

PAPER DETAILS

TITLE: Küresel Ekonomik Kriz Sonrasında İlgücü Piyasasının Beceri Uyumsuzluğu Açısından
Değerlendirilmesi: Eskişehir Örneği

AUTHORS: Munise Tuba AKTAS

PAGES: 617-644

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576441>

Küresel Ekonomik Kriz Sonrasında İşgücü Piyasasının Beceri Uyuşmazlığı Açısından Değerlendirilmesi:

Eskişehir Örneği^{*1}

Munise Tuba AKTAŞ^{**}

Özet: Ülkemizde işsizlik sorununa paralel olarak açık işlerin bulunması işgücü piyasasıyla ilişkili farklı bir soruna daha işaret etmektedir. Bu sorunun temel kaynaklarından biri olarak beceri uyumsuzluğu görülmektedir. Açık iş sayısının yükselmesiyle birlikte işsizliğin de artış göstermesi, meslek ile beceri arasındaki uyumun, bir başka ifadeyle eşleşmenin gerçekleşmediğinin bir göstergesi olabilir. Bu çalışmanın temel amacı, beceri uyumsuzluğu sorununu Eskişehir ili işgücü piyasası özelinde İŞKUR verilerine dayalı olarak incelemektir. Bu çerçevede çalışmada beceri uyumsuzluğuna ilişkin temel kavramlar ve teorik yaklaşımlar açıklanmaktadır. Ayrıca çalışmada, açık iş ile işsizlik ilişkisi, 2008 Küresel Ekonomik Kriz'i sonrasında Eskişehir ili için değerlendirilmektedir. Eskişehir'de son yıllarda yüksek açık iş sayısına yüksek işsiz sayısının eşlik ettiği gözlemlenmiştir. Bu durumda beceri uyumsuzluğu Eskişehir ili için bir sorun olarak görülebilir.

Anahtar Kelimeler: Beceri uyumsuzluğu, Açık iş, Beveridge Eğrisi, Küresel Kriz, Eskişehir

A Review on Labour Market with regards to Skills Mismatch after Global Crisis: The Case of Eskişehir

Abstract: In Turkey, existing job vacancies despite the unemployment problem indicates a particular problem about labour market. One of the primary reasons of this problem is skills mismatch. Increase on job vacancies along with the unemployment demonstrates the skills and available jobs do not match. The main purpose of this study is to elaborate this problem of skills mismatch on the instance of Eskişehir province. From this point of view, the

* Geliş Tarihi: 25.07.2016

¹ Bu çalışma, 18/05/2015 ile 20/05/2016 tarihleri arasında Prizren/Kosova'da gerçekleştirilen 5th International Vocational Schools Symposium adlı uluslararası konferansta sunulan bildirinin genişletilerek gözden geçirilmiş halidir.

^{**} Yard. Doç. Dr. Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü

study explains the main concepts and theoretical approaches on the skills mismatch. Moreover, the relationship between job vacancies and employment is evaluated after global crisis in this study for Eskişehir province based on İŞKUR data. In Eskişehir province, it has observed that high vacant jobs have been accompanied with high unemployment. Thus, skills mismatch as a problem for Eskişehir province can be accepted.

Keywords: Skills Mismatch, Vacancy Job, Beveridge Curve, Global Crisis, Eskişehir

Giriş

İşgücü piyasalarında iş arayanlar ile istihdam fırsatları arasında eşleşmenin sağlanamaması işsizlikle sonuçlanan farklı uyumsuzluk türlerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Beceri uyumsuzluğu genel itibarıyla firmaların ihtiyaç duydukları beceriler ile iş arayanların sahip oldukları beceriler arasında eşleşmenin olmaması durumunu ifade eden bir kavramdır. Dolayısıyla kavram aslında işgücü piyasasıyla ilişkili önemli bir soruna işaret etmektedir. Bu sorunun bireysel ve firma düzeyinde başka bir ifadeyle mikro açıdan ve ülke ekonomisi düzeyinde makro anlamda iktisadi etkileri olmaktadır. Bireysel açıdan beceri uyumsuzluğu sorunu iş tatmini ve ücretler üzerinde etkiliyken, firma düzeyinde çalışanların iş arama ve iş değiştirme faaliyetlerini arttırarak verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Beceri uyumsuzluğu makro düzeyde beşeri sermaye ve verimlilik kaybına yol açarak büyüme hızını düşürmekte, işsizlik oranını arttırmaktadır. Bu olumsuz etkilerin hafifletilmesinde beceri uyumsuzluğunun temel nedenlerinin doğru tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışma, beceri uyumsuzluğu sorununu Eskişehir ili işgücü piyasası özelinde incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada öncelikle Türkiye’de işgücü piyasasının genel görünümü üzerinde durulmuştur. İkinci ve üçüncü başlıkta beceri uyumsuzluğu kavramı, beceri uyumsuzluğunun çeşitleri ve beceri uyumsuzluğu teorileri incelenmiştir. Dördüncü başlık, ekonomik kriz ve beceri uyumsuzluğuna ayrılmıştır. Beşinci başlık altında açık iş ile işsizlik ilişkisini ortaya koyan Beveridge Eğrisi açıklanmaktadır. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında ise beceri uyumsuzluğu, Eskişehir ili çerçevesinde ilin temel işgücü piyasası göstergelerine de değinilerek ele alınmaktadır. Böylece açık iş, işsizlik ve beceri uyumsuzluğu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi mümkün olmuştur.

Türkiye’de İşgücü Piyasası Genel Bir Bakış

İşgücü piyasası, işgücü arzı (iş arayanlar) ile işgücü talebinin (işverenler) karşılaşmasıyla oluşmaktadır. İşgücü piyasasının etkilendiği birçok faktör bulunmaktadır. İşgücü piyasası; nüfus, ekonomik yapı, sosyal yapı, eğitim yapısı, işgücü göstergeleri, yatırımlar, teşvikler, göç durumu gibi birçok faktörden

etkilenmektedir (İŞKUR, 2015a:11). Bu çalışmanın amacı, işgücü piyasasının çok yönlü olarak değerlendirilmesi değildir. Bu nedenle ana konumuzun sınırları içinde kalarak, Türkiye işgücü piyasasının temel göstergeleri incelenmiştir. Ülkemizde işgücü piyasaları ile ilgili veriler başta Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) olmak üzere çeşitli kurumlar tarafından hesaplanmaktadır. İşgücü piyasasıyla ilgili diğer veri kaynakları olarak İŞKUR, Çalışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu, Bağ-Kur, Devlet Personel Başkanlığı, Emekli Sandığı, Maliye Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı (önceki adıyla DPT) olarak gösterilebilir (Lordoğlu, Özkaplan, 2007: 116).

TÜİK verilerine dayalı olarak Tablo 1’de, Türkiye işgücü piyasasına ilişkin temel göstergeler incelenebilir. Görüldüğü gibi, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamından oluşan işgücü, 15 ve yukarı yaştaki nüfus büyüklüğündeki artışa paralel olarak zaman içinde artış göstermiştir. 2009 yılında 23,7 milyon olan işgücü 2016 yılında 30,5 milyona yükselmiştir. İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranını ifade eden işgücüne katılım oranı, 2009 yılında %45,7’den 2016 yılında %52’ye yükselmiştir. Bir başka ifadeyle 2016 yılında çalışma çağındaki her yüz kişiden 52’si işgücüne dahil olmuştur.

Tablo 1. Türkiye İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü (Bin)	İstihdam (Bin)	İşsiz (Bin)	İşgücüne dahil olmayan nüfus (bin)	İşgücüne Katılma Oranı(%)	İşsizlik oranı(%)	Tarım dışı işsizlik oranı(%)	Genç (15-24 yaş) İşsizlik Oranı(%)	İstihdam oranı(%)
2009	51833	23710	20615	3095	28124	45,7	13,1	16.0	25,3	39,8
2010	52904	24594	21858	2737	28310	46,5	11,1	13.7	21,7	41,3
2011	53985	25594	23266	2328	28391	47,4	9,1	11.3	18,4	43,1
2012	54961	26141	23937	2204	28820	47,6	8,4	10.3	17,5	43,6
2013	55982	27046	24601	2445	28936	48,3	9,0	10.9	18,7	43,9
2014	56986	28786	25933	2853	28200	50,2	9,9	12.0	17,9	45,5
2015	57854	29678	26621	3057	28176	50,0	10,3	12,4	18,5	46,0
2016	58720	30535	27205	3380	28175	52,0	10,9	13,0	19,6	46,3

Kaynak: TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

İşgücüne katılım oranının gelişimine yön veren iki temel büyüklük, işgücü ve çalışma çağındaki nüfustur. Ülkemizde işgücüne katılım oranının düşük olmasına yol açan önemli bir etken, 28 milyonun üzerinde işgücüne katılmayan önemli bir nüfus büyüklüğünün bulunmasıdır. Böylece işgücüne dahil olmayan nüfus büyüklüğü nedeniyle işgücünün düşük düzeyde kalması, işgücüne katılım oranının düşük hesaplanmasına yol açmaktadır.

TÜİK verilerine göre, işgücüne dahil olmayan bir nüfus büyüklüğünün altında yatan nedenler arasında; iş aramayıp çalışmaya hazır olma (iş bulma ümidi olmayanlar² ve diğer nedenlerle³ iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten), mevsimlik çalışma, ev işleriyle meşguliyet, eğitim-öğretim, emeklilik, çalışamazlık, ailevi ve kişisel diğer nedenler sayılmaktadır. 2016 yılında %37 ile işgücüne dahil olmayanların büyük bir bölümünü ev hanımları oluşturmaktadır(TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>).

2008 Kriz'inin etkisiyle 2009 yılında işsizlik oranının % 13,1 ile dönemin en yüksek oranına ulaştığı anlaşılmaktadır. Tarım dışı işsizlik oranının ise genel işsizlik oranından 2-3 puan daha yüksek olduğu görülmektedir. 2016 yılında tarım dışı işsizlik oranı % 13'dür. Konuyla ilgili çalışmalarda genel olarak ülkemizdeki tarım dışı işsizliğin daha gerçekçi bir işsizlik tanımlaması olduğu belirtilmektedir(Gürsel ve Uysal, 2012: 11). Nitekim tarım sektöründe çalışanların çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi niteliğinde ve küçük aile işletmeleri biçiminde olması, bu sektörde iş arayanların sayısının diğer sektörlerden daha az olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla da işsizlik tarım dışı işsizlik olarak nitelendirilmektedir(Yıldırım-Mızrak, 2013:121).

Türkiye'de genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranının oldukça üzerinde seyretmektedir. 2016 yılında işsizlik oranı %10,9 iken genç işsizlik oranı %19,6'dır. Genç işsizlik oranında azalma sağlanması genç nüfusun nitelik ve beceri düzeyinin yükseltilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle eğitim sistemi, gençleri işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri yeterli düzeyde kazandıracak şekilde yapılandırılmalıdır.

Bu bilgiler ışığında, Türkiye'de işgücü piyasasıyla ilgili çözüm bekleyen bazı önemli sorunların olduğu anlaşılmaktadır. Bunların arasında işsizlik ve genç işsizlik oranının yüksekliği, ekonominin iş yaratma gücünü gösteren istihdam oranının düşüklüğü ve işgücüne katılım oranının istenilen düzeyde olmaması sayılabilir. İşsizlikle mücadelede iktisadi büyümenin istihdam dostu olması büyük önem arz etmektedir.

² İş bulma ümidi olmayanlar: Daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendine uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

³ Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

Makro ekonomi politikalarını destekler ve tamamlar nitelikte uygulanabilecek aktif istihdam politikalarının⁴ da işsizlerin istihdama geçişini sağlayarak işgücü piyasasının etkinliğine katkıda bulunması beklenebilir (Biçerli, 2005:13). Özellikle mesleki eğitim programları⁵ ile kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri beceri eşleşmesinin sağlanmasında önemli katkılar sağlayacak potansiyele sahiptir.

Ülkemizde işgücü piyasasının düzenlemesi ile ilgili faaliyetleri yürütmek üzere 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. Kurum iş piyasasının düzenlenmesi rolünü uzun yıllar tek başına üstlenmiştir. Öte yandan iş piyasasında değişen koşullar nedeniyle 2003 yılında çıkarılan yeni kanunla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Yeni kanun ile kurum aktif işgücü politikalarını uygulayacak bir yapıya kavuşturulmuş, ayrıca kurumun tekel yetkisi kaldırılarak özel istihdam bürolarının faaliyette bulunmasının önü açılmıştır (Koray, 2005: 379'den aktaran Şahin ve Sevimli: 2013: 4).

Beceri Uyuşmazlığı Kavramı ve Çeşitleri

Beceri uyuşmazlığı, iş dünyasının ihtiyaç duyduğu başka bir ifadeyle talep ettiği beceriler ile iş arayanlar tarafından sunulan beceriler arasında çeşitli dengesizlik türlerini ifade eden geniş kapsamlı bir kavramdır.

Beceri uyuşmazlığının yaygın olarak rastlanan çeşitleri Tablo 2 yardımıyla incelenebilir. Beceri uyuşmazlığı bireysel düzeyde ele alındığında, konu aşırı eğitim ve düşük eğitim şeklinde kendini göstermektedir. Her ne kadar eğitim düzeyi becerilerin temsilcisi olarak sıklıkla kullanılsa da bu yaklaşımın bazı sakıncaları bulunmaktadır. Aslında eğitim ve beceri ayrı kavramlardır. Zira, yaptığı işe göre nispeten yüksek eğitim düzeyine sahip olan bir çalışan eğer yaptığı iş için gerekli olan bazı becerilere sahip değilse, işi için fazla eğitilmiş olmasına rağmen düşük becerili olabilmektedir (ILO, 2014:6). Öte yandan genel itibarıyla eğitim ile beceri arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu kabul edilmektedir.

Ülkelerde beceri verilerinin bulunmaması nedeniyle beceri uyuşmazlığı sıklıkla işverenlerin ya da çalışanların beceri uyuşmazlığına yönelik görüşlerini ortaya koyan araştırmaların sonucunda ortaya çıkarılmaktadır.

⁴ Aktif istihdam politikaları; mesleki eğitim programları, girişimciliğin desteklenmesine yönelik programlar, ücret ve istihdam sübvansiyonları, doğrudan kamu istihdamı ve kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleridir. (Biçerli, 2005: 8).

⁵ Bu programların bireylerin hem beceri düzeylerini yükseltmekte hem de bireylerin piyasalar arasında daha hareketli hale gelmesini sağlayarak yapısal işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmaktadır (Biçerli, 2005: 8).

Tablo 2. Beceri Uyuşmazlığı Çeşitleri

Beceri eksikliği (fazlası)	Belirli becerilere yönelik talep (arz) söz konusu beceriye sahip bireylerin arzını (talebini) aşar
Beceri açığı	Becerinin düzeyi ya da türü işin yeterli düzeyde yerine getirilmesini gerektirenden farklıdır.
Dikey uyumsuzluk	Eğitim ya da nitelik düzeyi iş için gerekli olandan daha az ya da fazladır.
Yatay uyumsuzluk	Eğitim ya da beceri türünün ya da alanının işe uygun olmaması
Aşırı eğitim(Düşük eğitim)	İşgücünün işin gerektirdiğinden daha fazla (az) eğitime sahip olması
Aşırı nitelik (Düşük nitelik)	İşgücünün işin gerektirdiğinden daha yüksek (düşük) niteliği sahip olması
Beceri eskimesi	Daha önce kullanılan becerilerin artık gerekli olmaması ve/veya mevcut becerinin zaman içinde aşınması

Kaynak: ILO, Skills Mismatch in Europe, 2014: 7,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_315623.pdf. Erişim Tarihi: 5.02.2016

Beceri uyumsuzluğunun yaygın olarak karşılaşılan çeşitlerini incelediğimiz Tablo 2'deki açıklamalar aslında beceri uyumsuzluğunun nedenleri konusunda da bilgi vermektedir. Bu çerçevede beceri uyumsuzluğunun nedenleri arasında beceri eksikliği ya da açığı, eğitimin aşırı ya da düşük olması ve beceri eskimesi sayılabilir.

Beceri Uyuşmazlığı Teorileri

Beceri uyumsuzluğu konusunda şimdiye kadar ortak bir teori geliştirilmemiştir. Bu konudaki yazın mevcut işgücü piyasası teorilerine dayanmaktadır (Quintini, 2011:8).

Beşeri Sermaye Teorisi'ne (Human Capital Theory) göre, işçilerin becerilerinden tam olarak faydalanabilme isteğini taşıyan firmalar üretim süreçlerini uyumlaştırarak işgücü arzındaki herhangi bir nispi değişikliğe cevap vermektedir. Ücretler ise örgün ve iş başında eğitim aracılığıyla biriktirilen beşeri sermaye düzeyinin belirlediği işgücünün marjinal verimliliğine eşittir. Bu çerçevede, beceri uyumsuzluğu sadece kısa dönemde ortaya çıkan bir sorundur. Çünkü firmalar beşeri sermayeden tam olarak faydalanmak için üretim süreçlerini değiştirmektedir. Bu kapsamda Teknolojik Değişim Teorisi, beceri uyumsuzluğuna yol açan bu uyum sürecindeki gecikmeyi pozitif uyarlanma maliyetleriyle (positive adjustment cost) açıklamaktadır. Beceri uyumsuzluğunun ortaya çıkmasının bir diğer nedeni, işgücünün kendisi için daha uygun bir işe yerleşebilmek amacıyla iş aramasıdır. Kariyer Hareketliliği ve Araştırma Teorisi, beceri uyumsuzluğunu, çalışanların deneyim eksikliğine ya da firmaların çalışanların beceri düzeyi konusundaki bilgi eksikliğine dayalı olarak açıklamaktadır (Quintini, 2011:8-9).

İş Rekabet Teorisi'ne (The Job Competition Model) göre, işin özellikleri ücretleri belirleyen tek faktördür ve bu özellikler sadece işlerin çalışanlar arasında dağıtılmasında önem arz etmektedir. Bireyler iş fırsatları için rekabete girmekte ve bu fırsatları belirleyen etken, her bir bireyin kendisi için katlandığı eğitim maliyetine bağlı olmaktadır. Bu doğrultuda bireylerin katlandıkları eğitim maliyetleri nitelik düzeyinin önemli bir temsilcisidir. Şöyle ki, bir firma işe alımlarda yüksek nitelik düzeyine sahip bireyleri tercih edecektir, çünkü bu bireyler eğitim maliyetlerine katlanmıştır ve firmanın yüksek eğitim maliyetini üstlenmesine gerek olmayacaktır. Bu çerçevede ekonomide nitelikli bireyler ne kadar fazlaysa bireylerin var olan işlerini korumak amacıyla eğitim yatırımı yapması o derece zorunlu olmaktadır. Bireyler eğitim sonucu elde ettikleri tüm becerilerini işlerinde kullanmalarının gerekli olmadığını bilmelerine rağmen eğitimleri için yatırım yapmaya devam ederler. Çünkü eğitim sadece işlerin işgücü arasında dağılımında başka bir ifadeyle bireylerin işe yerleştirilmesinde kullanılmaktadır (Quintini, 2011:7-8).

İş Rekabeti Teorisi'ne çok benzer özellikler gösteren Sinyal Teorisi'nde (Signalling Theory), eğitimin sinyal rolünün önemsiz olduğu ifade edilir. Bu modelde, eğitim maliyeti ile elde edilen kazanç dengesine göre eğitim yatırımlarının miktarı sınırlandırılmaktadır. Yüksek becerilere sahip kişiler için eğitim maliyeti daha düşüktür. Üniversite başvurularında daha düşük akademik yeterliliklerin (requirements) istenmesi gibi eğitim maliyetinin dış kaynaklara bağlı olarak azalması, düşük becerilere sahip kişilerin de eğitimlerine öncekinden daha fazla yatırım yapmasını teşvik edecektir. Böylece işgücü piyasasına katılanların ortalama eğitim düzeyi yükselecektir. Firmalar belli bir eğitim düzeyi gerekliliğinin çalışanlarda belli bir beceri düzeyini garanti etmediğini anladıklarında, iş başvurusunda bulunanlar için işin içeriği değişmemesine rağmen eğitim gerekliliklerini yükseltme eğilimine girmektedirler. Bu durum "nitelik enflasyonu" (qualification inflation) kavramıyla açıklanmaktadır (Quintini, 2011: 9). Böylece İş Rekabet Teorisi'nin eğitim için aşırı yatırım yapılması ve sonuçta aşırı eğitimin ortaya çıkması konusunu net bir biçimde açıklamaktadır (Sala, 2011:1029).

Görevlendirme Teori'lerinde (Assignment Models) beşeri sermayeye yapılacak ilave yatırımlar kısmen işçi ile iş arasındaki eşleşmeye bağlıdır. Bu modellerin ileri sürdüğü temel görüş, eğitimin genel itibarıyla verimliliği yükseltmesine rağmen gerçekleşen verimliliğin şimdiki değeri işin karmaşıklık düzeyi tarafından da belirlenir. Çalışılan işin kişinin beceri/yetenek düzeyinin altında kalması durumunda işgücü verimliliği için bir tavan ortaya çıkacaktır. Çünkü çalışanın yaptığı iş kullanabileceği beceriyi sınırlamakta ve ücretini düşürmektedir. Çalışılan işin beceri düzeyinin üzerinde olduğu tersi bir durum göz önünde bulundurulduğunda ise işgücü verimlilik tavanının yükseleceği açıktır. Buna göre, işçinin kendi beceri düzeyinde çalıştığı durumdan daha verimli hale gelmesi mümkün olabilir, ancak burada işçinin sahip olduğu beceri düzeyi verimliliği sınırlayan bir faktör olarak karşımıza çıkar. Sonuç olarak bu teoriye göre, çalışanların becerilerine göre yukarıdan aşağıya doğru görevlendirilmesi durumunda

verimlilik düzeyleri de en üst noktaya ulaşacaktır. Dolayısıyla becerileri en yüksek olanların en karmaşık ya da zor işlerde, en düşük beceri düzeyine sahip olanların ise en basit işlerde görevlendirilmesi uygun olacaktır (Quintini, 2011:9-10).

Ekonomik Kriz ve Beceri Uyuşmazlığı

Kriz dönemlerinde üretimin gerilemesi neticesinde istihdam kayıplarının yaşanması insan sermayesinin gereği gibi kullanılamamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla kriz dönemlerinde üretim piyasasında yaşanan daralma neticesinde artan işsizlik beceri uyumsuzluğunun önemli nedenleri arasında sayılabilir. Beşeri sermayenin körelmesine yol açan bu süreçte sıklıkla karşılaşılan önemli bir sorun işgücü piyasasının beceri eşleşmesini etkin bir biçimde yapamamasıdır. Burada arzu edilen durum, işgücünün işin gerektirdiği becerileri taşımasının başka bir ifadeyle işgücünün sahip olduğu beceriler ile iş için ihtiyaç duyulan beceriler arasında örtüşmenin sağlanabilmesidir.

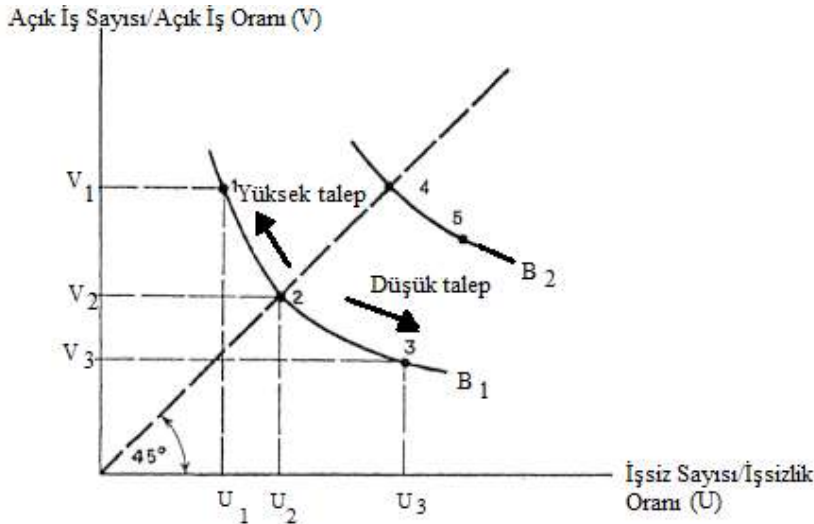
Genellikle genç işgücü, işsizliğin yüksek seyrettiği dönemlerde aşırı nitelikli bir statüde kalabilmektedir. Beceri düzeyi yüksek bireylerin işgücü piyasası dışında kalmaları özellikle ekonominin daralma dönemlerinde öğrencilerin öğrenim sürelerini uzatmalarına bağlı olarak kronik bir hal alabilir. Kriz sonrasında ise normal dönemlere kıyasla işgücü artmaktadır. Sonuçta aynı beceri düzeyinde iş arayan işgücünün bir kısmı zorunlu olarak becerilerinin altında işlere razı olmak durumunda kalmaktadır. İş başında eğitim faaliyetleri, bu kişilerin özellikle iş deneyimi programları ve iş araştırma eğitimleri ile daha iyi işlere yönlendirilmesine olanak sağlayacak en etkili mekanizmalardan biri konumundadır. Eşleştirmeyi etkinleştirecek bir diğer araç olarak hayat boyu öğrenme süreci önemlidir. Buna göre, bireyin kariyer sürecinde kendi becerilerini geliştirme ve biçimlendirme olanağını elde etmektedir (SETA, 2012: 63). Dolayısıyla kriz dönemlerinde becerili işgücünün daha düşük nitelik düzeyi gerektiren işlerde istihdam edilmesi artış gösterecektir. Beceri uyumsuzluğu her ne kadar ekonomik krizin ortaya çıkardığı bir olgu olmasa da, ekonomik kriz dönemlerinde ve sonrasında işgücü piyasasında karşılaşılabilecek bir sorundur.

Bu çalışmada kriz sonrası dönem ele alındığı için ekonomik krizin beceri uyumsuzluğu üzerindeki etkisine yönelik saptamalara yeri geldikçe değinilmiş, konu derinlemesine incelenmemiştir.

Açık İş-İşsizlik İlişkisi: Beveridge Eğrisi

Açık iş ile işsizlik arasındaki ilişkinin seyri, meslek ile beceri uyumunun ne ölçüde gerçekleştiği konusunda önemli bilgi vermektedir. Hem işsizlik türlerinin birbirinden ayırt edilmesini (konjonktürel ya da yapısal) hem de işsizlerin sayısı ile açık işler arasındaki eşleşme etkinliğini göstermesi bakımından Beveridge Eğrisi önemli bir araç konumundadır.

Şekil 1. Beveridge Eğrisi



Kaynak: Dow and Dicks-Mireaux 1958: 5 ve Biçerli, 2009: 464'den uyarlanmıştır.

Şekil 1'de görüldüğü gibi, açık iş sayısı/oranı ile işsiz sayısı/işsizlik oranı arasındaki negatif ilişki Beveridge Eğrisi ile açıklanmaktadır⁶. Bu çerçevede Beveridge Eğrisi ile ilgili açıklamalar açık iş sayısı ile işsiz sayısı arasındaki ilişki dikkate alınarak sürdürülecektir.

Beveridge Eğrisi üzerinde yukarı ya da aşağı yönlü hareket, açık iş- işsizlik bileşiminde değişimi göstermekte ve bu hareketler sırasıyla ekonominin genişleme ya da daralma dönemine işaret etmektedir. Şekil 1'de B₁ eğrisi üzerinde bulunan 2 noktasından 1 noktasına hareket edilmesi durumunda 1 noktası düşük işsiz sayısı-yüksek açık iş sayısı bileşimini göstermekte ve ekonomide talep artışlarının yaşandığı genişleme dönemini belirtmektedir. Öte yandan söz konusu eğri üzerinde 2 noktasından 3 noktasına hareket, yüksek işsiz sayısı-düşük açık iş sayısını ifade etmekte ve burada talep yetersizliğinin yol açtığı durgunluk süreci yaşanmaktadır. Bu hareket neticesinde işsizlik artarken açık işlerin azalması işsizlik türünün konjonktürel olduğuna işaret etmektedir.

Beveridge Eğrisi'nin kayması ise, işgücü piyasasının etkin işleyip işlemediği açısından değerlendirme yapmaya olanak vermektedir. Şöyle ki, Beveridge Eğrisi'nin B₁'den B₂'ye yani yukarıya doğru kaymasıyla, belli bir işsizlik düzeyinde

⁶ Beveridge Eğrisi, açık iş sayısı ile işsiz sayısı arasındaki negatif yönlü ilişkiyi gösterecek şekilde çizilebildiği gibi, açık iş oranıyla işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi gösterir şekilde de çizilebilmektedir. Bu nedenle çalışmada Beveridge Eğrisi'nin gösterildiği Şekil 1'de açık iş sayısı/oranı dikey ekseninde işsiz sayısı/işsizlik oranı yatay ekseninde gösterilmiştir.

daha fazla açık iş ortaya çıkacaktır. Örneğin B_1 üzerindeki 3 noktasında U_3 kadarlık bir işsizlik düzeyinde açık iş sayısı V_3 kadardır. Öte yandan B_2 eğrisinde U_3 kadarlık bir işsizlikte açık iş sayısı V_3 den daha fazladır ya da belli bir açık iş sayısında görülen işsizliğin eğrinin yukarıya doğru kaymasıyla yükseldiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla eğrinin B_1 konumunda B_2 konumuna gelmesiyle, işsizler ile açık iş arasındaki eşleşme etkinliği azalmaktadır. Bu etkinliğin azalması doğal işsizlik oranının yükselmesine yol açmaktadır.

Şekil 1'de 45 derecelik doğru, üzerindeki her noktada açık iş sayısının işsiz sayısına eşit olduğu, tam istihdam durumunu göstermektedir (Biçerli, 2009:465). Ekonominin tam istihdamda olduğu 2 noktasında U_2 kadarlık bir işsizlik söz konusu olacaktır. Dolayısıyla Şekil 2'deki 2 ve 4 noktaları tam istihdam durumundaki işsizliği göstermektedir. Ancak 2 ve 4 noktaları arasında şöyle bir farklılık göze çarpmaktadır. Dikkat edilebileceği gibi, 4 noktasında 2'ye göre hem açık işlerin hem de işsizlerin sayısı daha yüksektir. Buna işverenlerin aradıkları nitelikler ile işsizlerin sahip oldukları nitelikler arasında yapısal bir uyumsuzluk yol açmış olabilir.

Böyle bir durumda geçici ya da yapısal işsizlikte⁷ bir artış söz konusudur. İşsizler ile açık işler arasındaki eşleşme etkinliğinin azalması yanında işgücünün işçi devrinin artması, işsizlerin iş arama sürelerinin artması ya da işgücünün artması Beveridge Eğrisi'nin yukarıya doğru kaymasına yol açmaktadır (Biçerli, 2009:465, 466).

Eskişehir İlinde Açık İş-Beceri İlişkisi

Burada öncelikle açık iş kavramı açıklanmış, daha sonra açık işlerin sektörel ve meslek gruplarına göre dağılımı ele alınmıştır. Açık işlerin mesleklere göre dağılımı incelenirken, meslek gruplarının gerektirdiği beceri düzeyleri de göz önüne alınmıştır. Böylece Eskişehir ili için açık işlerin beceri düzeyine göre yoğunlaştığı meslek grupları ve işe yerleştirmeler ortaya çıkarılmıştır.

AB Komisyon'unun 453/2008 Sayılı Tüzüğünde açık iş kavramının tanımı açık bir biçimde ortaya konulmuştur. Buna göre, bir işgücü talebi beyanının AB mevzuatına göre açık iş olarak kabul edilebilmesi için, bir işletmede; mevcut, yeni yaratılmış ya da kısa bir dönemde yaratılacak ücretli bir pozisyona yönelik ve bu pozisyonun doldurulması amacıyla işveren tarafından şirket dışından uygun bir aday bulanabilmesi yönünde aktif adımların atılması gerekmektedir. Aktif adım

⁷ Geçici işsizlik emek piyasasında işçi ve işverenlerin; işçilerin sahip oldukları nitelikler ve işlerin gerektirdiği beceriler konusunda eksik bilgilenmeleri ve bir işten/yerden diğerine hareket etmenin maliyetli olması nedeniyle meydana gelen kısa süreli bir işsizliktir. Emek piyasasında açık işler ile iş arayanların aynı anda mevcut olmamaları ve bir araya gelmemeleri ile oluşan işsizliğe ise yapısal işsizlik adı verilmektedir (Biçerli, 2009: 440, 448).

olarak nitelendirilebilecek bu girişimler, 19/2009 Sayılı AB Komisyon Tüzüğü'nde açıklanmıştır. Bu doğrultuda, kamu istihdam kurumuna açık işi bildirmek, özel istihdam bürosu ile iletişime geçmek, açık işe ilişkin olarak internete, gazetelerde, dergilerde, vb. ilan vermek; kamuya açık iletişim panolarında açık işe ilişkin ilan vermek, muhtemel adaylara ulaşmak, onlarla mülakat yapmak ya da aralarından eleme yapmak, akraba-eş-dost kanalıyla uygun bir aday aramak, stajyerlikten yararlanmak olarak sıralanmıştır.

Türkiye'de açık iş sayısı ve oranlarına ilişkin veriler, İŞKUR tarafından hazırlanan İşgücü Piyasası Raporları'nda 2007⁸ yılından itibaren Türkiye genelinde ve iller bazında oluşturulmaktadır (İŞKUR, 2014: 59).

Tablo 3. Açık İşlerin Temel Sektörler İtibarıyla Dağılımı 2009-2015, %

	Sektörler*			
Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2009	1,1	74,9	5,2	19,4
2011	10	65	0	25
2012	4,1	50,3	7,5	38,2
2013	-	45,8	9,4	44,8
2014	-	45,2	4,8	50,2
2015	-	65,7	4,1	30,3

2010 yılında il bazında işgücü piyasası raporuna ulaşılammıştır.

Kaynak: İŞKUR, 2009a: 10; İŞKUR, 2011a: 11; İŞKUR, 2012a: 53; İŞKUR, 2013: 41; İŞKUR, 2014a: 33; İŞKUR, 2015: 41; (İŞKUR, İşgücü Piyasası Raporları, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> Erişim tarihi: 23.03.2016)

Not: *İŞKUR tarafından yayınlanan Eskişehir ili işgücü piyasası raporlarında 2012 yılından itibaren açık işlerin sektörel dağılımı alt sektörlere göre yapılmış, ondan önce ise temel sektörlere göre açık iş sayıları verilmiştir. Çalışmada açık iş verilerinde bütünlük sağlamak amacıyla 2012 sonrasındaki açık iş sayıları temel sektörlere göre tarafımca hesaplanmıştır.

Tablo 3'de görüldüğü gibi, 2009 yılında açık işlerin % 74,87'si sanayi sektöründe, % 19,40'ı hizmet sektöründe, % 5,22'si inşaat sektöründe, % 1,11'i tarım sektöründedir. 2011 yılında sanayi sektöründeki açık iş oranı 2009 yılına göre % 65'e gerilemiş, hizmetler sektöründeki açık iş oranı % 25'e yükselmiştir. 2011

⁸ Eskişehir il sınırları içerisinde 50 ve daha fazla kişi istihdam eden 178 işyeri tespit edilmiştir. Bu işyerlerinden 174'üne anket uygulanmıştır. Gerçekleştirilen anket sayısının toplam iş yeri sayısına oranı % 97,8'dir. Anket çalışmasında; meslek sınıflandırması ISCO 88'e göre, iktisadi faaliyet kolları sınıflandırması ise, EFİS'e (Nace Rev. 1.1) göre yapılmıştır (İŞKUR 2007:2). Türkiye İş Kurumu tarafından 2011 yılının ilk yarısında "İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi Anketi" uygulanmıştır(İŞKUR, 2011a:2). 2012 yılından itibaren Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi kapsamında ise İşgücü Piyasası Talep Araştırması uygulanmış ve işgücü piyasasının arz ve talep boyutunu ele alan İşgücü Piyasası Analiz Raporu hazırlanmaktadır(İŞKUR, 2012a:11).

yılında açık işlerin % 10'u ise tarım sektöründe iken inşaat sektöründe açık iş bulunmamaktadır. 2012 yılında sanayi sektöründeki açık iş oranındaki azalma devam etmiş ve toplam açık işlerin % 50,3'ü sanayi sektöründe gerçekleşmiştir. Açık işlerin % 7,5'i inşaat sektöründe, % 4,1'i tarım sektöründe ve %38,2'si hizmetler sektöründedir. 2013 yılında ise açık işlerin %45,8'i sanayi sektöründe, %9,4'ü inşaat sektöründe ve % 44,8'i hizmetler sektöründedir.

Açık işlerin 2014 yılı için sektörel dağılımı incelendiğinde, ilk sırada %50,2 ile hizmetler sektörünün olduğu, ardından % 45,2 ile sanayi sektörünün geldiği ve inşaat sektörünün açık işlerdeki payının %4,8 olduğu anlaşılmaktadır. Sanayi sektörü açık iş oranında 2011-2014 döneminde gözlemlenen azalma eğilimi, 2015 yılında sona ermiştir. Sanayi sektöründeki açık işlerin oranı 2015 yılında % 65,7 ile 2009 düzeyine yükselmiştir. 2015 yılında açık işlerin % 4,1'i inşaat ve % 30,3'ü hizmetler sektöründedir. Ancak 2009 yılından itibaren hizmetler sektöründeki açık iş oranındaki yükselme eğilimi ortadan kalkmış, hatta 2015 yılında hizmetler sektöründeki açık iş oranları bir önceki yıla göre %20 oranında azalmıştır.

Eskişehir ilinde açık işlerin ve işe yerleştirmelerin hangi meslek gruplarında gerçekleştiği ve bu meslek gruplarının gerektirdiği beceri düzeyini ortaya koyabilmek amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) standart meslek sınıflandırmasından yararlanılmıştır. Tablo 4'de görüldüğü gibi, ISCO88 sınıflandırmasında meslekler; 9 grupta ve 4 beceri düzeyine⁹ göre ele alınmıştır.

Tablo 4. ISCO 88 Meslek Grupları ve Beceri Düzeyleri

Temel Gruplar	ISCO Beceri Düzeyi
1. Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler, Müdürler	-
2. Profesyonel Meslek Grupları	4
3. Yardımcı Profesyonel Meslek Grupları	3
4. Büro Hizmetlerinde Çalışanlar	2
5. Hizmet ve Satış Elemanları	2
6. Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	2
7. Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	2
8. Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	2
9. Nitelik Gerektirmeyen İşlerde çalışanlar	1
0. Silahlı Kuvvetler	-

Kaynak: ILO, Updating the International Standard Classification of Occupations, ISCO-08, <http://unstats.un.org/unsd/class/intercop/training/escwa04/escwa04-9.PDF>, Erişim tarihi: 23.03.2016 ve Aşık, 2013: 7

Tablo 5 incelendiğinde, açık işler ve işe yerleştirmelerde genel olarak beceri düzeyi 1 ve 2 olan meslek gruplarının ağırlıkta olduğu görülmektedir. En fazla açık iş ve işe yerleştirme nitelik gerektirmeyen mesleklerde olmaktadır.

⁹ ISCO88 sınıflandırmasında, UNESCO'nun eğitim süresini temel alan Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED)'na dayalı olarak beceri düzeyleri tespit edilmiştir.

Tablo 5. Meslek Gruplarına Göre Açık İşler, İşe Yerleştirmeler ve Meslek Gruplarının Gerekthirdiğı Beceri Düzeyleri

	Açık İşler (kamu ve özel sektör) ve İşe Yerleştirmeler*					
Meslekler	2009	2011	2012	2014	2015	ISCO Beceri Düzeyi
Büro Hizmetlerinde Çalışanlar	106 (88)	767 (460)	576 (305)	5.560 (1852)	3.320 (2.150)	2
Hizmet ve Satış Elemanı	120 (105)	1.025 (460)	760 (261)	3.006 (662)	2.548 (1.093)	2
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	1.222 (1.317)	8.371 (5.419)	4.251 (2.325)	5.614 (2.208)	6.739 (3.906)	1
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	41 (26)	7 (3)	94 (83)	26 (13)	21 (1)	2
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	244 (200)	1.814 (551)	1.076 (255)	2.440 (548)	2.385 (843)	2
Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler	-	1.198 (115)	0	-	-	---
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	857 (887)	1.132 (465)	2.364 (1.491)	12.860 (5.785)	11.574 (5.161)	2
Profesyonel Meslek Grupları	98 (74)	170 (141)	345 (72)	596 (115)	464 (138)	4
Teknisyenler-Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek mensupları	215 (171)	357 (593)	487 (296)	888 (391)	716 (170)	3
Kanun Yapıcılar Yöneticiler Müdürler	6 (7)	14 (12)	6 (1)	37 (7)	46 (11)	---
Toplam	2.909 (2.875)	14.855 (8.219)	9.959 (5.089)	31.027 (11.581)	27.813 (13.473)	

*kamu ve özel sektörde işe yerleştirmeler parantez içinde verilmiştir.

Kaynak: İŞKUR, 2011b: EK-4; İŞKUR, 2012b: EK-4; İŞKUR, 2014b: 11 ve İŞKUR, 2015b: 11'deki verilerden yararlanılarak tarafınca oluşturulmuştur (İŞKUR; <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016). ILO, Updating the International Standard Classification of Occupations, ISCO-08, <http://unstats.un.org/unsd/class/intercop/training/escwa04/escwa04-9.PDF>, Erişim tarihi: 23.03.2016

Eskişehir’de 2009 yılında toplam açık iş sayısına oldukça yakın sayıda işe yerleştirme yapılmıştır. Açık işlere toplam yerleştirilme oranı 2009 yılında % 99 olmuştur. Bu durum işverenlerin ekonominin kriz dönemlerinde açık işleri nispeten daha kolay doldurabildiğini göstermektedir. Hatta nitelik gerektirmeyen meslekler ile tesis, makine operatörleri ve montajcılar gibi bazı meslek gruplarında açık iş sayısından daha fazla işe yerleştirilme yapıldığı anlaşılmaktadır. Öte yandan 2009 yılında açık iş sayısının ve buna paralel olarak işe yerleştirilenlerin sayısının sonraki yıllara göre oldukça düşük olduğu anlaşılmaktadır. 2011 yılında açık iş sayısının 14.855’e yükseldiği ve 8.219 kişinin açık işlere yerleştirildiği görülmektedir. Bu çerçevede açık işlere yerleştirilme oranı 2011 yılında %55 olmuştur. Başka bir ifadeyle toplam açık işlerin % 45’i 2011 yılında doldurulamamıştır. Teknisyenler-teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarında işe yerleştirilme açık iş sayısından oldukça fazladır. Diğer taraftan sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, hizmet ve satış elemanı gibi mesleklerde işe yerleştirilme oranı sırasıyla %30, %41 ve %44 ile ortalamanın altında kalmaktadır. 2012 yılında açık işlere yerleştirilme oranı %51’dir. Söz konusu yılda toplam açık iş sayısının bir önceki yıla göre azaldığı anlaşılmaktadır. 2012 yılında profesyonel meslek grupları, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlarda açık işlere yerleştirilme oranı sırasıyla % 21 ve % 23 ile toplam açık işe yerleştirilme oranının oldukça gerisindedir. 2014 yılında tüm meslek gruplarının toplamı olarak açık işlere yerleştirilme oranı % 37 ile en düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

Bu doğrultuda 2014 yılında açık işlerin % 63’ü doldurulamamıştır. Özellikle profesyonel meslek gruplarına yönelik artan ihtiyacın karşılanamadığı açık iş sayısı ile yerleştirilme sayısı karşılaştırması yapılarak anlaşılabilir. 2014 yılında profesyonel meslek gruplarına yönelik ihtiyacın sadece % 19’u karşılanabilmiştir. Hizmet ve satış elemanı, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlarda açık işe göre işe yerleştirmeler oldukça düşük düzeyde kalmıştır. 2015 yılında açık işlere yerleştirilme oranı toplam olarak % 48 olmuştur. Ancak söz konusu yılda beceri düzeyi dikkate alınarak bir karşılaştırma yapılacak olursa, özellikle teknisyenler-teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları için açık işlere yerleştirilme oranı %23 ile en düşüktür. En yüksek beceri düzeyini karşılayan meslek grubu olan profesyonel meslek gruplarında ihtiyaç duyulan işlerin ancak %29,7’sinin, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlarda ise %35’inin doldurulabildiği söylenebilir.

Açık işlere oranla işe yerleştirmelere yıllar itibarıyla bakıldığında bu oranın 2009 yılı dışında, %37 ile %55 arasında değerler aldığı görülmektedir. Eskişehir’de mevcut işlere oranla işe yerleştirmelerin düşük oranda kaldığı göze çarpmaktadır.

Açık işlerin doldurulamamasının nedenlerine yönelik işverenlerle yapılan görüşmelerde bazı unsurların ön plana çıktığı anlaşılmaktadır.

2015 yılı İşgücü Piyasası Araştırması'na¹⁰ göre, Eskişehir'de işverenlerin işgücü temininde karşılaştıkları güçlükler sırasıyla aşağıda açıklanmıştır:

- Gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması,
- Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması,
- Söz konusu meslekte işe başvuru yapılmaması,
- Önerilen ücretin az bulunması,
- Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi,
- Vardiyalı çalışma olmasıdır (İŞKUR; 2015a: 71).

Eskişehir işgücü piyasası raporları çeşitli yıllar itibarıyla incelendiğinde (2015, 2014, 2013, 2012, 2011), 2009 yılından bu yana işverenlerin işgücü temininde karşılaştıkları güçlükler arasında ön plana çıkarttıkları unsurların hala önemini koruduğu anlaşılmaktadır. Bu güçlükler arasında ilk üç sırada (yıldan yıla sıralamadaki yerleri değişmekle birlikte) yer alanlar şöyledir:

- Gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması,
- Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması,
- Söz konusu meslekte işe başvuru yapılmaması.

Ayrıca yukarıda sıralanan üç faktörün, Türkiye genelinde işverenlerin karşılaştıkları güçlükler arasında da öncelikli olarak belirtildiği görülmektedir (İŞKUR; 2015a: 71).

Bu kapsamda İŞKUR'a başvuranların sahip olduğu beceriler ile işverenin işgücünde aradığı beceriler arasında uyumsuzluğun olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Eskişehir'de Tablo 2'de belirtilen beceri uyumsuzluğu türlerinden beceri eksikliği ve dikey uyumsuzluk dikkati çekmektedir. Bu uyumsuzluk, açık işe oranla işe yerleştirmelerin düşük oranda kalmasına yol açan nedenlerden biri olmaktadır.

¹⁰ 2015 yılı Mayıs-Haziran aylarında, Türkiye genelinde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işbirliği ile belirlenen 2 ve daha fazla istihdam edilen 132 bin 34 işyeri tespit edilmiş, 103 bin 309'una anket uygulanmıştır. Eskişehir ilinde bu kapsamda 2 bin 183 işyeri tespit edilmiş ve bin 805 işyeri araştırmaya katılmıştır (İŞKUR; 2015a: 2).

Tablo 6. Beceri Düzeyine Göre Açık İşlerin Oranı %

	Beceri Düzeyine Göre Açık İşlerin Oranı %				
	2009	2011	2012	2014	2015
ISCO Beceri Düzeyi					
1	42	56	42,7	18,1	24,2
2	47	32	48,9	77	71,3
3	11,3	2,4	4,9	2,9	2,6
4	3,4	1,1	3,5	1,9	1,7

Kaynak: İŞKUR, Eskişehir İli, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporlarında (2009, 2011, 2012, 2014, 2015) yer alan açık iş tablolarına dayalı olarak tarafımca hesaplanmıştır. Mesleklerin beceri düzeyine göre sınıflandırılmasında, ILO, Updating the International Standard Classification of Occupations, ISCO-08, <http://unstats.un.org/unsd/class/intercop/training/escwa04/escwa04-9.PDF>, yararlanılmıştır. Erişim tarihi: 23.03.2016.

Beceri düzeyine göre açık işlerin oranı 2009 ve sonrası dönem için Tablo 6'da incelendiğinde, açık işlerin yoğunlukla beceri 1 ve 2 düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. 2009, 2011 ve 2012 yıllarında açık işlerin yaklaşık yarısına yakını ya da yarısından biraz fazlası beceri 1 düzeyindedir. Beceri 2 düzeyine ait mesleklerin açık işler içerisindeki payı özellikle 2014 yılından itibaren önemli ölçüde artmış ve açık işlerin %70'in üstüne çıkmıştır. 2009 yılında beceri 3 düzeyine sahip mesleklerdeki açık iş oranının diğer yıllara göre oldukça yüksek olduğu görülmekte ancak 2009 yılından sonra söz konusu beceri düzeyindeki açık iş oranında belirgin düşüş göze çarpmaktadır. Buna göre, 2011-2015 yılları arasında beceri 3 düzeyindeki meslek grubunun açık iş oranı %2,4 ile %4,9 arasında değişen değerler almaktadır. Beceri düzeyi 4 olan ve beceri olarak en üst grubu temsil eden mesleklerin açık iş oranının en düşük olduğu görülmektedir. Toplam açık işler içinde beceri 4 düzeyine sahip meslekler için 2012 yılında % 3,5 ile en yüksek orana ulaşırken, 2011 yılında %1,1 ile en düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Beceri 4 düzeyine ilişkin açık iş oranlarına bakıldığında, ilk etapta Eskişehir ekonomisinin nitelikli işgücü için yeterince iş yaratamadığı izlenimi doğmaktadır. Ancak beceri düzeyi yüksek başka bir ifadeyle beyaz yakalı işgücü talepleri için işverenlerin ve işgücünü arz edenlerin İŞKUR'a başvuru düzeyinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. İşveren cephesinden konu ele alındığında işverenlerin açık işlerin karşılanma kanalı olarak İŞKUR'u çok fazla tercih etmediği anlaşılmaktadır. Bu görüş İŞKUR'un işgücü piyasası analizi raporunda da doğrulanmaktadır. Zira, 2012 yılında açık işlerin sadece %46,7'si İŞKUR aracılığı ile karşılanmaktadır. Bunu %18,6 ile gazete ilanları, % 17,5 ile akraba-eş dost, %15,9 ile internet siteleri ve %1,4 ile özel istihdam büroları takip etmektedir (İŞKUR, 2012a: 58).

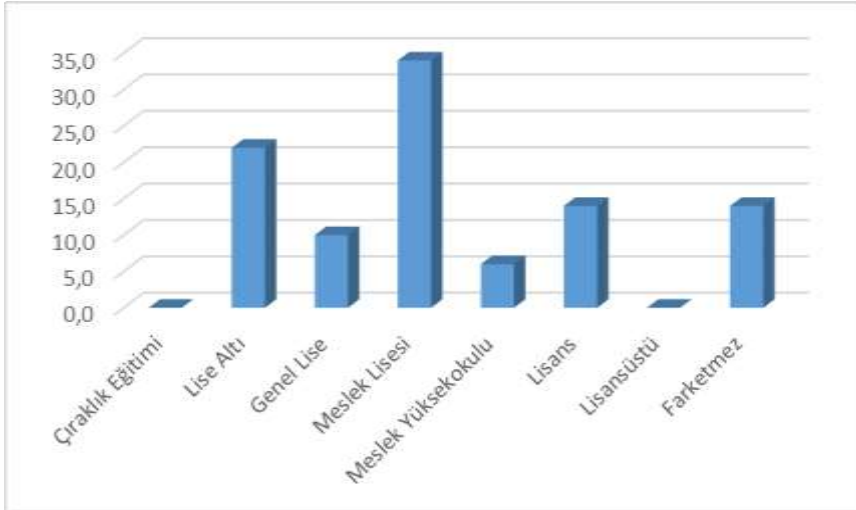
2015 yılında açık işlerin aranma kanallarına göre dağılımında Türkiye genelindeki sıralamasında ilk sırayı akraba-eş dost alırken bunu İŞKUR, gazete-ilan vb. internet-sosyal medya ve özel istihdam büroları takip etmektedir. Eskişehir'de

ise açık iş arama kanalları arasında ilk sırada İŞKUR yer alırken, bunu internet-sosyal medya, akraba-eş dost, gazete-ilan vb., özel istihdam büroları izlemektedir. Eskişehir’de 2014 yılında açık iş arama kanalı olarak İŞKUR aracılığı ile açık işlerin aranma oranı % 63,4 iken 2015 yılında büyük ölçüde artarak % 87,5’e yükselmiştir (İŞKUR; 2015a: 49). Bu artışa rağmen beceri düzeyi yüksek işgücü alımları için işverenlerin İŞKUR’u çok fazla tercih etmediği düşünülebilir. Bu çerçevede SETA’nın (2012) “Türkiye’nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi¹¹” başlıklı raporunda işgücü temininde kullanılan kaynaklar konusuyla ilgili bulgular oldukça dikkat çekicidir. Raporda nitelsiz bir başka ifadeyle mavi yakalı işgücü temininde İŞKUR’un nispeten daha çok tercih edildiği (%31,8), nitelikli, beyaz yakalı işgücü alımları için firmaların İŞKUR kanalını düşük oranda (%12,4) kullandığı ifade edilmektedir. Raporun ortaya koyduğu mülakatlarda belirtildiği gibi, işverenler, İŞKUR’un kendi beklentilerine yeterince cevap veremediklerini düşünmektedir (SETA, 2012: 190-191).

Burada açık işlerde talep edilen eğitim düzeylerine bakılarak meslek-eğitim uyumsuzluğu konusunda genel bir fikir elde etmek mümkün olabilir. Bu çerçevede Eskişehir’de 2009-2015 döneminde açık işlerin yaklaşık %80 ile %90’nın beceri düzeyi 1 ve 2 olan mesleklerde bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu işlerde lise ve meslek lisesi mezunları ile lise altı eğitim düzeyine sahip bireylerin talep edilmesi beklenebilir. Bu doğrultuda söz konusu dönemde talep edilen eğitim düzeyine bakıldığında, 2009 yılında en fazla ihtiyaç duyulan eğitim düzeyinin lise ve meslek lisesi ardından lise altı ve üçüncü olarak lisans olduğu anlaşılmaktadır. İŞKUR’un Eskişehir ili işgücü piyasası araştırması sonuç raporuna göre, 2009 yılında açık işler için en çok ortaöğretim (lise ve dengi) düzeyine sahip eğitilmişler tercih edilmektedir (İŞKUR, 2009a:10). Bu durum, açık işlerin gerektirdiği beceri düzeyi ile talep edilen eğitim düzeyinin uyumlu olduğunu göstermektedir. Ancak lisans mezunlarının kriz sonrası dönemde diğer dönemlerden farklı olarak üçüncü sırada tercih edilmesi, işverenlerin kriz dönemlerinde nitelik düzeyi yüksek elemanları daha fazla tercih ettiğini göstermektedir. Açık işlerin büyük ölçüde nitelik düzeyi düşük işlerde yoğunlaşmasına rağmen daha nitelikli eleman talebinin arttığı başka bir ifadeyle işverenlerin eğitim gerekliliklerini yükselttiği gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda 2009 yılı için beceri uyumsuzluğu türleri arasında ifade edilen aşırı eğitim olgusunun yaşandığı söylenebilir.

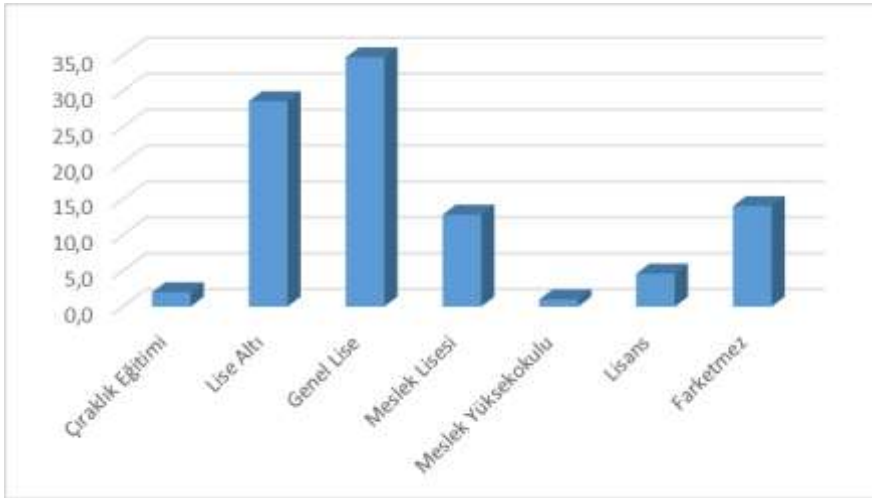
2011 yılında açık işler için en fazla ihtiyaç duyulan eğitim düzeyinin meslek lisesi olduğu görülmekte, ikinci sırada genel lise yer almaktadır. Farketmez seçeneği ise üçüncü sırada bulunmaktadır (İŞKUR, 2011a :11).

¹¹ Bu çalışmada nitel ve nicel araştırma metodlarından birlikte yararlanılmıştır. Örneklemin oluşturulmasında Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nın sanayi kuruluşlar envanteri kullanılmıştır. Örneklem, İBBS Düzey 1 bölgeleri ve firma ölçeği dikkate alınarak karekök uzlaşık dağıtım yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında toplam 2018 firma ile görüşülmüştür (SETA, 2012:26-29).

Şekil 2. Eğitim Durumlarına Göre Açık İşler, 2012, %

Kaynak: İŞKUR; 2012a: 57'deki verilere dayalı olarak tarafımca hazırlanmıştır.

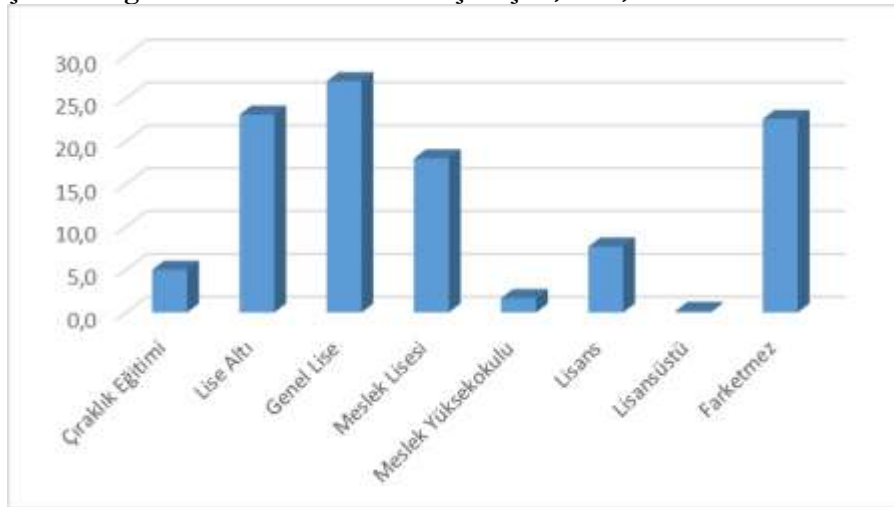
Şekil 2'de görüldüğü gibi, 2012 yılında açık işler için en çok talep edilen eğitim düzeyi %34 ile meslek lisesi olmuştur. İkinci sırada %22 ile lise altı eğitim düzeyine sahip olanlar yer almakta, farketmez seçeneği ile birlikte lisans %14 düzeyinde tercih edilmiştir.

Şekil 3. Eğitim Durumlarına Göre Açık İşler, 2014, %

Kaynak: İŞKUR, 2014a: 37'den tarafımca hazırlanmıştır.

Şekil 3'e göre, 2014 yılında açık işlerde istenen eğitim düzeylerinde ilk üç sırada genel lise (%34,7), lise altı (%28,6) ve farketmez (%16) yer almaktadır (İŞKUR, 2014a: 37).

Şekil 4. Eğitim Durumlarına Göre Açık İşler, 2015, %



Kaynak: İŞKUR; 2015a: 56'daki verilere dayalı olarak tarafımca hazırlanmıştır.

2015 yılı itibarıyla bir önceki yıla göre sıralama değişmemiş, genel lise %27, lise altı %23,1 ve farketmez %22,6 seçenekleri eğitim durumuna göre açık işlerin %72,7'sini oluşturmıştır.

2009-2015 dönemine genel itibarıyla bakıldığında en az tercih edilen eğitim düzeylerinin lisansüstü, meslek yüksekokul ve çıraklık eğitimi olduğu anlaşılmaktadır. Hatta 2012 yılında çıraklık eğitimi ve yüksek lisans eğitim seviyelerini talep eden hiç bir işyeri olmamış, meslek yüksekokulları % 6 oranında talep edilmiştir. Eskişehir ilinde meslek lisesi mezunlarının meslek yüksekokul mezunlarına tercih edildiği ifade edilebilir (İŞKUR; 2012a: 57).

Söz konusu verilere dayalı olarak Eskişehir'deki firmaların açık işler için ihtiyaç duyulan eğitim düzeyi konusunda katı bir tutum sergilemedikleri anlaşılmaktadır. Bu bulgu, firmaların mezun olunan okul türü dışında dikkate aldıkları başka niteliklerin olabileceğine işaret edebilir. Şöyle ki, SETA tarafından yapılan araştırmada da, şirketlerin özellikle ara eleman istihdamında deneyime diploma kadar hatta ondan daha fazla önem verdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca şirketlerin mezun olunan okul türüne ilave olarak, hatta bazen okul türünden de önce dikkate aldıkları bir nitelik olarak adayın kişiliği, çalışma ahlakına sahip olup olmadığı gelmektedir (SETA, 2012: 179-180). SETA (2012)'nin araştırma bulgularından bir diğeri, firmaların nitelikli eleman bulmakta güçlük çektiği yönündedir. Raporda, firmalarla yapılan mülakatlar sonucunda firmaların yeterince

hatta fazlasıyla adaya ulaştıkları ancak nitelikli adaya ulaşamadıkları dile getirilmiştir. Firmalar hem beyaz yaka hem de mavi yaka işgücünün mesleki ve teknik becerilerinin yetersiz olduğunu belirtmiş ve bunun temel nedeni olarak eğitim sisteminde yeterli becerilerin kazandırılmaması sorununa işaret etmiştir. Mülakata katılan firmalar bu sorunun nedeni olarak, mesleki eğitimin çıktıları ile sanayinin beklentilerinin örtüşmemesi ile işletmelerde yapılan stajların yetersizliği ve kalitesizliği gösterilmiştir (SETA, 2012:215). Söz konusu araştırma bulguları, Eskişehir özelinde olduğu gibi ülke genelinde de beceri uyumsuzluğu türlerinden beceri eksikliği ile dikey uyumsuzluğun ön planda olduğunu göstermektedir.

Eskişehir İlinde İşgücü Piyasasının Temel Göstergeleri ve Açık İş- İşsizlik İlişkisinin Değerlendirilmesi

Eskişehir ili işgücü piyasası hakkında TÜİK ve İŞKUR verilerine dayalı olarak bilgi sahibi olunabilir. Tablo 7’de Eskişehir iline ait temel işgücü piyasası göstergeleri izlenebilir. Tablo 7 ile Tablo 1 karşılaştırıldığında, Eskişehir ilinin işgücüne katılım oranının Türkiye geneline göre daha düşük olduğu söylenebilir. Eskişehir’de işsizlik oranı Türkiye işsizlik oranının gelişimine benzer bir eğilim göstermiş, 2009 yılında zirve yaparak sonrasında düşüş eğilimine girmiştir. Diğer taraftan Eskişehir’de işsizlik oranı 2009 yılında %15,2 ile Türkiye işsizlik oranını 2,1 puan aşmıştır. 2009 yılından sonraki yıllarda ise işsizlik oranının Türkiye işsizlik oranının altında kaldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 7. Eskişehir İlinde¹² İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler¹³

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
2009	44,1	9,9	37,4
2010	42,7	15,2	38,2
2011	42,2	10,5	38,4
2012	44,0	8,9	40,3
2013	46,9	8,4	42,9
2014	49,3	6,2	46,3
2015	50,3	7,8	46,4
2016	50,1	9,2	45,5

Kaynak: TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

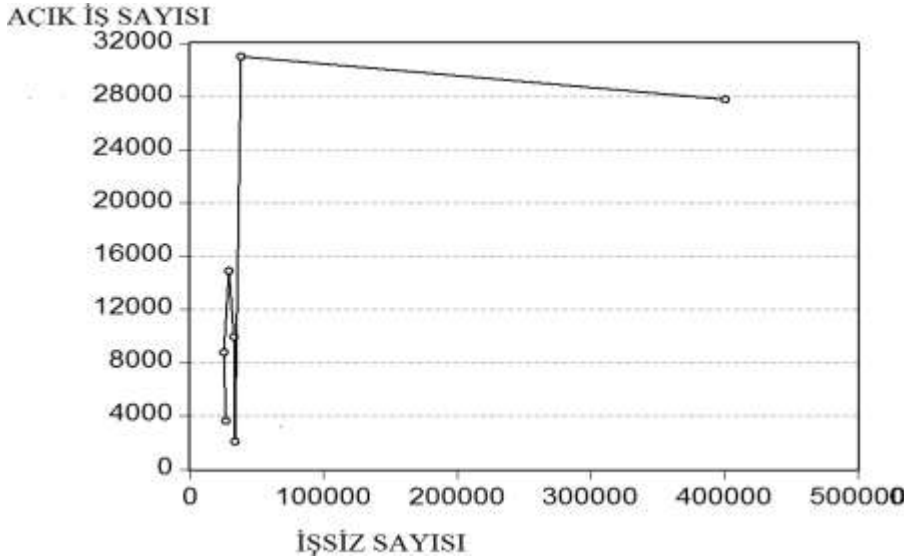
¹² 2013 yılı sonrasında il düzeyinde işgücü piyasası verileri açıklanmadığı için bu yıldan sonra Türkiye İstatistiki Bölge Sınıflandırması Çerçevesinde Düzey 2 bölgelerine göre, Eskişehir, Bursa ve Bilecik illerinden oluşan TR41 bölgesinin verileri kullanılmıştır

¹³ TÜİK’in il düzeyinde açıkladığı Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları eski veri setine aittir. 2014 yılı Şubat döneminden itibaren yayınlanan yeni veri setine göre il düzeyinde veri yayınlanmamıştır (İŞKUR, 2015a: 11).

İstihdam oranı incelendiğinde il düzeyinde açıklanan istihdam rakamlarının Türkiye istihdam rakamlarının gerisinde kaldığı anlaşılmaktadır. Ancak 2014 ve 2015 yıllarında TR41 bölgesinin istihdam oranları Türkiye istihdam oranlarının biraz üzerinde, 2016 yılında ise 0,8 puan altında gerçekleşmiştir.

Eskişehir ilinde 2009-2015 döneminde kayıtlı işsiz sayısı ile açık iş sayısı arasında ilişki incelendiğinde, iki farklı eğilim göze çarpmaktadır. Şekil 5’de görüldüğü üzere bunlardan ilki, açık iş sayısında önce makul bir artışın ve arkasından aynı ölçüde bir düşüşün yaşanması ve bu gelişmenin işsiz sayısına önemli bir etkisinin olmamasıdır.

Şekil 5. Açık İş-İşsizlik İlişkisi, Eskişehir, 2009-2015



Ancak daha sonra işsiz sayısı pek fazla değişmez iken açık iş sayısında belirgin bir artış gözlemlenmektedir. Beveridge Eğrisi’ne dayalı olarak nispeten düşük işsiz sayısının yüksek açık iş sayısı ile birlikte görülmesi, Eskişehir ekonomisinde genişlemenin bir göstergesi olarak düşünülebilir. Özellikle 2009 sonrasında Eskişehir ilinin 2009 bazlı ekonomik büyüme oranları oldukça yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. TÜİK’in 2009 bazlı¹⁴ il bazında kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıla verilerine dayalı olarak yapılan hesaplama göre, Eskişehir’de kişi başına düşen gelir 2009 yılında % 1,7’lik bir düşüşün ardından 2010’da %18,7’ye yükselmiş, 2013 yılında %16,6 ve 2014’de %10 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK;

¹⁴ Burada baz yılının kriz yılı olduğu dikkatten kaçmamalıdır. Ancak 2008 sonrası için il bazında gayrisafi yurtiçi hasıla verilerine 2009 bazı yıllı ulaşılabilirdi için bu seriye dayalı olarak büyüme rakamları elde edilmiştir.

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1075). Ayrıca Eskişehir’de kişi başına düşen gelirdeki artışa işsizlik oranlarındaki gerileme ve istihdam oranlarındaki artışın eşlik etmesi, ilin ekonomik genişleme sürecine girdiğini destekler niteliktedir. Öte yandan sonraki dönemde, işsiz sayısındaki önemli artışa açık iş sayısında ufak çaplı bir azalma eşlik etmektedir. Bu dönemde, hem açık iş sayısının hem de işsiz sayısının oldukça yüksek olması işsizliğin konjonktürel olmaktan ziyade geçici ve yapısal nitelikte olduğunu düşündürmektedir. Bu durumda işverenlerin aradıkları nitelikler ile işsizlerin sahip oldukları nitelikler arasında beceri uyumsuzluğu gibi yapısal bir uyumsuzluk söz konusu olabilir.

Sonuç ve Değerlendirme

İşgücü piyasalarında iş arayanlar ile istihdam fırsatları arasındaki uyumsuzluk işsizlik sorununu ağırlaştırmaktadır. Bu çalışmada Eskişehir ilinde 2009-2015 döneminde açık iş sayısı ile işsizlik arasındaki ilişkinin gelişimine bağlı olarak beceri uyumsuzluğu sorunu irdelenmeye çalışılmıştır.

Eskişehir ilinde işgücü talep fazlasının özellikle düşük nitelikli işlerde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Açık işlerde talep edilen eğitim düzeyinin büyük ölçüde ortaöğretim (lise ve dengi), lise altı olduğu görülmekte ve özellikle 2011 yılından itibaren farketmez seçeneğinin ilk üçte yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu, işverenlerin eğitimi becerisinin iyi bir temsilcisi olarak görmediği kanaatini oluşturabilir. Burada Sinyal Teorisi de göz önünde bulundurularak, acaba işverenlerin belli bir eğitim düzeyinin belli bir beceri düzeyini garanti etmediğini mi düşündükleri sorusunu akla getirmektedir. SETA’nın (2012) çalışma bulgularının da desteklediği gibi işverenler eğitim sisteminin hem nitelikli hem de niteliksiz işgücüne yeterli becerileri kazandırmakta başarılı olmadığı görüşünü taşımaktadırlar. Eğer işverenler açısından böyle bir çıkarım söz konusuysa işverenlerin açık iş için tercih ettikleri eğitim gerekliliklerinde yansız davrandıkları söylenebilir. Tabii böyle bir durum, işverenlere hizmet içi ve işbaşında eğitim ile işgücüne daha önce kazandırılmamış becerileri mesleki ve teknik eğitimler ile kazandırma sorumluluğunu yüklemektedir.

Ayrıca Eskişehir’de bazı meslek gruplarında açık işlerin doldurulamadığı, işverenlerin işgücü ihtiyaçlarını karşılayamadıkları anlaşılmaktadır. Bu meslek grupları arasında son yıllarda özellikle profesyonel meslek grupları ile teknisyenler-teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları ön plana çıkmaktadır. En yüksek beceri düzeylerini temsil eden meslek grupları olan profesyonel meslek grupları (beceri düzeyi 4) ve teknisyenler-teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları (beceri düzeyi 3) için işe yerleştirilme oranlarının düşük kalması işverenlerin nitelikli emek açığı yaşadığını göstermektedir. Eskişehir’de hizmetler sektöründe de işgücü talep fazlası olduğu, hizmet ve satış elemanı açık iş sayısının işe yerleştirme sayısından belirgin bir biçimde yüksek olmasından anlaşılmaktadır. Bu durum Eskişehir’de iki üniversitenin bulunması ve öğrenci nüfusun yüksek

düzeyde olması hizmet sektörünün gelişkin olması üzerinde önemli rol oynamaktadır.

Açık işlerin temininde kullanılan kanallar açısından da bazı çıkarımlar yapılabilir. Zira İŞKUR'un işgücü piyasası raporları ve SETA'nın araştırma bulgularına göre, firmaların açık işlerin temininde geleneksel kanalları yaygın olarak kullandığı anlaşılmaktadır. İşgücünün temininde İŞKUR önemli bir kanal olmakla birlikte özellikle nitelikli işgücü açısından sınırlı bir işlev üstlendiği dile getirilebilir. Beceri uyumsuzluğunun özellikle nitelikli işgücü açısından yorumlanmasında İŞKUR'un bu sınırlı işlevi göz önünde bulundurulmalı ve işgücü piyasasında eşleşme etkinliğinin nitelikli işgücü açısından artırılmasında İŞKUR'un daha aktif hale getirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Sonuç olarak, beceri uyumsuzluğu işsizlik üzerindeki olumsuz etkisiyle işgücü piyasasının önemli bir cephesini oluşturmaktadır. Dolayısıyla Eskişehir ili için bu sorunun öncelikle nedenlerinin doğru tespit edilmesi ve daha sonra sorunun çözümüne yönelik uygun politika önlemlerinin alınması gerekli görülmektedir. Bu konuda daha ayrıntılı çalışmaların yapılması, beceri uyumsuzluğunun nedenlerinin doğru tespit edilebilmesi açısından oldukça önemli görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Aşık, A. G. (2013). *İşgücü Piyasasının Gözardı Edilen Sorunları: Eksik İstihdam, Atıl İstihdam ve Beceri Uyuşmazlığı, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), Politika Notu*,
http://www.tepav.org.tr/upload/files/13863247781.Isgucu_Piyasalarinin_Goz_Ardi_Edilen_Sorunlari_Eksik_Istihdam_Atil_Istihdam_ve_Beceri_Uyusmazligi.pdf, Erişim Tarihi: 15.03.2016
- Biçerli, M. K. (2005). *Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı? Çimento İşveren*,
<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf>, Erişim tarihi 27.04.2017
- Biçerli, M. K. (2009). **Çalışma Ekonomisi**, 5. Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Dow J.C.R. and Dicks-Mireaux L.A. (1958). “The Excess Demand for Labour. A Study of Conditions in Great Britain, 1946-56”, **Oxford Economic Papers**, Vol. 10, No. 1, 1-33.
- Erdil-Şahin, B ve Sevimli Y. (2013). *Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İşkur’un Önemi, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, No. 1,
http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_hia/arsiv/2013_1/begum_erdil.pdf, Erişim Tarihi: 20.04.2017
- Gürsel, S, ve Uysal G. (2012), “Türkiye’de İşgücü Piyasası Dinamikleri ve Yapısal Sorunlar”, **TİSK Akademi**, Cilt 2: 7-33.
- İŞKUR, (2009a). Eskişehir İli 2009 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu,
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2009b). Eskişehir İli, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu 2009, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2011a). İşgücü Piyasası Araştırması, Eskişehir İli Sonuç Raporu,
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2011b). Eskişehir İli, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu 2011, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2012a). Eskişehir İşgücü Piyasası Analizi Raporu,
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2012b). Eskişehir İli, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu 2012, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016

- İŞKUR, (2013a). Eskişehir İşgücü Piyasası Analizi Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2014). 2014 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırma Sonuçları, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2014a). Eskişehir İşgücü Piyasası Analizi Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2014b). Eskişehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2014 Yılı Faaliyet Raporu, s. 11, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2015a). Eskişehir İşgücü Piyasası Analizi Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- İŞKUR, (2015b). Eskişehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2015 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- Koray, M. (2005). **Sosyal Politika**. İmge Yayınevi.
- Lordoğlu, Kuvvet; Özkaplan, Nurcan (2007), **Çalışma İktisadı**, İstanbul: Der yayınları
- ILO, Updating the International Standard Classification of Occupations, ISCO-08, <http://unstats.un.org/unsd/class/intercop/training/escwa04/escwa04-9.PDF>, Erişim tarihi: 23.03.2016
- ILO, (2014). Skills Mismatch in Europe, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_315623.pdf. Erişim Tarihi: 5.02.2016
- Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/over-qualified-or-under-skilled_5kg58j9d7b6d-en. Erişim Tarihi: 05.03.2016
- Sala, G.(2011). *Approches to Skills Mismatch in the Labour Market: A Literature Review*, <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862v96n4/02102862v96n4p1025.pdf>, Erişim Tarihi 20.06.2016
- Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA) (2012). **Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi**, Ankara: Pelin Ofset

TUIK, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi: 10.04.2017

TUIK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1075, Erişim Tarihi: 28.04.2017

TUIK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim Tarihi:

Yıldırım-Mızrak N. ve Aktaş, M.T. (2013). *AB Üyeliğinin İşgücü Hareketliliği Üzerindeki Etkileri: Türkiye'ye Yönelik Politika Önerileri*, BAP-1103E066, Anadolu Üniversitesi

