

# KAYIP POTANSİYEL, GİZLİ MALİYET

İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu

İŞİL KURNAZ BALTACI

# POLİTİKA NOTLARI

İLKE PN 56 | EKİM 2023

İLKE Yayın No: 208

E-ISBN: 978-625-8350-61

DOI: <http://dx.doi.org/10.26414/pn056>

Editör: Elyesa Koytak

Yayın Koordinatörü: Mehtap Nur Öksüz

Yayın Sekreteri: Enes Kuru

Tasarım: Seyfullah Bayram

Adres: Aziz Mahmut Hüdayi Mah. Türbe Kapısı Sk. No: 13 Üsküdar/ İstanbul

Telefon: +90 216 532 63 70 | E-posta: [todayam@ilke.org.tr](mailto:todayam@ilke.org.tr) | Web: [ilke.org.tr](http://ilke.org.tr)



İLKE Vakfı, toplumsal meselelerle ilgili bilgi, politika ve strateji üreten, karar alıcılara yol gösterecek araştırmalar yapan ve gelecek için gerekli birikimin oluşmasına katkı sağlayan bir sivil toplum kuruluşudur.



Bu Politika Notu Toplumsal Düşünce ve Araştırmalar Merkezi (TODAM) tarafından hazırlanmıştır. TODAM; adil, hakkaniyetli ve müreffeh bir toplum hedefini hayata geçirmek üzere düşünce ve strateji üretmektedir.

© Tüm hakları saklıdır. İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı'nın yazılı izni olmadan bu eserin hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla çoğaltılamaz. Yazıda belirtilen görüşler yazara aittir ve İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı'nı bağlayıcılığı yoktur.

# KAYIP POTANSİYEL, GİZLİ MALİYET

## İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu

### ÖZET

İşgücü piyasasında temel endişe kaynağı işsizlik sorunu olmakla birlikte, nitelik uyumsuzluğu olgusu da işgücü piyasasının performansı açısından büyük öneme sahiptir. İş arayan bireylerin sahip oldukları niteliklerin, işverenlerin talep ettiği niteliklerle uyumsuz olması durumu ifade eden nitelik uyumsuzluğu, geniş kapsamlı etkileri olan kalıcı bir sorun haline gelmiştir. Bu anlamda, yükseköğretimdeki genişlemeye bağlı olarak özellikle yüksek eğitilmiş gençlerin nitelikleri altındaki işlerle eşleşmesi, işgücü potansiyelinden tam olarak yararlanılmasını engellemekte; bireysel düzeyde, firma düzeyinde ve makroekonomik düzeyde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye işgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğunun düzeyi değerlendirilecek ve bu sorunla mücadelede etkisi olabilecek politika önerileri ortaya konulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü piyasası, uyumsuz eşleşme, nitelik uyumsuzluğu, dikey uyumsuzluk, aşırı eğitimlilik, yükseköğretim.

**Atıf:** Kurnaz Baltacı, I. (2023) Kayıp Potansiyel, Gizli Maliyet İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu (Politika Notu: 2023/56). İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı. DOI: <http://dx.doi.org/10.26414/pn056>

### YAZAR HAKKINDA



Işıl Kurnaz Baltacı

Yüksek lisans ve doktora derecesini Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında almış olan Işıl Kurnaz Baltacı Ankara Hacı Bayram Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesidir. Doktora tez çalışması kapsamında Türkiye işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusunun varlığını araştıran Kurnaz Baltacı'nın araştırma alanları; sosyal politika, işgücü piyasaları, kadın istihdamı, genç işsizliği, eğitim-istihdam ilişkisi, uyumsuz eşleşme olgusudur.

2015 yılında da İtalya'da Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından Gender Economics and Society alanında düzenlenen yaz okuluna araştırmacı olarak; 2017 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 106. Uluslararası Çalışma Konferansı'na gözlemci olarak katılmıştır. Kurnaz Baltacı, çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen konferans, seminer ve eğitimlerde konuşmacı ve eğitmen olarak görev yapmakta, Avrupa Birliği Teknik Destek ve Hibe Projeleri'nde uzman olarak çalışmaktadır.

# Giriş

Günümüzde işgücü piyasasındaki sorunlar tartışılırken daha çok işsizlik ön plana çıkmaktadır. Oysa işgücü piyasasının aksak işleyişine ilişkin tek gösterge işsizlik değildir. İşgücü piyasasının performansı açısından dikkat edilmesi gereken bir diğer kritik konu, nitelik uyumsuzluğu nedeniyle ortaya çıkan uyumsuz eşleşmelerdir. İş arayanların sahip olduğu nitelikler ile işverenler tarafından talep edilen nitelikler arasındaki uyumsuzluk, geniş kapsamlı etkileri olan kalıcı ve önemli bir sorundur.

Bugün küresel düzeyde, yükseköğretim de dahil olmak üzere eğitim sistemleri genişlemektedir. Özellikle yükseköğretimdeki genişlemeye bağlı olarak gün geçtikçe daha fazla sayıda yükseköğrenim yeterliliğine sahip kişi, işgücü piyasasına girmektedir. Ancak işgücü talebi, nitelikli işgücü arzındaki bu artışa aynı şekilde cevap verememektedir. Söz konusu durum sadece yükseköğretim mezunlarını değil, aynı zamanda bu yeterliklere sahip olmayanları, başka bir ifadeyle daha düşük eğitim seviyelerini tamamlamış kişileri

de etkilemektedir. Bir tarafta, yükseköğretimden yeni mezun olanlar, işgücü piyasasına daha önce girmiş olanlara kıyasla iyi koşullara sahip, yüksek ücretli işler bulmakta zorlanarak işsizlikle karşı karşıya kalmakta, daha düşük ücretli, geçici ya da kayıt dışı ve/veya niteliklerinin altındaki işleri kabul etmektedir. Diğer tarafta, yükseköğretim mezunlarının niteliklerinin altındaki işlere yerleşmeleri, daha düşük eğitim seviyelerinden mezun olanlar için zincirleme başka etkilere yol açabilmektedir.

Yüksek eğitimli kişiler daha düşük eğitimli kişilerin yapabileceği işlere yerleştiklerinde, daha düşük eğitimliler de geleneksel istihdam imkanlarından dışlanmaktadır (Cedefop, 2010, s. 38). Aşağıya doğru itme etkisi (crowding out/bumping down) olarak tanımlanan bu sürecin yukarıdan aşağıya doğru işlediği ve daha düşük nitelikli kişileri daha da alt seviyede nitelik gerektirmeyen işlere ittiği kabul edilmektedir. Zincirin en sonunda, dışlama etkisi ortaya çıktığında düşük nitelikli işgücünün bir kısmının işlerini tamamen kaybedebileceği dahi öngörülmektedir.

## ***İş arayanların sahip olduğu nitelikler ile işverenler tarafından talep edilen nitelikler arasındaki uyumsuzluk, geniş kapsamlı etkileri olan kalıcı ve önemli bir sorundur.***

Eğitim ve işgücü politikaları üzerindeki etkileri nedeniyle nitelik uyumsuzluğu olgusu, sosyal bilimler literatüründe on yıllardır çalışılmaktadır. Eğitim düzeyi ile iş için gerekli düzey arasındaki yanlış eşleşmeleri ele alan ilk eser olan Freeman'ın (1976) *The Overeducated Americans* kitabından bu yana nitelik uyumsuzluğu gerek çalışma ekonomisi gerekse eğitim ekonomisi literatüründe önemli araştırmaların odak noktası olmuştur (Chevalier ve Lindley, 2009; Daly vd., 2000; Hartog, 2000; Korpi ve Tahlin, 2009; McGuinness, 2006; Quintini, 2011). Öyle ki, politika yapıcılar da işgücü piyasasına yeni giren gençlerin önemli bir bölümünün eğitim düzeyleri ile orantılı işler elde edememeleri konusunda giderek daha fazla endişe duymaktadır.

Nitelik uyumsuzluğunun maliyetleri çok yönlüdür. Bu anlamda, bireysel düzeyde eğitimsel niteliklerinin daha altındaki işlerle uyumsuz eşleşmiş olan bireyler, uygun eşleşmiş olanlara göre daha az gelir elde ederler, iş tatminleri daha düşüktür ve hareketlilik eğilimleri de daha yüksektir. Ayrıca, kariyerin başlangıcında yaşanan

uyumsuz eşleşmeler, ilerleyen dönemdeki kariyer fırsatları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Firma düzeyinde, her ne kadar aşırı eğitilmiş çalışanların verimliliği belirli bir ölçüde artırdıklarına ilişkin kanıtlar olsa da hareketlilik eğilimi yüksek ve iş tatmini düşük olan çalışanların firma açısından orta ve uzun vadede maliyeti daha fazladır. Makroekonomik düzeyde ise işgücünün önemli bir bölümünün potansiyel verimliliğinin altında çalışması, toplam çıktının azalmasına yol açmaktadır. Bu bakımdan, daha düşük gelir vergisi gelirleri nedeniyle kamu maliyesi olumsuz etkilenecek, aynı zamanda eğitime yapılan yatırımların yetersiz/beklenenin altındaki getirileri sebebiyle eğitim yatırımlarında azalma söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla, nitelik uyumsuzluğu ile ilgili çözüm odaklı bir anlayış geliştirmek son derece önemlidir.

Bu çalışmada, işgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğunun neden işsizlik kadar önemli bir sorun olduğu hususu ile bu sorunu çözmekte uygulanabilecek politikalar işgücü piyasası perspektifinden ele alınmaya çalışılmıştır.

## Uyumsuzluğu Anlamak: Dikey ve Yatay Nitelik Uyumsuzluğu

Yükselen genç işsizliği, artan nitelikli işgücü talebi, işgücü piyasasının talep kesiminin istenilen nitelikte işgücü bulamadığı konusunda dile getirdiği sıkıntılar gibi nedenlerle özellikle 2000'li yıllardan sonra literatürde uyumsuz eşleşme konusuna yönelik ilginin giderek arttığını söylemek mümkündür. İşgücü piyasasındaki bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan eğitim düzeyleri şeklinde karşımıza çıkan uyumsuz

### Yatay Uyumsuzluk

Bireyin eğitim alanı ve fiili işi arasındaki uyumsuz eşleşme.

eşleşme problemi, nitelik uyumsuzluğu (qualification mismatch) ya da eğitimsel uyumsuzluk (educational mismatch) şeklinde karşımıza çıkabilmektedir.

Nitelik uyumsuzluğu, işgücü piyasasında emeğini arz etmek üzere bulunan bireylerin nitelikleri ile mevcut iş fırsatlarının gereklilikleri, başka bir ifadeyle işverenlerin niteliksel talepleri arasında bir uyumsuzluk olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Quintini, 2011, s. 10). Söz konusu uyumsuzluk açısından belirleyici olan işgücü arzının özellikleri ile işgücü talebinin ihtiyaçları arasındaki dengesizliktir. Nitelik uyumsuzluğu, işgücü piyasasında arz-talep arasındaki sayısal

farklılıktan, başka bir ifadeyle nicel uyumsuzluktan daha karmaşık bir sorundur. Bu bakımdan, işgücü piyasasında emeğini sunmak için hazır olan bireylerin sayısı ile mevcut işlerin sayısı eşleşmiş olsa bile (ideal

düzeyde nicel eşlemenin gerçekleşmiş olması halinde) nitelik uyumsuzluğu söz konusu olabilir. Örneğin; iş arayan yüz inşaat işçisinin olduğu bir işgücü piyasasında yoğun bakım hemşirelerine yönelik yüz adet iş ilanı olduğunu varsayalım. Bu işgücü piyasasında bir taraftan mükemmel bir niceliksel eşleşme söz konusuysen diğer taraftan yüzde yüz düzeyinde niteliksel bir uyumsuzluk yaşanacaktır (Randstad, 2012, s. 1).

Uyumsuz eşleşme olgusunun kapsamı geniştir ve farklı boyutlarda ortaya çıkabilmektedir. Bu anlamda, uyumsuz eşleşme açısından sadece eğitim düzeyine odaklanmak yeterli bir bakış açısı sunmaz. İlk olarak, dikey uyumsuzluk olarak tanımlanan uyumsuz eşleşmelerde çalışanın eğitim seviyesi, yapmakta olduğu iş için gerekli olan eğitim seviyesinden yüksek veya düşüktür (Dolton ve Silles, 2008; Dolton ve Vignoles, 2000; Heijke vd., 2003; Mahuteau vd., 2014, Verhaest ve Omev, 2006). Dolayısıyla, bu çerçevedeki uyumsuzluk, bireyin mevcut işine göre daha yüksek veya daha düşük eğitimsel niteliklere sahip olması, başka bir ifadeyle *aşırı eğitimlilik* (overeducation) ya da *yetersiz eğitimlilik* (undereducation) şeklinde ortaya çıkmaktadır (Quintini, 2011, s. 11). Bunun tipik bir örneği, lisansüstü yeterlilikler gerektirmeyen bir işte çalışan yüksek lisans derecesine sahip bir çalışanın içinde bulunduğu durumdur. Söz konusu kişi, yapmakta olduğu işe göre bu halde *aşırı eğitimlidir*.

Yapılan işle *uygun eşleşme*de önemli olan diğer unsur, işin başarıyla yerine getirilebilmesi için *doğru/uygun* eğitim alanından mezun olunmasıdır. Bireyin eğitim alanı ve fiili işi arasındaki uyumsuz eşleşme *yatay uyumsuzluk* (hirozontal mismatch) olarak tanımlanmaktadır (Robst,

### Dikey Uyumsuzluk

Çalışanın eğitim seviyesinin, yapmakta olduğu iş için gerekli olan eğitim seviyesinden yüksek veya düşük olması.

2007, s. 401). Bu anlamda, uyumsuz eşleşme çalışanın eğitimsel yeterlilik açısından uygun seviyede olduğu ancak yeterlilik türünün, başka bir ifadeyle eğitim görülen alanın doğru olmadığı bir durumda ortaya çıkmaktadır (Salas-Velasco, 2021; Somers vd., 2018). Dolayısıyla, yatay uyumsuzlukta eğitim düzeyinden daha ziyade eğitim alanına odaklanılmaktadır. Mühendislik diplomasına sahip bir çalışanın hiç mühendislik bilgisi gerektirmeyen bir işte çalışması, yatay uyumsuzluğun tipik bir örneğidir. Eğitim sistemi çerçevesinde farklı eğitim alanlarının işlevinin, bireyleri işgücü piyasasındaki işlere hazırlamak olup olmadığına yönelik tartışma çok önemli olmasına rağmen, ampirik açıdan cevaplanması zor bir sorudur. Diğer taraftan, bazı işler (örneğin; yönetici, politikacı) spesifik bir eğitim alanı ile doğrudan eşleşmediğinden yatay uyumsuzluğa ilişkin kavramsal çerçeveyi tanımlamak daha zordur.

Bazı eğitim alanları jenerik nitelikleri geliştirmek üzere tasarlanmışken; diğer bazı eğitim alanları ise doğası gereği daha spesifik niteliklere odaklanmaktadır. Bu anlamda, mühendislik, tıp eğitimi gibi bazı alanlar bireylere diğer mesleklere kolayca transfer edilemeyen, ilgili mesleğe özgü nitelikleri kazandırmaktayken; sanat ve beşeri bilimler gibi bazı alanlar, geniş bir iş yelpazesinde kullanılabilir daha genel nitelikleri kazandırmaktadır. Yatay uyumsuzluğa odaklanan ampirik çalışmalarda, özellikle dil, beşeri bilimler ve güzel sanatlar ile ziraat ve veterinerlik gibi bazı eğitim alanlarının mezunları açısından daha yüksek uyumsuzluk riski taşıdığı; buna karşılık, matematik, bilgisayar ve fen bilimleri mezunları için uyumsuzluğun daha düşük düzeyde olduğu

görülmektedir (Montt, 2015; Nordin, Persson ve Rooth, 2010). Diğer taraftan, uyumsuzluğun hem yatay hem de dikey düzeyde bir arada görüldüğü iş gücü piyasası eşleşmeleri de söz konusudur. Böyle bir durumda, çalışanın istihdam edildiği iş için yanlış ya da uygun olmayan bir seviyede ve yanlış veya uygun olmayan bir türde yeterliliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

## Nitelik Uyumsuzluğunu Neden Önemsemeliyiz?

İnsanların yüksek eğitim almalarına rağmen nitelik düzeylerine uygun bir iş bulamaması, tam verimlilik potansiyelleriyle istihdam edilmedikleri anlamına gelir. Bu uyumsuzluğun sonuçları işgücü piyasasının tüm seviyelerine ulaşmaktadır. İlk olarak, bireysel düzeyde, özellikle yapılan işe göre aşırı eğitilmiş olmak kazanç kaybı anlamına gelmektedir. Bu da hem iş hem de yaşam memnuniyetini etkilemektedir. Uyumsuzluğun uzun dönemde birey üzerinde psiko-sosyal etkileri de olabilir. Kazanç kaybı, eksik istihdam hali ve iş tatminsizliği stresin artmasına, öz saygının azalmasına ve hayal kırıklığı hissine yol açabilir.

Nitelik uyumsuzluğu nedeniyle gerçek potansiyeli altında istihdam edilen işgücünün verimliliğinin düşük olması, ekonomik büyümeyi de etkilemektedir. İstihdamdaki işgücünün mevcut niteliklerinden tam olarak yararlanılmaması ve uygun eşleşme seviyesinin altında bir verimlilik düzeyinin ortaya çıkması sebebiyle, ekonomi açısından bir fırsat maliyeti ve potansiyel verimlilik kaybı söz konusudur. İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğunun kalıcı bir sorun haline dönüşmesi, düşük büyüme oranlarının yanı sıra

**Tablo 1.** Nitelik Uyumsuzluğunun Olumsuz Etkileri

<b>Mikro Boyuttaki Etkileri</b>	
<b>İşgücü Açısından</b>	<b>Firma Açısından</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Eğitimin Getirisinin Azalması</li><li>• Eğitime Yapılan Bireysel Yatırımların Azaltılması</li><li>• Kazanç Kaybı</li><li>• İş Tatmininin Azalması</li><li>• Nitelik Aşınması</li><li>• İşgücü Hareketliliğinin Yüksek Olması</li><li>• Psiko-sosyal Sorunlar</li><li>• Mesleki Beklentilerin Belirsizleşmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Düşük Verimlilik ve Üretim Kaybı</li><li>• İşçi Devrinin Artması</li><li>• İnsan Kaynağı Seçme Sürecine İlişkin Maliyetlerin Yükselmesi</li><li>• Çalışma Barışının Azalması</li></ul>
<b>Makro Boyuttaki Etkileri</b>	
<b>İşgücü Piyasası Açısından</b>	<b>Diğer Sosyo- Ekonomik Etkiler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Eksik İstihdam</li><li>• Düşük Verimlilik</li><li>• Aşağıya Doğru Kayma ve Dışlama Etkisi</li><li>• İşgücü Hareketliliği</li><li>• Mevcut İşler için Gerekli Görülen Nitelik Düzeyinin Yükseltilmesi</li><li>• Niteliklerin Rekabeti (Nitelik Enflasyonu)</li><li>• Ücret Farklılıkları</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Üretkenlik Kaybı</li><li>• Toplumsal Refah Seviyesinin Düşmesi</li><li>• Eğitime Yönelik Toplam Talebin Artması</li><li>• Eğitime Ayrılan Kaynakların Etkinliğinin Azalması</li><li>• Potansiyel Vergi Gelirlerinin Azalması</li></ul>

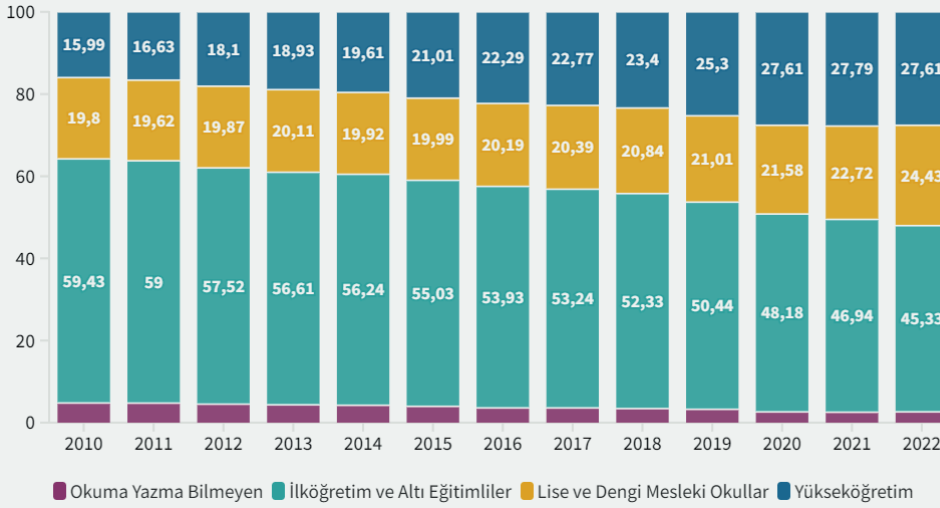
**Kaynak:** Bu tablo farklı kaynaklardan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur (Alba-Ramirez ve Blazquez, 2002; Bishop, 1993; Burris, 1983; Cockx ve Dejemeppe, 2002; Freeman, 1976; Rumberger, 1981; Sicherman, 1991; Quintini, 2011).

ortalama ücret düzeylerinin düşmesi ve daha az ekonomik refahın yaratılmasına yol açmaktadır.

Firma içinse nitelik uyumsuzluğunun üretkenlik ve rekabet gücü açısından olumsuz sonuçları vardır. Uyumsuz eşleşmenin çalışanlar üzerindeki iş tatminindeki azalış ve işgücü hareketliliğindeki artış şeklindeki iki temel etkisi, aynı zamanda üretkenliğin düşmesine yol açabileceğinden

firma için üretim kaybı anlamına gelmektedir. Daha düşük üretkenliğe neden olan eşleşmeler; işgücü maliyetlerinin yükselmesine, söz konusu mal veya hizmetin fiyatının artmasına, rekabet gücünün azalmasına ve dolayısıyla ürün piyasasında pazar kaybına yol açmaktadır (Randstad, 2012).





**Şekil 1.** Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Oranları (% 2010-2022)

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sisteminden hesaplanmıştır.

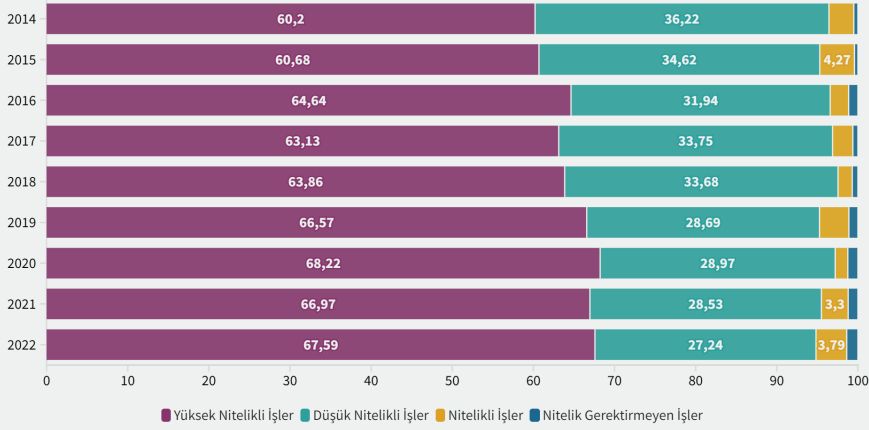
## Türkiye İşgücü Piyasasında Eğitim-İstihdam İlişkisi

Ülkenin ekonomik yapısı, demografik dinamikler, eğitim sistemi ve istihdam politikaları gibi çok sayıda faktörden etkilenen eğitim-istihdam ilişkisi, karmaşık ve çok boyutlu bir konudur. İstihdamın eğitim düzeyleri itibariyle dağılımı, farklı eğitim derecelerine sahip bireylerin işgücü piyasasına katılma eğilimlerini yansıtmaktadır. Bu bakımdan teorik olarak beklenen; yükseköğretim mezunlarının daha hızlı iş bulmaları, daha iyi fırsatlar sunan işlerde istihdam edilmeleri, yani daha yüksek ücretler sunan kariyer imkanlarının bulunduğu daha nitelikli iş pozisyonlarında çalışma eğilimi göstermeleridir. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki açısından bir diğer önemli husus, üniversite mezunlarının eğitim alanlarına uygun işlerle eşleşmeleridir.

Nüfus artışı nedeniyle genç nüfus yoğunluğu, ekonomik dönüşüm ve küresel rekabetin etkisiyle dinamik bir işgücü piyasasına sahip olan

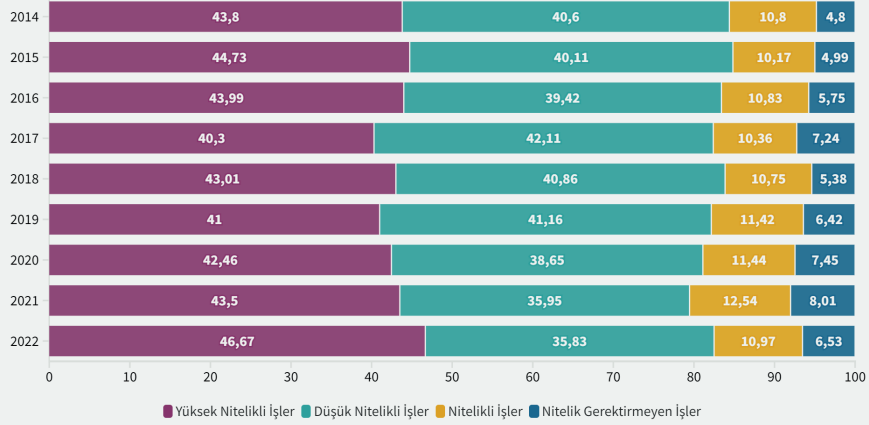
Türkiye’de eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi ortaya koyan ilk gösterge, eğitim düzeyleri itibarıyla istihdam oranlarıdır. Şekil 1’de görüldüğü üzere, TÜİK verilerine göre 2022 yılı itibarıyla yükseköğretim mezunlarının istihdam içindeki payı %27,6, lise ve dengi okullardan mezun olanların payı %24,4’ken; ilköğretim ve altında eğitim derecesine sahip kişilerin payı %45,3’tür. Söz konusu veriler ışığında, Türkiye işgücü piyasasına ilişkin olarak şu tespitler yapılabilir:

- Üniversite mezunlarının istihdamdaki paylarının, daha düşük eğitim düzeyindekilere göre düşük olması, üniversite eğitimi almış işgücünün yaşadığı iş bulma zorluklarını yansıtmaktadır. Bu husus, tüm dünyada olduğu gibi üniversite eğitiminin işgücü piyasasında geçmişteki kadar yeterli istihdam fırsatları sağlamadığı anlamına gelmektedir.
- İlköğretim ve altında eğitime sahip kişilerin istihdam içindeki payının yüksek olması, başka bir ifadeyle istihdamdaki her iki



**Şekil 2.** Yükseköğretim Mezunu Genç İşsizlerin Aradığı Meslekler (15-24, %, 2014-2022)

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sisteminden hesaplanmıştır.



**Şekil 3.** İstihdamdaki Yükseköğretim Mezunu Gençlerin Meslekleri (15-24, %, 2014-2022)

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sisteminden hesaplanmıştır.

kişiden birinin ilköğretim ve daha alt seviyelerdeki eğitimi tamamlamış olması, Türkiye işgücü piyasasında yaratılan işlerin daha ziyade düşük nitelikli işler olduğunu göstermektedir.

- Daha yüksek eğitim seviyeleri, bireylerin bilgi ve beceri düzeyini artırarak ülkenin rekabet gücünü artıracaktır. Bu bağlamda, yükseköğretim mezunlarının oranının artması, gelecekte daha nitelikli ve teknolojiyle uyumlu işgücünün yetişmesine katkı sağlayabilir. Ancak, bu süreç uzun vadeli bir yatırım ve dönüşüm gerektirmektedir.

TÜİK verilerine göre, yükseköğretim mezunu genç işsizlerin çoğunlukla yüksek nitelikli iş alanlarında iş aradıkları görülmektedir. Bu eğilim, yükseköğretime yönelik beklentilere de uygundur. Ancak söz konusu grupta her on gençten neredeyse üçünün düşük nitelikli işler arıyor olması, teorik beklentinin aksi yönündedir. Bu bağlamda, işgücü talep cephesinin işe alımlarda özellikle iş tecrübesine odaklandığı Türkiye işgücü piyasasında çok sayıda yeni mezun genç; bir iş tecrübesi edinmek, yani iş gücü piyasasında bir başlangıç yapmak üzere eğitimlerinin daha

**Tablo 2.** ISCO-08 ve ISCED-2011 Sınıflandırmalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Düzeyleri Eşleşmesi

ISCO 08 Ana Meslek Grupları		Mesleki Nitelik Düzeyi	Gerekli Eğitim Düzeyi (ISCED 2011)
Kod	Meslek Grupları		
1	Yöneticiler	Yüksek Nitelikli İşler	Yükseköğretim (ISCED 5, 6, 7, 8)
2	Profesyonel Meslek Mensupları		
3	Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları		
4	Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Düşük Nitelikli İşler	Ortaöğretim (ISCED 3, 4)
5	Hizmet ve Satış Elemanları		
6	Nitelikli Tarım, Ormanlık ve Su Ürünleri Çalışanları	Nitelikli İşler	Temel Eğitim – İlköğretim (ISCED 0, 1, 2)
7	Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar		
8	Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar		
9	Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Niteliksiz İşler	
0	Silahlı Kuvvetler” dahil değildir.		

Kaynak: ILO, Global employment trends for youth 2013: A generation at risk, 2013, s.37.

Not: ISCED-2011 tasnifinin açılımı şu şekildedir: 0: Erken çocukluk eğitimi (İlköğretimden az eğitim kazanımı), 1: İlköğretim, 2: Alt ortaöğretim, 3: Üst ortaöğretim, 4: Ortaöğretim sonrası eğitim (Yükseköğretim dışı), 5: Kısa dönemli yükseköğretim, 6: Lisans veya eşdeğer seviye, 7: Yüksek lisans veya eşdeğer seviye, 8: Doktora veya eşdeğer seviye.

altındaki işlere razı olabilmektedir. Bununla birlikte, uzun süre mezuniyet düzeyine uygun seviyede iş arayan ancak işsizlik baskısına uzun süre dayanamayan gençler de bir süre sonra düşük nitelikli işlere yönelebilmektedir. Öyle ki, Şekil 3'te de görüldüğü üzere, 2022 yılı itibarıyla yükseköğretim mezunu gençlerin yarısından daha azı (%46,7) yüksek nitelikli ve %11'i de nitelikli işlerde istihdam edilmektedir. Buna karşılık, istihdamdaki yükseköğretim mezunu her on gençten en az üçü düşük nitelikli işlerde çalışmaktadır. Ayrıca, istihdamdaki yükseköğretim mezunu gençlerin %6,5'i de herhangi bir nitelik gerektirmeyen işlere sahiptir.

## Türkiye İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğunun Görünümü

Nitelik uyumsuzluğu olgusunun, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO-08) ve Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED-2011) sınıflandırmaları kullanılarak ölçülmesi objektif yöntem içinde değerlendirilebilir. Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO-08), bir işi yapmak için gerekli olan nitelik, beceri ve uzmanlık düzeyini dikkate almakta ve işleri bu unsurlara göre mesleki kategorilere ayırmaktadır.

Başka bir ifadeyle, ISCO-08'e göre; bir meslek sınıflamasında sınıflandırılan esas nesnelere işlerdir. Bu bakış açısı içinde iş, o işi yapan kişi tarafından yerine getirilmesi gereken görev ve sorumluluklar çerçevesinde tanımlanmaktadır (ILO, 2012, s.11). Bununla birlikte, ana görev ve sorumluluklar açısından önemli ölçüde benzer özellikleri bulunan iş kümesi, bir mesleği oluşturmaktadır. ISCO-08 sınıflandırmasında 10 ana grup, 43 alt ana grup, 130 grup ve 436 birim grup meslek tanımlanmaktadır. ISCO-08 sınıflandırması, ana meslek kategorileri ile bu kategorilere uygun nitelik düzeyleri arasında ilişki kurulmasını sağlamaktadır.

Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED-2011) ise bir dereceye kadar nitelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. Tablo 2'de ISCO ve ISCED sınıflandırmaları kullanılarak oluşturulan ana meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasındaki ilişkiler yer almaktadır. Bu çerçevede, ISCO sınıflandırması içinde tanımlanan 10 ana meslek kategorisi; 4 temel nitelik düzeyi ve buna bağlı olarak ISCED sınıflandırmasına göre oluşturulan 3 temel eğitim düzeyi ile ilişkilendirilmektedir.

Bu analizde aşırı eğitimlilik boyutu, sadece mezuniyet derecesine göre tanımlanmaktadır. "0" kategorisinde tanımlanan *silahlı kuvvetler*, ISCO sınıflandırmasında belirli bir nitelik düzeyi ile ilişkilendirilmediğinden analizin dışında tutulmuştur. Bu durumda, aşırı eğitimlilik tanımlaması ISCO 4'ten ISCO 9'a altı meslek kategorisinde çalışan yükseköğretim mezunu ve/veya lisansüstü eğitimini tamamlamış bireyler kapsamında geçerlidir. Diğer taraftan, ISCO-08 ve ISCED-2011 sınıflandırmaları çerçevesinde 10 ana meslek kategorisi, 4 temel nitelik düzeyi ve 3 temel eğitim seviyesinden yola çıkılarak işler için uygun eğitim

seviyesinin belirlenmesi, uyumsuz eşleşme çerçevesinde sadece dikey uyumsuzluk düzeyini ortaya koyduğundan, aşırı eğitimlilik olgusu açısından sınırlı bir teşhis anlamına gelmektedir. Daha açık bir anlatımla, burada sunulan analiz, sadece eğitim düzeylerinin uygun şekilde eşleşmemesine dayalı dikey uyumsuzluğu genel hatlarıyla tanımlamakta ve yatay uyumsuzluk olarak ifade edilen eğitim alanları itibarıyla uyumsuz işlerde çalışan işgücünün durumunu göstermemektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İşgücü İstatistikleri çerçevesinde, ISCO-08 ana meslek grupları ve eğitim düzeyleri itibarıyla istihdam edilenlere ilişkin veriler toplanmaktadır. Bu verilerden yararlanılarak Türkiye işgücü piyasasındaki nitelik uyumsuzluğu düzeyini belirlemek mümkündür. Tablo 3'te, 2022 yılı itibarıyla 15-24 yaş arası ile 15 ve üzeri yaş grupları için yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasında hangi meslek alanlarında istihdam edildikleri düzenlenmiştir. Buna göre; Türkiye işgücü piyasasında 15 ve üzeri yaş grubunda eğitim düzeyiyle uygun eşleşen bir meslekte istihdam edilen kişi sayısı 3 milyon 431 bindir. Buna karşılık, aynı yaş grubunda uyumsuz eşleşme içinde yer alanların, başka bir ifadeyle eğitim düzeyinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin sayısı 3 milyon 51 bindir. Bu verilere göre 15 ve üzeri yaş grubunda istihdam edilen yükseköğretim mezunu 8 milyon 482 bin kişi içinde aşırı eğitimlilik şeklinde ortaya çıkan/görülen nitelik uyumsuzluğu %36 oranındadır.

Tablo 3'ten uyumsuz eşleşme probleminin gençler arasında daha belirgin olduğu görülmektedir. Türkiye işgücü piyasasında 2022 yılı itibarıyla istihdamdaki yükseköğretim mezunu 15-24 yaş grubundaki gençlerin %53,3'ü niteliklerinin altındaki işlerde çalışmaktadır. Bu bakımdan,

**Tablo 3.** İstihdamdaki Yükseköğretim Mezunlarının Uyumsuz Eşleşme Düzeyleri, 2022

Meslek Grubu (ISCO 08)		Yaş Grubu (Bin Kişi)	
Kod	Meslek Grupları	15 – 24 Yaş Grubu	15 + Yaş Grubu
1	Yöneticiler	13	906
2	Profesyonel meslek mensupları	203	3.488
3	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	120	1.037
Uyumlu Eşleşme		Bin Kişi	336
		%	46,7
4	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	102	1.055
5	Hizmet ve satış elemanları	156	1.191
6	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	19	143
7	Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	38	273
8	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	22	178
9	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	47	211
Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik)		Bin Kişi	384
		%	53,3
İstihdam Edilenler (Toplam, Bin Kişi)		720	8.482

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sisteminden hesaplanmıştır.

gençlerin gönülsüzce de olsa işsizlik baskısı karşısında veya işgücü piyasasında ilk deneyimi kazanmak amacıyla daha düşük ücret düzeyleri ve daha düşük kariyer imkanları sunan işleri kabul ettikleri söylenebilir. İstihdamda yer alan üniversite mezunu her iki gençten birinin aşırı eğitilmiş duruma düştüğü bir işte çalışması, Türkiye’de okuldan işe geçiş sürecinde yaşanan zorluklara ilişkin ipuçları da sunmaktadır. Bu bakımdan, Türkiye’de işgücü piyasasına ilk kez katılan gençlerin, aşırı eğitimliliği bir kariyer stratejisi olarak benimsediği düşünülebilir. Başka bir ifadeyle gençler iş hayatında bir başlangıç yapabilmek ve iş tecrübesi eksikliğini telafi edebilmek için nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul ediyor olabilirler.

***Türkiye’de işgücü piyasasına ilk kez katılan gençlerin, aşırı eğitimliliği bir kariyer stratejisi olarak benimsediği düşünülebilir.***

## Sonuç

İşsizlik kritik bir sorun olmakla birlikte, olumsuz etkileri dikkate alındığında uyumsuz eşleşmelerin de aynı derecede ilgiyi hak ettiğini söylemek mümkündür. Bu sorunun çözümüne yönelik politikalar; üretkenliğin, ekonomik büyümenin ve bireysel refahın teşvik edilmesi için son derece önemlidir. Eğitim ve öğretimi piyasa ihtiyaçları ile uyumlu hale getirerek, işgücü piyasası bilgilerini iyileştirerek ve destekleyici politikalar uygulayarak işgücü piyasası uyumsuzluğu azaltılabilir ve daha verimli ve kapsayıcı bir işgücü piyasası yaratılabilir. Böylece, bireylerin gerçek potansiyellerini ortaya çıkarmaları, firmaların gelişmesi ve toplumların kalkınması sağlanacaktır.

Eğitimin, özellikle de yükseköğretimin değeri, uzun zamandır pek çok ülkede ana tartışma gündemleri arasındadır. Pek çok ülkede yüksek eğitimli işgücü arzının geçmişe oranla önemli

ölçüde artmış olmasına rağmen eğitimli gençler arasında yüksek düzeyde seyreden işsizlik oranları, eğitim sisteminin kazandırdığı nitelikler ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir. Genç nüfus potansiyeli açısından özellikle gelişmekte olan ülkelerde, işgücü piyasasına yeni giren gençlerin *işgücü bolluğu* nedeniyle daha geniş bir arz havuzuna sahip işverenler tarafından tercih edilebilir olmayı nasıl başarabilecekleri sorusu önemlidir. Söz konusu soruya verilen cevapların ortak noktası, işgücü piyasası beklentisinin, belirli bir disipline ilişkin teorik ve pratik bilgiyi bir arada sunabilen, mesleki ve akademik nitelikler arasındaki bölünmeyi azaltabilen bir eğitim sistemine vurgu yaptığı yönündedir. Genç istihdamının uygun eşleşmeler temelinde artırılması açısından öğrencilik döneminde işgücü piyasası deneyimi kazanımına fırsat sağlayan ve akademik yeterliliklerle birlikte sosyal becerilerin geliştirilmesine de odaklanan eğitim ve yetiştirme sistemlerine ihtiyaç vardır.

# Öneriler

Nitelik uyumsuzluğu sorunu ile mücadelede devlet, eğitim kurumları, firmalar ve bireyler de dahil olmak üzere çeşitli paydaşların koordineli bir çaba göstermesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, işgücü piyasasında uyumsuz eşleşmeler ve yol açtığı olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması/azaltılmasına yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir:



**Mesleki eğitim ve öğretim programları işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirilmelidir.**

Türkiye işgücü piyasasındaki eğilimler, nitelik ve beceri ihtiyacı takip edilmeli ve eğitimle istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkiyi güçlendirecek şekilde kanıta dayalı politikalar geliştirilmelidir. Bu bakımdan eğitim kurumları, firmalar ve mesleki birlikler arasındaki iş birliği de daha fazla teşvik edilmelidir.



**Üniversite ve sanayi arasında daha yakın iş birliği sağlanmalıdır.**

Bu noktada, başarılı iyi uygulama örneği olabilecek kısa dönemli ve uzun dönemli aday staj programları sektörel ve mesleki düzeyde yaygınlaştırılmalıdır. Staj programlarının yanı sıra ortak araştırma projeleri yoluyla öğrencilerin pratik deneyimleri artırılmalı ve istenen nitelik ve becerileri geliştirmelerine katkı sunulmalıdır.



**Kariyer rehberliği ve danışmanlığı daha kapsamlı hale getirilmelidir.**

Öğrencilerin kariyer yolları hakkında bilinçli kararlar vermelerine yardımcı olmak için işgücü piyasası eğilimleri ve beklentileri tanımlanmalıdır. Çeşitli sektörlerde ihtiyaç duyulan nitelik ve beceriler konusunda daha kapsamlı kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri uygulanmalıdır.



**İşgücü piyasası bilgi sistemi; açık iş pozisyonları, istenen nitelik ve beceriler ile sektörel eğilimler hakkında daha detaylı ve güncel veri sağlamalı ve aynı zamanda düzenli olarak analiz edilmelidir.**

Söz konusu bilgiler, eğitim kurumlarının müfredatlarını işgücü piyasasının gerekliliklerini dikkate alarak tasarımlarına ve iş arayanların da daha bilinçli kararlar almalarına katkı sunacaktır. Doğru ve güncel işgücü piyasası bilgilerinin sağlanması için kamu ve özel sektör paydaşları arasındaki iş birliği önemlidir.

# Öneriler



**İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşmeler açısından daha kırılgan gruplara yönelik aktif istihdam politikaları tasarlanmalıdır.**

Hedefli işe yerleştirme programları, işbaşı eğitim programları, yeniden eğitim ve yer değiştirmelere yönelik destekler, eğitimden istihdama geçişleri yumuşatabilir.



**Yükseköğretim kurumları ve programlarının kazandırdığı nitelikler geliştirilmeli ve denetlenmelidir.**

Nitelik uyumsuzluğunun derinleşmemesi adına Türkiye'de ön lisans ve lisans programlarının sektörel ve mesleki düzeyde hangi nitelik ve becerileri kazandırdığı belirlenmeli ve takip edilmelidir.



**Yükseköğretim programları için mezuniyet sonrası nitelik ve beceri endeksi geliştirilmelidir.**

Özellikle lisans programları düzeyinde mezun takip sistemleri geliştirilmeli ve mezunların ortalama iş arama süreleri, ilave nitelik ve beceri kazanımları, ve bu yöndeki bireysel eğitim yatırımları, hangi nitelik ve becerilerle hangi işlerde istihdam edildikleri uzun vadeli şekilde izlenmeli ve buna göre yükseköğretim programları sürekli olarak geliştirilmelidir.

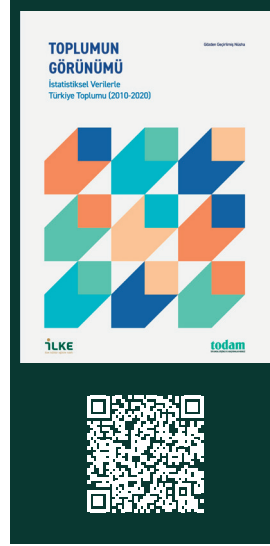
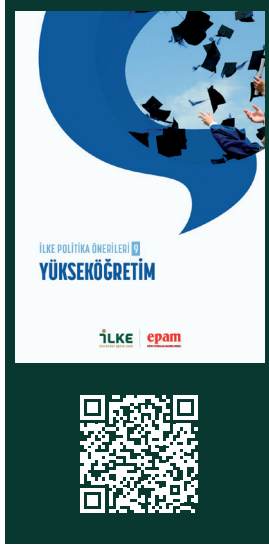


## Kaynakça

- Alba-Ramirez, A. & Blazquez, M. (2002). *Types of job match, overeducation and labor mobility in Spain*. The International Conference on "Overeducation in Europe: What do We Know?", Berlin-Germany.
- Bishop, J. H. (1993). Overeducation. *Center for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series*, No.93- 06, Cornell University.
- Burris, V. (1983). The social and political consequences of overeducation. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467.
- Büchel, F. & Pollmann-Schult, M. (2004). Overeducation and skill endowments: The role of school achievement and vocational training quality. *International Journal of Manpower*, 25(2), pp.150-166.
- Chevalier, A. & Lindley, J. (2009). Overeducation and the skills of UK graduates. *Journal of the Royal Statistical Society*, 172(2), 307-337.
- Cockx, B. & Dejemeppe, M. (2002). Do the higher educated unemployed crowd out the lower educated ones in a competition for jobs? *IZA Discussion Paper Series*, No. 541.
- Daly, M. C., Buchel, G., & Duncan, G.J. (2000). Premiums and penalties for surplus and deficit education evidence from the United States and Germany. *Economics of Education Review*, 19, 169-178.
- Dolton, P. J. & Silles, M.A. (2008). The effects of overeducation on earnings in the graduate labour market. *Economics of Education Review*, 27(2). 125-139.
- Dolton, P. J. & Vignoles, A. (2000). The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. *Economics of Education Review*, 19, pp. 179-198.
- Freeman, R. B. (1976). *The over-educated Americans*. Academic Press.
- Hartog, J. (2000). Overeducation and earnings: Where are we and where should we go? *Economics of Education Review*, 19, 131-147.
- Heijke, H., Meng, C., & Ris, C. (2003). Fitting to the job: The role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour economics*, 10(2), 215-229.
- International Labour Organization (ILO). (2013). *Global employment trends for youth 2013: A generation at risk*.
- International Labour Organization (ILO). (2012). *ISCO - 08 International Standard Classification of Occupations: Structure, group definitions and correspondence tables*. Volume 1, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf) (Erişim: 12.05.2023).
- Korpi, T. & Tahlin, M. (2009). Educational mismatch, wages and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974-2000. *Labour Economics*, Elsevier, 16(2), 183-193.
- Mahuteau, S., Kostas, M., Sloane, P., & Wei, Z. (2014). Horizontal and vertical educational mismatch and wages. [https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/other-publications/2014/Mahuteau\\_etal\\_educational\\_mismatch\\_and\\_wages\\_SloanePaper.pdf](https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/other-publications/2014/Mahuteau_etal_educational_mismatch_and_wages_SloanePaper.pdf) (Erişim: 15.08.2023).
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.
- Montt, G. (2015). The causes and consequences of field - of - study mismatch: An analysis using PIAAC. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 167.
- Nordin, M., Persson, I., & Rootha, D.O. (2010). Education–occupation mismatch: Is there an income penalty? *Economics of Education Review*, 29, 1047-1059.
- Quintini, G. (2011). Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No.121.
- Randstad. (2012). *Into the gap: International database on employment and adaptable labor*. [https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2020/04/2010-01\\_Bridging\\_the\\_Gap\\_Engels.pdf](https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2020/04/2010-01_Bridging_the_Gap_Engels.pdf) adresinden erişildi.

- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- Rumberger, R. W. (1981). *Overeducation in the U.S. labor market*. Praeger Press.
- Sicherman, N. (1991). Overeducation in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101-122.
- Salas-Velasco, M. (2021). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal of Labour Market Research*, 55(14), <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>.
- Somers, M. A., Cabus, S. J., Groot, W., & van den Brink, H. M. (2018). Horizontal mismatch between employment and the field of education: Evidence from a systematic literature review. Tier working paper series, Tier WP 16/02.
- TÜİK. (2023). İşgücü İstatistikleri, Merkezi Dağıtım Sistemi. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim: 10.06.2023).
- Verhaest, D. & Omeij, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77, 419-448.

# İlgili Yayınlarımız



İşgücü piyasasında temel endişe kaynağı işsizlik sorunu olmakla birlikte, nitelik uyumsuzluğu olgusu da işgücü piyasasının performansı açısından büyük öneme sahiptir. İş arayan bireylerin sahip oldukları niteliklerin, işverenlerin talep ettiği niteliklerle uyumsuz olması durumunu ifade eden nitelik uyumsuzluğu, geniş kapsamlı etkileri olan kalıcı bir sorun haline gelmiştir. Bu anlamda, yükseköğretimdeki genişlemeye bağlı olarak özellikle yüksek eğitimli gençlerin nitelikleri altındaki işlerle eşleşmesi, işgücü potansiyelinden tam olarak yararlanılmasını engellemekte; bireysel düzeyde, firma düzeyinde ve makroekonomik düzeyde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Türkiye'deki işgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğunun ele alındığı bu politika notunda dikey ve yatay nitelik uyumsuzluğu ve nitelik uyumsuzluğunun niçin önemsenmesi gerektiği izah edildikten sonra Türkiye işgücü piyasasında eğitim-istihdam ilişkisi incelenmektedir. Yükseköğretimdeki genişlemeye ve bu durumun istihdam piyasasındaki yansımalarına vurgu yapılarak başta istihdamdaki yükseköğretim mezunlarının uyumsuz eşleşme düzeyleri olmak üzere Türkiye işgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu ortaya konmaktadır. Politika notu, bu doğrultuda işgücü piyasasında uyumsuz eşleşmeler ve yol açtığı olumsuz etkilerin azaltılmasına yönelik öneriler sunmaktadır.

**İLKE**  
ilim kültür eğitim vakfı

**todam**  
TOPLUMSAL DÜŞÜNCE VE ARAŞTIRMALAR MERKEZİ