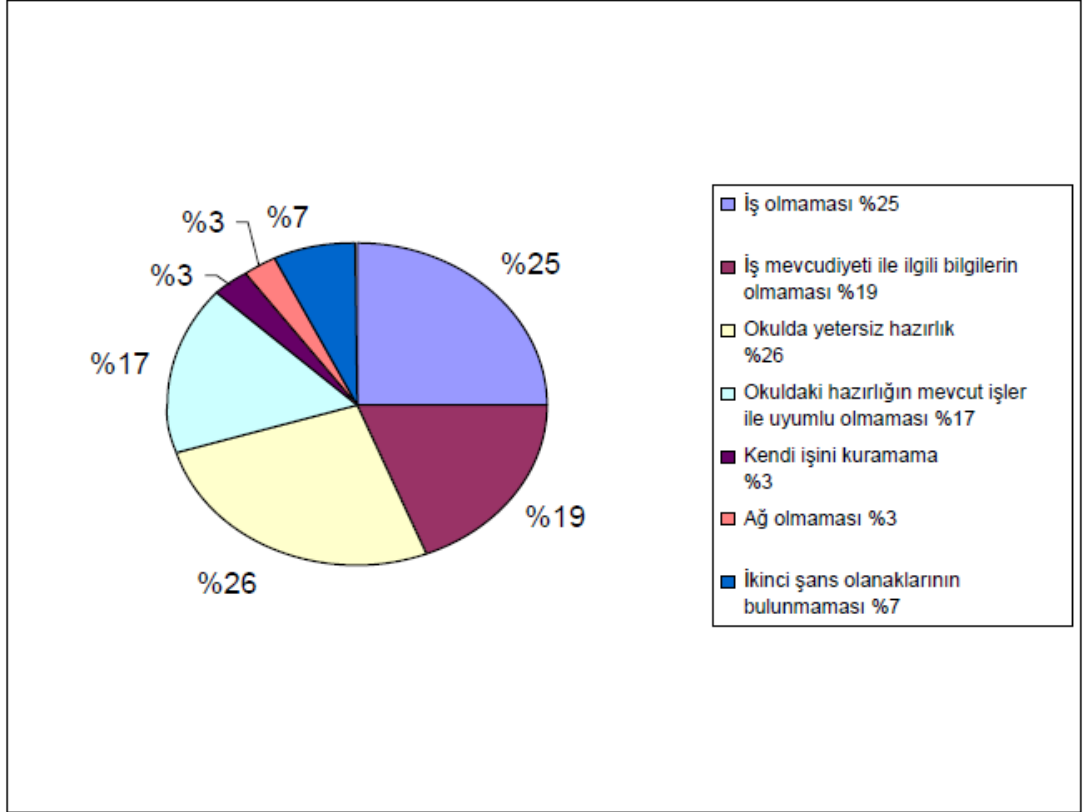
Dünya genelinde gençlerle ilgili iki temel istihdam hedefi vardır. Birincisi gençlerin vasıflı olarak yetiştirilmeleri, ikincisi ise iyi işler üreten bir emek piyasasının oluşturulmasıdır. Beceri eksikleri emek piyasasına girişi zorlaştıran en

⁷⁴ Dünya Bankası, **Türkiye’nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye’nin Kalkınması**, Dünya Bankası İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No. 44048 – TU, Haziran 2008, s.3.

⁷⁵ A.e., s.1-2.

önemli sorunlar arasındandır. Bunun dışında gençlerin emek piyasasına geçişini zorlaştıran başka sorunlar da vardır.⁷⁶

Şekil 3. Gençler Tarafından Okuldan İşe Geçişte Tespit Edilen En Önemli Zorluklar, Katılımcı Emek Piyasası Değerlendirmeleri



Kaynak: Dünya Bankası, **Türkiye'nin Gelecek Nesillere Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması**, Dünya Bankası İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No. 44048 – TU, Haziran 2008, s.4.

Katılımcıların okuldan işe geçişte zorlanmalarına sebep olduğunu düşündükleri ana faktörler sırasıyla okulda yetersiz hazırlanmış olmaları (%26), iş olmaması (%25), iş mevcudiyeti ile ilgili bilgilerin yetersiz olması (%19) ve okuldaki hazırlığın mevcut işlerle uyumlu olmaması (%17)'dir. Okulda yeterli hazırlanmama ve mevcut işlerin gençlerin vasıflarına uygun olmaması birlikte yüksek düzeyde vasıf ve beceri uyumsuzluğunun bir göstergesidir.

⁷⁶ A.e., s.ii-iv.

Çalışmada okuldan işe süreçlerinin geliştirilmesi amacıyla gençlerin kayıtlı sektörlerde istihdamının artırılması amacıyla düşük ücretli işgücü için işgücü vergilerinin azaltılması, esnek çalışma seçeneklerinin artırılması, gençlerin daha erkenden mesleki kararlar alması için mesleki danışmanlık, okuldan işe geçişin kısaltılması ve eşleştirmelerin iyileştirilmesi için iş arama yardımı yapılması ve aktif işgücü programlarının daha az eğitilmiş gençler üzerinde yoğunlaştırılması gibi öneriler yer almıştır.⁷⁷

2007 yılında YÖK tarafından hazırlanan yükseköğretim strateji belgesinde yükseköğretim programlarından mezun olan öğrenci sayılarının emek piyasasında talep edilen vasıflarla uyumunun sağlanamadığı bir alan olarak teknik eğitim fakültelerinin mezunlarının istihdam sorunlarına değinilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 1990'lı yıllardan başlayarak istihdam ettiği mezunların sayısının giderek azalarak mezunların %5'i oranına düştüğüne, KPSS 2005'te başvuran 1669 adaydan yalnızca 19'unun atandığında dikkat çekilmiştir. Bu durumun mevcut öğrencilerde de belirgin bir moral kaybına, motivasyon düşüşüne ve gelecekte ümitsizliğe neden olduğu, mezunlarda ise hayal kırıklıklarına ve sosyal problemlere dönüştüğü ifade edilmektedir.⁷⁸

Belgede stratejik amaçlardan biri de “yükseköğretim sisteminin toplumun ve işgücü piyasasının taleplerine duyarlılığının artırılması” olmuştur. Bu başlık altında yükseköğretim programlarının kapasitelerinin emek piyasasının isteklerine duyarsız olarak artırılmasının yükseköğretim mezunları arasındaki işsizlik oranlarının artmasına neden olabileceği belirtilmektedir. Beceri uyumsuzluklarının mahiyetine ilişkin olarak da şu ifadeler yer verilmektedir:⁷⁹

“İş çevrelerinin mezunlar konusundaki şikayetleri mesleki bilgilerinin eksikliğinden çok geniş kapsamlı hünerler (generic skills) alanındadır. Bu nedenle özellikle lisans düzeyindeki programların, öğrencilere geniş kapsamlı hünerler (generic skills) sağlamak bakımından zenginleştirilmesi yoluna gidilmelidir. Burada söz konusu olan geniş kapsamlı hünerler; toplumsal ilişki kurma ve iletişim

⁷⁷ A.e., s.30.

⁷⁸ YÖK, *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi*, Ankara, YÖK, 2007, s.112.

⁷⁹ A.e., s.189.

kapasiteleri, kendi kapasitesine güven, bilgisayar kullanma hüneri, yabancı dil bilgisi, problem çözebilme, çabuk öğrenebilme kapasitesi olarak anlaşılmalıdır.”

Avrupa Birliği Yaşam boyu Eğitim Programı kapsamında yürütülen “Stratejik Yetkinliklerin Kaynağı olarak Yükseköğretim” projesi (Higher Education as a Generator of Strategic Competences [HEGESCO]) kapsamında yükseköğretim mezunlarının iş piyasasına girişleri ve erken dönem kariyerlerini konu alan bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminde Türkiye de yer almıştır. 20’den fazla Avrupa ülkesindeki toplamda 70.000 yükseköğretim mezununu kapsayan araştırmada⁸⁰ Türk mezunların yeterlilikleri ile mevcut işleri arasındaki uyuma ilişkin olarak şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

- Mezunların %30’unun Uluslararası Standart Mesleki Sınıflamasına (International Standard Classification of Occupations [ISCO]) göre yükseköğretim gerektirmeyen mesleklerde çalıştığı tespit edilmiştir.
- Mezunların %38’i çalıştığı işin eğitim aldığı alana tam olarak uyduğunu hissetmektedir.
- Mezunların %11’i çalıştığı işin yükseköğretim diploması gerektirmediğini düşünmektedir.
- Mezunların %30’u sahip olduğu becerilerin mevcut işinde yeterince kullanılmadığını hissetmektedir.

Bu sonuçlarla Türkiye yükseköğretimli işgücünün vasıf ve beceri uyumsuzluğu yaşaması açısından 20 ülke arasında en kötü eşleşmenin var olduğu 5 ülke içinde yer almıştır.⁸¹ Araştırmanın sonuçları en azından istihdam edilenlerin en azından %30’unda eksik istihdam durumuna işaret etmektedir.

Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının temel nedenlerinin, hangi yükseköğretim programı mezunlarına gelecekte ne kadar ihtiyaç duyulacağı konusunda bilgilerin olmaması, yükseköğretim programlarının kapasitelerinin emek piyasası taleplerine duyarsız olara belirlenmesi, yükseköğretim

⁸⁰ Jim Allen and Rolf van der Velden, “Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates”, (Çevrimiçi) <http://www.hegesco.org/content/view/36/108/>, 22 Nisan 2012, s.2.

⁸¹ A.e., s.115.

sistemi ile iş dünyası arasındaki ilişki ve iletişimin yetersiz olması sebebiyle eğitim programlarında kazandırılan becerilerin iş dünyasının ihtiyaçları ile uyumunun sağlanamaması olduğu görülmektedir. Uyumsuzluğun boyutları dikkate alındığında, ulusal düzeyde hangi alanlardaki mezunların ekonominin insangücü ihtiyaçlarına göre fazla veya eksik olduğu konusunda yeterli veri mevcut değildir. Ancak, işverenler, yükseköğretim yöneticileri, mezunlar ve diğer sosyal taraflar üzerinde yapılan çalışmalar uyumsuzluğun mahiyeti ve sonuçları hakkında fikir vermektedir. Bu sonuçlar hem yükseköğretimin farklı alanlarından mezun olan kişilerin sayılarının bazı alanlarda taleple önemli ölçüde uyumsuz olduğunu, hem de genel anlamda mezunların önemli bir kısmının genel beceriler açısından yetersiz bulunduğunu göstermektedir.

2. BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRENİMLİ İŞGÜCÜNDE BECERİ UYUMSUZLUKLARINI AZALTMADA KULLANILAN TEMEL BECERİ İHTİYACI TESPİTİ YAKLAŞIM VE ARAÇLARI

Eğitim sisteminin emek piyasasındaki beceri ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde gözden geçirilmesi uzun zaman aldığından, vasıf ve beceri uyumsuzluklarının yaşanmaması için gelecekteki beceri ihtiyaçlarının tahmin edilerek eğitim sisteminde gerekli hazırlıkların önceden yapılması gerekmektedir. Bu bölümde öncelikle emek piyasalarında beceri ihtiyaçlarının tahminine yönelik iki ana kuramsal yaklaşım tartışılmakta ve bu yaklaşımlardan hareketle geliştirilen beceri ihtiyacı tahmin araçları incelenmektedir. Daha sonra, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Türkiye'nin üyelik sürecinde olduğu Avrupa Birliği'nden seçilen ülkelerde beceri ihtiyacı tahminlerinin en yaygın araçları olan meslek ve eğitime göre istihdam projeksiyonları ile işveren anketleri metodolojileri açısından ele alınmaktadır. Hemen ardından, farklı ülkelerde yükseköğretim programlarının mevcut ve gelecekteki beceri taleplerine duyarlılığının artırılması amacıyla ne tür mekanizmaların oluşturulduğu ortaya konulmaktadır. Son olarak, Türkiye'nin kendine özgü ekonomik, sosyal ve kurumsal dinamikleri dikkate alındığında Türkiye'de nasıl bir model kullanılması gerektiği ana hatlarıyla ortaya konulmaktadır.

2.1. BECERİ İHTİYACI TESPİTLERİNDE TEMEL YAKLAŞIMLAR

Beceri ihtiyaçlarının en doğru şekilde nasıl tespit edileceği ve bu ihtiyaçların eğitim kurumlarının kapasite ve müfredatlarına nasıl yansıtılacağı konusunda yapılan çalışmalar birbirine karşı konumlanan iki farklı yaklaşımdan beslenmektedir. Bunlar insangücü ve sosyal talep yaklaşımlarıdır. Ancak hemen belirtilmelidir ki geliştirilen modeller bu iki yaklaşımın farklı varsayımlarını bir arada da kullanabilmektedir.

2.1.1. İnsangücü Yaklaşımı

İnsangücü yaklaşımı, temelde eğitim kurumlarının ekonominin ihtiyaçları doğrultusunda planlanması amacıyla geliştirilmiştir. Vasıf ve beceri

uyumsuzluklarını gidermede emeğin talep yönünü esas alan insangücü yaklaşımı, 1960'lı yıllardan itibaren geniş bir uygulama alanı bulmuş, zaman içerisinde yöneltile eleştiriler doğrultusunda kullanılan modeller gelişmiştir. En genel anlamda bu yaklaşım, ekonominin gelecekteki insangücü ihtiyaçları doğrultusunda, mevcut işgücü ve istihdamın yönlendirilmesini böylece, emek arz ve talebi arasında uyum sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu yaklaşım istenilen ekonomik hedeflere ulaşmak, emek piyasalarında beceri arz ve talebinin dengede olmasını sağlamak amacıyla emek piyasasının vasıf ve beceri yapısına müdahale etmeyi gerekli görmektedir.¹ Bu yönüyle Keynesyen ekonomi anlayışının bir ürünü olarak da değerlendirilmektedir.

İnsangücü yaklaşımı planlı ekonomik gelişme modelinin bir unsurudur. 1930'lu yıllardan itibaren Batı ve Doğu Bloğu ülkelerinde ekonomi politikalarının temel araçlarından biri kalkınma planları olmuştur. Planlamaya, ekonomik ve toplumsal olarak amaçlı hareket etme, bunları koordine etme, denetleme, istenmeyen sonuçları engelleme, arzu edilen sonuçlara ulaşma ve kaynakları en verimli biçimde kullanma gibi amaçlarla başvurulmaktadır. Serbest piyasaya dayalı Batı ekonomilerinde planlama ihtiyacı “durgunluk tehlikesinin sürekliliği”ne karşı bir tedbir olarak gündeme gelmiştir. Bu ekonomilerde planlama piyasa sistemini bozan yönelişleri engelleyici, ya da piyasanın iyi işlememesinden kaynaklanan zararları telafi edici bir mekanizma olarak görülmektedir. Doğu bloğunda ise planlama tamamen farklı düzlemde ele alınmıştır. Planlamanın amacı, kısa bir sürede kapitalist ülkelerin düzeyine ulaşma ve bu düzeyi geçmektir. Batı bloğundan farklı olarak burada oldukça ayrıntılı ve merkezi planlama modeli kullanılmakta idi. Az gelişmiş ülkelerde ise planlama, gelişmiş ülkelere ekonomik açıdan yetişmede “bir kaynak tahsisi” mekanizması olarak görülmektedir. Kalınma iktisatçılarının araştırmaları, az gelişmiş ülkelerde kaynakların dağılışının farklı olduğu, piyasa ekonomisinin bu ülkelerde işlemediğini göstermiştir. Bu nedenlerle bu ülkelerde planlamaya kaynakların etkili biçimde dağıtılması işlevi yüklenmiştir.²

¹ Peter Richards, **New Approaches to Manpower Planning and Analysis**, Ed. P. Richards ve R. Amjad, Geneva, ILO, 1994, s.1-15.

² Muhsin Hesapçıoğlu, **Türkiye'de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2001, s.4-6.

Bu planların başlıca öğelerinden biri ise insangücü planlamalarıdır. İnsangücü, ekonomik gelişme ve üretimin yapılmasını sağlayacak beşeri unsur olarak görülmektedir. İnsangücü kavramı genellikle planlı ekonomik gelişme modeli içerisinde kullanılmaktadır. Plan döneminde beklenen düzey ve nitelikteki üretimin yapılabilmesi amacıyla insangücü niteliklerinin ekonominin gereklerine uygun olması gerektiği düşünülmektedir. İnsangücü planlamaları, temelde insangücü arz ve talebini uyumlu hale getirmeyi amaçlamaktadır. İnsangücü planlamaları eğitim sistemi ile ekonominin beklentileri arasında uyum ve örtüşmeyi sağlayan, emek piyasalarını düzenleyen bir araç olarak görülmektedir. Bu yaklaşımda öncelikle plan dönemi sonundaki insangücü ihtiyacının tahmin edilmesi daha sonra eğitim sisteminin bu ihtiyaçlara göre planlanması amaçlanmıştır.³ Ancak insangücü tahminlerinin tek başına eğitim sistemini düzenlemeye yetecek bir araç olmadığı ve insangücü talebini kestirmekte yaşadığı başarısızlıklar nedeniyle eğitim planlaması ile arasındaki zorunluluk bağı terk edilmiştir. Zamanla insangücü planlaması (manpower planning) yerine insangücü tahmini (manpower forecasting) veya insangücü projeksiyonu (manpower projection) kavramları kullanılmaya başlanmıştır.⁴

Çeşitli versiyonları olmakla birlikte insangücü ihtiyacı (manpower requirements) baskın model olarak kullanılmaktadır. Bu yaklaşım 1960'lı yıllarda OECD'nin Akdeniz Bölgesi Projesi (Mediterranean Regional Project [MRP]) kapsamında yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. Model ana hatlarıyla üç aşamayı içermektedir. Bunlar; *a*) eğitilmiş insangücüne olan talebin projeksiyonu *b*) eğitilmiş insangücü arzının projeksiyonu ve *c*) arz ve talebin dengelenmesi şeklindedir.

Talep tarafında, zaman içerisinde eğitim düzeylerine göre ne kadar çalışanın emek piyasasında yer alacağı ölçülmeye çalışılır. Eğitilmiş işgücü için talep fonksiyonu aşağıdaki formül ve işlem basamakları ile hesaplanmaktadır:⁵

³ A.e., s. 23-25.

⁴ Robert A. Wilson, "Forecasting Skill Requirements at National and Company Levels", **Training in Europe (Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000: Background Report)**, Ed. Pascaline Descy, Manfred Tessaring, Luxembourg, CEDEFOP, Reference series, 2001, s. 569-570.

⁵ Hopkins, a.g.e., s. 3-4.

$$L_{ijk}^D = f(X, X_i/X, L_i/X_i, L_{ij}/L_i, L_{ijk}/L_{ij})$$

i=ekonomik sektör, j=meslek, k=eğitim seviyesi, a=yaş, s=cinsiyet;

1. Gelecekte belirli bir yıldaki milli hasılanın kestirilmesi (X)
2. Ekonominin yapısındaki muhtemel değişikliklerin ve buna göre milli hasılanın sektörlere göre zaman içindeki dağılımının kestirilmesi (X_i/X)
3. İşgücü verimliliğinin ve verimliliğin sektörlere göre zaman içindeki değişiminin kestirilmesi (L_i/X_i)
4. İşgücünün sektörlere göre mesleki yapısının ve bu dağılımın gelecekteki yapısının kestirilmesi (L_{ij}/L_i)
5. Ekonomik sektörler içerisinde çeşitli meslekleri icra edecek kişilerin eğitimsel yapısının ve bunun zaman içindeki değişiminin kestirilmesi (L_{ijk}/L_{ij})

Arz tarafının tahmin edilmesinde ise model aşağıdaki dört aşamalı işlemler zincirini içermektedir. Eğitilmiş işgücü için arz projeksiyonu şu formülle yapılmaktadır:

$$L_{j,k}^S = f(P_{a,s,k}, E_{a,s,k}, l_{a,s,k}, M_{k,j})$$

1. Nüfusun yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesine göre ortaya konulması ($P_{a,s,k}$)
2. Mezun sayılarının ve okuldan ayrılanların sayılarının yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyine göre ortaya konulması ($E_{a,s,k}$)
3. Yaş, cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre mezunların işgücüne katılma oranlarının tespit edilmesi ($l_{a,s,k}$)
4. İşgücü arzına bağlı olarak eğitim düzeylerine göre meslek elemanı arzının kestirilmesi ve bir meslek-eğitim matrisinin oluşturulması ($M_{k,j}$)

Arz ve talep projeksiyonlarının yapılmasının ardından insangücü planlaması yaklaşımında son olarak arz ve talep arasında bir denge sağlanması amaçlanır. Eğer iki değer arasında önemli farklar varsa öncelikle tahminlere esas olan veriler incelenir. Örneğin, işgücü verimliliğindeki artışlar işgücü talebini azaltacaktır.

Buradaki tahmini değerlerin gerçekçiliği sorgulanır. Buna rağmen arz ve talep arasında önemli bir açık var olmaya devam ediyorsa bu açığın giderilmesi için politika nerileri geliştirilir.⁶

OECD Akdeniz Bölge Projesi (MRP) kapsamında geliştirilen ve uygulanan insangücü modeli çok sayıda eleştirinin muhatabı olmuştur. Kanada, ABD, İngiltere, Fransa, Tayland, Nijerya, Hindistan ve İsveç’te kullanılan insangücü tahmini yaklaşımlarını değerlendiren araştırmacılar bu çalışmalarla ilgili şu temel eleştirileri getirmişlerdir:⁷

1. MRP kullanılarak yapılan mesleklere göre istihdam projeksiyonları önemli ölçüde tahmin hatalarıyla sonuçlanmıştır.
2. Hatalar temelde sabit katsayılar modeli ve farz edilen işgücü verimliliği artışlarından kaynaklanmıştır.
3. Tahminlerin zaman periyodu uzadıkça tahmin hataları da artmaktadır.
4. İnsangücü tahminlerini eğitim politikaları ile ilişkilendirildiğini gösteren kanıtlara rastlanmamıştır.

Avrupa’da 1970’li yıllardaki petrol krizinin ardından ekonominin arz tarafının esnekliğini artırmayı amaçlayan makroekonomik politikalar esas alınmaya başlanmıştır. Bu anlayışta piyasa mekanizmasının daha işler hale gelmesi önemlidir. Emek piyasaları açısından da 1960’lı yılların eğitim planlaması yaklaşımlarının terk edilmesi gerekmiştir. Eğitim ve emek piyasalarının birbirine uyum sağlaması için eğitim sistemine doğrudan müdahale yerine emek piyasası hakkında yeterli bilginin sağlanarak emek piyasasının eğitim programını seçecek kişilerle eğitime yatırım yapacak kişiler açısından şeffaılaştırılmasını esas alan bir yaklaşım ön plana çıkmıştır. Bu yaklaşımla oluşturulan tahminlerin firmaların bazı beceri kategorilerinde yaşanabilecek darboğazlara karşı tedbir almalarına katkı sağlayacağı dşnlmştir. Firmalar, beceri darboğazı yaşanabilecek alanlarda hizmet içi eğitim

⁶ A.e., s. 4.

⁷ Bill Ahamad ve Mark Blaug, **The Practice of Manpower Forecasting: A Collection of Case Studies**, Amsterdam, Elsevier, 1973, s. XX.

düzenlemek ya da o alanda çalışanları kaybetmemek için bir takım politikalar geliştirmek gibi seçenekleri üretebilecektir.⁸

Aynı tarihlerde Fordist Taylorist üretim tarzının terk edilmeye başlanması ve esnek üretimin gündeme gelmesiyle emek piyasalarının ve ekonominin gelecekteki insangücü ihtiyacının kestirilebilir olduğuna dair inançların sarsıldığı görülmektedir. Buna karşın, insangücü planlamaları tamamen terk edilmemiş, daha esnek ve geliştirilmiş bir enstrüman haline gelerek günümüze kadar varlığını devam ettirmiştir.

2.1.2. Sosyal Talep Yaklaşımı

İnsangücü yaklaşımının başarısızlıkları neticesinde insangücü modeli revize edilirken bir yandan da insangücü yaklaşımına felsefi ve teorik açıdan karşıt olan çeşitli beceri ihtiyacı belirleme modelleri de geliştirilmiştir. Bu modellerin büyük bölümü, insangücü yaklaşımının aksine beceri ihtiyacı tahminlerinin yapılması ve eğitim kurumlarının kapasitelerinin belirlenmesinde ekonominin tahmin edilen ihtiyaçlarının değil bireylerin tercihlerinin ve ihtiyaçlarının esas alınmasını önermektedir. Diğer yandan eğitimin yalnızca ekonominin bir fonksiyonu olarak görülmesini de eleştirmektedirler. Zira eğitimin bireyler açısından farklı getirileri de olabilmektedir. İnsangücü yaklaşımı ile yapılan tahminlerin başarısız olmasında bu getirilerin göz ardı edilmesi önemli bir faktör olmuştur.⁹ Yalnızca bireyler değil hükümetler de eğitim kurumlarının kapasitelerini belirlerken sosyal amaçlar gözetmektedirler. Örneğin, ilkokul seviyesinde %100 okullaşma hedefi ekonomik değil sosyal bir amaçla belirlenmektedir.¹⁰ Beceri ihtiyacı tahminlerinin yapılması ve eğitim kurumlarının kapasitelerinin belirlenmesinde sosyal talebi öncelemeleri nedeniyle bu modeller sosyal talep yaklaşımı içerisinde kabul edilmektedir.

⁸ Frank Cörvers, Andries de Grip ve Hans Heijke, "Beyond Manpower Planning: A Labor Market Model for the Netherlands and its Forecasts to 2006", **Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches**, Ed. Michael Neugart, Klaus Schömann, Cheltenham, Edward Elgar, 2002, s.187.

⁹ John Sheehan, **The Economics of Education**, Oxford, Routledge Publ., 2012, s. 19-30.

Raf Vanderstraeten, "Circularity, Complexity and Educational Policy Planning", **Oxford Review of Education**, C. XXIII, Sayı 3, 1997, s. 326-327.

¹⁰ Bu hedeflerle ilgili olarak kalkınma planları incelenebilir.

Sosyal talebi esas alan ve insangücü modeline temelden karşı çıkan modellerin başında George Psacharopoulos'un geliştirip savunuculuğunu yaptığı "Emek Piyasası Sinyalleri" modeli gelmektedir. Emek piyasasının yapısının kestirilemez olduğunu savunan bu model emek piyasasında uzun vadeli projeksiyonları da verimsiz görmektedir. Hızlı teknolojik değişimlerle birlikte meslek tanımları da değişmektedir. Bu nedenle işgücü talebini meslekler üzerinden tespit etmeye çalışmak ve insangücü projeksiyonlarını meslekler üzerinden yapmak beraberinde çeşitli zorluklar getirmektedir. Bu model gelecekteki meslek elemanı ihtiyacını kestirmek yerine emek piyasası analizlerine ve bu analizlere dayalı olarak kısa vadeli politika önerileri geliştirmeye odaklanmaktadır.

Sıklıkla kullanılan emek piyasası sinyalleri ücretler, eğitim ve mesleğe göre istihdam trendleri, eğitim, vasıf ve mesleklere göre tasnif edilmiş işsizlik oranları, çeşitli eğitim programlarının maliyetleri, eğitim kurumları, eğitim programları ile çeşitli kurslara kayıt olanların sayıları ve gazete-dergilerdeki iş ilanlarıdır. Bu modelde emek piyasası sinyallerinin piyasanın insangücü ihtiyacı hakkında daha sağlıklı veri sunacağı düşünülmektedir.¹¹

Açıktır ki bu model insangücü ihtiyacının geçmiş trendler ve makro ekonomik yönelimler dikkate alınarak planlanması ya da tahmin edilmesine karşıdır. Plan ve tahminlerin piyasa mekanizmasının işleyişini bozduğu kabul edilmektedir. Bu modelin temelinde işgücü arzının piyasanın taleplerine yeterince duyarlı olduğu varsayımı yatmaktadır. Emek piyasası sinyalleri hakkında sağlıklı verilerin olması durumunda bireyler, işletmeler ve eğitim kurumlarının bu sinyallere göre düzenlemeler yapacağı iddia edilmektedir. Örneğin, bir meslek grubunda ücretlerin yükselmesi o alanda yeterli insan kaynağı olmadığının bir sinyalidir. Bu göstergeye ait bilginin kolay erişilebilir olması durumunda bireyler bu meslekle ilgili eğitimlere daha fazla talepte bulunacak, aynı zamanda eğitim kurumları da bu meslek grubu ile ilgili eğitimler açacaktır.¹²

¹¹ Arvil Van Adams, John Middleton ve Adrian Ziderman, **Manpower Planning in a Market Economy With Labor Market Signals**, World Bank Publications, 1992, s.7-22.

¹² George Psacharopoulos, "From Manpower Planning to Labour Market Analysis", **International Labour Review**, C. CXXX, No: 4, 1991, s. 459-474.

Uzun vadeli projeksiyonlara tepki göstermemekle birlikte eğitim programlarının kapasitelerinin belirlenmesi konusunda bireysel ve toplumsal getirileri (dolayısıyla talebi) esas aldığı için sosyal talep yaklaşımı içerisinde kabul edilebilecek modellerden biri de *getiri oranı* (rate of return) modelidir. Getiri oranı bir kişinin aldığı eğitimin gelirinde yaşamı boyunca gerçekleştirdiği net gelir ile bu eğitimleri almaması durumunda elde edeceği gelirin karşılaştırılmasına dayalı olarak hesaplanmaktadır. Bu modele göre kişinin gelirinde pozitif etkiye sahip olan eğitim programları artırılmalı ve desteklenmeli, buna karşın pozitif katkısı olmayan programlar ise azaltılmalı ve terk edilmelidir.

Eğer net gelir, bireylerin vergi sonrası gelirlerinden eğitim için yaptıkları maliyetler ve eğitim dışındaki faktörlerden elde ettikleri gelirlerin çıkarılmasıyla hesaplanırsa buna kişisel getiri oranı (private rate of return) denmektedir. Eğer gelirler vergi öncesi gelirler olarak, maliyetler de eğitim programının gerçekleştirilmesi için kullanılan tüm kaynakların maliyetleri olarak hesaplanırsa bu durumda ortaya çıkan getiriye sosyal getiri oranı (social rate of return) denmektedir.¹³ İnsangücü tahminlerinin eğitimsel kaynakları verimsiz kullandığı iddiasında olan getiri oranı modeli de çok sayıda eleştirinin muhatabı olmaktadır. İnsangücü tahminlerinin yerine ikame edilebilirliğinin değerlendirildiği bir çalışmaya göre bu model:¹⁴

1. Dışsal faktörleri göz ardı etmektedir ve kazançlar konusunda yalnızca alınan eğitimi dikkate almaktadır.
2. Hane halklarının beşeri sermaye yatırımı yapmaları için ne ölçüde teşvik edileceğine açıklık getirmemektedir.
3. Ücretlerin çalışanların marjinal üretimlerini yansıttığı ve okulda geçen her marjinal yılın gelirdeki marjinal artışların nedeni olduğu gibi tartışmalı bir varsayıma dayanmaktadır.

¹³ Hopkins, **a.g.e.**, s. 7.

¹⁴ Peter Richards, "Issues in Manpower Analysis", **New Approaches to Manpower Planning Analysis**, Ed. Peter Richards, Rachid Amjad, Geneva, ILO, 1994, s. 3-4.

4. Toplam istihdamın sabit olduğunu varsaymaktadır. Öyle ki eğitilmiş bir kişinin eski görevi bir işsiz tarafından doldurulmaz ve bu eğitilmiş kişi de başka bir çalışanı yerinden etmez.
5. Şu anda verilmekte olan eğitimin kalitesi hakkında bir fikir vermez.
6. Kazanç farklılaşmasının nedeninin alınan ekstra eğitimler olduğunu iddia eder ancak, bu farkların alınan eğitimlerden mi yoksa bu eğitimleri alan kişilerin yüksek kabiliyetinden mi kaynaklandığı tartışmalıdır.

Bu modele yönelik eleştiriler neticesinde Mincer tarafından kazançları açıklamak için daha fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı çoklu regresyon denklemleri kullanılmıştır. Mincer okul eğitimlerine, diğer eğitimleri, tecrübeyi ve çalışılan hafta sayısını da eklemiştir. Ancak kazançların gelecekteki nitelikli işgücü talebinin belirlenmesinde anahtar role sahip olduğu varsayımını korumuştur.¹⁵

Getiri oranı modelinin sıkça gündeme getirdiği konulardan biri de genel akademik eğitimin mi yoksa mesleki ve teknik eğitimin mi getirisinin yüksek olduğu konusudur. Dünya Bankası tarafından yapılan araştırmaların çoğunda genel akademik eğitimin getirisinin daha yüksek olduğu yönünde bir bulguya ulaşılmıştır. Hemen tüm araştırmalarda bir yıllık eğitimin getirisinin en yüksek olduğu eğitim kategorisi ilköğretim olmaktadır. Bu nedenle Dünya Bankası mesleki eğitime karşın temel eğitimi ve genel ortaöğretimi desteklemeye yönelmiştir.¹⁶ Buna karşın bu araştırmaları metodolojik açıdan inceleyen bir araştırma, getiri oranı hesaplamalarında kullanılan denekler, temel eğitim imkanlarının bugüne göre daha kısıtlı olduğu dönemlerde temel eğitim almış kişilerden oluştuğu için bir yıllık eğitim getirisinin ilköğretim için bu derece yüksek çıktığını iddia etmektedir.¹⁷

¹⁵ Hopkins, a.g.e., s. 7.

¹⁶ George Psacharopoulos, "Linking Research, Policy and Practice", **Identifying Skill Needs for the Future : From Research to Policy and Practice**, Luxembourg, CEDEFOP, Reference series No: 52 , 2004. s. 30-32.

¹⁷ Jon Lauglo, "Banking on Education and the Uses of Research: A Critique of World Bank Priorities and Strategies for Education", **Int Journal of Educational Development**, C. XVI, No: 3, s. 221–233.'den aktaran Michael Hopkins, **Labor Market Planning Revisited**, Hampshire, Palgrave Macmillan, 2002, s. 9.

Bu eleştirilere karşın eğitimde getiri oranı modelinin eğitim politikası açısından önemli bir araç olduğu, özellikle kaynakların daha kısıtlı olduğu ve eğitim yatırımlarının önemli bir maliyet olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde eğitim yatırımları için bu türden bir fayda maliyet analizinin önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

Tablo 5. İnsangücü ve Sosyal Talep Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

İnsangücü Yaklaşımı	Sosyal Talep Yaklaşımı
Keynesyen İktisat Okulu	NeoKlasik İktisat Okulu
Emek Talebi Odaklı	Emek Arzı Odaklı
Ekonominin İhtiyaçları	Bireylerin İhtiyaçları
Uzun vadeli planlama	Kısa vadeli politika
Gelecekteki beceri ihtiyaçları tahmin edilebilir.	Ekonominin beceri ihtiyaçları kestirilemez.
Beceri ihtiyaçları en iyi şekilde ulusal ölçekli tahminlerle belirlenebilir.	Beceri ihtiyaçları emek piyasası sinyalleri yoluyla tespit edilebilir.
Eğitimin iktisadi fonksiyonu	Eğitimin toplumsal fonksiyonu
Eğitim kurumlarının ve programlarının kapasiteleri ekonominin beceri ihtiyaçlarına uygun olarak yapılmalıdır.	Eğitim kurumlarının ve programlarının kapasiteleri bireylerin talep ve tercihlerine göre şekillendirilmelidir.

İnsangücü ve getiri oranı yaklaşımlarına yönelik artan eleştiriler eğitim istihdam ilişkilerinin uyumlu hale getirilmesi amacıyla yapılacak niceliksel projeksiyonların tümüne karşı bir güvensizlik oluşturmuştur. Bunun neticesinde niceliksel ve niteliksel yaklaşımların kombinasyonlarını içeren yöntemler geliştirilmeye başlanmıştır. Bu yöntemlerde emek piyasası hakkındaki mevcut

bilgilerin azami ölçüde kullanılması esas alınmaktadır. Buluşsal (heuristic) yaklaşımlar olarak ifadelendirilen bu yaklaşımlar temelde mevcut bilgilerin derlenip düzenlenmesi, emek piyasası hakkında eksik kalan bilgilerin belirlenerek toplanması ve oluşturulan senaryolar ile üretilen sonuçların analiz edilmesi adımlarını takip etmektedir. Bu tür yaklaşımlarda oluşturulan sonuçlar noktasal değerler yerine aralıksal değerler verirler ve farklı senaryolar altında birbirinden farklılaşabilecek sonuçlar ortaya koyarlar.¹⁸ Veri kalitesinin sorunlu olduğu durumlarda da pragmatik yaklaşımlara ihtiyaç duyulacağı söylenebilir.

2.2. BECERİ İHTİYACI TESPİTİNDE KULLANILAN ARAÇLAR

Hem insangücü hem de sosyal talep yaklaşımı doğrultusunda yapılan eğitim planlamaları beceri ihtiyaçlarının tespit edilmesi ile başlamaktadır. Meslek ve eğitime göre istihdam projeksiyonları beceri ihtiyaçlarını dolaylı olarak tespit etmeye yarayan araçlardır. Bu projeksiyonların gerçekleştirilmesinde genellikle ulusal düzeyde hazırlanan ekonominin geneli ve emek piyasası hakkında oluşturulan periyodik bilgi sistemleri kullanılmaktadır. Beceri ihtiyaçlarının daha doğrudan tespit edilmesi amacıyla da beceri talebinde bulunan işverenlerle beceri arzında bulunan çalışanlar aracılığıyla bilgi toplayan çeşitli araçlar da kullanılmaktadır. Bunlardan başlıcaları işveren anketleri, sektörel/yerel emek piyasası araştırmaları ve mezunların emek piyasası deneyimleri ile ilgili araştırmalardır.

2.2.1. Emek Piyasası Bilgi Sistemlerinin Oluşturulması

Emek Piyasası Bilgi Sistemleri istihdam tahminleri konusunda insangücü ve getiri oranı yaklaşımlarının yetersizlikleri neticesinde yeni bir yaklaşım olarak ön plana çıkmıştır. Bu yaklaşımda esas olan basitçe iş piyasası hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaktır. Emek piyasası hakkında daha fazla bilgi sahibi olduğunda işgücünün beceri eksikliği yaşanan alanlara yönlendirileceği ve eğitim programlarının bu bilgiye göre düzenleneceği varsayılmaktadır. Aylık veya üç aylık dönemlerde emek piyasasına ilişkin temsil edici örneklemelerle oluşturulan istatistiki

¹⁸ A.e., s. 11-12.

bilgiler bu düşüncenin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Genellikle hane halkı işgücü anketleri şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Çok yaygın olarak kullanılan bu veri sistemleri ile ilgili temel sorun yeterli bir analitik çerçeve kullanmadan çok sayıda sorunun anket katılımcılarına yöneltilmesidir. Bu şekilde oluşturulan veriler politika belirlemede yeterince fayda sağlamamaktadır. Buna mukabil tahminlerde kullanılan verilerin yetersiz olması da insangücü yaklaşımına yöneltilen temel eleştiridir. Yani emek piyasası bilgi sistemlerinin eğitim ve mesleklere göre istihdam tahmini yapmakta kullanılabilir hale getirilmesi sorunu vardır. Emek piyasası bilgi sistemlerine yöneltilen eleştirilerden biri de ekonominin talep tarafını ihmal etmeleridir. Ekonomik büyüme tahminleri istihdam projeksiyonları için de temel parametredir. Ancak emek piyasası bilgi sistemleri ekonominin bu yönünü dikkate almaz.¹⁹

Geniş örneklerle aylık veya üç aylık dönemlerle yapılan anketlerden elde edilen emek piyasası bilgi sistemleri oldukça zahmetli ve maliyetli olmaktadır. Buradan hareketle daha az maliyetli bir sistem üzerinde çalışmalarla anahtar bilgilendiriciler yöntemi geliştirilmiştir. Bu yöntemde emek piyasasının değişimini anahtar bilgilendiriciler üzerinden takip etmek amaçlanmaktadır. Yerel düzeyde belirli meslek gruplarından kişilerle yapılacak görüşmelerle daha ayrıntılı ve işlevsel verilerin toplanmasının mümkün olacağı var sayılmaktadır. Emek piyasasındaki dönüşümlerin parametrelerini doğru şekilde yansıtan anahtar bilgilendiricilere ulaşıldıktan sonra bu kişilerden periyodik olarak veri toplamak da düşünülebilecektir. Bu kişilere hem emek piyasasının mevcut durumu hem de geleceği hakkında yöneltilen genel sorularla emek piyasasında arz ve talep açısından kısa vadeli dalgalanmaların ölçülmesinin mümkün olacağı kabul edilmektedir.

Bu yöntem çeşitli ülkelerde test edilmiştir. Bu denemelerin sonucunda bu yöntemin, yerel düzeydeki değişkenleri açıklamada az çok başarılı olduğu görülmüştür. Örneğin, istihdamın artmasında ve azalmasında etkili olan finans, enerji ve ulaşım imkanlarının yetersizliği gibi faktörlerin tespit edilmesinde bu model faydalı olmaktadır. Buna karşın nüfusun tamamı ölçeğindeki örneğin insangücü

¹⁹ Hopkins, a.g.e., s. 10.

eksikliği ve fazlalığı gibi daha makro istatistiki konularda daha az geçerli veri üretebilmektedir. Bu yöntemle elde edilen verilerin kalitesi büyük ölçüde görüşme yapılan kişilerin sosyo ekonomik özelliklerine göre de değişmektedir.²⁰

2.2.2. Meslek ve Eğitime Göre İstihdam Projeksiyonları

Beceri ihtiyaçlarını ulusal düzeyde tahmin etmekte kullanılan ana araç istihdam projeksiyonlarıdır. Bu tür kaynaklar meslek tercihinde bulunacak bireylerle birlikte o alanda program açmayı düşünen yükseköğretim kurumları için de yol gösterici olmaktadır.

Projeksiyonlarda insangücü yaklaşımı içerisinde açıklanan ana modelin çeşitli versiyonları kullanılmaktadır. Projeksiyonlarda istihdamın eğitim ve meslek gruplarına göre gelecekte nasıl dağılacığı hesaplanmaktadır. Bu hesaplar genellikle sektör ve bölge ayrımlarında da sonuç verecek şekilde yapılmaktadır. Projeksiyonlarda temel olarak ekonominin mevcut istihdam talebinin hedef yılda nereye ulaşacağı tahmin edilmekte, ardından hedef yıl için işgücü arzı hesaplanmakta (özellikle eğitim kurumlarının mevcut kapasiteleri ile ne kadar mezun arz edeceği ile) ve ikisi arasındaki boşluklar gösterilmektedir.²¹

Meslek ve eğitime göre istihdam projeksiyonları, eğitim planlamaları ile meslek danışmanlığı çalışmaları için en sağlam zemini oluşturmaktadır. Bu zeminden hareketle oluşturulan mesleki istihdam çalışmalarının somut ürünleri açısından en başarılı örnek ABD’de İşgücü İstatistikleri Bürosu tarafından hazırlanan Mesleki Görünüm El Kitabı’dır. Yayında her bir meslek kendi içerisinde bir piyasa olarak kabul edilmektedir. Örneğin, sosyologların ele alındığı bölümde, hangi devletlerde (ABD içerisindeki devletler) kaç sosyologun istihdam edildiği, hangi ekonomik sektörlerde istihdam edildikleri, işletmelerde hangi pozisyonlarda istihdam edildikleri, istihdam projeksiyonlarına göre 5 yıl sonra ve 10 yıl sonra kaç

²⁰ A.e., s. 13-14.

²¹ Michael Neugart ve Klaus Schömann, **Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches**, Cheltenham, Edward Elgar, 2002, s.1-22.

sosyologun istihdam edileceği gibi bilgiler yer almaktadır.²² Online olarak yayımlanan bu veriler belirli aralıklarla güncellenmektedir.

2.2.3. İşveren Anketleri

İşgücü talebindeki kısa dönemli ihtiyaçların kestirilmesinde sıklıkla işveren anketleri kullanılmaktadır. Bu anketlerde işveren ya da işveren temsilcilerine hali hazırda işletmelerinde açık işlerin neler olduğu sorulmaktadır. Ardından kısa ve orta vadede hangi meslek elemanları ya da hangi vasıf ve beceriye sahip kişileri istihdam etmeyi planladıkları sorulmaktadır. Bu anketler genellikle kısa dönemli eğitim gerektiren becerilerin tespit edilmesinde faydalı olmaktadır. Özellikle yerel emek piyasalarında farklılaşan beceri ihtiyaçları bu anketlerle tespit edilmekte, ardından açılan kurslarla bu becerilerin geliştirilmesi sağlanmaktadır. Bu türden anket verilerinin uzun dönemleri kapsayacak şekilde birikmesinin ardından bu veriler, emek piyasasında vasıf ve beceri yapısının dönüşümü hakkında da önemli bir veri kaynağı olabilmektedir.²³ İşverenlerin beceri eksikliği ve ihtiyacı gibi kavramlara yükledikleri anlamların farklı olması nedeniyle işveren anketlerinin değeri ve neyi ölçtüğü ile ilgili çeşitli eleştiriler gündeme gelmektedir. Bu nedenle işveren anketleri sonuçlarının beceri ihtiyaçlarının tespiti ile ilgili yorumlanmasında dikkatli olunması önerilmektedir. Ölçümle ilgili risklerin aşılması amacıyla belirli becerilerin piyasadaki durumu konusunda derinlemesine görüşmelerin de yapılmasının daha sağlıklı bir sonuç doğuracağı ifade edilmektedir.²⁴

2.2.4. Okuldan İşe Geçiş : Mezunların Emek Piyasası Deneyimleri

Çeşitli eğitim kurumlarından mezun olan kişilerin emek piyasasında karşılaştığı durumları değerlendirmek amacıyla farklı türde araştırmalar yapılmaktadır. Bunlardan en yaygın olanı yükseköğretim kurumlarından mezun olan kişilerin belirli bir süre istihdam edilme durumunu ve istihdam koşullarını ölçen araştırmalardır.

²² BLS, “Occupational Outlook Handbook”, (Çevrimiçi) <http://www.bls.gov/ooh/>, 10 Haziran 2012.

²³ CEDEFOP, **Systems for Anticipation of Skill Needs in the EU Member States**, Thessaloniki, CEDEFOP, Working paper No 1, 2008, S.17.

²⁴ Shah ve Burke, **a.g.e.**, s.68.

Özellikle mezuniyetten yaklaşık altı ay sonra mezunların ne kadarının istihdam edildiği, hangi işlerde istihdam edildiği, aldıkları ücret gibi konular bu anketlerde sorgulanmaktadır. Bu anketleri bazı yükseköğretim kurumları kendileri uygularken bazı ülkelerde de yükseköğretimle ilgili üst organlar tarafından bu araştırmalar gerçekleştirilmektedir. Bu anket sonuçları yükseköğretim kurumları için hem bir kalite göstergesi olarak kullanılmakta, hem de bu anket sonuçlarından yola çıkarak eğitim programlarını ve kurum politikalarını gözden geçirmelerine imkan tanımaktadır.²⁵

Mezunların “ilk durakları” denebilecek yukarıdaki araştırmalar mezunların emek piyasası deneyimlerinin çok sınırlı bir kısmını yansıtmaktadır. Bu nedenle mezuniyetten yıllar içerisinde mezunların emek piyasası deneyimlerini ayrıntılı olarak inceleyen araştırmalar da son yapılmaktadır. Bu araştırmalarda örneğin 2000 yılında mezun olan kişilerin okuldan işe geçiş süreçleri 2005 yılına kadar emek piyasasındaki tecrübeleri sorgulanmaktadır. Bu tür araştırmalar ülke düzeyinde yapıldığı gibi uluslar arası düzeyde de yapılmaktadır. Bunlardan, CHEERS (Careers After Higher Education: A European Research Study) 1998 sonbaharı ile 2000 yazı arasında her birinden 3.000 civarında yükseköğretim mezununun katılımıyla 13 ülkede yapılmış bir araştırmadır.²⁶ Araştırma kapsamında üretilen verileri kullanan yüzlerce bilimsel çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda en fazla sorgulanan konu mezunların edindiği yeterlilikler ve talep edilen yeterlilikler arasındaki ilişki olmaktadır.²⁷ Yüksek öğretim mezunlarının mesleki başarılarını belirleyen etmenlerin neler olduğu, hangi yeterliliklerin emek piyasasında ödüllendirildiği diğer

²⁵ Bkz. Bu araştırmalara örnek olarak İngiltere için Higher Education Statistics Agency (HESA) web sitesinde (<http://www.hesa.ac.uk>) First Destinations Supplement bölümü ziyaret edilebilir.

²⁶ Harald Schomburg ve Ulrich Teichler, **Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results of Graduates Surveys from 12 Countries**. Dordrecht, Springer, 2006, s.151-168.

²⁷ Paul Kellermann, “Acquired and Required Competencies of Graduates”, **Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives**, Ed. U. Teichler, Dordrecht, Springer, 2007.

Osmo Kivinen, ve J. Nurmi, “Job Requirements and Competencies: Do Qualifications Matter?” **Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives**, Ed. U. Teichler, Dordrecht, Springer, 2007.

önemli başlıklardan biridir.²⁸ Uluslararası işbirliği ile yapılan araştırma sayesinde çok sayıda uluslararası karşılaştırma da yapılabilmektedir.²⁹ Kısacası, araştırma yükseköğretim sistemlerinin mezunlarının emek piyasası deneyimleri üzerinden çalışma dünyasının yapısı ve beklentileri hakkında bilgi sahibi olarak bunları eğitim programlarına yansıtabilmeleri açısından çok değerli veriler içermektedir.

Bu araştırmanın bir benzeri Avrupa Birliği fonlarıyla 16 ülkeyi kapsayacak şekilde yapılmıştır. 1999/2000 yıllarında mezun olan yaklaşık 70.000 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu kişilere mezuniyetlerinden beş yıl sonra yani 2005 yılında ulaşılarak veriler toplanmıştır. Bilgi Toplumunda Esnek Profesyonel: Avrupa’da Yükseköğretimden Yeni Beklentiler (The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe [REFLEX]) adıyla yapılan araştırma şu sorulara cevaplar aramıştır:

- Yükseköğretim mezunlarının bilgi toplumunda uygun bir işlev görebilmesi için hangi yetkinlikler gereklidir?
- Yükseköğretim kurumlarının bu yetkinlikleri kazanılmasına yardım etmede rolü ne olabilir?
- Mezunlar, yükseköğretim kurumları ve işverenler arasında kendi amaçlarına ulaşmaya çalışırken ne tür gerilimler ortaya çıkmaktadır ve bunlar nasıl çözülebilir?³⁰

Çalışma bu sorulara cevap olması açısından yükseköğretim ile çalışma hayatı arasındaki ilişkiyi inceleyen ülke incelemeleri, bilgi toplumunda üniversite mezunlarının yeterliliklerine dair niteliksel bir çalışma ve anketler içermektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarının yayılması için çeşitli raporlar, tartışma dokümanları

²⁸ Harald Schomburg, “The Professional Success of Higher Education Graduates”, **European Journal of Education**, C. XLII, Sayı 1, 2007, s. 35–58.

Adela García Aracil, José Ginés Mora Ruiz ve Luis E. Vila, “The Rewards of Human Capital Competences for Young European Higher Education Graduates”, **Tertiary Education and Management**, C. X, Sayı 4, 2004, s. 287–305.

²⁹ Keichi Yoshimoto (ed.), **Higher Education and Work: Comparison between Japan and the Netherlands**, Tokyo, Japan Institute of Labour, report no.162., 2003.

³⁰ Jim Allen ve Rolf van der Velden, **The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education**, Dordrecht, Springer, 2011, s. XIX.

yayımlanmış, uzmanlar ve politikacılara yönelik seminer ve konferanslar tertip edilmiştir. Araştırma kapsamında çok büyük bir veri elde edildiğinden bu verileri kullanarak oluşturulan araştırmalar devam etmektedir. Avrupa Birliği Yaşam Boyu Eğitim Programı kapsamında yürütülen “Stratejik Yetkinliklerin Kaynağı Olarak Yükseköğretim” projesi (Higher Education as a Generator of Strategic Competences [HEGESCO]) ile REFLEX projesinin ölçüm araçlarını kullanarak içerisinde Türkiye’nin de yer aldığı beş ülkeyle ilgili, diğer ülkelerle karşılaştırılabilir veriler üretilmiştir.³¹

2.2.5. Sektörel/Yerel Emek Piyasası Bilgileri

Ulusal düzeyde yapılan insangücü tahminleri genellikle sektörel ve bölgesel ayrımlara göre de niceliksel veri sunmaktadır. Ancak doğal olarak bu tahminlerde sektöre ya da bölgeye özgü sorunlar, yönelimler ve ihtiyaçların yeterli ayrıntıda verilmesi mümkün olmamaktadır. Buna karşın beceri ihtiyaçlarının giderilmesinde sektörel veya bölgesel yapıya duyarlı olarak hazırlanmış veriler daha etkili olmaktadır. Son yıllarda beceri ihtiyacı tahminlerinin yapılması sürecine sektörel ve yerel aktörlerin katılması konusunda çabalar da mevcuttur. Bu amaçlarla farklı isimlerle sektör beceri konsey/komiteleri kurulmaktadır. Bu yapılar sektörel veya bölgesel beceri ihtiyaçlarının tespiti konusunda araştırma, toplantı ve rapor hazırlama gibi faaliyetler yürütmektedir. Ulusal düzeydeki insangücü tahminleri de bu yapılarca esas alınmaktadır. Bütçesi olan kurumlar kapsamlı alan araştırmaları yaparak raporlar hazırlayabilmektedir. Birçok ülkede henüz yeterince kurumsallaşamayan bu yapılar özellikle sektörde gereken vasıf ve becerilerin kazandırılması konusunda eğitim kurumları ile iş dünyası arasında bir köprü vazifesi görmektedir. Örneğin, İngiltere’deki sektör beceri konseyleri (Sector Skills Councils) ulusal düzeydeki istihdam tahminlerinde yer alan sektörle ilgili tahminleri analiz ederek, sektördeki işverenlere yönelik anketler, ortak akıl toplantıları yaparak, çeşitli kaynaklardan bilgiler toplayarak raporlar hazırlamaktadır. Bazı konseyler sektörde çalışmayı düşünen kişilere yönelik, sektörde istihdam edilen meslek elemanları, bu meslekler için gereken beceriler, farklı pozisyonların iş görevleri, aldıkları ücretler,

³¹ Bkz. HEGESCO projesi kapsamında oluşturulan veriler için <http://www.hegesco.org> adlı proje web sitesi incelenebilir.

gelecek dönemlerde bu pozisyonda beklenen açık işler gibi kariyer danışmanlığı kapsamında değerlendirilebilecek yayınlar da gerçekleştirmektedir.³²

Özetle, insangücü modeline yapılan eleştiriler bu modelin geliştirilmesi ile sonuçlanmaktadır. Hali hazırda insangücü modelinin çok farklı versiyonları bulunmaktadır. ABD ve Avrupa Birliği ülkeleri insangücü modeline dayanan uzun dönemli projeksiyonları kullanmaya devam etmektedir. Bununla birlikte yukarıda sayılan farklı tekniklerle insangücü modelinin bileşiminden doğan sentezler ortaya çıkmaktadır. Örneğin, ABD’de kullanılan model insangücü modeli emek piyasası sinyalleri yaklaşımının birlikte kullanılması şeklindedir. Buna ilaveten hemen tüm ülkelerdeki istihdam projeksiyonları farklı senaryolara göre hazırlanmaktadır. Projeksiyon verilerinin esnekleştirilmesi amacıyla noktasal değerler yerine aralıksal değerler kullanılabilmektedir.

Yukarıda ele alınan farklı yaklaşımların her birinin çeşitli avantaj ve dezavantajlı yönleri mevcuttur. Farklı yaklaşımların avantajlı ve dezavantajlı yönlerini aşağıdaki tablo özetlemektedir:

³² Bkz. İngiltere’deki sektör beceri konseylerinin yürüttüğü çalışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için sektör beceri konseyleri birliği’nin <http://www.sscalliance.org> adresli web sitesi ziyaret edilebilir.

Tablo 6. Beceri İhtiyaçlarının Tahminine Yönelik Araçların Avantaj ve Dezavantajları

Yaklaşım	Avantajı	Dezavantajı
İşveren ya da başka grupları beceri eksikleri hakkında soruşturan anketler	- Doğrudanlık - Yararlanıcı katılımı	- Öznel olabilme - Tutarsızlık - Uzağı görememe - Mevcut çalışanlardaki beceri eksikliklerini ihmal edip doldurulmayan pozisyonlara odaklanması
Ulusal düzeyde, niceliksel, bir modele dayalı projeksiyonlar	- Kapsayıcılık - Tutarlılık - Şeffaflık - Niceliksellik	- Çok fazla veri ihtiyacı - Yüksek maliyetli olması - Her şeyin nicelikleştirilememesi - Kesinlik konusunda yanlış bir izlenim verebilmesi
Sektöre veya mesleğe mahsus çalışmalar (niceliksel veya niteliksel)	Sektöre özgü konularda güçlülük	- Kısmî olması - Sektörler arasında tutarsızlıklar olması
Odak grup/yuvarlak masa ve delfi tarzı diğer yöntemler	- Bütüncüllük - Doğrudanlık - Yararlanıcı katılımı	- Sistematik olmaması - Tutarsız olabilmesi - Öznel olabilmesi

Kaynak: Olga Strietska-Ilina ve Manfred Tessaring, **Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs**, Luxembourg, Cedefop, Panorama series No 135, 2007, s.38.

Tabloda görüleceği üzere tek bir yöntemle beceri ihtiyaçlarını sağlıklı biçimde kestirebilmek mümkün olmamaktadır. Bu duruma yönelik genel eğilimin beceriler ve istihdamla ilgili araştırmalarda çok sayıda yöntem ve bilgi kaynağının kullanılması yönünde olduğu söylenebilir.

2.3. ABD VE AVRUPA ÜLKELERİNDE BECERİ İHTİYACI TAHMİNİNE YÖNELİK TEMEL ÇALIŞMALAR

Beceri tahmini yöntemlerinin ele alındığı önceki kısımda uzun dönemli beceri ihtiyaçlarının kestirilmesi ve buna uygun olarak eğitim planlamasının yapılabilmesinde birincil önceliğe sahip olan emek piyasası bilgisinin meslek ve eğitime göre emek piyasasının gelecekteki yapısının tahmin edilmesi olduğu belirtilmişti. Bu çalışmalar kimi ülkelerde projeksiyon (projection) olarak adlandırılırken kimilerinde ise tahmin (çoğunlukla forecasting, bazen anticipating ve estimating de kullanılmaktadır) olarak adlandırılmaktadır. Her ne kadar projeksiyon var olanı (o andaki durum ve tarihsel trendler) geleceğe doğru yansıtma anlamı içerse de, uygulamada projeksiyonlar da yansıtma ile kalmamakta, tahmin çalışmaları olarak yapılmaktadır. Kısa dönemli beceri ihtiyaçları ve buna yönelik eğitimlerin tasarlanmasında ise işveren anketleri temel enstrüman olarak kullanılmaktadır. Bu kısımda istihdam tahminlerini/projeksiyonlarını uzun yıllardır uygulayarak kurumsallaştıran, gelişmiş modellere sahip ABD, Hollanda, İngiltere ve Almanya'nın tahmin modelleri ana hatlarıyla ele alınacaktır. Her ülkenin istihdam tahmini yaklaşımının incelenmesinin ardından, kısa dönemli beceri ihtiyaçlarının kestirilmesine yönelik kullandıkları işveren anketlerine de değinilecektir.

2.3.1. Amerika Birleşik Devletleri

ABD'de İşgücü İstatistikleri Bürosu (Bureau of Labor Statistics-BLS) emek piyasası hakkında oldukça kapsamlı istatistikler hazırlayan bir kurumdur. BLS'nin istihdamla ilgili sunduğu istatistikler şunlardır:³³

- Cari istihdam istatistikleri: Aylık olarak hazırlanan bu istatistikler hem federal hem de devlet düzeyinde sunulmaktadır. İstihdam oranlarını, çalışma saatlerini ve kazançları içermektedir.
- Çeyreklik istihdam ve ücretler sayımı: İşsizlik sigortası kapsamındaki yaklaşık 7 milyon işletme üzerinden sağlanan bilgilerle hazırlanmaktadır. Üç

³³ BLS, "Overview of BLS Statistics on Employment", (Çevrimiçi) <http://www.bls.gov/bls/employment.htm>, 30 Mart 2012.

ayda bir yapılan sayımlardan gelen veriler istihdam ve ücretleri endüstrilere göre vermektedir.

- İstihdam ve çalışan özellikleri: Aylık olarak hane halkına yönelik yapılan anketlerden alınan bu veri seti, istihdam ve işsizliği yaş, cinsiyet, ırk ve başka özelliklere göre ayrıştırılmış olarak sunulmaktadır. Bu veriler cari nüfus istatistiklerinin bir kısmıdır.
- İstihdam projeksiyonları: Emek piyasasının 10 yıl sonrasına kadarki yapısı ve diğer kariyer bilgilerini kapsamaktadır.
- Açılan işler ve işgücü devri araştırması: Aylık olarak açılan işler, işten çıkarılmalar ve ayrılmalarla ilgili bilgi vermektedir.
- Mesleğe göre istihdam: Yıllık bazda istihdam ve ücretlerin mesleğe ve endüstrilere göre dağılımını vermektedir. Yaklaşık 800 meslek için 400 endüstrideki mesleki istihdam verilerini sağlar. Bu veri hem federal hem de devlet düzeyinde hazırlanmaktadır.
- Uluslararası istihdam karşılaştırmaları: Yıllık istihdam ve işgücü tahminlerinin 10 ülkenin verileri ile karşılaştırılması şeklinde bir veridir.
- İstihdam araştırmaları: BLS tarafından hazırlanan istatistiklerinin kalitesinin geliştirilmesi konusunda araştırmalar ve etkinlikler düzenleyen bir birimdir.

2.3.1.1. Mesleki İstihdam Projeksiyonları

Bu istatistikler arasında yer alan istihdam projeksiyonları, yukarıda sayılan BLS istatistiklerinin önemli bir kısmını kullanarak oluşturulan türev bir istatistiktir. BLS, ABD’de bu konuda asıl yetkili kurumdur. BLS 1960 yılından beri başlıca emek piyasası değişkenleri için kısa, orta ve uzun vadeli projeksiyonlar yapmaktadır. Projeksiyon verileri kariyer danışmanlığında, eğitim kuruluşları için öncelikler belirlemede ve istihdam politikaları üretmede yaygın ve etkili biçimde kullanılmaktadır.

1970 yılından beri projeksiyonlar iki yılda bir yenilenmektedir. 1997 yılına kadar projeksiyonlar sonu sıfırla ya da 5 ile biten hedef yıllar için yapılmıştır. İki

yılda bir yapılan bu projeksiyonlarla hedef yıl için iki bazen üç farklı projeksiyon sonucu ortaya çıkmıştır. 1997 yılından sonra projeksiyonlar gene iki yılda bir ve tam olarak 10 yıllık bir dönemi kapsayacak şekilde yapılmaya başlanmıştır.³⁴

BLS Projeksiyon metotları yıllar içinde değişmesine karşın 1970 sonrasındaki ana yapı günümüze kadar korunmuştur. Bu metodolojinin merkezinde girdi çıktı tablolarıyla yapılan sektör içi ilişkilerin tahmin edilmesi ve buna göre oluşan endüstri hasılları için gereken, üretim ihtiyaçları ile ilişkilendirilmiş çalışma gereklilikleri (emek talebi) yer almaktadır. Buna ilaveten istihdamın sektörlere ve mesleklere göre dağılımını gösteren Ulusal İstihdam Matrisi de projeksiyonun ana unsurlarından biridir.

Emek talebinin tespit edilmesini endüstri projeksiyonlarına bağlayan istihdam projeksiyonlarının yapılabilmesi için tüm ekonomi ve sektörlerle ilişkin projeksiyonların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. BLS mesleki istihdamı belirlemede altı aşama içeren bir model kullanmaktadır. BLS'nin projeksiyon süreci şu ana unsurlardan oluşmaktadır:³⁵

- İşgücünün ölçeği ve demografik yapısı
- Ekonominin büyümesi
- Nihai mal talebi
- Endüstri içi ilişkiler (girdi/çıktı tabloları şeklinde)
- Endüstri üretimi ve istihdamı
- Mesleki istihdam ve açılan işler

Modelin her bir aşaması kendi içerisinde farklı modeller ve veri setleri kullanmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla uygulanmaktadır. İç tutarlılığın sağlanması

³⁴ Burt S. Barnow, "Occupations and Skills in the United States: Projection Methods and Results through 2008", **Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches**, Ed. Michael Neugart, Klaus Schömann, Cheltenham, Edward Elgar, 2002, s. 26-27.

³⁵ BLS, "Employment Projections", BLS Handbook of Methods, (Çevrimiçi) <http://www.bls.gov/opub/hom/pdf/homch13.pdf>, 14 Ocak 2012.

BLS tüm istatistiklerinde kullandığı metodolojilerin en güncel halini "BLS Yöntemler El Kitabı" (BLS Handbook of Methods) ismiyle yayımlamaktadır. Çalışmamızın bu bölümü bahsedilen kitabın istihdam projeksiyonları adlı bölümünün bir özettir.

açısından ortaya çıkan veriler her aşamada kontrol edilmekte ve doğrulama yapılmaktadır.

İşgücünün Ölçeği ve Demografik Yapısının Ortaya Konması

İşgücü projeksiyonları nüfus sayım bürosundan elde edilen verilerle başlamaktadır. On yıl sonra işgücünde olacak olan kişiler zaten doğmuş olduğu için nüfusun gelecek on yılda yıllara göre dağılımını hesaplamak kolay olmaktadır. Ayrıca nüfus projeksiyonları net göç miktarlarını da kapsayacak şekilde yapılmaktadır. Nüfus projeksiyonları yaş cinsiyet ve etnik köken gibi değişkenlerle birlikte 136 grubu kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır. Bu adımdan sonra işgücü katılım oranları geçmiş sekiz yılın trend oranları şeklinde hesaplanmaktadır. Nüfus projeksiyonunda yer alan gruptaki birey sayılarının işgücü katılım oranları ile çarpılması sonucunda gelecek on yıllarda işgücünün dağılımı ortaya çıkmaktadır.

Ekonomik Büyümenin Tahmin Edilmesi

Sonraki aşamada gayri safi milli hasıla (GSMH), talep ve gelir için projeksiyonlar geliştirilmektedir. Burada kendi içinde tutarlı, projeksiyonların var sayımları ile uyumlu makro ölçüler ortaya konmuş olmaktadır. Her bir talep sektörü için üretilen değerler bir sonraki aşamada hesaplanacak olan kişisel tüketim, işletme yatırımları, dış ticaret ve hükümet harcamalarına temel oluşturmaktadır. Ekonomik büyüme projeksiyonlarının yapılması için hali hazırda St. Louis-based Macroeconomic Advisers (MA) tarafından geliştirilen makroekonomik model kullanılmaktadır. Model Amerikan ekonomisini açıklayan 744 değişken içermektedir. Bu 744 değişkenin 134 tanesini davranışsal denklemler, 409 tanesini tanımlayıcılar ve 201 tanesini de para politikası, maliye politikası, enerji fiyatları, dünya ekonomik büyümesi ve demografik değişimler gibi anahtar varsayımları içeren dışsal değişkenler oluşturmaktadır.

Nihai Mal Talebinin Hesaplanması

Makroekonomik model tarafından sağlanan kişisel tüketim harcamaları, toplam özel yurtiçi yatırım, dış ticaret ve hükümet talebi gibi nihai talep sektörlerine ilişkin projeksiyonların detaylandırılması bu aşamada yapılır. Kamu ve özel sektörün hangi malları ne kadar alacağı detaylandırılır. Ekonomik Analiz Bürosu (Bureau of

Economic Analysis [BEA]) tarafından sunulan veriler bu hesaplara esas teşkil etmektedir. Her bir nihai talep sektörünün talebi farklı şekilde hesaplanmaktadır.

MA modelinde toplam olarak hesaplanan kişisel tüketim harcamalarının The Houthaker Taylor adlı model kullanılarak 88 ulusal gelir ve üretim hesapları kategorisine göre projeksiyonu yapılır. Çeşitli doğrulamalarla tutarlılığı sağlanan 88 kategorideki kişisel tüketim harcamaları projeksiyon verileri son olarak güncel Benchmark girdi-çıktı hesaplarına dayanan köprü tablolarla 200 üretici sektöre dağıtılır. Genel makroekonomik modelle (MA) projeksiyonu yapılan brüt yurtiçi özel yatırım, dış ticaret ve hükümet talebine ilişkin kalemler ise mümkün olduğunca kullanılan regresyon denklemleri ve ekstrapolasyonlarla detaylandırılıp tutarlılık analizine tabi tutulmaktadır.

Sonuçta nihai talebi gösteren 200 satır mal sektörü ve 200 sütun nihai talep kategorilerini içeren bir matris oluşturulmaktadır. Böylece Amerikan ekonomisinin endüstri içi ilişkilerini talep yönüyle gösteren gayri safi milli hasılanın detaylı biçimde dağıtıldığı bir model ortaya konmaktadır.

Girdi Çıktı Analizi İle Endüstri İçi İlişkilerin Ortaya Konması

Gayri safi milli hasıla mantık olarak son alıcılara yönelik satışları içermektedir. Halbuki ekonomideki endüstriler birbirine bağımlıdır ve bir endüstrinin çıktısı diğer bir endüstrinin girdisi olmaktadır. Girdi çıktı analizi, daha önceden her bir endüstri için tahmin edilen GSMH'nin üretilmesinde endüstri düzeyinde ne kadar hasıla ve istihdama ihtiyaç duyulacağını tayin etmeye yarayan bir yöntemdir.

ABD'de yıllık girdi çıktı tabloları hazırlanmamaktadır. Bu nedenle BLS bir zaman serisi verisi oluşturabilmek için sayım bürosu (Census Bureau) tarafından sağlanan yıllık ve aylık periyotlarla yapılan imalat, toptan satış ticareti ve hizmetler vb. anket sonuçlarını kullanarak kendi datasını üretmektedir. Ayrıca Enerji Enformasyon Kurumu, Tarım Departmanı gibi farklı kuruluşların verilerini de kullanmaktadır. Tüm bu verilerle BLS kendi içerisinde ve benchmark girdi çıktı tabloları ile uyumlu endüstri hasılası verileri oluşturmaktadır.

Endüstri Üretimi ve İstihdamının Hesaplanması

BLS'nin girdi çıktı modelinde temelde her yıl için kullanım (use) ve arz (make) matrisleri oluşturulmaktadır. Kullanım tablolarında her bir sektörde her bir üretim için dolar cinsinden ne kadar mal kullanıldığı gösterilmektedir. Arz tabloları ise her bir endüstrideki mal çıktılarını göstermektedir. Her iki tabloda da değerler katsayılar şeklindedir. Kullanım ve arz ilişkilerinin projeksiyonunun yapılmasıyla daha önce hesaplanan mal talebi her bir endüstri için yurtiçi çıktının gösterildiği bir hale getirilmiş olmaktadır. Özetle sektörlerin çıktılarının hesaplanması aşağıdaki formüldeki gibidir:

$$g = D(I - BD)^{-1} e$$

g = sektörlere göre yurtiçi endüstri üretimi vektörü

B = “kullanım” tablosu (katsayı)

D = “arz” tablosu (katsayı)

I = kimlik matrisi

e = mal sektörüne göre nihai talep vektörü

Endüstri çıktısı ve istihdamın belirlenmesi amacıyla BLS tarafından üretilen tarımsal ve tarım dışı istihdam ile ilgili genel istatistikler kullanılarak her bir endüstri çıktısı için gereken istihdamın hesaplanmasına geçilmektedir. Bu istatistikler istihdam edilenlerin sayıları, ücretler ve çalışma saatleri hakkında bilgi içermektedir.

BLS'nin endüstri istihdamı modeli istihdamı endüstri çıktısı, ücretler, fiyatlar ve zamanın bir fonksiyonu olarak görmektedir. Bu modelde toplam istihdam endüstrideki çalışan sayısı olarak değil toplam iş sayısı olarak hesaplanmaktadır. Endüstri istihdamının bu aşamada tarihsel ilişkiler dikkate alınarak ücretliler, maaşlılar, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri için projeksiyonu yapılmaktadır. Son aşamada ise her bir endüstri için ücretliler, maaşlılar, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri gruplarında toplam çalışma saati hesaplanmaktadır.

Gelinen noktada endüstri çıktıları ile istihdam arasındaki ilişki işgücü verimliliği katsayılarını da ortaya koymaktadır. BLS uzmanları bir tutarlılık kontrolü olarak geçmiş işgücü verimliliği verilerini inceleyerek projeksiyonu yapılan

verimlilik oranlarını değerlendirir ve gerçekçi olmayan sonuçları düzeltmek için önceki aşamalarda üretilen verileri de gözden geçirir. Sonuç olarak 200 farklı endüstri için yapılmış istihdam miktarı projeksiyonu verisine ulaşılmaktadır ki bu da bir sonraki aşamada mesleki istihdamın belirlenmesi için bir temel oluşturmaktadır.

Mesleki İstihdamın Geleceği ve Yeni Açılacak İşlerin Hesaplanması

Mesleki istihdam projeksiyonu yapmada kullanılan ana veri BLS tarafından yapılan 300 endüstri ve 750 mesleği kapsayan endüstri-meslek matrislerini içeren Mesleki İstihdam İstatistikleridir (Occupational Employment Statistics [OES]). Endüstri-meslek matrislerinde satırlarda endüstriler, sütunlarda ise meslekler yer almaktadır. Meslek elemanlarının dağılımı katsayılar şeklindedir. OES altı ayda bir 200.000 kuruluş üzerinde yapılan anketlerle hazırlanmaktadır. 450 kadar endüstriyi kapsayan bu anketlerde 800 meslek soruşturulmaktadır. 5000'den az çalışanı olan meslekler benzer meslek grupları altında kategorize edilmektedir.

Bu aşamada üzerinde çalışılan temel problem endüstriler içerisindeki meslek elemanı dağılımlarının (bir başka deyişle personel yapılarının) farklı veriler kullanılarak uyarlanmasıdır. Örneğin federal hükümet çalışanları ile ilgili istatistiklerde yer alan mesleki istihdam kategorileri BLS'nin OES verilerinden daha ayrıntılıdır. Bu nedenle OES verilerinin uyarlanmasında buna benzer veriler kullanılabilir.

Endüstri-meslek matrislerinin projeksiyonlarının yapılmasında temel sorun mesleki istihdam yapısının gelecekte değişebilmesidir. Burada teknolojik değişimi doğru öngörebilmek amacıyla bir dizi çalışma yapılır. Öncelikle endüstri içindeki tarihsel trend ortaya konur. Daha sonra bu trendlerin nedenleri başka veriler kullanılarak analiz edilir ve gelecekteki yönü tayin edilmeye çalışılır. Endüstri içindeki mesleki istihdam yapısının değişimi ile ilgili başlıca faktörler üretim sürecindeki teknolojik değişimler, işlerin görülmesi ile ilgili inovasyonlar, örgütsel yapı değişiklikleri, yeni ürün ve hizmetlerin sunulmaya başlanması ya da mevcutların sonlandırılması olarak sıralanabilir. Bu tür değişimlerin izlenmesi ve projeksiyonlara yansıtılması konusunda BLS'nin ilgili meslekten sorumlu uzmanları yetkili olmaktadır. Ortaya çıkarılan katsayılar bir önceki aşamada hesaplanan endüstri

toplam istihdam miktarları ile çarpılarak projeksiyon yılları için mesleki istihdam sayılarına ulaşılmış olur.

Yeni açılan işler iki faktöre bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Birincisi ekonomik büyüme sonucu istihdam artışından kaynaklananlardır. Bir diğeri ise ikame talebi nedeniyle açılan işlerdir. İkame talebini hesaplamak için bir tür hane halkı araştırması olan CPS (Current Population Survey) verileri yaş grupları dikkate alınarak analiz edilmektedir. Zira bir meslek grubundaki yaş yapısı ikame talebi açısından önemlidir. İlgili meslek elemanlarının bir kısmının emekli olması, ya da tarihsel trendlerde görüldüğü üzere belirli bir yaşta o meslekten ayrılması gibi nedenlerle ikame talebi oluşabilmektedir.

Tüm bunlardan sonra BLS bir de her bir meslek için eğitim gereklilikleri ve mevcut çalışanların eğitim durumları konusunda bilgi sağlamaktadır. Mesleklerle göre eğitim gerekleri 11 kategori ve düzey içermektedir. Yeni açılacak işlerle eğitim gereklerinin birlikte ele alınması, eğitim sektörünün hangi alanlarda genişlemesi ya da daralması gerektiği hakkında da fikir vermektedir.

2.3.1.2. İşveren Anketleri

Beceri ihtiyacı tahminlerinde kullanılan temel araçlardan olan işveren anketleri konusunda ABD’de hali hazırda devam eden ulusal düzeyde bir anket çalışmasına rastlanılmamıştır.* 1993 yılında ulusal düzeyde 3100 işletmeyi kapsayan ve özel bir kuruluş tarafından finanse edilen bir işveren anketi yapılmıştır. Daha sonra 1994 ve 1996 yıllarında bu anketler tekrar edilerek işveren beklentilerindeki değişim ölçülmeye çalışılmıştır. Anketlerde çalışanların çalışma koşulları, çalışanların eğitimleri, işletme özellikleri malzeme ve teknoloji konuları yer almıştır. Anketin amacı işletme verimliliğine katkı sağlamak olarak tanımlanmıştır.³⁶

* Bir önceki bölümde incelendiği üzere, işveren anketleri genellikle işverenlerin beceri ihtiyaçlarına yönelik beklentilerini ve kısa vadede hangi alanlarda personel istihdam etmek istediklerini öğrenmeyi amaçlamaktadır. ABD’de daha farklı bir yöntemle elde edilen yeni açılan işlere yönelik aylık istatistikler beceri ihtiyaçları konusunda sağlam bir kaynak oluşturmaktadır. Ayrıca işsizlik sigortası kapsamındaki işyerlerinden gelen veriler de işletme beceri ihtiyaçları hakkında bilgi vermektedir. Bu nedenle birçok Avrupa ülkesinde, yapılan türde işveren anketlerine ihtiyaç duyulmamış olabilir.

³⁶ US Census Bureau, National Employer Survey, (Çevrimiçi) <http://www.census.gov/econ/overview/mu2400.html>, 30 Mart 2012.

Bununla birlikte farklı kuruluşlar tarafından yürütülen çok sayıda işveren beklentileri anketleri mevcuttur. Örneğin, yükseköğretim söz konusu olduğunda Amerikan Kolej ve Üniversiteler Birliği (Association of American Colleges and Universities) tarafından belirli aralıklarla işverenlerin yükseköğrenim mezunlarından beklentilerinin neler olduğuna dair araştırmalar yürütülmektedir. Her araştırmanın bir odak konu etrafında hazırlandığı çalışmalar kapsamında işverenlerle yüz yüze görüşmenin yanı sıra odak grup toplantıları da yapılmıştır.³⁷

2.3.2. Hollanda

Hollanda’da eğitim ve mesleğe göre insangücü tahminleri ve işveren anketleri etkin olarak kullanılmaktadır. İnsangücü tahminlerinin amacının emek piyasasının şeffaflaştırılması olduğu belirtilmektedir. Tahminler Maastricht Üniversitesi bünyesinde yer alan Eğitim ve Emek Piyasası Araştırma Merkezi (Research Center for Education and Labour Market [ROA]) tarafından yapılmaktadır.³⁸ Merkez bünyesinde çeşitli araştırma programları yer almaktadır ve her bir program kapsamında yapılan çalışmalar kamunun çeşitli birimleri tarafından finanse edilmektedir.

2.3.2.1. Eğitim ve Mesleğe Göre İnsangücü Tahminleri

ROA emek piyasasındaki muhtemel değişimlerle ilgili tahminlerini beş yıllık dönemler için geliştirmektedir. Bu tahminler iki yılda bir yenilenmektedir. 2001 ile 2006 yılları için yapılan tahminlerde 13 ekonomik sektör, 127 meslek grubu ve 104 eğitim türü yer almıştır. Kullanılan tahmin modeli insangücü planlaması yaklaşımı tarafından geliştirilen modele yönelik eleştirilerin bertaraf edilerek geliştirilmesi sonucunda oluşturulmuştur.³⁹ Modelin temel ilkeleri şu şekilde sıralanmaktadır:⁴⁰

³⁷ Association of American Colleges and Universities, “Liberal Education and America's Promise”, (Çevrimiçi) http://www.aacu.org/leap/public_opinion_research.cfm, 30 Mart 2012.

³⁸ Frank Cörvers, Andries de Grip, Hans Heijke, “Beyond Manpower Planning: A Labor Market Model for the Netherlands and its Forecasts to 2006”, **Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches**, Ed. Michael Neugart, Klaus Schömann, Cheltenham, Edward Elgar, 2002, s. 187.

³⁹ A.e., s. 187-188

⁴⁰ A.e., s. 188-190

1. Tahminler orta vade (beş yıl) ile sınırlandırılmıştır. Çünkü, uzun sürecek bir eğitim programı tercihinde bulunacak kişilerin, başvurmayı düşündüğü eğitim programının beş yıl sonraki mezunlarının iş piyasasındaki durumu hakkında fikir veren bir veri yeterli olacaktır. Daha kısa vadeli (1-2 yıllık) tahminler ise istihdam planı yapan işletmeler ve kısa süreli eğitimlere katılmayı planlayan kişiler için faydalı olmaktadır.
2. İstihdamın meslek ve eğitime göre dağılımının yapılmasında sabit katsayılar⁴¹ kullanılmamakta, bunun yerine zaman içindeki değişimin tahmininde açıklayıcı modeller kullanılmaktadır. Aynı şekilde mezunların istihdama katılımları ve yer değiştirme talebi de sabit katsayılar şeklinde yer almamaktadır.
3. Tahmin modelinin temelindeki teorik model alınan çeşitli eğitimlerin emek piyasasındaki durumunu tahmin ederken *ex ante* ve *ex post* ikame süreçlerini dikkate almaktadır. *Ex ante* ikame süreci çeşitli eğitimlerin kendi arasında ikamesidir (bir meslek için gereken vasıf seviyesinin yükselmesi gibi). *Ex post* ikame ise bir meslekteki istihdamın eğitimsel yapısında arz ve talep arasındaki boşluklardan kaynaklanan kaymalarla çeşitli eğitimlerin ikameleridir.
4. Her bir yıl için arz ve talebin ayrıntılı bir karşılaştırılması tahminlerde yer almamakta, tahmin döneminin tamamında eğitimler için arz ve talep dengesi belirtilmektedir. Öğrencilere rehberlik amaçlı kullanılacak verilerde sayısal değerler yerine eğitim kategorilerinin gelecekteki durumuna ilişkin “iyi” ve “zayıf” gibi niteliksel ifadeler kullanılmaktadır.
5. Tahminler iki yılda bir tekrarlanmaktadır. Böylece tahmin sonuçlarını değerlendirip tahminleri geliştirmek için zaman olmaktadır. Zaman ilerledikçe tahminle gerçekleşen arasındaki fark arttığından tahmin sonuçlarını revize etmek için uzun süre beklemek sakıncalı olmaktadır.

⁴¹ Örneğin, bir sektördeki toplam istihdam tahmin edildikten sonra bu istihdamın ne kadarının yönetici, uzman, teknisyen vb. pozisyonlarda çalışacağına ilişkin tahminler yapılırken toplam istihdamın bu pozisyonlara dağıtımı sabit oranlarla yapılmamaktadır. Daha ziyade planın hedef yılında bu oranların nasıl olacağına ilişkin ayrı ayrı hesaplamalar ve tahminler yapılmaktadır.

6. Tahminlerde, istihdamın büyümesi ile ilgili olabilecek veriler azami düzeyde kullanılmaya çalışılmaktadır. Çeşitli sektörlerde istihdamın değişimi ile ilgili veriler Hollanda Merkezi Planlama Bürosu'ndan (Central Planning Bureau [CPB]) alınmaktadır. Eğitimden emek piyasasına akışlarla ilgili tahminler ise Eğitim Kültür ve Bilim Bakanlığı'ndan alınmaktadır. Böylece tahminler diğer ekonomik ve sosyal tahminlerle uyumlu olmakta, bu konularda hazır bilgi kullandığı için ROA, kendi uzmanlık alanı olan eğitim ve emek piyasası uyumuna odaklanabilmektedir.

7. Emek piyasası tahminlerinin belirsizlikleri, emek piyasasında görülebilecek riskler çeşitli göstergelerle ortaya konarak azaltılmaya çalışılmaktadır.

8. Tahminler periyodik olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmelerde ana modelin alt modelleri tarafından yapılan tahminler, öğrenciler ve işletmeler için sunulan emek piyasası göstergeleri ampirik olarak ele alınmaktadır. Ayrıca metodolojiler gözden geçirilerek iyileştirmeye yönelik öneriler sıralanmaktadır.

ROA'nın eğitim ve emek piyasası bilgi sistemi CPB'den alınan ekonomik sektörler için istihdam tahminleri ile başlamaktadır. Sektörler için tahmin edilen istihdam rakamları 127 meslek grubuna dağıtılır. Baz yıl ile tahmin yılı arasındaki farklar genişleme talebini oluşturur. Meslekler için genişleme talebine meslekler için yer değiştirme talebi eklenir. Bu iki veri birlikte meslek sınıfına göre yeni açılan işleri oluşturur. Meslek tercihinde bulunacak kişiler için yeni açılacak işlere dair veriler önemli bir kaynak oluşturur. Zira emek piyasasına yeni girecek kişiler piyasada daha önceden bulunanları yerinden etmeyecektir. Geçmişten beri eğitimden emek piyasasına akışlar incelenerek, yeni açılan işlerin ne kadarının yeni mezunlar için olacağı hesaplanır.

Bir sonraki aşamada, meslek grubuna göre hesaplanan genişleme talebi bir dağıtım modeli kullanılarak eğitim kategorilerine göre genişleme talebi haline getirilir. Eğitim kategorisine göre genişleme talebi ise her bir eğitim kategorisi için ayrı ayrı hesaplanır. Eğitim kategorilerine göre genişleme talebi doğrudan mesleki genişleme talebi verilerinden üretilmemektedir. Bu şekilde genişleme talebi ve yer

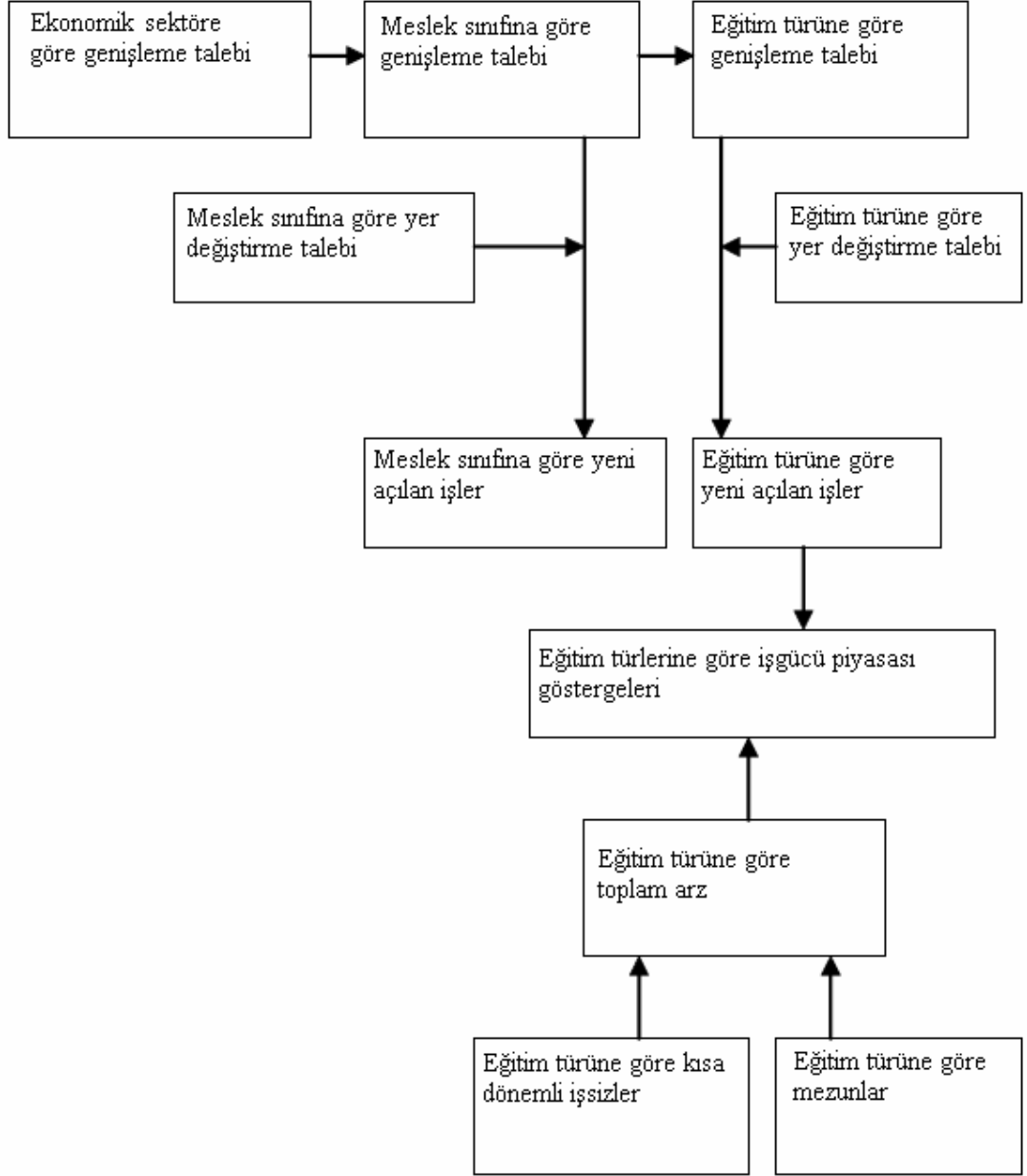
değiştirme talebi birlikte emek piyasasına yeni girecek, farklı eğitim programlarının mezunları için yeni açılacak işlerin miktarını gösterir.

İlerleyen yıllarda emek piyasasına yeni gireceklere ilişkin tahminler Eğitim Kültür ve Bilim Bakanlığı verilerinden alınmaktadır. Bu veriler eğitim sisteminden programlara göre yıllar içinde mezun olacakların sayıları ile birlikte okul sistemi dışındaki farklı (genellikle kısa dönemli) eğitim ve kurslarla ilgili sayısal verileri de içermektedir. Kısa dönemli işsizlerle birlikte yeni mezun olanlar toplam arzı oluşturmaktadır. Bu modelde sadece kısa dönemli işsizlerin emek piyasasına yeni girecek kişilerle rekabet edeceği varsayılmaktadır.

Arz ve talebe ilişkin tüm bu veriler karşılaştırıldığında “gelecek emek piyasası göstergesi” (Indicator of Future Labor Market [IFLM]) oluşturulmuş olur. Bu gösterge temelde arz ve talep arasındaki gerilimin bir göstergesidir. Fakat gerçekte arz ve talep belli ölçüde birbirine uyum sağlayacağından bu sonuçların her zaman bir işsizlik sorunu doğuracağı düşünülmemelidir. Ancak bu uyum sağlamalar bu işlerde çalışanların emek piyasası durumlarında bir takım bozulmalar doğuracaktır. Örneğin, arz fazlası olan alanda ücretlerin bir süre artmaması, ya da kişilerin eğitim aldıkları alanlar dışında çalışmak durumunda kalmaları gibi sonuçlar doğurabilecektir. Modelin şematik özeti aşağıda yer almaktadır.⁴²

⁴² Arnaud Dupuy, “An Evaluation of the Forecast of the Indicator of the Labour Market Gap”, **ROA Technical Reports**, Maastricht, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), No: 2009/3, 2009, s. 7-8.

Şekil 4. ROA Modeli'nin Şeması



Kaynak: Arnaud Dupuy, “An Evaluation of the Forecast of the Indicator of the Labour Market Gap”, **ROA Technical Reports**, Maastricht, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), No: 2009/3, 2009, s. 9.

ROA meslek sınıfına göre yeni açılacak işler verisinin yanı sıra her bir meslek sınıfıyla ilgili daha ayrıntılı veriler de hazırlamaktadır. Bunlar bir meslek sınıfında çalışanların meslek gruplarına göre dağılımları, eğitim kategorilerine ve türlerine göre meslek elemanlarının sayıları, meslektekilerin yaş dağılımları, çalıştıkları ana ve alt ekonomik sektörler, kendi hesabına çalışanların sayıları ve bu verilere ilişkin

trend verileridir. Bu verilerin özellikle kariyer danışmanlığı açısından, eğitim ve meslek tercihlerinde bulunacak kişiler açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Emek piyasası geleceği ile ilgili göstergeler arasında asimilasyon oranı, yayılma oranı ve iş döngüsüne duyarlılık da yer almaktadır. Asimilasyon oranı bir meslekte çalışanlar arasında genç çalışan oranlarını göstermektedir. Yayılma oranı ise meslek elemanlarının farklı ekonomik sektörlere ne kadar yayıldığı ile ilgili bir göstergedir. Eğer bir mesleğin yayılma oranı yüksekse bir ekonomik sektördeki değişim meslek mensuplarını sınırlı ölçüde etkileyecektir. İş döngüsüne duyarlılık bir sektördeki dalgalanmalardan istihdamın ne ölçüde etkilendiğini göstermektedir. Eğer bir meslekte iş döngüsüne duyarlılık yüksek ise, çalışanların gelecekte istihdam durumlarında bozulmalar olabilecektir. İş döngüsüne duyarlılığın yüksek olduğu mesleklerde tahminlerin başarı oranı da düşük olmaktadır.

Eğitim türlerine göre hazırlanan göstergelerde ise istihdam seviyesi, kadın oranı, ve çalıştığı işin gereğinden yüksek eğitim almış olanların oranları gibi veriler sunulmaktadır. Buna ilaveten eğitim türlerine göre mesleklere ve ekonomik sektörlere dağılımlar da yer almaktadır. Bu veriler bir eğitim programını tercih ettiğinde kişilerin hangi meslekler ve sektörlerde çalışabileceğine ilişkin değerli bir bilgiler sunmaktadır.

Verilerin eğitim ve mesleki rehberlik amaçlı kullanımını kolaylaştırmak amacıyla tüm niceliksel veriler niteliksel hale getirilmektedir. Her bir gösterge “çok düşük”, “düşük”, “orta”, “yüksek” ve “çok yüksek” şeklinde beşli bir ölçeklendirme ile sunulmaktadır. Bu şekilde göstergelerin daha yaygın bir kullanımına imkan sağlanmaktadır. Ayrıca tahminlerin sayılar şeklinde gösterilmemesi mutlak veriler olarak algılanmasının da bir ölçüde önüne geçmektedir.⁴³

2.3.2.2. İşveren Anketleri

Hollanda’da işveren anketleri tüm sektörleri kapsayacak şekilde yapılmamaktadır. Hali hazırda çağrı merkezleri, metal-elektronik ve ilaç endüstrilerine yönelik olarak yapılmaktadır. Bu çalışmalarda farklı metodolojiler kullanılmaktadır. Anketlerin tekrarlanma periyotları da farklıdır. Her üç ankette de

⁴³ A.e., s. 7-8.

analiz birimi işyerleridir. Örneklem büyüklükleri de farklılaşmaktadır. Çağrı merkezleri ve ilaç sanayinde tüm işletmelerden bilgi talep edilirken metal-elektronik endüstrisinde tüm işletmelerin 1/5'i gönüllülük bazında örnekleme yer almaktadır. Yanıt oranları sırasıyla %19, %20 ve %35'tir. Anket soruları endüstrilerde farklı pozisyonlardaki (müdürler, insan kaynakları sorumluları veya uzmanlar) kişiler tarafından cevaplandırılmaktadır. Tüm anketler web üzerinden gerçekleştirilmektedir. Tüm anketlerde yapılandırılmış anket formları kullanılmaktadır. Her bir endüstrinin anket içeriği değişmekle birlikte anketlerde personel istihdamı, eğitimi, açık işler, personel giriş ve çıkışları, beceri ve eğitim ihtiyaçları gibi konular ele alınmaktadır. Üç anketin sponsoru ile anketlerden sorumlu kuruluşlar da farklıdır. Anket sonuçları sponsor ve sorumlu kuruluş web sitelerinde de yayımlanmaktadır.⁴⁴

2.3.3. Birleşik Krallık (İngiltere)

Birleşik Krallık'ta uzun yıllar içinde kurumsallaşmış ve gelişmiş bir mesleki istihdam ve beceri ihtiyacı tahmin sistemi mevcuttur. Birleşik Krallık'ta adem-i merkeziyetin esas alındığı yönetim yapısı nedeniyle, eğitimle ilgili düzenlemelerde İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda özerk bir yapıya sahiptir.

Birleşik Krallık düzeyinde tahminlerin yapılmasında hükümet içerisinde yer alan Yenilik, Üniversiteler ve Beceriler Bölümü (The Department for Innovation, Universities and Skills [DIUS]), Çalışma ve Emeklilik Bölümü (The Department for Work and Pensions [DWP]) ve Ticaret ve Sanayi Bölümü (The Department of Trade and Industry [DTI]) merkezi öneme sahiptirler. Daha önceden Sektör Beceri Geliştirme Kurumu (Sector Skills Development Agency [SSDA]) olan ve 2008 yılında Birleşik Krallık İstihdam ve Beceriler Komisyonu (UK Commission for Employment and Skills [UKCES]) adını alan kuruluş ise özellikle işverenlerin beklentilerini hükümete ileten, Birleşik Krallık Beceri Stratejisinin geliştirilmesi için tavsiyelerde bulunan bir kuruluştur.

⁴⁴ CEDEFOP, **Enterprise Surveys as a Tool for Identification of Skill Needs: Information Inputs by Member States Based on the Template Prepared by CEDEFOP**, Luxembourg, CEDEFOP, 2008, s. 49-54.

2.3.3.1. İstihdam Projeksiyonları

Krallığa bağlı ülkeler (İngiltere, İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda) düzeyinde tahminlerin yapılması ve buna bağlı eğitim politikalarının uygulanmasında her devlet kendisi sorumlu olmaktadır. İngiltere’de yakın zamana kadar 16 yaş sonrası eğitimlerle mesleki eğitiminin planlama, yönetim, finansmanından, özerk bir kamu kuruluşu olan Öğrenme ve Beceriler Konseyi (Learning and Skills Council [LSC]) sorumlu olmuştur.⁴⁵ Bu kuruluşun ismi de Beceriler Finansman Ajansı (Skills Funding Agency [SFA]) olarak değiştirilmiştir.

Sektörel düzeyde beceri ihtiyaçlarının belirlenmesinde işverenler tarafından yönetilen 25 sektör için kurulmuş Sektör Beceri Konseyleri (Sector Skills Councils [SSC]) etkili olmaktadır. 2003 yılında kurulan bu konseyler ilgili sektörlerdeki ihtiyaçların belirlenmesinde ve gereken eğitimlerin neler olduğu konusunda rehberlik etmektedirler. İngiltere’de bölgesel düzeydeki eğitim ve beceri ihtiyaçlarının öngörülmesinde 1999 yılında kurulmuş olan Bölgesel Kalkınma Ajansları (Regional Development Agencies [RDA]) önemli bir role sahiptir.⁴⁶ Sektör konseylerinin genellikle kendi personeli yoktur ve niteliksel tahmin çalışmaları için hizmet alımı yapmaktadırlar. UKCES’in yakın irtibatla olduğu kurumlar ulusal istatistik ofisi ve kamu istihdam servisidir. Ancak bunların tahminlerde doğrudan bir fonksiyonu yoktur. Sektörler daha önceden SSDA tarafından koordine edilmiştir. Bu kurumun yerine getirilen UKCES’in ise koordinasyon görevi yoktur ancak bu sektör konseylerini seçme ve izleme görevi vardır.⁴⁷

Birleşik Krallık düzeyinde insangücü tahminleri Yenilik, Üniversiteler ve Beceriler Bölümü adına UKCES tarafından yaptırılmaktadır. Bu çalışmaların finansmanının bir kısmı da LSC tarafından sağlanmaktadır. Tahmin çalışmaları her iki-üç yılda bir on yıllık dönemler için yaptırılmaktadır. Açık ihale sistemi ile

⁴⁵ Rob Wilson ve Robert Lindley, “Identifying Skill Needs in the UK”, **Systems, Institutional Frameworks and Processes for Early Identification of Skill Needs**, Ed. Olga Strietska-Ilina, Manfred Tessaring, Luxembourg, CEDEFOP, Panorama series No 135, 2007, s. 26-28.

⁴⁶ Econ Pöyry, **Forecasting Skill Needs: A Review of National and European Practices**, Oslo, Econ Pöyry, Econ-Report no. 2008-125, 2008, s.47.

⁴⁷ UKCES, “Sector Skills Councils”, (Çevrimiçi) <http://www.ukces.org.uk/ourwork/sector-skills-councils>, 24 Şubat 2012.

yaptırılan tahmin ihalelerine ülke genelinde gereklilikleri karşılayabilen üç veya dört kuruluş katılabilmektedir. Bunlar arasında Warwick Üniversitesi İstihdam Araştırmaları Merkezi (Institute for Employment Research [IER]) ile Cambridge Ekonometri (Cambridge Econometrics [CE]) ihaleleri almaktadır. Bu proje ile “Çalışma Gelecekleri” adlı bir rapor yayımlanmaktadır.

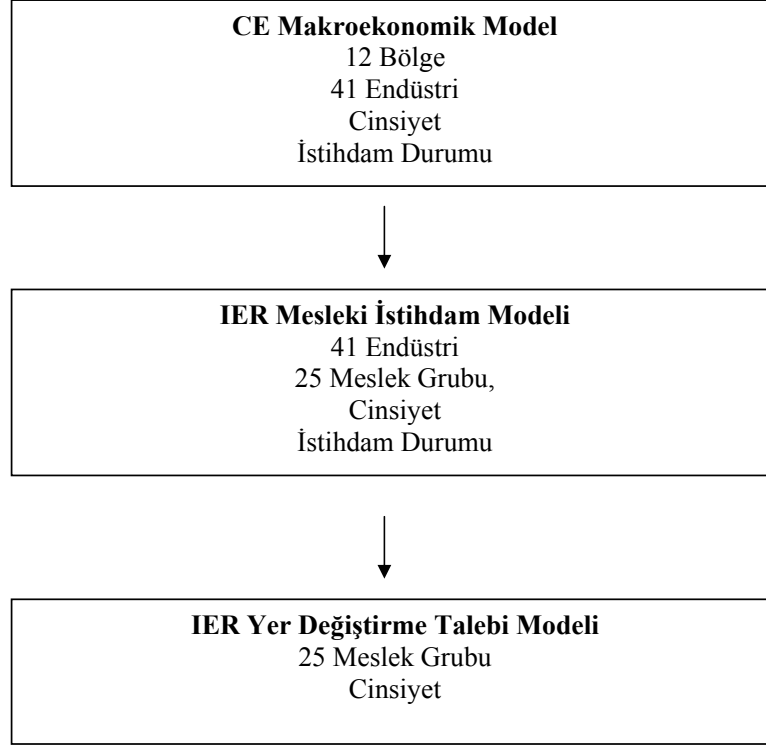
İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda’nın ayrıca kendi tahmin çalışmaları vardır. Birleşik Krallık için yapılan dışında İngiltere’ye özel yapılan bir tahmin çalışması yoktur. UKCES ülkeler arasında bilgi ve tecrübelerin paylaşılması farklı nicel ve nitel araştırmalardan gelen sonuçların entegre edilmesinde aktif bir rol üstlenmektedir.⁴⁸

Birleşik Krallık emek piyasası tahminleri öncelikle Cambridge Econometrics (CE) tarafından geliştirilen makroekonomik modele dayanmaktadır. CE tarafından geliştirilen Çok Sektörlü Dinamik Ekonomi Modeli (Multi-Sectoral Dynamic Model of the Economy [RMDM]) ekonominin tahmin dönemi için sektörlere ve bölgelere göre yapısı ile istihdamın yapısına ilişkin genel verileri sunmaktadır. Daha sonra IER bu verilerden hareketle IER Mesleki İstihdam Modelini (IER Occupational Employment Model [OCCMOD]) geliştirmektedir. IER’in modelinde sektörel istihdam, istihdam durumu (tam, yarı zamanlı, kendi hesabına), cinsiyet ve mesleklere göre ayrıştırılır. Emek piyasası tahminlerinin diğer bir unsuru da yer değiştirme talebi modelidir (IER Replacement Demand Model [REPMOD]).⁴⁹ Bu model ise mesleğe ve cinsiyete göre yer değiştirme talebi verisini üretmektedir. Birleşik Krallık emek piyasası tahminlerinde kullanılan ana yapı şu şekilde özetlenebilir:

⁴⁸ Pöyry, **a.g.e.**, s.48

⁴⁹ R. Wilson and K. Homenidou, **Working Futures 2007-2017: Technical Report on Sources and Methods**, Coventry, Institute for Employment Research, 2008, s.6.

Şekil 5. Birleşik Krallık İstihdam Modelinin Unsurları



Kaynak: Rob Wilson, Katerina Homenidou, **Working Futures 2007-2017: Technical Report on Sources and Methods**, Coventry, Institute for Employment Research, 2008, s. 7.

Şekilde görüldüğü üzere Birleşik Krallık istihdam tahmin çalışmaları bölge, endüstri, cinsiyet ayrımlarında istihdam tahminleri yapan makroekonomik modelin geliştirilmesi ile başlamakta, ikinci aşamada tahminler meslek grubuna göre ayrıntılandırılmakta son aşamada meslek grubu ve cinsiyet ayrımlarında yer değiştirme talebi hesaplanarak yeni açılacak işlerin miktarı ortaya çıkarılmaktadır.

Makroekonomik modelin kullandığı ana veri kaynakları Ulusal İstatistik Ofisi tarafından sunulan şu verilerdir:⁵⁰

- UK Ulusal Hesaplar
- Girdi Çıktı Tabloları
- Üretim İstatistikleri
- Ücretler ve Fiyatlar

⁵⁰ A.e., s.61.

- Ticaret İstatistikleri
- UK Ödemeler Dengesi
- Bölgesel Hesaplar

IER'in mesleki istihdam projeksiyonları ile yer değiştirme talebi modellerine temel oluşturan istatistiki kaynaklar ise şunlardır:⁵¹

- Yıllık İş Anketi (Annual Business Inquiry [ABI])
- İşgücü Anketi (Labour Force Survey [LFS])
- Hane halkına dayalı nüfus sayımları

Yukarıda ana unsurları gösterilen modelin özü ekonominin tamamına ilişkin tahminlerden hareketle emek piyasasının mesleki istihdam açısından tahmin edilmesidir. Bu modelde istihdam ekonominin büyüme talebinin bir fonksiyonu olarak görülmektedir. Modelde makroekonomik yapıdan istihdam talebine geçiş girdi-çıktı tabloları üzerinden gerçekleştirilmektedir. Girdi-çıktı tabloları ile endüstrilerin emek talebi tahmin edilmekte, büyüme tahminlerine bağlı olarak da istihdamın sektörel dağılımı kestirilmektedir. Son olarak baz yılda sektörel istihdamın mesleklere göre dağılım katsayılarının yer aldığı tarihsel trendlere dayalı matrisler aracılığıyla, hedef yıllar için sektörel istihdam toplamına denk gelecek şekilde istihdamın mesleklere göre dağılımının projeksiyonu yapılmaktadır. Aynı işlem sektörel istihdamın cinsiyete, bölgelere ve istihdam durumuna göre dağılımları için de gerçekleştirilmektedir.

Ölüm ve emeklilik dışında mesleki grubun içine ve dışına doğru olan hareketlilikler de ikame talebinde hesaba katılmaktadır. Modelde mesleğe göre eğitim matrislerinin trendlerinden üretilen eğitimsel projeksiyonlarla, eğitim sisteminin stok akış modeline dayalı verileri karşılaştırmalı olarak yer almaktadır.

⁵¹ A.e., s.61.

Ancak yükseköğretimlilerin emek piyasası ile ilgili daha karmaşık ve detaylı bir arz-talep analizi yapılmaktadır.⁵²

2.3.3.2. İşveren Anketleri

Emek piyasasında kısa dönemli beceri eksiklerini tespit etmede en yaygın olarak kullanılan araçların başında işveren anketleri gelmektedir. Bu kapsamda Birleşik Krallık'ta 1998 yılında kapsamlı bir araştırma raporu yayımlanmıştır. Bu çalışma ile işveren anketleri ile beceri eksiklerinin tespitine yönelik kavramsal ve yöntemsel çerçeve çizilmiştir. 1999'dan itibaren düzenli olarak bu anketler yapılmıştır. Anketler Birleşik Krallık'taki beceri eksiklerinin doğası, boyutu, nedenleri ve sonuçları konusunda rapor vermektedir. Bu çalışmalar, 23.000 işverenle telefon anketi, 4000 işverenle yüz yüze görüşme, vaka çalışmaları, mesleki istihdam projeksiyonlarının analizi, mesleki becerilerin getiri oranları, Fransa, Almanya ve Birleşik Krallık arasında karşılaştırmalar gibi yöntemlere dayanmaktadır.

1990-1998 yılları arasını kapsayan beceri eksiklerine ilişkin verilerle birlikte işveren anketlerinden elde edilen veriler ülke için daha sonraki analizlere temel teşkil edecek işçi istihdamındaki zorluklar, beceri eksikleri ve işyerinde yapılan eğitimler açısından değerli bir zaman serisi verisi oluşmasını da sağlamıştır.

2007 yılında yapılan işveren anketinde örneklem genişletilmiştir. 79.000 işverenle telefon görüşmesi, bunlardan eğitim düzenlemiş veya finanse etmiş olan 7000 işverenle de yüz yüze görüşme yapılmıştır. Önceki çalışmaların aksine bu anketler çalışanların vasıf düzeylerindeki eksikler ve beceri eksikliğinden kaynaklanan boş işler açısından pozitif yönde bir gelişme (azalma) olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırma ayrıca eğitim düzenleyen, eğitim için bütçe ve plan oluşturan işveren sayısının da artmış olduğunu göstermiştir.⁵³

İngiltere'de sektör düzeyinde beceri ihtiyaç analizlerine özel bir önem verilmektedir. Sektör düzeyinde beceri ihtiyacının öngörülmesi, UKCES tarafından

⁵² Robert M. Lindley, "Projections and Institutions: The State of Play in Britain", **Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches**, Ed. Olga Strietska-Ilina, Manfred Tessaring, Cheltenham, Edward Elgar, 2002, s. 120-127.

⁵³ CEDEFOP, **Systems for Anticipation of Skill Needs in the EU Member States**, Thessaloniki, CEDEFOP, Working Papers No:1, 2008, s. 17.

lisanslaması, finansmanı ve koordinasyonu yapılan Sektör Becerileri Konseyleri'nin sorumluluğundadır. 2012 yılı itibariyle ekonominin %90'ını kapsayan 22 sektör için kurulu olan Sektör Becerileri Konseyleri sektörlerdeki beceri ihtiyaçlarının kestirilmesi ve bunların eğitim programlarına yansıtılması konusunda aktif olarak çalışmaktadır. Her bir sektörün kapsadığı farklı endüstriler için içerisinde endüstri ile ilgili kuruluşların ve işverenlerin yer aldığı çalışma grupları kurulmaktadır. Bu gruplar endüstri temsilcileri ile görüşerek, toplantılar yaparak endüstri emek piyasasındaki değişimleri izleyip raporlamaktadır. Sektör beceri konseyleri hem örgün hem de yaygın eğitim sağlayan kuruluşlarla aktif bir işbirliği yürütmekte ve beceri ihtiyaçlarına göre eğitim programlarının şekillenmesinde önemli bir görev üstlenmektedir.

Sektör Becerileri Konseyleri araştırma ve yayınlarında ayrıca Krallık düzeyinde yapılan sektör işgücüne yönelik projeksiyonları analiz etmekte, belirli aralıklarla sektör işverenlerine yönelik anketler düzenlemektedir. Bu anketler ağırlıklı olarak o sektörde çalışanların vasıflarının yaptığı iş için yeterli olup olmadığını (skills gap) ve emek piyasasında sektörde çalışacak yeterli sayıda kişi olup olmadığını (skills shortage) sorgulamaktadır.

Konseyler, sektör içinde yer alan endüstrilerin emek piyasası hakkında ayrıntılı bilgileri de yayımlamaktadır. Bu yayınlarda endüstri hakkında genel bilgiler, kariyer seçenekleri, ücretler, giriş koşulları ve başvuru süreçleri, kalifikasyonlar, istihdam trendleri ve tahminleri ve beceri eksikleri gibi bilgiler yer almaktadır. Bu bilgiler istihdam planı yapan işletmeler ve kariyer tercihinde bulunacak bireyler için oldukça faydalı olmaktadır.

2.3.4. Almanya

Avrupa'da planlı ekonomi anlayışının önemli bir yer tuttuğu ülkelerden biri olan Almanya'da da mesleki istihdam tahminlerinin önemli bir geçmişi vardır.

2.3.4.1. İstihdam Tahminleri

Uzun dönemli istihdam tahminleri Almanya'da 1970 yılından beri Federal İşgücü Kurumu'na (Bundesanstalt für Arbeit) bağlı İstihdam Araştırmaları Enstitüsü (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung [IAB]) tarafından yapılmaktadır. Bu

çalışmalarda istihdam arz ve talebi arasındaki dengesizlikler tahmin edilmeye çalışılmıştır. Ancak bu tahminlerin sonuçları politikaya yansıtılmadığından etkileri sınırlı olmuştur. IAB tahminleri sektörel istihdam arz ve talebini içermektedir. Beceri, eğitim ve mesleklerle ilgili ayrıntı içermemektedir. Federal yapıdaki Almanya’da, bağlı ülkelerin Eğitim ve Kültür Bakanları Sabit Konferansı (Kultusministerkonferenz [KMK]) da istihdam arz ve talebine ilişkin projeksiyonlar yapmaktadır. KMK projeksiyonlarını İstihdam alışmaları Enstitüsü (Institut Zukunft der Arbeit - Institute for the Study of Labour) yürütmektedir. IAB tahminlerinin aksine KMK tahminleri beceri ve niteliklerle ilgili ayrıntılı bilgiler içermektedir.⁵⁴

IAB Projeksiyonları, Oldenburg Üniversitesi Ekonomik Yapıları Araştırma Enstitüsü (Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung [GWS]) tarafından geliştirilen ve INFORGE olarak adlandırılan makroekonomik modele dayanmaktadır. Aşağıdan yukarı yaklaşımıyla geliştirilen model, birbiri ile girdi-çıktı tabloları ve çeşitli davranışsal denklemlerle ilişkilendirilmiş 59 sektörü kapsamaktadır. Sektörel bağlantılara ilaveten model ekonomideki tüketim, yatırım, kamu harcamaları gibi değişkenleri de içermektedir. Modelin dış ülkelerle bağlantısını GINFORS alt modeli sağlamaktadır. GINFORS ise OECD lkeleri ve Almanya’nın önemli ticari ilişkide olduğu ülkelerin girdi-çıktı tabloları ve makro modellerini içermektedir. INFORGE modelinde işgücü talebi çalışılan saatler olarak hesaplanmaktadır. Böylece işgücü talebi daha kesin olarak tahmin edilmekte ve tam zamanlı ve yarı zamanlı işler modelde ayrıştırılabilmektedir.⁵⁵

KMK projeksiyonları ise bir makro ekonomik model kullanmamakta ve trend ekstrapolasyonu ile yapılmaktadır. Bu çalışmada meslekler, alınan eğitimler, öğrenim alanları gibi değişkenlerin projeksiyonları da yapılmaktadır. Modelin genel yaklaşımı yukarıdan aşağıya doğrudur. Öncelikle makro düzeyde istihdam tahmini yapılmakta ardından toplam istihdam eldeki istatistiklere göre sektörlere ve mesleklere dağıtılmaktadır. Bu haliyle geleneksel insangücü planlaması yaklaşımını kullandığı

⁵⁴ Kurt Vogler Ludwig, “Improving the Capacity to Anticipate EU-Wide Labour Market and Skills Requirements: Germany”, **European Employment Observatory**, 2008, s. 2-3.

⁵⁵ A.e., s.5.

söylenebilir. Toplam istihdamın belirlenmesinde GSYH ve nüfus iki belirleyici faktör olarak yer almaktadır. Bu faktörlerin değişim tahminlerinde temelde tarihsel trendler dikkate alınmaktadır.⁵⁶

2.3.4.2. İşveren Anketleri

Farklı ülkelerde hali hazırdaki açık işleri tespit etmek için sıklıkla kullanılan açık işler anketleri Almanya’da da kullanılmaktadır. Anketler temelde kısa dönemdeki beceri ihtiyaçlarını belirleyip kısa süreli kurslarla bu ihtiyaçların giderilmesi amacıyla düzenlenmektedir. Çünkü işverenler genellikle bir personeli ilgili işte uzunca bir süre tutma planı yaparak yeni istihdam kararı vermektedir. Bu nedenle anket verileri daha uzun dönemli beceri ihtiyaçları hakkında da fikir vermektedir. Yeni işler için belirlenen iş profilleri de mevcut iş profilleri ile karşılaştırıldığında değişimin yönünü de göstermektedir.

Almanya’da açık işler anketleri Economix Araştırma ve Danışmanlık Şirketi ile işbirliği içerisinde IAB tarafından yapılmaktadır. Anketler yılda dört defa toplamda 8000 ila 15000 civarında yerel işletme ve kamu idaresini kapsayacak şekilde uygulanmaktadır. Batı ve Doğu Almanya şeklinde tabakalandırılan örneklem Alman Emek piyasasının tamamını kapsayacak şekilde çeşitli metotlarla ağırlıklandırılmaktadır. Anket sonuçları bölge, sektör ve meslek düzeylerinde ayrıştırılmaktadır. Her yılın sonundaki anketle birlikte hazırlanan ayrıntılı raporda işe alma pratikleri, işletme beklentileri ve işgücü eksikleri konuları incelenmektedir.

1989’dan beri uygulanan anketler kaliteli bir zaman serisi verisi oluşturmaktadır. Bu şekilde anket sonuçları vasıf ve beceri yapısındaki değişimlerin analizi için de bir kaynak oluşturmaktadır.⁵⁷

Diğer ülkelerden farklı olarak Almanya’da yer alan FreQueNZ Ağı adlı organizasyon 12 farklı sektör üzerinde araştırmalar yapan çeşitli araştırma kurumlarının bir ortak ağıdır. Açılımı beceri ihtiyaçlarının erkenden tanımlanması olan (Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Netz [FreQueNZ]) FreQueNZ, 1999 yılında Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından

⁵⁶ A.e., s.5.

⁵⁷ A.e., S.7.

kurulmuştur. Beceri ihtiyaçlarının erkenden tespit edilmesi için oluşturulan ağda üye kuruluşlar beceri ihtiyaçlarını belirleme yöntemleri ve uygulama sonuçlarını paylaşmaktadır. Ağda sektörler ve mesleklere yönelik olarak hazırlanan odaklı niteliksel çalışmalara yer verilmektedir. Web üzerinden hizmet veren ağda, belirli sektör ve mesleklerdeki yeni ortaya çıkan ve henüz olgunlaşmamış gelişmelerin hızlı biçimde paylaşılması da amaçlanmaktadır. Ağda en yaygın olarak vaka çalışmaları ve anketlerle toplanan işyeri düzeyindeki beceri ihtiyaçlarındaki değişimlere ilişkin veriler paylaşılmaktadır. Ağda ortaya çıkan veriler mesleki eğitimin modernize edilmesine de zemin teşkil etmektedir.⁵⁸

2.3.5. AB Ülkelerinde İstihdam Tahminlerine Genel Bakış

Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (European Centre for the Development of Vocational Training [CEDEFOP]) Avrupa Birliği düzeyinde mesleki eğitimin geliştirilmesi amacıyla beceri tahmini araştırmaları yapmakta, AB üyesi ülkelerin beceri tahmini sistemlerinin geliştirilmesine yönelik projeler yürütmektedir. 2005 yılında, üye ülkelerin makroekonomik düzeyde orta ve uzun vadeli beceri ihtiyacı tahminleri hakkında bilgi toplamıştır. Almanya, Yunanistan, İtalya, İrlanda, Fransa, Estonya, Çek Cumhuriyeti, Kıbrıs, Avusturya, Hollanda, Polonya, Romanya, Finlandiya ve İngiltere çalışmada yer alan devletlerdir.

Yapılan karşılaştırmalar birçok ülkenin spesifik bir makroekonomik model uyguladığını göstermiştir. Gayri safi milli hasıla büyüme oranları, ekonominin toplam katma değeri vb. konulardaki tahminler bu çalışmaların parçasıdır. Genel ve sektörel düzeyde istihdam öngörülleri de genellikle yapılmaktadır. Demografik değişkenlerin tahmini de birçok ülkede göz önünde tutulmaktadır. Çek Cumhuriyeti ve Almanya beceri ihtiyacı tahmini anlamında herhangi formel ve düzenli bir makroekonomik model uygulamamaktadır. Bunun yanında farklı nedenlerden dolayı bugüne kadar Çek Cumhuriyeti'nde hiçbir düzenli makroekonomik öngörü çalışması yapılmamıştır. Araştırmacılar, en iyi sektörel makro model olarak mevcut Hermin modeliyle, uzmanlarca yapılan sektörel istihdam öngörülerini kullanmışlardır. Almanya'da ise geçerlik ve güvenilirlikleri hususundaki şüpheler nedeniyle

⁵⁸ A.e., S.6.

araştırmacılar bir metodolojik tercih olarak, beceri ihtiyacı öngörüsü için herhangi bir makroekonomik model kullanmamaya karar vermiştir.

Beceri ihtiyacı öngörüsü için, Avrupa Ulusal Hesaplar Sistemi (ESA95) verileriyle beraber işgücü anketleri verileri üye ülkeler tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. İrlanda hane halkı anketlerini de kullanmaktadır. Bazı ülkeler ayrıca işsizlik kayıtlarını ve iş araştırmalarını kullanmaktadır. Bunların yanında, nüfus sayımından elde edilen veriler, ulusal istatistik ofisleriyle Eğitim Bakanlığı, Gençlik ve Spor, Sosyal Güvenlik Kurumu, Devlet Aktüerya Bölümü gibi kaynaklardan elde edilen düzenli ve kesin istatistikler de kullanılmaktadır.

Genişleme talebi, istihdam tahmininde temel ölçü olarak değerlendirilse de istihdam talebindeki değişimin tek kaynağı bu değildir. Belli mesleklerin işyeri sayısı artmasa, hatta düşse de, yine de, emekliliğe, geçici süreli doğum iznine ya da başka sebeplere bağlı olarak ayrılmış insanların yarattığı belli bir talep vardır. Birçok ülkede genişleme ve yer değiştirme taleplerinin ikisi de beceri tahmini yöntemlerinde yer almaktadır. Geri kalan ülkelerden İrlanda'da sadece yer değiştirme talebi ölçümleri kullanılmakta, Yunanistan ve Polonya'da yalnızca toplam talep tahmin edilmektedir. Polonya ayrıca kendi sistemini genişleme ve yer değiştirme taleplerini içerecek şekilde geliştirmeye çalışmaktadır.

Arz yönü, her zaman aynı hassasiyetle olmasa da birçok ülke tarafından göz önünde bulundurulmaktadır. Tahminlerdeki ana parametre mezunların eğitim ve niteliklerine göre akış-yönelimleridir, bu verilere genellikle kısa süreli işsiz kalmış ve çalışmaya hazır olanlar da dahil edilmektedir. Ardından bu oran, belirli nitelikteki uzmanlar için yeni açılan işler ("job openings", büyüme talebi ve yer değiştirme talebi toplamı) miktarı ile karşılaştırılır.

Belli yeterlilikler açısından eksiklikler ve eşleşme bozuklukları arz ve talep karşılaştırmasıyla tahmin edilir. Fransa ve İrlanda daha genel seviyede araştırmalarla, sektörel istihdam talebindeki trendleri ve olası eşleşme bozukluklarını analiz etmektedirler. Bununla beraber tüm ülkeler arz ve talep karşılaştırmasını analiz etme yoluna başvurmazlar. Örneğin Almanya ve Avusturya arz talep karşılaştırması çalışmalarını daha sonraki aşamalarda kaba taslak yürütürler. Onlara göre arzı, talep

koşullarının bir faktörü olarak görmenin ya da tam tersinin karmaşıklığı bunu imkansızlaştırır.

İtalya ve Birleşik Krallık (UK), arz tahminlerinin zorluklarına dikkat çekmektedir. Aynı meslekte çalışan insanların sahip olduğu yeterlilikler o kadar çeşitlidir ki, bir kimsenin sahip olduğu yeterliliklerle çalışma yaşamı arasında birebir bir eşleştirme yapmak doğru ve mümkün olmayacaktır. Yani yeterlilikler (beceri arzı) yalnızca iş yaşamının gerekliliği (beceri talebi) olarak ortaya çıkmamaktadır. Diğer bir trend ise genç işçilerin yaşlı işçilerden daha fazla donanıma sahip olmalarıdır. Ancak bu durumun işgücünün aşırı eğitim almasından mı (overeducation) yoksa belirli işler için talep edilen becerilerin giderek artmasından mı kaynaklandığı konusunda doğrudan bir sonuca varmak mümkün değildir.

Ülke incelemeleri, niceliksel modellerin nihai çareler olarak görülmediği ve başka bilgi kaynakları ile geliştirildiğini göstermektedir. Ancak bu çalışmalar ulusal düzeyde meslek ve beceri tahminlerinin köşe taşlarını oluşturmaktadır.⁵⁹

2.3.6. AB Ülkelerinde İşveren Anketlerine Genel Bakış

CEDEFOP, 2007 yılında 16 AB üyesi ülkedeki mevcut ulusal işveren anketleri (veya işletme anketleri) hakkında bilgi toplamıştır. Bu ülkeler Almanya, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, İrlanda, Yunanistan, Fransa, Lüksemburg, Polonya, Romanya, Hollanda, Portekiz, Slovakya, Finlandiya ve İngiltere'dir. Bu çalışmalar göstermiştir ki 16 ülke de işveren anketlerini eğitim ve beceri ihtiyaçlarının tanımlanması ile bağlantılı şekilde yapmıştır. Bununla beraber anketlerin amaç, periyot, örneklem büyüklüğü ve anketlerde sorulan soruların kapsamı açısından önemli ölçüde farklılaştıkları görülmüştür.

İşveren anketlerinin amaçları beş ana başlığa ayrılmıştır:

1. Ön eğitimler ve sürekli eğitimlerle ilgili politikalar tasarlamak
2. Eğitim programları ve mesleki eğitim standartları tasarlamak
3. Eğitimlerin türü ve seviyesine göre beceri eksikliklerinin belirlenmesi

⁵⁹ A.e., s. 19-20.

4. Çalışma organizasyonu, operasyon ortamı, iş ve teknoloji değişimi ve bunun şirketlerin beceri ve eğitim ihtiyacına olan etkisini belirlemek

5. İnsan kaynakları yönetimi-gelişimi, işe alım uygulamaları ve problemleri, beceri boşlukları ve eksikleri belirlemek.

Anket çalışmalarının amacı genellikle birden fazladır ve yukarıda bahsedilen amaçlardan birkaçının kombinasyonu şeklindedir. Öyle ki, on altı ülke içerisinde on bir tanesi spesifik sektörel, endüstriyel, mesleki, bölgesel alanda anket çalışmaları yapmıştır. Çek Cumhuriyeti, Almanya, Estonya, İrlanda, Yunanistan, Fransa, Portekiz, Romanya, Slovakya, Finlandiya ve İngiltere'de ulusal çapta anketler uygulanmış veya uygulanmaktadır. Dokuz ülkede farklı periyotlarda işveren anketleri yapıldığı, beş ülkede ise ilgi ve desteğe bağlı olarak gelecekte bu anketlerin tekrar edilmesi niyetinin olduğu görülmüştür.

Her ne kadar anketler için kullanılan metotların ve araçların farklı olduğu söylene de ülkeler arasında bazı benzerlikler bulunmaktadır. Bütün ülkeler yapılandırılmış anket formları kullanmaktadır. Altı ülke -bilgisayar destekli ya da değil- yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Diğerleri e-mail, telefon, mektup, internet gibi yolların kombinasyonu ile anketleri yapmışlardır. Yanıt oranı anket metoduna göre değişmektedir. Yüz yüze görüşmelerden elde edilen yanıt oranı %80 civarında iken, telefon, internet, mail gibi araçlardan elde edilen yanıt oranı %20-25 arasındadır. Ancak bu noktada yalnızca Fransa'da telefon görüşmelerinden elde edilen %80 yanıt oranı istisna olmuştur.

Analiz birimleri işyeri veya tüm işletme olmaktadır. Ancak Yunanistan ve Romanya da her iki türde de araştırmalar yapılmıştır. Cevaplayanlar genelde insan kaynakları müdürleri, küçük şirketlerde ise mal sahipleri, müdürler, üst düzey yöneticilerdir. Bazı üye ülkeler anketleri, odak grup çalışmaları veya ilgili paydaşlara (yerel bölgesel temsilciler gibi) yönelik ekstra anketlerle tamamlamışlardır. Ülkelerden yalnızca altı tanesi anket sonuçlarını daha güçlü kılmak üzere anketlerde çalışanları kapsamışlardır. Bunlardan dördünde aynı işletmede görüşülen işveren ve çalışanların sonuçları eşleştirilerek incelenmiştir.

Örneklem büyüklüğü amaca ve gereken detayın seviyesine bağlıdır. Ancak genelde, anketler incelemenin konusu olan kesimi kapsayacak genişlikte seçilmeye çalışılmaktadır. Birçok ülke işgücünün önemli bir oranını temsil etmesi için çok sayıda işletmeyi (İngiltere 75000, Almanya 16000, Fransa 15000) kapsamıştır. Birçok ülke sektöre, bölgeye işletmenin türü ve ölçeğine göre (çalışan sayısı bakımından) tabakalandırılmış amaçlı yada amaçsız örnekleme tekniği kullanmıştır. Ülkeler analizlerinde uluslararası mesleki sınıflandırmaları (NACE, ISCO-88, ISCED) kullanmıştır. Yalnızca birkaç ülke uluslararası standartların uyumunu gözeterek kendi ulusal mesleki standardını kullanmıştır.

Anketlerin sorumlulukları öncelikle ilgili bakanlıklar ve onların araştırma birimleriyle birlikte kamu veya özel araştırma kurumları, şirketler ve üniversitelerdedir. Fonlar genellikle çeşitli kaynaklardan gelmektedir. 12 ülke için bakanlıklar ve kamu istihdam servislerinden, 4 ülkede (Lüksemburg, Romanya, Polonya, Finlandiya) Avrupa Birliği kaynaklarından, 2 ülkede (Hollanda, Finlandiya) sosyal ortak kurumlar ve onların eğitim kaynaklarındandır.⁶⁰

2.4. YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARININ EMEK PİYASASI TALEPLERİNE DUYARLILIĞININ ARTIRILMASINA YÖNELİK MEKANİZMALAR

Yükseköğretim kurumlarının kalitesi ile ilgili değerlendirmelerde en önemli kriterlerden biri de mezunların istihdam edilebilirliği olmaktadır. Mezunların istihdam edilebilirliğini sağlamak üzere yükseköğretim kurumları eğitim kalitesinin artırılması, işe yerleştirme gibi çalışmalarla birlikte sundukları eğitim programlarının emek piyasasında gelecekte ihtiyaç duyulacak alanlardan olması ve program içeriklerinin de emek piyasasında değerli kabul edilen becerileri kazandırması gibi temel yönelimlere sahiptir.⁶¹ Bu açıdan eğitim programlarının emek piyasası talepleri ile uyumlu hale getirilmesi amacıyla hazırlanan çeşitli araştırma ve yayınlar, yerel

⁶⁰ A.e., s. 20-22.

⁶¹ Kimi araştırmacılarca yükseköğretimin asli görevi olan bilgi üretiminden sapması anlamına gelen bu sürecin eleştirel bir okuması için, Jussi Välimaa vd., “Introduction: Changing World, Changing Higher Education”, **Higher Education and Working Life — Collaborations, Confrontations And Challenges**, Ed. Päivi Tynjälä vd, Netherlands, Elsevier-Earli, 2006, s. 1-2.

veya sektörel eğitim ihtiyaçlarının tespitiyle ilgili kurullar ve yükseköğretim kurumları için oldukça önemli bir fonksiyon icra etmektedir.

Dünya genelinde yükseköğretim sistemindeki genişleme yükseköğretimin emek piyasasında daha önemli bir role sahip olmasına neden olmaktadır. Çalışanlar içerisinde yükseköğretimlilerin oranı giderek artmaktadır. Ayrıca yükseköğretime yerel ve bölgesel gelişimin ana unsurlarından biri olarak bakılmaya başlanmıştır. Yükseköğretimin gerek eğitim-öğretim gerekse araştırma fonksiyonlarının yerel/bölgesel gelişimi destekleyecek şekilde tasarlanması konusunda artan bir talep söz konusudur.⁶²

Bununla birlikte ekonomik, toplumsal yapıdaki değişimlerle teknolojik gelişmeler de yükseköğretim programlarının belirli aralıklarla gözden geçirilerek mezunların sahip olacağı becerilerin iş dünyasının beklentileri ile uyumlu hale getirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Örneğin küçük ve orta ölçekli şirketleşmenin artması ile işletme beklentileri, işe alma pratikleri de değişmektedir. Mevcut öğrencilerin bu yeni duruma uygun vasıflara sahip olması oldukça önemli hale gelmektedir.⁶³

Yükseköğretim sistemi bir ülkenin eğitim sisteminde en son aşama olarak yer almaktadır. Yükseköğretim kurumlarının öğrenci kaynakları, nüfusun yapısı ve alt kademelerdeki öğrencilerin dağılımı ve yükseköğretim mezunlarının emek piyasasındaki konumlarına ilişkin bilgi ve beklentiler ile şekillenmektedir. Bu nedenle alt kademelerden akışlar, demografik yapı ve mezunların emek piyasasındaki durumları yükseköğretim kurumları tarafından da analiz edilmelidir.

Çalışmanın önceki iki kısmında, emek piyasalarındaki beceri talebinin nasıl kestirileceği ile ilgili yöntemler ve ülke örnekleri incelendi. Bu kısım ise özellikle yükseköğretim sistemlerinden gerçekleştirilen beceri arzının talebe duyarlılığın nasıl artırılacağı ekseninde ilerleyecektir. Bu amaçla yükseköğretim programlarının emek piyasası talebine daha duyarlı hale getirilmesi amacıyla oluşturulan planlama,

⁶² Paul Chatterton, John Goddard, “The Response of Higher Education Institutions to Regional Needs”, **European Journal of Education**, C. XXXV, No: 4, 2000, s.475.

⁶³ Julio Hernández-March vd., “Graduates’ Skills and Higher Education: The Employers’ Perspective”, **Tertiary Education and Management**, C. 15, No: 1, 2009, s. 1-2.

koordinasyon ve işbirliklerine yönelik geliştirilen model ve çalışmalardan örnekler sunulacaktır. Bu kapsamda emek piyasası hakkındaki bilgilerin, yeterlilik sistemleri tarafından oluşturulan mesleki standartların yükseköğretim programlarına nasıl yansıtıldığı, yükseköğretim programlarının emek piyasasında ihtiyaç duyulan becerilere duyarlı hale getirilmesi amacıyla oluşturulan eşgüdümü sağlayıcı kurullar ve işbirliği modelleri çeşitli örnekler üzerinden incelenecektir.

2.4.1. Emek Piyasası Bilgilerinin Yükseköğretim Programları ile İlişkilendirilmesi

Ülkelerin yapılarına göre önemli ölçüde değişmekle birlikte OECD ülkelerinin çoğunda yükseköğretim sistemleri üzerinde yapılan çalışmalar bu kurumların birçok yönetim işlevi ile beraber kurum bünyesinde hangi programların açılacağı, bu programların kapasiteleri gibi konularda özerk olduğunu göstermektedir.⁶⁴ Bazı ülkelerde ise bu konularda yetkili merkezi kurumlar yer almaktadır. Örneğin, özerkliğin sınırlı olduğu Türkiye’de hangi eğitim programlarının ne kadar kontenjanla açılacağına Yükseköğretim Kurulu (YÖK) karar vermektedir. Ancak program içeriklerinin hazırlanmasında yükseköğretim kurumları özerktir. Bu durumda emek piyasası bilgileri hem merkezi otorite hem de yükseköğretim kurumları tarafından kullanım alanına sahip olacaktır.

İngiltere’de İngiliz Hükümeti Eğitim Bölümü’nün (Bakanlığa denk) desteğiyle İstihdam Araştırmaları Enstitüsü (The Institute for Employment Studies [IES]) tarafından emek piyasası hakkındaki bilgilerin yükseköğretim kurumları tarafından nasıl kullanılabileceği hakkında hazırlanan rehberde, emek piyasası bilgilerinin yükseköğretim kurumları tarafından şu amaçlarla kullanılabileceği ifade edilmektedir:⁶⁵

- Yeni derslerin ve tesislerin açılması veya kapatılması gibi stratejik planlama kararlarına,

⁶⁴ OECD, “Changing Patterns Of Governance In Higher Education”, **Education Policy Analysis**, The Centre for Educational Research and Innovation (CERI), 2003, s.61.

⁶⁵ Andrew Maginn, Sally Dench, **Labour Market Information for Higher Education Institutions: a Guide**, Brighton, The Institute For Employment Studies, 2000, s. 1.

- Büyüme ve küçülmenin yaşanacağı programların tespit edilmesi ve bütçelerin buna göre dağıtılması gibi operasyonel planların yapılmasına,
- Mezun ve öğrencilere yönelik kariyer danışmanlığının, uygun ve doğru şekilde yapılmasına,
- Mevcut sanayi bağlantılarının uygunluğunu gözden geçirmeye (Örneğin, mezunların çalışabileceği yeni gelişmekte olan sanayiler varsa bunlarla bağın güçlendirilmesi gerekebilir),
- Stratejik pazarlama ve pazar araştırmalarına, hizmetlerin geliştirilmesi ve hedef kitle tespitlerine,
- Müfredatların işveren beklentilerine daha iyi uyacak şekilde gözden geçirilmesine katkı sağlamak.

İşgücü piyasaları hakkında bilgiler emek piyasalarının yapısıyla bağlantılı olarak temelde üç kategori halinde sunulmaktadır. Bunlar bir coğrafi alanla ilgili piyasalar, bir meslek, meslek grubu ya da belirli eğitim programlarının mezunlarının oluşturduğu piyasalar ile sektör veya sanayi düzeyindeki piyasalardır. Emek piyasaları hakkındaki bilgiler diğer bir açıdan ya işgücü arzı ya da talebi hakkında olmaktadır.⁶⁶ İşgücü arzı ile ilgili olanlara şunlar örnek verilebilir:

- Farklı eğitim kademelerinde eğitime devam eden kişilerin sayıları ve bunların gelecekteki değişimine dair veriler.
- Farklı eğitim, cinsiyet ve yaş düzeylerindeki kişilerin işgücüne katılım oranları ve bunların gelecekteki değişimi ile ilgili bir araştırma.
- Emek piyasalarında beceri ihtiyaçlarının tahmini (talep tarafı) hakkında ne tür tekniklerin kullanıldığı, nasıl sonuçların oluşturulduğu önceki kısımlarda ayrıntılı olarak ele alınmıştı. Bu konuda kısaca şu örnekler verilebilir:
- İstihdamın gelecek on yılda sektörlere ve mesleklere dağılımını gösteren istihdam tahmini araştırma sonuçları.
- Mezunların iş piyasası deneyimlerine ilişkin araştırmalar.

⁶⁶ A.e., s. 6-7.

- İşverenlerin yeni mezunlardan beklediği becerileri gösteren işveren anketleri.
- Bir işletme veya STK tarafından bir meslek türü için hazırlanmış mesleki beceri standartları tablosu.
- Küçük işletmelerde inovasyonun geliştirilmesi için gereken becerilere ilişkin bir rapor.

Geleneksel olarak yükseköğretim kurumları tarafından en yoğunluklu olarak kullanılan emek piyasası bilgisi, mezuniyet sonrası kısa dönem içerisinde mezunların istihdam edilme durumu ile ilgili “ilk duraklar” (first destinations) araştırmaları ile, mezunların emek piyasası tecrübelerini ele alan araştırmaların sonuçlarıdır. Bu araştırmalarda mezunların emek piyasasındaki pozisyonlarını elde etmelerinde aldıkları eğitimin (örn: eğitim aldığı kurumun eğitim-öğretim yaklaşımı, katılan öğretim dışı etkinlikler) nasıl bir fark ortaya çıkardığı tespit edilmeye çalışılır. Ayrıca eğitim sırasında edindiği becerilerin yerleştiği işin gerekleri ile ne kadar uyumlu olduğu sorgulanmaktadır.⁶⁷ Ayrıntıları önceki kısımlarda ele alınan bu türden araştırmaların sonuçları özellikle yükseköğretim programlarının müfredatının belirlenmesinde oldukça değerli bir veri kaynağı olmaktadır.

Yükseköğretim sistemlerinin yapılarına göre emek piyasası bilgilerinin yükseköğretim planlamasına yansıtılması farklı süreçler gerektirecektir. Öncelikle, bu konudan sorumlu bir birim/personel istihdamı önerilmektedir. Bu birim:

- Ne tür emek piyasası bilgilerine ihtiyaç duyulduğunu tespit etmeli.
- Mevcut emek piyasası bilgilerinin bir haritasını çıkarmalı.
- Hangi bilgileri eksik kaldığı, nasıl temin edileceği konusunda politika geliştirmeli.

⁶⁷ Bkz. “İlk duraklar” tipi araştırmalara örnek olarak İngiltere’deki Higher Education Statistics Agency (HESA) web sitesinde (<http://www.hesa.ac.uk>) First Destinations Supplement bölümü ziyaret edilebilir. Mezunların iş piyasası deneyimleri araştırması örneği olarak “Harald Schomburg ve Ulrich Teichler, **Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results of Graduates Surveys from 12 Countries**. Dordrecht, Springer, 2006.” incelenebilir.

- Mevcut emek piyasası bilgilerini hazırlayan kuruluşlardan uzmanlarla görüşerek, bilgilerin planlamada kullanımı için nasıl bir yapıda hazırlanmış olmasına ihtiyaç duyulduğu konusunda geri bildirimde bulunmak, hazırlanan raporlarda bulunmayan ancak temin edilmiş olan araştırma sonuçlarını talep etmek gibi proaktif yaklaşımlar sergilemeli.
- Bilgileri planlamadan sorumlu birimlere sunmalı.
- Mevcut bilgileri diğer ilgili birimlerin anlayabileceği şekilde sadeleştirmeli ve paylaşmalı.

2.4.2. Mesleki Standartlar ve Eğitim Programları: Yeterlilik Sistemleri

Mesleki standartlar, bir mesleği icra etmek için gereken bilgi beceri ve yetkinliklerin listelenmesi ile oluşturulan kriterler olarak tarif edilebilir. Bu standartlar, çalışanların hangi bilgi ve becerileri kazanmaları gerektiğine dair yol gösterici metinlerdir. Ulusal Mesleki Yeterlilik Kurumlarınca hazırlanan ya da o meslekle ilgili yetkinliği olan kişi veya kuruluşlara hazırlatılan bu dokümanlar, eğitim kurumlarında müfredat belirleme sürecine de rehberlik etmektedir.

Mesleki yeterlilik kurumları, eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesinin yanı sıra mesleki yeterliliklerle ilgili akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirme süreçlerini de kontrol etmektedir. Farklı düzeylerde mesleki eğitim veren kurumlar veya eğitim programları bağımsız akreditasyon kurumlarınca akredite edilmektedir. Yeterlilik kurumları ise bu akreditasyon kurumlarını denetlemektedir.

Belgelendirme sistemi, kişinin eğitim süresine ve eğitim aldığı kuruma göre yetkinliklerin belirlenmesi şeklinde olan geleneksel yaklaşıma alternatif olarak geliştirilmektedir. Bu şekilde kişiler, bir mesleğin icrasıyla ilgili becerileri nasıl kazandığına bakılmaksızın sahip oldukları yetkinlikleri belgelendirebilmektedir.

Yetkinliklerin ölçümü ise farklı meslek grupları için yetkilendirilen kuruluşlar tarafından yapılan sınavlarla gerçekleştirilmektedir.⁶⁸

Ülkemizde henüz yeni uygulama sürecine girmekle birlikte akreditasyon sistemi gelişmiş ülkelerde uzun yıllardır uygulanmaktadır. Yükseköğretim kurumları eğitim programlarının ilgili olduğu mesleğe ilişkin yeterlilikleri kazandığını akreditasyon kurumları aracılığıyla belgelendirmektedir.

Mesleki yeterlilikler sistemlerinde bilgi, beceri ve yetkinliğin zorluk düzeyine göre yeterlilik düzeyleri oluşturulmaktadır. Bazı Avrupa ülkelerinde yıllar içerisinde geliştirilen bu sistemler yeterliliklerin ülkeler arasında karşılaştırılabilir, taşınabilir ve şeffaf olması amacıyla Avrupa Komisyonu'nun öncülüğünde standartlaştırılarak Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (European Qualifications Framework [EQF]) şeklinde içerisinde 1. düzeyden 8. düzeye kadar derecelerin yer aldığı bir sistem oluşturulmuştur. Bu çerçeve bütün eğitim düzeyleri ile yaşam boyu eğitimi de kapsamaktadır. Bologna Süreci ile beraber Avrupa Yükseköğretim Alanı için belirlenen üçlü yeterlilik sistemi (lisans, yüksek lisans, doktora) Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu hale getirilerek Avrupa Yükseköğretim Alanı için Yeterlilikler Çerçevesi (Qualification Framework for European Higher Education Area [QF/EHEA]) oluşturulmuştur.⁶⁹ Bu çerçeveden hareketle Bologna sürecine dahil ülkelerin 2010 yılına kadar ulusal yeterlilik çerçevelerini oluşturmaları 2012 yılına kadar da temel alanlara ilişkin yeterlilikleri belirlemesi süreçleri işletilmektedir.

2.4.3. Sosyal Diyalog ve İşbirlikleri

ILO tarafından G20 ülkeleri için hazırlanan “Güçlü, Sürdürülebilir ve Dengeli Büyüme için Vasıflı İşgücü” başlıklı eğitim stratejisinde kalkınmada becerilerin önemi vurgulandıktan sonra beceri geliştirme için öncelikle kaliteli ve yaygın bir temel eğitimin şart olduğu, bunun üzerine doğru becerilere odaklanan bir mesleki eğitim sistemine vurgu yapılmaktadır. Doğru becerilerin ölçüsünün de emek

⁶⁸ Stephanie Allais, **The Implementation and Impact of National Qualifications Frameworks: Report of a Study in 16 Countries**, Geneva, ILO Skills and Employability Department, 2010, S. 13-14.

⁶⁹ European Higher Education Area (EHEA), **Overarching Framework of Qualifications of the EHEA**. (Çevrimiçi) <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=67>, 13 Mayıs 2012.

piyasalarının ve işletmelerin değişen taleplerine cevap verebilmesi olduğu ifade edilmekte, bu amaçla nitelikli bir beceri tahmini sistemi ile beraber eğitim dünyası ile çalışma dünyası arasında sağlam köprülerin ve sosyal diyalogun kurulmasına dikkat çekilmektedir.⁷⁰ İş dünyası ile eğitim dünyası arasında anlamlı bir bağ için hükümet, işverenler ve çalışanlar arasında ortaklıkların kurulması ile tüm taraflar için doğru becerilere doğru zamanlarda yatırım yapmanın mümkün olacağı ifade edilmektedir. Bu ortaklık işverenler ve çalışanların temsilcilerinin beceri politikalarının tasarımı ve uygulamasına katılımları ile sağlanacaktır.⁷¹ Bu kısımda sosyal diyalog kapsamında değerlendirilebilecek yönetim uygulamaları, sektör beceri konseyleri uygulamaları ve üniversite-sanayi işbirliği modellerinin yükseköğretim programlarının emek piyasalarına duyarlılığının artırılması açısından işlevleri kısaca ele alınacaktır.

1990'lı yıllardan beri yönetim alanında çokça tartışılan “yönetişim” yaklaşımı yükseköğretim kurumlarının yönetiminde de genel kabul görmektedir. Yükseköğretim söz konusu olduğunda yönetim, paydaşların kararları etkileyebileceği kural ve mekanizmaların ortaya konulması, sistemin hesap sorulabilirliğinin nasıl sağlanacağı ve kime karşı sorumlu olacağı gibi konulara odaklanmaktadır. Diğer yandan yönetim, kurumların bütünlüklü ve koordinasyonlu biçimde gaye ve politikalarını sürdürebilmeleri için bir çerçeve sunmaktadır.⁷² Bu anlayış, kurumların katılımcı ve paylaşımcı biçimde yönetilmesini doğurmaktadır. Gerek etkilediği gerekse etkilendiği tarafların oldukça çeşitli olması nedeniyle yükseköğretim kurumlarının, ilgili tarafların yönetime katılabildiği bir tarzda örgütlenmesi gerektiği sıkça ifade edilmektedir.

20. yüzyılda OECD ülkelerinin çoğunluğu özellikle ekonomik gelişme ve sosyal eşitlik amaçlarıyla yükseköğretim sektörü üzerinde önemli ölçüde etki ve kontrolde bulunmuştur. Günümüz bilgi toplumu anlayışında, üniversitelerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçları karşılama fonksiyonunda artan bir beklenti söz konusu olduğundan yükseköğretim hükümetlerin ilgi odağında olmaya devam

⁷⁰ ILO, **A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy**, Geneva, 2010, s.2.

⁷¹ A.e., s.23.

⁷² Eurydice, **Higher Education Governance in Europe: Policies, Structures, Funding and Academic Staff**, The Information Network on Education in Europe (Eurydice), Brussels, 2008, s. 12.

etmektedir. Diğer yandan bilgi üretimi ve öğretimin merkezi biçimde yapılmasının sakıncaları, yükseköğretim kurumlarının piyasa değişimlerine daha hızlı tepki verebilecekleri ölçüde bağımsız olarak yapılanmalarına bağlı olacaktır.⁷³ Yükseköğretim kurumlarının yerel, bölgesel ve sektörel değişimlere hızlı yanıt verebilmesi açısından özerklik dereceleri oldukça önemli bir unsur olmaktadır. Yeni programların, yeni derslerin açılması, bunlarla ilgili istihdamların hızlı biçimde yapılabilmesi, yerel/bölgesel ihtiyaçlara göre araştırma projelerinin tasarlanıp uygulanması gibi açılardan özerkliğin yükseköğretim programlarının iş dünyasının beklentilerine duyarlılığını artıracığı ifade edilebilir. Bu amaçla üniversite yönetimine, yerel/bölgesel ve sektörel aktörlerin katılımı yönetim anlayışına uygun bir tercih olacaktır.

Avrupa Birliği ülkelerinde yükseköğretim kurumlarına yönelik politikaların çerçevesi genellikle eğitim bakanlıkları tarafından çizilmektedir. Bununla birlikte yükseköğretim, bilim ve sanat politikaları ile ilgili bakanlığa tavsiyelerde bulunan Yükseköğretim Konseyi (Higher Education Council), Danışma Konseyi (Advisory Council), Araştırma Konseyi (Research Council) gibi isimleri olan ulusal düzeyde yapılar mevcuttur. Bu konseyler Avrupa ve uluslararası düzeydeki trendler hakkında tavsiyelere esas olacak analizler de yapabilmektedir. Bu yapılarda yükseköğretim kurumlarının en üst düzey yöneticileriyle birlikte diğer bakanlıklardan, ticaret odalarından, siyasi partilerden, yerel yönetimlerden ve öğrencilerden temsilciler de yer alabilmektedir.⁷⁴

Danışma yapılarından farklı olarak doğrudan emek piyasasındaki vasıf ve becerilere odaklanan kurumsal yapılar da yükseköğretim sistemine etkide bulunabilmektedir. Emek piyasasındaki beceri ihtiyaçlarının izlenmesi ve eğitim programlarına yansıtılması amacıyla sektör beceri konseyleri uygulamasına birçok ülkede rastlanmaktadır. Bu kuruluşlar, sektör içerisinde farklı düzeylerdeki beceri ihtiyaçlarının tespiti için, ulusal düzeydeki işveren araştırmalarının yanı sıra sektöre özgü anketler, ulusal düzeydeki insangücü projeksiyonlarının analizi, derinlemesine

⁷³ OECD, “Changing Patterns of Governance In Higher Education”, **Education Policy Analysis**, The Centre for Educational Research and Innovation (CERI), 2003, s.61.

⁷⁴ Eurydice, **a.g.e.**, s. 26.

mülakatlar, ortak akıl toplantıları gibi yöntemlerle bilgi toplamaktadırlar. Bu yapıların yeterli personel ve finansmana sahip olduğu ülkelerde sektöre özgü nitelikli araştırmalar da ortaya çıkabilmektedir. Bu kuruluşların faaliyetlerine farklı eğitim kademelerinden temsilciler de katılabilmektedir. Birçok ülkede yükseköğretim kurumları sektör beceri konseyleri ile yakın ilişki kurmaktadır.⁷⁵ Avrupa Komisyonu'nun da Avrupa Birliği düzeyinde sektör becerileri konseyleri kurma yönünde çalışmaları devam etmektedir.⁷⁶ Sektör beceri konseyleri tarafından hazırlanan raporlar yükseköğretim kurumları için çok değerli bir kaynak olmaktadır. Daha önce de ifade edildiği üzere, yükseköğretim kurumları sektörel gelişimin ana unsurlarından biri olarak görülmektedir. Sektör beceri konseylerinin taleplerine duyarlı olabilmek, bu kuruluşlarla aktif bir işbirliği içerisinde olmak mezunların istihdam edilebilirliği açısından yükseköğretim kurumlarını güçlendirmektedir. Sektör temsilcilerinin de yer aldığı bu konseyler, sektör temsilcileri ile yükseköğretim kurumlarının ilişkilerini geliştirerek öğrencilerine nitelikli staj ve mezuniyet sonrası istihdam oluşturulması açısından da etkili kanallar olmaktadır.

1980'li yıllardan itibaren üniversitelerin ekonomi ile daha fazla işbirliği içerisinde çalışması, inovasyona katkısının artması yönündeki taleplerin arttığına şahit olunmaktadır. Üniversite-sanayi işbirliği şeklinde sloganlaştırılan bu yaklaşımla temelde yükseköğretim kurumlarının eğitim ve araştırmalarının ilgili olduğu sektörlerden işletmelerle projeler yürütmesi kastedilmektedir. Bu işbirliğinin hem üniversitelere hem de işletmelere çok sayıda getirisi olacağından bahsedilmektedir. Bir çalışmada üniversite-sanayi işbirliğinin taraflara birincil düzeydeki etkileri şöyle özetlenmektedir:

⁷⁵ Bkz. Yukarıda incelenen İngiltere ve Almanya istihdam projeksiyonları.

⁷⁶ European Commission, **New Skills for New Jobs: Anticipating and Matching Labour Market and Skills Needs**, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities & Directorate-General for Education and Culture, 2008, s.26.

Tablo 7. Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Taraflara Etkileri

İşbirliğinin Sonuçları	Sanayi	Üniversite
Sınai değer ve bilgi birikimi (fıkrî ve sınai mülkiyet hakları, prototip enstrümantasyon, know-how, çözümler)	X	X
Bilimsel buluş ve bilgi artışı		X
Akademik çıktı (kitap, bildiri, unvan, deneyim)		X
Bilimsel bilgiye ve uzmanlığa erişim	X	
Bilimsel sorun çözme ve danışmanlık	X	
Yeni ya da genişletilmiş işbirlikleri, ilişkiler	X	X
Araştırma araçlarına erişim	X	X
Endüstri odaklı problemlere erişim		X
Akademik ve endüstriyel çıktılara talebin artması	X	X
Eğitim programlarında revizyon, yeni eğitim programları ve araştırmacı eğitimi tasarımları için motivasyon		X
Lisansüstü araştırmalar için daha fazla fon		X
Endüstri ile ortak araştırma sayısında, doktora çalışmalarında artış, yetkin araştırmacılara erişim		X

Kaynak: Mahmut Kiper, **Dünyada ve Türkiye’de Üniversite-Sanayi İşbirliği ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı**, Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), Ankara, 2010, s.42.

Tablo 6’da görüldüğü üzere üniversite sanayi işbirliğinde her iki tarafın da önemli kazanımları olmaktadır. Üniversiteler için bu işbirliğinin daha farklı türde kazanımlarla sonuçlandığı görülmektedir. Üniversite-sanayi işbirliği, sanayinin üniversitelerin çeşitli araştırmalarına bağışlar sağlaması ile başlamıştır. Sürecin sanayinin üniversitelerdeki araştırma projelerine sözleşme bazlı destekleriyle devam etmiştir. Halihazırda, işbirliğinin ortak araştırma merkezleri oluşturmaya yöneldiği görülmektedir. Üniversite sanayi işbirliği modelleri şu başlıklar altında incelenebilir:⁷⁷

⁷⁷ Mahmut Kiper, **Dünyada ve Türkiye’de Üniversite-Sanayi İşbirliği ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı**, Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), Ankara, 2010, s.42-46.

- Genel Araştırma Destekleri: Sanayi kuruluşları üniversitelere araştırmaları için sadece fon sağlamaktadır.
- İnfornel Araştırma İşbirlikleri: Akademik personelin sanayi projelerinde çalışması gibi kurumsal olmayan işbirliği örnekleri bu kapsamda değerlendirilebilir.
- Sözleşmeye Bağlı Araştırma Çalışmaları: Sanayinin de araştırmannın çerçevesinde söz sahibi olduğu, araştırma programlarına belirli koşullar altında destek verildiği iş birliği türü.
- Bilgi Transferi ve Eğitim Projeleri: Danışman değişim programları, sanayide öğrenci eğitim programları, akademisyenlerin bir süre ortak araştırma ve geliştirme projelerinde danışmanlık yapması gibi çalışmalar bilgi transferine örnek verilebilir. Ayrıca üniversitenin “sanayi danışma kurulları”nda ortaya çıkan görüşleri dikkate alarak eğitim ve araştırma programlarını gözden geçirmesi de eğitim konusunda işbirliği örnekleri arasında sayılabilir.
- Üniversite-Sanayi İşbirliğiyle Yürütölen Devlet Destekli Araştırma Projeleri: Üçlü bir yapıyla gerçekleştirilen proje ve işbirliği biçimleridir.
- Araştırma Konsorsiyumları: Özellikle büyük ölçekli araştırma programlarında kullanılan bir işbirliği modelidir. Araştırmaya birden fazla üniversite, birden fazla sanayi kuruluşu ve kamu kurumları katılabilir.
- Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri ya da Enstitöler: Temel özelliği üniversite ve sanayinin denk yetkili olduğu ortaklık ilişkisine benzer tarzda yürütölen araştırma merkezleridir.
- Kuluçkcalıklar ve Teknoparklar: Genellikle üniversitelerin kampüslerinin içinde veya yakınında konumlandırılmaktadırlar. İçerisinde teknoloji merkezli firmaların yer aldığı bu merkezler aracılığıyla teknoloji odaklı genç girişimcilerin geliştirilmesi hedeflenmektedir.
- Teknoloji Transfer Merkezleri (TTM): Temel fonksiyonu, üniversitelerde yapılan araştırmaların ve sonucunda ortaya çıkan özellikle de patent türü fikri

ve sınai mülkiyet haklarının, ticarileştirilmesine destek olmak olan merkezlerdir.

Üniversite-sanayi işbirliği süreci sanıldığı kadar aksine oldukça zor bir süreçtir. Üniversiteler ve akademik hayat geniş zaman dilimlerinde serbest araştırma, bilimsel buluşlar ve eğitime odaklanmışken, işletmelerin beklentileri çok daha kısa sürede sonuca ulaşmak ve kar elde etmek olmaktadır. Akademisyen bilgiyi paylaşma arzusunda iken firmalar teknolojik buluşları gizleme eğiliminde olmaktadır. Bu nedenle bu işbirliğinin kurulması uzun zaman ve yürütülmesi de taraflar açısından tolerans gerektirmektedir. Bu zorluklara karşın, işbirliği modellerinin genel tasnifinde önemli işbirliği biçimlerinden birinin de bilgi transferi kapsamındaki çalışmalar olduğu görülmektedir. Üniversite-sanayi işbirliği, gerek akademisyenlerin hizmet içi eğitimlere katkısı, gerek sanayinin öğrencileri stajlarla eğitmesi ve bunlar arasındaki ilişkinin geliştirilmesi ile eğitim programları ile iş dünyasının talepleri arasında uyum sağlanması ve istihdam edilebilirliğin artırılması yönünde bir işlev görmektedir.

İstihdam edilebilirliğin artırılması başta üniversiteler olmak üzere çok sayıda kuruluşun gündemine gelmekte bu konuda çeşitli projeler yürütülmektedir. Bu çalışmalarda en çok ön plana çıkan tespitlerden biri de mezunların istihdam edilebilir vasıf ve becerileri edinmelerinin sağlanmasıdır. Mezun anketleri ve çok sayıda başka veriyi dikkate alarak istihdam edilebilir becerilerin geliştirilmesine yönelik farklı inisiyatiflerin emek piyasasında mezunların durumlarına nasıl yansıdığını inceleyen bir araştırmada; 1) bölümün istihdam edilebilir becerilerin öğretilmesine vurgu yapması, 2) müfredat tasarımına işverenlerin dahil edilmesi ve 3) öğrencilere yapılandırılmış çalışma deneyimleri sağlanması şeklindeki üç yöntemin etkileri incelenmiştir. Araştırmada öğrencilere yapılandırılmış çalışma deneyimleri sağlanması yönteminin mezunların altı ay içinde iş bulmasına ve kendi düzeylerine uygun (lisans mezuniyeti düzeyinde) iş bulmasına pozitif etkide bulunduğu görülmüştür. İşverenlerin eğitim tasarımı ve eğitimlerin uygulanma sürecine dahil olmasının da mezunların kendi düzeylerine uygun iş bulması ile pozitif ilişkisi

olduğu görülmüştür. Buna karşın bölümün eğitimsel vurguları ile mezunların istihdam edilebilirliği arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.⁷⁸

Özetle, yükseköğretim programlarının emek piyasası taleplerine duyarlılığının artırılması, öncelikle emek piyasası bilgilerinin etkili biçimde kullanılması ve ulusal yeterlilikler sisteminin sağladığı mesleki standartların incelenerek beceri talebinin yükseköğretim kurumlarınca doğru biçimde algılanmasına bağlı olacaktır. Ardından ilgili taraflarla sosyal diyalog ve işbirliklerinin yukarıda çeşitli örnekleri verilen mekanizmalarla geliştirilmesi talebe duyarlılığın dinamik bir çerçeve kazanmasına katkıda bulunacaktır. Üniversite sanayi işbirliği, daha çok mühendislik ve doğa bilimleri programlarıyla teknoloji odaklı sanayi kuruluşları arasında gerçekleşen bir süreçtir. Mühendislik ve doğa bilimleri alanlarında bir ülkedeki insan kaynağı ihtiyacını belirlemek sosyal bilimler alanındaki ihtiyacı belirlemekten çok daha kolay olmaktadır. İnsangücü talebi genellikle üretimin bir fonksiyonu olarak görüldüğünden teknik alanlarda bu ihtiyacı tespit etmek daha kolay olmaktadır. Sağlık bilimleri, öğretmenlik gibi alanlarda da hakeza nüfus başına sağlık personeli, öğrenci başına öğretmen oranları gibi genel kabul gören katsayılar dikkate alınarak bu alanlarda insangücü ihtiyacını kestirmek kolay olmaktadır. Bu nedenle, sosyal bilim programları ile bu alanların mezunları arasında köprü vazifesi sağlayacak mekanizmalara da ihtiyaç duyulmaktadır.

2.5. TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRENİM DÜZEYİNDEKİ BECERİ İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİNDE NASIL BİR MODEL KULLANILMALI?

Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarını azaltmak amacıyla kullanılacak model ortaya konulurken oluşturulacak modelin yönetim bilimlerinin *etkinlik*, *etkililik* ve *verimlilik* ilkelerine uygun olması beklenmelidir. Etkililik ilkesi yapılan işin amaçlara ulaşip ulaşılmadığını ölçerek, verimlilik çıktıların ne kadar girdi ile üretildiğini ölçerek, etkinlik ise yapılan işin

⁷⁸ Geoff Mason, Gareth Williams , Sue Cranmer, “Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects Do They Have On Graduate Labour Market Outcomes?”, **NIESR Discussion Papers**, National Institute for Economic and Social Research (NIESR), No:280, 2009, (Çevrimiçi) www.niesr.ac.uk/pubs/dps/dp280.pdf, 5 Mayıs 2012, s.23-26.

sürecinin doğru işleyip işlemediğini tespit ederek ortaya konulmaktadır.⁷⁹ Seçilecek yaklaşım ve araçların etkiliği açısından en önemli husus hangi sorun ve ihtiyaçları gidereceğinin tanımlanmasına, yani kuramsal temelinin ve gerekçelerinin doğru tanımlanmasına bağlı olacaktır. Seçilecek yaklaşım ve araçların en az girdi ile gerçekleştirilebilmesi ve iyi işleyebilmesi ise ilk planda bunların ülkenin ekonomik, sosyal ve kurumsal alt yapısı ile uyumlu olması ile sağlanabilecektir.

Emek piyasası analizleri göstermiştir ki bir yanda açık işler varken diğer yanda işsizler aynı anda var olmaktadır. Bu da emek piyasasının kendiliğinden dengeye ulaşacağı tezini çürütmektedir. Zira, işsizlerin ilan edilen açık işlerle ilgili becerileri kısa dönemde edinmesi mümkün olmamaktadır. Eğitim kurumlarının bu becerileri üretecek şekilde örgütlenmesi de zaman gerektirmektedir. Özellikle yüksek vasıf gerektiren (yükseköğrenim düzeyinde) işlerde çalışacak kişilerin yetiştirilmesi daha da uzun zaman almaktadır. Sonuç olarak, yükseköğretimden mezun olanların nicelik ve nitelikleri ile emek piyasasının talepleri arasında uyumsuzluklar oluşmaktadır.

Türkiye’de de yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının önemli boyutlarda devam ettiğine dair bulgular ilk bölümde sıralanmıştır. Bu uyumsuzlukların giderilememesinin başlıca nedenlerinin hangi yükseköğretim programı mezunlarına gelecekte ne kadar ihtiyaç duyulacağı konusunda bilgilerin olmaması, yükseköğretim programlarının kapasitelerinin emek piyasası taleplerine duyarsız olarak belirlenmesi, yükseköğretim sistemi ile iş dünyası arasındaki ilişki ve iletişimin yetersiz olması sebebiyle eğitim programlarında kazandırılan becerilerin iş dünyasının ihtiyaçları ile uyumunun sağlanamaması olduğu tespit edilmiştir.

Çeşitli alanlardaki mezun sayılarının ihtiyaçlarla uyumlu olmaması olarak tanımlanabilecek niceliksel uyumsuzlukların giderilmesi amacıyla özellikle gelişmiş ülkelerde insangücü arz ve talep projeksiyonları yoluyla insangücü açıklarının belirlenmesi ve buna uygun eğitim planlamalarının yapılması, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri⁸⁰ ve ikinci kariyer eğitim programlarına başvurulmaktadır. Mezunların becerilerinin ilgili alanın mezunlarından beklenen becerilerle uyumlu

⁷⁹ Süleyman Yükücü ve Gülşah Atağan, “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yaratdığı Karışıklık”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. XXIII, Sayı 4, 2009, s. 1-13.

⁸⁰ Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul, Beta Yay, 2007, s.501.

olmaması çeklinde tanımlanabilecek niteliksel uyumsuzlukların giderilmesinde başlıca araçların ise iş dünyasının talep ettiği becerileri tespit etmeye yönelik araştırmalar, iş dünyası ve diğer sosyal tarafların eğitim programları içeriklerinin oluşturulması sürecine katılımlarını sağlayıcı mekanizmaların kurulması ve yaşam boyu eğitimlerle beceri eksiklerinin kapatılması olduğu görülmektedir. Beceri ihtiyaçlarının belirlenmesi çalışmalarının vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılması ve yükseköğrenimli işgücünün etkili biçimde istihdam edilmesi sürecine katkıları aşağıdaki şema ile özetlenebilir:

Şekil 6. Yükseköğrenimli İşgücünün Etkili Biçimde İstihdamı için Yürütülen Çalışmaların Beceri İhtiyacı Öngörülleri ile İlişkisi



1960'lı yıllardan itibaren hem batı hem de doğu bloğunda bu dengesizlikleri gidermek amacıyla insangücü planlamasına başvurulmuştur. Bu amaçlarla ekonominin ihtiyaç duyacağı insangücü miktarları tahmin edilmiş, eğitim kurumlarının bu hedeflere göre yapılandırılması öngörülmüştür. Ancak tahminler hem talep hem de arz açısından genellikle başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Zira, toplumun eğitim programlarına olan talebi hangi eğitim programlarının daha çok genişlediği konusunda belirleyici olmuştur.

Buradan hareketle sosyal talebi esas alan yaklaşım ve modeller ön plana çıkmaya başlamış, uzun vadeli plan ve tahminler yerine emek piyasasını daha kısa dönemler için analiz eden ve politika önerileri geliştirilmesini savunan, ekonominin ihtiyaçlarını değil bireylerin ihtiyaçları ve yönelimlerini merkeze alan politikaların geliştirilmesi önerilmiştir. Bu yaklaşım bireylerin emek piyasasında talep edilen

becerilerin neler olduğunu takip edebildiğini ve eğitim yatırımlarını buna göre yapmayı tercih edeceğini savunmaktadır. Bu görüşlere göre devletin yapması gereken emek piyasasında bireylerin eğitim yatırımlarını kolaylaştıracak veriler oluşturmaktır.

İnsangücü yaklaşımına yönelik bu eleştiriler neticesinde insangücü yaklaşımında bazı revizyonlar ortaya çıkmaya başlamıştır. 1970’li yıllarda insangücü planlaması kavramı yerine insangücü tahminleri ve projeksiyonları kavramları kullanılmaya başlanmış, tahmin sonuçlarının eğitim planlamaları açısından bağlayıcı olması anlayışından vazgeçilmiştir. Bu dönemden itibaren emek piyasası analizleri ve tahminler emek piyasasının şeffaflaştırılması gerekçesi ile yapılmaya devam etmiştir. Sonuçta, eğitim kurumlarının programlarını açarken ve kapasitelerini planlarken, bireylerin ise eğitim yatırımları yapmadan önce bu verileri kullanarak daha rasyonel kararlar verebileceği kabul edilmiştir.

İnsangücü tahminlerinin gelecekteki beceri ihtiyaçlarını tek başına ortaya koymasının mümkün olmayacağı anlayışıyla insangücü tahminlerinin getiri oranı hesaplamaları, emek piyasasındaki beceri ihtiyaçları hakkında fikir veren başta ücretlerin değişimi, eğitim programlarına yönelik talepler gibi emek piyasası sinyalleri, hane halkı işgücü araştırmaları aracılığıyla üretilen ayrıntılı emek piyasası verileri ile zenginleştirildiği çeşitli sentezler ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu süreçte insangücü tahminlerinin başarısını artıracak ekonometrik açıdan daha sofistike modellerin geliştirilmesi de mümkün olmuştur.

Türkiye’nin beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi için geliştirilecek modelin ülkenin ekonomik, sosyal ve kurumsal alt yapısı ile uyumlu olması gerekmektedir. Özellikle ekonomide devletin konumu ve ekonomik planlamaya yaklaşımı konumuz açısından önemlidir. Osmanlı İmparatorluğu coğrafyasının giderek daralması ile ekonomik faaliyetlerini yürüten insan ve kalifikasyon çeşitliliği belirgin biçimde azalmıştır. 1910’lu yıllarda başlayıp 1920 ortalarına kadar devam eden savaş yıllarında ise özellikle gayri müslim ticaret burjuvazisi ülkeyi terk etmiştir. Aynı dönemde bunların yerini yerli tüccarlar almıştır.⁸¹ İzmir İktisat Kongresinde bu nedenle yatırımlar için sermaye birikimi sağlanması, bu sermayenin milli bir sermaye

⁸¹ Çağlar Keyder, **Türkiye’ de Devlet ve Sınıflar**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2009.

olması özellikle vurgulanmıştır. Sermaye birikiminin yeterli olmadığı alanlarda ise devletin müdahale etmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu anlayışın günümüze kadar devam edebildiğini söyleyebiliriz.

1960'lı yıllarla birlikte Türkiye'de ithal ikameci sanayileşme stratejisi kabul edilmiştir. Aynı zamanda yeni anayasa sonrasında kurulan devlet planlama teşkilatı ile planlı kalkınma dönemi de başlamıştır. Kamu kesimi için emredici, özel kesim için yol gösterici nitelikte olan kalkınma planları karma ekonomik sistemin yasal olarak da zeminini oluşturmuştur.⁸²

Türkiye ekonomisi 24 Ocak 1980 Kararları ile ithal ikameci sanayileşme stratejisi ve korumacı politikalardan ihracata dayalı sanayileşme stratejisi ve liberal iktisat politikalarına geçiş yapmıştır. Bu dönemden itibaren ülkedeki ekonomik planlama yaklaşımında da değişimler olmaya başlamıştır. Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan ekonomik ve sosyal planlarda esnek planlama anlayışı gelişmeye başlamıştır. 1990'lı ve 2000'li yıllarda ise devletin özelleştirmelerle ekonomik faaliyetlerini önemli ölçüde azalttığı daha çok denetleyici ve düzenleyici bir işlev üstlenmeye başladığı görülmektedir.

Türkiye'nin nüfus ve eğitim gibi temel toplumsal dinamiklerine göz atıldığında ise öncelikle genç bir nüfusa sahip olduğu görülmektedir. Ancak doğum hızları da giderek azalmaktadır. 2030'lu yıllara kadar Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusunun yüksek seviyede olacağı öngörülmektedir.⁸³ Ancak gençlerimizin vasıf ve eğitim açısından durumları gelişmiş ülkelere göre pek de iç açıcı değildir. TÜİK verilerine göre 2012 yılı sonu itibariyle 25 yaş ve üzerindeki nüfusumuzda yükseköğretim mezunlarının oranı %16 civarındadır.⁸⁴ Bu oran gelişmiş ülkelerde %50'ler dolayındadır. 2012 yılı sonu itibariyle işgücünün ise %18'i yükseköğretim mezunudur.⁸⁵ Buna mukabil son dönemlerde yükseköğretimdeki genişlemelerle birlikte 2011-2012 eğitim öğretim dönemi sonu itibariyle yükseköğretim çağ

⁸² Elife Akiş, Semanur Soyyiğit Kaya ve Ünal Çağlar, "Türkiye'de 2000 Sonrası Uygulanan Maliye Politikaları", **2000 Sonrası Türkiye İktisadının Dönüşümü**, Ed. Yusuf Alpaydın ve Halil Tunalı, İstanbul, İTO yayınları, 2011, s.107.

⁸³ TÜİK, Nüfus Projeksiyonları, 2013-2075, **TÜİK Haber Bülteni**, Sayı 15844, Şubat 2013.

⁸⁴ TÜİK, Eğitim Durumu (ADNKS-Nüfus Sayım Sonuçları) Dinamik Sorgulama, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul?kod=2>, 21.03.2013.

⁸⁵ TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, (Çevrimiçi) http://tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25, 21.03.2013.

nüfusundaki net okullaşma oranları %35 olmuştur.⁸⁶ Bu gelişmeler gelecekte işgücünde yükseköğrenimlilerin oranının artacağını göstermektedir. Ekonominin ihtiyaçları ile uyumlu olmayan bir genişlemenin doğuracağı sorunlar dikkate alındığında beceri tahminlerine olan ihtiyaç daha da öne çıkmaktadır. Ancak beceri ihtiyacı tahminleri sonucunda eğitim programlarının kapasitelerinin sınırlandırılması düşünülmemelidir. Zira eğitim yalnızca ekonomik amaçlarla yapılan bir faaliyet değildir. Diğer yandan nitelikli işgücü arzı ekonomik yapıyı da değiştirme gücüne sahiptir. Sonuç olarak yükseköğretim programları büyük ölçüde sosyal talebe bağlı olarak gelişme eğilimini sürdürecektir. Bu ortamda beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmaları daha ziyade mesleki danışmanlık faaliyetleri, bireysel eğitim programı tercihleri ve yükseköğretim kurumlarının yeni açacakları akademik birimleri belirlemelerine rehberlik etme amacına matuf olarak tasarlanmalıdır.

Türkiye Ekonomisi'nin ve toplumunun mevcut yönelimleri dikkate alındığında ulusal düzeyde insangücü tahmin ve planlarının daha esnek bir anlayışla yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. İnsangücü yaklaşımına yönelik eleştirilere karşın uzun vadeli beceri ihtiyaçlarını tahmin ederek eğitim planlamalarının yapılabilmesine imkan veren makro düzeyli bir araç geliştirilememiştir. Bu nedenlerle, ülkemiz için insangücü yaklaşımı ile sosyal talep yaklaşımının eleştirilerinden hareketle geliştirilecek karma bir yaklaşım tercih edilmelidir. Bu yaklaşımla insangücü modelinin katılığını esnekletirmek ve makro düzeydeki tahminleri mikro verilerle zenginleştirmek mümkün olacaktır.

Türkiye'de yükseköğrenimli işgücündeki beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına yönelik olarak yapılacak beceri ihtiyacı belirleme çalışmalarında dünya genelindeki tecrübeleri birleştiren üç ana unsuru olan bir model kullanılmalıdır. Bunlar a) ulusal düzeyde ekonominin ve sektörlerin büyüme ve yönelimlerine göre belirlenecek olan insangücü tahminleri, b) ulusal tahminleri zenginleştirecek daha fazla mikro veri üreten beceri ihtiyacı araştırmaları ve c) sosyal tarafların eğitim planlamalarına katılım ve katkı sağlayabileceği kurumsal çalışmalardır.

⁸⁶ TÜİK, Eğitim İstatistikleri, (Çevrimiçi) http://tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=14, 14.12.2013.

Tablo 8. Türkiye’de Yükseköğrenim Düzeyindeki Beceri İhtiyaçlarının Belirlenmesi için Yapılacak Çalışmalara Yönelik Bir Model Önerisi

Çalışma Alanı	Çalışma Türleri	Çalışmanın Ana İçeriği
Ulusal Düzeyde Beceri İhtiyacı Tahminleri	Emek Piyasası Bilgi Sistemlerinin Geliştirilmesi	- Hane Halkı İşgücü Anketleri - İşyeri Sayımları - Sosyal Güvenlik Kayıtları - Kamu Kurumları Personel Kayıtları gibi verilerin nitelikli biçimde oluşturulması. Bu verileri toplayan kurumlar arasında eşgüdüm sağlanması.
	Meslek ve Eğitime Göre İstihdam Projeksiyonları	Emek piyasası bilgi sistemleri, ulusal hesaplar, meslek ve sektörlerden uzman görüşleri ile mesleklerin ve eğitim programlarının istihdam geleceklerinin tahmin edilmesi.
Beceri İhtiyacı Araştırmaları	Okuldan İşe Geçiş Araştırmaları ve Mezunların Emek Piyasası Deneyimleri	Mezuniyetten 6 ay veya 1 yıl sonra istihdam durumu ile mezuniyetten 5 ila 10 yıl sonrasında emek piyasası deneyimlerini sorgulayan araştırmaların yapılması.
	Yerel ve Sektörel Beceri İhtiyacı Araştırmaları	Sektör uzmanları ile görüşme ve toplantılar yaparak sektördeki beceri ihtiyaçlarının tespit edilmesi. Yerel emek piyasasına ilişkin ek araştırmalar ve ulusal verilerin yerel ihtiyaçlarla birlikte analiz edilmesi.
	İşveren Anketleri	İşverenlere hangi alanlarda eleman istihdam etmekte zorlandıkları, çalışanlarından hangi becerileri bekledikleri konularında geri bildirim alınan araştırmaların yapılması.
Kurumsal Çalışmalar	Sosyal Dialog ve İşbirlikleri	Eğitim kurumları ile istihdamı yapan (firmalar ve işveren temsilcisi kuruluşlar) ve düzenleyen (kamu kurumları, sendika, ticaret sanayi, meslek odaları gibi STK’lar) arasında işbirliği ve koordinasyonu güçlendirecek organların oluşturulması.
	Mesleki Yeterliliklerin Belirlenmesine Yönelik Çalışmalar	Meslek standartları, mesleki yeterliliklerin sektör ve mesleğin uzman ve yöneticileri ile yürütülecek çalışmalarla katılımcı biçimde hazırlanması.

Tabloda yer alan çalışmalar eğitim istihdam ilişkileri, insagücü politikaları, beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmaları konsunda yasal yükümlülükleri bulunan veya emek piyasası ile ilgili çeşitli kayıtları tutmakla yükümlü olan Yükseköğretim Kurulu, Devlet Planlama Teşkilatı, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı,

Türkiye İstatistik Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı gibi kurumlar arasında gerçekleştirilecek bir iş bölümü ile yapılabileceği söylenebilir. Bu çalışmaların bir kısmı veya benzerleri halihazırda sürdürülmektedir. Hane halkı işgücü anketleri, işyeri sayımları, sosyal güvenlik kayıtları, kamu kurumları personel kayıtları, işveren anketleri ve mesleki yeterliliklerle ilgili çalışmalar bunlara örnek verilebilir. Bu çalışmaların ne ölçüde yapıldığı ve ihtiyaca uygun şekilde yapılıp yapılmadığı ilerleyen bölümde değerlendirilecektir. Buna karşın ülkemizin benzer çalışmaları yürütme konusundaki bilimsel ve kurumsal kapasitesi dikkate alındığında bu çalışmaları etkin ve etkili biçimde yerine getirebilme potansiyeline sahip olduğu düşünülebilir.

Bu çalışmalar arasında en fazla kurumsal kapasite, teknik bilgi, insan kaynağı ve bütçe gerektireni ulusal düzeyde yapılacak meslek ve eğitime göre istihdam projeksiyonlarıdır. Meslek ve eğitime göre istihdam arz ve talep projeksiyonlarının yapılmasında bu konuda tecrübe biriktirmiş ülkelerin benzer yöntemleri kullandıkları görülmektedir. Bu tecrübelerden istifade ederek projeksiyon ve tahmin çalışmalarını uygulamaya koymak ya da geliştirmek mümkün gözükmektedir. Önceki bölümlerde incelenen ABD'deki BLS'nin mesleki istihdam projeksiyonu çalışması yöntemsel açıdan daha gelişmiş bir görünüm arz etmektedir. Bu nedenle Türkiye'de yapılacak çalışmalarda bu model esas alınmalıdır.

BLS Mesleki İstihdam Projeksiyonları sektör ve bölge düzeyinde büyüme tahminleri veren çok sayıda bağımlı ve bağımsız değişken içeren makroekonomik modellerin kurulması ile başlamaktadır. Bu çalışmanın devamında tahmin edilen büyümeyi sağlayacak toplam sektörel üretimler hesaplanmakta, daha sonra girdi ve çıktı tabloları kullanılarak endüstriler arası ilişkiler sonucunda her bir endüstrinin üreteceği miktarlar para cinsinden hesaplanmaktadır. Bir sonraki aşamada bu endüstriyel üretimlerin gerçekleştirilmesi için gereken emek miktarı sektörlerin emek kullanımındaki geçmiş trendlerine bakarak saat cinsinden ortaya konulmaktadır. Buradan hareketle endüstri bazında istihdam talebi ücretliler, maaşlılar, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri ayrımında dağıtılmaktadır. Bu aşamada çok geniş işyeri sayımları ile elde edilen endüstri-meslek matrisleri kullanılarak endüstriyel istihdam talebi mesleklere göre ayrıştırılmaktadır. Ortaya çıkan sonuçlar

her meslek grubu için istihdam edilen uzmanlar tarafından incelenerek düzeltmeler yapılmaktadır. Büyüme kaynaklı istihdam dışında, emek piyasasından çeşitli nedenlerle ayrılanların oluşturacağı boşluklar da mesleklerdeki yaş yapılarının incelenmesiyle ortaya konulmaktadır. Böylece her meslek grubunda yeni açılacak işler hesaplanmış olmaktadır. Yeni açılacak işler meslekler için gerekli olan eğitim düzeyleri ve yeterlilik düzeyleri ile birlikte sunulduğunda, istihdam talebinin karşılanması için hangi eğitim düzeylerinde programların açılmasına ihtiyaç duyulduğu da belirlenmiş olmaktadır. BLS'nin endüstri-meslek matrislerini oluşturmak için hazırladığı mesleki istihdam istatistikleri altı ayda bir 200.000 kuruluş üzerinde yapılan anketlerle hazırlanmaktadır. 450 kadar endüstriyi kapsayan bu anketlerde 800 meslek soruşturulmaktadır.⁸⁷ Şüphesiz bu çalışmalar önemli maliyetler doğurmaktadır. Ancak ekonomiye katkıları ile karşılaştırıldığında bu maliyetler çok küçük kalacaktır.

Yüzeysel olarak incelendiğinde bu yöntemin kullanılmasında ihtiyaç duyulan veri kategorilerinin ülkemizde yürütülen ulusal istatistik çalışmaları ve tutulan idari kayıtlarla uyumlu olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarla oluşturulan verilerin kaliteli olması ve kullanılan örneklem büyüklüklerinin sektör, bölge, yaş grubu, cinsiyet, istihdam tipi, meslek grubu ve eğitim programlarına göre sonuç verecek ayrıntıda hazırlanması gerekmektedir. ABD'deki nüfus büyüklüğü ve araştırmalarda kullanılan örneklem incelenen endüstri ve meslek sayısının da ayrıntılı olmasına imkan vermektedir. Yükseköğrenimli işgücü miktarı da sınırlı olan Türkiye için bu kategorilerin daha az sayıda olması gerekecektir. Uluslar arası sektör ve meslek tasnifleri uluslar arası karşılaştırmalar açısından önemlidir. Bununla birlikte ülkemizin koşullarına uyan tasniflerin geliştirilmesine ihtiyaç duyulacağı söylenebilir. Bu amaçla Türkiye'deki sektörel ayrımları da dikkate alarak mesleklerin birbiri yerine ikame edilmeleri durumuna göre faktör analizi ile gruplanmış 100 civarında meslek grubunu içerecek, uluslararası standartlarla uyumlu ulusal bir mesleki tasnif sistemi geliştirilmelidir.

⁸⁷ BLS, "Employment Projections", BLS Handbook of Methods, (Çevrimiçi) <http://www.bls.gov/opub/hom/pdf/homch13.pdf>, 14 Ocak 2012.

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARI İLE EMEK PİYASALARI ARASINDA UYUM SAĞLANMASINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

Emek piyasasının vasıf ve beceri yapısının ekonominin beklentileri ile uyumlu olmasının mezunların istihdam edilebilirliğine, istihdam koşullarına, toplam verimlilik ve kalkınmaya olan katkıları önceki bölümde ele alınmıştı. Bu bölümde emek piyasalarında yükseköğretim düzeyindeki vasıf ve becerilerin arz ve talebinin birbirine uyumlu olmasını sağlamaya yönelik çalışmalar incelenecektir. Türkiye’de birçok kamu kurumunun, özel ve sivil kuruluşun gündeminde olan bu konuyla doğrudan ilgili olan kurumlar, hükümetler, Kalkınma Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Yükseköğretim Kurulu’dur. Bu kurumların Türkiye’de yükseköğretim programları ile emek piyasaları arasında uyumun sağlanmasına yönelik çalışmaları bu bölümde incelenecektir. Bu kurumlar incelenirken, öncelikle kurumların mevzuatları bakımından yükseköğretim planlamasında ve emek piyasaları ile yükseköğretim programları arasında uyumun sağlanmasında ne tür sorumluluklara sahip olduğu ve bu amaçların gerçekleştirilmesi için kendi içlerinde ne tür kurumsal yapılanmaları gerçekleştirdikleri incelenecektir. Ardından özellikle 1970’li yıllardan başlayarak hükümet programları, kalkınma planları, kurumların strateji ve politika dokümanları üzerinden yükseköğretim ve emek piyasaları arasında uyum sağlanması konusundaki temel yaklaşım, politika ve uygulamaları analiz edilecektir. Son olarak, Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde ihtiyaç duyulan becerilerin ortaya konulması için yapılacak tahmin ve araştırmalar açısından gereken veri alt yapısının mevcut durumu kısaca değerlendirilecektir.

3.1. HÜKÜMET PROGRAMLARINDA YÜKSEKÖĞRETİM VE İŞGÜCÜ PİYASASI

Emek piyasalarındaki yapısal sorunlar, eğitim istihdam ilişkileri, vasıf ve beceri uyumsuzlukları gibi konular ekonomi ve toplum politikalarına yön veren hükümetlerin programlarında yer almaktadır. Hükümet programları öncelikle

sorunların tespiti ardından bu tespiti yönelik olarak ilgili hükümetin ne yapmayı planladığını ifade eden metinlerdir. Programlar, hükümetlerin politika çerçevesini oluşturmaktadır. Bu bölümde 1980 sonrasındaki hükümetlerin programlarında eğitim (özellikle yükseköğretim) sektörü ile emek piyasası arasındaki ilişkilere ilişkin sorun tespitleri ve çözüm önerileri ele alınacaktır. Bir yıldan az süre ile yönetimde kalan hükümetlerin ve konuyla ilgili ifadelerin yer almadığı hükümet programları bu bölümde incelenmeyecektir.

Tablo 9. 1980 Sonrasında Kurulan Hükümetlerin Eğitim Sektörü ile Emek Piyasası İlişkilerini Konu Alma Durumları

Hük. No	Hükümet Adı	Görev Tarihleri	Eğitim İşgücü Konularına Yer Verilmiş mi?	Açıklama
44	Ulus Hükümeti	20.09.1980-13.12.1983	Hayır	
45	I. Özal Hükümeti	13.12.1983-21.12.1987	Evet	
46	II. Özal Hükümeti	21.12.1987-09.11.1989	Evet	
47	Akbulut Hükümeti	09.11.1989-23.06.1991	Evet	
48	I. Yılmaz Hükümeti	23.06.1991-20.11.1991	Evet	1 yıldan az süreli
49	VII. Demirel Hükümeti	21.11.1991-25.06.1993	Evet	
50	I. Çiller Hükümeti	25.06.1993-05.10.1995	Hayır	
51	II. Çiller Hükümeti	05.10.1995-30.10.1995	Hayır	1 yıldan az süreli
52	III. Çiller Hükümeti	30.10.1995-06.03.1996	Hayır	1 yıldan az süreli
53	II. Yılmaz Hükümeti	06.03.1996-28.06.1996	Evet	1 yıldan az süreli
54	Erbakan Hükümeti	28.06.1996-30.06.1997	Evet	
55	III. Yılmaz Hükümeti	30.06.1997-11.01.1999	Evet	
56	IV. Ecevit Hükümeti	11.01.1999-28.05.1999	Hayır	1 yıldan az süreli
57	V. Ecevit Hükümeti	28.05.1999-18.11.2002	Evet	
58	Gül Hükümeti	18.11.2002-14.03.2003	Evet	1 yıldan az süreli
59	Erdoğan Hükümeti	14.03.2003-29.08.2007	Evet	
60	II. Erdoğan Hükümeti	29.08.2007-06.07.2011	Evet	
61	III. Erdoğan Hükümeti	06.07.2011-	Evet	

1980 sonrasındaki hükümetlerin programlarında eğitim sektörü ile emek piyasası ilişkilerini konu alma durumlarının özetlendiği yukarıdaki tabloya göre 1980 sonrasında görev yapan 18 hükümetten 13 tanesi programında bu konuya yer verirken 5 hükümet programında konuya yer vermemiştir. Bu hükümetlerden 6 tanesinin ise bir yıldan az süreli olduğu görülmektedir. İlerleyen kısımlarda bir yıldan uzun süre görev yapan ve programında eğitim sektörü ile emek piyasası ilişkilerine yer veren on hükümetin programının ilgili bölümleri değerlendirilecektir.

3.1.1. I. Özal Hükümeti (1983-1987)

Programda temel eğitim dışındaki eğitimlerin ülkenin toplumsal ve ekonomik hedefleri ile bağlantılı olması gerektiği ifade edilmektedir. Daha sonraki programlarda yer almadığı şekliyle emek piyasasındaki vasıf ve beceri uyumsuzluklarına bu programda önemli bir yer verilmekte, yükseköğretimdeki programların istihdam ihtiyacı ile paralel olmaması nedeniyle yükseköğretim mezunlarının işsizlikle karşılaştığına değinilmektedir. Diğer yandan yükseköğretimde ortaöğretim mezunlarını kabul edecek yeterli kapasite olmadığı da ifade edilmektedir. Bu durum, ortaöğretim politikasının gerçekçi olmamasına bağlanmakta, ortaöğretimde mesleki ve teknik eğitimin ağırlığının kademeli olarak artırılacağı, bu okulların yükseköğrenim görmeye açılacağı belirtilmektedir.¹ Bu programda vasıf ve beceri uyumsuzluklarının bu açıklıkta yer alması dönemin başbakanı Özal'ın Devlet Planlama Teşkilatı müsteşarlığı yapmış olması ile ilişkilendirilebilir.

Özal Hükümeti Programında üniversite sanayi işbirliğinin geliştirilmesine de değinilmekte, bilimsel araştırmaların yanı sıra üniversitelerin sanai, iktisadi ve sosyal konularda pratik araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmaları için teşvikte bulunulacağı ifade edilmektedir. Programda iş dünyasının gereklerini karşılama bağlamında orta ve yükseköğretim müfredatına ilişkin bir tercih de belirtilmektedir. Yabancı dilin mesleki başarı ile birlikte dış ticaret, uluslararası ilişkiler, ilmi, sanatsal ve kültürel alışverişin temel aracı haline gelmiş olması nedeniyle orta ve

¹ TBMM, “I. Özal Hükümeti (1983-1987) Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP45.htm>, 21 Aralık 2011.

yükseköğretim mezunlarının asgari bir yabancı dili iyi düzeyde öğrenmeleri konusunda tedbir alınacağı belirtilmektedir.²

3.1.2. II. Özal Hükümeti Programı (1987-1989)

Özal'ın 1987 ve 1989 yılları arasındaki ikinci hükümetinin programında yükseköğretim ve emek piyasası ilişkileri çok sınırlı olarak ele alınmıştır. Konuyla ilgili olarak sadece yükseköğretim müfredatına ilişkin ilkesel bir vurgu yapılmıştır. Programda orta ve yüksek öğrenim yapmış gençlerin meslek hayatına uyumunu kolaylaştırmak ve başarılarını artırmak açılarından öğrenim döneminde çalışma ve staj imkanlarına kavuşturulmalarının önemi belirtilmiştir.³

3.1.3. Akbulut Hükümeti (1989-1991)

Yıldırım Akbulut'un başbakanlığını yaptığı hükümetin programında yükseköğretim mezunlarından oluşan emek piyasasının sorunlarına doğrudan yer verilmemiştir. Ancak vasıfsız işgücünün ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda meslek sahibi olmalarının sağlanması için işgücü yetiştirme projelerinin devam edeceği şeklinde genel bir ifade kullanılmıştır. Aynı şekilde ortaöğretimden yüksek okul ve üniversiteye kadar esnek ve yönlendirilmiş bir insangücü planlamasına ağırlık verileceği ifade edilmektedir.⁴ Bu ifadeler, 1980'li yıllarda yaygınlaşmaya başlayan esnek planlama yaklaşımının insangücü planları için de kullanıldığını göstermektedir.

3.1.4. VII. Demirel Hükümeti (1991-1993)

Daha sonraki programların bir çoğunda ifade edilen YÖK'ün kaldırılması konusu ilk olarak bu programda yer almıştır. YÖK'ün kaldırılmasıyla üniversitelere idari ve bilimsel özerklik kazandırılacağı, yükseköğretim kurumlarının kendi içlerinden seçtikleri organlar tarafından yönetileceği ifade edilmiştir. Buna paralel olarak yükseköğretim kurumlarından temsilcilerin oluşturacağı bir yükseköğretim ve

² A.e.

³ TBMM, “II. Özal Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP46.htm>, 21 Aralık 2011.

⁴ TBMM, “Akbulut Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP47.htm>, 21 Aralık 2011.

eğitim kuruluşunun oluşturulacağı belirtilmektedir. Bu kuruluşun amaçları da *“üniversitelerarası eşgüdümü sağlamak, ülkenin insan gücü gereksinimini göz önünde tutarak araştırmalar ve planlar yapmak ve önerilerde bulunmak, üniversitelere ayrılan kadro ve kaynakların dengeli dağılımı ve verimli kullanımı konusunda hükümet ve ilgili makamlara önerilerde bulunmak, yeni kurulacak üniversiteler için görüş bildirmek”* şeklinde tanımlanmıştır. İnsangücü ihtiyaçları konusunda araştırma ve planlama çalışmaları DPT tarafından yürütülmekte iken bu programda ilk defa yükseköğretim ile ilgili bir kuruluşun insangücü ile ilgili araştırma ve plan yapacağı ifade edilmiştir.⁵ Ancak bu hükümet ve sonraki hükümetler döneminde YÖK’ün kaldırılması söz konusu olmamıştır.

3.1.5. Erbakan Hükümeti (1996-1997)

Oldukça kısa ömürlü olmak durumunda kalan Erbakan Hükümeti’nin programında günümüzde hala bir problem olma özelliğini koruyan yükseköğretim önündeki yığılmaların giderileceği ifade edilmektedir. Bu amaçla yükseköğretim kapasitesinin artırılacağı ve ortaöğretim sisteminin yeniden yapılandırılacağı belirtilmektedir. Yükseköğretim programlarının emek piyasası talepleri ile uyumlu olması konusunda ne yapılacağı ise programda yer almamaktadır. Ancak programda, eğitim sistemi ile ilgili olarak ekonominin ihtiyaçları doğrultusunda özellikle ara insan gücünü yetiştirmek üzere mesleki teknik eğitim vurgusu ile mesleki eğitim alan gençlerin girişimciliklerinin teşvik edileceği de ifade edilmektedir.⁶

3.1.6. III. Yılmaz Hükümeti (1997-1999)

Bu programda da yükseköğretimlilerin emek piyasası hakkında özel bir tespit ve plan yer almamaktadır. Program istihdamın geliştirilmesi için ekonominin diğer birimleri ile eşgüdüm halinde nitelikli işgücü yetiştirilmesi ve beceri eksiklerinin giderilmesinin sağlanacağını belirtmektedir. III. Yılmaz Hükümeti programında uzun süreli işsizlere beceri kazandırılacağı ve ilk defa eksik istihdamın azaltılmasına

⁵ TBMM, “VII. Demirel Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP49.htm>, 21 Aralık 2011.

⁶ TBMM, “Erbakan Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP54.htm>, 21 Aralık 2011.

değiniilmektedir.⁷ Eksik istihdamın önemli sebeplerinden biri de vasıf ve beceri uyumsuzluklarıdır. Ancak eksik istihdamın işsizlik kadar önemli bir sorun olduğunun belirtildiği programda eksik istihdamın niteliğine ilişkin bir açıklama mevcut değildir.

3.1.7. V. Ecevit Hükümeti (1999-2002)

Ecevit Hükümeti programında da konuyla ilgili çok genel ifadeler yer almıştır. Ülkenin ihtiyaç duyduğu ve rekabeti sağlayacak nitelikli işgücünün yetiştirilmesi amacıyla mesleki teknik eğitimle üniversite eğitiminin gözden geçirileceği şeklinde belirsiz ifadeler programda kullanılmıştır. Bir önceki hükümet döneminde başlayarak meslek liselerinin üniversiteye geçişini sınırlandıran düzenlemelerin yapıldığı Ecevit Hükümeti'nin programında meslek lisesi mezunlarının kendi branşlarındaki meslek yüksekokullarına sınavsız olarak girebileceği bir modelin geliştirileceği ifade edilmiştir.⁸ Ancak uygulamada bu düzenlemeler öğrenci ve velilerin meslek liselerini tercih etmemesi ile sonuçlanmış, meslek lisesine devam eden öğrenci sayıları hızla azalmıştır.

3.1.8. I. Erdoğan Hükümeti (2003-2007)

2003 yılına gelindiğinde Erdoğan'ın kurduğu hükümetin programında eğitim, ekonomi ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi konusunda daha açık bir bilince ulaşıldığı görülmektedir. Programda konuya geniş yer verildiği görülmektedir. 1990'ların sonundan itibaren işsizliğin de artma eğiliminde olması istihdamın geliştirilmesi konusunun programda önemli bir yer tutmasını gerektirmiştir. Programda istihdam planlamalarının yapılması, mesleki eğitimin standartlarının belirlenmesi, sosyal tarafların sürece dahil edilmesi gibi aktif politikaların uygulanması öngörülmektedir.

Hükümet programında eğitim kurumlarının ihtiyaçlara dönük şekilde hizmet sunmasının etkin eğitim ve istihdam planlaması ön şartına dayandığı

⁷ TBMM, “III. Yılmaz Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP55.htm>, 21 Aralık 2011.

⁸ TBMM, “V. Ecevit Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP57.htm>, 23 Aralık 2011.

vurgulanmaktadır.⁹ 1980’li yıllardan sonra yeniden güçlenen ve piyasa mekanizmasının emek piyasalarında arz ve talebi dengeleyeceği yönündeki liberal teze karşıt olarak planlama kavramının kullanılması dikkate değerdir.

Ekonomide tarımdan hizmetlere doğru geçiş ve diğer sektörel kaymaların hızlandığı bir dönemde emek piyasalarının işleyişinde bazı düzenlemeler gerektiği programda belirtilmektedir. Programda istihdam ve işsizliğin endüstriyel ve meslekî dağılımı ve istihdam statüsünün geçmiş dönemlere göre farklı bir trende girdiği şeklindeki değerlendirmeler de bu süreçte kamunun, işçi ve işveren kuruluşlarının aktif rol alması ihtiyacına gerekçe olarak sunulmaktadır.

I. Erdoğan hükümeti programında ilk defa açıkça zikredilen hususlardan biri de eğitim istihdam ilişkilerinin güçlendirilmesinde meslek standartlarına yapılan vurgudur. Programda meslek eğitimi veren yüksek okulların meslek standartlarına uygun olarak eğitim vermesinin sağlanacağı belirtilmektedir.¹⁰ Bu amaca paralel olarak ilgili hükümet döneminde 2006 yılında Mesleki Yeterlilikler Kurumu kurulmuştur.

3.1.9. II. Erdoğan Hükümeti (2007-2011)

2007 yılında Erdoğan liderliğinde kurulan hükümetin programında emek piyasasının yapısal problemleri hakkında vurguların biraz daha arttığı görülmektedir. Programda şu ifadeler yer almaktadır:

“Değerli milletvekilleri, ülkemizde eğitim sistemiyle iş gücü piyasası arasında yapısal bir uyumsuzluk bulunmaktadır...Bir yandan iş arayan çok sayıda insan, diğer taraftan aradığı nitelikte eleman bulamamaktan şikâyet eden çok sayıda firma olması bu yapısal sorunun çarpıcı bir göstergesidir...Özellikle ara insan gücü alanında ortaya çıkan bu tabloyu sadece makro politikalarla değil, eş zamanlı olarak uygulamaya koyacağımız mikro politikalar ve reformlarla aşma kararlılığındayız.”¹¹

⁹ TBMM, “I. Erdoğan Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP59.htm>, 23 Aralık 2011.

¹⁰ A.e.

¹¹ TBMM, “II. Erdoğan Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP60.htm>, 23 Aralık 2011.

Diğer yandan bu dönemde konuyla ilgili akademik çalışmaların artmış olması, sosyal tarafların sorunu çeşitli ortamlarda daha fazla ifade etmeye başlaması, katma değeri yüksek, üst düzey teknolojik ürünlerin üretilmesi yönündeki çalışmalarda insangücü ihtiyacının daha fazla hissedilmiş olmasının bu sorunların hükümetin gündeminde önemli bir yer tutmasında etkili olduğu söylenebilir.

Aynı hükümet programının eylem planında mesleki eğitim sisteminin işlevselliğini geliştirmede iş dünyasıyla işbirliğinin geliştirilmesine yönelik bir kısım yer almıştır. Bu bölümde maddeler halinde şu eylemler öngörülmüştür:¹²

- Mesleki eğitim program ve içeriklerinin belirlenmesinde işletmelerin aktif katılımının sağlanması.
- Merkezi ve yerel düzeyde, işletmelerin mesleki eğitim sistemi içerisine alınması.
- Emek piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması.
- Yerel kalkınmanın desteklenmesi amacıyla üniversitelerin bulundukları bölgenin sorun ve ihtiyaçlarını dikkate alarak ihtisaslaşması.

3.1.10. III. Erdoğan Hükümeti (2011 -...)

Erdoğan'ın üçüncü hükümet programında da eğitim, istihdam ve emek piyasası ilişkileri önemli bir yer tutmaktadır. Programda, önceki hükümet döneminde işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak amacıyla mesleki eğitim, toplum yararına çalışma ve staj programları gibi aktif emek piyasası programlarının genişçe uygulandığı, istihdam mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesi eylem planının hazırlandığı, mesleklerin standartlarını belirlemeye ve belgelendirmeye yönelik düzenlemeler yapıldığı belirtilmektedir. Önümüzdeki dönemde ise ulusal meslek standartlarının tamamlanacağı, İŞKUR'a kayıtlı her işsizinin bir "iş ve meslek danışmanı" olacağı, meslek edinme, iş arama, bulma ve işte kalma konusunda birebir, kişiye özgü ve yakından takip edilen bir sürecin hayata geçirileceği öngörülmektedir.

¹² A.e.

Programda eğitim ve emek piyasası uyumunun sağlanmasında meslek standartlarının belirlenmesi ve mesleki eğitim programlarının buna göre gözden geçirilmesi ile İŞKUR üzerinden yürütülecek eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin ön plana çıkarıldığı söylenebilir.¹³

Sonuç olarak, emek piyasasında vasıf ve beceri uyumsuzluklarının 1980 sonrasında önemli sayıda hükümetin programında yer aldığı, 2000 sonrasında konuyla ilgili vurguların arttığı söylenebilir. Ancak, konuyla ilgili yasal yükümlülükleri olan kamu kurumları arasındaki koordinasyonsuzluk, dağınıklık, emek piyasası bilgi sistemi sistemlerinin yetersizliği ve bir standardının olmaması gibi emek piyasası politikalarına zemin oluşturacak temel sorunlar programlarda yer almamıştır.

3.2. KALKINMA PLANLARINDA İNSANGÜCÜ-EĞİTİM PLANLAMASI VE BECERİ UYUMSUZLUKLARI

1960'lı yıllarda Türkiye'de ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmanın hızlandırılması, uygulanan politikalar arasında uyum sağlanması, toplumsal ve kültürel dönüşümün uyumlu yönlendirilmesi ve ekonomiye rasyonel kamu müdahalesinin temini amacıyla devletin Kalkınma Planları hazırlayıp uygulaması anlayışı öne çıkmıştır. Bu amaçlarla 1960 yılında Başbakanlığa bağlı olarak Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kurulmuştur. 1961 ve 1982 anayasalarında da planlı kalkınma ve planların devlet tarafından yapılması anlayışı benimsenmiştir.¹⁴ DPT, 2011 yılında kurulan Kalkınma Bakanlığı'nın merkez teşkilatı haline gelmiş ve kapatılmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında 19/6/1994 tarihli ve 540 nolu kanun hükmünde kararnamenin içeriği 3/6/2011 tarihli ve 641 nolu Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de de korunmuştur. Bu yasanın Kalkınma Bakanlığının görevlerini

¹³ TBMM, “III. Erdoğan Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP61.htm>, 23 Aralık 2011.

¹⁴ DPT, “1960 Sonrası Dönemde Planlama”, (Çevrimiçi) www.dpt.gov.tr, 17 Mart 2012.

sıraladığı 2. maddesinin insangücü ve eğitimle ilgili olan a, b, c ve j bentleri şöyledir:¹⁵

“a) Ülkenin doğal, beşeri ve iktisadi her türlü kaynak ve imkanlarını tespit ederek takip edilecek iktisadi, sosyal ve kültürel politika ve hedeflerin belirlenmesinde Hükümete müşavirlik yapmak.

b) Hükümetçe belirlenen amaçlar doğrultusunda makro ekonomik, sektörel (sosyal ve iktisadi) ve bölgesel gelişme alanlarında, ulusal ve yerel düzeyde analiz ve çalışmalar yaparak kalkınma planı, orta vadeli program, yıllık programlar, stratejiler ve eylem planları hazırlamak.

c) Bakanlıkların ve kamu kurum ve kuruluşlarının iktisadi, sosyal ve kültürel politikayı ilgilendiren faaliyetlerinde koordinasyonu sağlamak, uygulamayı etkin bir biçimde yönlendirmek ve bu konularda Hükümete müşavirlik yapmak.

j) Bilgi toplumuna ilişkin politika, hedef ve stratejileri hazırlamak, bu alanda kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve özel sektör arasındaki koordinasyonu sağlamak ve uygulamayı etkin bir biçimde yönlendirmek.”

Kanunda görüldüğü üzere Kalkınma Bakanlığı’nın ana faaliyeti iktisadi, sosyal ve kültürel politika ve hedefleri gösteren kalkınma planları hazırlamak ve bunların uygulanmasını takip etmektir. Kalkınma Planları’nın çerçevesini oluşturacak hususlar ise Yüksek Planlama Kurulu tarafından belirlenmektedir. Bu kurul Başbakanın başkanlığında, Kalkınma Bakanı ile Başbakanın belirleyeceği diğer bakanlardan oluşmaktadır. Son kanunla birlikte, iktisadi, sosyal ve kültürel hedefler ile politikaların belirlenmesine esas teşkil edecek hususların Yüksek Planlama Kurulunda görüşülerek tespit edileceği ve bu suretle tespit edilen esasların Bakanlar Kurulunda öncelikle görüşülerek karara bağlanacağı hükümlerine yer verilmiştir. Böylece iktisadi, sosyal ve kültürel hedeflerin önceliklendirilmesinde Bakanlar Kurulu nihai yetkili organ olmuştur.

Kalkınma planlarında istihdam, insangücü ve eğitim planları sosyal sektörler içerisinde kabul edilmektedir. Bu alanlardaki çalışmalar Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Aynı yasanın 10. maddesi bu müdürlüğe sektörlerle ilgili çalışma ve araştırmalar yapmak suretiyle kalkınma planları ve yıllık programlarına katkıda bulunmak ve sektörlerle ilgili strateji geliştirme, kamu yatırım programını hazırlama, kamu projelerini izleme,

¹⁵ Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Sayı 641, Tarih 3/6/2011.

uygulamayı yönlendirme, konuyla ilgili görüş bildirme, uygulama sırasında kamu ve özel kesim arasında koordinasyonu sağlama gibi görevler yüklemektedir.¹⁶

3.2.1. Kalkınma Planlarında İnsangücü-Eğitim Planlaması Modeli

DPT, kalkınma planları içerisinde insangücü planlarına da yer vermektedir. Kurum, insangücü planlamasının amacının “her kademedede insangücünün nicelik ve nitelik olarak uzun dönemde, arz ve gereksinme açısından dengeli bir biçimde sağlanması” olduğunu belirtmektedir.¹⁷ DPT’nin insangücü yaklaşımı ile hazırladığı planların çerçevesi 1. Kalkınma Planı’nda ortaya çıkmıştır. Birinci planın insangücü planlaması modeli Parnes tarafından geliştirilen modelin uygulanması şeklinde olmuştur. Bu yaklaşımla paralel olarak insangücü planları eğitimin iktisadi işlevini ön plana çıkarmaktadır. İnsangücü, üretimin bir fonksiyonu olarak görülmektedir. Makro planda yer alan üretim ve buna bağlı gelişme hedeflerine ulaşılmasında gerekecek nitelikli emeğin temin edilmesi amacıyla insangücü planlamasına yönelinmiştir. Nitelikli insangücünün yetiştirilmesinde eğitim kurumları ana mecralar olarak görüldüğünden planların eğitim sistemine ilişkin hedefleri de insangücü ihtiyacı üzerinden belirlenmektedir.¹⁸

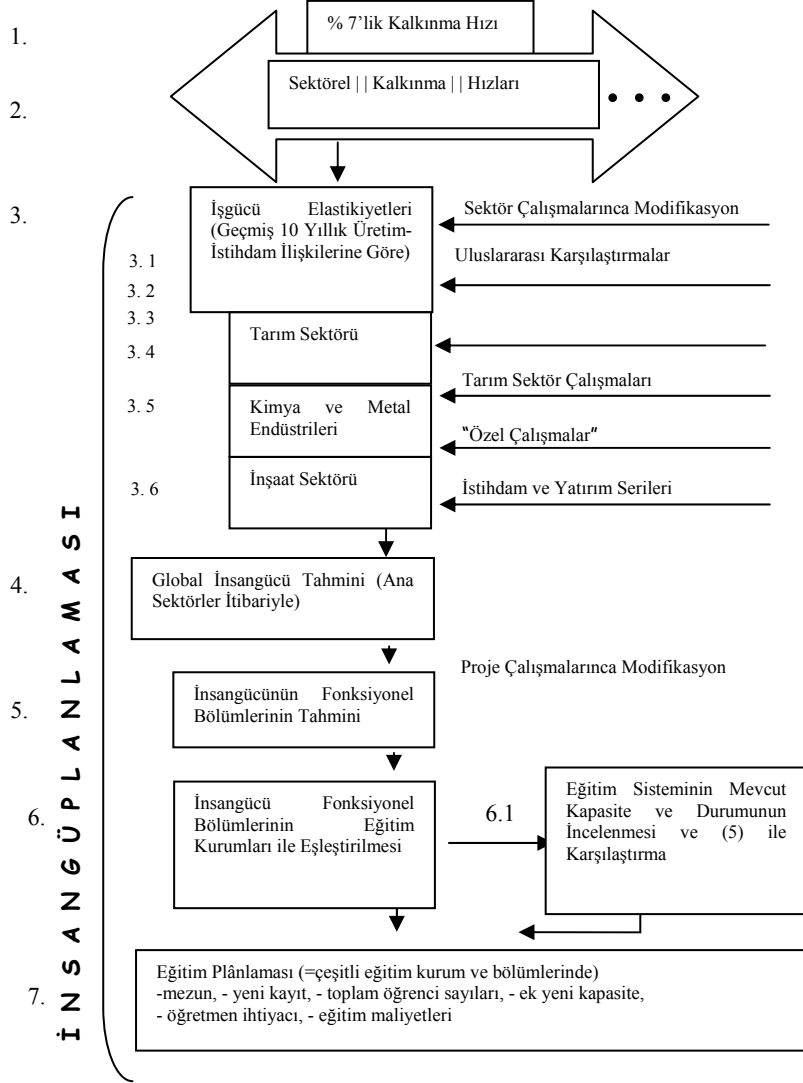
İnsangücü yaklaşımında ana hatlarıyla öncelikle sektörlere özgü büyüme hedeflerine bağlı olarak yıllara göre ne kadar işgücüne ihtiyaç duyulacağı tespit edilmektedir. Ardından eğitim sektörünün mevcut kapasitesi ile ne kadar insangücü arzında bulunacağı hesaplanmaktadır. Son olarak, ikisi arasındaki boşluklar gösterilmekte ve eğitim kurumlarına bu boşlukların doldurulması amacıyla gereken yön ve kapasite artışları hedef olarak verilmektedir. Birinci planın insangücü planlaması modeli aşağıdaki grafikte gösterilmektedir.

¹⁶ Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Sayı 641, Tarih 3/6/2011.

¹⁷ DPT, **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983**, Ankara, DPT, 1979, s.252.

¹⁸ Muhsin Hesapçıoğlu, **Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2001, s. 84-85.

Şekil 7. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planının İnsangücü ve Eğitim Planlaması Akım Şeması



Kaynak: Muhsin Hesapçıoğlu, **Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2001, s. 96.

Plan öncelikle 1963-1967 yılları için belirlenen yıllık ortalama %7’lik büyümeyi sağlayacak insangücünün oluşturulmasını amaçlamaktadır. İkinci aşamada büyüme hızı sektörler göre farklılaştırılmakta, hangi sektörün ne kadar büyüyeceği tahmin edilmektedir. Bu aşamaya kadar olan hesaplar planın iktisadi sektörler için yaptığı hesaplardan alınmaktadır. Üçüncü aşamada geçmiş 10 yıllık üretim istihdam

trendlerine bağı olarak üretime bağı işgücü elastikiyetleri hesaplanmıştır. İstihdam-katma değer ( retim) elastikiyet katsayısı şu şekilde hesaplanmaktadır:¹⁹

$$E = \frac{[\text{belli bir dönemde}] \times \text{sektöründeki istihdamda } \% \text{ artış}}{[\text{belli bir dönemde}] \times \text{sektöründeki katma değerdeki } \% \text{ artış}}$$

Bir sektördeki %10'luk katma değer artışına karşın istihdam da %10 oranında artıyorsa esneklik katsayısı 1 olmaktadır. Bu durumda prodüktivite artışı da “0” olacaktır.

Sonra bu elastikiyetler çeşitli çalışmalarla revize edilmiştir. Yani tarihsel trendler, alan çalışmaları, uzman görüşleri, ekonomik hedefler ve başka verilerle karşılaştırmalar yaparak gözden geçirilmiştir.    nc  aşamanın alt aşamaları olarak gerçekleştirilen bu modifikasyonlar şunlardır:²⁰

- Sektöre  zel çalışmalar ile modifikasyon
- Projeler nedeniyle ortaya çıkan istihdam ihtiyaçlarına göre düzeltme
- Teknolojik gelişmeye bağı olarak ortaya çıkacak prodüktivite artışına göre düzeltme
- Uluslararası karşılaştırmalara göre düzeltmeler
- Tarım sektörü talep tahminleri için özel  alışmalar
- Kimya ve metallere ait eleman ihtiyacı için özel  alışmalar

Dördüncü aşamada ana sektörlerdeki işgücü talebi artışları, sektörel büyüme hızlarının sektöre özgü elastikiyet katsayılarıyla çarpılması ile bulunmaktadır.²¹

Beşinci aşamada insangücünün niteliklerine göre dağılımının projeksiyonu yapılmıştır. Gruplandırımda işgücünün yaptığı işe göre dağıtılması esas alınmıştır.

¹⁹ A.e., s. 92-93.

²⁰ A.e., s.92-93.

²¹ A.e., s.94.

Bu amaçla 6 düzeyli insangücü fonksiyon tipleri tespit edilmiş ve her düzey eğitim kademeleri ile ilişkilendirilmiştir.²²

Tablo 10. Birinci Planda İnsangücü Fonksiyon Tipleri ile Eğitim Kurumlarının İlişkisi

Yaş	Okul yılı	Okul Tipi	Fonksiyon Tipi
6-12	5	İlkokul	Düz işçi
12-15	3	Orta teknik	Kalifiye işçi
		Orta genel	Koordinatör
15-18	3	Lise genel	Memur
		Lise teknik	Usta, usta başı
18-20	2	Lise, yüksek okul arası teknik okul	Teknisyen
20-24	5-6	Üniversite ve Yüksek okullar	Yüksek düzeyde idareci ve meslekî personel

Kaynak: DPT, *Türkiye'nin İnsangücü Durumu ve İhtiyaçları (1960-1975)*, Ankara, DPT, s.23-24.

İnsangücünün fonksiyonel grupları ile eğitim düzeyleri arasında yapılan eşleştirmede bazı okulların müfredatları ve mezunlarının çalıştıkları meslekler, bazı meslek elemanlarının görüşleri ile 1950 nüfus sayımında belirtilen meslekler ile bu meslekteki kişilerin eğitimleri esas alınmıştır. Fonksiyonel bölümleri tabloda yer alan insangücünün, hedef yılı projeksiyonu yapılırken bazı hususlar dikkate alınmış ve çeşitli düzeltmeler yapılmıştır.²³

- Planın gerçekleşmesinde kritik öneme sahip, mühendislik ve teknisyenlik, sağlık ve yardımcı personeli ve öğretmenler ayrı şekilde incelenmiştir.
- Hedef yılda insangücünün fonksiyonel dağılımı hesaplanırken benzer ekonomik gelişmişlik düzeyindeki ülkelerle karşılaştırmalar yapılmıştır.
- Sektörlerin içerisindeki fonksiyonel dağılımdaki oranlar teknolojik gelişme ve dengeli fonksiyonel gelişme dikkate alınarak revize edilmiştir.

²² A.e., s.95.

²³ A.e., s.96-97.

- Sağlık ve yardımcı sağlık personeli talebi, hazırlanan sağlık planına göre hesaplanmıştır.
- İnsangücü talebinin fonksiyonel bölümlere göre dağılımı hesaplanırken bu elemanları sağlayabilecek eğitim kurumlarının mevcut kapasiteleri ve gelişme imkanları ve bu elemanları yetiştirebilecek farklı kurumsal imkanlar dikkate alınmıştır.

Son aşamada eğitim planlamasına geçilmektedir. Planda, eğitime ayrılacak kaynakların da sınırlı olduğu bu nedenle gerekenden fazla eleman yetiştirilmeyeceği, eğitim sektörünün kalkınma hedeflerine ulaşmak için gereken sayı ve nitelikte elemanı yetiştirmekle yükümlü olduğu gibi ilkelere yer verilmiştir. Buna karşın ilköğretimde okullaşma oranının 15 yıl sonra %100 olması şeklinde ekonomik olmayan bir ilke de planda yer almıştır.²⁴

Birinci plandan başlayıp son plana gelinceye kadar plan insangücü ve eğitim hedeflerinde önemli sapmalar ortaya çıkmıştır. İkinci plan hazırlıkları sırasında insangücü fonksiyonel bölümleri açısından birinci planın tahminlerinin gerçekleşme durumunu gösteren aşağıdaki tablo sapmaların boyutlarını göstermektedir.

Tablo 11. İnsangücü Fonksiyonel Bölümlerine Göre 1. Plan 1965 Tahminleri ve Gerçekleşme Durumu.

Bazı Meslekler	1965 Plân Tahmini	Gerçekleş en	Fark (%) = Fark/Tahmin
Mühendis	15.000	26.000	+% 79
Sağlık Personeli	11.000	14.600	+% 33
Öğretmen	30.000	21.000	- % 30
Teknisyen	27.000	33.600	+% 24
Yrd. Sağlık Personeli	11.000	14.900	+% 35
Öğretmenlik	63.000	85.100	+% 35

Kaynak: DPT, **İkinci Beş Yıllık Plân Hazırlıkları: İnsangücü**, Ankara, DPT, 1976, s. 17.

²⁴ A.e., s.98.

Bu sapmaların oluşması temelde insangücü modelinde kullanılan sabit katsayılar problemi gibi bazı yapısal problemler, eğitim sisteminin kendi iç dinamiklerinin dikkate alınmaması, sosyal talebin dikkate alınmaması, geliştirilen insangücünün fonksiyonel ayrımı sisteminin yeterince açıklayıcı olmaması (kaba olması) kaliteli veri eksikliği ve toplumsal değişim hızı ile açıklanabilir.²⁵

Vasıf ve beceri uyumsuzluklarının mahiyeti ve boyutlarıyla incelenerek çözümlenmeye çalışıldığı ana politika metinleri kalkınma planları olmuştur. Kalkınma planlarında özellikle insangücü başlığı altında emek piyasasını ekonominin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlemeye yönelik politika tedbirleri yer almaktadır. Vasıf ve beceri uyumsuzluklarını tespit etme ve giderme konusunda bir çerçeve olması bakımından kalkınma planlarının vasıf ve beceri uyumsuzlukları ile ilgili kısımları birinci plandan dokuzuncu plana gelinceye değin aşağıda ele alınacaktır.

3.2.2. Birinci Kalkınma Planı (1962-1967)

Birinci Plan çerçeve ve yöntem açılarından insangücü siyasetinin temelini oluşturmuştur. Planda insangücü planlaması açısından eğitim sisteminde oluşan sorunlar şöyle sıralanmıştır:²⁶

- a. Eğitimle, ekonomik ve toplumsal yapı ve faaliyetlerdeki ihtiyaçlar arasında bir ilgi kurulmamış olması nedeniyle bazı alanlarda boşluklar, bazılarında ise fazlalıklar ortaya çıkmış olması.
- b. Farklı eğitim kurumları, branşları ve kademeler arasında düzenli bir münasebetin olmayışı eğitimde yatay ve dikey akışlarda bozukluklar meydana getirmiştir. Bu nedenle ayrıca kademeler arasında kapasite dengesizlikleri oluşmuştur.
- c. Eğitim teşkilâtının ihtiyaçlara paralel olarak dinamik bir şekilde geliştirilmemesi, öğretmen arzında sorunlar çıkarmıştır. Böylece öğrenci

²⁵ DPT'nin İnsangücü modeli ile ilgili ayrıntılı bir eleştiri için bkz. Muhsin Hesapçıoğlu, **Türkiye'de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2001, s. 98-116.

²⁶ DPT, **Kalkınma Planı (Birinci Beş Yıl) 1963-1967**, Ankara, DPT, 1963, s. 448-449.

öğretmen oranlarında yetersizlikler olmuştur. Bir çok branşta sayı ve nitelik bakımından büyük bir öğretmen açığı mevcuttur.

d. Eğitim sistemi ile çalışma yaşamı arasındaki yeterli irtibatın olmaması nedeniyle mezun olanlar çalışma alanlarına uygun becerileri edinmemiş olabilmektedir.

Planda insangücü ve eğitimle ilgili hedefler hem plan dönemi için hem de 15 yıllık bir dönem için hesaplanmıştır. Perspektif plan ismi verilen uzun dönemli planlamalara eğitim sistemindeki kapasite artışları neticesinde gerçekleşecek insangücünün oluşması için yaklaşık 15 yıllık bir sürenin gerekmesi gerekçe olarak gösterilmiştir.²⁷ Planın ilk bölümünde perspektif planının sosyal hedefleri kapsamında şu türden ifadelere yer verilmektedir:²⁸

“Bugün sayısı 150 binin altında olan yüksek seviyede meslekî ve teknik personel 470 bine; sayısı 150 bin kadar olan orta seviyede meslekî ve teknik personel 550 bine; sayısı 1 milyon 250 bin kadar olan alt kademede meslekî ve teknik personel ise milyona yükselecektir. Böylece toplumdaki yetişmiş insan sayısında 3,6 misli bir artış görülecektir. Bu değişme yetişmiş iş gücünün çeşitli kademeler arasında dengeli olarak dağılmasını ve bugünkü dengesizliklerin düzelmesini de sağlayacak yönde olacaktır. Meselâ bugün 1 mühendise 1,7 teknisyen; yüksek seviyede 1 sağlık personeline 1 yardımcı sağlık personeli düşmektedir. Bu oranlar 15 yıl sonunda sırasıyla ve 2,6 şeklinde düzelecektir.”

Planın ilerleyen bölümlerinde insangücü, istihdam, eğitim ve araştırma konuları genişçe bir bölüm içerisinde birlikte ele alınmaktadır. Eğitimin istihdamla aynı bölümde ele alınması şöyle açıklanmıştır:²⁹

“Eğitim konusu, eğitimin sosyal hedefleri yanında kalkınma hedeflerine ulaşmak bakımından bu dönemde yapılacak işlerin gerçekleşebilmesi için gerekli nitelikte ve sayıda eleman yetiştirilmesi açısından da ele alındığından, istihdam konusu ile birlikte incelenmektedir. Çünkü çeşitli sektörlerde çalışması gerekli insan

²⁷ A.e., s. 36.

²⁸ A.e., s. 39.

²⁹ A.e., s. 441.

sayısı ile bu toplam sayısının fonksiyon tiplerine bölünmesi ve bunları yetiştirecek eğitim sistemi arasında yakın bir ilgi vardır.”

Planda yukarıda ayrıntıları verilen hesaplamalarla insangücü arz talep projeksiyonları yapılmıştır. Emek piyasasının mesleki ve eğitimsel yapısı hakkında yeterli veri olmadığından, planın gerçekleşmesinde kilit öneme sahip olduğu düşünülen meslek grupları için özel çalışmalar yapılarak bu meslek/meslek grupları düzeyinde projeksiyonlar yapılmıştır. Diğer projeksiyonlar tarım, sanayi, ticaret, ulaştırma gibi ana sektörler itibariyle ve insangücünün fonksiyonel bölümleri adlı tasnif sistemine göre yapılmıştır.

3.2.3. İkinci Kalkınma Planı (1968-1973)

Planda istihdam, çalışma sorunları, insangücü, eğitim, hizmetiçi eğitim, bilim araştırma, kültür ve spor gibi başlıkların tamamı ekonomik gelişmede insan unsuru başlıklı bir bölüm içerisinde yer almaktadır. İstihdamın incelendiği kısımda temel sektörlerle göre işgücünün dağılımları ve plan dönemi sonu projeksiyonları verilmektedir. İnsangücü kısmında ise sektörler bazındaki işgücü hedefleri, mühendislik, sağlık ve sevk ve idareciler meslek grupları özelinde yapılan insangücü arz talep projeksiyonları ile ayrıntılandırılmaktadır. Planda tüm meslek grupları için projeksiyonlar yer almamaktadır. Önceki planda olduğu gibi bu planda da eğitim sektörü insangücü ihtiyaçlarını karşılayacak ana araç görülmektedir. İnsangücü arz talep projeksiyonları sonucunda ortaya çıkan açıkların ne kadarının eğitim sisteminde gerçekleştirilecek kapasite artışları ile ne kadarının iş başında eğitim, hizmetiçi eğitim uygulamaları ile kapatılacağı belirli meslek grupları için tahmin edilmektedir. Planda yukarıdaki başlıklar için genişçe bir yer ayrılmıştır. Eğitim sektörü kapsamında yer alan hedefler büyük ölçüde insangücü ihtiyaçlarına göre belirlenmektedir.

Planda insangücü planlamasının bazı ilkeleri şöyle sıralanmaktadır:³⁰

- Kalkınmayı gerçekleştirecek nicelik ve nitelikte insangücünün gereken zamanda hazır edilmesi.

³⁰ DPT, **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972**, Ankara, DPT, 1967, s. 145.

- İnsangücünün, yetiştiği alanlarda istihdam edilmesi.
- İnsangücünün, etkin olacağı işte çalışabilmesi için sosyal hareketliliğin sağlanması.
- Sektör ve bölge düzeyinde dengeli dağılan, iktisadi gelişmenin gerektirdiği nitelik ve nicelikteki mesleki yapının sağlanması.

İnsangücü sorunumuzun ele alındığı kısımda üretim için en önemli kaynak olan insanın özellikle gelişmekte olan ülkelerde kıt bir kaynak olması nedeniyle verimli ve yerinde kullanılması gereğine vurgu yapılmaktadır.³¹

3.2.4. Üçüncü Kalkınma Planı (1973-1978)

III. Planda insangücü alanındaki gelişmeler değerlendirilirken planlı dönemde insangücü sayısında önemli artışlar olmasına rağmen, insangücünün istenen nitelikte ve gerekli olduğu zamanda temin edilmesinde sorunların devam ettiği ifade edilmektedir. Teknik insangücü açısından durum, mühendis açığının bazı alanlarda kapanmasına karşın teknisyen ve yetişkin işçi arzının talebin altında kaldığı belirtilmiştir. Bu durum sağlık alanındaki insangücünde de kendini göstermektedir. Tıp doktoru, hemşire, sağlık memuru ve ebelik mesleklerinde açık devam ederken diş hekimliği ve eczacılık alanlarında ihtiyacın üzerinde bir arz gerçekleşmiştir. Benzer şekilde ekonominin ihtiyacı olmayan başka alanlarda da arz fazlalıkları ortaya çıkmıştır. İnsangücünün ülke genelinde dengeli biçimde dağılmama sorunu da devam etmektedir. Bu da ekonominin işleyişini bozucu bir etki yapmaktadır.³²

Planda dikkat çekilen diğer bir husus da beyin göçünün nitelikli insangücü açığını artırıcı bir etki yaptığı şeklindedir. Bu durum şöyle ifade edilmektedir: *“Yapılan bir tespiti göre 1970 yılına kadar mimarların yüzde 7 si, makina mühendislerinin yüzde 5,3 ü, mütehassıs doktorların yüzde 8,2 si ve pratisyen doktorların yüzde 21,4 ü çalışmak için yurt dışına gitmişlerdir. Aynı şekilde yetişkin işçilerin («sanatkâr» ların) yurt dışına gidişinin hızlanması, ekonominin bu tür insangücü açıklarının büyümesine yol açmaktadır. 1965 -1970 döneminde 88 bin*

³¹ A.e., s. 145.

³² DPT, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973-1977, Ankara, DPT, 1972, s. 81.

sanatkârın yurt dışına çıkması, bu daldaki ihtiyaçları yüzde 26 oranında artırmıştır.”³³

İkinci planda insangücü planlamasının yalnızca temel ilkelerine yer verilirken, üçüncü planda insangücü ihtiyaçlarının hesaplanmasında kullanılan yöntemle dair daha geniş teknik bir açıklama yer almıştır. Sosyal alandaki hedeflerin belirlenmesinde izlenen yol başlığı altında öncelikle nüfus tahminlerinde kullanılan metodoloji aktarılmış, ardından işgücü arzının, işgücüne katılma oranlarının tarihsel trendinin tahmin edilen nüfus ile çarpılmasıyla bulunduğu gösterilmiştir. Ekonomik büyümeye bağlı bir değişken olarak kabul edilen istihdamın tahmin edilmesinde istihdam katma değer elastikiyetleri esas alınmış, bu şekilde elde edilen veriler proje çalışmalarından elde edilen veriler ve işgücü nispi verimlilikleri artış oranları ile karşılaştırılarak düzeltilmiştir.³⁴

İnsangücü ihtiyaçlarının belirlenmesi ekonomik hedeflere bağımlı bir yan model ile şu üç aşamada gerçekleştirilmiştir:³⁵

1. Plan, üretim hedeflerine göre bulunan istihdam hedeflerine dayalı ve ileriki yıllarda istihdam içinde tüm mesleklerdeki yapısal değişimleri dikkate alan bir model geliştirmiştir.
2. Plandaki üretim hedeflerini gerçekleştirecek ana mesleklere olan ihtiyaç girdi-çıktı tabloları yardımıyla (hem ara üretim ve nihai talep için gereken insangücü) hesaplanmış, bu meslekler için yapılan tahminlerde verimlilik artışları da hesaba katılmıştır.
3. Meslek alt kollarına olan ihtiyacın tespiti için geçmiş on yıldaki, sektörler itibariyle katma değere göre mesleki istihdam artışını gösteren elastikiyet katsayıları kullanılmıştır. Meslek elemanlarının ulusal ve sektörel düzeydeki dağılımları ileriye doğru aynen yansıtılmamış, sektördeki insangücü yapısı, uluslararası karşılaştırmalar ve verimlilik artışlarına göre düzeltmeler yapılmıştır.

³³ A.e., s. 81.

³⁴ A.e., s. 639-640.

³⁵ A.e., s.640.

İnsangücü ihtiyaçlarının belirlenmesinin ardından eğitim hedeflerinin nasıl belirlendiği de şu şekilde açıklanmıştır. “Eğitimi hedefleri de, insangücü ihtiyaçlarına dayandırılması nedeniyle, ekonomik büyüme modeline bağlı bir yan modelle belirtilmiştir. Ayrıca, bu model eğitime duyulan sosyal talebi de göz önüne alınan yan çalışmalarla desteklenmiştir. Eğitim modeli eğitime duyulan ekonomik ve sosyal talebi dengeleyen bir niteliktedir. Eğitim modelinin iç sistemi, eğitim kademeleri arasında başarı, terk, ilk kayıt, mezun ve okullaşma oranlarını dikkate alan bir benzetme (Simulasyon) metodu ile, özellikle yüksek öğretim için gecikmeli mezunları da göz önüne alan bir girdi - çıktı metoduna dayandırılmıştır. Böylece, insangücü ihtiyaçlarını karşılayacak ve sosyal talebe cevap verecek eğitim sistemindeki değişiklikler ve yaratılacak kapasite artışları ileriki yıllar için belirlenmiş bulunmaktadır. Bu işlemlerde eğitime ayrılacak kaynakların etkisi de bir sınırlayıcı faktör olarak dikkate alınmıştır. Gerekli kapasite artışlarının yatırımlara dönüştürülmesinde çeşitli eğitim alt sistemleri için kısmen belirlenebilen asgari standartlar kullanılmıştır.”³⁶ Açıklamalardan görüleceği üzere eğitim hedeflerinin belirlenmesinde insangücü ihtiyaçları ve sosyal talebin karışımından oluşan bir yaklaşım kullanılmıştır.

Plan hedeflerindeki sapmalarda sosyal talebin iyi kestirilmemesi etkili olmaktadır. Özellikle kalkınma planlarının ekonomiyi ve üretimi esas alan yaklaşımları mesleki eğitimi geliştirmeye, mesleki eğitimin payını artırmaya odaklanırken, sosyal talep genel eğitime yönelik olarak gerçekleşmektedir. Üçüncü plandaki insangücü ihtiyaçlarını belirleme yaklaşımının birinci plandaki yapıyı koruyarak bir miktar geliştirildiği görülmektedir.

3.2.5. Dördüncü Kalkınma Planı (1979-1983)

İnsangücü planlamasının, her kademedede insangücünün nicelik ve nitelik olarak uzun dönemde, arz ve talep açısından dengeli bir biçimde sağlanmasının amaçladığının³⁷ belirtildiği planda üretim ve yatırımlardaki artışa bağlı olarak yüksek nitelikli teknik personel ihtiyacının hızlı biçimde artacağı, ortaya çıkacak insangücü

³⁶ A.e., s. 640.

³⁷ DPT, **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983**, Ankara, DPT, 1979, s. 252.

açığının eğitim kurumlarının mevcut kapasitelerinin artırılması ve tam kapasite kullanılmaları ile kapatılması öngörülmüştür. Plan, öncekilerde olduğu gibi üretim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli olan mühendis ve teknisyenlere özel bir yer vermekte, plan döneminde elektrik, maden, makine ve harita mühendislerinin yetiştirilmesine öncelik verileceğini ifade etmektedir.

Planda yükseköğretimin beklenenden hızlı gelişmesine, orta nitelikli personelin yetiştirilmesinin ise beklenenin altında gerçekleşmesine dikkat çekilmektedir. Bu şekilde eğitim kaynaklarının yanlış kullanılmış olacağına, insangücü piramidinin yapısında bozulmaların gerçekleştiğine değinilmektedir. Bu nedenle orta nitelikli personelin yetiştirilmesine ağırlık verilmesi gerekliliği şu şekilde vurgulanmıştır: *“Orta nitelikli insangücünün yeterli bir düzeyde sağlanamaması durumunda ise, yüksek ve orta nitelikli insangücü arasında tamamlayıcı ilişkinin kurulamaması ve yüksek nitelikli insangücünün orta nitelikli insangücü yerine kullanılması gibi sorunlar ve bu tür yanlış uygulamaların mal ve hizmet üretimine olan olumsuz etkileri sürecelecektir. IV. Plan dönemi sonunda insangücü piramidinin eskisine oranla daha tutarlı bir yapıya kavuşturulabilmesi amacıyla bugün için 1,2 dolaylarında olan genel teknisyen/mühendis oranının 1983 yılında 1,8 dolaylarına yükseltilmesi hedef alınmıştır.”*³⁸

Vasıf ve beceri uyumsuzlukları nedeniyle yükseköğretim mezunlarının eksik istihdam edilmeleri sorununa değinen bu yaklaşım diğer yandan eğitime yönelik sosyal talebe ekonomik hedefleri zora sokan bir unsur olarak bakmaktadır.

3.2.6. Beşinci Kalkınma Planı (1984-1989)

V. Planın önceki planlara göre hacmi oldukça küçülmüştür. Planda sosyal hedefler ve politikalar isimli bölümde öncelikle sırasıyla nüfus, istihdam, çalışma hayatı, yurt dışı işçi sorunları, insangücü ve eğitim kısımları yer almaktadır. Planın insangücü bölümünde Türkiye'nin önümüzdeki beş yıllık plan dönemindeki kalkınmasını yönlendirecek sayısal hedeflerin bir makro model tarafından belirlendiği, yeni dönemde açılacak yeni istihdamın da bu modele göre ortaya çıktığı ifade edilmiştir. İnsangücü planlamasının ise plan üretimlerini gerçekleştirmek için

³⁸ A.e., s. 253.

ek olarak istihdam edileceklerin mesleki seviye ve vasıflarını gösteren bir planlama olduğu, makro model ve istihdamın dağılımı ile tutarlı olduğu ifade edilmiştir. Son olarak eğitim modelinin de insangücü ihtiyaçlarını sağlamaya yönelik olarak şekillendirildiği ve buna göre sayısal hedefler aldığı belirtilmektedir.³⁹

Planda insangücü durumunun genel görünümü ile ilgili olarak mevcut eğitim kurumlarının kapasitesinin, hesaplanan insangücü ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli olduğu, buna karşın eczacılar dışındaki sağlık personelinde, elektrik, elektronik, bilgisayar mühendis ve teknisyenleri ile öğretmen ve öğretim üyesi sayılarında yetersizlikler görülmekte olduğu belirtilmektedir.⁴⁰

İnsangücü ihtiyaçları bir önceki planda sağlık grubu meslekleri ve tüm mühendislikler için yer alırken beşinci planda ihtiyaç ve hedeflerle ilgili tablolar sınırlanmıştır. Arz yetersizliği görülen meslek dalları için hedefler isimli bir tablo ile öğretmen ihtiyaçları için ayrı bir tablo oluşturulmuştur. Arz yetersizliği görülen meslek dalları tablosunda doktor, diş hekimi ve hemşire gibi meslek elemanları ile elektrik elektronik mühendisi ihtiyacı ve 1989 yılı hedefleri gösterilmiştir.

İlk defa V. Planda yükseköğretimli insangücü arzı başlıklı farklı dalları kapsayan bir tablo yer almıştır. Bu tablo ise yükseköğretim programlarının mevcut kontenjanları ile eğitime devam edeceği varsayımı ile hazırlanmıştır. Daha sonraki planlarda da insangücü ihtiyacı yalnızca sağlık ve eğitim grubu meslekler için hesaplanmış, yükseköğretimli insangücü için yalnızca arz tablolarına yer verilmiştir.

Beşinci planın insangücü ile ilgili ilke ve politikalar bölümünde vasıf ve beceri uyumsuzlukları kapsamında şu maddeler yer almıştır:⁴¹

- *Orta seviyede meslekî-teknik eğitim veren okullar ve meslek yüksekokulları insangücü ihtiyaçları ve istihdam imkânlarına uyum sağlayacak duruma getirilecektir.*

³⁹ DPT, **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989**, Ankara, DPT, 1984, s. 135.

⁴⁰ A.e., s. 135.

⁴¹ A.e., s. 139-140.

- *V. Plân döneminde, yüksek eğilimli insangücünde nitelik boyutunun önem kazanacak olması sebebiyle arz yetersizliği bulunmayan alanlarda yeni yükseköğretim kurumu açılmayacaktır.*
- *V. Beş Yıllık Plan döneminde eczacılar dışındaki sağlık personeli; elektrik, elektronik, bilgisayar mühendis ve teknisyenleri ile öğretmen yetiştirilmesine ağırlık verilecek, bu alanlardaki insangücü açıklarının kapatılmasına çalışılacaktır. Meslekî ve teknik orta öğretime öğretmen yetiştirilmesi öncelik taşıyacaktır.*

Günümüzden geriye doğru bakıldığında yükseköğretimdeki genişlemeyi sadece ekonomik kaygılarla sınırlandıran bir yaklaşımın ne kadar sakıncalı olduğu daha iyi görülecektir. Zira nitelikli insangücünün kendi istihdamını oluşturma, ülkedeki üretimin yapısı ve kalitesini geliştirme açısından önemi tartışılmazdır. Yani, planlarda yükseköğretimli insangücü arzının kendi istihdam talebini yaratma ihtimali göz ardı edilmiştir.

3.2.7. Altıncı Kalkınma Planı (1990-1994)

Planın genel hacminin artmasına karşın, bu planda da insangücü bölümündeki analizler oldukça sınırlı kalmıştır. İnsangücü ihtiyacı sağlık ve öğretmenlik alanları için verilmiştir. Diğer yükseköğretim alanları için yalnızca arz tahminleri üniversitelerin mevcut kontenjanlarına göre hesaplanarak verilmiştir. Önceki yıllardan farklı olarak yükseköğretim programlarının mevcut ve hedeflenen dağılımları ile ilgili tabloya da yer verilmiştir. Bu tabloda yükseköğretim programlarının mevcut kontenjanlarındaki yüzdelik paylarının hangi oranlara getirileceği belirtilmiştir. Örneğin, öğretmenlik bölümlerinin 1989 yılında öğrenci kontenjanlarında %9,9 olan payının plan dönemi sonunda %12,4'e çıkarılması hedeflenmiştir. Altıncı planda vasıf ve beceri uyumsuzlukları kapsamında yapılan tespitler ve hedefler şöyle özetlenebilir:⁴²

⁴² DPT, *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994*, Ankara, DPT, 1989, s. 298.

- Yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerin mevcut dağılımı, sağlık ve eğitim alanlarında öngörülen eleman ihtiyacını karşılamakta yetersiz kalmaktadır.
- Yükseköğretimde arz artışına öncelik verilecek branşlar şunlar olacaktır: öğretmenlik, sağlık bilimleri, enformatik, elektrik-elektronik, bilgisayar, endüstri mühendisliği, başta İngilizce olmak üzere yabancı diller, yönetim bilimleri ve işletmecilik, uluslararası ilişkiler.
- Bazı mühendislik, fen ve sosyal bilim dallarında öğrenci sayıları azaltılmış olduğu için bu bölümlerde eğitim kalitesinin artırılmasına ve bu bölümlerdeki öğrencilerin bilimsel çalışmalara yönlendirilmeleri esas alınacaktır.
- Meslek yüksekokullarında iş piyasasında geçerliği kalmayan bölümlerin kapatılması, program çeşitlenmesinin sınırlı tutulması ve elektronik, bilgisayar, turizm, hemşirelik, sağlık teknisyenliği alanlarına öncelik verilmesi sağlanacaktır.

3.2.8. Yedinci Kalkınma Planı (1996-2000)

Yedinci plan içerik ve tarz olarak öncekilerden farklılaşan bir yapıya sahiptir. Plan öncelikle VII. Beş yıllık kalkınma planı öncesi durum başlıklı bir bölümle başlamakta, burada sosyal gelişmeler başlığı altında başka konularla birlikte, nüfus, istihdam ve eğitimle ilgili gelişme ve sorunlara değinilmektedir. Bu kısımda yükseköğretimle ilgili dikkat çeken başlıklar şunlardır:⁴³

- İşletmelerin eğitim ve mesleki eğitim sürecinde yeterince yer alamaması.
- Eğitimde yönlendirme sistemindeki yetersizlikler, mesleki eğitimde kapasite yetersizlikleri, yükseköğretime aşırı talep ve bağlantılı olarak genel liselere aşırı yönelme.
- Meslek standartları ile sınav ve sertifikasyon sisteminin kurulamayışının meslek seçimini güçleştirme, diploma ve sertifikaların denkliği ile ilgili sorunlar yaşanması.

⁴³ DPT, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000**, Ankara, DPT, 1995, s.12.

- Alt yapısı yeterli düzeyde oluşturulmadan açılan üniversitelerin eğitim kalitesini olumsuz etkilemesi, öğretim personeli temininde sorunlar yaşanması.

Planın bu kısmında yukarıda bahsedilen sorunların beceri uyumsuzlukları ve insangücü planlaması ile bağlantılarına değinilmemiştir.

Planda ağırlıklı yer tutan bölüm “temel yapısal değişim projeleri”dir. Bu bölümün ilk kısmı da insan kaynaklarının geliştirilmesine ayrılmaktadır. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi kısmı ise eğitim reformu, nüfus ve aile planlaması, sağlık reformu ve istihdamın ve emek piyasasında etkinliğin artırılması projesi başlıklarını içermektedir. İnsangücü ile ilgili konular eğitim başlığında ele alınmıştır. Sağlık eğitim ve güvenlik alanındaki personel arzı ve ihtiyacı projeksiyonu, teknik personel arzı ve ihtiyacı projeksiyonu ve yükseköğretimli insangücü arzı projeksiyonu hakkında tablolar planda yer almaktadır. Plan döneminde eğitimin öncelikli sektör olacağı, zira, 21. yüzyılda rekabet gücünün artırılması, AB’ye entegrasyon sürecinde iyi eğitilmiş genç nüfusun önemli bir fonksiyonu olacağı vurgulanmaktadır. Planda eğitimle ilgili çok sayıda hedef bulunmaktadır. Bunlardan yükseköğretim ve beceri uyumsuzlukları ile ilgili olanlar şunlardır:⁴⁴

- Örgün ve yaygın eğitim sisteminin nitelik ve niceliğinin geliştirilmesi ile ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlayacak insangücünün yetiştirilmesi.
- İşyerinde ve işletmeler üstü eğitim merkezlerinde verilecek meslek eğitiminin planlanması, yürütülmesi ve denetlenmesi aşamalarında mesleki kuruluşların ve işletmelerin etkinliğini artırmak amacıyla yasal düzenlemeler yapılması.
- Nitelikli insangücü için genel bilgi ile birlikte doğrudan mesleğe yönelik becerilerin ön plana çıkması nedeniyle işyeri-okul bütünlüğüne dayalı bir meslek eğitimi sisteminin geliştirilmesi.
- İnsangücü yetiştirilmesinin önemi bakımından eğitime ayrılan kaynakların artırılması.

⁴⁴ A.e., s.27.28.

- Ortaöğretimden yükseköğretime geçiş sürecini düzenlemek, üniversite önünde yığılmaları engelleyebilmek için üniversiteye hazırlayan dershanelerin mesleki ve teknik eğitim veren kurumlar haline dönüştürülmeleri.

Yükseköğretimde yakın dönemde yaşanan gelişmelerin sinyallerini veren plan, eğitimin her kademesinde genişleme öngörmektedir. Genişlemenin gerekçesi ise uluslararası göstergeler açısından Türkiye'nin görünümünü geliştirmektir. Ayrıca yükseköğretime yönelik sosyal talebin karşılanması da diğer bir motivasyon olmuştur. Ancak planda insangücü planlaması yalnızca belirli alanlar için öngörülmüştür. Eğitim ve sağlık için insangücü arz talep projeksiyonlarının kolay yapılabilir olması da bu sonucu doğuran faktörlerden biridir. Diğer alanlardaki yükseköğretili insangücünün üretim hedefleri ile bağlantılandırılmasını sağlayan bir ekonomik modelin kurulmamış olduğu açığa çıkmaktadır. Diğer yandan, yükseköğretim için arzulanan bu gelişme, 2002 yılına kadar yaşanan ekonomik krizler, siyasi istikrarsızlıklar nedeniyle on yıl gecikmeli olarak hayata geçirilebilmiştir.

3.2.9. Sekizinci Kalkınma Planı (2001-2005)

Sekizinci plan, diğer planlardan farklı olarak 2001-2023 dönemini kapsayan uzun vadeli stratejiyi de içermektedir. Uzun vadeli strateji de 2023 yılı için eğitim, işgücü ve istihdamla ilgili olarak ilk ve ortaöğretimde okullaşma oranının %100 olması, istihdamın sektörlere göre dağılımında tarımın %5, sanayinin %30 hizmetlerin %65 olacağı bir dağılımın sağlanması gibi vizyonlar yer almaktadır.⁴⁵

Plan öncesindeki sosyal gelişmelerin değerlendirildiği bölümde kaynak yetersizliği, mevcut kaynakların etkin kullanılamaması ve sanayi ile işbirliğinin kurulamaması gibi nedenlerle mesleki eğitimde istenen okullaşma hedeflerine ulaşılmasında ve iş piyasasının talep ettiği nitelik ve nicelikte mesleki eğitim programı geliştirilmesinde sorunların devam ettiği, uluslararası sistemde rekabet gücümüzü artıracak insangücünün geliştirilmesi konusunun önceliğini korumaya devam ettiği, hem örgün hem yaygın mesleki ve teknik eğitim ile ekonominin

⁴⁵ DPT, **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005**, Ankara, DPT, 2000, s. 21-23.

insangücü ihtiyacı arasında geliştirme ihtiyacının sürdüğü ifade edilmektedir. Somut olarak ise sağlık, eğitim, bilgi teknolojisi gibi alanlarda arz yetersizliği ziraat ve inşaat mühendisliği alanlarında ise arz fazlalığı sorunun devam ettiği ayrıca belirtilmektedir.⁴⁶ Eğitim ile ilgili hedeflerin yer aldığı bölümde ise önceki planda ifade edilen yükseköğretim önündeki yığılmalar, mesleki eğitimin iş dünyası beklentilerine uyumu, iş dünyasının eğitim süreçlerine katılımı gibi sorunların büyük çoğunluğu aynı şekilde planda yer almıştır. Önceki planda da kısmen yer almasına karşın bu planda ayrıca yükseköğretimin merkezi yapıdan kurtarılması, özerkliğin geliştirilmesi, rekabetin artırılması ve üniversite sanayi işbirliğinin geliştirilmesi konuları daha fazla vurgulanmıştır.⁴⁷ Planın insangücü kısmının amaç ve ilkeleri arasında şunlar yer almıştır:⁴⁸

- *Eğitim sistemi, sayı ve kalite yönünden ekonominin ve toplumun nitelikli insangücü ihtiyacının karşılanmasını sağlayacak şekilde geliştirilecektir.*
- *İşgücünün eğitim düzeyi uluslar arası rekabet gücünü artıracak şekilde geliştirilecek ve iş hayatı paralelinde sürekli eğitim imkanları güçlendirilecektir.*
- *Mesleki teknik eğitim, örgün ve yaygın eğitim sistemi içinde esnek, dinamik ve iş hayatı ile sıkı ilişki içinde geliştirilecektir.*
- *Mesleki ve teknik eğitimin daha etkin ve verimli olabilmesi için çalışma hayatı ile işlevsel işbirliğine imkan verecek yeni kurumlaşma modelleri geliştirilecektir.*
- *Kişilerin sahip oldukları mesleki yeterliliklerin belirlenerek, güvenilir bir sınav ve belgelendirme sistemi ile değerlendirilmesi sağlanacaktır.*
- *Yeni ortaya çıkan ve hızlı gelişim gösteren mesleklerin istihdam ve eğitim boyutunu dikkate alan ulusal ve yerel ölçekteki çalışmalar desteklenecektir.*

⁴⁶ A.e., s. 14-15.

⁴⁷ A.e., s. 80-82

⁴⁸ A.e., s. 89-90.

- *Nitelikli insangücünün geliştirilmesine ayrılan kaynakların artırılmasına ve etkin kullanımına özen gösterilecektir.*

Planda yükseköğrenimli insangücü arz projeksiyonları ile sağlık, eğitim ve mühendislik alanları için insangücü arz ve ihtiyaç projeksiyonları yer almıştır. Mevcut kontenjanlarla devam edildiğinde arz ve ihtiyaç arasındaki uyumsuzlukların olacağı alanlara işaret edilmiştir. Plandaki ilkeler ve hedefler incelendiğinde önceki planda yer alan konuların geliştirilerek büyük ölçüde korunduğu söylenebilir. İnsangücü planlaması açısından kayda değer bir madde yeni ortaya çıkan ve hızlı gelişmesi beklenen mesleklerle ilgili araştırmaların desteklenmesidir. İşgücü piyasası ile ilgili nitel yönü de olan yerel ve ulusal araştırmaların desteklenmesi kurumun insangücü planlaması yaklaşımını geliştirmeyi amaçladığını, konuyla ilgili olarak başka kuruluşların desteğine ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

3.2.10. Dokuzuncu Kalkınma Planı Stratejisi (2007-2013)

Halihazırda yürürlükte olan IX. Kalkınma Planında emek piyasası tahminlerinde kullanılan makroekonomik model ile işgücü arz ve talebi hesaplanmıştır. Modelde işgücü arzını tahmin ederken demografik eğilimler merkeze alınmıştır. Çalışma çağı nüfusu (15 yaş ve üzeri) için TÜİK tarafından bu yaş grubuna yönelik yapılan tahminler esas alınmaktadır. Hesaplanan çalışma çağı nüfusu işgücüne katılım oranı ile çarpılarak işgücü arzı tespit edilmektedir. Ancak işgücüne katılım oranı Türkiye’de düşük olduğundan, bu oran bir politika değişkeni olarak ele alınmaktadır. İşgücüne katılım oranında gerçekleşmesi arzulanan artış ise kadın işgücüne katılım oranındaki artış beklentisi ile gerçekleştirilmektedir. Uygulanan politikalarla kadın işgücüne katılım oranının ılımlı bir artış göstereceği varsayılmıştır.⁴⁹ İşgücüne katılım oranı 2013 yılı için %50,7 olarak belirlenmiştir. Bu oranın kadınlarda %29,6, erkeklerde %72,2 olması hedeflenmiştir.⁵⁰

İşgücü talebi ise tarım, sanayi ve hizmetler için tahmin edilmektedir. Modelde her bir sektör için ayrı bir talep denklemi yer almakta, toplam işgücü talebine

⁴⁹ DPT, **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) Dptmakro-Arz Makroekonometrik Modeli**, Ankara, DPT, 2008, s. 25.

⁵⁰ DPT, **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, DPT, 2006, s. 62.

sektörel taleplerin toplamı ile ulaşılmaktadır. Tarım sektöründe işgücü talebi 1990'lı yıllardan beri düşmekte olduğundan tarım talebi için trend değişkeni kullanılmıştır. Sanayi sektörü işgücü talebi imalat sanayi reel ücret endeksinin, bir önceki dönemde gerçekleşen özel sektör yatırımlarının ve tarihsel talep trendlerin bir fonksiyonu olarak hesaplanmıştır. Bu yöntemin kullanılma gerekçesi ise şöyle açıklanmaktadır:⁵¹

“Sanayi sektöründe işgücü talebi, imalat sanayi reel ücret endeksi ile negatif, özel sektör yatırımları ile pozitif bir ilişkiye sahiptir. Sanayi sektörü genelindeki davranışsal ilişkilere göre, özel sektör yatırımları emeğin sermaye tarafından ikame edilmesine neden olmamakta, aksine yatırımlar ile işgücü arasındaki tamamlayıcılık ön plana çıkmaktadır. İşgücü talebinin uzun dönem eğilimlerini sisteme yansıtılabilmek amacıyla da trend değişkeni tahmin edilen denkleme dahil edilmiştir.”

Hizmetler sektörü işgücü talebi sanayi talebine benzer olarak ekonomi genelindeki ücret düzeyi, bir önceki dönemdeki kamu ve özel sabit sermaye yatırımları ve hizmetler sektörü tarihsel işgücü trendinin bir fonksiyonu olarak modellenmektedir. Hizmetler sektöründeki işgücü talebinin genel ücret endeksi ile negatif, yatırımlar ile pozitif bir ilişki içinde olduğu belirtilmektedir.⁵²

Bu plan önceliklerden farklı olarak (Dokuzuncu Kalkınma Planı Stratejisi) bir kalkınma stratejisi olarak hazırlanmıştır. Plan dönemi için beş adet ekonomik ve sosyal gelişme eksenini belirlenmiştir. Bu gelişme eksenlerinden biri de “İstihdamın Artırılması”dır. Bu amaç altında emek piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi hedefleri yer almıştır.⁵³ İstihdamın artırılması başlığının altında eğitim, insangücü ve emek piyasası politikalarının yer alması, istihdamı yalnızca yatırımların bir fonksiyonu gören klasik anlayıştan bir sapmadır.

Planda bir önceki dönemlerde hızlı nüfus artışından kaynaklanan sorunların azalmasına karşın istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması ve eğitim emek piyasası bağlantılarının kurulması konusunda yeterince başarılı olunamadığı

⁵¹ DPT, **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) Dptmakro-Arz Makroekonometrik Modeli**, Ankara, DPT, 2008, s. 26.

⁵² A.e., s. 26.

⁵³ DPT, **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, DPT, 2006, s. 4.

belirtilmektedir. Plana göre hızlı ekonomik büyümeyle paralel bir istihdam yaratılamaması, emek piyasasındaki yapısal değişimlerin devam etmesi, tarımdan çözülen işgücüne çok sayıda istihdam yaratılmasının gerekmesi işsizlik oranlarının düşmesini engellemiştir.⁵⁴

Emek piyasasının geliştirilmesi anlamında sekizinci plan döneminde 4857 sayılı yeni iş kanunun hazırlandığı, Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun güncellendiği, AB'ye katılım sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum kapsamında İstihdam Durum Raporu'nun hazırlandığı ve İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu aracılığıyla emek piyasası bilgi sistemlerinin geliştirilmesine katkı sağlandığı ifade edilmektedir.⁵⁵

Eğitimin emek piyasalarına duyarlılığının artırılması başlığı altında doğrudan vasıf ve beceri uyumsuzluklarını gidermeye yönelik eğitim politikalarının neler olacağı sıralanmıştır. Bu doğrultuda planda yer alan tespit ve öneriler şunlardır:

- İşgücünün eğitim düzeyi düşüktür. Yükseköğretimli işgücü oranı 2005'te %11,5'e yükselmiştir ancak AB ülkelerinin oldukça altındadır.
- Genç ve eğitimli kişilerin işsizlik oranları yeterince düşürülememiştir. İstihdam edilebilirliği artıracak politikalar tasarlanmalıdır.
- İşletmeler ara eleman bulmakta zorlanırken, mesleki eğitim mezunlarının işsizlik oranları 2000 yılındaki %10,9'dan 2005 yılında %13,3'e yükselmiştir. Bilişsel yetenekleri yüksek olan öğrencilerin genel eğitime yönelmesi, meslek lisesi müfredatının işletmelerin ihtiyaçları ile örtüşmemesi, planlamada tarafların etkin olmaması personel ve donanım eksiklikleri bu durumun temel nedenleridir.
- Eğitim programlarının emek piyasasındaki gelişmelerle uyumlu hale getirilmesi amacıyla sosyal taraflarla birlikte modüler sisteme geçiş çalışmaları yürütülmüştür.⁵⁶

⁵⁴ A.e., s. 37.

⁵⁵ A.e., s. 38.

⁵⁶ A.e., s. 38-39.

Planda diğer planlardan farklı olarak istihdamın artırılması açısından aktif işgücü politikalarına da vurgu yapılmıştır. Aktif işgücü politikalarının “işgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğin artırılması” “işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları”, “mesleğe yöneltme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri”, “iş arama stratejilerinin geliştirilmesi”, işsizler, özürlüler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulması”, “girişimcilik eğitimleri” ve “istihdam garantili eğitim programlarını” kapsadığı belirtilmiştir. Aktif İşgücü Politikaları kapsamında Türkiye’de yapılan harcamaların AB ortalamasının çok altında olduğunun belirtildiği planda İŞKUR’un aktif emek piyasası programlarının yaygınlaştırılması çalışmalarının devam edeceğinin sinyali verilmiştir.⁵⁷

3.2.11. Yükseköğrenimli İnsangücü Arz ve Talep Projeksiyonlarının Başarısı

Kalkınma planlarının insangücü bölümlerinin merkezinde belirli meslek dalları için hazırlanmış insangücü arz miktarı (genellikle ilgili meslek odası veya kamu kuruluşundan temin edilmektedir) ile planda yer alan üretim hedeflerini gerçekleştirmek için gereken insangücü miktarına ilişkin sayılar yer almaktadır. Örneğin, mimarlar odasına kayıtlı mimar sayısı arz miktarı olarak kabul edilmiştir. Ancak bu insangücünün ne kadarının istihdamda olduğu, ne kadarının fiilen kendi alanında ve gerçek ücret düzeyinde istihdam edildiği hakkında herhangi bir veri mevcut olmamıştır.

İnsangücü yaklaşımı doğası itibariyle özellikle yükseköğrenimli işgücü ile ilgilenmektedir. Bu nedenle çok hızlı bir değişim göstermeyen yükseköğretim programı kontenjanları üzerinden arz projeksiyonu yapmak mümkün olmuştur ve önemli ölçüde doğru arz tahminleri yapılmıştır. Ancak planlarda yer alan gerek ekonomik gerekse sosyal hedeflerin gerçekleştirilmesi açısından toplam işgücü ve istihdama ilişkin hesaplamalarda daha çok sapmalar gerçekleşmiştir.

⁵⁷ A.e., s. 39.

Tablo 12. VI. Plan İstihdam Hedeflerinin Gerçekleşme Durumları (bin kişi)

Hedef Alanı	1983 Hedef	1983 Gerçekleşen
Çalışma Çağı Nüfus (15-64)	28.111	27.800
İşgücüne Katılma Oranı	%62.3	% 60.78
İşgücü Arzı	17.535	17.773
İşgücü Talebi	16.457	15.577
Tarım İşgücü Talebi	9.000	9.400
Sanayi İşgücü Talebi	2.412	1.900
Hizmetler İşgücü Talebi	5.045	4.300

Kaynak: Dördüncü ve beşinci kalkınma planlarının sosyal hedefler bölümlerinden hesaplanmıştır.

Çalışma çağı nüfusunun ve işgücüne katılım oranının beklenenden az gerçekleşmesine karşın işgücü arzı, hedefin üzerinde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte işgücü talebi (istihdam) ise hedefin yaklaşık 900 bin kişi altında gerçekleşmiştir. Sektörel istihdam hedefleri açısından ise hizmet sektörü ve sanayinin payında beklenen artış olmamış, tarım istihdamı ise hedefin üzerinde gerçekleşmiştir. Sektörel istihdam tahminlerinin insangücü ihtiyaçlarının hesaplanmasına esas teşkil ettiği düşünüldüğünde sorunun büyüklüğü ortaya çıkmaktadır. Yani insangücü ihtiyacı hesaplarının zemini oldukça kaygandır.

Beşinci plandan sonra insangücü ihtiyacının yalnızca sağlık ve eğitim grubu meslekler için hesaplanmış olması, yükseköğretimli insangücü için yalnızca arz tablolarına yer verilmesi DPT'nin insangücü planlama yaklaşımı açısından bir kırılma noktasıdır. Yükseköğretimli insangücünün artması ve çeşitlenmesi ile veri yetersizliklerinin insangücü ihtiyacının tespitinden vazgeçilmesine neden olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Sağlık, Eğitim ve Güvenlik Alanındaki Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu (Bin kişi)

	1995		2000	
	Arz	İhtiyaç	Arz	İhtiyaç
Hekim	67,2	78,3	83,5	100,0
Diş Hekimi	13,8	16,3	16,8	22,3
Eczacı	18,1	17,8	21,0	22,0
Hemşire	69,0	140,4	104,0	176,6
İlköğretim Öğretmeni	318,8	372,4	357,8	417,9
Ortaöğretim Öğretmeni	135,8	111,1	159,8	156,7
Yükseköğretim Öğr. Elemanı	49,6	49,2	72,6	75,4
Polis	127,1	140,4	182,6	200,0

Kaynak: DPT, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara, DPT, 1995, s.32.

2010 yılı sonrasında çok daha yüksek sesle ifade edilen öğretmenlik mezunlarının arz fazlası olması durumu planlardaki insangücü arz ihtiyaç tablolarında da görülmektedir. Yalnızca 1995 yılına ait veriler değil önceki yıllara ait tabloların tamamında ortaöğretim öğretmenleri ihtiyacın üzerinde gözükmekte, ilköğretim öğretmenlerinin sayısı ihtiyacın altında gözükmektedir. Ancak aradan geçen 40-50 yıllık bir dönemde bu sorun çözülememiştir. Ayrıca her üniversitede açılan fen edebiyat fakültesi mezunlarının da potansiyel öğretmen adayları olduğu düşünüldüğünde bugün yaklaşık 300.000 kişi olduğu ifade edilen atanamayan öğretmen sorunu daha iyi anlaşılabilir. Uzunca dönem bu insangücünün kullanılması mümkün olmamıştır.

Yükseköğretimde temel genişlemelerden biri 2006 yılında gerçekleştirilmiştir. Sekizinci planda yer alan insangücü ihtiyaçları verileri ile yeni açılan üniversitelerde yer verilen bölümlerin mukayesesini yapan bir çalışma yeni açılan üniversitelerin çoğunda insangücü ihtiyaçları açısından arz yetersizliği görülen doktor, hemşire ve ilköğretim öğretmeni yetiştirmeye yönelik programların yer aldığını göstermektedir. İnsangücü planlarında arz fazlalığı gözüken ortaöğretim öğretmenlikleri de yeni açılan üniversitelerde yer almıştır. Arz yetersizliği gözüken bilgisayar mühendisliği bölümleri yok denecek kadar azdır. Çocuk Gelişimi, İşletme Yönetimi, Büro Yönetimi ve Sekreterlik bölümleri ise meslek yüksekokullarında sıklıkla yer alan

programlardır. İktisadi ve İdari Bilimler fakülte ve programları hemen tüm üniversitelerde yer almıştır.⁵⁸ Her ne kadar öngörülen bir durum olmasa da uzun dönemdir arz fazlası durumunda olan ortaöğretim öğretmenlerinin önemli kısmı ortaöğretimin zorunlu hale gelmesi ile istihdam imkanı bulabilecektir. Açıköğretim programları ile yeni açılan üniversitelerde İİBF programlarına yer verilmesi de gerçekçi bir tercihtir. Zira İİBF mezunları emek piyasasında kendilerine çeşitli alternatifler oluşturabilirken öğretmenlik gibi görece teknik bir alanda eğitim almış insangücünün farklı sektörlerde istihdam edilebilmesi veya kendi girişimlerini oluşturması daha zor olacaktır.

Kalkınma planları kapsamında yapılan eğitim planlarının analizini yapan bir çalışmada eğitim planlamalarının yalnızca ekonominin ihtiyaçlarına göre yapılmış olması eleştirilmektedir. Buna göre eğitim planlaması ekonominin çeşitli mesleklerde ihtiyaç duyacağı insangücü ile sınırlandırılmıştır. Ülkenin ekonomik gelişmesi ve üretim düzeyindeki sınırlılıklar nedeniyle hesaplanan insangücü ihtiyaçları da sınırlı olmuştur. Eğitime ayrılacak kaynakların sınırlı olduğu varsayımı ile hareket edilmiş ve eğitimin bir insan hakkı olduğu göz ardı edilmiştir. Halbuki eğitim planlaması nüfusun tamamının yetenekleri ölçüsünde eğitim hizmetinden yararlanmasını esas almalıdır. Bu nedenlerle kalkınma planları eğitim sisteminin önünü tıkayan, gelişmesini engelleyen bir etken olmuştur.⁵⁹ 2006 ve 2009 yıllarında yeni açılan üniversite ve bölümlerle kontenjanlardaki artış politikaları arzu edenlerin eğitime erişimi açısından olumlu olarak değerlendirilebilir.

Kalkınma planlarındaki insangücü ve eğitim yaklaşımları ve bununla bağlantılı olarak yeni açılan yükseköğretim programları incelendiğinde izlenen politikaların belli ölçüde iç tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir. Ancak mezunların istihdam edilmiş olmaları da beceri uyumsuzluğunun olmadığı anlamına gelmemektedir. Mezunların kendi alanlarında istihdam edilebilmeleri ve yüksek verimle çalışmalarının sağlanması açısından meslek ve eğitime göre mesleki istihdam talebini

⁵⁸ Turgay Erginçan, “Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE), İzmir, 2010, s. 85.

⁵⁹ Erdal Küçük, “Kalkınma Planları Kapsamında Yapılan Eğitim Planlarının Analizi (1963-2005)”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Ankara, 2008, s.206.

ve projeksiyonlarını gösteren iş gücü piyasası bilgi sistemlerine olan ihtiyaç giderek artacaktır.

Yeni fakülte açılması talep edildiğinde insangücü ihtiyacı bakımından Kalkınma Bakanlığı'nın da görüşü alınmaktadır. Kalkınma Bakanlığı eğitim uzmanlarına göre bakanlığın elinde objektif veriler bulunmadığından “yetişkin nüfusun eğitim düzeyine katkı sağlayacağı” ve “yükseköğretim okullaşma oranını artırıcı” etki yapacağı şeklindeki genel faydalarına binaen tüm taleplerle ilgili olumlu görüş bildirilmektedir. Yeni açılan üniversitelerin gelişim seyri açısından oldukça önemli olan gelişme planları da bakanlık tarafından hazırlanmıştır. Bu planlarda mevcut fakülte, öğrenci sayıları ve bunların gelecekte yıllara göre dağılımları ve yerleşke planları yer almaktadır. Kalkınma hedefleri ile bağlantılı olarak bu planlarda üniversitelerin sosyal, kültürel ve ekonomik çevreleri ile birlikte düşünülerek belirli alanlarda ihtisaslaşmaları öngörülmüştür. Gelişme planlarına göre yatırım ve ödenek planları ile ilgili görüşmeler yapıldığında bakanlık gelişme planlarındaki ihtisaslaşma hedefine yönelik çalışmaların yapılıp yapılmadığını da denetlemektedir. Ancak fakülte ve bölüm açılması konusunda sıklıkla gelişme planları ile uyumlu olmayan talepler de ortaya çıkmaktadır.

3.3. EMEK PİYASALARINA DUYARLILIK VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK AÇISINDAN YÜKSEKÖĞRETİM POLİTİKALARI

Yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılmasında eğitim kurumlarından temel beklenti programların kapasite ve içeriklerinin emek piyasası taleplerine duyarlı bir şekilde planlanması olmaktadır. Emek piyasalarına duyarlılık beraberinde mezunların istihdam edilebilirliğini de artırmaktadır. 1980 sonrası dönemde yeni yasal düzenlemelerle YÖK, yükseköğretim politikalarından birinci derecede sorumlu olan kurum haline gelmiştir. Bu nedenle Türkiye’de yükseköğretim sisteminin emek piyasalarına duyarlılığı ve istihdam edilebilirliğe yönelik politikalar YÖK üzerinden ele alınacaktır.

3.3.1. YÖK'ün Yapılanması ve Üniversiteler

YÖK'ün kurulması öncesinde yükseköğretim sistemi birbirinden görece bağımsız üniversite yönetimleri tarafından yürütülmektedir. 1946 yılında çıkarılan 4936 sayılı kanunla üniversite ve fakültelere tüzel kişilikle idari ve mali özerklikler verilmiştir. Aynı tarihte Ankara Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversiteleri'nin de kurulmasıyla çok üniversiteli dönem başlamıştır. Üniversitelere geniş özerklik tanıyan bu yasa, Türkiye'deki üniversitelerin tarihinde önemli bir yere sahiptir. 1973 yılına kadar devam eden çeşitli yasal düzenlemelerin ardından bu tarihte kapsamlı bir üniversiteler kanunu çıkarılmıştır. 1975 yılında Yükseköğretim Kurulu kurulmuştur. Ancak 1980 darbesine kadar üniversiteler özerkliklerini önemli ölçüde korumuşlardır.⁶⁰ 1975 yılında kurulan Yükseköğretim Kurulu, Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Yükseköğretim Kurulu (YÖK) daha geniş yetkilerle yeniden kurulmuştur. Yeni kanunla üniversite, akademi, yüksekokul gibi farklı birimlerin tamamı standart bir yapıya çevrilmiştir. 1980 ihtilalini yapanlar bu yeni kanun ve YÖK ile birlikte darbeye zemin hazırlayan anarşinin kaynağı olarak gördükleri üniversitelerin idari özerkliğini de sınırlandırmışlardır. Daha önce seçimle belirlenen rektörlük, dekanlık pozisyonları atama usulüne çevrilmiştir. YÖK üyelerinin ve başkanının seçiminde ise Cumhurbaşkanı etkin bir pozisyona gelmiştir.⁶¹

Yükseköğretim kurumlarının ve YÖK'ün amaçları anayasa ile belirlenmiştir. 1982 anayasasının 130. maddesi yükseköğretim kurumlarının amacını ve faaliyet çerçevesini *“Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek ...”* şeklinde tanımlamaktadır. Bu madde ile yükseköğretim kurumlarının amacı insangücü yetiştirmektir. Anayasanın 131. maddesi ise YÖK'ün amacını *“Yükseköğretim kurumlarının öğretimini planlamak, düzenlemek, yönetmek, denetlemek, yükseköğretim kurumlarındaki eğitim- öğretim*

⁶⁰ Durmuş Günay, “Yükseköğretim Kronolojik Tarihi”, (Çevrimiçi) <http://www.durmusgunay.com/linkler/CDYOKTyeni.pdf>, 18 Aralık 2011.

⁶¹ Bekir Gür ve Zafer Çelik, **YÖK'ün 30 Yılı**, Ankara, SETA Rapor No:4, 2011, s.10-13.

ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesini ve üniversitelere tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlama yapmak” şeklinde tanımlamaktadır. Anayasanın bu maddesi YÖK’e yükseköğretim kurumlarını idari, mali açıdan, eğitim-öğretim ve bilimsel çalışmalar bakımından yönetme ve yönlendirme görevi verildiğini göstermektedir.⁶²

YÖK, anayasanın bu maddelerine dayanarak 2547 sayılı kanunla kurulmuştur. Kanunun yükseköğretimin amaçları kısmında da ekonomik ve sosyal kalkınmaya ilişkin maddeler yer almakta, kanunun ana ilkeler kısmında ekonomi, insangücü ve eğitimle ilgili şu maddelere yer verilmektedir:

“d)Eğitim - öğretim plan ve programları, bilimsel ve teknolojik esaslara, ülke ve yöre ihtiyaçlarına göre kısa ve uzun vadeli olarak hazırlanıp sürekli olarak geliştirilir.

f) (Değişik: 3/4/1991 - 3708/2 md.) Üniversiteler ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunlar içindeki fakülte, enstitü ve yüksekokullar, kalkınma plan ve programlarının ilke ve hedefleri doğrultusunda ve yükseköğretim planlaması çerçevesinde Yükseköğretim Kurulunun görüşü veya önerisi üzerine kanunla kurulur.

h) Yükseköğretim kurumlarının geliştirilmesi, verimlerinin artırılması, genişletilmesi ve bütün yurda yaygınlaştırılması amacına yönelik olarak yenilerinin açılması, öğretim elemanlarının yurt içinde ve dışında yetiştirilmeleri ve görevlendirilmeleri, üretim - insangücü - eğitim unsurları arasında dengenin sağlanması, yükseköğretime ayrılan kaynakların ve ihtisas gücünün dağılımı, milli eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri doğrultusunda ülke, çevre ve uygulama alanı ihtiyaçlarının karşılanması, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim - öğretimi de kapsayacak şekilde planlanır ve gerçekleştirilir.”⁶³

Kanunda YÖK, yükseköğretimi düzenleyici üst kuruluş olarak konumlandırılmıştır. Bu şekilde yükseköğretim politikalarının ana aktörü olmuştur. Kurul kanunda, *“Tüm yüksek öğretimi düzenleyen ve yükseköğretim kurumlarının faaliyetlerine yön veren, bu kanunla kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde*

⁶² Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Tarih 7.11.1982.

⁶³ Yükseköğretim Kanunu, Sayı 2547, Tarih 4.11.1981.

özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, bir kuruluştur.”⁶⁴ şeklinde tanımlanmıştır. YÖK’ün 2547 sayılı kanuna göre şekillenen teşkilat şeması şöyledir:

Şekil 8. Yükseköğretim Kurulu Teşkilat Şeması



Kaynak: YÖK, “Yükseköğretim Kurulu Teşkilat Şeması”, (Çevrimiçi), <http://www.yok.gov.tr/content/view/12/48/>, 25 Nisan 2012.

Kanunda Yükseköğretim Genel Kurulu ana karar organı, yürütme kurulu ise icracı bir organ olarak tanımlanmıştır. Yükseköğretim Denetleme Kurulu YÖK’e bağlı bir yan kurul, Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) ise özellikle akademik konulardan sorumlu bağımsız bir kurul olarak tanımlanmıştır. Teşkilat semasında görüleceği üzere, daire başkanlıkları genel sekreter ve yardımcılarının yönetiminde faaliyet göstermektedir. Kurulun ana hizmet birimleri eğitim-öğretim, yayın dokümantasyon daire başkanlıkları ile vakıf yükseköğretim kurumları koordinasyon, Ortadoğu-Orta Asya ülkeleri ile ilişkiler, AB ve uluslararası ilişkiler, toplumsal faaliyetler birimleri ve burslu öğrenciler merkezi olarak gözükmektedir.

YÖK’ün kurulması sonrasında doğal olarak üniversitelerin idari, mali ve bilimsel özerklikleri sınırlandırılmıştır. Bu düzenlemeler sonrasında oluşan yapıda

⁶⁴ Yükseköğretim Kanunu, Sayı 2547, Tarih 4.11.1981.

Türk üniversitelerinin yetki alanlarının OECD ülkelerindeki üniversitelerle karşılaştırıldığında kısıtlı olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Farklı Ülkelerde Üniversitelerin Özerklik Dereceleri

	Meksika	Hollanda	Polonya	Avustralya	İrlanda	Birleşik Kral.	Danimarka	İsveç	Norveç	Finlandiya	Avusturya	Kore	Türkiye	Japonya
Kendi bina ve araçlarına sahip olma	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-	-
Borç alabilme	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-	-	-	-	-
Bütçesini kendi hedeflerine ulaşmak için kullanabilme	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-
Akademik yapıyı ders içeriklerini belirleyebilme	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Akademik personel istihdam etme ve çıkarma	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	-	●	●
Maaşları belirleme	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-
Kayıt olacak öğrenci sayısını belirleme	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	-	●	●	-
Harç miktarlarını belirleme	●	●	●	●	●	●	●	-	-	-	-	-	-	-
● Özerklik Var, ● Bazı açılardan özerklik var, - Özerklik Yok														

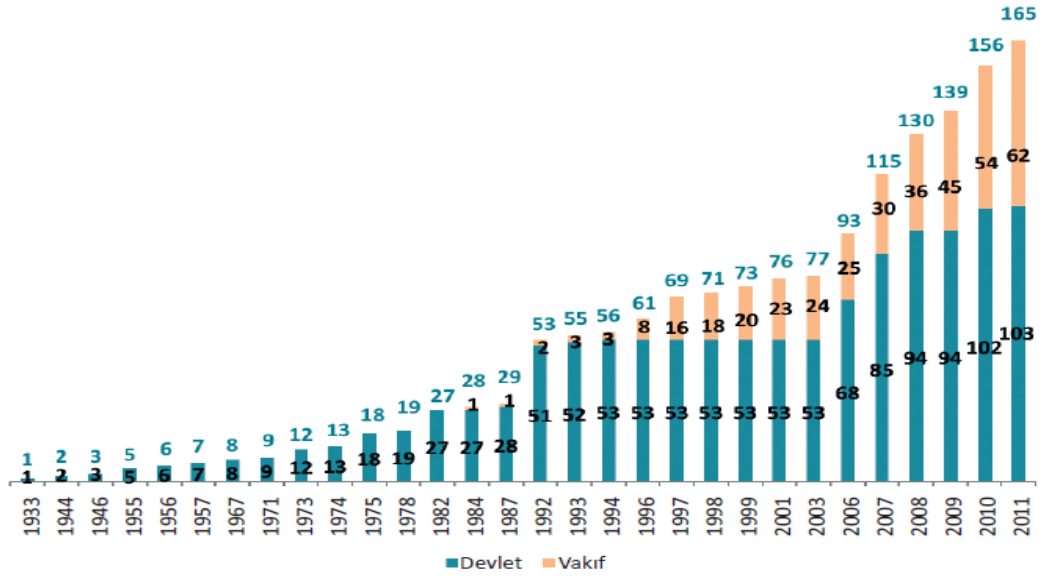
Kaynak: OECD, “Changing Patterns Of Governance In Higher Education” **Education Policy Analysis**, The Centre for Educational Research and Innovation (CERI), 2003, s.63.

Tabloda görüldüğü üzere Türkiye çeşitli OECD ülkeleri arasında üniversite özerkliğinin en sınırlı olduğu ülkelerden biridir. Türkiye’de üniversitelerin sınırlı bir şekilde yetkili olduğu yönetsel konuların akademik yapıyı ders içeriklerini belirleyebilme, akademik personel istihdam etme ve çıkarma ile kayıt olacak öğrenci sayısını belirleme olduğu görülmektedir. Özellikle mezunların emek piyasalarındaki durumları ile yakından ilgili olan akademik programlar açma, bu birimlere personel atama, programların öğrenci kapasitelerini belirleme gibi temel konularda ülkemizdeki üniversitelerin yetkileri sınırlıdır.

3.3.2. Yükseköğretim Sisteminin Genişlemesi ve İstihdam

Beşeri sermayenin kalkınmaya katkısının daha iyi anlaşıldığı 1950’li yıllardan itibaren dünya genelinde yükseköğretim sistemlerinde genişlemeler yaşanmaya başlamıştır. Yükseköğretime talebin artmasıyla beraber özellikle nüfusu hızlı artan ülkelerde yükseköğretim kurumlarının kapasitelerinin talebi karşılayamaması durumuyla karşılaşmıştır.⁶⁵ Türkiye’de de YÖK yönetimi yeni üniversitelerin açılması, okullaşma oranının yükseltilmesi, öğretim üyesi sayısının artırılması için öğretim üyesi yetiştirme programlarının uygulanmasını 2000’li yıllarda daha fazla gündemine almıştır. Bu bağlamda örgün öğretimde ek kapasite oluşturmak için, “fiziki imkanların artırılması, öğretim üyesi sayısının artırılması, vakıf üniversitelerinin geliştirilmesi ve ileri bilgi teknolojilerine dayalı uzaktan öğretim yöntemlerinin örgün öğretime entegre edilmesi” gibi seçenekler de önerilmiştir.⁶⁶ Bugün bu önerilerin büyük ölçüde hayata geçirildiği görülmektedir.

Şekil 9. Türkiye’de Yıllara Göre Toplam Üniversite Sayıları (1933-2011).



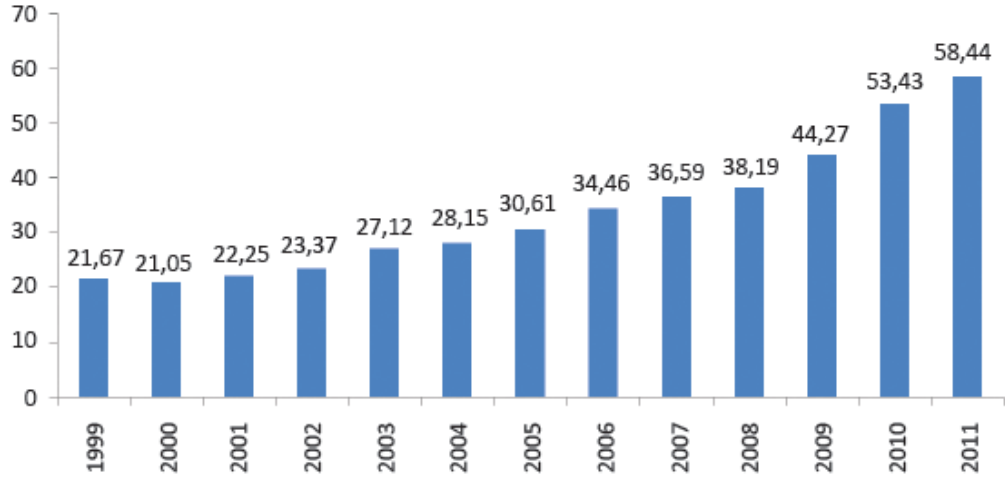
Kaynak: Durmuş Günay ve Aslı Günay, “1933’ten günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler.” *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C. I, No: 1, s. 7.

⁶⁵ Duygu Tanrıku, *Türkiye’de Yükseköğretime Erişim*, Ankara, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA), 2011, s.3.

⁶⁶ Kemal Gürüz, “Türkiye Cumhuriyetinin 75. Yılında Türk Yükseköğretim Sistemi”, *Türkiye Cumhuriyeti’nin 75. Yılında Bilim “Bilanço 1923-1998” Ulusal Toplantısı*, Ankara, TÜBİTAK Matbaası, s. 39.

Üniversite sayılarının 1990'lı yıllarla birlikte arttığı 2006'dan sonra bu artışın hızlandığı görülmektedir. 2000 yılından sonra açılan üniversiteler Cumhuriyet'ten bu yana kurulan üniversite sayısından fazladır.

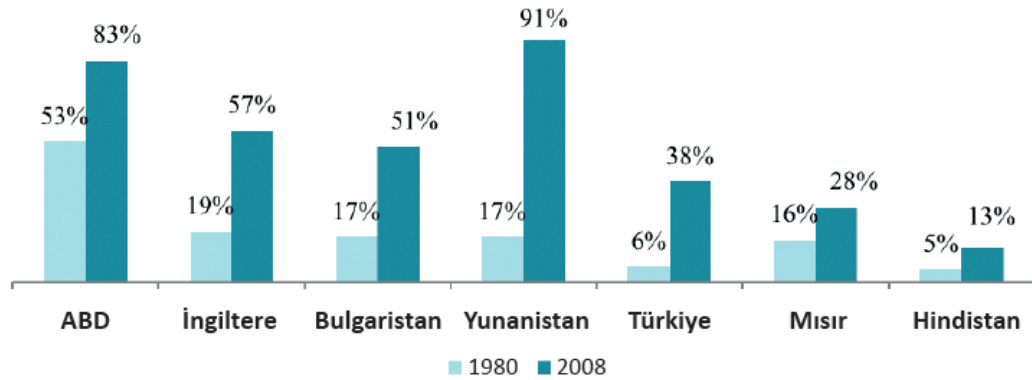
Şekil 10. Türkiye’de Yıllara Göre Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları (1999-2011).



Kaynak: Durmuş Günay ve Aslı Günay, “1933’ten günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler.” *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C. I, No: 1, s. 18.

Şekil 11’de de görüldüğü gibi yükseköğretimde okullaşma oranları her geçen yıl artmaktadır. 2011 yılına geldiğimizde yükseköğretim sistemi kontenjanları 2000 yılına göre yaklaşık 2,5 kat artmış durumdadır.

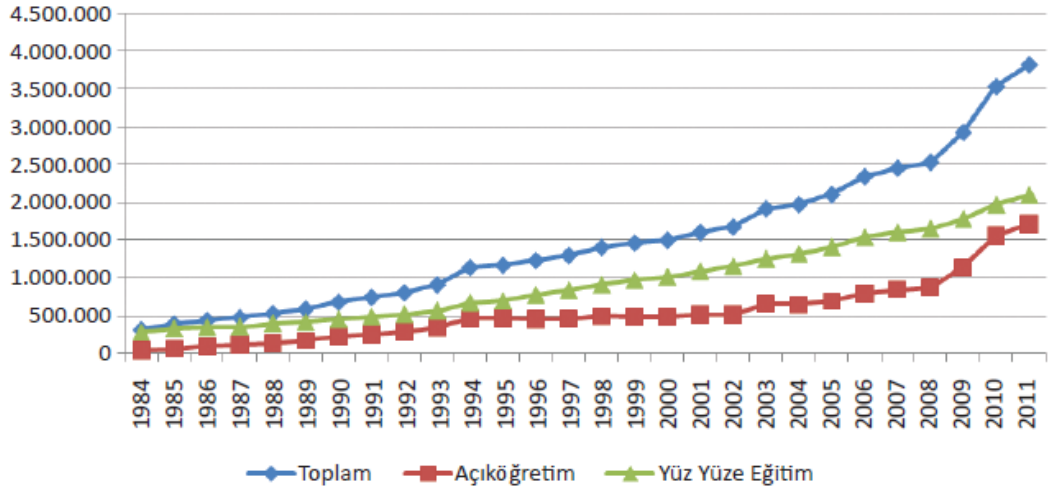
Şekil 11. 1980 ve 2008 Yıllarında Ülkelere Göre Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları.



Kaynak: Dünya Bankası Eğitim İstatistiklerinden aktaran; Durmuş Günay ve Aslı Günay, “1933’ten Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler.” *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C. I, No: 1, s. 18.

2000 sonrası Türkiye’de yükseköğretim brüt okullaşma oranlarında önemli artışlar görülürken gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında daha az bir gelişme yaşandığı görülmektedir. Yükseköğretimde okullaşma oranının devlet tarafından artırılmaya çalışılması Türkiye’nin diğer ülkelerle olan rekabeti içerisinde değerlendirilmelidir.

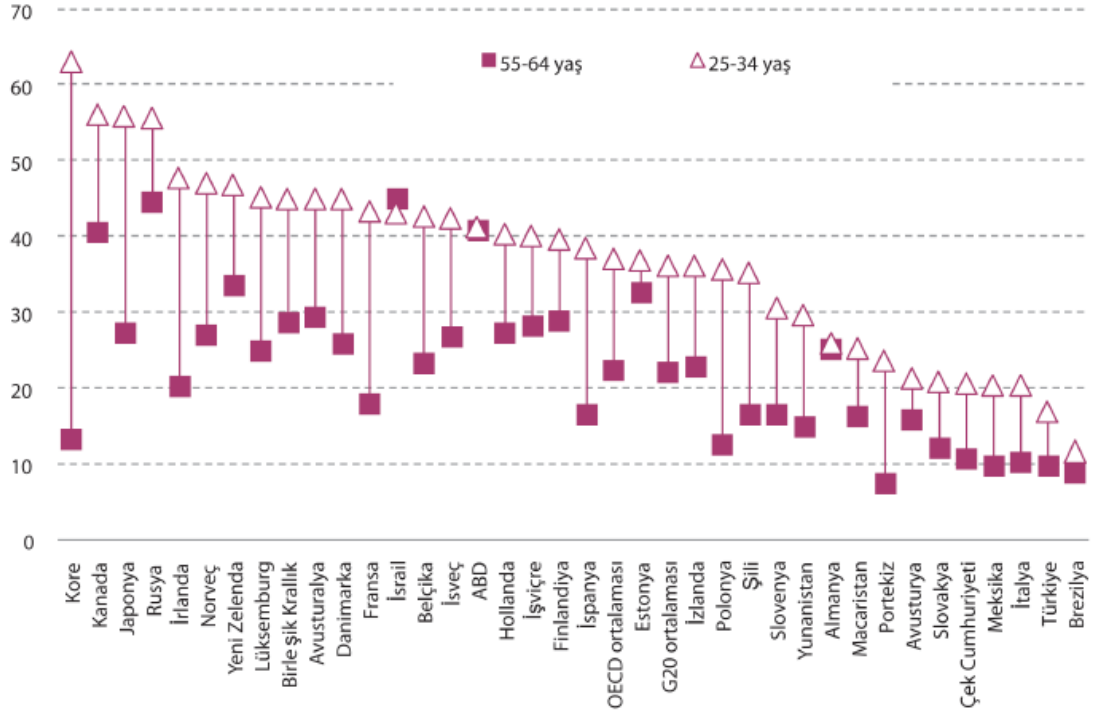
Şekil 12. Türkiye’de Yükseköğretim Öğrenci Sayısındaki Değişim (1984-2011).



Kaynak: ÖSYM, Yükseköğretim İstatistikleri, 1984-2010.

1984–2010 yılları arasında Türkiye’de Yükseköğretim öğrenci sayısındaki değişime bakıldığında önemli bir artışın olduğu görülmektedir. Son yıllarda açık öğretim programlarındaki ve uzaktan eğitimdeki artış bu gelişmenin en önemli nedenleri arasında sayılabilir.

Şekil 13. OECD Ülkelerinde Yaşlara Göre Yükseköğretim Mezunu Nüfusun Oranı (2009).



Kaynak: OECD, **Education at a glance 2011: OECD indicators**. Paris, OECD, 2011.

Yukarıda çeşitli grafiklerde gösterilen genişlemenin nedenini en iyi açıklayan verilerden biri Şekil 16’da yer almaktadır. Bu verilere göre Türkiye’de yükseköğretim mezunu nüfusun oranı %18’dir. Bilgi toplumu stratejisi gereği bu oranın %40’lar düzeyine çıkarılması gerekmektedir. Türkiye’de 15-24 yaş arasındaki nüfus toplam nüfusun %17,6’sını oluşturmaktadır. Bu gençlerin yaklaşık %30’unun eğitimde %30’unun iş yaşamında olduğu, kalan %40’lık kesimin ise boşta olduğu söylenebilir. Türkiye’de genç nüfus oranı 2040’lı yıllara kadar Avrupa Birliği ülkelerine göre yüksek olacaktır. Genç nüfusun üretime daha fazla katılmasıyla ekonomik gelişmenin katlanarak devam edeceği düşüncesi yüksek öğretime yatırımın başlıca motivasyonudur. Bununla birlikte Türkiye’nin daha fazla uluslararası pazarlara açılma gayretinde olması nitelikli insan kaynağına duyduğu ihtiyaç genişlemeyi tetiklemektedir. Genişlemenin yan çıktılarında biri de işsizlik oranlarını düşürmesidir.

Bilgi toplumu giderek artan biçimde emek piyasasında yüksek vasıflar talep etmektedir. Bu nedenle yükseköğretimin genişlemesi kaçınılmaz olmaktadır. Ancak yukarıdaki tablodaki konumu bir an önce düzeltme kaygısı ve gecikmişlik psikolojisi ile yürütülen hızlı genişleme kalite sorununu doğurmaktadır.

Yükseköğretimin genişlemesi sürecinin emek piyasalarına duyarlı bir yükseköğretim planlamasının yapılması ve mezunların istihdam edilebilirliği açılarından çeşitli etkileri olmaktadır. Genişlemenin YÖK içinde bürokrasiyi artırması, üniversitelerin özerkliğin artırılmasına yönelik beklentiler merkezi fakülte, bölüm ve kontenjan belirleme siyasetinin terk edilmesi yönünde baskı oluşturmaktadır. Buna karşın, üniversitelerin kapasite belirleme konularında serbest olması ile yükseköğretim sisteminin tamamına hakim olmayan yerel kurumlar tarafından belirlenen program kapasitelerinin insangücü ihtiyaçları ile uyumluluğu konusunda sorunlar artacaktır. Bu açılardan genişlemeyle birlikte ulusal, yerel ve sektörel olarak çeşitlenmiş yükseköğrenimli emek piyasası üzerine analizlere daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle meslek ve eğitime göre istihdam projeksiyonları ile yükseköğretim programlarının mevcut kapasitelerinin istihdam geleceklerinin uyumunu sağlamaya yönelik mekanizmalara olan ihtiyaç ön plana çıkmaktadır.

3.3.3. Mezunların İstihdam Edilebilirliği Açısından Akademik Birimlerin Açılması ve Kontenjan Belirleme

Yükseköğretim mezunlarının istihdam edilebilirliği öncelikle nicelik ve nitelik açılarından mezunların emek piyasasında ihtiyaç duyulan vasıf ve beceri yapısı ile uyumlu olmasına bağlı olacaktır. Üniversitelerin fakülte ve bölüm öğrenci kontenjanlarının merkezi olarak belirlendiği Türk yükseköğretim sisteminde kontenjanların belirlenme biçimi oldukça önem arz etmektedir. Yükseköğretim Kanunu'nda bu bağlamda Yükseköğretim Kurulu için tanımlanan görevler şöyle sıralanmaktadır:⁶⁷

“a) Yükseköğretim kurumlarının bu Kanunda belirlenen amaç, hedef ve ilkeler doğrultusunda kurulması, geliştirilmesi, eğitim - öğretim faaliyetlerinin

⁶⁷ Yükseköğretim Kanunu, Sayı 2547, Tarih 4.11.1981.

gerçekleştirilmesi ve yükseköğretim alanlarının ihtiyaç duyduğu öğretim elemanlarının yurt içinde ve yurt dışında yetiştirilmesi için kısa ve uzun vadeli planlar hazırlamak....

h) Üniversitelerin her eğitim - öğretim programına kabul edeceği öğrenci sayısı önerilerini inceleyerek kapasitelerini tespit etmek; insangücü planlaması, kurumların kapasiteleri ve öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ortaöğretimdeki yönlendirme esaslarını da dikkate alarak öğrencilerin seçilmesi ve kabul edilmesi ile ilgili esasları tespit etmek,

d) Devlet kalkınma planlarının ilke ve hedefleri doğrultusunda ve yükseköğretim planlaması çerçevesi içinde;

Yeni üniversite kurulmasına ve gerektiğinde birleştirilmesine ilişkin önerilerini veya görüşlerini Milli Eğitim Bakanlığına sunmak, bir üniversite içinde fakülte, enstitü ve yüksekokul açılmasına, birleştirilmesi veya kapatılması ile ilgili olarak doğrudan veya üniversitelerden gelecek önerilere dayalı kararlar almak ve gereği için Milli Eğitim Bakanlığına sunmak, yükseköğretim kurumları içinde bölüm, anabilim ve anasanat dalları ile uygulama ve araştırma merkezi açılması, birleştirilmesi veya kapatılması; konservatuvar, meslek yüksekokulu veya destek, hazırlık okul veya birimleri kurulması ile ilgili olarak doğrudan veya üniversitelerden gelecek öneriler üzerine karar vermek...”

Yükseköğretim Kanunu’nda görüleceği üzere, yeni üniversite, fakülte ve enstitü açılması konularında YÖK önerisini Milli Eğitim Bakanlığı’na iletmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Yükseköğretim Genel Müdürlüğü YÖK’ten gelen bu önerilerle ilgili Devlet Planlama Teşkilatı (Kalkınma Bakanlığı), Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı’ndan uygunluk görüşü alarak konuyu Bakanlar Kurulu gündemine taşımaktadır. Yeni üniversite ve fakülte açılması konusunda kararı Bakanlar Kurulu vermektedir.

Son yıllarda izlenen yol, yükseköğretimdeki genişleme politikası nedeniyle kapasitenin artırılmasının mümkün olduğu durumlarda buna müsaade edilmesi yönünde olmaktadır. Bu nedenle yükseköğretim kurumlarının yeni bölüm ve kontenjan talepleri olumlu bir şekilde cevaplanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı

Yükseköğretim Genel Müdürlüğü'nün Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'ndan aldığı görüşler de prosedürel bir mahiyet arz etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yükseköğretim politikalarına etkisi de oldukça sınırlı olmaktadır. Bakanlık daha ziyade Bakanlar Kurulundaki kararların uygulanması konusunda YÖK ile ilişki kurmaktadır. Buna mukabil, yükseköğretimin mesleki ortaöğretimle bağlantısı açısından meslek yüksekokulları ve ana istihdam kurumu olması hasebiyle öğretmen yetiştirme politikaları konusunda etkin bir pozisyonda olmaktadır.

Kurulmuş olan yükseköğretim kurumları içerisinde bölüm, anabilim ve anasanat dalı, uygulama ve araştırma merkezi açılması, kapatılması ve birleştirilmesi gibi konularda kanun doğrudan YÖK'e yetki vermektedir. Bu birimlerden eğitim yapanların öğrenci kontenjanlarına karar verme konusunda da gene YÖK yetkilidir. Yükseköğretim programlarının (önlisans ve lisans) açılması ve kontenjanlarının belirlenmesi süreci şu şekilde işlemektedir:

Halihazırda kurulu olan bir fakülte içerisinde bir bölüm veya anabilim/sanat dalı açılması için öncelikle ilgili üniversite senatosu tarafından onaylanmış, açılacak birimle ilgili gerekçeli bir kararın YÖK eğitim-öğretim dairesine ulaştırılması gerekmektedir. Açılması talep edilen bölümün örneğinin bulunması durumunda (örneğin iktisat bölümü açılması talebi) YÖK Yürütme Kurulu üyelerinin de içinde bulunduğu Eğitim Komisyonu bölümün açılmasına karar verir. Eğer açılması talep edilen bölüm örneği olmayan bir bölümse Eğitim Komisyonu ÜAK'ın görüşünü aldıktan sonra kararını verir.

Eğitim-Öğretim Daire Başkanlığı'ndaki uzmanlardan alınan bilgiye göre hangi bölümlerin açılmasının uygun görüleceği, hangilerinin görülmeyeceği konusunda Eğitim Komisyonu için herhangi bir objektif kriter mevcut değildir. Komisyon üyeleri her yıl “bu sene şu bölümlerin açılmasına onay verilmesin” şeklinde ilkesel kararlar almakta ve buna göre karar vermektedir. Bu ilkesel kararların oluşumunda ise YÖK Genel Kurulu'ndaki hakim eğilimler belirleyici olmaktadır. Bu ilkesel kararlar çoğunlukla üyelerin kişisel gözlemlerine dayanarak geliştirilmektedir. Yakın zamana kadar üniversite öğrenci kapasitelerinin sınırlı olması nedeniyle tüm programlarda doluluk oluşmuştur. Ancak yükseköğretimdeki genişleme ile birlikte,

çeşitli bölümlerde önemli kontenjan boşluklarının oluşması yeni bölümlerin açılmasına karar verilirken bölümlerin tercih edilme sıklıklarına ilişkin istatistiklerin bir ölçüt olarak kullanılmaya başlanması gündeme gelmiştir. Ancak bu konuda da henüz bir sistematik geliştirilmiş değildir.

Açılmasına karar verilen birimler için personel dairesi kadro tahsisinde bulunmaktadır. Yeterli öğretim üyesi kadrosunun oluşturulmasının ardından üniversiteler öğrenci alımına ilişkin başvurularını YÖK tarafından hazırlanmış formlar aracılığıyla yapmaktadırlar. Eğitim Komisyonu kendi görüşünü belirten bir raporla birlikte konuyu Genel Kurul gündemine getirmekte ve karar genel kurulda verilmektedir. Eğitim Komisyonu bölümün eğitime başlaması ile ilgili görüşünü hazırlarken bölümde kadrolu olan öğretim üyelerinin doktora alanlarını ve talep edilen kontenjan sayısınınca öğrenciye eğitim verebilecek yeterli sayıda olup olmamalarını dikkate almaktadır.

Lisansüstü eğitim yürütmek isteyen yükseköğretim kurumları da yüksek lisans eğitime ve doktora eğitime başlama için ayrı ayrı oluşturulmuş kriterleri taşıdıklarını bildiren bir dosya ile eğitim-öğretim dairesine başvurmakta, eğitim komisyonu öğretim üyelerinin yeterliliği konusunda bir değerlendirme ile konuyu genel kurula sunmaktadır. Eğitime başlama kararının çıkmasının ardından üniversiteler lisansüstü eğitim için kontenjanları belirlemekte serbest olmaktadır.

3.3.4. İstihdam Edilebilir Vasıf ve Becerilerin Kazandırılmasına İlişkin Çalışmalar

İstihdam edilebilirliği sağlamada diğer önemli faktör mezunların nitelikleri olmaktadır. Şüphesiz mezunların öğrencilik yıllarında kişisel gayretleriyle edindikleri beceriler, kişisel ağırları, iş arama ve bulma stratejileri, kişilik özellikleri vb. çok sayıda değişken istihdam edilebilirlikleri ile ilgilidir. Ancak istihdam edilebilirlik öncelikle emek piyasasında talep edilen bilgi ve becerilerin eğitim programlarının müfredatlarında yer almasına bağlı olmaktadır. Kalite güvencesi ve

rekabet edebilirlik açılarından yükseköğretim kurumları da müfredatlarını istihdam edilebilir beceriler kazandırma yönünde düzenleme gayreti içinde olmaktadırlar.⁶⁸

Eğitim programlarının müfredatlarının belirlenmesinde ise akademik kurullar olarak konumlandırılan fakülte ve yüksekokul kurulları yetkili olmaktadır. Yükseköğretim Kanunu'nda fakülte kurulunun görevi, *“Fakültenin, eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri ve bu faaliyetlerle ilgili esasları, plan, program ve eğitim - öğretim takvimini kararlaştırmak”*⁶⁹ şeklinde tanımlanmıştır. Yüksekokul Kurulu'nun görevi ise yüksekokul ile ilgili olarak fakülte kurulunun görevlerini icra etmek şeklinde kanunda yer almaktadır. Eğitim programlarının içeriklerinin belirlenmesinde fakülte ve yüksekokul kurulları yetkili olmakla birlikte kalkınma planlarında zaman zaman yükseköğretimde öğrencilere özellikle kazandırılacak beceriler ve eğitim tarzı ile ilgili öneri ve hedefler yer alabilmektedir. Özellikle 1980 sonrası kalkınma planlarında öğrencilerin yabancı dil bilmesine, bilgi teknolojilerini kullanabilmesine, doğrudan işe yönelik becerileri edinmelerinin önceleneceğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Yükseköğretim Kanunu'nda akademik bir kurul olarak tanımlanan Üniversitelerarası Kurul'un da eğitim-öğretim ve araştırmalarla ilgili önerilerde bulunmak görevi vardır.

3.3.4.1. Bologna Süreci ve Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi

Yükseköğretim sistemimizin AB'ye uyum kapsamında yeniden yapılandırılmasında ise Bologna Süreci adı verilen sistem temel çerçeveyi sunmaktadır. ABD ve Japonya'nın ekonomik gelişmesi ile rekabet edebilmeye katkı sağlamak amacıyla Avrupa'da ortak bir yükseköğretim alanı kurulması amacıyla başlayan ve Türkiye'nin de 2001 yılında üye olduğu Bologna Süreci'nin yükseköğretim programları ile emek piyasası arasında uyum sağlanması ile ilgili önemli yönlendirmeleri olmaktadır.

⁶⁸ Julio Hernandez-March vd., Graduates' Skills and Higher Education: The Employers' Perspective, **Tertiary Education and Management**, C. 15, No: 1, Mart 2009, s.1-8.

⁶⁹ Yükseköğretim Kanunu, Sayı 2547, Tarih 4.11.1981.

Bologna Süreci'nin temel faaliyet alanları ve 2010 yılına kadar her bir ülkenin ulaşması planlanan hedefler şöyle sıralanmaktadır:⁷⁰

“Kolay Anlaşılabilir ve Karşılaştırılabilir Bir Akademik Derece Sistemi:

- *3'lü derece (Lisans / Yüksek Lisans / Doktora) sistemine sahip yükseköğretim sistemi*

- *Düzeyler arasında geçişin nasıl yapılacağıının tanımlanması*

- *Yükseköğretimde Ulusal Yeterlilikler Çerçevesinin oluşturulması*

Kalite Güvencesi:

- *Avrupa ilke standartları ile uyumlu ulusal Kalite Güvence Sisteminin kurulması*

- *Öğrencinin yükseköğretimde karar süreçlerine katılımının sağlanması*

- *Ulusal kalite güvence faaliyetlerine uluslararası katılımın temin edilmesi*

Diplomaların ve Öğrenim Sürelerinin Tanınması

- *Üye ülkelerde Diploma Eki (DE/DS: Diploma Supplement) uygulamasına geçilmesi*

- *Avrupa Kredi Transfer ve Biriktirme Sistemi'nin (AKTS/ECTS: European Credit Transfer and Accumulation System) tüm üye ülkelerde hayata geçirilmesi*

- *Lizbon Tanıma Sözleşmesi çerçevesinde sözleşmeye dahil ülkelerde diploma ve derecelerin tanınması için gerekli düzenlemelerin yapılması*

Hayat Boyu Öğrenme

- *Tecrübe ve okul dışı öğrenmelere dayalı yeterliliklerin formel öğretimdeki derecelere denkliğinin tanınmasına yönelik düzenlemelerin yapılması*

- *Formel, informal ve non-formel yollarla elde edilen yeterliliklerin ölçülmesi ve belgelenmesi*

Ortak Dereceler

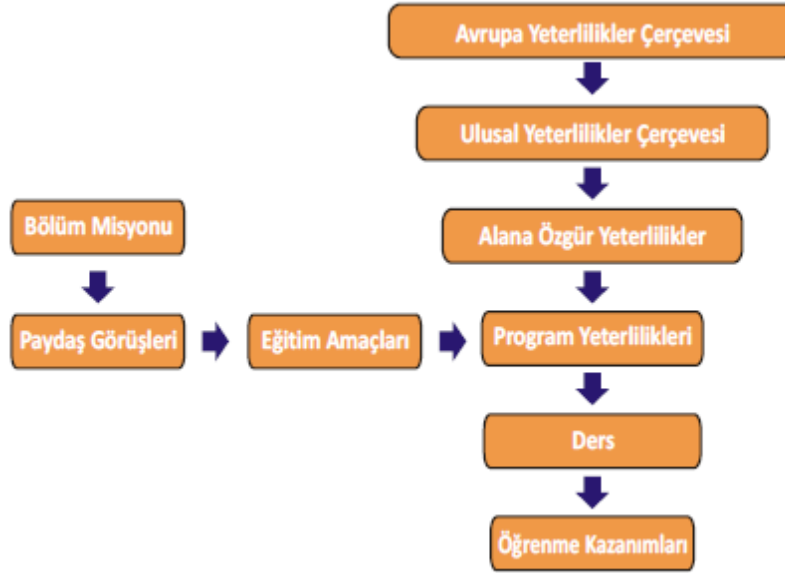
- *Ülkeler arasında yükseköğretim alanında ortak derece ve diploma programlarının oluşturulması ve bunların karşılıklı olarak tanınması.”*

Yukarıda ifade edilen Bologna hedeflerine 2010 yılı sonrası için hareketlilik, Sosyal Boyut ve Hayat Boyu Öğrenme kapsamında yeni hedefler eklenmiştir. Farklı ülkelerin yükseköğretim programlarında kazandırdığı yeterliliklerin karşılaştırılabilir bir hale gelmesi için Avrupa Birliği Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi dikkate alınarak ülkelerin Ulusal Yeterlilikler Çerçevelerini hazırlamaları beklenmektedir.

⁷⁰ YÖK, **Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma: 66 Soruda Bologna Süreci**, Ankara, YÖK, 2010, s. 9-10.

Yeterliliklerin belirlenme süreci her bir dersin öğrenme kazanımlarının tespiti ile son bulmaktadır (bkz. Şekil 13).

Şekil 14. Yükseköğretimde Yeterliliklerin Belirlenmesi Aşamaları



Kaynak: YÖK. (2010). **Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma: 66 Soruda Bologna Süreci.** Ankara, s.28.

Yukarıdaki şekilde görüleceği üzere bölüm eğitim programlarının belirlenmesinde Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi, Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi ve alan yeterlilikleri bir yanda, paydaş görüşleri ile şekillendirilmiş bölüm misyonu diğer yanda olmak üzere derslerin öğrenme kazanımlarına şekil veren program yeterliliklerinin çerçevesini çizmektedir.

Sürecin kolay anlaşılabilir ve karşılaştırılabilir bir “akademik derece sistemi”nin kurulmasına yönelik hedefi bağlamında üye ülkelerin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (European Qualifications Framework [EQF]) ve Avrupa Yükseköğretim Alanı için Yeterlilikler Çerçevesi (Qualification Framework for European Higher Education Area [QF/EHEA]) ile uyumlu ulusal yükseköğretim yeterlilikler çerçevesi oluşturması beklenmiştir. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi de YÖK bünyesinde oluşturulan komisyonlar ve çalışma grupları aracılığıyla bu standartlara göre şekillendirilmiş ve YÖK Genel Kurulu tarafından

onaylanmıştır. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi düzeyleri ve bu düzeylere verilen dereceler/yeterlilikler şu şekilde oluşturulmuştur:⁷¹

Tablo 15. Yükseköğretim Düzeylerine Göre Verilen Dereceler

YÜKSEKÖĞRETİM DÜZEYLERİ	VERİLEN DERECELER/YETERLİLİKLER		
Doktora QF-EHEA: 3. Düzey EQF-LLL : 8. Düzey	Doktora	Tıpta Uzmanlık	Sanatta Yeterlilik
Yüksek lisans QF-EHEA: 2. Düzey EQF-LLL : 7. Düzey	Tezli Yüksek Lisans		Tezsiz Yüksek Lisans
Lisans QF-EHEA: 1. Düzey EQF-LLL : 6. Düzey	Lisans (Fakülte programları)		Lisans (Yüksekokul ve Konservatuar programları)
Önlisans QF-EHEA: Kısa Düzey EQF-LLL : 5. Düzey	Önlisans (Fakülte lisans programları içerisinde)		Önlisans (Meslek Yüksekokulları)

Kaynak: YÖK, “Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)”, (Çevrimiçi) <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=20>, 25 Nisan 2012.

Genel çerçeve ile birlikte temel alanlar için yeterlilikler her bir temel alan için belirlenen çalışma grupları tarafından oluşturulmuştur. Temel alan yeterliliklerinin hazırlanmasında paydaş görüşleri de alınmıştır. İki haneli temel alan kodlarında UNESCO tarafından geliştirilen Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (International Standard Classification of Education [ISCED 97]) sınıflama sistemi, üç haneli kodlarda ise EUROSTAT-CEDEFOP tarafından geliştirilen Eğitim Öğretim Alanları (Fields of Education and Training [FOET 99]) sınıflama sistemi kullanılmıştır.⁷²

⁷¹ YÖK, “Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)”, (Çevrimiçi) <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=20>, 25 Nisan 2012.

⁷² YÖK, “TYYÇ Temel ve İlgili Alt Eğitim-Öğretim Alanları”, (Çevrimiçi) <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=37>, 23 Nisan 2012.

Tablo 16. Temel Alan Yeterlilikleri Hazırlanan Eğitim-Öğretim Alanları

ISCED TEMEL ALAN KODU	EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI
14	Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Bilimleri
21	Sanat
22	Beşeri Bilimler
31	Sosyal ve Davranış Bilimleri
32	Gazetecilik ve Enformasyon
34	İşletme ve Yönetim Bilimleri
38	Hukuk
42	Yaşam Bilimleri
44	Doğa Bilimleri
46	Matematik ve İstatistik
48	Bilgisayar
52	Mühendislik
54	Üretim ve İşleme
58	Mimarlık ve Yapı
62	Tarım, Ormancılık, Hayvancılık ve Su Ürünleri
64	Veterinerlik
72	Sağlık
76	Sosyal Hizmetler
81	Kişisel Hizmetler
84	Ulaştırma Hizmetleri
85	Çevre Koruma
86	Güvenlik Hizmetleri

Kaynak: YÖK, “TYYÇ Temel ve İlgili Alt Eğitim-Öğretim Alanları”, (Çevrimiçi) <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=37>, 23 Nisan 2012.

Temelde yükseköğretim mezunlarının yeterlilik çerçevesini tanımlamak, Avrupa Yükseköğretim Alanındaki eğitim programlarının şeffaf, karşılaştırılabilir bir yapıya kavuşturulmasını amaçlayan yeterlilik çalışmalarının yükseköğretim kurumları, mezunlar ve işverenler için önemli faydaları olmaktadır. İstihdam edilebilirlik bağlamında ele alındığında işverenlerin hangi alan mezunlarının hangi yeterliliklere sahip olduğunu daha doğru tanıyıp, işletmesinde hangi eğitim programı mezunlarını istihdam etmesi gerektiği konusunda daha sağlıklı bir sonuca ulaşması mümkün olmaktadır. Mezunların uluslararası platformda vasıf ve becerilerinin kabul

edilmesi açısından da yeterlilikler çerçevesi sistemi hayati bir önem taşımaktadır.⁷³ Aşağıda ilgili çalışma grubu tarafından üretilen akademik ağırlıklı sosyal ve davranış bilimleri (FOET 99 kodları, Psikoloji-311, Sosyoloji ve kültür çalışmaları-312, Siyaset Bilimi ve Yurttaşlık-313, İktisat-314) lisans düzeyi (QF-EHEA 1.Düzye, EQF-LLL 6. Düzey) temel alan yeterlilikleri tablosunun bir kısmı yer almaktadır.⁷⁴

Tablo 17. TYYÇ Sosyal ve Davranış Bilimleri Temel Alanı Yeterlilikleri
(Akademik Ağırlıklı) 6. Düzey (Lisans Eğitimi)

BİLGİ -Kuramsal -Olgusal	BECERİLER -Bilişsel -Uygulamalı	YETKİNLİKLER			
		Bağımsız Çalışabilme ve Sorumluluk Alabilme Yetkinliği	Öğrenme Yetkinliği	İletişim ve Sosyal Yetkinlik	Alana Özgü Yetkinlik
1-Alanla ilgili temel kavramsal bilgiler, uygulamadaki yansımalarını da göz önünde bulunduracak şekilde ileri düzeyde sahiptir.	1-Alanla ilgili kuramsal bilgileri analiz etme ve uygulamadaki yansımalarını değerlendirecek becerisine sahiptir.	1-Üstlendiği görev ve sorumlulukları yerine getirme bilincine sahiptir. 2-Alanla ilgili bir meseleyi gerek ekip olarak gerekse de kendi başına bağımsız bir şekilde çözer.	1-Alanla ilgili elde edilen bilgileri neden - sonuç ve eleştiri süzgecinde geçirir ve değerlendirir. 2-Neyi nasıl öğreneceğini bilir.	1-Alanı ile ilgili edindiği bilgi ve becerileri, yazılı ve sözlü olarak aktarır. 2-Öğrenim sürecinde elde ettiği verileri iş yaşamında değerlendirir ve uygulama yetkinliğine sahiptir.	1-Alanla ilgili bilgi ve birikimlerin oluşturulması (toplama, yorumlama ve sonuçların duyurulması) sürecinde toplumsal, kültürel, bilimsel ve etik değerlere uygun hareket eder.

Kaynak: YÖK, “TYYÇ Sosyal ve Davranış Bilimleri Temel Alanı Yeterlilikleri (Akademik Ağırlıklı) 6. Düzey (Lisans Eğitimi)”, (Çevrimiçi), <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=48>, 13 Nisan 2012.

Temel alan yeterlilikleri çalışmalarında tablodakine benzer şekilde her bir yeterlilik düzeyi için yeterlilikleri oluşturan bilgi, beceri ve yetkinlikler tanımlanmaktadır. Temel alan yeterlilikleri eğitim programlarının yürütücüleri önemli bir zemin teşkil etmekte ve eğitim-öğretim alt standartlarını oluşturmaktadır. Tablolardaki ifadelerden görüleceği üzere tam olarak bir çerçeve mahiyetindedir.

⁷³ YÖK, “Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)”, (Çevrimiçi) <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=20>, 25 Nisan 2012.

⁷⁴ Tablonun tamamı ekler bölümünde (EK 3) incelenebilir.

Yani farklı eğitim kurumları bu temel çerçeveyi korumak kaydıyla yükseköğretim programlarının içerisine farklı bilgi beceri yetkinlik ve odaklar yerleştirebilirler. Bu standartlar zaman içerisinde güncellenmeye devam edilecektir. Temel alan yeterliliklerin oluşturulmasında mesleki kuruluşların görüşleri alınmış olsa da, mesleki standartları belirlemeye yönelik çalışmalarının tamamlanmasının ardından eğitim-öğretim standartlarının da gözden geçirileceğini söyleyebiliriz. Henüz yükseköğretim sistemimizde yeni sayılabilecek olan bu tür yaklaşımların zaman içerisinde tam olarak algılanıp yerleşeceği söylenebilir.

Üniversitelerin özel kuruluşlarla ilişkilerinin gelişmesi, üniversite sanayi işbirliği kapsamındaki projelerin artması ve Bologna Süreci'nin beklentileri doğrultusunda, program yeterlilikleri ve öğrenme hedeflerinin belirlenmesinde paydaş görüşlerinin alınması yönündeki taleplerin önümüzdeki yıllarda daha artacağı görülmektedir. Bu şekilde üniversitelerin çeşitli karar süreçlerine yerel kuruluşlarla sektör temsilcilerinin katılmasının yükseköğretim programlarının emek piyasalarına duyarlılığını artırıcı bir etki yapması beklenebilir.

Üniversite-toplum ilişkilerinin geliştirilmesi olarak da adlandırılabilen bu süreçte üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinde sundukları eğitimleri de artırmasıyla sonuçlanmaktadır. Hayat boyu öğrenme anlayışıyla sürdürülen bu çalışmaların emek piyasalarında değişen beceri taleplerine çalışanların uyum sağlamaları açısından katkıları oldukça önemlidir.

3.3.4.2. Türkiye’de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsangücü Durum Raporu

YÖK, DPT ve Sağlık Bakanlığı işbirliği ile hazırlanan rapor YÖK’ün sağlık alanındaki eğitim programlarının insangücü ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesi açısından önem taşımaktadır. İlk defa 2008 yılında Türkiye Sağlık İnsangücü Raporu şeklinde hazırlanan raporun ikincisi 2010 yılında sağlık eğitimi veren kurumların öğrenci ve akademik personeli, fiziki mekân ve kapasite ile cihaz ve donanım durumlarını da kapsayacak şekilde geliştirilerek yenilenmiştir. Durum tespiti yapılması açısından öncelikle sağlık eğitimi yapan üniversitelerin rektörlüklerine gönderilen anket formları ile tüm birimlerin öğrenci, personel, mekan ve donanımları

ile ilgili bilgiler tam olarak toplanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı verileri de kullanılarak Türkiye Sağlık sektörü emek piyasası hakkında ayrıntılı bilgiler edinilmiştir.⁷⁵ Sağlık insangücü planlamasında kullanılan yöntemler çalışmada şu şekilde özetlenmiştir:⁷⁶

- Toplumun sağlıkla ilgili ihtiyaçlarının ilgili uzmanlar ve planlamacılar tarafından belirlendiği *gereksinim* yöntemi
- Sağlık personelinin çalıştığı kurumların kadro durumları, kapasite kullanım oranları ve istihdamı yapacak kurumun istihdamın kapasitesini dikkate alarak personel ihtiyacını belirleyen *istihdam* yöntemi
- Sağlık hizmetine halkın yaptığı başvuruları dikkate alarak, yani sağlık hizmet talebine göre insangücü dağılımını yapan *başvuru* yöntemi
- Sağlıktan sorumlu kurumların belirledikleri kriterler doğrultusunda koydukları hedeflere göre insangücü dağılımının yapılmasını esas alan *hedef* yöntemi
- Belirli sayıdaki nüfusa tahsis edilecek farklı nitelikteki sağlık personeli sayısına göre insangücü dağılımı yapan *İnsangücü/nüfus oranı* yöntemi.

Her birinin çeşitli kısıtlılıklarının olduğunun belirtildiği raporda bu tekniklerin birçoğunun bir arada kullanılmasının esas alındığını belirtmektedir. Sağlık insangücü planlamasının aşamaları ise raporda şu şeklide sıralanmıştır:⁷⁷

- “1. Halen mevcut insangücü ve hizmetlerle ilgili sağlık insangücü durum raporu
2. Gelecekteki insangücü arzı
3. İnsangücü ihtiyaçları (sayı, nitelik ve dağılım)
4. Arzla ihtiyaçlar arasındaki uyumsuzlukların tespiti
5. Uyumsuzlukların giderilmesi
6. Örgütsel ve yönetsel problemler
7. İnsangücü stratejisi ve taslak plan
8. Ayrıntılı sağlık insangücü geliştirme planı

⁷⁵ YÖK, **Türkiye’de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsangücü Durum Raporu**, Ankara: YÖK, Yayın No: 2010/1, 2010, s. XV.

⁷⁶ A.e., s.4.

⁷⁷ A.e., s.5-6.

9. Uygulama ve izleme/denetim”

Çalışmada öncelikle mevcut insangücü profili çıkarılmış, eğitim kurumlarının mevcut kapasiteleri ile gelecek yıllarda ne kadar insangücü arz edeceği hesaplanmış, nüfus başına düşen sağlık personeli, başvuru sayıları gibi standartlar dikkate alınarak insangücü ihtiyaçları tespit edilmiş, sağlık insangücü arz ve talebi karşılaştırılarak insangücü eksiklikleri tespit edilebilmiştir. Son olarak bunların giderilmesinde izlenecek yol ve yöntemler planlanmıştır.

Sağlık ve eğitim gibi bazı hizmet alanlarında yoğunluk katsayıları yöntemi ile insangücü ihtiyacının kestirilmesi kolaylıkla mümkün olmaktadır. Emek piyasası üzerinde farklı sektörlerle ilgili benzer çalışmaların yapılması ile yükseköğretim kontenjanlarının belirlenmesi daha reel bir zeminde gerçekleştirilmiş olacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı da Türkiye’deki öğretmen ihtiyacının geleceği konusunda bir projeksiyon çalışması yürütmektedir. Bu çalışmaların tamamlanmasının ardından YÖK ile kurulan işbirliği doğrultusunda eğitim fakültelerinin kontenjanlarında bir düzenlemeye gidilmesi planlanmaktadır.

3.3.4.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi (METEB) Uygulaması

Mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim ve ön lisans düzeyindeki kurumların bütünlük içerisinde ele alınması ihtiyacı kalkınma planları ve çeşitli araştırma raporlarında yer almıştır. 29.06.2001 tarihinde kabul edilen 4702 sayılı kanun ile mesleki eğitimle ilgili mevzuatta değişikliklere gidilerek mesleki ve teknik eğitim bölgeleri oluşturulmuştur. 2547 sayılı yükseköğretim kanununa da eklenen maddelerle mesleki ve teknik eğitim bölgesi uygulamasının çerçevesi çizilmiştir. Bu yeni düzenlemede “Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi’nin *“bir veya daha fazla meslek yüksekokulu ile öğretim programları bütünlüğü ve devamlılığı içinde ilişkilendirilmiş mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından oluşan eğitim bölgesi”*⁷⁸ olduğu tanımlanmıştır.

4702 sayılı kanunla gelen düzenlemelerden biri de mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş hakkı tanınmasıdır. Bu geçişlerin sağlıklı biçimde yapılabilmesi amacıyla 2001-2002

⁷⁸ Yükseköğretim Kanunu, Sayı 2547, Tarih 4.11.1981.

yılında MEB-YÖK Meslek Yüksekokulları Program Geliştirme Projesi gerçekleştirilmiştir. Projenin amacı mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından meslek yüksekokullarına “geçişin program açısından tutarlılığını ve devamlılığını sağlayabilmek ve ileride modüler sisteme geçişe imkân verecek ve aynı zamanda istihdam kesiminin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde meslek yüksekokulları eğitim programlarını geliştirmektir.” Bu amaçla ilk planda meslek yüksekokullarında en yaygın olan ve toplam öğrenci sayısının %70’ini kapsayan 15 bölüm için program geliştirme ve uyumlulaştırma çalışması yürütülmüştür. Bu bölümler Bilgisayar Programcılığı, Endüstriyel Elektronik, Elektronik Haberleşme, Elektrik, Kontrol Sistemleri Teknolojisi, Makine, İklimlendirme-Soğutma, İnşaat, Otomotiv, Tekstil, İşletmecilik, Bilgisayarlı Muhasebe ve Vergi Uygulama, Turizm-Otelcilik, Büro Yönetimi ve Sekreterlik ve Pazarlama olmuştur. Her bir bölüm için bir ihtisas komisyonu oluşturulmuş, komisyonlarda sektör temsilcilerinin yer almasına da özen gösterilmiştir. Komisyonlar şu aşamaları takip ederek program geliştirmişlerdir:⁷⁹

- “1. Programın orta öğretim müfredatlarının genel olarak incelenmesi.
2. Halen yürürlükteki MYO eğitim programlarının incelenmesi ve durum tespiti.
3. İki yıllık ön lisans eğitiminin uluslararası boyutu ile ilgili tespitlerin yapılarak genel bir çerçevenin çıkartılması.
4. Yapılan tespitlerde göz önüne alınarak meslek standartları açısından teknikerliğinin meslek tanımı ve iş analizinin yapılması.
5. Orta öğretimde yürütülen program derslerinin yeterliliğinin analiz edilmesi.
6. Sektör ve mezunlara anket uygulamasının yapılması
7. Yapılan analizler ve tespitler doğrultusunda ve kurullarda alınan kararlar çerçevesinde müfredat programının genel çatısının oluşturulması.
8. Belirlenen derslerin ders saati ve kredilerinin tespiti.
9. Kredileri belirlenen derslerin içeriklerinin öngörülen formlar doğrultusunda belirlenerek yazılması.

⁷⁹ YÖK, “MEB-YÖK Meslek Yüksekokulları Program Geliştirme Projesi”, (Çevrimiçi) http://www.yok.gov.tr/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=160, 27 Nisan 2012.

10. Hazırlanan müfredat programının ilgili kesimlerin görüşüne sunulması.
11. Alınan görüşler doğrultusunda müfredatlara son şeklin verilmesi.
12. Onaya arz edilmesi.”

Proje ile kalkınma planlarında da sıklıkla ifade edilen ortaöğretim ve meslek yüksekokulları arasında uyumsuzluğun giderilmesi konusunda adım atılmış, mesleki ve teknik eğitim bölgesi uygulamasının zemini oluşturulmuştur. Mesleki ve teknik eğitim bölgesi tanımlaması mesleki eğitim veren kurumların bir bölge ile tanımlanması böylece mesleki eğitim veren lise ve yüksekokulların bölgesel ihtiyaçlara daha duyarlı bir yapıda kurulması açısından da önem taşımaktadır. Yurt genelinde meslek yüksekokullarındaki programlar incelendiğinde bölgede gelişmiş olan sektörlerle uyumlu çok sayıda program olduğu da görülmektedir.

3.3.4.4. İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi

Eğitim programlarının emek piyasası taleplerine duyarlılığının artırılarak mezunların istihdam edilebilirliğini artırmayı amaçlayan önemli projelerden biri olan İKMEP, MEB Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı tarafından, YÖK ile birlikte koordineli bir şekilde yürütülmektedir. Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Destek kapsamında fon sağlanan İKMEP’in genel hedefi nitelikli işgücü oluşturarak Doğu ve Güneydoğu bölgelerindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimine ve rekabet edilebilirliğine katkı sağlamaktır. Projede “emek piyasası ile meslek yüksekokulları ve mesleki teknik ortaöğretim kurumları arasında istihdam amaçlı birlikteliğin sağlanması”, “mesleki eğitimin modernizasyonu ve kalitesinin artırılması” ve “insan kaynaklarının gelişimine katkıda bulunma” şeklinde hedefler de tanımlanmıştır.⁸⁰

Proje kapsamında Diyarbakır, Elazığ, Erzurum, Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya, Şanlıurfa ve Van illerindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ile Orta Öğretim Genel Müdürlüğü’ne bağlı 16, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü’ne bağlı 5 ve YÖK’e bağlı 8 meslek yüksekokulu pilot olarak seçilmiştir.

⁸⁰ YÖK, “İKMEP’in Amaçları”, (Çevrimiçi) <http://ikmep.yok.gov.tr/?page=yazi&c=2&i=85>, 25 Nisan 2012.

Proje çalışmaları pilot olarak seçilen bilişim teknolojileri, elektrik-elektronik, gıda, makine, metal işleri, otomotiv, tekstil ve turizm sektörlerini kapsamıştır. İKMEP ile daha somut olarak şu çalışmaların yapılması hedeflenmiştir:

İKMEP 2002 yılından beri mesleki eğitimdeki yeniden yapılanmalara paralel olarak mesleki eğitimin geliştirilmesi, öğrenci merkezli ve yeterliliğe dayalı modüler eğitim müfredatlarının geliştirilmesi için çalışmalar yürütmüştür. Proje kapsamında Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'nin 2, 3, 4, ve 5. seviyelerine denk gelen alanlarda çalışmalar yürütülmüştür. Eğitim kurumları ve işletmeler arasında yakın ilişkilerin kurulması sağlanarak 8 pilot ilde yerel düzeyde iş piyasası ihtiyaç analizi yapılmış, 8 sektörde iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun olarak 5. seviye için modüler eğitim programları oluşturulmuş ve 4. seviye programları gözden geçirilmiştir. 5 Mesleki Eğitim Merkezi yeni modüler programlarla desteklenmiştir. Projenin ayrıca mesleki eğitimin teşvik edilmesi, öğrenci merkezli ve modüler sistemde eğitim yapacak kurumlara ekipman desteği sağlanması, bu yeni yaklaşımın anlaşılması ve uygulanması konusunda öğretmen ve okul yöneticilerinin eğitilmesi gibi çıktıları olmuştur. Eğitim programlarının ve müfredatların iş dünyasının beklentileri ile uyumlu olmasının sağlanması amacıyla tüm süreçlerde sosyal ortakların katılımı ve görüşlerinin alınması için çeşitli çalışmalar yürütülmüştür.⁸¹

3.3.5. Yükseköğretim Programları Kontenjanlarının İnsangücü Hedefleri İle İlişkilendirilmesi

Kalkınma planlarının değerlendirildiği kısımda incelendiği üzere yükseköğretim ile ilgili okullaşma hedefleri, yükseköğrenimli insangücü arzı, ekonominin ihtiyaç duyduğu insangücünün nitelik ve niceliği ile ilgili veriler ve hedefler kalkınma planlarında yer almıştır. Ancak planlanan okullaşma oranlarının her zaman gerisinde kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte yükseköğretim sisteminin gerek arz fazlası olan insangücü ile ilgili programların kontenjanlarının kademeleri olarak azaltılmasında gerekse insangücü ihtiyacı duyulan alanlarla ilgili eğitim programlarının kontenjanlarının artırılması konusunda plan hedeflerine hızlı

⁸¹ YÖK, “İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi”, (Çevrimiçi) <http://ikmep.yok.gov.tr/?page=yazi&c=0&i=66> , 25 Nisan 2012.

cevap veremediği söylenebilir. 1960'lı yıllardan beri sağlık insangücünde arz yetersizlikleri, ortaöğretim öğretmenleri ve ziraat mühendisliği alanlarında ise arz fazlalığı olduğu kalkınma planlarında gösterilmesine karşın bu durum günümüze kadar devam etmiştir.⁸²

Vasıf ve beceri uyumsuzlukları belli ölçüde DPT ile üniversiteler ve YÖK arasındaki bu yaklaşım farkından ileri gelmiş gözükmektedir. Yükseköğretim sistemindeki genişlemeler sosyal talebe bağlı olarak şekillenmektedir. Yeni akademik birimlerin açılması yükseköğretim programlarının kontenjanlarının artırılması, hükümetlerin yükseköğrenimli nüfusu artırmaya yönelik hedefleri ve bu programlara girmek isteyen kişilerin talepleri doğrultusunda gerçekleşmektedir. Ancak günümüze kadar sosyal talebin de sınırlı bir kısmının karşılanması mümkün olmuş, bu nedenle üniversite sınavlarında büyük yığılmalar yaşanmıştır. Buna karşın insangücü yaklaşımı ile geliştirilen projeksiyonlar ekonominin emek talebini esas alarak yükseköğretim sisteminin hangi alanlarda ne kadar mezun vermesi gerektiğini hesaplamaktadır. Bu eşgüdüksüz yapıya rağmen Türkiye'de yükseköğrenimli işgücünde vasıf ve beceri uyumsuzluklarının emilmesi yükseköğrenimli işgücü miktarının sınırlı kalması ile mümkün olmuştur. Çok sayıda mezun nitelikli işgücündeki sınırlılık nedeniyle kendi alanı dışında da iş bulabilmiştir.

YÖK Eğitim Komisyonu'nun yeni bölüm açılması ve bölümlere kontenjan tayin edilmesi konularında vereceği kararlara esas teşkil edecek ayrıntıda emek piyasası verilerinin olmayışı düşündürücüdür. İnsangücü arz ve talebinin dengeli biçimde dağılabilmesi açısından bölüm açma ve kontenjan siyaseti objektif bir zemine dayanmalıdır. Bu da ancak meslek ve eğitime göre 5-10 yıllık dönemlere ilişkin istihdam tahminleri verileri ile sağlanabilecektir. Farklı yükseköğretim programlarından mezun kişilerin kariyer süreçleri (istihdam edilme süresi ve istihdam koşulları gibi) ile ilgili araştırmalar da bölüm açma ve kontenjan belirleme politikasına kaynaklık edebilir. Mezuniyetten 6 ay veya bir yıl sonra yapılan izleme araştırmaları ile farklı alan mezunlarının istihdam durumlarının incelenmesi ile emek piyasasında ihtiyaç duyulan meslek elemanları ve beceriler hakkında fikir edinilebilmektedir. Örneğin farklı alan mezunları için iş bulma sürelerinin uzaması,

⁸² DPT, **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, DPT, 2006, s. 39.

ücretlerinin düşmesi gibi veriler o alanda işgücü arzında bir fazlalık olduğunun göstergesi olabilir. Bu verilere dayanarak gerçekleştirilecek planlamaların daha sağlıklı olacağı söylenebilir. Kontenjan belirleme kararlarında daha etkili olarak kullanılabilecek bir diğer kaynak da programların tercih edilme sıklıklarındır. Sadece kontenjanların doluluk oranları değil, dolan kontenjanları kaç kişinin tercih ettiği de önemli bir gösterge olarak etkili biçimde kullanılmalıdır.

Mezunların daha uzun vadedeki iş piyasası deneyimlerine ilişkin araştırmalarda, mezunların farklı niteliklerinin istihdam edilmeye katkısının nasıl ve ne düzeyde olduğuna ilişkin sonuçlar da üretilmektedir. Avrupa Birliği Yaşam Boyu Eğitim Programı kapsamında yürütülen “Stratejik Yetkinliklerin Kaynağı Olarak Yükseköğretim” projesi (Higher Education as a Generator of Strategic Competences [HEGESCO]) kapsamında yükseköğretim mezunlarının iş piyasasına girişleri ve erken dönem kariyerlerini konu alan bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminde Türkiye de yer almıştır. Yükseköğretim sistemlerinin yeterlilik gelişimine katkısını sorgulayan bu araştırma kapsamında 20’den fazla Avrupa ülkesindeki yükseköğretim mezunlarına (Toplamda 70.000 mezun) mezuniyetlerinden 4-5 yıl sonra iş piyasası deneyimlerini sorgulayan anketler uygulanmıştır. Türkiye’de bu anketi 2002-2003 yılında mezun olan 1852 lisans, 310 yüksek lisans mezunu cevaplamıştır. Çalışma ayrıca yükseköğretim kurumları ve işverenlerle yapılan mülakatlarla desteklenmiştir.⁸³ Araştırmada yükseköğretim düzeyindeki işlerde çalışan Türk mezunlara göre işte gereken en önemli beş beceri sırasıyla zamanı etkili kullanma (%61), ekiple birlikte çalışma (%59), rapor yazma (%58), etkinlikleri koordine etme (%58) ve yeni bilgileri hızlıca elde etme (%58) olmuştur.⁸⁴ Bu türden sonuçlar yükseköğretim programlarının müfredatlarının geliştirilmesi sürecine rehberlik edecek önemli kaynaklardır. Aynı araştırmada mezunların %30’unun Uluslararası Standart Mesleki Sınıflamasına (International Standard Classification of Occupations [ISCO]) göre yükseköğretim gerektirmeyen mesleklerde çalıştığı tespit edilmiştir.⁸⁵ Bu sonuç da yükseköğretimli işgücünün

⁸³ Jim Allen and Rolf van der Velden, “Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates”, (Çevrimiçi) <http://www.hegesco.org/content/view/36/108/>, 22 Nisan 2012, s.2.

⁸⁴ A.e., s.57.

⁸⁵ A.e., s.115.

önemli bir kısmında eğitimsel ve mesleki eşleşme bozukluklarına ve eksik istihdama işaret etmektedir. Sonuç olarak, yükseköğretim planlamasında en acil sorun yükseköğrenimli işgücü hakkında planlamaya esas teşkil edecek yeterli verinin olmayışıdır.

3.4. İŞKUR VE EMEK PİYASASI BİLGİ SİSTEMLERİNİN OLUŞTURULMASI

17 Haziran 1948 tarihli ve 88 nolu iş ve işçi bulma servisi kurulması hakkındaki ILO sözleşmesinin ardından üye ülkelerin birçoğunda iş ve işçi bulma servisleri kurulmuştur. Türkiye’de ise İş ve İşçi Bulma Kurumu 25.01.1946 tarih ve 4837 sayılı kanunla daha önceden kurulmuştur. 88 Sayılı Sözleşme ise 30.11.1949 tarihinde 5448 sayılı kanunla TBMM tarafından onaylanmıştır. Onaylanan bu sözleşme İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun da çerçevesini çizmektedir.⁸⁶ 88 nolu sözleşmenin 1. maddesinde iş ve işçi bulma servislerinin genel amacı şöyle tanımlanmıştır.⁸⁷

“İş ve İşçi Bulma Servisinin esas görevi icap ettiği takdirde ilgili diğer amme-teşekkülleri ve hususi teşekküllerle işbirliği yaparak tam çalışmanın sağlanmasına ve idamesine müstahsil kaynakların geliştirilmesine ve bunlardan istifade edilmesine matuf milli programın ayrılmaz bir parçası olarak, iş piyasasını mümkün mertebe en iyi şekilde teşkilatlandırmayı gerçekleştirmek olmalıdır.”

Bu amaçlara ulaşılabilmesi için de servislerin yerine getirmesi gerektiği ifade edilen başlıca faaliyetleri şöyle tanımlanmıştır:

- *“Elverişli bir iş bulabilmek için işçilere ve müesseselerine, uygun işçi bulabilmek için de işverenlere yardım etmek.*
- *İş arzını muhtelif mesleklerdeki iş imkanlarına göre ayarlamak maksadıyla meslekler arasında seyyaliyeti kolaylaştırmak.*
- *İşçilerin uygun iş imkanları bulunan bölgelere nakillerine yardım maksadıyla coğrafi seyyaliyeti kolaylaştırmak.*

⁸⁶ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s.75.

⁸⁷ 88 nolu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki ILO Sözleşmesi, Kabul Tarihi 17 Haziran 1948.

• *İşçi arz ve talebindeki mahalli ve geçici dengesizliği giderme çaresi olarak, işçilerin bir bölgeden diğerine geçici şekilde nakillerini kolaylaştırmak.*

• *İcap ederse, diğer makamlara işverenler ve işçi sendikalarıyla işbirliği yaparak, gerek bütün memleketteki, gerek muhtelif sanayi, meslek ve bölgelerdeki iş piyasası durumu hakkında mevcut bütün malumatı toplayıp tahlil etmek ve bu malumatı, sistemli olarak ve süratle ilgili amme makamlarıyla işveren ve işçi teşekküllerinin ve umumun emrine hazır bulundurmak.*

• *İşsizlik sigortası ve yardımı dairesinde ve işsizlere yardımı istihdaf eden diğer tedbirlerin uygulanmasında işbirliği yapmak.”*

Yukarıdaki maddelerde görüleceği üzere sözleşme iş ve işçi bulma kurumlarına işçi ve işverenlerin buluşturulması için kurumsal tedbirler alıp ve mekanizmalar kurma, mesleki ve coğrafi seyyaliyetin artırılması yoluyla emek piyasalarının düzenlenmesine katkıda bulunma, arz talep dengesinin sağlanması için çeşitli müdahalelerde bulunma ve emek piyasası hakkında kapsamlı ve sistematik bilgiler oluşturma görevleri yüklemektedir.

2000 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun ismi Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak değiştirilmiştir. Daha önce iş kanunlarında yer alan kurumun görevleri, hali hazırda 25/06/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda belirtilmektedir. 4904 sayılı kanunun 3.maddesinde kurumun görevleri sıralanmaktadır.⁸⁸ ILO sözleşmesinde yer alan tüm maddelere ilişkin görevler bu maddede yer almaktadır. Güncel İş Kurumu yasası özetle aşağıdaki alanlarda İŞKUR’a görevler vermektedir:⁸⁹

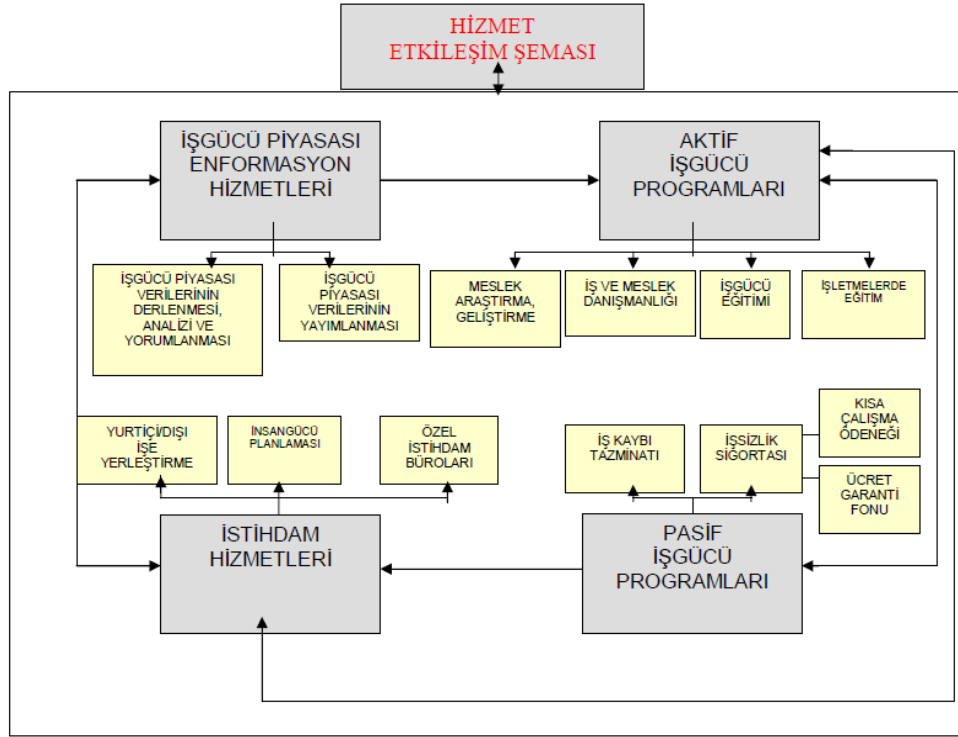
1. istihdam politikalarının oluşturulmasına katkı sağlamak,
2. işsizliği önleyici faaliyetler düzenlemek,
3. işsizlik sigortasını yürütmek,
4. işgücü piyasası bilgi sistemleri oluşturmak,
5. işgücü arz talebi dengesi için gereken işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak,
6. iş ve meslek analizleri ile iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri yapmak,
7. iş arama (bireyler için) ve işçi arama (kurumlar için) faaliyetlerini düzenlemek,
8. İşgücü piyasasındaki ihtiyaçlara yönelik mesleki eğitimler düzenlemek.

⁸⁸ Yusuf Alper, “İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan Türkiye İş Kurumu’na”, **Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. V, Sayı 2, 2003, Sıra: 1, No: 165.

⁸⁹ Türkiye İş Kurumu Kanunu, Sayı 4904, Tarih 25/06/2003.

Bu görevlerin tamamı emek piyasalarındaki vasıf ve beceri uyumsuzluklarını gidermeye katkıda bulunacak faaliyetlerdir. Bu açıdan vasıf ve beceri uyumsuzluklarının giderilmesinde Türkiye’de yasal ve kurumsal açıdan merkezi konumda olan kurumun İŞKUR olduğu söylenebilir. Ulusal düzeyde istihdam hizmetlerinin yürütülmesinde konuyla ilgili sağlıklı verilerin mevcudiyeti oldukça önemlidir. İş ve işçi bulma kurumlarının hizmetleri arasında enformasyon hizmetleri ana unsurlardan biridir.⁹⁰

Şekil 15. İŞKUR Hizmet Etkileşim Şeması



Kaynak: İŞKUR, *Türkiye İş Kurumu 2008-2012 Stratejik Planı*, Ankara, İŞKUR, Haziran 2007, s. 14.

İŞKUR hizmet etkileşim şemasında görülen işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu ve iş kaybı dışında kalan hizmetlerin tamamı aktif işgücü piyasası politikaları kapsamındaki faaliyetlerdir. Kurumun yapısı ve faaliyetleri yukarıda belirlenen amaçlar doğrultusunda Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda

⁹⁰ M. Hakkı Özel, "Türkiye’de İstihdam İstatistikleri", *İstihdam Seminerleri III*, Ankara, İİBK, Yayın No: 273, s.23.

tanımlanmıştır. Kanunun 9. maddesinin kurumun ana hizmet birimlerinden vasıf ve beceri uyumsuzluklarını giderme sorumluluğu verdiği üç tanesi şunlardır:⁹¹

“a) İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

İşgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, işgücü piyasası bilgi sistemini oluşturmak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmalarını koordine etmek...

b) İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı

İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, meslekleri tanımlamak ve sınıflandırarak yayınlamak, meslek ya da alan seçme aşamasında olan öğrencilere mesleki rehberlik hizmetleri sunmak, yetişkinlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak, yaşam boyu eğitim anlayışı içerisinde meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek değiştirme kursları düzenlemek, istihdamında güçlük çekilen grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek, verdirmek...

c) İstihdam Dairesi Başkanlığı

Ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasına yardımcı olmak amacıyla çalışmalar yapmak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak, istihdamında güçlük çekilen uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler, özürlüler, eski hükümlüler ve benzeri grupların istihdamlarına yardımcı olmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, tarım aracıları ile özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek.”

İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı bu birimler içerisinde anahtar konumda olmalıdır. Zira emek piyasası hakkında kapsamlı ve sağlıklı bilgiler olmadan beceri eksiklerini bilmek ve buna göre mesleki eğitimler düzenlemek mümkün olmayacaktır. Ulusal düzeyde istihdam politikaları belirlemek için de aynı şekilde emek piyasasının sektörel, bölgesel, mesleki ve eğitimsel yapısı hakkında ayrıntılı analizlere ihtiyaç duyulacaktır.

⁹¹ Türkiye İş Kurumu Kanunu, Sayı 4904, Tarih 25/06/2003.

3.4.1. İŞKUR Tarafından Oluşturulan Emek Piyasası Bilgileri

Halihazırda kurum tarafından Açık İşler İstatistikleri, Aylık İstatistik Bülteni, İstatistik Yıllığı, İşgücü Hareket Raporu, İşgücü Piyasası Araştırmaları başlıklı istatistikler ve yayınlar hazırlanmaktadır.⁹²

Açık İşler İstatistikleri: İşverenler tarafından bildirilen açık işlere ilişkin bilgiler iktisadi faaliyet ve mesleğe göre sınıflandırılmış olarak yayımlanmaktadır.

Aylık İstatistik Bülteni: İŞKUR'un ay sonu itibariyle ülke genelinde yürüttüğü faaliyetlerle ilgili bilgiler her ayın sonunda yayımlanmaktadır. Bu yayında ay içinde kayıtlı işgücü, açık işler, işe yerleştirmeler, yapılan eğitimler, iş ve meslek danışmanlığı çalışmalarında ulaşılan kişi sayıları, işsizlik sigortası ve diğer fonlara giriş çıkışlar gibi bilgiler yer almaktadır.

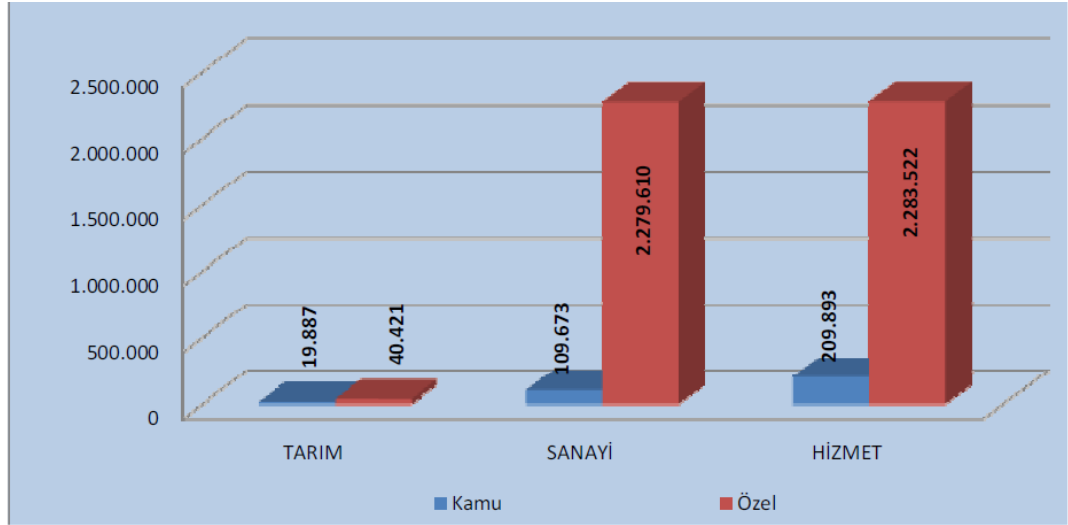
İstatistik Yıllığı: İŞKUR'un yıl içinde yaptığı faaliyetlerin tamamına ilişkin sayısal veriler İstatistik Yıllığı'nda sunulmaktadır. Yıllık, yılın bitimini takip eden altı ay içinde yayımlanmaktadır. Bu bilgiler il, coğrafi bölge ve ülke düzeyini kapsayacak şekilde sınıflandırılmıştır. Ayrıca ulusal ve uluslararası karşılaştırmalara da uygun olması için uluslararası meslek ve iktisadi faaliyet kodları kullanılarak hazırlanmaktadır.

İşgücü Hareket Raporu: Bu çalışma ile illerde ekonomik faaliyet kollarına göre, kamu ve özel işyerlerinin işgücü hareketleri izlenmektedir. Raporda kuruma kayıtlı işyerlerinde bir yıllık dönemdeki çalışanların sayıları, işe giriş ve çıkışlarla, İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin sayıları verilmektedir. Bu analizde ilgili yılın verileri önceki yılın verileri ile karşılaştırılarak artış - azalışlar ile varsa bunların nedenleri belirtilmektedir. Bu rapor ilk defa 2011 yılında 2010 yılı verilerini kapsayacak şekilde hazırlanmıştır.⁹³

⁹² İŞKUR, "Türkiye İş Kurumu 2011 Faaliyet Raporu", (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx>, 20 Mayıs 2012.

⁹³ A.e.

Şekil 16. Çalışanların Sektörel Bazda Kamu-Özel Dağılımı



Kaynak: İŞKUR, “2010 İşgücü Hareket Raporu Türkiye”, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>, 20 Mayıs 2012.

İŞKUR’a kayıtlı işyerleri içerisinde 2010 yılında içerisinde yaklaşık 5.000.000 kişi çalışmıştır. Türkiye genelinde yaklaşık 24.000.000 kişinin istihdam edildiği, bunlardan SGK’ya kayıtlı yaklaşık 17.000.000 çalışan olduğu düşünüldüğünde kapsamın dar olduğu anlaşılmaktadır.

İşgücü Piyasası Araştırmaları: Çalışanların sektörlere, mesleklere göre dağılımı, açık işler, temininde güçlük çekilen meslekler, istihdam artışı veya azalışı beklenen mesleklere ilişkin bilgileri içeren, il düzeyinde hazırlanan araştırmalardır. Bir tür işveren anketi olan bu çalışmanın anketleri internet üzerinden aylık işgücü çizelgesi dolduran kayıtlı işyerleri tarafından doldurulmaktadır.⁹⁴

⁹⁴ A.e.

Tablo 18. 6 Ay Sonra İstihdamında Artış Beklenen Meslekler*

MESLEKLER	TOPLAM	1-9	10+
Turizm ve Otelcilik Elemanı	745	83	662
İplikçi (Ring/vater/vargel)	555	0	555
Diğer Çay Kahve ve Kakao Hazırlayıcıları	542	0	542
Satış Elemanı (Tanıtım)	471	12	459
Makineci (Dikiş)	398	6	392
Turizm ve Otel İşletmeciliği Meslek Elemanı	362	130	232
Ayakkabı Deri ve Yan Ürünleri Satış Elemanı	311	1	310
Plastik Mamuller İmal İşçisi	302	-2	304
Yıkama ve Ayıklama İşçisi (Konserve İmali) (Elle)	300	0	300
Müşteri Temsilcisi	244	-2	246
Büro Memuru (Personel)	218	-9	227
Hemşire	204	-1	205
Büro Memuru (Genel)	193	4	189
Metal Mamuller Montaj İşçisi	189	5	184
Cnc Tezgah Operatörü	172	0	172
Güvenlik Görevlisi	170	12	158
İlaç Tanıtım-Satış Mümessili (Reprezantı)	157	0	157
Punta Kaynak Makinesi İşçisi	153	0	153
Kuyu Kazıcı	150	0	150
Piştirici (Bisküvi)	150	0	150

* İŞKUR Raporundaki ilk 20 meslek tabloda yer almaktadır.

Kaynak: İŞKUR, “Türkiye Geneli 2011 Yılı I.Dönem İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu”, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx>, 22 Mayıs 2012, s.33.

2011 yılı anket sonuçları incelendiğinde, meslek sınıflandırmasının ISCO 88’e göre, iktisadi faaliyet kolları sınıflandırmasının ise, EFİS’e (Nace Rev. 1.1) göre hazırlanmış olduğu görülmektedir. Bu araştırmaların il istihdam ve mesleki eğitim kurullarına veri sunması da amaçlanmaktadır. 2011 yılında Türkiye genelinde toplam 159.862 işyeri anketi doldurulmuştur.⁹⁵ Çalışanların mesleki dağılımında üye işyeri profiline bağlı olarak, ağırlıklı olarak alt ve orta vasıftaki meslek elemanları yer almaktadır. 159.862 işyeri tarafından doldurulmuş anketlerle hazırlanmış olmasına

⁹⁵ İŞKUR, “Türkiye Geneli 2011 Yılı I.Dönem İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu”, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx>, 22 Mayıs 2012.

karşın, yalnızca üye işyerlerinden elde edilmesi nedeniyle sonuçların emek piyasasını temsil kabiliyeti yoktur.⁹⁶

İŞKUR yetkililerinden alınan bilgiye göre, bu sorunun farkında olan İŞKUR, TÜİK'ten alınan Türkiye'yi temsil eden bir örneklemele işyerlerine yönelik kapsamlı bir anket çalışması yürütmektedir. Anketin içeriğinde aynı şekilde çalışanların sektörlere, mesleklere göre dağılımı, açık işler, temininde güçlük çekilen meslekler, istihdam artışı veya azalışı beklenen mesleklere ilişkin sorular yer almaktadır. (EK 1)

3.4.2. Emek Piyasası Bilgi Sistemlerinin Oluşturulması ve Koordinasyonu

İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nın görevlerinden biri de İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmalarını koordine etmektir. İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu yönetmeliğinde bu kurulun amacı *“İşgücü piyasası ile ilgili bilgi ihtiyaçlarının tespit edilmesi, derlenmesi ve dağıtılması faaliyetlerinin izlenmesi ve geliştirilmesi, işgücü piyasasına ilişkin ortak veri tabanının oluşturulması, çeşitli kurum ve kuruluşlarca oluşturulmuş ve oluşturulacak veri tabanlarının uyumlaştırılması ve geliştirilmesi, veri üretiminde norm ve standart birliğinin sağlanması için ilgili kurum ve kuruluşlar arasında sürekli diyalog ve işbirliği ortamı oluşturmak amacıyla tavsiyelerde bulunmak”*⁹⁷ şeklinde tanımlanmaktadır. Ancak İŞKUR tarafından hazırlanan istatistikler, rapor ve yayınlar incelendiğinde emek piyasası hakkında bilgi sağlayan İŞKUR, TÜİK, MEB, YÖK ve SGK gibi kurumların verilerinin etkili biçimde kullanıldığına dair bir sonuç görülmemektedir. Zira, bu durum genel kurul toplantılarında da gündeme gelmektedir. 6. Genel Kurul'da, İŞKUR'un, TÜİK'in teknik desteği ve ilgili kurumlarla işbirliği içerisinde ihtiyaçları karşılayabilecek yeterlilikte bir işgücü piyasası ihtiyaç analizi modeli oluşturması önerilmektedir. Bu şekilde oluşturulacak verilerin Ulusal İstihdam Stratejisi ile birlikte il istihdam politikalarının da temelini oluşturması, ihtiyaç analizlerine binaen mesleki eğitimlerin organize edilmesi

⁹⁶ Benzer bulgular için bkz. Handan Kumaş, “Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum”, *Sosyoekonomi*, Sayı 2010-1, 2010, s. 131-165.

⁹⁷ İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 02/03/2004, Resmi Gazete Sayısı: 25390.

önerilmektedir. Kurulda, ulusal ve il düzeyinde kapsamlı, nitelikli ve güncel verileri içerecek işgücü piyasası bilgi sistemi kurma hazırlıklarının da sonuçlandırılması talep edilmektedir. Kurumlar arası koordinasyonun sağlanması amacıyla da İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu'nun düzenli olarak toplanmasının sağlanması önerilmiştir.⁹⁸

İŞKUR'un emek piyasası hakkında kapsamlı ve güvenilir bilgiler elde etmesini, farklı kurumlarda emek piyasası hakkında toplanan bilgileri entegre edebilmesini, emek piyasasındaki değişimleri izleyebilmesini sağlayacak bir sistematik geliştirmesi gerektiği sıklıkla kurum içi ve dışından ifade edilmektedir. Bu amaçlarla Gazi Üniversitesi'ne TÜBİTAK tarafından finanse edilen bir proje hazırlanmıştır. “21. Yüzyılın İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesine Yönelik Olarak İşgücü Piyasası (Arz ve Talep) Bilgilerinin Toplanması, Geleceğe Yönelik Tahminlerin ve Etkin Bir İşgücü Piyasası Analiz ve İzleme Sisteminin Oluşturulması” başlığını taşıyan 2008 yılında başlanarak 2010 yılında bitirilmesi planlanan çalışma içerdiği ciddi metodolojik hatalar, hedeflerinin bütçesine göre büyük olması ve gereken raporların zamanında teslim edilememesi gibi sorunlar nedeniyle başarılı biçimde sonuçlandırılmamıştır. Projenin amaç ve hedefleri tam olarak İŞKUR'un işgücü piyasası ile ilgili yasal görevlerini yerine getirebilmesine zemin teşkil edecek biçimde oluşturulmuştur. Projenin amacı şu şekildedir:⁹⁹

“Projenin ana amacı, işsizlikle mücadele alanında önemli görevler üstlenmiş olan kamu kuruluşu ÇSGB-İŞKUR'a bu görevlerini (işgücü piyasası ile ilgili nitelik, sayı belirlemeleri ve değişim tahminleri ve uygulamalar) yerine getirmesi sırasında ihtiyaç duyduğu işgücü piyasaları (arz ve talep yönlü) hakkında niteliksel bilgi üretmek ve bu bilgilerin üretilmesi için sürdürülebilir yeni bir sistem kurmaktır. Diğer bir deyişle, politika ve proje geliştirmekle sorumlu ve/veya bu sorumlulukla ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bilimsel nitelikli gerçek bilgi sağlamak, bu bilgilerin güncellenmesi için gereken izleme ve değerlendirme sistemini kurmak ve

⁹⁸ İŞKUR, “Türkiye İş Kurumu VI. Genel Kurul Önerileri (21 Aralık 2011 – Ankara)”, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx>, 20 Mayıs 2012.

⁹⁹ ÇSGB, “Bakanlığımız ve Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler Ağustos 2011”, (Çevrimiçi) <http://www.cs gb.gov.tr/cs gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs gb/dosyalar/proje3>, 21 Mart 2012, s. 110. Oldukça kapsamlı olan projenin hedefleri ekler bölümünde (EK 2) incelenebilir.

işgücü piyasalarının sayı ve nitelikleri ile ilgili olarak orta ve uzun dönemli tahminler yapmak ve tahmin yapılmasına imkân veren modeller kurmaktır."

İŞKUR Kanunu ve yapılanmasında yerel düzeyde işgücü piyasası hakkında ayrıntılı raporlar hazırlamak, piyasayı izlemek, eğitim kurumları ile birlikte istihdamı güçlendirici çalışmalar yapmak, eğitim ile istihdam arasında koordinasyonu sağlamak ve ilgili tarafların taleplerini üst makamlara iletmek gibi temel konularda İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları görevlendirilmiştir. Kurullar, vali, belediye başkanı, il özel idaresi temsilcisi, il milli eğitim müdürü, il sanayi ve ticaret müdürü, İŞKUR il müdürü, il ticaret ve sanayi odası başkanı veya başkanları, işçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri, ilde bulunan yüksek öğretim kurumlarından bir öğretim üyesinden oluşturulmaktadır.¹⁰⁰ Geniş bir temsile de sahip olan bu kurulların henüz yeterince işlevsel hale gelmediği görülmektedir. İŞKUR genel kurullarında bu durum dile getirilmektedir. 2011 Aralık ayında yapılan 6. Genel Kurul'da *"İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları etkinleştirilmeli, kapasiteleri artırılmalı, kurul çalışmalarının izlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik mekanizmalar iyileştirilmelidir."* önerisine yer verilmektedir.¹⁰¹

İş arayanlarla işverenleri buluşturmak, beceri ihtiyaçlarına göre eğitimler düzenlemek kısa vadede açık işsizliğin giderilmesi açısından faydalı olmaktadır. İşgücü uyum programları ile halihazırda istihdamda olanların beceri boşluklarını gidermeye katkıda bulunmaktadır.¹⁰² İş ve meslek danışmanlığı ile de iş hayatına başlama arifesinde olan öğrenciler ve gençlerle iş değiştirmek isteyen ya da buna mecbur kalan kişilere rehberlik yapılmaktadır. İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması amacıyla kurum, aracılık faaliyetleri düzenlemektedir. İşverenler işgücü talebinde bulunmakta bunlar sisteme girilmektedir. İşsizler ya da iş değiştirmek

¹⁰⁰ İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 21 Ekim 2008, Resmi Gazete Sayısı: 27031.

¹⁰¹ İŞKUR, "Türkiye iş kurumu VI. Genel kurul önerileri (21 Aralık 2011 – Ankara)", (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx>, 20 Mayıs 2012.

¹⁰² Özlem Işığışok, "Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Bir Aktif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (Umem/Beceri' 10): Bursa Örneği", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 61, 2011, s. 21-38.

H. Yunus Taş, "İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 61, 2011, s. 153-176.

isteyenler kuruma kayıt yaptırmakta ve kendilerine uyan açık işlere başvurabilmektedir. Kurum açık işlere yönelik başvuruları değerlendirdikten sonra işverene bir aday önermektedir. Tüm bu işlemler kurumun web sitesi üzerinden yapılabilmektedir.

Vasıf ve beceri uyumsuzluklarının giderilmesi kapsamında İŞKUR'un yürüttüğü çalışmalar ile ilgili temel sorunlar şöyle sıralanabilir:

- İşgücü piyasası bilgi sisteminin sınırlılığı: Emek piyasası hakkında derlenen bilgilerin kapsamı dardır. Emek piyasasına yönelik politikalar oluşturabilmek açısından yeterli ayrıntıları içermemektedir.
- Emek piyasasının sınırlı bir kesimi hakkında bilgi sahibi olması: İŞKUR emek piyasasına ilişkin verileri İŞKUR'a kayıtlı işgücü üzerinden takip etmektedir. Bu da işgücünün yaklaşık 1/4'lük bir kısmına denk gelmektedir.
- Kayıtlı işgücünün nitelik yapısının emek piyasasını temsil etmemesi: Son yıllarda İŞKUR'un aracılık hizmetlerinden yararlanmak üzere İŞKUR'a kayıt olan yüksek eğitimli işgücünün miktarında artış gözlenirse de, kayıtlı işgücünün büyük kısmı vasıfsız ve orta düzeyde vasıflı kişilerden oluşmaktadır.
- İş ve meslek danışmanlığında kısıtlar: İş ve meslek danışmanlığına esas teşkil eden iş ve meslek analizi çalışmaları yetersizdir. Sınırlı sayıda mesleğin analizi yapılmıştır. Kaldı ki mesleklerin ve belli eğitim programı mezunlarının gelecek pozisyonu tahmin edilmeden meslek danışmanlığı yapılması mümkün değildir. Ayrıca bu hizmet çok sınırlı sayıda kişiye ulaşmaktadır.¹⁰³

Sonuç olarak, İŞKUR emek piyasasının tamamını yönetebilen bir kurum pozisyonunda değildir.¹⁰⁴ Mevcut çalışmaları ile kanunda belirtilen amaçlara sınırlı ölçüde ulaşabildiği söylenebilir. İŞKUR eğitimle ilgili olarak daha ziyade kısa vadeli beceri ihtiyaçlarına, mesleki ve teknik eğitime odaklanmaktadır. İş ve meslek

¹⁰³ Emel Çetinkaya, **Türkiye’de Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s.119.

¹⁰⁴ İbrahim Görücü, **Türkiye’de İşgücü Piyasası Yönetimi ve Bir Model Önerisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s. 245-247.

danışmanlığı çalışmaları yükseköğretim düzeyinde eğitim gerektiren meslekleri kapsamakla birlikte bu faaliyetler çok sınırlı düzeyde gerçekleşmektedir.

3.5. BECERİ İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİNDE GEREKEN VERİ ALT YAPISININ ANALİZİ

Yükseköğretim programlarından mezun olanların istihdam edilebilirliği açısından emek piyasası taleplerine duyarlı bir planlamanın yapılması gerekmektedir. Bu planlamalar için en hayati bilgi ise ekonominin nicelik ve nitelik açısından yükseköğrenim düzeyindeki becerilere olan ihtiyaçlarının ortaya konmasıdır. Vasıf ve beceriler açısından arz ve talebin mevcut ve gelecekteki seyrinin tahmin edilerek oluşacak boşlukların tespit edilmesi şeklinde tanımlanabilecek beceri ihtiyacı tahminleri ise yükseköğrenim düzeyindeki becerilerin arzı ve talebi hakkında kaliteli verilerin varlığına ihtiyaç duymaktadır. Arzın tahmin edilmesinde ana kaynaklar nüfus, işgücü, işgücüne katılım ve eğitim sistemi istatistikleri olmaktadır. Talebin tahmin edilmesi ise sektörel büyüme, kazançlar, istihdamın tipi, sektör, bölge, yaş, cinsiyet vb. değişkenlere göre dağılımı gibi çok daha fazla sayıda veri gerektiren bir süreçtir. Bu kısımda Türkiye’de beceri ihtiyacı tahminleri için gereken veri alt yapısının mevcut durumu kısaca değerlendirilecektir. Bu değerlendirmede önce beceri arzının ana kaynağı olan nüfus, eğitim ve okuldan işe geçiş süreçleri ile ilgili alt yapı daha sonra emek piyasasına ilişkin veri alt yapısı incelenecektir.

3.5.1. Nüfus, Eğitim ve Okulda İşe Geçiş Yönelik Veri Alt Yapısının Analizi

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) sosyal demografik istatistikler kapsamında sunduğu istatistiklerden nüfus ve demografi istatistikleri nüfusun ve işgücü miktarının dolayısıyla beceri arzının öngörülmesi açısından ana zemini oluşturmaktadır. Nüfusla ilgili istatistiklerin kaynağı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi’dir (ADNKS). Nüfusun yaş, cinsiyet dağılımları, doğum, evlenme, boşanma istatistikleri nüfus ve demografi istatistiklerinin başlıca unsurlarıdır. Demografi

istatistikleri TÜİK'in bu verilerden hareketle hazırladığı nüfus projeksiyonları işgücü hakkında yapılacak diğer tahmin ve projeksiyonlara da veri sağlamaktadır.¹⁰⁵

Beceri arzını sağlayan ana kurumlar olarak eğitim kurumlarının idari kayıtları hali hazırda eğitim sisteminden emek piyasasına akışların tespit edilmesi açısından yeterli verileri sunmaktadır. İdari kayıtlardan derlenen istatistikler TÜİK ve ilgili kurumlar tarafından yayımlanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı, okulöncesi, ilköğretim ve ortaöğretim ile ilgili oldukça ayrıntılı ve geçerli verilere sahiptir. Her bir kademedeki, programdaki okul, derslik, öğretmen, öğrenci sayıları bunların yaş, cinsiyet, yıllara ve bölgelere göre dağılımları gibi çok sayıda ayrıntı kurumun kayıtlarından derlenerek yayımlanmaktadır.¹⁰⁶

Milli Eğitim Bakanlığı yaygın eğitimle ilgili istatistiklerin de ana kaynağıdır. Bakanlık bünyesindeki yaygın eğitim kurumlarının istatistikleri ile birlikte kurulmaları ve denetimleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan özel yaygın eğitim kurumları ile ilgili istatistikleri de hazırlamakta ve yayımlamaktadır. Yaygın eğitim istatistikleri kapsamındaki diğer önemli bir kaynak ise Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yaygın din eğitimi verileridir. Fakat bu kategorilere girmeyen çok sayıda eğitim faaliyetinin var olduğu bilinmektedir. Bu amaçla 2009 yılında bakanlık ve bağlı kurum/kuruluşlar, üniversiteler, belediyeler, konfederasyon veya sendikalar, vakıflar ve dernekleri kapsayan bir yaygın eğitim araştırması da yapılmıştır. Gene yaygın eğitim kapsamında değerlendirilebilecek, ancak farklı bir odağı olan diğer bir eğitim araştırması da girişimlerde mesleki eğitim araştırmasıdır. Bu iki araştırmanın beş yılda bir tekrarlanması amaçlanmaktadır.¹⁰⁷

Yükseköğretim İstatistikleri ise ÖSYM tarafından hazırlanmaktadır. Yükseköğretim İstatistikleri olarak adlandırılan bu istatistiklerde ana hatlarıyla öğrenci, öğretim üyesi ve mezun sayılarının yaş, cinsiyet gibi değişkenlerle birlikte devam ettikleri/çalıştıkları eğitim-öğretim alanları ve bunların farklı tasnif

¹⁰⁵ TÜİK, **Resmi İstatistik Programı 2012-2016**, Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, 2012, s.27.

¹⁰⁶ TÜİK, **Resmi İstatistik Programı 2012-2016**, s.31-32.

¹⁰⁷ TÜİK, "Resmi İstatistik Programı 2012-2016 Metaveriler", (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/rip/doc/RIP_Metaveri.pdf, 13 Mayıs 2012.

sistemlerine göre düzenlenmiş halleri yer almaktadır. Öğrenci, öğretim görevlisi ve mezun sayıları ISCED 97 ve FOET 99 sistemlerine göre verilmektedir.¹⁰⁸ İstatistikler bu açıdan TÜİK'in emek piyasası araştırmaları ile uyumludur. Yükseköğretimden emek piyasasına akışlar konusunda temel bilgi olan mezun sayılarına ilişkin veriler yeterlidir.

Yükseköğretimden mezun olanların tamamı işgücüne katılmamaktadır. Ancak hangi program mezunlarının ne oranda işgücüne katıldığına ilişkin sağlıklı veriler mevcut değildir. Bazı alanlarda meslek odalarına kayıtlı meslek erbabı sayısı ile toplam mezun sayısı karşılaştırılarak bu oranları elde etmek mümkündür. Hane halkı işgücü anket sonuçları arasında yayımlanmamasına karşın, eğitim-öğretim alanları ve eğitim düzeylerine göre farklı nedenlerle işgücüne katılmayanların oranlarına ilişkin verilerin elde edilmesi mümkün gözükmektedir.

Yükseköğretimden emek piyasasına geçişler konusunda Türkiye'deki veriler oldukça kısıtlıdır. Farklı eğitim programlarından mezun olan kişilerin kısa vadede istihdam edilme durumları ve istihdam koşulları ile ilgili araştırmalar birçok ülkede yaygın olarak kullanılmaktadır. Mezuniyetten 6 ay ya da bir yıl sonra farklı üniversite ve programlardan mezunlara yönelik takip araştırmaları yapılmaktadır. Bu araştırmalarda hangi üniversite ve programlardan mezun olanların ne kadar sürede iş buldukları, nasıl iş buldukları, kendi alanlarında mı yoksa alan dışında mı istihdam edildikleri ve aldıkları ücretler sorgulanmaktadır. Bu veriler üniversiteler için de mezunlarına ne ölçüde istihdam edilebilir vasıf ve beceriler kazandırdıklarını görmelerini sağlayan bir kriter olarak kullanılmaktadır.¹⁰⁹ Bu türden araştırmaların sonuçlarıyla örneğin, kısa vadede belirli alanlardaki mezunların istihdam oranlarının düşük kalması durumu gözlemlendiğinde sorun daha ayrıntılı analiz edilerek politika önlemlerinin alınabilmesi de mümkün olacaktır. Bazı üniversiteler mezunlarını izlemeye yönelik çalışmalar yürütmektedir. Ancak, ulusal düzeyde izleme araştırmaları henüz yapılmamaktadır.

¹⁰⁸ ÖSYM, “2010-2011 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri”, (Çevrimiçi) <http://www.osym.gov.tr/belge/1-12654/2010-2011-ogretim-yili-yuksekogretim-istatistikleri.html>, 15 Mart 2012.

¹⁰⁹ Bu araştırmalara örnek olarak bkz. İngiltere için Higher Education Statistics Agency (HESA) web sitesinde (<http://www.hesa.ac.uk>) “First Destinations Supplement” bölümü.

3.5.2. Emek Piyasası'na İlişkin Veri Alt Yapısının Analizi

Yasal olarak emek piyasalarının izlenmesi ve emek piyasası bilgi sistemlerinin oluşturulması görevi İŞKUR'a verilmiştir.¹¹⁰ Bu nedenle İŞKUR'un doğrudan kendi kaynaklarıyla oluşturduğu, kuruma kayıtlı kişi ve kurumlar üzerinden derlediği emek piyasası bilgileri mevcuttur. Benzer şekilde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da SGK'ya kayıtlı kurum ve kişilerle ilgili bir veritabanı mevcuttur. Ancak tarihsel olarak istatistik konusunda uzmanlaşmış bir kurum olması, personel ve teşkilat imkanları nedeniyle TÜİK'in yürüttüğü sosyal alanlarla ilgili istatistikler daha kapsamlı ve niteliklidir.

Türkiye'de emek piyasası hakkında en kapsamlı bilgileri sunan kaynak TÜİK tarafından hazırlanan Hane Halkı İşgücü İstatistikleridir. Buna ilaveten belirli aralıklarla tekrarlanan kazanç ve işgücü maliyeti istatistikleri de önemli emek piyasası göstergeleridir. Doğrudan emek piyasası için hazırlanmayan işyeri bazlı kısa dönemli ve yıllık iş istatistikleri sektörel istihdamla ilgili bir doğrulama verisi oluşturmaktadır.

1988 yılından beri uygulanan Hane Halkı İşgücü Anketi ile işgücü ve istihdamla ilgili temel göstergeler ve işgücünün temel demografik bilgileriyle birlikte istihdamdakilerin istihdam edildiği iktisadi faaliyet kolu, meslekleri, işteki durumları (ücretli, kendi hesabına, işveren, ücretsiz aile işçisi) eğitim durumları, çalışma süreleri ve ücretleri; işsizlerin ise iş arama faaliyetleri, geçmişteki işleri vb. konularda bilgi toplanmaktadır. Anket kapsam, değişkenler, kullanılan sınıflamalar, veri derleme sıklığı, tahmin boyutu ve verilerin yayımlanma süreçleri açısından ILO ve AB standartlarına uygun olarak hazırlanmaktadır.

Örnekleme yöntemi ile toplanan veriler adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) nüfus verilerine göre ağırlıklandırılmaktadır. Anket 1988-1999 yılları arasında yılda iki kez, 2000-2003 yılları arasında yılda dört defa uygulanmıştır. 2004'ten bu yana ise üçer aylık hareketli dönemler esas alınmak suretiyle anket sonuçları aylık olarak yayımlanmaktadır. 2010 yılından itibaren mevsim etkilerinden arındırılmış sonuçlara da yer verilmektedir.

¹¹⁰ Türkiye İş Kurumu Kanunu, Sayı 4904, Tarih 25/06/2003.

2010 yılı için örneklem büyüklüğü 14.000 hane halkıdır. Ankette hane halkının tamamı hakkında bilgi toplanmakta, istihdamla ilgili sorular yalnızca 15 yaş üstündekilere yöneltilmektedir. Anket sonuçları 1988-1999 döneminde Türkiye, kırsal, kent ayrımında, 2000-2003 döneminde üçer aylık dönemler için Türkiye, kırsal, kent ayrımında yıllık olarak ise Türkiye, kırsal, kent, yedi coğrafi bölge ve seçilmiş dokuz il merkezi için hazırlanmıştır. 2004'ten günümüze kadar ise aylık sonuçlar Türkiye, kırsal, kent düzeyinde, yıllık sonuçlar İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) düzey 1'e göre kırsal ve kent ayrımında, İBBS Düzey 2 bazında ise toplam olarak sunulmaktadır. 2008 yılından bu yana il düzeyinde temel işgücü göstergelerinin hesaplanması için "küçük alan tahminleri yöntemi" kullanılmaktadır.¹¹¹

Hane Halkı işgücü anketlerinde TÜİK'in diğer istatistiklerinde olduğu gibi eğitim için ISCED-97, meslek sınıflamalarında ISCO-88 ve ekonomik faaliyet sınıflamasında NACE Rev.2 kullanılmaktadır. Eğitim alanı ile ilgili olarak ise FOET-99 kodlama sistemi kullanılmaktadır.

İktisadi faaliyetler kodlanırken 2009 yılına kadar Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE), Revize 1 kullanılmış 2009 yılında Revize 1 ve Revize 2 bir arada kullanılmış, 2010 yılından itibaren sadece Revize 2'nin kullanımına başlanmıştır. Revize 2'de 18 ekonomik faaliyet grubu yer almaktadır. Bunlar:¹¹²

1. Tarım, ormancılık, ve balıkçılık (A)
2. Madencilik ve taş ocaklığı (B)
3. İmalat (C)
4. Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon (D-E)
5. İnşaat (F)
6. Toptan ve perakende ticaret (G)
7. Ulaştırma ve depolama (H)
8. Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri (I)
9. Bilgi ve iletişim (J)
10. Finans ve sigorta faaliyetleri (K)

¹¹¹ TÜİK, "Hanehalkı İşgücü İstatistikleri", (Çevrimiçi) http://tuik.gov.tr/MetaVeri.do?alt_id=25, 20 Mayıs 2012.

¹¹² A.e.

11. Gayrimenkul faaliyetleri (L)
12. Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (M)
13. İdari ve destek hizmet faaliyetleri (N)
14. Kamu yönetimi ve savunma (O)
15. Eğitim (P)
16. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri (Q)
17. Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor (R)
18. Diğer toplumsal hizmetler (S-U)

Ankette meslekler Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması, (ISCO, 88) uygun olarak dört rakamlı kodlanmakta ancak sonuçlar şu tek haneli 9 ana grup düzeyindeki kodlamaya göre sunulmaktadır:

1. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler
2. Profesyonel meslek mensupları
3. Yardımcı profesyonel meslek mensupları
4. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar
5. Hizmet ve satış elemanları
6. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları
7. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar
8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar
9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar

Ankette hanedeki tüm bireylerle ilgili bilgi toplanmaktadır. 6 ve yukarı yaştaki tüm fertlerin eğitim durumları Uluslararası Standart Eğitim Sınıflamasına (ISCED, 1997) göre kodlanmaktadır: Bu kategoriler şu şekildedir:¹¹³

1. Okur yazar olmayanlar
2. Lise altı eğitilmişler
 - Okuma yazma bilip bir okul bitirmeyenler
 - İlkokul
 - İlköğretim
 - Ortaokul veya mesleki ortaokul
4. Lise ve dengi meslek okulu mezunu
 - Genel lise
 - Mesleki veya teknik lise

¹¹³ A.e.

4. Yükseköğretim

- Yüksekokul
- Üniversite
- Master ve doktora

Ankette eğitim alanları ise EUROSTAT-CEDEFOP tarafından geliştirilen Eğitim Öğretim Alanları (Fields of Education and Training [FOET 99]) sınıflama sistemine göre üç haneli olarak kodlanmaktadır. FOET sisteminde 9 dar alan, 25 geniş alan ve 90 ayrıntılı alan tanımı yapılmıştır. Ancak örneklem büyüklükleri bu düzeyde sonuç vermediğinden bu bilgiler yayımlanmamaktadır.

İşgücü üzerinde yapılacak analizler ve yürütülecek politikalar, işgücünün belirli nitelikler açısından durumunun bilinmesine bağlı olacaktır. Bu niteliklerin Hane halkı işgücü anketinin kapsamı incelendiğinde (EK 4) emek piyasası hakkında oldukça ayrıntılı göstergeleri ele aldığı görülmektedir. Fakat örneklem sayılarının küçük olması nedeniyle ankette sorulan soruların önemli bir kısmı üzerinden yalnızca Türkiye geneline ilişkin analizler yapılabilmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi üç haneli eğitim kodlarıyla Türkiye genelinde de anlamlı sonuç çıkmamaktadır. Halbuki sonuçların politikaya yansıtılabilmesi açısından yerel, sektörel ve mesleki ayrımlarda çapraz tablolar oluşturmaya ihtiyaç duyulacaktır. Örneğin, A bölgesinde X sektöründeki çalışanların meslekleri şeklindeki bir bilgiyi elde etmek mümkün olmamaktadır.

En temel emek piyasası göstergelerinden biri de çalışanların kazançları ile ilgili verilerdir. İnsangücü ve eğitim planlaması açısından eğitimin getirileri ve emek piyasası sinyalleri yaklaşımları eğitim programlarının genişletilmesi veya daraltılması kararlarına kazanç istatistiklerinin esas teşkil etmesi gerektiğini savunmaktadır.¹¹⁴ Emek arz talebinin bölgesel farklılaşmalarının incelenmesi ve emek piyasalarının beceri talebi açısından izlenmesi açısından kazançlar önemli bir rol oynamaktadır. Ücret seviyesinin bir bölgede yüksek olması işgücü arzının yetersizliğini gösterebilmektedir. Bazen de belirli meslek erbabının ücretlerinin yüksek olması ilgili becerilere sahip işgücünün yetersizliğinin işareti olabilmektedir.

¹¹⁴ George Psacharopoulos, "From Manpower Planning to Labour Market Analysis", **International Labour Review**, C. CXXX, No: 4, 1991, s. 459-474.

Kısa dönemli kazanç istatistikleri, kısa dönemli eğitim gerektiren becerilerin kazandırılması açısından işgücü uyum ve meslek eğitimi politikalarının geliştirilmesinde kullanılabilecektir. Yükseköğretim düzeyinde yeterlilik gerektiren alanlardaki beceri ihtiyacına gösterge olabilmesi açısından daha uzun dönemdeki kazanç eğrilerinin kullanılması gerekecektir.

Hane halkı işgücü anketlerine eklenen modüllerle emek piyasası hakkında daha spesifik konularda araştırmalar yapılabilmektedir. Bu kapsamda 1994 ve 1999 yıllarında çocuk işgücü ile ilgili anketler de uygulanmıştır. Yine 2009 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında Hanehalkı İşgücü Araştırması ile birlikte “Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi” konulu ek bir anket uygulanmıştır. AB’ye uyum çalışmaları kapsamında yapılan bu araştırma, Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal İçerme Süreci’nin hedefleriyle ilgili ilerlemelerin izlenebilmesi ve gençlerin emek piyasasına geçişleri hakkında ayrıntılı ve karşılaştırılabilir veriler oluşturmayı amaçlamaktadır. Araştırmaya genç nüfus tanımında esas alınan 15-24 yaş grubu yerine daha geniş bir şekilde 15-34 yaş grubu dahil edilmiştir.¹¹⁵ Önümüzdeki dönemlerde de hane halkına eklenecek modüllerle özellikle AB tarafından talep edilen bazı emek piyasası araştırmalarının yapılması planlanmaktadır.

2006 yılında ve 2010 yılında gerçekleştirilen ve dört yıllık aralıklarla tekrarlanacak olan Kazanç Yapısı Anketi ücret ve kazançların düzeyi, yapısı ve gelişimi konusunda bilgi sunmaktadır. Ankette cinsiyet, yaş, kıdem yılı, meslek, eğitim durumu gibi ücretli çalışanın özelliklerine göre, ayrıca, ekonomik faaliyet kolu ve coğrafi bölge ayrımı gibi işyeri özellikleri bazında da bilgi sunulmaktadır. Ankette 10 ve daha fazla çalışana sahip işletmeleri ekonomik sektörlerine ve coğrafi bölgelerine göre kapsama alan bir örneklem kullanılmaktadır. Anket yalnızca ücretli olarak çalışanları kapsamaktadır. İşveren, ortakları ve ücretsiz aile işçilerinin gelirleri kapsamda değildir. 2006 yılında toplan 18232 işletmede 308214 ücretli, 2010 yılında 14332 işletmede 198375 ücretlinin bilgisi ankette yer almıştır.¹¹⁶ Kazanç istatistiklerinin emek piyasasını izleme açısından rolü düşünüldüğünde il düzeyinde

¹¹⁵ TÜİK, “Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi Araştırması Sonuçları”, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8373>, 17 Nisan 2012.

¹¹⁶ TÜİK, “Kazanç İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://tuik.gov.tr/MetaVeri.do?alt_id=27, 17 Nisan 2012.

olmasa da bölge, eğitim alanı ve meslek ayrımında kazanç istatistiklerinin yayımlanması önem arz etmektedir.

İşgücü maliyeti araştırmaları doğrudan işgücü ile ilgili olmamakla birlikte işletmelerin yatırım ve istihdam eğilimlerine etkileri bakımından özellikle istihdam tahminlerinin yapılmasında bir değişken olarak kullanılabilmektedir. 2004 ve 2008 yılında yapılan işgücü maliyeti araştırmaları, istihdam edilenlerin işverene maliyeti ve bu maliyetin ücret, sosyal güvenlik ödemeleri ve yan ödemeler gibi unsurlarının boyutlarını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma da sektör ve bölge ayrımında 10 ve üzeri işçi çalıştıran tüm işletmeleri kapsayan bir örnekleme sahiptir. Örneklem, İBBS Düzey 1, Efis 1.1 düzeyinde ve çalışan sayısı dağılımlarına göre anlamlı sonuç verecek şekilde oluşturulmuştur.¹¹⁷

Nüfusun bazı demografik, sosyal ve ekonomik nitelikleri mevcut araştırmalar ve idari kayıtlardan elde edilememektedir. Hane Halkı İşgücü Anketinin sınırlarından görüldüğü üzere nüfusun ayrıntılı meslek ve eğitim bilgisi elde edilememektedir. Bazen de örneklemin küçük olması nedeniyle sonuçlar il, ilçe düzeyinde verilememektedir. TÜİK bu ihtiyaçlardan hareketle nüfusun ayrıntılı bir profilinin çıkarılacağı kapsamlı bir nüfus ve konut araştırmasını gündemine almıştır. Bu araştırmanın 10 yılda bir tekrarlanması planlanmaktadır.¹¹⁸ Gelişmiş ülkelerde de nüfusun sosyal ve ekonomik durumu ile ilgili en kapsamlı sonuçlar nüfus sayımlarından elde edilmektedir. Bu anketle uluslararası tasnif standartlarına göre oluşturulacak işgücünün çeşitli demografik değişkenlerle birlikte sektörel mesleki ve eğitimsel profili daha sonra yapılacak istihdam araştırmaları için de bir baz oluşturacaktır.

İŞKUR kuruma kayıtlı işveren ve çalışanlar üzerinden çeşitli emek piyasası istatistikleri üretmektedir. İşverenler tarafından bildirilen açık işlere yönelik bilgiler iktisadi faaliyet ve mesleğe göre sınıflandırılmış şeklide aylık olarak yayımlanmaktadır. Kamu ve özel işyerlerinin işgücü hareketleri incelenerek bir yıl içerisindeki işe girişi ve çıkışların analiz edildiği çalışma il düzeyinde ve ekonomik

¹¹⁷ TÜİK, “İşgücü Maliyeti Metaverisi”, (Çevrimiçi) http://tuik.gov.tr/MetaVeri.do?alt_id=27, 17 Nisan 2012.

¹¹⁸ TÜİK, **Resmi İstatistik Programı 2012-2016**, s.51.

faaliyet alanlarına göre sonuç vermektedir. İl düzeyinde ve Türkiye genelinde hazırlanan emek piyasası araştırmaları çalışanların sektörlere, mesleklere göre dağılımı, açık işler, temininde güçlük çekilen meslekler, istihdam artışı veya azalışı beklenen mesleklere ilişkin bilgileri içermektedir.¹¹⁹ Sonuçlar, ISCO-88 ve EFİS tasniflerine göre verilmektedir. İşverenler tarafından doldurulan anketlere göre hazırlanan raporların temel sorunu örnekleme tekniğinin kullanılmamış olmamasıdır. Buna karşın bazı illerde yerel kuruluşların desteğiyle yerel emek piyasasını temsil eden bir örnekleme sahip olan ve daha ayrıntılı analizler içeren araştırmalar da yapılabilmektedir. İŞKUR istatistikleri genel anlamda değerlendirildiğinde emek piyasasının izlenmesi ve yönetilmesinden ziyade kuruma kayıtlı işyeri ve çalışanların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik bir görüntü vermektedir. İş arayanlar için faydalı olan bu veriler emek piyasası bilgi sistemlerinin oluşturulmasına katkısı açısından yetersiz kalmaktadır. Amerika’da emek piyasası istatistiklerini yöneten BLS’nin önemli istatistiklerinden biri de işsizlik sigortasına üye olan işyerlerinin göndermek zorunda oldukları verilerden oluşturulmaktadır. Bu işletmeler ülkedeki tüm işletmelerin tamamına yakındır. “Çeyreklik İstihdam ve Ücretler Sayımı” adı verilen bu istatistikler işsizlik sigortası kapsamındaki yaklaşık 7 milyon işletme üzerinden sağlanan bilgilerle hazırlanmaktadır. Üç ayda bir yapılan sayımlardan gelen veriler istihdam ve ücretleri endüstrilere göre vermektedir.¹²⁰

İşveren ve çalışanların yasal olarak kayıt olmaları gereken başlıca kamu kurumlarından biri sosyal güvenlik kurumlarıdır. Daha önce üç farklı kurumla hizmet veren sosyal güvenlik sisteminin birleştirilmesinin ardından Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) oluşturulmuştur. SGK veri tabanı emek piyasası hakkında oldukça önemli bir kaynaktır. Kurum hali hazırda kuruma kayıtlı işyerleri, çalışanlar (aktif), emekli aylığı alanlar (pasif), bağımlılar (sigortalılarının bakmakla yükümlü olduğu kişiler) yeşil kart sahipleri ve kapsam dışı olanlara yönelik sayısal duruma ilişkin istatistikleri yayımlamaktadır. İstatistiklerde sigortalıların işteki durumları (kendi

¹¹⁹ İŞKUR, “Türkiye İş Kurumu 2011 Faaliyet Raporu” (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx>, 20 Mayıs 2012.

¹²⁰ BLS, “Overview of BLS Statistics on Employment”, (Çevrimiçi) <http://www.bls.gov/bls/employment.htm>, 30 Mart 2012.

hesabına, ücretli gibi), kamu veya özel sektörde olmaları da izlenebilmektedir. Tarımda yer alanlar da istatistikler de ayrı bir grup olarak yer almaktadır.¹²¹

Kayıt dışılığın yüksek olması SGK verilerinin tüm çalışanları kapsamına engel olmaktadır. Sosyal güvenlik ödemelerinin düşük ödenebilmesi için çalışanların asgari ücretten primlerinin yatırılmasının oldukça yaygın olması diğer bir sorundur. SGK kayıtlarının bir emek piyasası verisi oluşturma amacına göre tasarlanmamış olması nedeniyle SGK kayıtlarında işgücünün niteliği hakkında bilgiler yer almamaktadır. Bu durum SGK'nın kurumsal dokümanlarında da dile getirilmektedir. Kurumun 2010-2014 dönemini kapsayan stratejik planında kurumun istatistikî alt yapısının zayıf olduğu ve geliştirileceğine ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır.¹²² Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından takibi yapılan 2011-2013 dönemi “Kayıtdışı Ekonomi İle Mücadele Stratejisi”nde çok sayıda kamu kurumunun alacağı tedbirler bir plan haline getirilmiştir. Eylem planının “Denetim Kapasitesinin Güçlendirilmesi” amacına yönelik olarak SGK'ya aylık prim ve hizmet belgesinde gerekli değişiklikleri yapması ve işverenlerin çalıştırdıkları sigortalıların mesleklerini Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması kodlarına uygun olarak bildirmelerinin sağlanması görevi verilmiştir.¹²³ TÜİK Resmi İstatistik Programı'nda da SGK verilerinin uluslararası tasnife uygun hale getirilmesi çalışmalarının yürütüldüğü belirtilmektedir.

Tüm bu kısıtlara rağmen mevcut SGK verileri hane halkı işgücü anketlerinin bazı verilerinin doğrulanması ve düzeltilmesi amacıyla kullanılabilir. Bu kapsamda özellikle çalışanların yaş, cinsiyetleri ile ilgili bilgiler ve çalıştıkları şehirler gibi bazı temel bilgiler doğrulama verisi olarak kullanılabilir. SGK'nın teşkilat yapısının yaygınlığı ve genişliği dikkate alındığında emek piyasası bilgi sistemlerinin oluşturulmasında oldukça etkili bir pozisyon alabileceği düşünülebilir. Kurumun

¹²¹ SGK, “Sosyal Güvenliğe İlişkin Temel Parametreler (Mart 2012)”, (Çevrimiçi) <http://www.sgk.gov.tr>, 22 Mayıs 2012.

¹²² SGK, “Sosyal Güvenlik Kurumu 2010-2014 Stratejik Planı”, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/stratejik_plan, 20 Mayıs 2012, s.62.

¹²³ Gelirler İdaresi Başkanlığı (GİB), “Kayıtdışı Ekonomi İle Mücadele Stratejisi eylem Planı (2011-2013)”, (Çevrimiçi) http://www.gib.gov.tr/fileadmin/user_upload/Kayit_Disi_Ekonomiyle_Mucadele_Stratejisi_Eylem_Plani_2011_2013.pdf, 22 Mayıs 2012.

kayıtlı tüm işyerleri ile devam eden bir ilişkisinin olması emek piyasası bilgilerinin toplanması açısından en güçlü yönüdür. İşletmelerin en dinamik veri girişi yaptığı aylık prim ve hizmet belgesi formlarında çalışanların eğitim düzeyi, bitirdikleri eğitim programları, işteki pozisyonları, meslekleri gibi bilgilerin girilmesi sağlanabilir. Ücretler hali hazırda bildirilmektedir. Ancak bu bilgiler vergi ve primlerin az ödenmesi amacıyla eksik beyan edilebilmektedir. Eğitim ve meslek bilgilerinin girilmesinin ardından TÜİK Kazanç İstatistiklerindeki aynı meslek gruplarındakilerin ortalama değerleri farklı meslek mensupları için de fikir verebilir.

Yükseköğretim programlarının kapasite ve içerik açılarından emek piyasasındaki uzun vadeli beceri eksiklerini azaltacak şekilde planlanabilmesi için yukarıda değerlendirilen genel emek piyasası bilgi sistemlerinin yanı sıra yükseköğrenimli emek piyasasına yönelik özel araştırma ve raporlara da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaca yönelik olarak mezunların daha uzun vadede emek piyasası deneyimlerini sorgulayan araştırmalar oldukça faydalı olmaktadır. Bu araştırmalarda örneğin 2003 yılında mezun olan kişilerin 2008 yılına kadar emek piyasasındaki tecrübeleri, aldığı eğitimlerin iş gerekleri ile uyumu gibi konular sorgulanmaktadır. Bu kapsamda AB ülkeleri arasında karşılaştırmalı veri sağlayan birkaç araştırma yürütülmüştür. Bunlardan “Stratejik Yetkinliklerin Kaynağı olarak Yükseköğretim” projesi (Higher Education as a Generator of Strategic Competences [HEGESCO]) içinde gerçekleştirilen bir araştırmaya Türkiye’den 2152 mezun da katılmıştır.¹²⁴ Ancak ulusal düzeyde kaliteli sonuçlar almak için bu örneklem miktarının yetersiz olduğu söylenebilir.

Emek piyasasındaki beceri ihtiyaçları ve uyumsuzlukları hakkında yol gösterici kaynaklardan biri de sektörel emek piyasası raporlardır. İngiltere ve Almanya’da başarılı örnekleri bulunan bu raporlarda sektörün mevcut işgücünün ayrıntılı niceliksel ve niteliksel incelemesine yer verilmektedir. Bu raporlarda ayrıca sektör çalışanlarından beklenen vasıflar, çalışanların istihdam edilme biçimleri, istihdam koşulları gibi veriler de yer alabilmektedir. Sektörün muhtemel gelişme izleklerine

¹²⁴ Bkz. Jim Allen and Rolf van der Velden, “Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates”, (Çevrimiçi) <http://www.hegesco.org/content/view/36/108/>, 22 Nisan 2012.

göre uzun vadede ihtiyaç duyacağı insan kaynağı hakkında analizler yer alabilmektedir. Bu çalışmalar genellikle farklı emek piyasası verilerinin sektör bazında derlenmesi ve sektör temsilcileriyle yapılan görüşmelerle oluşturulmaktadır. Önceki bölümde bahsedilen sağlık insangücü durum raporu bu kapsamda değerlendirilebilecek bir çalışmadır.¹²⁵ Türkiye’de çeşitli sektörler için işçi ve işveren kuruluşları tarafından hazırlanan raporlar bulunmaktadır. Ancak bunların daha ziyade ekonomik göstergelere odaklandığı, sektörün insangücüne yönelik analizlere sınırlı düzeyde yer verdiği görülmektedir.

Oldukça sınırlı araştırma ve verinin üretildiği alanlardan biri de mesleki emek piyasası bilgileridir. Örneğin, Türkiye’de psikologların çalışma alanları, istihdam koşulları, gerektirdiği temel becerilere yönelik güncel eğilimler gibi bir konuda bilgi edinebilmek oldukça güçtür. Bu ihtiyaçlar genellikle eğitim kurumları ve İŞKUR gibi kurumlar tarafından hazırlanan “meslekler rehberi” türünden yayınlar aracılığıyla giderilmektedir.¹²⁶ Ancak bu yayınlar oldukça sübjektif bir şekilde hazırlanmaktadır.

3.5.3. Mevcut Verilerle Gerçekleştirilen Bir Mesleki İstihdam Projeksiyonunun Değerlendirilmesi

Türkiye’de maalesef nitelikli bir mesleki istihdam projeksiyonu henüz gerçekleştirilememiştir. Beceri ihtiyacı tahminleri ile ilgili sınırlılıklar yukarıda sıralandıktan sonra bu kısımda mevcut sınırlılıklarla hazırlanan bir mesleki istihdam projeksiyonunun hangi eksiklikleri barındırdığı gösterilmeye çalışılacaktır. 2011 yılında ILO Ankara Ofisi’nin öncülüğünde “Türkiye’de Mesleki Görünüm” başlıklı bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada önümüzdeki on yıl için (2020 yılı için) 26 temel meslek grubundaki istihdam tahminleri gerçekleştirilmiştir. 2004-2010 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi mikro verilerini kullanan çalışmada her bir meslek grubu için

¹²⁵ Bkz. YÖK, **Türkiye’de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsangücü Durum Raporu**, Ankara: YÖK, Yayın No: 2010/1, 2010.

Bkz. Temizlik, ev işleri, mükiyet ve planlama ve park sektörlerinden sorumlu olan sektör beceri konseyinin hazırladığı kariyer hizmetleri ve emek piyasası bilgisi dokümanı için : <http://www.assetskills.org/Research/LabourMarketInformation/LabourMarket.aspx>

¹²⁶ İŞKUR, “Türk Meslekler Sözlüğü”, (Çevrimiçi) <http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>, 10 Haziran 2012.

yapılan tahminler daha sonra toplulaştırılmıştır. TÜİK, bu çalışma için Hane Halkı İşgücü Anketi mikro verilerini, iki haneli meslek ve sanayi kolu tasniflerine göre hazırlamıştır. Tahminlerde açıklayıcı değişkenler olarak zaman ve GSYİH kullanılmıştır. GSYİH değişimi için 1998-2010 GSYİH geometrik ortalama büyüme değeri olan %4,14 esas alınmıştır.¹²⁷ Çalışmadaki temel projeksiyon sonuçları şöyledir:

Tablo 19. Sektörlerin İstihdam Payları, 2000-2020.

Yıl	Tarım	Maden.	İmalat	Hizmet	İnşaat	Ticaret	Taşımacılık	Finans	Kişisel Hizm.
2000	%36	%0	%17	%0	%6	%18	%5	%3	%14
2008	%24	%1	%20	%0	%6	%22	%5	%6	%17
2020	%14	%1	%22	%0	%6	%25	%5	%8	%19

Kaynak: Hakan Ercan, **Türkiye’de Mesleki Görünüm**, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO 2011, s.26.

Geniş tanımlı sektörlerin istihdamdaki paylarının projeksiyonuna göre hizmetler ve sanayide artış, tarımda ise azalmanın devam edeceği hesaplanmıştır.

Tablo 20. Geniş Tanımlı Mesleklerin İstihdam Payları, 2008-2020 (Ücretli-Maaşlılar)

	Üst düzey yön.	Profesyonel	Teknisyen	Büro	Hizmet	Tarım	Zanaatkâr	Makine operat.	Vasıfsız
2008	%8,8	%6,2	%7,1	%6,6	%12,0	%19,4	%14,3	%10,8	%14,7
2020	%9,2	%7,0	%7,0	%7,3	%13,3	%13,8	%13,8	%11,5	%17,1

Kaynak: Hakan Ercan, **Türkiye’de Mesleki Görünüm**, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO 2011, s.27.

Geniş tanımlı mesleklerin istihdam payları incelendiğinde tarım çalışanlarında azalmaya karşın vasıfsız çalışanların sayısında belirgin bir artış, muhtelif hizmet mesleklerinde ise kısmi artışların gerçekleşeceği hesaplanmıştır.

¹²⁷ Hakan Ercan, **Türkiye’de Mesleki Görünüm**, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO 2011, s.32-33.

Tablo 21. Meslek Yansıtımları (Toplam İçindeki Oranlar), 2005-2020.

Meslek Grupları	2005	2010	2020
Kanun yapıcılar ve üst düzey yöneticiler	0,4	0,4	0,3
Şirket müdürleri	1,7	2,0	2,3
Küçük işletme sahipleri ve müdürleri	8,2	6,0	4,3
Fizik, matematik ve mühendislik bilimleri ile ilgili profesyonel meslek mensupları	0,8	1,0	1,1
Yaşam bilimleri ve sağlık ile ilgili profesyonel meslek mensupları	0,8	0,9	0,7
Eğitim bilimleri ile ilgili profesyonel meslek mensupları	3,2	3,2	3,2
Diğer profesyonel meslek mensupları	1,9	2,0	1,8
Fizik ve mühendislik bilimleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	1,8	1,8	2,2
Yaşam bilimleri ve sağlık ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	1,1	1,0	1,2
Eğitim bilimleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	0,1	0,1	0,4
Diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları	2,9	3,0	5,1
Büro elemanları	4,3	5,0	6,1
Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	1,5	1,8	2,4
Kişisel hizmetler ve koruma hizmetleri veren elemanlar	5,7	6,9	8,3
Modeller, satış elemanları ve tanıtım elemanları	5,0	5,3	7,1
Pazara yönelik nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	20,3	19,3	9,9
Kendi geçimine yönelik tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	2,1	1,4	0,0
Maden çıkarımı ve inşaatla ilgili işlerde çalışan sanatkârlar	4,4	4,1	4,7
Metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışan sanatkârlar	4,6	4,3	4,5
Hassas işlerde, el sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar	1,1	1,3	1,3
Diğer sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5,0	3,9	2,4
Sabit tesis operatörleri	0,8	0,7	0,8
Makine operatörleri ve montajcıları	4,5	4,7	5,8
Sürücüler ve hareketli makinelerin operatörleri	5,3	5,0	5,7
Tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3,2	4,4	5,0
Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3,1	3,9	6,5

Kaynak: Hakan Ercan, **Türkiye’de Mesleki Görünüm**, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2011, s.31.

Tablodaki mesleki istihdam projeksiyonlarına göre küçük işletme sahipleri ve müdürleri, pazara yönelik nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarıyla diğer sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanların mesleki istihdam içindeki oranları azalacak, diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları, modeller, satış elemanları ve tanıtım elemanları ile madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların oranları artacaktır.

İlk çalışma olması nedeniyle oldukça önemli olmasına karşın çalışmanın veri eksikleri nedeniyle ciddi sınırlılıkları vardır. Bunlardan bazıları şöyle sıralanabilir:

1. Tahminlerde çok sınırlı sayıda değişken kullanılmıştır.
2. Gerçekte sektörel büyümenin bir fonksiyonu olan istihdam artışları, tüm sektörler için sabit bir GSYİH büyüme katsayısı ile hesaplanmıştır.
3. Tek haneli sektör kodlarına göre istihdam, emek piyasası hakkında sınırlı bir bilgi vermektedir.
4. Mesleki istihdam projeksiyonlarında uzman görüşlerine dayalı olarak herhangi bir düzeltme yapılmamıştır.
5. İki haneli meslek kodları emek piyasası hakkında sınırlı bir bilgi vermektedir.
6. Sektörlere göre mesleki istihdam verisi içermemektedir. Dolayısıyla daha ileri bir analiz olan her bir sektör içinde istihdam edilecek meslek gruplarındaki kişilerin eğitim düzeyleri hakkında bir kestirim yoktur.
7. Bölgesel ayrımlara göre istihdamın dağılımına ilişkin bir sonuç vermemektedir.
8. Yaş ve cinsiyet dağılımına göre istihdamın dağılımı konusunda bir sonuç mevcut değildir.

Özetle, yükseköğretim programları ile emek piyasaları arasındaki uyumun sağlanması, yükseköğrenim mezunlarının emek piyasasında vasıf ve beceri uyumsuzluğu sorunu yaşama ihtimalinin azaltılması için yükseköğretim planlamalarının gelecekteki insangücü ihtiyaçları ile paralel bir şekilde yapılması gerekmektedir. Planların yapılmasında en etkili araçlardan biri olan mesleki istihdam projeksiyonları çok sayıda kaynaktan gelecek kaliteli veri ile

gerçekleştirilebilmektedir. Ancak Türkiye’deki mevcut emek piyasası veri kalitesi ve alt yapısı, mesleki istihdam projeksiyonlarının yapılması açısından yukarıda sıralanan maddelerdeki kusurların önüne geçebilecek bir durumda gözükmemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya genelinde 1970’li yıllardan itibaren gelişen ve “bilgi ekonomisi” şeklinde adlandırılan ekonomik, teknolojik, kurumsal ve demografik değişimlerin yaşandığı yeni bir sürece girilmiştir. Bilginin ve bilişim teknolojilerinin kullanımının arttığı bu süreç her türlü uluslar arası etkileşimin arttığı küreselleşme ile de paralel yürümektedir. Küreselleşme ve o’nun ekonomideki en belirgin sonucu olarak adlandırılabilir küresel rekabet, işletme yapılarını ve istihdam biçimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu dönemde daha rekabetçi ve esnek bir üretimin yapılabilmesi ihtiyacıyla işletme yapıları küçülmekte, yalınlaşmakta, dikey örgütlenme modellerinden daha yatay modellere geçilmektedir. Bu değişimler Fordist dönemde gelişen tipik istihdamın sürdürülebilmesini imkansız hale getirmektedir. Üretimin tamamen talebe göre şekillendiği, istenen zamanda istenen miktarda üretimin sıfır hata ile yapılabilmesinin beklendiği bu yeni dönemde kalite kontrolleri Fordist üretimde olduğu üzere üretim sonunda değil ara aşamalarda yapılmaktadır. Gerek işletme modellerindeki yataylaşma gerekse kalitenin ön plana çıkması ise üretimde insan unsuru yeniden belirginleşmiştir.

Kendine has dinamiklerle oluşan emek arzı ile firmaların talepleri doğrultusunda oluşan emek talebi doğası itibariyle birbirine denk olmamaktadır. İktisatta ana akım yaklaşımlar emek arz ve talebi dengesinin daha çok niceliksel yönü (arzın ve talebin miktarı) ile ilgilenmişlerdir. Bu yaklaşımlar piyasa mekanizmasının (özellikle ücretlerin) bu dengesizlikleri giderici bir etkiye bulunacağını iddia etmektedirler. Ancak işgücü piyasası analizleri göstermiştir ki bir yanda açık işler varken diğer yanda işsizler aynı anda var olmaktadır ve bu dengesizlik uzun süre devam edebilmektedir. Bu da emek piyasasının kendiliğinden dengeye ulaşacağı tezini çürütmektedir.

Konuyla ilgili araştırmalarda emek piyasalarında piyasa mekanizmasının her zaman dengesizlikleri giderici etkiye bulunmadığına dair bulgular ortaya çıkmıştır. Emek piyasalarında parçalanma, ikili emek piyasaları, etkinlik ücreti, iş arama, zımni iş sözleşmesi kuramları emek piyasalarında ücretin arz ve talebi dengeleyici bir işlev görmediğine dair açıklamalar getirmişlerdir. Gelişmiş ekonomilerde de başvurulmuş emek piyasası kurumları ve düzenlemeleri de ücretlerin arz ve talebi düzenleyici

olmasına engel teşkil edebilmektedir. Az gelişmiş ülkelerde ise piyasa mekanizmasının aksaklıkları arz ve talebin dengeye ulaşılmasını engellemektedir.

Dünya genelinde 1960'lı yıllardan sonra kitlesel yükseköğretime geçilmiş, yükseköğrenimli nüfus oranları artmaya başlamıştır. Bu dönemde teknolojik gelişmelerin de hızlanmasıyla iş yaşamının gerektirdiği beceriler daha hızlı biçimde değişme eğiliminde olmuştur. Eğitim kurumlarının ekonominin talep ettiği becerileri karşılayacak şekilde güncellenmesi ise zaman almaktadır. Dolayısıyla, emek piyasasında talep edilen sayıda ve nitelikteki işgücü ile yükseköğretim sisteminin arz ettiği mezunların sayı ve nitelikleri arasında uyumsuzluklar oluşabilmekte, emek piyasalarında bir yandan açık işler varken diğer yandan bazı mezunlar iş bulamamaktadır. Diğer yandan istihdam edilenlerin bir kısmı eğitim aldığı alan dışında, bir kısmı ise eğitim düzeyinin altında veya üstünde vasıf gerektiren işlerde çalışmaktadır. Yükseköğretim mezunlarından kendi eğitim düzeyinde ve eğitim aldığı alandaki işlerde çalışanlar tam istihdam edilmiş olmaktadır. Diğer gruplarda yer alanların büyüklüğü vasıf ve beceri uyumsuzluğunun büyüklüğüne işaret etmektedir. Vasıf ve beceri uyumsuzluklarının bireyler için mali kayıplara ekonomi için de büyüme kaybına neden olduğuna ilişkin çok sayıda araştırma sonucu bulunmaktadır.

Türkiye'de de vasıf ve beceri uyumsuzluğunun önemli boyutlarda olduğuna ilişkin çeşitli bulgular mevcuttur. Bununla birlikte, ulusal düzeyde hangi alanlardaki mezunların ekonominin insangücü ihtiyaçlarına göre fazla veya eksik olduğu konusunda yeterli kalitede ve ayrıntıda veri mevcut değildir. Ancak, işverenler, yükseköğretim yöneticileri, mezunlar ve diğer sosyal taraflar üzerinde yapılan çalışmalar uyumsuzluğun mahiyeti ve sonuçları hakkında fikir vermektedir. Kalkınma planlarında ifade edildiği üzere, sağlık alanında insangücü ihtiyaçlarının karşılanmasında sorunlar yaşanırken eğitim alanında insangücü fazlalıkları ile karşılaşmaktadır. Yükseköğretim mezunu çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmada mezunların %30'unun uluslararası meslek tasniflerine göre yükseköğretim düzeyi altında vasıf gerektiren işlerde çalıştığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar hem yükseköğretimin farklı alanlarından mezun olan kişilerin sayılarının bazı alanlarda

taleple önemli ölçüde uyumsuz olduğunu, hem de genel anlamda mezunların önemli bir kısmının genel beceriler açısından yetersiz bulunduğunu göstermektedir.

Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının temel nedenlerinin, hangi yükseköğretim programı mezunlarına gelecekte ne kadar ihtiyaç duyulacağı konusunda bilgilerin olmaması, yükseköğretim programlarının kapasitelerinin emek piyasası taleplerine duyarsız olara belirlenmesi, yükseköğretim sistemi ile iş dünyası arasındaki ilişki ve iletişimin yetersiz olması sebebiyle eğitim programlarında kazandırılan becerilerin iş dünyasının ihtiyaçları ile uyumunun sağlanamaması olduğu görülmektedir.

Uyumsuzlukların azaltılmasında başvurulacak temel politikalar yükseköğretim programlarının kapasitelerinin beceri ihtiyaçlarına dayalı olarak belirlenmesi, ilgili tarafların eğitim sürecine katılımını sağlayan kurumsal yapılar, iş arayanlara yönelik eşleştirme ve danışmanlık hizmetleriyle çalışan ve işsizlere yönelik yaşamboyu eğitimler olmaktadır. Bu faaliyetlerin amaca uygun bir şekilde tasarlanabilmesi emek piyasalarında ihtiyaç duyulan becerilerin tespit edilmesine bağlı olmaktadır. Beceri ihtiyaçlarının en doğru şekilde nasıl tespit edileceği ve bu ihtiyaçların eğitim kurumlarının kapasite ve müfredatlarına nasıl yansıtılacağı konusunda yapılan çalışmalar ise birbirine karşı konumlanan iki farklı yaklaşımdan beslenmektedir. Bunlar insangücü ve sosyal talep yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşımlar esasen eğitim planlaması yaklaşımlarıdır. İnsangücü yaklaşımı beceri ihtiyaçlarının belirlenmesinde mevcut insangücü ihtiyacının ekonominin ve sektörlerinin büyüme hedefleri doğrultusunda gelecekte hangi düzeye ulaşacağını belirlenmesini odağına almaktadır. Bu yaklaşım, ekonominin gelecekteki insangücü ihtiyaçları doğrultusunda, mevcut işgücü ve istihdamın yönlendirilmesini böylece, emek arz ve talebi arasında uyum sağlanmasını amaçlamaktadır. Sosyal talep yaklaşımı ise eğitim kurumlarının kapasitelerinin planlamasının yalnızca ekonomik bir gerekçe ile yapılmasını reddetmektedir. Eğitimin ekonominin bir fonksiyonu olarak görülmesine tepki göstermektedir. Ayrıca gelecekteki insangücü ihtiyaçlarının kestirilemez olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşımda plan ve tahminlerin piyasa mekanizmasının işleyişini bozduğu kabul edilmektedir. Bu yaklaşımın temelinde işgücü arzının piyasanın taleplerine yeterince duyarlı olduğu varsayımı yatmaktadır. Emek piyasası

sinyalleri hakkında sağlıklı verilerin olması durumunda bireyler, işletmeler ve eğitim kurumlarının bu sinyallere göre düzenlemeler yapacağı iddia edilmektedir.

Farklı varsayımlara dayanmalarına karşın insangücü ve sosyal talep yaklaşımı kapsamında yapılan beceri ihtiyacı belirleme çalışmaları benzer araçları kullanmaktadır. Ancak, sosyal talep yaklaşımında öncelikle emeğin arz yönüne, daha kısa vadeli beceri ihtiyaçlarına odaklanılmakta ve daha ayrıntılı emek piyasası analizlerine başvurulmaktadır.

Yükseköğrenimin uzun zaman alması nedeniyle yükseköğrenimli beceri taleplerinin kısa vadede karşılanması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, emek piyasasının 5-10 yıllık bir gelecekte ihtiyaç duyacağı meslek elemanı/vasıf yapısının tahmin edilmesi şeklinde ifade edilebilecek mesleki istihdam tahminleri birçok ülkede uygulanan genel kabul görmüş bir yaklaşımdır. Bu tekniklerle temelde işgücü arz ve talebinin kestirilmesi ve dengelenmesi amaçlanmaktadır. Mesleki istihdam tahminleri veya projeksiyonları adı verilen bu teknik ile ekonominin 5-10 yıllık gelecek dönemde muhtemel büyümesi, bu büyümenin gerektirdiği üretim yapısı tahmin edilmekte ve son olarak bu üretimi gerçekleştirecek insangücü yapısı (talebi) tahmin edilmektedir. İşgücü arzının tahmini ise mevcut işgücünün nüfus, işgücü, eğitim sistemi denkleminde tarihsel trendlere uygun olarak gelişiminin projeksiyonu ile sağlanmaktadır. Son aşamada bu yönelimler doğrultusunda arz ve talep karşılaştırılarak arzın eksik kalacağı ya da fazla olacağı meslekler ve eğitim alanları belirlenmektedir. Bu veriler mezunların emek piyasasında istihdam edilebilir olması için yükseköğretim programları ile birlikte diğer eğitim düzeylerindeki programların türü ve kapasitelerinin ne yönde geliştirilmesi veya daraltılması gerektiği konusunda fikir vermektedir. Bu veriler aynı zamanda bireylerin eğitim tercih ve yatırımları için de yön gösterici olmaktadır.

Yükseköğretim programlarının kendi öncelikleri ile birlikte mezunların istihdam edilebilirliğine katkı sağlamak için hangi becerileri kazandırmaları gerektiği konusunda fikir veren başlıca kaynaklar ise işveren beklentilerine yönelik anketlerle, mezunların emek piyasası deneyimleri üzerinden gerçekleştirilen araştırmalardır. İşverenler çalışanların mesleki becerileri hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıklarından çoğunlukla genel becerilere vurgu yapmaktadırlar. Yükseköğretim

kurumlarının istihdam edilebilir beceriler kazandırmak açısından konumlarını değerlendiren en bilgilendirici araştırmalar genellikle “ilk duraklar” adı verilen araştırmalardır. Yükseköğretim kurumlarından mezun olan kişilerin özellikle mezuniyetten yaklaşık altı ay sonra ne kadarının istihdam edildiği, hangi işlerde istihdam edildiği, aldıkları ücret gibi konular bu anketlerde sorgulanmaktadır. Ulusal ölçekte yapıldığında bu araştırmalar farklı üniversite ve programlar için önemli bir geribildirim sağlamaktadır. Yükseköğretimden emek piyasasına geçiş süreçleri, eğitimde edinilen becerilerin iş yaşamı ile ne ölçüde uyumlu olduğu, mezunların çalışma yaşamlarının nasıl bir seyir izlediği, eğitim sırasında gerçekleştirilen hangi etkinliklerin mezunlara emek piyasasında daha fazla katkı sağladığı gibi konuların araştırılması ile de yükseköğretim kurumlarına eğitim planlamaları için önemli geribildirimler sağlanmaktadır. Bu araştırmalar genellikle aynı yılda mezun olan bir grubun beş yıl sonra izlenmesi şeklinde olmaktadır.

Yükseköğretim programlarının emek piyasasındaki beceri taleplerine daha duyarlı bir şekilde planlanabilmesi için ayrıca muhtelif yönetsel mekanizmalar da geliştirilmektedir. Sektör beceri konseyleri, yükseköğretim danışma konseyleri gibi uygulamalar bunlardan bazılarıdır. Ayrıca genellikle sektör temsilcileri tarafından hazırlanan mesleki yeterlilik dokümanları ile gene yükseköğretim programı ile ilgili sosyal tarafların katılımı ile hazırlanan alan eğitim yeterliliklerinin belirlenmesi çalışmaları da beceri ihtiyaçlarının dinamik biçimde belirlenmesine katkı sağlayan mekanizmalar arasında sayılabilir.

Beceri ihtiyaçlarının belirlenmesinde her ülkenin kendi koşullarına göre yaklaşım ve araçların farklı şekillerdeki kombinasyonlarıyla oluşturulan modeller ortaya koydukları görülmektedir. Türkiye’de de beceri ihtiyaçlarının tespit edilmesinde kullanılacak tahmin ve araştırma çalışmalarının ülkenin ekonomik, sosyal ve kurumsal yapısı ile uyumlu olması gereklidir. Dünya genelinde oluşturulan tecrübe ve ülke örneklerinin incelenmesi ve Türkiye Ekonomisi’nin ve toplumunun mevcut yönelimleri dikkate alındığında ulusal düzeyde insangücü tahmin ve planlarının daha esnek bir anlayışla yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. İnsangücü yaklaşımına yönelik eleştirilere karşın uzun vadeli beceri ihtiyaçlarını tahmin ederek eğitim planlamalarının yapılabilmesine imkan veren makro düzeyli bir

araç geliştirilememiştir. Bu nedenlerle, ülkemiz için insangücü yaklaşımı ile sosyal talep yaklaşımının eleştirilerinden hareketle geliştirilecek karma bir yaklaşım tercih edilmelidir. Bu yaklaşımla insangücü modelinin katılığını esnekleştirmek ve makro düzeydeki tahminleri mikro verilerle zenginleştirmek mümkün olacaktır.

Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına yönelik olarak yapılacak beceri ihtiyacı belirleme çalışmalarında dünya genelindeki tecrübeleri birleştiren üç ana unsuru olan bir model kullanılmalıdır. Bunlar a) ulusal düzeyde ekonominin ve sektörlerin büyüme ve yönelimlerine göre belirlenecek olan insangücü tahminleri, b) ulusal tahminleri zenginleştirecek daha fazla mikro veri üreten beceri ihtiyacı araştırmaları ve c) sosyal tarafların eğitim planlamalarına katılım ve katkı sağlayabileceği kurumsal çalışmalar olması gerektiği tespit edilmiştir. Türkiye’de beceri uyumsuzlukların giderilmesi ve beceri ihtiyaçlarının ortaya konulmasına yönelik yapılan çalışmalar bu çerçeveye göre değerlendirilmiştir.

Türkiye’de ana politika metinleri olan hükümet programları incelendiğinde emek piyasasında vasıf ve beceri uyumsuzluklarının 1980 sonrasında önemli sayıda hükümetin programında yer aldığı, 2000 sonrasında konuyla ilgili vurguların arttığı görülmektedir. Ancak, konuyla ilgili yasal yükümlülükleri olan kamu kurumları arasındaki koordinasyonsuzluk, dağınıklık, emek piyasası bilgi sistemi sistemlerinin yetersizliği ve bir standardının olmaması gibi emek piyasası politikalarına zemin oluşturacak temel sorunlar programlarda yer almamıştır.

Türkiye’de de kalkınma planları kapsamında insangücü yaklaşımıyla yükseköğrenimli işgücü için arz ve talep tahminleri yapılmıştır. Diğer ülkelerde olduğu gibi tahminler hem talep hem de arz açısından büyük ölçüde başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Talep tarafında plan dönemi sonu için hesaplanan sektörel istihdam hedefleri tutturulamamıştır. Beceri arzı açısından bakıldığında ise farklı eğitim kademeleri ve programlardan mezun olanların sayıları da gene plan hedefleri ile uyumlu olarak sonuçlanmamıştır. Bazı eğitim alanlarda plan hedeflerinin üstünde genişleme olurken, bazı alanlarda genişleme ihtiyacın altında kalmıştır. Tahminlerin başarısızlıkla sonuçlanmasında kullanılan ekonometrik modellerin yetersizliği,

eğitim sisteminin kendi iç dinamiklerinin dikkate alınmaması, sosyal talebin doğru öngörülememesi ve kaliteli veri eksikliği temel nedenler olmuştur.

Beşinci plandan sonra insangücü ihtiyacının yalnızca sağlık ve eğitim grubu meslekler için hesaplanmış olması, yükseköğretimli insangücü için yalnızca arz tablolarına yer verilmesi DPT'nin insangücü planlama yaklaşımı açısından bir kırılma noktasıdır. Yükseköğretimli insangücünün artması ve çeşitlenmesi ile veri yetersizlikleri insangücü ihtiyacının tespitinden vazgeçilmesine neden olmuştur.

Yükseköğretim ile ilgili okullaşma hedefleri, yükseköğrenimli insangücü arzı, ekonominin ihtiyaç duyduğu insangücünün nitelik ve niceliği ile ilgili veriler ve hedefler kalkınma planlarında yer almıştır. Ancak planlanan okullaşma oranlarının her zaman gerisinde kalınmıştır. Bununla birlikte yükseköğretim sisteminin gerek arz fazlası olan insangücü ile ilgili programların kontenjanlarının kademeleri olarak azaltılmasında gerekse insangücü ihtiyacı duyulan alanlarla ilgili eğitim programlarının kontenjanlarının artırılması konusunda plan hedeflerine hızlı cevap veremediği görülmektedir.

Yeni akademik birimlerin açılması yükseköğretim programlarının kontenjanlarının artırılması, hükümetlerin yükseköğrenimli nüfusu artırmaya yönelik hedefleri ve bu programlara girmek isteyen kişilerin talepleri doğrultusunda (sosyal talep) gerçekleşmektedir. Buna karşın kalkınma bakanlığı tarafından insangücü yaklaşımı ile geliştirilen projeksiyonlar ekonominin emek talebini esas alarak yükseköğretim sisteminin hangi alanlarda ne kadar mezun vermesi gerektiğini hesaplamaktadır. Yani vasıf ve beceri uyumsuzlukları belli ölçüde DPT ile üniversiteler ve YÖK arasındaki yaklaşım farkından ileri gelmiş gözükmektedir.

Yükseköğretim Kurulu ve üniversiteler tarafından eğitim programlarının istihdam edilebilir bilgi ve becerileri kazandırabilmesi amacıyla geçmişten beri çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Bu çalışmaların özellikle doğrudan mesleki eğitim veren yüksekokul programlarının müfredatlarına odaklandığı görülmektedir. Yapılan çalışmalara karşın iş dünyasının mezunların becerileri konusundaki şikayetleri önemli ölçüde devam etmektedir. Müfredat çalışmalarına mukabil, özellikle yeni fakülte, bölüm açılması ve kontenjan belirlenmesi gibi yükseköğrenimli işgücü arzını doğrudan etkileyen konularda sübjektif bir karar alma süreci işlemektedir. Zira bu

kararlara dayanak teşkil edebilecek nitelikte ulusal ve bölgesel düzeyde meslek ve eğitime göre insangücü ihtiyaçlarının gelecekteki dağılımını gösteren veriler mevcut değildir.

Üniversitelerin emek piyasalarındaki beceri ihtiyaçlarına duyarlı bir eğitim vermeleri ilgili sanayi ve ticaret kuruluşları, kamu kuruluşları, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları ile iletişim içerisinde bulunmalarına, üniversitelerin topluma açılmasına, kapalı yapısından kurtulmasına bağlıdır. Bu amaçlarla dünya genelinde kullanılan temel mekanizmalar üniversite danışma konseyleri yoluyla yerel kuruluşların görüşlerinin alınmasıyla proje ve işbirliği çalışmalarıdır. Bu açıdan Türkiye’deki üniversitelerin bahsedilen kurumlarla arasında yeterli işbirliği olmadığına dair çok sayıda bulgu mevcuttur.

Yasal olarak aktif ve pasif emek piyasası politikalarından ve emek piyasası bilgi sistemlerinin oluşturulmasından sorumlu olan İŞKUR’un beceri uyumsuzluklarının giderilmesi ve beceri ihtiyaçlarının belirlenmesi konusunda yaptığı çalışmalar çeşitli kısıtlar içermektedir. Öncelikle kurum tarafından düzenlenen beceri eğitimlerine katılanların istihdam edilme durumları arzulanan düzeyin altında kalmaktadır. Kurumun emek piyasası hakkında derlediği bilgilerin kapsamı dardır. İŞKUR, emek piyasasına ilişkin verileri İŞKUR’a kayıtlı işgücü üzerinden takip etmektedir. Bu da ülkedeki işgücünün yaklaşık 1/4’lük bir kısmına denk gelmektedir. Bununla birlikte kayıtlı işgücünün nitelik yapısı emek piyasasının tamamını temsil etmemektedir. Son yıllarda İŞKUR’un aracılık hizmetlerinden yararlanmak üzere İŞKUR’a kayıt olan yüksek eğitilmiş işgücünün miktarında artış gözlenirse de, kayıtlı işgücünün büyük kısmı vasıfsız ve orta düzeyde vasıflı kişilerden oluşmaktadır. Emek piyasası hakkında bilgi toplayan başlıca kurumlardan olan TÜİK ve SGK kayıtları ile İŞKUR kayıtları arasında bir entegrasyon sağlanamamıştır. İş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri sınırlı sayıda bireye ulaşabilmektedir. Bu faaliyetlere esas teşkil eden iş ve meslek analizi çalışmaları yetersizdir. Sınırlı sayıda mesleğin analizi yapılmıştır. Emek piyasası ile ilgili bilgi ihtiyaçlarının tespit edilmesi, derlenmesi ve dağıtılması, ilgili faaliyetlerinin izlenmesi ve geliştirilmesi, emek piyasasına ilişkin ortak veri tabanının oluşturulması gibi görevleri olan İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu’nun işlemediği görülmektedir. Benzer şekilde yerel

düzeyde emek piyasası hakkında ayrıntılı raporlar hazırlamak, piyasayı izlemek, eğitim kurumları ile birlikte istihdamı güçlendirici çalışmalar yapmak, eğitim ile istihdam arasında koordinasyonu sağlamak ve ilgili tarafların taleplerini üst makamlara iletme gibi önemli görevleri olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları da etkili bir çalışma organizasyonuna geçememiştir.

Beceri ihtiyaçlarının ortaya konulması konusunda her ne kadar yasal olarak İŞKUR sorumlu gözükse de fiilen bu alanda yapılacak çalışmalar geçmişten beri farklı kurumlar tarafından sürdürülmektedir. Azımsanmayacak ölçüde çalışma yapılmasına karşın yeterli başarının sağlanmamasında sorumluluğun çok sayıda kuruma dağılmış olması önemli bir etkidir. Kurumlar arasında işbirliği zayıftır, yetki ve sorumluluklarda belirsizlikler vardır. Mevcut çalışmaları yönetecek ve koordine edecek bir üst akıl en öncelikli ihtiyaç olarak gözükmektedir. İŞKUR hali hazırda böyle bir konumda görülmemektedir.

Türkiye’de yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzlukları konusunda yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde verilerin önemli kısmının işveren beklentileri üzerinden edinildiği görülmektedir. İşverenlere beceri eksiklerinin sorulması durumunda farklı ülkelerde benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İşverenler genel becerilerin eksik olduğunu bildirmektedir. Bu tür araştırmaların anketleri işverenin kendisi veya insan kaynakları sorumluları tarafından ve personelin tamamı açısından cevaplandırılmaktadır. İşverenler çalışanlarının mesleki beceri ve yetkinlikleri hakkında doğal olarak yeterli bilgiye sahip değildir. Bu nedenle genel becerilere aşırı bir vurgu yapılmaktadır. Vasıf ve beceri uyumsuzluklarının daha doğru olarak tespit edilmesi açısından sektörel ve endüstriyel üretim hedeflerine göre belirli alanlarda toplam insangücü ihtiyacının ve açıkların belirlenmesine ve sektörler düzeyinde hazırlanan ilgili alan uzmanlarının da görüşlerini içeren ayrıntılı raporlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmalar eğitim programlarının kapasitelerinin belirlenmesi ve içeriklerinin yapılandırılmasında daha açıklayıcı ve yön gösterici olacaktır.

Türkiye’de yükseköğrenimli işgücüne yönelik ihtiyaçların ortaya konulmasında temel sorun emek piyasası bilgi sistemlerinin yeterince gelişmemiş olmasıdır. Emek piyasası bilgi sistemlerinin temelini oluşturan bölge, sektör, meslek, eğitim düzeyi ve

programlar ayrımında karşılıklı ilişkileri analiz etmeye yarayacak kaliteli veri alt yapısı yetersizdir. Bu analizlerin yapılabilmesi için genel nüfus sayımı, tam işyeri sayımları ve geniş örneklemli hane halkı işgücü araştırmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Yükseköğretim planlaması için kaçınılmaz olan mesleki istihdam tahminleri için emek piyasası bilgi sistemleri ile beraber, bölge ve sektör düzeyinde ekonominin üretim düzeyini ve yapısını tahmin edebilecek, açıklayıcılığı yüksek değişkenlerin kullanıldığı bir makroekonometrik modele de ihtiyaç duyulmaktadır. Halihazırda Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan istihdam projeksiyonları oldukça özensizdir ve sabit katsayılarla oluşturulmaktadır. İstihdam projeksiyonlarının yöntemlerinin incelendiği bölümde görüldüğü üzere sektörel istihdamın gerçekçi biçimde tahmin edilebilmesi kaliteli girdi çıktı tabloları ile mümkün olmaktadır. Ülkemizde girdi-çıkı tabloları gerekli periyotlarda hazırlanmamaktadır.

İşgücü arzı konusundaki veriler genellikle idari kayıtlardan sağlanmaktadır ve mevcut veriler yeterlidir. Nüfusun yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyine, hangi zamanda hangi kurumdan ne kadar kişinin mezun olduğuna ilişkin veriler nispeten daha sağlıklıdır.

Yükseköğrenimli işgücündeki vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılması ve beceri ihtiyaçlarının ortaya konulması, yükseköğretim programlarının kapasite ve içerik açılarından emek piyasasındaki değişen beceri taleplerine daha duyarlı bir şekilde planlanabilmesi için halihazırda devam eden faaliyetlere ek olarak, öncelikle ele alınması gereken, Türkiye’de yükseköğrenimli işgücü ve beceri ihtiyaçlarının belirlenmesi için bu çalışmada önerilen üç ana faaliyet türü kapsamında gereken çalışmalar şu şekilde sıralanabilir:

a) ulusal düzeyde ekonominin ve sektörlerin büyüme ve yönelimlerine göre belirlenecek olan insangücü tahminleri,

- Nüfusun meslek ve eğitim durumunu da tespit eden ve sonraki projeksiyon çalışmalarına baz oluşturacak bir nüfus sayımı yapılmalıdır.
- Bölge, sektör ve mesleğe göre eğitim yapısının tespiti için belirli aralıklarla kapsamlı bir işyeri araştırması yapılmalıdır.

- TÜİK tarafından beş yılda bir yayımlanması amaçlanan girdi çıktı tabloları periyoduna uygun olarak hazırlanmalıdır.
- Hane halkı işgücü istatistiklerinin örnekleme artırılmalıdır. İlgili yöntemler kullanılarak daha fazla ayrıntıda sonuç verecek şekilde geliştirilmelidir.
- Türkiye’deki sektörel ayrımları da dikkate alarak mesleklerin birbiri yerine ikame edilmeleri durumuna göre faktör analizi ile gruplanmış 100 civarında meslek grubunu içerecek, uluslararası standartlarla uyumlu Türkiye’ye özgü bir mesleki tasnif sistemi geliştirilmelidir. Bu şekilde hazırlanan istatistikler için gereken örneklem miktarından tasarruf edilebilecek ve istatistiklerin sonuçları ilgili taraflarca daha kolay algılanabilecektir.
- Meslek ve eğitime göre istihdam projeksiyonlarına bakarak yükseköğretim programlarının mevcut kapasitelerinin istihdam imkanları ile ne ölçüde paralel olduğunun anlık olarak (online) izlenebileceği bir sisteme geçilmesi sağlanmalıdır.
- SGK’nın sigortalılara ilişkin verileri, meslek ve eğitim bilgilerini de içerecek şekilde geliştirmelidir. Bu veriler mesleki istihdam verilerini doğrulamada bir karşılaştırma verisi olarak kullanılmalıdır.

b) ulusal tahminleri zenginleştirecek daha fazla mikro veri üreten beceri ihtiyacı araştırmaları

- İşveren anketleri kapsam, içerik ve örneklem açılarından geliştirmeli ülke geneline temsil kabiliyetine ulaşmalıdır.
- Kariyer danışmanlığında kullanılabilecek, mesleki istihdamla ilgili mesleklerin emek piyasası durumları (kazançlar, çalışma şartları ve gerekli beceriler) ve gelecekleri (istihdam projeksiyonlarına göre yeni açılacak iş miktarları) ile ilgili bir web portalı oluşturulmalıdır.
- Yükseköğretim istatistikleri merkezi oluşturulmalı, bu merkez, periyodik olarak mezuniyet sonrası ilk duraklar türünden bir araştırma ile, mezunların iş piyasası deneyimlerine yönelik kapsamlı bir araştırma yapmalıdır.

- Emek piyasası bilgilerini inceleyerek yükseköğretim kontenjanlarına yansıtılması konusunda çalışacak, hazırladığı sentez raporlarını (farklı kuruluşlar tarafından üretilen bilgilerin sentezi) YÖK Yürütme Kurulu'na sunan bir birim oluşturulmalıdır.
- HEGESCO benzeri uluslararası araştırmalara daha yüksek örneklemelerle katılım sağlanmalıdır.
- Kalkınma Bakanlığı'nın yerel kalkınma ajansları bölgesel beceri ihtiyaçları için araştırmalar yaparak raporlar hazırlamalıdır.

c) sosyal tarafların eğitim planlamalarına katılım ve katkı sağlayabileceği kurumsal çalışmalar

- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın amacına uygun şekilde neden çalışmadığı tespit edilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Üniversiteler tarafından mezunların istihdam edilebilirliği açısından en önemli katkılar sağlayan danışma konseyleri türü organlar oluşturulmalıdır.
- YÖK tarafından hazırlanan alan ve program yeterliklerine yönelik çalışmalar daha katılımcı biçimde sürdürülmelidir.
- Mesleki Yeterlilikler Kurumu tarafından hazırlanan mesleklere özgü standartlar izlenmeli ve eğitim programlarına yansıtılmalıdır.

KAYNAKÇA

- : 88 nolu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki ILO Sözleşmesi, Kabul Tarihi 17 Haziran 1948.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 21 Ekim 2008, Resmi Gazete Sayısı: 27031.
- : Emek Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 02/03/2004, Resmi Gazete Sayısı: 25390.
- : Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Sayı 641, Tarih 3/6/2011.
- : Türkiye İş Kurumu Kanunu, Sayı 4904, Tarih 25/06/2003.
- : Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.
- : Yükseköğretim Kanunu, Sayı 2547, Tarih 4/11/1981.
- Ahamad, Bill ve : **The Practice of Manpower Forecasting: A Collection of**
Blaug, Mark **Case Studies**, Amsterdam, Elsevier, 1973.
- Akerlof, George : “Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views”,
A. **The American Economic Review**, C. LXXIV, May, 1984, s.
79-83.
- Akiş, Elife; : “Türkiye’de 2000 Sonrası Uygulanan Maliye Politikaları”,
Soyyigit Kaya, **2000 Sonrası Türkiye İktisadının Dönüşümü**, Ed. Yusuf
Semanur ve Alpaydın ve Halil Tunalı, İstanbul, İTO yayınları, 2011,
Çağlar, Ünal s.105-149.
- Allais, Stephanie : **The Implementation and Impact of National**
Qualifications Frameworks: Report of a Study in 16
Countries, Geneva, ILO Skills and Employability
Department, 2010.

- Allen, Jim ve van der Velden, Rolf : **The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education**, Dordrecht, Springer, 2011.
- Allen, Jim ve van der Velden, Rolf : “Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates”, (Çevrimiçi) <http://www.hegesco.org/content/view/36/108/>, 22 Nisan 2012.
- Allen, Jim ve van der Velden, Rolf : “Educational Mismatches Versus Skills Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-The-Job-Search”, **Oxford Economic Papers**, C. 53, No: 3, 2001, s. 434-452.
- Alper, Yusuf : “İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan Türkiye İş Kurumu’na”, **Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. V, Sayı 2, 2003, Sıra: 1, No: 165.
- Arın, Tülay : Keynesçi Akımlar: Keynesçiliğin Krizi ve İç Tartışmaları", **İst.Üni. İktisat Fak. Mecmuası**, C. XLV, No: 1-4, 1988, s. 32-70.
- Association of American Colleges and Universities : “Liberal Education and America's Promise “(Çevrimiçi) http://www.aacu.org/leap/public_opinion_research.cfm, 30 Mart 2012.
- Aykaç, Gökhan : **İşgücü Piyasalarına Yönelik Regülasyonların İşgücü Arz ve Talebi Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.
- Azariadis, Costas : “Implicit Contracts and Underemployment Equilibria”, **Journal of Political Economy**, C. LXXXIII, December, 1975, s. 1183-1202.

- Baily, Martin N. : “Wages and Employment Under Uncertain Demand”, **Review of Economic Studies**, C. XLI, January, 1974, s. 37-50.
- Barnow, Burt S. : “Occupations and Skills in the United States: Projection Methods and Results Through 2008”, Ed. M. Neugart ve Klaus Schömann, **Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches**, Cheltenham, Edward Elgar, 2002, s. 26-65.
- Belot, Michele : “Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms”, **Oxford Economic Papers**; C. LVI, Sayı 4, 2004, s. 621-642.
- Biçerli, Kemal : **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Beta Yay, 2007.
- BLS : “Employment Projections”, BLS Handbook of Methods, (Çevrimiçi) <http://www.bls.gov/opub/hom/pdf/homch13.pdf>, 14 Ocak 2012.
- BLS : “Occupational Outlook Handbook”, (Çevrimiçi) <http://www.bls.gov/ooh/>, 10 Haziran 2012.
- BLS : “Overview of BLS Statistics on Employment”, (Çevrimiçi) <http://www.bls.gov/bls/employment.htm>, 30 Mart 2012.
- Böke, Kaan : “Sosyal Bilimlerde Araştırma”, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2009.
- Budria, Santiago : Education, “Educational Mismatch, and Wage Inequality: Evidence for Spain”, **Munich Personal RePEc Archive (MPRA)**, Paper No. 93, November 2007, (Çevrimiçi) <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/93/>, 10 Mart 2012.

- Büker, Hasan : “Program/Politika Değerlendirme Araştırmaları”, Ed. Kaan Böke, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, İstanbul, Alfa Yayınları, 2009.
- Büyüköztürk, Ş.; Kılıç Ç.E; Akgün, Ö. E.; Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. : **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2008.
- CEDEFOP : **Enterprise Surveys as a Tool for Identification of Skill Needs: Information Inputs By Member States Based on the Template Prepared by Cedefop**, Luxembourg, CEDEFOP, 2008.
- CEDEFOP : **Systems for Anticipation of Skill Needs in the EU Member States**, Thessaloniki, CEDEFOP, Working paper No 1, 2008.
- Chatterton, Paul ve Goddard, John : “The Response of Higher Education Institutions to Regional Needs”, **European Journal of Education**, C. XXXV, No: 4, 2000, s. 475-496.
- Chenery, H. Burnley : **Gelişme Politikaları ve Programları**, Ankara, A.Ü. SBF Yayınları, No: 89–71, 1959.
- Cörvers, Frank, de Grip, Andries ve Heijke, Hans : “Beyond Manpower Planning: A Labor Market Model for the Netherlands and its Forecasts to 2006”, Ed. M. Neugart ve Klaus Schömann, **Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches**, Cheltenham, Edward Elgar, 2002, s. 185-223.
- Çelenk, Hakan : **Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine Ve Rekabet Gücüne Etkisi Ve Tekstil Sektöründe Uygulaması**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2008.

- Çetik, Mete ve Akkaya, Yüksel : **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplusal Tarih Vakfı Yayını, 1999.
- Çetinkaya, Emel : **Türkiye’de Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- ÇSGB : “Bakanlığımız ve Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler Ağustos 2011”, (Çevrimiçi)
<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/proje3>, 21 Mart 2012.
- Demirci, Süleyman ve Köseli Mutlu : “İkincil Veri ve İçerik Analizi”, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, İstanbul, Alfa Yayınları, 2009.
- Di Pietro, Giorgio ve Urwin, Peter : “Education and Skills Mismatch in the Italian Graduate Labour Market”, **Applied Economics**, C. XXXVIII, No:1, 2006, s. 79-93.
- Dicken, Peter : **Global shift: Reshaping The Global Economic Map in The 21st Century**, New York, Guilford Press, 2003.
- Dickens, William ve Lang, Kevin : “A Test of Dual Labor Market Theory”, **The American Economic Review**, Sayı 75, 1985, s. 792-805.
- DPT : “1960 Sonrası Dönemde Planlama”, (Çevrimiçi),
www.dpt.gov.tr, 17 Mart 2012.
- DPT : **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994**, Ankara, DPT, 1989.
- DPT : **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989**, Ankara, DPT, 1984.

- DPT : **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 – 2013) Yüksek Öğretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, DPT, 2007.
- DPT : **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) Dptmakro-Arz Makroekonometrik Modeli**, Ankara, DPT, 2008.
- DPT : **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, DPT, 2006.
- DPT : **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983**, Ankara, DPT, 1979.
- DPT : **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972**, Ankara, DPT, 1967.
- DPT : **İkinci Beş Yıllık Plân Hazırlıkları: İnsangücü**, Ankara, DPT, 1976,
- DPT : **Kalkınma Planı (Birinci Beş Yıl) 1963-1967**, Ankara, DPT, 1963.
- DPT : **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005**, Ankara, DPT, 2000.
- DPT : **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973-1977**, Ankara, DPT, 1972.
- DPT : **Türkiye’nin İnsangücü Durumu ve İhtiyaçları (1960-1975)**, Ankara, DPT, 1959.
- DPT : **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000**, Ankara, DPT, 1995.
- Dupuy, Arnaud : “An Evaluation of the Forecast of the Indicator of the Labour Market Gap”, **ROA Technical Reports**, Maastricht, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), No: 2009/3, 2009.

- Dur, Robert ve Teulings, Coen N. : "Are Education Subsidies an Efficient Redistributive Device?", **Labor Market Institutions and Public Regulation**, Ed. Jonas Agell, Michael Keen and Alfons Weichenrieder, Massachusetts, MIT Press, 2004, s. 123-162.
- Dünya Bankası : **Türkiye'nin Gelecek Nesillere Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması**, Dünya Bankası İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No. 44048 – TU, Haziran 2008.
- Econ Pöry : **Forecasting Skill Needs: A Review of National and European Practices**, Oslo, Econ Pöry, Econ-Report no. 2008-125, 2008.
- Ercan, Hakan : **Türkiye'de Mesleki Görünüm**, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, 2011.
- Ergincan, Turgay : "Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE), İzmir, 2010.
- European Commission : **New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs**, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities ve Directorate-General for Education and Culture, Belgium, 2008.
- European Higher Education Area (EHEA) : "Overarching Framework of Qualifications of the EHEA", (Çevrimiçi) <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=67>, 13 Mayıs 2012.
- Eurydice : **Higher Education Governance in Europe: Policies, Structures, Funding and Academic Staff**, The information network on education in Europe (Eurydice), Brussels, 2008.
- Fine, Ben : **Labour Market Theory**, London, Routledge, 1998.

- Fisunoğlu, Mahir : “Keynes Devrimi ve Keynesyen İktisat”, **Ekonomik ve Köksel Tan, Yaklaşım**, C. XX, No: 70, 2009, s. 31-60.
Bilge
- García Aracil, : “The Rewards of Human Capital Competences for Young Adela; Mora European Higher Education Graduates”, **Tertiary Education and Management**, C. X, Sayı 4, 2004, s. 287–305.
Ruiz, José Ginés
ve Vila, Luis E.
- Gazier, Bernard : "The Dynamics of Full Employment: An Introductory ve Schmid, Overview", **The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets**, Günther (Ed.) Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2002.
- Gelirler İdaresi : “Kayıtdışı Ekonomi ile Mücadele Stratejisi Eylem Planı Başkanlığı (GİB) (2011-2013), (Çevrimiçi)
http://www.gib.gov.tr/fileadmin/user_upload/Kayit_Disi_Ekonomiyle_Mucadele_Stratejisi_Eylem_Plani_2011_2013.pdf,
22 Mayıs 2012.
- Geylan, : **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Eskişehir, Anadolu Ramazan Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 2007.
- Goran Therborn, : Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Globalizations Governance, **International Sociology**, C. XV, Sayı 2, 2000, s. 151-179.
- Gordon, Donald : “A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment”, **Economic Inquiry**, C. XII, December, 1974, s. 431-459.
F.
- Görücü, İbrahim : **Türkiye’de İşgücü Piyasası Yönetimi ve Bir Model Önerisi**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Malatya, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Günay, Durmuş : “Yükseköğretim Kronolojik Tarihi”, (Çevrimiçi)
<http://www.durmugunay.com/linkler/CDYOKTyeni.pdf>, 18 Aralık 2011.

- Günay, Durmuş : “1933’ten Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel ve Günay Aslı : **Gelişmeler.” Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, C. I, No: 1, s. 1-22.
- Gür, Bekir ve : **YÖK’ün 30 Yılı**, Ankara, SETA Rapor No:4, 2011.
Çelik, Zafer
- Gürüz, Kemal : “Türkiye Cumhuriyetinin 75. Yılında Türk Yükseköğretim Sistemi”, **Türkiye Cumhuriyeti’nin 75. Yılında Bilim “Bilanço 1923-1998” Ulusal Toplantısı**, Ankara, TÜBİTAK Matbaası, 2002.
- H.-March, Julio, : “Graduates’ Skills and Higher Education: The Employers’ del Peso, M. Perspective”, **Tertiary Education and Management**, C. XV, No: 1, Mart 2009, s.1-16.
Martín ve
Leguey, Santiago
- Harvey, Richard : **Conditions of Post Modernity**, London, Basil Blackwell Publishing, 1992.
- Haskel, Jonathan : “Skill Shortages, Productivity Growth and Wage Inflation”,
ve Martin, **Acquiring Skills, Market Failures, Their Symptoms and**
Christopher **Policy Responses**, Ed. A.L. Booth ve D.J. Snower,
Cambridge, Cambridge University Press, 1996, s. 147-173.
- Held, David; : **Global Transformations: Politics, Economics and**
McGrew, **Culture**, Stanford, Stanford University Press, 1999.
Anthony;
Goldblatt, David
ve Perraton,
Jonattan
- Hesapçıoğlu, : **Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları**
Muhsin **Planlaması**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2001.
- Hopkins, : **Labor Market Planning Revisited**, Hampshire, Palgrave
Michael Macmillan, 2002.

- ILO : **A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy**, Geneva, 2010.
- ILO : National Legislation on Labour and Social Rights (NATLEX) Veritabanı.
- Işığışok, Özlem : “Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Bir Aktif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (Umem/Beceri’ 10): Bursa Örneği”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 61, 2011, s. 21-38.
- İŞKUR : “2010 İşgücü Hareket Raporu Türkiye”, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>, 20 Mayıs 2012.
- İŞKUR : “Türk Meslekler Sözlüğü”, (Çevrimiçi) <http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>, 10 Haziran 2012.
- İŞKUR : “Türkiye Geneli 2011 Yılı I.Dönem İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu”, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx>, 22 Mayıs 2012.
- İŞKUR : **Türkiye İş Kurumu 2008-2012 Stratejik Planı**, Ankara, İŞKUR, Haziran 2007, s. 14.
- İŞKUR : “Türkiye İş Kurumu 2011 Faaliyet Raporu”, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx>, 20 Mayıs 2012.
- İŞKUR : “Türkiye İş Kurumu VI. Genel kurul önerileri (21 Aralık 2011 – Ankara)”, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx>, 20 Mayıs 2012.

- Karasar, Niyazi : **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara, Nobel Yayınları, 2000.
- Kaya, Yunus : “Küreselleşme ve İktisadi Entegrasyon Bağlamında 2000 Sonrasında Türkiye Ekonomisi”, **2000 Sonrası Türkiye İktisadının Dönüşümü**, Ed. Yusuf Alpaydın ve Halil Tunalı, İstanbul, İTO Yayınları, 2011.
- Kazgan, Gülten : **İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 1980.
- Kellermann, Paul : “Acquired and Required Competencies of Graduates”, **Careers of university graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives**, Ed. U. Teichler, Dordrecht, Springer, 2007.
- Keyder, Çağlar : **Türkiye’ de Devlet ve Sınıflar**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2009.
- Kiper, Mahmut : **Dünyada ve Türkiye’de Üniversite-Sanayi İşbirliği ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı**, Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), Ankara, 2010.
- Kirpal, Simone : **Labour-Market Flexibility and Individual Careers**, Dordrecht, Springer, 2011.
- Kivinen, Osmo ve Nurmi, Jouni : “Job Requirements and Competencies: Do Qualifications Matter?” **Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives**, Ed. U. Teichler, Dordrecht, Springer, 2007.
- Kumaş, Handan : “Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum”, **Sosyoekonomi**, Sayı 2010-1, 2010, s. 131-165.

- Küçüker, Erdal : “Kalkınma Planları Kapsamında Yapılan Eğitim Planlarının Analizi (1963-2005)”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Ankara, 2008.
- Lalive, Rafael ve Zweimüller, Josef : "Benefit Entitlement and the Labor Market: Evidence from a Large-Scale Policy Change", **Labor Market Institutions and Public Regulation**, Ed. Jonas Agell, Michael Keen ve Alfons Weichenrieder, Massachusetts, MIT Press, 2004, s. 63-100.
- Lauglo, Jon : ‘Banking on Education and the Uses of Research: A Critique of World Bank Priorities and Strategies for Education’, **Int Journal of Educational Development**, C. XVI, No: 3, s. 221–233.
- Leontaridi, Marianthi Rannia : “Segmented Labour Markets: Theory And Evidence”, **Journal Of Economic Surveys**, C. XII, No: 1, 1998, s. 63-101.
- Lewis, Arthur : “Economic Development With Unlimited Supply of Labour”, **The Manchester School of Economic Studies**, Mayıs, 1954, s. 139-191.
- Lindley, Robert M. : Projections and Institutions: The State of Play in Britain, Ed. M. Neugart ve Klaus Schömann, **Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches**, Cheltenham, Edward Elgar, 2002, s. 108-150.
- Ludwig, Kurt Vogler : “Improving the Capacity to Anticipate EU-Wide Labour Market and Skills Requirements: Germany”, **European Employment Observatory**, 2008.
- Maginn, Andrew : Sally Dench, **Labour Market Information for Higher Education Institutions: a Guide**, Brighton, The Institute For Employment Studies, 2000.

- Mason, Geoff, Williams, Gareth ve Cranmer, Sue : “Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects Do They Have On Graduate Labour Market Outcomes?”, **NIESR Discussion Papers**, National Institute for economic and Social Research (NIESR), No:280, 2009, (Çevrimiçi) www.niesr.ac.uk/pubs/dps/dp280.pdf, 5 Mayıs 2012.
- Montgomery, James D. : “Adverse Selection and Employment Cycles”, **Journal of Labor Economics**, C. XVII, Sayı 2, s. 281-297.
- Mourre, Gilles : “Did the Pattern of Aggregate Employment Growth Change in the Euro Area in the Late 1990s?”, **Applied Economics**, Sayı 38, 2006, s. 1783-1807.
- Neugart, Michael ve Schömann, Klaus : **Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches**, Cheltenham, Edward Elgar, 2002.
- Nickell, Stephen; Nunziata, Luca ve Ochel, Wolfgang : “Unemployment in the OECD Since the 1960s. What Do We Know?” **The Economic Journal**, C. CXV, Sayı 500, 2005, s. 1-27.
- Nordin, Martin, Persson Inga ve Rooth Dan-Olof : “Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty?” Bonn, **IZA Discussion Paper Series**, No. 3806, October 2008.
- Noyan, Mehmet Ali : **Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- OECD : “Changing Patterns of Governance in Higher Education” **Education Policy Analysis**, The Centre for Educational Research and Innovation (CERI), 2003.

- OECD : **Education at a Glance 2011: OECD indicators**. Paris, OECD, 2011.
- ÖSYM : “Yükseköğretim İstatistikleri”, (Çevrimiçi), <http://www.osym.gov.tr/>, 15 Mart 2012.
- Özdemir, Süleyman : “Küreselleşme ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 57, 2009, s. 55-86.
- Özdemir, Süleyman ve Parlak, Zeki : **Kobilerde Esnek Çalışma**, İstanbul, İTO Yayınları, 2011.
- Özel, M. Hakkı : “Türkiye’de İstihdam İstatistikleri”, **İstihdam Seminerleri III**, Ankara, İİBK, Yayın No: 273.
- Öztürk, Nurettin : “Küreselleşme Sürecinin İstihdam ve Ücretler Üzerindeki Etkileri”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. I, Sayı 1, s. 69-84.
- Piore , Michael J. ve Sabel, Charles : **The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity**, New York, Basic Books Publishing, 1984.
- Psacharopoulos, George : “From Manpower Planning to Labour Market Analysis”, **International Labour Review**, C. CXXX, No: 4, 1991, s. 459-474.
- Psacharopoulos, George : “Linking Research, Policy and Practice”, **Identifying Skill Needs for the Future from Research to Policy and Practice**, Luxembourg, Cedefop Reference series No: 52 , 2004. s. 28-36.
- Richard E. Baldwin ve Philippe Martin : “Superficial Similarities, Fundamental Differences”, **Globalization and Labor**, Ed. H. Siebert, Germany, Institut für Welwirtschaft an der Univesitat Kiel, 1999, s. 3-58.
- “Two Waves of Globalization

- Richards, Peter : ‘Issues in Manpower Analysis’, Ed. Peter Richards, Rachid Amjad, **New Approaches to Manpower Planing Analysis**, Geneva, ILO, 1994, s.1-14.
- Robertson, Roland : **Globalization: Social Theory And Global Culture**, London, Sage Publications, 1992.
- Rosenweig, Mark : “Labor Markets in Low-Income Countries”, **Handbook of Development Economics**, Ed. H.Chenery ve T.N. Srinivasan Elsevier Publishing, C. I, 1988, s. 713-762.
- Salop, Steven C. : “A Model of the Natiral Rate of Unemployment”, **The American Economic Review**, C. LXIX, March, 1979, s. 117-125.
- Schmid, Günter : “Transitional Labour Markets. A new European Employment Strategy”, **Innovative Employment Initiatives**, Ed. B. Marin, D. Meulders ve J. Snower, Aldershot, Ashgate Publ., 2000.
- Schomburg, Harald : “The Professional Success of Higher Education Graduates”, **European Journal of Education**, C. XLII, Sayı 1, 2007, s. 35–58.
- Schomburg, Harald ve Teichler, Ulrich : **Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results of Graduates Surveys from 12 Countries**. Dordrecht, Springer, 2006.
- Schömann, Klaus ve O’Connell, Philipp J. : **Education, Training and Employment Dynamics: Transitional Labour Markets in the European Union**, Cheltenham, Edward Elgar, 2002.
- SGK : “Sosyal Güvenliğe İlişkin Temel Parametreler (Mart 2012)”, (Çevrimiçi) <http://www.sgk.gov.tr>, 22 Mayıs 2012.

- SGK : “Sosyal Güvenlik Kurumu 2010-2014 Stratejik Planı”, (Çevrimiçi)
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/stratejik_plan,
20 Mayıs 2012.
- Shah, Chandra : “Skills Shortages: Concepts, Measurement and Policy
ve Burke, Gerald Responses”, **Australian Bulletin of Labour**, C. XXXI, No:
1, s. 44-71.
- Shapiro, Carl ve : “Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline
Stiglitz, Joseph Device”, **The American Economic Review**, C. LXXIV,
E. June, 1984, s. 433-444.
- Sheehan, John : **The Economics of Education**, Oxford, Routledge Publ.,
2012, s. 19-30.
- Sicherman, : “Overeducation in The Labor Market”, **Journal of Labor
Nachum Economics**, C. IX, Sayı 2, s. 101–122.
- Strietska-Ilina, : **Systems, Institutional Frameworks and Processes for
Olga ve Early Identification of Skill Needs**, Cedefop Panorama
Tessaring, series; 135, Luxembourg, 2007.
Manfred
- Suzuki, : "Atypical Employment: A Comparison Between Europe and
Hiromasa Japan", **Development of Atypical Forms of Employment:
How Japan Differs from European Countries**. Tokyo,
Japan Institute of Labor, 1999.
- Tanrıkulu, : **Türkiye’de Yükseköğretime Erişim**, Ankara, Siyaset,
Duygu Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA), 2011.
- Taş, H. Yunus : “İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine
Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği”, **Sosyal Siyaset
Konferansları**, Sayı 61, 2011, s. 153-176.

- TBMM : “Akbulut Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP47.htm>, 21 Aralık 2011.
- TBMM : “Erbakan Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP54.htm>, 21 Aralık 2011.
- TBMM : “I. Özal Hükümeti (1983-1987) Programı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP45.htm>, 21 Aralık 2011.
- TBMM : “I.Erdoğan Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP59.htm>, 23 Aralık 2011.
- TBMM : “II. Özal Hükümeti Programı ”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP46.htm>, 21 Aralık 2011.
- TBMM : “II.Erdoğan Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP60.htm>, 23 Aralık 2011.
- TBMM : “III. Yılmaz Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP55.htm>, 21 Aralık 2011.
- TBMM : “III.Erdoğan Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP61.htm>, 23 Aralık 2011.
- TBMM : “V. Ecevit Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP57.htm>, 23 Aralık 2011.

- TBMM : “VII. Demirel Hükümeti Programı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP49.htm>, 21 Aralık 2011.
- Teichler, Ulrich : “Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges”, **Higher Education Policy**, Sayı 12, 1999, s. 285–312.
- Tekerci, Selim : **Yeni Üretim Paradigması Olarak Yalın Üretim ve Otomotiv Yan Sanayiinde Bir Uygulama**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.
- Tessaring, Manfred : “The Future of Work and Skills : Visions, Trends and Forecasts”, Ed. CEDEFOP **Vocational Education and Training – the European Research Field Background Report – Volume I**, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1998, s. 271-316.
- TÜİK : “Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırması Sonuçları”, (Çevrimiçi)
<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8373>, 17 Nisan 2012.
- TÜİK : “Hanehalkı İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi)
http://tuik.gov.tr/MetaVeri.do?alt_id=25, 20 Mayıs 2012.
- TÜİK : “İşgücü Maliyeti Metaverisi”, (Çevrimiçi)
http://tuik.gov.tr/MetaVeri.do?alt_id=27, 17 Nisan 2012..
- TÜİK : “Kazanç İstatistikleri”, (Çevrimiçi)
http://tuik.gov.tr/MetaVeri.do?alt_id=27, 17 Nisan 2012.
- TÜİK : “Resmi İstatistik Programı 2012-2016 Metaveriler”, (Çevrimiçi)
http://www.tuik.gov.tr/rip/doc/RIP_Metaveri.pdf, 13 Mayıs 2012.

- TÜİK : **Resmi İstatistik Programı 2012-2016**, Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, 2012.
- TÜİK : Nüfus Projeksiyonları, 2013-2075, **TÜİK Haber Bülteni**, Sayı 15844, Şubat 2013.
- TÜİK : Eğitim Durumu (ADNKS-Nüfus Sayım Sonuçları) Dinamik Sorgulama, (Çevrimiçi)
<http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul?kod=2>, 21.03.2013.
- TÜİK : Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, (Çevrimiçi)
http://tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25, 21.03.2013.
- TÜİK, : Eğitim İstatistikleri, (Çevrimiçi)
http://tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=14, 14.12.2013.
- TÜSİAD : **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, İstanbul, TÜSİAD, 2002.
- TÜSİAD : **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, İstanbul, TÜSİAD, 2004.
- UKCES : “Sector Skills Councils”, (Çevrimiçi)
<http://www.ukces.org.uk/ourwork/sector-skills-councils>, 24 Şubat 2012.
- Uyanık, Yücel : “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. X, Sayı 2, 2008, s. 209-224.
- Välimaa, Jussi, : “Introduction: Changing World, Changing Higher
Tynjälä, Päivi ve Education”, Ed. Päivi Tynjälä vd, **Higher Education and
Lewis Gillian Working Life — Collaborations, Confrontations And
Challenges**, Netherlands, Elsevier-Earli, 2006, s. 1-8.

- Van Adams, : **Manpower Planning in a Market Economy With Labor**
Arvil; **Market Signals**, World Bank Publications, 1992, s.7-22.
- Middleton, John
ve Ziderman,
Adrian
- Vanderstraeten, : "Circularity, Complexity and Educational Policy Planning",
Raf **Oxford Review of Education**, C. XXIII, Sayı 3, 1997, s.
321-332.
- Weiss, Andrew : **Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs and**
Wage Dispersion, Oxford, Clarendon Pres, 1991.
- Wieling, Myra : "Discrepancies Between Supply and Demand and
ve Borghans, Adjustment Processes in the Labour Market", **Labour**, C.
Lex XV, No: 1, 2001, s. 33-56.
- Wilson, Rob ve : **Working Futures 2007-2017: Technical Report on**
Homenidou, **Sources and Methods**, Coventry, Institute for Employment
Katerina Research, 2008.
- Wilson, Rob ve : "Identifying Skill Needs in the UK", Ed. Olga Strietska-Ilina
Lindley, Robert ve Manfred Tessaring, **Systems, Institutional Frameworks**
and Processes for Early Identification of Skill Needs,
Luxembourg, CEDEFOP, Panorama series No 135, 2007.
- Wilson, Robert : "Forecasting Skill Requirements at National and Company
A. Levels", (ed.) Pascaline Descy, ve Manfred Tessaring,
Training in Europe (Second Report on Vocational
Training Research in Europe 2000: Background Report),
Luxembourg, CEDEFOP, Reference series, 2001, s. 561-609.
- World Bank : **Higher Education and The Labor Market in Turkey**,
veTEPAV World Bank, Human Development Sector Unit Europe and
Central Asia Region, 2007.

- Wozniak, Abigail : “Are College Graduates More Responsive to Distant Labor Market Opportunities?”, (Çevrimiçi)
http://nd.edu/~awaggone/papers/wozniak_migration_responses_final.pdf, 10 Mart 2012.
- Yalınpala, Jale : “Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri”, **Küreselleşme, İktisadi Yöntemler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar**, Derleyen: Alkan Soyak, İstanbul, Om Yayınevi, 2002.
- Yıldız, Neslihan : **Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- Yoshimoto, Keiichi (ed.) : **Higher Education and Work: Comparison Between Japan and the Netherlands**, Tokyo, Japan Institute of Labour, Report no.162., 2003.
- YÖK : “İKMEP’in Amaçları”, (Çevrimiçi)
<http://ikmep.yok.gov.tr/?page=yazi&c=2&i=85>, 25 Nisan 2012.
- YÖK : “İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi”, (Çevrimiçi)
<http://ikmep.yok.gov.tr/?page=yazi&c=0&i=66> , 25 Nisan 2012.
- YÖK : “MEB-YÖK Meslek Yüksekokulları Program Geliştirme Projesi”, (Çevrimiçi)
http://www.yok.gov.tr/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=160, 27 Nisan 2012.
- YÖK : “Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu”, (Çevrimiçi),
http://www.yok.gov.tr/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=178, 20 Mart 2012.

- YÖK : “Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)”, (Çevrimiçi) <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=20>, 25 Nisan 2012.
- YÖK : “TYYÇ Temel ve İlgili Alt Eğitim-Öğretim Alanları”, (Çevrimiçi) <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=37>, 23 Nisan 2012.
- YÖK : “TYYÇ Sosyal ve Davranış Bilimleri Temel Alanı Yeterlilikleri (Akademik Ağırlıklı) 6. Düzey (Lisans Eğitimi)”, (Çevrimiçi), <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=48>, 13 Nisan 2012.
- YÖK : **Türkiye’de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsangücü Durum Raporu**, Ankara: YÖK, Yayın No: 2010/1, 2010.
- YÖK : **Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi**, Ankara, YÖK, 2007.
- YÖK : “Yükseköğretim Kurulu Teşkilat Şeması”, (Çevrimiçi), <http://www.yok.gov.tr/content/view/12/48/>, 25 Nisan 2012.
- YÖK : **Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma: 66 Soruda Bologna Süreci**, Ankara, YÖK, 2010.
- Yükçü, Süleyman ve Atağan, Gülşah : “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. XXIII, Sayı 4, 2009, s. 1-13.
- Zaim, Sabahaddin : **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.

EKLER

Ek 1. Türkiye İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi

(İŞLETME SORU FORMU)

Sayın İşletme Yetkilisi,

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından gerçekleştirilecek olan işgücü piyasası araştırması ile ilimizde istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne yönelik işgücü yapısı, sektörler bazında personel, eğitim, nitelik vb. ihtiyaçları belirlenmesine yönelik bilgi derlenmesi amaçlanmaktadır.

Bilgi verme ve gizlilik

Kurum ve kuruluşlardan alınan bu bilgiler, yalnızca istatistiksel çalışmalarda kullanılmak amacıyla toplanmakta olup, gizliliği 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile teminat altına alınmıştır. Kanun uyarınca sizden alınan bu bilgilerden gizli olanları idari, adli ve askeri hiçbir organ, makam, merci veya kişiye verilmez, istatistik amacı dışında kullanılamaz.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunun Madde 21-Gereğince Kurum tarafından, kamu ve özel kesim işyerlerinden iş ve işgücü konularında bilgi istenildiğinde, belirtilen süre içinde bilgi verilmesi zorunludur.

İşverenlerden toplanan bilgiler, Kurum hizmetlerinden başka amaçla kullanılamaz.

İkinci fıkraya aykırı davranışlar hakkında Türk Ceza Kanununun 136 ncı maddesi hükümleri uygulanır.”

Kapsam

Bu anket, ilimizdeki işletmelerden/girişimlerden olasılıklı örnekleme yöntemiyle seçilen işletmeleri/girişimleri kapsamaktadır.

Soru formunun, İşletme/işyeri sahibi veya ortakları, müdür bulunan işletmelerde İnsan Kaynakları, Personel, İşletme veya Muhasebe Müdürleri tarafından doldurulması önerilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda ankete katılarak verdiğiniz bilgiler ve çalışmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarız.

FORM NO

:

ADRES BİLGİLERİ

İL

:

İLÇE

:

KÖY

:

MAHALLE

:

CADDE/SOKAK

:

DIŞ KAPI NO

:

İÇ KAPI NO

:

TELEFON/FAKS/e-MAİL

:

Formu Cevaplayan İşletme Yetkilisinin

Adı ve Soyadı

:

Ünvanı

:

Tarih

:

Telefonu

:

E-posta

:

İmzası

:

Anketör

Kontrolör

Veri Giriş Personeli

Adı ve Soyadı

:

Tarih ve İmza

:

BİLGİ İÇİN BAŞVURULABİLECEK ADRES TELEFON VE FAKS NUMARALARI

İL MÜDÜRLÜĞÜ	ADRES	TELEFON	FAKS	E-POSTA

BÖLÜM I - İŞLETME BİLGİLERİ

1. İşletmenin yasal ünvanı:.....

2. İşletme kaç yıldır faaliyet göstermektedir?

..... Yıl

3. İşletmede mevsimlik çalışılıyor mu?

1 ☐ Evet

2 ☐ Hayır → **Soru 5'e geçiniz.**

4. Mevsimlik çalışılan ayları belirtiniz.

1 ☐ Ocak

4 ☐ Nisan

7 ☐ Temmuz

10 ☐ Ekim

2 ☐ Şubat

5 ☐ Mayıs

8 ☐ Ağustos

11 ☐ Kasım

3 ☐ Mart

6 ☐ Haziran

9 ☐ Eylül

12 ☐ Aralık

5. İşletmenin tüm faaliyetlerini işaretleyiniz. (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)

01 Madencilik ve Taşocakçılığı

☐

02 İmalat

☐

03 Elektrik, Gaz, Buhar, İklimlendirme

Üretimi ve Dağıtımı

06 Motorlu Taşıtlar ve Motorsikletlerin

satışı, Bakımı ve Onarımı

04 Su temini, Kanalizasyonu, Atık
Yönetimi ve İyileştirme faaliyetleri

05 İnşaat

☐

07 Toptan ticaret

☐

08 Parakende Ticaret (motorlu kara
taşıtları ve motorsikletler hariç)

☐

09 Ulaştırma ve Depolama

☐

10 Konaklama ve Yiyecek Hizmet
Faaliyetleri

☐

11 Bilgi ve İletişim

☐

12 Finans ve Sigorta Faaliyetleri

☐

13 Gayrimenkul faaliyetleri

☐

14 Mesleki, Bilimsel ve Teknik
faaliyetler

☐

15 İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri

☐

16 Eğitim

☐

17 İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler
Faaliyeti

☐

18 Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor

☐

19 Diğer Hizmet Faaliyetleri

☐

6.a. İşletmenin ana faaliyetini açıkça yazınız.

İşletmenin ana faaliyetini yazarken; işyerinde üretilen ürün ya da hizmetin açıkça ifade edilmiş olmasına dikkat ediniz. Örneğin; imalat sektörü için giyim eşyası dışındaki tamamlanmış tekstil ürünleri imalatı, alüminyum üretimi, inşaat sektörü için; karayolları ve otoyolların inşaatı, su projeleri inşaatı, ticaret sektörü için; elektrikli ev eşyaları toptan ticareti gibi.

6.b. İşletmede üretilen ürün ya da hizmete birkaç örnek veriniz.

İşletmede üretilen ürün ya da hizmeti örneklendirirken açıkça ifade edilmiş olmasına dikkat ediniz. Örneğin; ana faaliyeti giyim eşyası dışındaki tamamlanmış tekstil ürünleri imalatı dendiğinde verilen örnekler; battaniye imalatı, perde imalatı, toz bezi imalatı, uyku tulumu imalatı, mutfak havlusu imalatı; alüminyum üretimi dendiğinde; alüminyum alaşımları imalatı, yarı mamul alüminyum üretimi; karayolları ve otoyolların inşaatı dendiğinde, yolların asfaltlanması, yolların boyanması diğer işaretlemeler; su projeleri inşaatı dendiğinde; su yolları liman ve ırmak işleri, kıyı düzenlemeleri, baraj ve bent inşaatı; elektrikli ev eşyaları toptan ticareti dendiğinde; radyo ve televizyon toptan ticareti, elektrikli ısıtma cihazlarının toptan ticareti gibi olmalıdır.

NACE Rev.2

NACE kodları İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından verilecektir.

Bölüm II Mevcut istihdam

S1- İşletmede çalışmakta olan mevcut personeli fiilen yaptıkları işlere göre sıralayınız?

[illegible]

TMS= Türk Meslekler Sözlüğü

Bölüm III -AÇIK İŞLER

S2- İşletmenizde **referans döneminde (1 Nisan 2012-30 Haziran 2012)** eleman ihtiyacı duyduğunuz/duyacağınız meslekleri ve her meslekte ihtiyaç duyulan eleman sayısını belirtiniz?

S2.01 Eleman ihtiyacı duymuyoruz	☐	→					
----------------------------------	--------------------------	---	--	--	--	--	--

[illegible]

*** Birden fazla işaretlenebilir.**

BÖLÜM IV. ELEMAN TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLEN MESLEKLER

S3- 2012 yılı içerisinde eleman temininde güçlük çektiğiniz meslekleri ve bu mesleklerde temininde güçlük çektiğiniz eleman sayısını belirtiniz?

S3.01 Eleman temininde güçlük çektiğimiz meslek yok.	→	Soru 4'e geçiniz.
--	---	-------------------

[illegible]

*** Birden fazla güçlük nedeni işaretlenebilir.**

BÖLÜM V. SON 12 AY İÇİNDE İŞE GİRİŞ-ÇIKIŞLAR

S4- Son 6 ay içerisinde (Ocak-Haziran 2012 yılı içerisinde) işletmenizde eleman alımı yapıldı/yapılacak ise aşağıdaki tabloyu meslekler ayırımında doldurunuz?

S4.01 Son 12 ayda işyerlerine eleman alımı yapılmadı. ☐ Soru 5'e geçiniz.

7

Soru 5'e geçiniz.

[illegible]

S5- Son 6 ay içerisinde (Ocak-Haziran 2012 yılı içerisinde) işletmenizde eleman **çık**tı / **ç**ıkarıldı/ç**ı**karılacak ise aşağıdaki tabloyu meslekler ayrımında doldurunuz?

S.5.01 Son 12 ayda işyerlerinden eleman **ç**ıkmadı / **ç**ıkarılmadı. Soru 6'ya geçiniz.

Soru 6'ya geçiniz.

[illegible]

S6- 6 ay (2012 yılı sonunda) ve 12 ay sonra işletmenizde çalışan sayısında önemli artış olacağını düşündüğünüz meslekleri ve bu mesleklerde meydana gelecek sayısal değişimi belirtiniz?

☐

1

[illegible]

S7- 6 ay (2012 yılı sonunda) ve 12 ay sonra işletmenizdeki çalışan sayısında önemli **azalış olacağını** düşündüğünüz meslekleri ve bu mesleklerde meydana gelecek sayısal değişimi belirtiniz?

S.7.1 6 ay (2012 yılı sonunda) ve 12 ay sonra **azalış olacağını** düşünmüyorum. ANKET BİTTİ.

7

[illegible]

EK 2. “21. Yüzyılın İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesine Yönelik Olarak İşgücü Piyasası (Arz ve Talep) Bilgilerinin Toplanması, Geleceğe Yönelik Tahminlerin ve Etkin Bir İşgücü Piyasası Analiz ve İzleme Sisteminin Oluşturulması” Projesi Amaç ve Sonuçları¹

Amaç:

Projenin ana amacı, işsizlikle mücadele alanında önemli görevler üstlenmiş olan kamu kuruluşu ÇSGB-İŞKUR’a bu görevlerini (işgücü piyasası ile ilgili nitelik, sayı belirlemeleri ve değişim tahminleri ve uygulamalar) yerine getirmesi sırasında ihtiyaç duyduğu işgücü piyasaları (arz ve talep yönlü) hakkında niteliksel bilgi üretmek ve bu bilgilerin üretilmesi için sürdürülebilir yeni bir sistem kurmaktır. Diğer bir deyişle, politika ve proje geliştirmekle sorumlu ve/veya bu sorumlulukla ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bilimsel nitelikli gerçek bilgi sağlamak, bu bilgilerin güncellenmesi için gereken izleme ve değerlendirme sisteminin kurmak ve işgücü piyasalarının sayı ve nitelikleri ile ilgili olarak orta ve uzun dönemli tahminler yapmak ve tahmin yapılmasına imkân veren modeller kurmaktır.

Sonuçlar:

1. İşgücü piyasalarını arz yönlü olarak izlemeyi mümkün kılacak bir envanter formu,
2. İşgücü piyasalarını talep boyutu ile izlemeyi mümkün kılacak bir envanter formu,
3. İŞKUR’un görevlerini yerine getirmesi sırasında kullanabileceği işgücü piyasalarına ilişkin veriler ve örnek bir veri tabanı,
4. İşgücü piyasalarından verilerin hangi plan, yöntem ve süreçlerle toplanabileceğine ilişkin ayrıntılı rapor,
5. Veri toplama işinin hangi personel/ekip ile gerçekleştirilmesinin uygun olacağına ilişkin rapor,
6. Veri toplama amacıyla bir organizasyon modeli ve işleyişine ilişkin rapor,
7. Veri toplanması sırasında karşılaşılan ve karşılaşılmaması ihtimali olan sorunlara ilişkin bir rapor,
8. İŞKUR personelini sürdürülebilir iş gücü piyasası analiz sistemi konusunda eğitmek,
9. Kullanılabilir, uluslararası normlara uygun/uyumlu hale getirilebilir ve sürdürülebilir bir izleme sistemi,

¹ ÇSGB, Bakanlığımız ve Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler Ağustos 2011, (Çevrimiçi), <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/proje3>, 21.03.2012, s. 110-111.

10. Türkiye'nin işgücü piyasalarındaki kısa, orta ve uzun dönemli gelişme ve değişimleri takip ve tahmin etmesini mümkün kılacak bir veri seti (parametreler) modeli.

a. Kısa, orta ve uzun vadede önemi artacak olan veya azalacak olan meslek (yetenek ve yeterlilik gruplarını) gruplarını belirlemek.

b. Kısa, orta ve uzun dönemde ortaya çıkacak iş gücü talebini sayısal ve niteliksel bakımdan tahmin etmek ve bir "iş gücü talebi tahmin modeli" oluşturmak.

c. Kısa, orta ve uzun dönemli olarak ortaya çıkacak işgücü arzının sayısını ve niteliklerini tahmin etmeye yönelik ölçme ve değerlendirme sistemini kurmak.

11. Mesleklerde ve iş gruplarında ortaya çıkacak kısa, orta ve uzun dönemli değişimler neler olacak, hangi iş ya da mesleklere olan ihtiyaç artacak, hangi iş ya da mesleklere olan ihtiyaç azalacak vb. belirlemelerden oluşan bir rapor.

12. Bölge-Sektör ekseninde işgücü ihtiyacının sayısal ve niteliksel bir profili ve bu profilin nasıl, hangi yöntemlerle ve süreçlerle oluşturulacağına ilişkin bir rapor.

13. İŞKUR tarafından ilerideki bir zaman diliminde il düzeyinde sonuç verecek örneklem büyüklüğü ile gerçekleştirilecek çalışmalarda kullanılmak üzere, "İSTANBUL" ili için örnek bir nitelikli işgücü ihtiyacının sayısal ve niteliksel profili raporu.

14. İşgücünün Mesleki Niteliklerinin İncelenmesi

a. Sistemin yetiştirdiği/eğittiği insan modelinin yapısal özellikleri (sosyo-demografik özellikler/örnekleme modeli yoluyla)

b. Kendileri ile ilgili gelecek projeksiyonları

c. Eğitim sisteminin etkisindeki kişilerin eğilimleri (mesleki/akademik eğitim tercihleri açısından)

d. Ekonomik sistem-eğitim sistemi ilişkisinin, arz-talep özellikleri bakımından niteliksel incelemesi.

15. Türkiye iş gücünün mesleki ve teknik eğitim yapısı ve kısa, orta ve uzun dönemli ihtiyaçlarının tahminine yönelik belirlemeler."

EK 3. TYYÇ Sosyal ve Davranış Bilimleri Temel Alanı Yeterlilikleri (Akademik Ağırlıklı) 6. Düzey (LİSANS Eğitimi)¹

BİLGİ -Kuramsal -Olgusal	BECERİLER -Bilişsel -Uygulamalı	YETKİNLİKLER			
		Bağımsız Çalışabilme ve Sorumluluk Alabilme Yetkinliği	Öğrenme Yetkinliği	İletişim ve Sosyal Yetkinlik	Alana Özgü Yetkinlik
1-Alanla ilgili temel kavramsal bilgilere, uygulamadaki yansımalarını da göz önünde bulunduracak şekilde ileri düzeyde sahiptir. 2-Sosyal ve Davranış Bilimlerinde temel kavramları kavrayabilme, kavramlar arası ilişkilere hakimdir. 3-İnsanlar ve toplumlararası ilişkilerin işleyiş kurallarına dair temel bilgilere sahiptir. 4-Toplumlarının yaşadığı dönüşümlerin nedenleri ve sonuçları hakkında temel bilgilere sahiptir. 5-Sosyal Araştırma ve Planlama bilgisine sahiptir 6-İleri düzeyde veri işleyerek bilgi elde edebilmek için gerekli bilgilere kuramsal ve uygulama düzeyinde sahiptir.	1-Alanla ilgili kuramsal bilgileri analiz etme ve uygulamadaki değerlendirmeye becerisine sahiptir. 2-Yazılı ve görsel kayıtları kullanarak sosyal ve davranış bilimleri alanında özgün bilgi kaynaklarına ulaşır. 3-Alana ilişkin bilgileri teknik olanaklarla işleyerek bilgi elde eder ve bu bilgileri alanın gerektirdiği teknik donanım (bilgisayar ortamında vb.) rapor haline getirip sunma becerisine sahiptir. 4-Karar alma, karar uygulama ve davranış haline getirmede alana ilişkin sahip olunan bilgileri kullanabilme becerisine sahiptir. 5-Alan ile ilgili alt dallar ve sosyal bilim alanları ile ilişki kurarak disiplinlerarası yorum üretir ve analiz yapma becerilerini geliştirir.	1-Üstlendiği görev ve sorumlulukları yerine getirme bilincine sahiptir. 2-Alanla ilgili bir meseleyi gerek ekip olarak gerekse de kendi başına bağımsız bir şekilde çözer. 3-Alanla ilgili uygulamada görülebilecek herhangi bir aksaklığı veya sorunu çözmek için bireysel düzeyde ve ekip olarak sorumluluk yüklenir, gerektiğinde inisiyatif alır. 4-Alan ve ilgili alt dallarda yapılacak çok üyeli grup araştırmalarının süreçlerini zamanlamasını planlar, görevleri istenildiği ölçüde ve zamanında yerine getirir. 5-Toplumsal hayatın gerekleri doğrultusunda davranır, tavırlarıyla topluma örnek olur.	1-Alanla ilgili elde edilen bilgileri neden sonuç ve eleştiri süzgecinden geçirir ve değerlendirir 2-Neyi nasıl öğreneceğini bilir. 3-Alanla ilgili bilgi ve uygulama eksikliklerini tespit eder. 4-Alanla ilgili ilgi ve isteği sürekli canlı tutabilecek seviyede olduğunu gösterir. 5-Öğrenimini aynı alanda bir ileri eğitim düzeyine veya aynı düzeydeki bir mesleğe yönlendirir. 6-Bilgiyi paylaşma ve birlikte öğrenme yetkinliğine sahiptir. 7-Yaşamboyu öğrenme ve sorgulama bilinci kazanmıştır.	1-Alan ile ilgili edindiği bilgi ve becerileri, yazılı ve sözlü olarak aktarır. 2-Öğrenim sürecinde elde ettiği verileri iş yaşamında değerlendirir ve uygulama yetkinliğine sahiptir. 3-İş yaşamına dahil olduğunda kuramsal altyapı ve kavramsal zenginliğinin yarattığı farklılığı bireysel kariyerine yansıtır. 4-Uzmanlık bilgisini, toplumsal sorumluluk bilinciyle kullanır. 5-Alanla ilgili bilgi ve uygulamaları, sosyal sorumluluk çerçevesinde proje ve etkinliklere dönüştürür. 6-Bir yabancı dili en az Avrupa Dil Portföyü B1 Genel Düzeyinde kullanarak alanındaki bilgileri izler	1-Alanla ilgili bilgi ve birikimlerin oluşturulması (toplama, yorumlama ve sonuçların duyurulması) sürecinde toplumsal, kültürel, bilimsel ve etik değerlere uygun hareket eder. 2-Sosyal hakların evrenselliği, sosyal adalet, kalite ve kültürel değerler ile çevre koruma, iş sağlığı ve güvenliği konularında yeterli bilince sahiptir. 3-Değişime ve yeniliğe karşı açık tutuma sahiptir. 4-Sosyal ve davranışsal olgulara dair görüşlerini alanın sağladığı yöntem ve bilgi kümesini kullanarak geliştirme ve olayları yorumlamada yetkinlik sahibidir.

¹ “TYYÇ Sosyal ve Davranış Bilimleri Temel Alanı Yeterlilikleri (Akademik Ağırlıklı) 6. Düzey (LİSANS Eğitimi)”, (Çevrimiçi) <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=48>, 13 Nisan 2012.

EK 4. HANEHALKI İŞGÜCÜ ANKETİ VERİ SETİ YAPISI, 2010

NOT: Yıllık veri seti, İBBS 2. Düzey'de KIR-KENT ayrımında tahmin üretmeye elverişli değildir.

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
Formno	Her hane için verilen numara	6	1...143871	
HANEHALKI FERTLERİNİN KİŞİSEL NİTELİKLERİ				
s1	Hanehalkında bulunan kişilere verilen sıra	2	1....30	Herkese soruluyor
s3	Cinsiyet	1	1-Erkek 2-Kadın	Herkese soruluyor
s6	Bitirilen yaş	2	1- 00-04 yaş arası 2- 05-11 yaş arası 3- 12-14 yaş arası 4- 15-19 yaş arası 5- 20-24 yaş arası 6- 25-29 yaş arası 7- 30-34 yaş arası 8- 35-39 yaş arası 9- 40-44 yaş arası 10- 45-49 yaş arası 11- 50-54 yaş arası 12- 55-59 yaş arası 13- 60-64 yaş arası 14- 65+ yaş	Herkese soruluyor
s7	Nerede doğdunuz?	1	1-Türkiye 2-Yurt dışı	Herkese soruluyor
s8a	Bugüne kadar 6 ay ve daha fazla süre ile yurt dışında yaşadınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	Herkese soruluyor
s8b	Hangi yıl Türkiye'ye geldiniz?	4		S8a=1 ise
s9a	Doğduğunuzdan beri bu ilde mi yaşıyorsunuz?	1	1-Evet 2-Hayır	S8a=2 ise
s9b	Hangi yıldan itibaren bu ilde yaşıyorsunuz?	4		S9a=2 ise
s10a	Bu ilden önce ikamet ettiğiniz yeri belirtiniz.	1	1-Türkiye 2-Yurtdışı	S8a=1 veya S9a=2 ise
s10b	Daha önce ikamet ettiğiniz yerleşim yeri	1	1-İl merkezi 2-İlçe merkezi 3-Bucak veya köy	s10a=1 ise
s11	Referans kişiye yakınlık	1	1-Referans kişi 2-Eşi	

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
			3-Çocuğu 4-Gelini veya damadı 5-Torunu 6-Kendi veya eşinin anne/babası 7-Diğer akrabalar 8-Akraba olmayanlar	Herkese soruluyor
s12A	Eşiniz (varsa) fert sıra numarası	2	Fert sıra no (S1) - Eşi hanehalkı üyesi olmayanlar için 99 kodlanmıştır	Herkese soruluyor
s12B	Anneniz (varsa) fert sıra numarası	2	Fert sıra no (S1) - Annesi hanehalkı üyesi olmayanlar için 99 kodlanmıştır	
s12C	Babanız (varsa) fert sıra numarası	2	Fert sıra no (S1) - Babası hanehalkı üyesi olmayanlar için 99 kodlanmıştır	
SORU 13 - 19 ARASI, 6 VE DAHA YUKARI YAŞTAKİ FERTLERE SORULMAKTADIR.				
s13	En son bitirilen okul	1	0- 6 yaşından küçük olanlar 1- Bir okul bitirmeyen 2- İlkokul (5 yıl) 3- Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim (8 yıl) 4- Genel lise 5- Mesleki veya teknik lise 6- Yüksekokul, fakülte ve üzeri	Herkese soruluyor
s14	Okur yazarlık durumu	1	1-Evet 2-Hayır	S13=1
s15kod	En son bitirdiğiniz okulun hangi bölümünden mezun oldunuz?	2	1-Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri 2-Sanat 3-Beşeri bilimler 4-Sosyal bilimler ve davranış bilimleri 5-Gazetecilik ve enformasyon 6-İş ve yönetim 7-Hukuk 8-Yaşam bilimleri 9-Fizik bilimleri 10-Matematik ve istatistik 11-Bilgisayar 12-Mühendislik ve işleri 13-İmalat ve işleme 14-Mimarlık ve inşaat 15-Tarım, ormancılık ve balıkçılık 16-Veterinerlik 17-Sağlık 18-Sosyal hizmetler 19-Kişisel hizmetler 20-Ulaştırma hizmetleri ve çevre koruma 21-Güvenlik hizmetleri	S13=5 veya 6 ise
s17	Bir öğrenim kurumuna devam edip etmediği	1	1-Evet 2-Hayır	6 ve daha yukarı yaştaki fertler
s18	Bir okula devam ediliyor ise devam edilen okul	1	1- İlköğretim (8 yıl) 2- Genel lise	

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
			3- Mesleki veya teknik lise 4- Açıköğretim (Açıköğretim, açık lise, AÖF) 5- Fakülte veya yüksek okul 6- Yüksek Lisans/doktora	S17=1 ise
s19	Bu okulun hangi sınıfına devam ediyorsunuz?	1	1-9 (9 hazırlık sınıfı)	S17=1 ise
SORU 21-99 ARASI, 15 VE DAHA YUKARI YAŞTAKİ FERTLERE SORULMAKTADIR.				
s21	Son 4 hafta içinde herhangi bir özel ders aldınız mı veya düzenli eğitim sistemi dışında bir eğitim programına veya kursa katıldınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	15 ve daha yukarı yaştaki fertler
s22	Katılmış olduğunuz bu eğitimin/kursun amacı neydi?	1	1-Coğunlukla iş amaçlı 2-Coğunlukla kişisel veya sosyal 3-Diğer	S21=1 ise
s24	Medeni durum	1	1-Hiç evlenmedi 2-Evli 3-Boşandı 4-Eşi öldü	15 ve daha yukarı yaştaki fertler
İSTİHDAM DURUMU BİLGİLERİ				
s26	Referans haftası içinde aynı (mal) ya da nakdi (para) gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	15 ve daha yukarı yaştaki fertler
s27	Referans haftası içinde ev kadını, öğrenci veya emekli bile olsanız gelir elde etmek amacıyla veya ücretsiz aile işçisi olarak bir saat bile olsa bir işte çalıştınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	S26=2 ise
s28	Referans haftası içinde geçici olarak başında bulunmadığınız bir işyeriniz veya geri döneceğiniz bir işiniz var mı?	1	1-Evet 2-Hayır	S27=2 ise
s29	Referans haftası içinde bu işinizde/işyerinizde niçin çalışmadınız?	1	1-Kendisinin hastalanması, yaralanması veya geçici rahatsızlanması 2-Doğum izni 3-Tatil veya izin 4-Kötü hava koşulları 5-İşin gereği 6-Eğitim,öğretim 7-Teknik veya ekonomik nedenlerle iş yavaşlatılması veya durdurulması 8-İş olmadığından 9-Diğer	s28=1 ise
Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Soru kağıdında bu durumu tespiti yönelik ilave sorular mevcuttur. Bu sorulardaki akış gereği S26, S27 veya S28'e "evet" yanıtı verdiği halde istihdam dışında kalan fertler olabilmektedir. İstihdamda olanların sayısına ulaşmak için "durum=1" koşulu dikkate alınmalıdır.				
s33kod	Çalışılan yer, kuruluş veya işyerinin ana faaliyeti (NACE Rev 2)	2	İktisadi faaliyet sınıflamasına ilişkin gruplama (NACE Rev 2)	İstihdamda olan herkes (durum=1)

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
s34	çalıştığınız bu işyerinin statüsü	1	1-Özel 2-Kamu 3-Diğeri (Vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, sivil toplum kuruluşu, uluslararası örgüt, elçilik vb.)	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s35	çalışılan işyerinin durumu	1	1-Tarla,bahçe 2-Düzenli işyeri 3-Pazar yeri 4-Seyyar veya sabit olmayan işyeri 5-Evde	S34=1 ise
s37a	Bu yer, kuruluş veya işyerinde çalışan sayısı	1	1-10 dan az 2-10-24 kişi 3-25-49 kişi 4-50-249 5-250-499 6-500 ve daha fazla	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s38kod	Bu yer, kuruluş veya işyerinde yapılan iş (ISCO 88)	2	Meslek sınıflamasına ilişkin gruplama (ISCO 88)	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s39	Bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durum	1	1-Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli 2-İşveren 3-Kendi hesabına 4-Ücretsiz aile işçisi	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s41	Bu işinizde idari sorumluluklarınız var mı?	1	1-Evet 2-Hayır	S39=1 ise
s42	Bu işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı mısınız?	1	1- Evet 2- Hayır	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s43a	Bu işinizde/işyerinizde hangi yıl çalışmaya başladınız?	4	1930..2010 (Yıl)	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s44	Bu işinizi nasıl buldunuz?	1	1-Kendi imkanlarımla 2-Türkiye İş Kurumu kanalıyla 3-Özel istihdam ofisleri kanalıyla 4-Akraba, eş ve dost aracılığıyla 5-Diğeri	S39=1 ve S43a'da son iki yılda (2008, 2009, 2010) işe başlayanlar
s45	Bu işinizde çalışma şekliniz nedir?	1	1-Tam zamanlı 2-Yarı zamanlı	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s46	Neden yarı zamanlı bir işte çalışıyorsunuz?	1	1-Ailedeki ocuklara baktığı için 2-Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için 3-Hem ailedeki çocuklara hem de bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için 4-Eğitime devam ettiği için 5-Kendi hastalığı ya da özür lülük hali nedeniyle 6-Diğeri ailevi ve kişisel nedenler 7-Tam zamanlı bir iş bulamadığı için 8-İşin niteliğ i gereğ i 9-Diğeri	S45=2 ise
s48	çalıştığınız bu işin süreklilik durumu nedir?	1	1-Sürekli 2-Geçici	S39=1 ise
s49	Neden sürekli bir işte çalışmıyorsunuz?	1	1-Sürekli bir iş bulamadığı için	

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
			2-Sürekli bir iş istemediği için 3-Sözleşmesi eğitim sürecini kapsadığı için (stajyer, çırak) 4-Deneme süresinde olduğu için 5-Diğer	S48=2 ise
s51	İşiniz tamamını veya belli bir bölümünü evinizde gerçekleştiriyormusunuz?	1	1-Genellikle 2-Bazen 3-Hiç	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s52	Bu işinize ilaveten, referans haftası içinde aynı (mal) ya da nakdi (para) gelir elde etmek amacıyla çalıştığınız başka bir işte çalıştınız mı veya başında bulunmadığınız bir işiniz var mı?	1	1-Evet 2-Hayır	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s53kod	Diğer işinizi yürüttüğünüz işyerinizin ana faaliyeti (NACE Rev 2)	1	1- Tarım 2- Sanayi 3- Ticaret 4- Hizmet	S52=1 ise
s54	Diğer işinizde işteki durumunuz nedir?	1	1-Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli 2-İşveren 3-Kendi hesabına 4-Ücretsiz aile işçisi	S52=1 ise
s55a	Esas işte haftada genellikle çalışılan süre	2	(saat)	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s56a_top	Referans haftası içinde esas işte haftalık fiili çalışma süresi	2	(saat)	S26=1 veya S27=1 ise (Referans haftasında fiilen çalışanlar)
s56b_top	Referans haftası içinde ek işte haftalık fiili çalışma süresi	2		S52=1 ise
s57	Referans haftası içinde, esas işinizde neden genellikle çalıştığınız süreden daha fazla çalıştınız?	1	1-Değişen çalışma saatleri (esnek çalışma) 2-Fazla mesai 3-Diğer	Soru 56a_top'daki (esas iş) süreler toplamı Soru 55a'daki süreden fazla ise
s58	Referans haftası içinde neden genellikle çalıştığınız süreden daha az çalıştınız?	2	1-İşinin gereği 2-Senelik izin vb. 3-Resmi tatil 4-İs olmadığından 5-Ailevi ve kişisel nedenler 6-Kötü hava koşulları 7-Kendisinin hastalanması, varolanması veya rahatsızlanması 8-Teknik veya ekonomik nedenlerle iş yavaşlatılması veya durdurulması 9-İs uyumsuzluğu 10-Eğitim, öğretim 11-Değişen çalışma saatleri 12-Doğum izni 13-İşe yeni başladı veya iş değiştirdi 14-İs referans haftası içinde bitti 15-Diğer	Soru 56a_top'daki (esas iş) süreler toplamı Soru 55a'daki süreden az ise

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
s60a	Referans haftasında, daha fazla gelir elde etmek amacıyla daha fazla çalışmak istermisiniz?	1	1-Evet 2-Hayır	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s60b	Ne şekilde daha fazla çalışmak isterdiniz?	1	1-Mevcut işinde/işlerinde 2-Başka bir işte/işlerde 3-Ek bir işte/işlerde 4-Farketmez	S60a=1 ise
s61	Daha fazla süre çalışmak söz konusu olsaydı, referans haftasında veya takip eden 2 hafta içerisinde bu şekilde çalışmaya başlayabilir misiniz/başlayabilir miydiniz?	1	1-Evet 2-Hayır	S60a=1 ise
s62	Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işinizi değiştirmek üzere yada mevcut işinize ek olarak bir iş aradınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	İstihdamda olan herkes (durum=1)
s63	Niçin başka bir iş aradınız?	1	1-Daha fazla çalışmaksızın, daha fazla gelir elde etmek için 2-Mevcut işine ilave olarak başka bir işte daha çalışmak istediği için 3-Daha fazla süre çalışabileceği başka bir iş istediği için 4-Daha kısa süre çalışabileceği başka bir iş istediği için 5-Çalışma koşullarından memnun olmadığı için 6-Kendi mesleğinde çalışmadığı için 7-İşini kaybetme riski olduğu için 8-Yaptığı iş geçici veya mevsimlik olduğu için 9-Diğer	S62=1 ise
s64a	Ücretli olarak çalışabileceğiniz bir iş mi arıyordunuz, yoksa kendi işinizi kurmak istiyordunuz?	1	1-Kendi işini kurmak istiyor 2-Ücretli olarak çalışabileceği bir iş arıyor	S62=1 ise
s64b	Tam zamanlı mı, yarı zamanlı mı bir iş arıyordunuz?	1	1-Tam zamanlı bir iş arıyor/du 2-Tam zamanlı bir iş arıyor/du, ancak bulamazsa yarı zamanlı olabilir 3-Yarı zamanlı bir iş arıyor/du 4-Yarı zamanlı bir iş arıyor/du, ancak bulamazsa tam zamanlı olabilir 5-Tam zamanlı veya yarı zamanlı farketmez	S62=1 ve S64a=2 ise
s65	Kaç aydır mevcut işinizi değiştirmek için ya da mevcut işinize ek olarak bir iş arıyorsunuz? (1 aydan az ise 00 kodlanmıştır)	3		S62=1 ise
s66	Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde iş aramak için bir kanal kullandınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	S62=1 ise
s67	İş bulmuş olsaydınız referans haftasında veya takip eden 2 hafta içerisinde bu işte çalışmaya başlayabilir misiniz, başlayabilir miydiniz?	1	1-Evet 2-Hayır	S62=1 ise
GELİR BİLGİSİ (ÜCRETLİ, MAAŞLI VE YEVMİYELİ ÇALIŞANLAR İÇİN)				
s69	Geçen ay içinde esas işten elde edilen toplam net nakdi gelir (Aylık ele geçen net gelire, dönemsel olarak elde edilen ikramiye, prim vb. gelirlerden aya düşen miktar dahil edilmiştir)	7	(TL)	S39=1 ise (Anket ayında işe başlayanlar ve gelir beyan etmeyenler bu soruda "0" değeri almaktadır)

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
İŞSİZLİK VE FAAL OLMAMA BİLGİLERİ				
SORU 75-96 ARASI, İSTİHDAMDA OLMAYAN FERTLER İÇİN SORULMAKTADIR.				
s75	Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?	1	1-Evet 2-Hayır	İstihdamda olmayan herkes (S26=2 ve s27=2 ve s28=2)
s76	Son 4 hafta içinde aramamış olsanız bile; referans haftası ile biten son 3 ay içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=2 ise
s77	İş aramaya başladığınızdaki durumunuz neydi?	2	1- Geçici bir işte çalışıyordunuz/iş bitti 2- İşten çıkartıldı 3- Kendi isteğiyle işten ayrıldı 4- İşyerini kapattı/iflas etti 5- Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordunuz 6- Emekliydiniz 7- Düzenli (örneğin) eğitime devam ediyordunuz veya yeni mezun olmuştunuz 8- Kursu veya bir eğitim programına devam ediyordunuz 9- Askerden yeni gelmiştiniz 10- Ev işleriyle meşguldünüz 11- Diğer	S75=1 veya S76=1 ise
s78a	Doğrudan bir işverene başvurduğunuz mu?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78b	Size iş bulmaları için eşe, dosta ricada bulduğunuz mu?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78c	Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) başvurduğunuz mu?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78d	Özel istihdam ofislerine başvurduğunuz mu?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78e	Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına baktınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78f	Gazeteye ilan verdiniz veya cevaplandırdınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78g	Sözlü ya da yazılı iş sınavına/mülakata girdiniz mi?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78h	Kendi işyerinizi kurmak amacıyla mekan veya araç gereç baktınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78i	Kendi işyerinizi kurmak amacıyla kredi, lisans vb. araştırmalar yaptınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78j	İŞKUR'dan başvurunuza cevap beklediniz mi?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78k	İş başvurunuzun sonucunu beklediniz mi?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
s78l	Kamunun açtığı iş sınavına girdiyseniz sonucunu beklediniz mi?	1	1-Evet 2-Hayır	S75=1 veya S76=1 ise
S78m	İş bulmak amacıyla yukarıda belirtilenlerin dışında	1	1-Evet	S75=1 veya

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
	herhangi bir girişimde bulundunuz mu?		2-Hayır	S76=1 ise
s79kod	Hangi iş ya da meslekte iş arıyorsunuz? (ISCO 88)	1	1- Kanun yapıclar üst düzey yöneticiler ve müdürler 2- Profesyonel meslek mensupları 3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları 4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar 5- Hizmet ve satış elemanları 6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları 7- Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar 8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları 9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	(S75=1 veya S76=1) ve S78'in seçeneklerinden en az bir tanesi "1" ise
s80a	Ücretli olarak çalışabileceğiniz bir iş mi arıyorsunuz, yoksa kendi işinizi mi kurmak istiyorsunuz?	1	1-Kendi işini kurmak istiyor 2-Ücretli olarak çalışabileceği bir iş arıyor	(S75=1 veya S76=1) ve S78'in seçeneklerinden en az bir tanesi "1" ise
s80b	Tam zamanlı mı, yarı zamanlı mı bir iş arıyorsunuz?	1	1-Tam zamanlı bir iş arıyor 2-Tam zamanlı bir iş arıyor, ancak bulamazsa yarı zamanlı olabilir 3-Yarı zamanlı bir iş arıyor 4-Yarı zamanlı bir iş arıyor, ancak bulamazsa tam zamanlı olabilir 5-Tam zamanlı veya yarı zamanlı (farketmez)	S80a=2 ise
s81	Kaç aydır iş arıyorsunuz?	3	(Ay) 0...999	(S75=1 veya S76=1) ve S78'in seçeneklerinden en az bir tanesi "1" ise
s83	Referans haftası ile biten son 3 ayda iş aramama nedeniniz nedir?	2	1- İş buldu başlamak için bekliyor 2- Eski işine geri çağrılmayı bekliyor/mevsimlik çalışıyor 3- Daha önce çok aradı ancak bulamadı 4- Kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmıyor 5- Eğitim/öğretimine devam ediyor 6- Ev işleri ile meşgul 7- Emekli 8- Ailedeki çocuklara bakıyor 9- Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor 10- Hem ailedeki çocuklara hem de bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor 11- Diğer ailevi ve kişisel nedenler 12- Özürlü veya hasta 13- Yaşlı (65 ve daha yukarı yaş) 14- Diğer	S75=2 ve S76=2 ise veya S78'in tüm seçenekleri "2" ise
s84	Çocuklarınıza veya ailedeki bakıma muhtaç diğer yetişkinlere neden kendiniz bakıyorsunuz?	1	1-Bu tür bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için 2-Bu tür bakım hizmetlerinin kalitesine güvenmediği için 3-Evine yakın mesafede bu tür hizmetler sunan yerler olmadığı için 4-Kişisel tercihi 5-Diğer	S83=8, 9 veya 10 ise
s85	İş bulmuş veya kendi işinizi kurmuş olsaydınız referans haftası veya takip eden 2 hafta içerisinde	1	1-Evet	S83=1 olanlar haric istihdamda

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
	Herhangi bir nedenle veya talep eden 2 hafta içerisinde bu işte çalışmaya başlayabilir miydiniz?		2-Hayır	İstihdamda olmayan herkes
GEÇMİŞTEKİ İŞ DENEYİMİ BİLGİLERİ				
s91	Daha önce bir işte çalıştınız mı?	1	1-Evet 2-Hayır	İstihdamda olmayan herkes (S26=2 ve s27=2 ve s28=2)
s92a	En son işinizden hangi yıl ayrıldınız?	4	(Yıl) 0...2010	S91=1 ise
s92b	En son işinizden hangi ay ayrıldınız?	2	(Ay) 0...12	S92a=2008, 2009 veya 2010 ise
s93	En son çalıştığınız bu işinizden ayrılmanızdaki esas neden neydi?	2	1- Geçici bir işti bitti 2- Mevsimlik çalışıyordunuz 3- İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti 4- İşinden memnun değildiniz 5- Kendisinin hastalanması veya sakatlanması 6- Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için 7- Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle 8- Eğitim ve öğretim 9- Emeklilik (erken emeklilik dahil) 10- Askere gitti 11- Diğer	S91=1 ve S92a=2002-2010 arası ise
s94kod	En son çalışılan yer, kuruluş veya işyerinin ana faaliyeti (NACE Rev 2)	2	1- Tarım (A) 2- İmalat sanayi, madencilik ve tasarımcılık ve diğer sanayi (B-C-D-E) 3- İnşaat (F) 4- Toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmetleri (G-H-I) 5- Bilgi ve iletişim (J) 6- Finans ve sigorta faaliyetleri (K) 7- Gayrimenkul faaliyetleri (L) 8- Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, idari ve destek hizmetleri (M-N) 9- Kamu yönetimi ve savunma, eğitim hizmetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmetler (O-P-Q) 10- Diğer hizmet faaliyetleri (R-S-T-U)	S91=1 ve S92a=2002-2010 arası ise
s95kod	En son çalışılan bu yer, kuruluş veya işyerinde yapılan iş (ISCO 88)	1	1- Kanun yapımcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler 2- Profesyonel meslek mensupları 3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları 4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar 5- Hizmet ve satış elemanları 6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları 7- Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar 8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları 9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	S91=1 ve S92a=2002-2010 arası ise
s96	En son çalışılan bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz neydi?	1	1-Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli 2-İşveren 3-Kendi hesabına 4-Ücretsiz aile işçisi	S91=1 ve S92a=2002-2010 arası ise

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
BİR YIL ÖNCEKİ İŞGÜCÜ DURUMU BİLGİLERİ				
s97	Bir yıl önceki bu ayda işgücü durumunuz neydi?	2	1- Bir işte çalışıyordunuz 2- Şu anki işinde çalışıyordunuz 3- Emekliydiniz 4- İş arıyordunuz 5- Ev işleriyle meşguldünüz 6- Eğitim/öğretimine devam ediyordunuz 7- Özürlü veya hastaydınız 8- Askerdiniz 9- Yaşlı (65 ve daha yukarı yaş) 10- Diğer	15+ yaşta herkese
s98kod	Bir yıl önceki esas işinizde çalıştığınız bu yer, kuruluş veya işyerinin ana faaliyeti neydi? (NACE Rev 2)	2	1- Tarım (A) 2- İmalat sanayi, madencilik ve taşocaklığı ve diğer sanayi (B-C-D-E) 3- İnşaat (F) 4- Toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmetleri (G-H-I) 5- Bilgi ve iletişim (J) 6- Finans ve sigorta faaliyetleri (K) 7- Gayrimenkul faaliyetleri (L) 8- Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, idari ve destek hizmetleri (M-N) 9- Kamu yönetimi ve savunma, eğitim hizmetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmetler (O-P-Q) 10- Diğer hizmet faaliyetleri (R-S-T-U)	S97=1 veya 2 ise
s99	Bir yıl önce çalıştığınız bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz neydi?	1	1- Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli 2- İşveren 3- Kendi hesabına 4- Ücretsiz aile işçisi	S97=1 veya 2 ise
SR1	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması, 1. Düzey TR1 TR2 TR3 TR4 TR5 TR6 TR7 TR8 TR9 TRA TRB TRC	2	Kod-Coğrafi kapsam Adı-Kapsadığı 1.DÜZEY Adı 1- İstanbul (İstanbul) 2- Batı Marmara (Tekirdağ-Balıkesir) 3- Ege (İzmir-Aydın-Manisa) 4- Doğu Marmara (Bursa-Kocaeli) 5- Batı Anadolu (Ankara-Konya) 6- Akdeniz (Antalya-Adana-Hatay) 7- Orta Anadolu (Kırkkale-Kayseri) 8- Batı Karadeniz (Zonguldak-Kastamonu-Samsun) 9- Doğu Karadeniz (Trabzon) 10- Kuzey Doğu Anadolu (Erzurum-Ağrı) 11- Orta Doğu Anadolu (Malatya-Van) 12- Güney Doğu Anadolu (Gaziantep-Şanlıurfa-Mardin)	
SR2	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması, 2. Düzey TR10 TR21 TR22 TR31 TR32	2	Kod-Bölge Adı-Kapsadığı İller 1- İstanbul (İstanbul) 2- Tekirdağ (Edirne-Tekirdağ-Kırklareli) 3- Balıkesir (Balıkesir-Çanakkale) 4- İzmir (İzmir) 5- Aydın (Denizli-Aydın-Muğla)	

	Açıklama	Kayıt uzunluğu	Seçenekler	Soru akışı
	TR33 TR41 TR42 TR51 TR52 TR61 TR62 TR63 TR71 TR72 TR81 TR82 TR83 TR90 TRA1 TRA2 TRB1 TRB2 TRC1 TRC2 TRC3		6- Manisa (Manisa-Afyonkarahisar-Kütahya-Uşak) 7- Bursa (Bursa-Eskişehir-Bilecik) 8- Kocaeli (Kocaeli-Sakarya-Düzce-Bolu-Yalova) 9- Ankara (Ankara) 10- Konya (Konya-Karaman) 11- Antalya (Antalya-Isparta-Burdur) 12- Adana (Adana-Mersin) 13- Hatay (Hatay-Kahramanmaraş-Osmaniye) 14- Kırıkkale (Nevşehir-Aksaray-Niğde-Kırıkkale-Kırşehir) 15- Kayseri (Kayseri-Sivas-Yozgat) 16- Zonguldak (Zonguldak-Karabük-Bartın) 17- Kastamonu (Kastamonu-Çankırı-Sinop) 18- Samsun (Samsun-Tokat-Çorum-Amasya) 19- Trabzon (Trabzon-Ordu-Giresun-Rize-Artvin-Gümüşhane) 20- Erzurum (Erzurum-Erzincan-Bayburt) 21- Ağrı (Kars-Ağrı-Iğdır-Ardahan) 22- Malatya (Malatya-Elazığ-Bingöl-Tunceli) 23- Van (Van-Muş-Bitlis-Hakkari) 24- Gaziantep (Gaziantep-Adıyaman-Kilis) 25- Şanlıurfa (Diyarbakır-Şanlıurfa) 26- Mardin (Siirt-Mardin-Batman-Şırnak)	
Durum	15 ve daha yukarı yaştaki fertler için işgücü durumu	1	1- İstihdam 2- İşsiz 3- İşgücüne dahil olmayan 4- 15 yaşından küçük olanlar	Bu değişken tüm fertlerin işgücü durumunu göstermektedir. Veri setinde yer alan sorular esas alınarak, hesaplatılmıştır.
Kirkent		1	1- Kır (nüfusu 20 000 ve daha az olan yerleşim yerleri) 2- Kent (nüfusu 20 001 ve daha fazla olan yerleşim yerleri)	
Faktor	Ağırlık Katsayısı	12		

ÖZGEÇMİŞ

1- Adı, Soyadı		Yusuf Alpaydın		
2- Doğum Yeri, Yılı		Yozgat, 1980		
3- Bildiği Yabancı Dil/ler		İngilizce (İleri) Arapça (Orta)		
5- Eğitim Bilgileri				
	Üniversite /Fakülte	Yıl	Tez Başlığı	Tez Danışmanı
Lisans	Boğaziçi Üniv. Eğitim fakültesi	1998-2003		
Yüksek Lisans	Boğaziçi Üni. Yetişkin Eğitimi	2003-2006	Yerel Yönetimlerin yetişkin Eğitimine katkısı: İSMEK Örneği	Prof. Dr. Fatma Gök
Doktora	İstanbul Üniv. Çalışma Ekonomisi	2007-2013	Türkiye’de Yükseköğrenimli İşgücünde Vasıf ve Beceri Uyumsuzluklarının Azaltılmasında Beceri İhtiyacı Tahmin ve Araştırmalarının Rolü	Prof. Dr. Sedat Murat
6- Yayınları		- Editör, Türkiye’de Din Eğitimi’nin Dönüşümü (1997-2012), İLKE Yayınları, İstanbul, 2012. - Editör (Halil Tunalı ile birlikte), 2000 Sonrası Türkiye İktisadının Değişimi, İTO-İLEM Ortak Yayını, İstanbul, 2011. - Türkiye’de Üretim Faktörleri Gelirlerinin Değişimi, <i>Süreklilik ve Değişim Arasında Düşünce ve Hayat</i>, Yedirenk Yay. İstanbul, 2010. - Türkiye’de İslam İktisadı Çalışmaları, <i>Entelektüel Bağımlılığı Aşmak</i>, Yedirenk Yay. İstanbul, 2009. - Alpaslan Durmuş ile birlikte, Taşı Gediğine Koymak: Türkiye’de Özel Yaygın Din Eğitimi Çalışmaları. Basılmamış Bilimsel Araştırma Raporu, Şubat 2009. - Türkiye’de Yoksulluk ve Eğitim İlişkileri, <i>İLEM Yıllık</i>, 2008. - Kültür ve Kişilik: Yapı-Aktör Paradoksu Bağlamında Bir Değerlendirme, <i>İLEM Yıllık</i>, 2007. - Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Yetişkin Eğitimi Etkinlikleri: İSMEK Örneği, <i>Sosyal Politikalar Dergisi</i>, 2006. - Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşlarının Yetişkin Eğitime Katkısı, <i>Sivil Toplum Dergisi</i>, 2005. D. Göktürk’le birlikte, The private sector in adult education draws men but shuns women in Turkey, <i>LLine Journal</i>, (2004)		

	4. s. 264-269.
7- Katıldığı Araştırma Projeleri ve Projedeki Görevi	■ İlmi Etüdler Derneği 2000 Sonrası Türkiye İktisadının Değişimi Araştırması. 2010-2011. Proje Yürütücüsü. ■ T. C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, Aile Eğitim Materyalleri Geliştirme Projesi, Eğitici Kitapları Yazarı. <i>Eğitici Kitapları 2011 yılında basılmıştır.</i> ■ T. C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, Türkiye’de Ergen Profili Araştırması, Rapor Yazarı. <i>Rapor 2010 yılında ASAGEM tarafından kitap olarak basılmıştır.</i> ■ Devlet Planlama Teşkilatı, Yükseköğretim ve İş Piyasasındaki Uyum Düzeyinin Analizi Etüt Projesi, Proje Ekibi Üyesi. ■ T. C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, Aile Eğitim Müfredatı Geliştirme Projesi, Proje Ekibi Üyesi.
8-Akademik Faaliyetler	■ İnsan ve Toplum Dergisi, Yayın Kurulu Üyesi ve İmtiyaz Sahibi. <i>Uluslar arası indekslerce taranan bir dergidir.</i> ■ “İktisadi Zihniyet ve Ahlak Sempozyumu”, Üsküdar Belediyesi-İĞİAD-İLEM. Aralık 2010, Bilim Kurulu Üyeliği. ■ “IV. Genç Akademisyenler Buluşması: Yeni Meseleler ve Çözüm Arayışları ”, Haziran 2010, Yalova. Bilim Kurulu Üyeliği ■ Ahmet Cevdet Paşa Anma Toplantısı, Aralık 2009. Tertip Heyeti Üyesi. ■ “III. Genç Akademisyenler Buluşması: Süreklilik ve Değişim Arasında Düşünce ve Hayat”, Haziran 2009, İstanbul. Bilim Kurulu Üyeliği ■ Said Halim Paşa Anma Toplantısı, Aralık 2008. Tertip Heyeti Üyesi. ■ Elmalılı Hamdi Yazır Anma Toplantısı, Haziran 2008. Tertip Heyeti Üyesi. ■ İLEM YILLIK 2006, 2007, 2008, 2009 sayılarında Editörlükler. ■ Aliya İzzetbegoviç Anma Toplantısı, 19 Ekim 2007. Tertip Heyeti Üyesi.
9- Verilen Akademik Dersler	■ Araştırma ve Yazım Teknikleri, İlmi Etüdler Derneği, Güz 2009-2012.
10- Kurumsal görevler	■ Yaygın Eğitim ve Kültür Derneği Yönetim Kurulu Başkanlığı (2013-....) ■ İlke İlim Kültür Eğitim Derneği Yönetim Kurulu Üyeliği (2010-...) ■ İlmi Etüdler Derneği Yönetim Kurulu Üyeliği ve Başkanlığı (2004-2012)
11-İletişim	Cep Tel: 0555 720 05 79 E-mail: yusufalp@gmail.com