

CEDEFOP'UN
AVRUPA BECERİ
VE İŞ ANKETİ
BULGULARI

AB'DE
BECERİLER,
YETERLİLİKLER
VE İŞLER:
KUSURSUZ
EŞLEŞME
MÜMKÜN MÜ?



İÇİNDEKİLER

Yönetici Özeti/ 10

BÖLÜM 1

Giriş

- 1.1. Beceri uyumsuzluğu ve Avrupa'daki ekonomik kriz / 17
- 1.2. Cedefop'un anketi yapma amacı / 18
- 1.3. Avrupa beceri ve iş anketi/22
- 1.4. Kullanılan terminoloji/25
- 1.5. Raporun amacı ve yapısı/26

BÖLÜM 2

AB işgücünde yeterlilik ve beceri uyumsuzlukları

- 2.1. AB iş piyasasında yeterlilikler arzı ve talebi/29
 - 2.1.1. Eğitim ve öğretimin ekonomik ve sosyal faydaları/29
 - 2.1.2. AB işlerinde yeterlilik gereklilikleri /30
- 2.2. AB'de yeterlilik uyumsuzluğu/34
 - 2.2.1. Fazla yeterliliğin yaygınlığı/34
 - 2.2.2. Fazla yeterliliği belirleyici etmenler/36
 - 2.2.3. AB çalışanlarının az yeterliliği/38
- 2.3. AB'de beceri uyumsuzluğu/39
 - 2.3.1. Gerekli düzeye göre beceri uyumsuzluğu/39
 - 2.3.2. Beceri uyumsuzluğuna ilişkin etmenler /41
 - 2.3.3. Verimlilik potansiyelini zedeleyen beceri açıkları/42
 - 2.3.4. Yeterlilik uyumsuzluğu ile beceri uyumsuzluğu arasındaki kusurlu ilişki/46
- 2.4. Yeterlilik ve beceri uyumsuzluğunun maliyeti/48

BÖLÜM 3

Krizin izleri: işsizlik/eksik istihdam ve beceri uyumsuzluğu

- 3.1. İşgücü piyasasına mezun girişi/53
- 3.2. İşsiz kişilerin işe dönmesi/55
- 3.3. Ekonomik krizin etkisi/60

BÖLÜM 4

Kaliteli MEÖ ile gençler arasındaki beceri uyumsuzluklarıyla mücadele

- 4.1. İşgücü piyasasına girişte az becerili olma/63
- 4.2. Başlangıçtaki beceri uyumsuzluklarının MEÖ ile aşılması/64
- 4.3. Bütün İTÖ türlerinin teşvik edilmesi/66
- 4.4. MEÖ'ye ilişkin kilit yetkinliklerin önemi/72
 - 4.4.1. Temel kilit yetkinlikler/72
 - 4.4.2. Dijital beceriler/76
 - 4.4.3. Diğer yetkinlikler/76
 - 4.4.4. FeTeMM becerileri/77

BÖLÜM 5
Daha iyi becerileri daha iyi işlerle eşleştirme

- 5.1. Avrupa iş piyasalarında değişen beceri ihtiyaçları/ **81**
- 5.2. Yetişkin çalışanlarda beceri uyumsuzluğunun şekillenmesi/ **83**
- 5.3. AB’de beceri gelişimi ve yetişkin öğrenmesi/ **88**
- 5.4. Kalitesiz işler hayatboyu öğrenmeye zarar verebilir/ **93**
- 5.5. Beceri uyumsuzluğu ile mücadelede işgücü piyasası geçişlerini kolaylaştırmak/ **98**

BÖLÜM 6
Sonuç ve politika dersleri

- 6.1. Beceri uyumsuzluğu için ‘tek beden’ politika olamaz/ **103**
- 6.2. Okuldan işe geçiş ve beceri uyumsuzluğu/ **104**
- 6.3. Aktif işgücü piyasası politikalarına daha da odaklanılmalıdır/ **104**
- 6.5. İstihdam istikrarı sürekli beceri gelişimi sağlamaktadır/ **105**
- 6.4. Tek seferlik çözümler kısa ömürlü olacaktır/ **105**
- 6.6. AB’de beceri talebi canlandırılmalıdır/ **106**
- 6.7. AB işgücü piyasasında daha iyi beceri eşleşmelerinin teşvik edilmesi/ **107**

Kısaltmalar/ **108**

Referanslar/ **109**

EKLER

- Veri toplama sürecinin ayrıntıları/ **115**
- Raporlanan bulguların elde edilmesi için kullanılan deneysel metodolojiler/ **124**
-

Kutu, Şekil ve Tabloların Listesi

Şekiller

Şekil 1.	ABİ anketinden kilit bulgular	11
Şekil 2.	İTÖ'nün branşlara göre dağılımı, AB-28, 2014	12
Şekil 3.	Yetişkin çalışanların mevcut işlerindeki beceri gelişimi ile beceri ihtiyaçları arasındaki farklılığın önceki işgücü piyasası statülerine göre dağılımı, 2014, AB-28	13
Şekil 4.	Beceri açığı ve çalışma verimi, 2014, AB-28	14
Şekil 5.	AB'de görev gelişimi durağan halde olan ya da yavaşlayan işlerin ekonomi sektörüne göre dağılımı, 2014, AB-28	15
Şekil 6.	ABİ anketinin sütunları	24
Şekil 7.	İşler için gereken yeterlilik düzeyi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB -28	31
Şekil 8.	Yeterlilik uyumsuzluğu ortalaması, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	34
Şekil 9.	Fazla yeterliliğin eğitim düzeyine göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	35
Şekil 10.	Fazla yeterliliğin nüfusun farklı gruplarına göre dağılımı, yetişkin çalışan yüzdeleri olarak, 2014, AB-28	36
Şekil 11.	Fazla yeterliliğin eğitim alanına göre dağılımı, yeterlilikleri daha yüksek olan yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	37
Şekil 12.	Yetersizliğin yaş grubuna göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	39
Şekil 13.	Beceri uyumsuzluğunun dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	40
Şekil 14.	Becerileri, mevcut işlerinin gerektirdiği becerilerden daha yüksek olanların en yaygın olduğu ISCO grupları, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	42
Şekil 15.	Ortalama beceri açığının AB üye devletlerine göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	43
Şekil 16.	Çalışan gruplarının beceri uyumsuzluğu türlerine göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	45
Şekil 17.	Mevcut beceri uyumsuzluğunun beceri eskimesi olasılığına etkisi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	49
Şekil 18.	Beceri uyumsuzluğunun iş memnuniyetine etkisi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	50
Şekil 19.	Beceri açıkları ve işgücü verimliliği, 2014, AB-28	51
Şekil 20.	İlk kez işe girmiş kişilerdeki fazla yeterliliğin mezuniyet aralığına göre dağılımı, 2014, EU-28	54
Şekil 21.	Mevcut işlerine ilk girişte az becerili olan çalışanların, önceki işgücü piyasası statüsüne göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	56
Şekil 22.	Becerileri, işleri için gerekenden düşük seviyede olan çalışanların, önceki işsizlik statüsüne ve belirli beceri türlerine göre dağılımı, 2014, AB-28	57
Şekil 24.	Yetişkin çalışanların mevcut işlerindeki beceri gelişimi ile beceri ihtiyacı arasındaki farklılığın önceki işgücü piyasası statüsüne göre dağılımı, 2014, AB-28	59
Şekil 25.	İşte beceri geliştirme açısından, daha önce çalışanlar ile işsiz olanlar arasındaki farklılık, 2014, AB-28	59
Şekil 26.	Becerileri ve yeterliliklerine uygun iş bulmak için çok fazla imkânı olmayan yetişkin çalışanların işe giriş dönemlerine göre dağılımı, 2014, AB-28	61
Şekil 27.	İşlerinin başlangıcında az becerili olan yetişkin çalışanların (24-65 yaş arasında) işe	

	giriş dönemlerine göre dağılımı, 2014, EU-28	61
Şekil 28.	İşe girişte az becerili olan çalışanların, önceki işgücü piyasası statüsüne göre dağılımı (ham) 2014, AB-28	63
Şekil 29.	Becerilerinin işleri için gerekenden az olduğunu ifade eden çalışanların yaş grubu ve belirli beceri türlerine göre dağılımı, 2014, AB-28	64
Şekil 30.	İTÖ'nün en yüksek yeterliliği MEÖ olan çalışanlara göre dağılımı, en az ileri ortaöğretim mezunu olan yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	65
Şekil 31.	Beceri uyumsuzluğu gruplarının MEÖ statüsüne göre dağılımı, orta yeterlilikli bireyler, 2014, AB-28	67
Şekil 32.	İşyerinde öğrenme içeren eğitim almış yetişkin çalışanların dağılımı, 2014, AB-28	67
Şekil 33.	İTÖ'nün okul branşlarına göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	68
Şekil 34.	İş temelli öğrenmenin sektörlere göre dağılımı, yetişkin çalışanlar,	69
Şekil 36.	İlk işe geçişin, İTÖ ve geçmiş işgücü piyasası statüsüne göre dağılımı, 2014, AB-28	70
Şekil 37.	İş temelli öğrenme statüsü ve işgücü piyasası sonuçları ortalaması, 2014, AB-28	71
Şekil 38.	İş için gereken temel beceri düzeyi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	74
Şekil 39.	Mesleklerin gerektirdiği sözel beceri düzeyleri, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	74
Şekil 40.	Mesleklerin gerektirdiği sayısal beceri düzeyleri, yetişkin	75
Şekil 41.	Mesleklerin gerektirdiği bilgi teknolojileri becerisi düzeyleri, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	75
Şekil 42.	Çapraz becerilerin iş için önemi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	76
Şekil 43.	FeTeMM mezunlarının sektöre göre dağılımı, yükseköğrenim mezunu yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	78
Şekil 44.	Yükseköğretim mezunu çalışanların yeterlilik ve beceri uyumsuzluğunun FeTeMM statüsüne göre dağılımı, 2014, AB-28	79
Şekil 45.	Önümüzdeki beş yıl içerisinde bazı becerilerinin güncelliğini kaybedeceğini düşünen yükseköğretim mezunu yetişkin çalışanların dağılımı, 2014, AB-28	79
Şekil 46.	Yeni şeyler öğrenme ihtiyacında ciddi artış yaşanan işlerin sektörlere göre dağılımı, yetişkin çalışanlar (24-65 yaş aralığı), 2014, AB-28	82
Şekil 48.	Önümüzdeki beş yıl içinde becerilerin güncelliklerini kaybetme olasılığı, AB-28, 2014	84
Şekil 49.	Becerilerin güncelliğini kaybetme olasılığının sektörlere göre dağılımı, AB-28, 2014	84
Şekil 50.	Beceri uyumsuzluğunun işin başlangıcından bugüne dinamik değişimi, yetişkin çalışanlar, AB-28	85
Şekil 51.	İşler dahilinde beceri uyumsuzluğu geçişleri, 2014, AB-28	86
Şekil 52.	İşlerde beceri gelişiminin mesleğe göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	88
Şekil 53.	İşte yeni beceriler geliştirme/edinme yöntemi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	89
Şekil 54.	Son 12 ay içerisinde tamamlanan eğitim türleri, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	89
Şekil 55.	Son 12 ayda alınan eğitimlerin, eğitim türüne göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	90
Şekil 56.	Eğitime katımla sebepleri, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	91
Şekil 57.	Eğitimlerin kamu fonları ile özel finansman arasındaki dağılımı, yetişkin çalışan, 2014, AB-28	91

Şekil 58. İşyerindeki değişiklikleri desteklemek için işveren tarafından sağlanan eğitimlerin mesleklere göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	91
Şekil 59. AB'de görev çeşitliliğinin durağan olduğu ya da azaldığı işlerin ekonomik sektörlere göre dağılımı, 2014, AB-28	93
Şekil 60. Sadece temel bilgisayar becerileri gerektiren ya da hiç bilgisayar becerisi gerektirmeyen işlerin dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	94
Şekil 61. Meslek grupları dahilinde beceri önemi çeşitliliği endeksi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	97
Şekil 62. Fazla becerili olmanın bir iş içerisinde ve farklı işler arasındaki kalıcılığı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	98
Şekil 63. Beceri uyumsuzluğunun meslek değiştirmeye göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	100
Şekil 64. Beceri uyumsuzlukları ve hayatboyu öğrenme, yetişkin çalışanlar, 2013-14, AB-28	103
Şekil 65. Cedefop ABİ anketi ve OECD Yetişkin Becerileri Anketi (YBA): çalışma sözleşmesi	119
Şekil 66. Cedefop ABİ ve OECD YBA: eğitimi işverenin karşılaması	120
Şekil 67. Cedefop ESJ ve Eurofound AÇKA: çalışma sözleşmesi	120
Şekil 68. Cedefop ESJ ve Eurofound AÇKA: genel beceri uyumsuzluğu	120
Şekil 69. Örneklem profili: meslek	121
Şekil 70. Örneklem profili: sektör	122
Şekil 71. Örneklem profili: cinsiyet ve yaş	122
Şekil 72. Örneklem profili: eğitim	122
Şekil 73. ABİ anketinde beceri uyumsuzluğuna geçişleri belirleyici etmenleri tahmin etme metodolojisinin şematik gösterimi	127

Kutular

Kutu 1.	Beceri uyumsuzluğu nedir?	10
Kutu 2.	Çalışmaya özgü unsurlar ve ABİ anketinin katma değeri	
Kutu 3.	Metodoloji notu	27
Kutu 4.	Spesifik mesleklerde beceri uyumsuzluğu	41
Kutu 5.	Becerilerin bir meslek içerisinde ya da meslekler genelinde heterojen yapısı ve iş tasarımının önemi	96
Kutu 6.	ABİ anketi uzmanlar grubu üyeleri	116

Tablolar

Tablo 1.	Beceri uyumsuzluğu tanımları	25
Tablo 2.	Eğitim düzeyinin işgücü piyasası sonuçlarına etki ortalaması, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	29
Tablo 3.	Yetişkin çalışanların işleri için gereken eğitim düzeylerinin oranı, 2014, AB-2	33
Tablo 4.	Fazla yeterlilik oranının en yüksek ve en düşük olduğu, iki basamaklı mesleklerden örnekler, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	38
Tablo 5.	Çalışma gruplarının, beceri uyumsuzluğu/açığına göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	44
Tablo 6.	Yeterlilik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu kombinasyonları	47
Tablo 7.	Yeterlilik uyumsuzluğu-beceri uyumsuzluğu karşılaştırması, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	47
Tablo 8.	Yeterlilik-beceri uyumsuzluğunun, yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasası sonuçları üzerindeki etkisi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	48
Tablo 9.	Yeterlilik-beceri uyumsuzluğunun saat başı brüt kazanca etkisi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	
Tablo 10.	Yetişkin çalışanlarda beceri uyumsuzluğunun MEÖ statüsüne göre dağılımı, 2014, AB-28	66
Tablo 11.	ABİ anketinde kullanılan beceri demetleri	73
Tablo 12.	İşlerdeki beceri uyumsuzluklarının beceri gelişimi ve işin karmaşıklığı açısından değişimi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	87
Tablo 13.	Beceri uyumsuzluğu geçişleri: önceki iş ve mevcut işin başlangıcı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28	99
Tablo 14.	Yetişkin işgücünün, önceki iş-mevcut işin başlangıcı-mevcut iş arasındaki beceri uyumsuzluğu geçişlerine göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, AB-28, 2014	99
Tablo 15.	Soruların yapısına genel bakış	118
Tablo 16.	ABİ anketinde ağırlıklı ve ağırlıksız ulusal örneklem boyutları	123

Yönetici Özeti

Avrupa Beceri ve İş Anketi: Kimlik ve Rasyonel

Avrupa Birliği'nde (AB) beceri uyumsuzluğu dendiğinde ilk akla gelen, işverenlerin yüksek işsizlik oranına rağmen işyerlerindeki açık pozisyonları dolduramamasıdır. Ancak her zaman net olarak anlaşılmayan bu terim (Kutu 1) aslında çok boyutlu bir kavramdır. Beceri uyumsuzluğu, yalnızca iş arayanlara yönelik bir sorun olmanın dışında işgücünün büyük kısmını etkileyen ve hem ekonomik verimliliğe hem de bireylerin kendi potansiyeline engel teşkil eden bir unsurdur.

Cedefop'un gerçekleştirdiği Avrupa beceri ve iş anketi (ABİ) Avrupa ülkelerinde yetişkinlerin becerileri ile yaptıkları işlerin eşleşmesine yönelik bulgular sağlamaktadır. Analizin amacı kamusal alanda, mesleki eğitim ve öğretim (MEÖ) ile işgücü piyasası konularında politika oluşturucuların ve sosyal ortakların arasında yer aldığı kapsamlı hedef kitlenin bilgilendirilmesi ve politika oluşturma sürecinde Avrupa'nın iş piyasalarında karşımıza çıkan beceri uyumsuzluğu olgusuyla mücadeleyle odaklanılmasına yönelik önemli derslerin ortaya konmasıdır.

Kutu 1. **Beceri uyumsuzluğu nedir?**

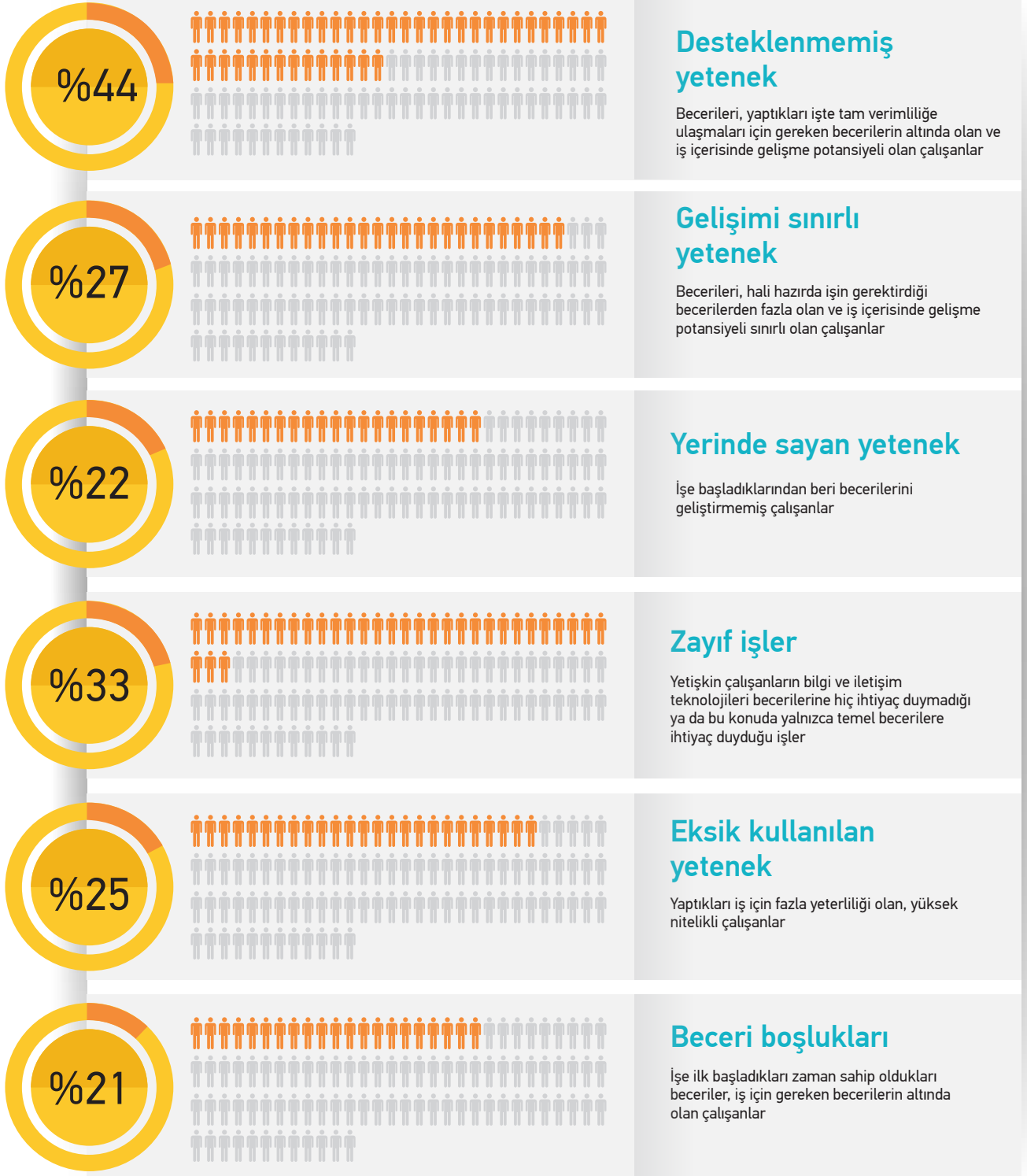
İşverenlerin rekabetçi maaş imkanı sunmalarına rağmen, doğru yeteneği bulamaması ve beceri eksikliğiyle karşı karşıya kalmasıdır. İşin gerektirdiği becerilerin, teknolojik ilerleme gibi sebeplerden dolayı işgücünde bulunmadığı durumlarda ortaya çıkan beceri boşluğudur. Bireylerin yeterlilikleri ile eşleşmeyen işleri üstlendiği durumlarda görülen fazla yeterlilik ya da az yeterlilik. Yeterlilik düzeyleri ne olursa olsun, bireylerin becerileri ile yaptıkları işin uyumamasına sebep olan fazla becerlilik veya az becerililiktir.

AB'nin 28 üye devletinde 2014 yılında gerçekleştirilen ABİ anketi, işlerinde beceri ihtiyacı olan yaklaşık 49 bin yetişkin AB çalışanının (24-65 yaş arasında) beceri eşleşmesine ilişkin veriler toplayan bir anket olup analizlerde modern bir anket aracı kullanılmıştır. İlgili veriler, 2014 yılı Ocak ayında yapılan bir pilot anketin de içerisinde yer aldığı, kapsamlı bir test sürecinin ardından kota örnekleme aracılığıyla toplanmıştır. Yine aynı yıl Mart ve Haziran ayları arasında saha çalışması gerçekleştirilmiştir (bazıları internet üzerinden bazıları da telefon görüşmesi şeklinde olan mülakatlar aracılığıyla).

Yeni anket, çalışanların iş becerilerinde (bilişsel ve bilişsel olmayan) gerçekleşen değişimler arasındaki karşılıklı etkileşime ve iş karmaşıklığına odaklanarak, AB'de beceri ve yeterlilik uyumsuzluğu dinamiklerine yönelik yenilikçi öngörüler sağlamaktadır. Yapılan işin karmaşıklık düzeyi ve beceri yoğunluğu zaman içerisinde önemli ölçüde değişebildiğinden bireyler hiç durmadan becerilerini geliştirmek zorunda kalmaktadır. Belirli bir zaman aralığına odaklanan önceki çalışmalardan farklı olarak ABİ anketi, zamana yayılmış beceri uyumsuzluğunu inceleyen ilk çalışmadır. Bu çalışmada ayrıca, iş için gereken beceri düzeyi ile yeterlilik düzeyi de birbirinden ayrı ele alınmıştır. Çünkü orta ya da yüksek yeterlilik gerektiren bir iş yoğun beceri gerektirmeyebilmektedir. Yine bu doğrultuda, yeterlilik düzeyleri benzer olan bireylerin beceri düzeyleri birbirinden çok farklı olabilmektedir.

Anket, temel mesleki eğitim ve öğretim (örgün ve iş temelli öğrenme) ile sürekli mesleki eğitim ve öğretime (CVET) ilişkin politikaların yanı sıra beceri uyumsuzluğunu azaltmaya yönelik işgücü piyasası hareketliliği ve işyeri tasarımı politikalarına da bilgi sağlamak üzere bir kanıt bazı oluşturmaya yardımcı olmaktadır.

Şekil 1. ABİ anketinden kilit bulgular



İş hayatına geçiş sürecinde beceri uyuşmazlığı

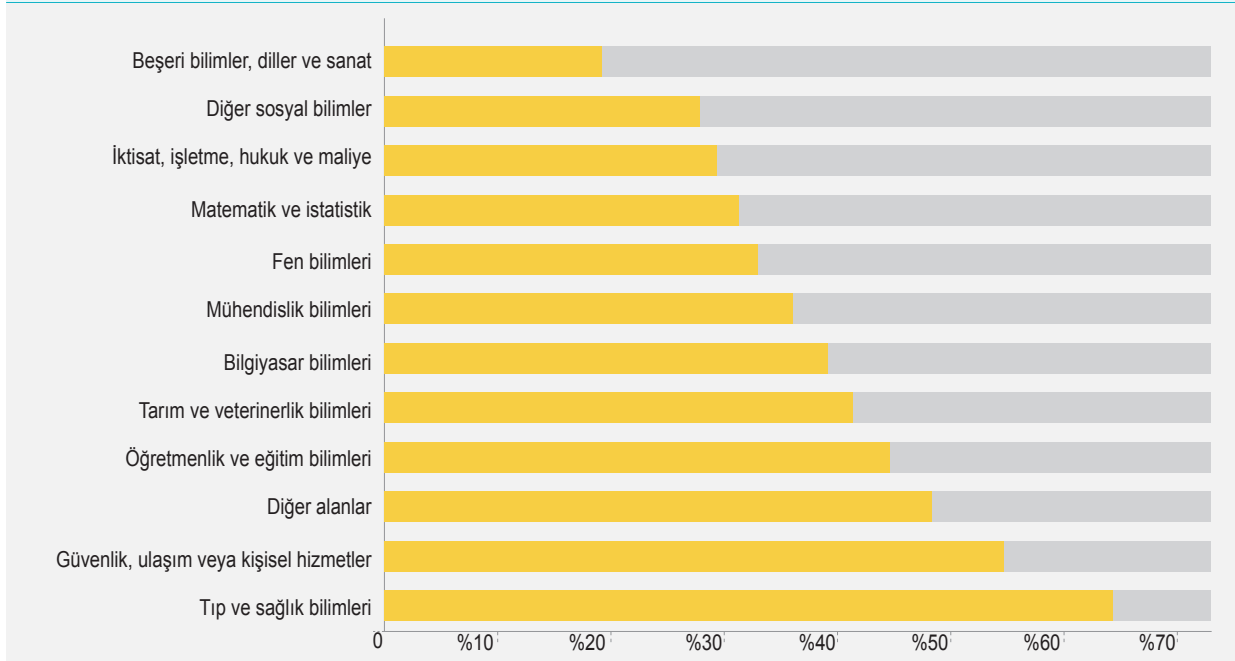
İTÖ iş hayatına geçişi kolaylaştıracak bir süreç olmakla birlikte bu amaçla yeterince kullanılmamaktadır.

ABİ anketi, eğitimi esnasında iş temelli öğrenme gerçekleştiren bireylerin eğitimlerinden sonra doğrudan ilk işlerine ve yoğun becerili işlere geçme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Beceri uyumsuzluğundan kurtulmanın zor olduğu göz önüne alındığında, bu uyumsuzlukların daha iş hayatının en başından ya da iş hayatına girmeden giderilmesine odaklanan politikalar

(İTÖ gibi), mücadele sürecinde oldukça etkili olabilir.

Eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yakından uyum sağlaması için İTÖ kapsamının genişletilmesine yönelik sağlam kanıtlar bulunmaktadır. Genele bakıldığında yetişkin çalışanların yaklaşık %40'ı iş temelli öğrenmeyi içeren bir eğitim veya öğretim görmüş olmakla birlikte bu oran ülkeden ülkeye, alandan alana önemli farklılık göstermektedir. Gençlere (24-34 yaş arası) bakıldığında beşeri bilimler, dil ve sanat ile iktisat, işletme ve hukuk mezunlarından iş temelli öğrenme sürecinden geçenlerin oranının %25 olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunda tıp ve sağlık bilimleri eğitimi almış kişilerde ise söz konusu oran %67'dir.

Şekil 2. İTÖ'nün branşlara göre dağılımı, AB-28, 2014



Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Cedefop'un ABİ anketiyle teyit edilen hususlardan bir tanesi de, işsizlikten sonra tekrar çalışmaya başlayan kişilerin daha az beceri gerektiren işlere girme ihtimallerinin daha yüksek olması ve bu doğrultuda devamlı olarak becerilerini geliştirmeye ihtiyaç duymayabilmeleridir. Dolayısıyla bir süre işsiz kalan kişinin gelecekte yeniden işsiz kalma olasılığı dikkate alındığında beceri uyumsuzluğu işsizliğin 'korkutma' etkisini güçlendirmektedir. Bu kapsamda işsiz birinin doğru işe değil de herhangi bir işe geri döndürülmesi 'saklı' maliyet teşkil etmektedir.

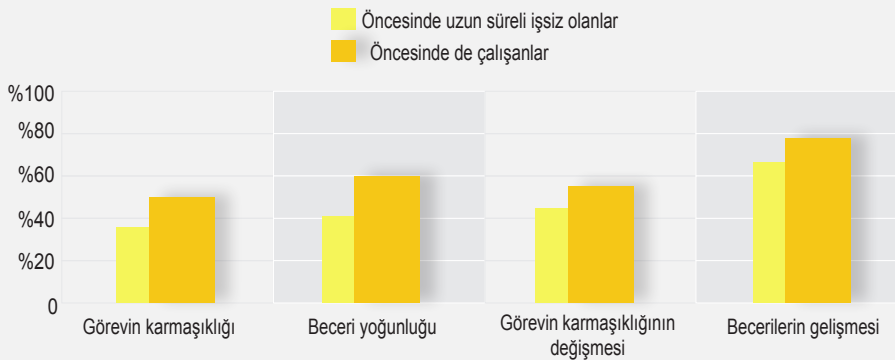
Yukarıdan hareketle işsizlik ve beceri açıklarının ele alınmasındaki kilit husus bireyin herhangi bir işe değil doğru işe girmesidir. Aktif

işgücü piyasası eğitim programlarının büyük çoğunluğu, işsiz birey iş bulduğunda sona ermektedir. Mümkün olan en iyi beceri eşleşmesini temin etmek için, işsiz bireyin söz konusu eğitim programlarını işe başlamadan önce veya çalışmaya devam ederken kendisinin sonlandırabiliyor olması gerekmektedir. Yetişkinler için iş temelli öğrenmenin artması, uyumlaşmayı ve iş beklentilerini geliştirerek işletmelere bir yeni işgücü kaynağı sunabilir.

Sargın yolla öğrenilen becerilerin resmi olarak tanınmaması, kariyer ilerlemesine ve iş beklentilerine engel olabilmektedir (Cedefop, 2015b). Sonuç olarak kazanılan beceriler öğrenmenin, Avrupa ülkelerindeki yeterlilikler çerçevelerinin yeterlilikleriyle bağlantılı resmi bir yeterlilik (ya da bir kısmı) ile sertifiklandırılması ve onaylanması aracılığıyla daha da görünür kılınabilirse işsiz bireylerin becerilerini yükseltmeye yönelik stratejiler daha etkili olabilir.

Aktif işgücü piyasası politikaları ve öğrenmenin onaylanması: işsizliğe dayalı beceri uyumsuzluklarıyla mücadele

Şekil 3. Yetişkin çalışanların mevcut işlerindeki beceri gelişimi ile beceri ihtiyaçları arasındaki farklılığın önceki işgücü piyasası statülerine göre dağılımı, 2014, AB-28



Not: Herbir endekste ilk sırada yere alan çalışanların yüzdesi (her ölçeğin tepesinde bulunan).

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

İşte beceri uyuşmazlığı



AB'deki birçok çalışanda beceri açığı bulunmakla birlikte söz konusu insanların hepsi bu açığı giderme imkânına sahip olamamaktadır.

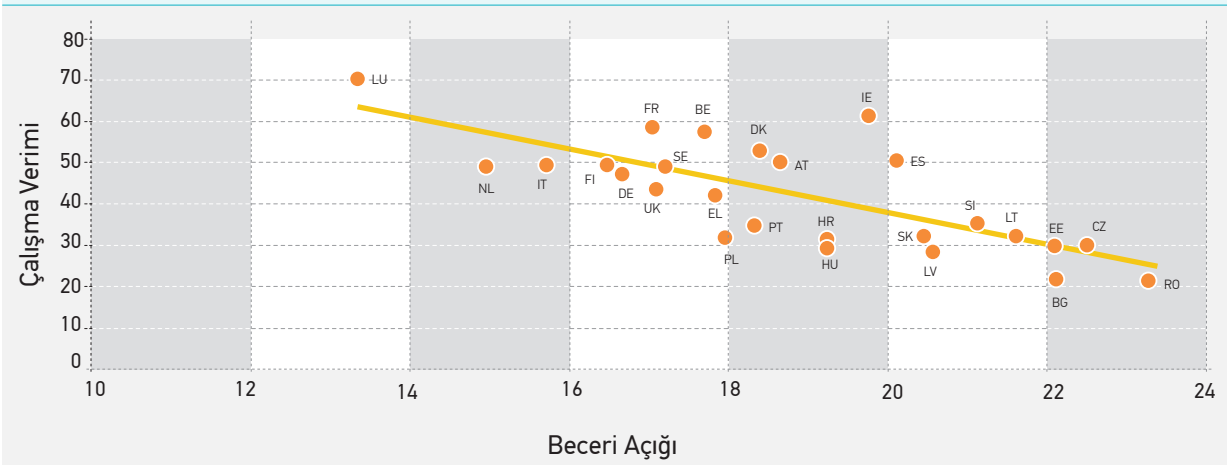
ABİ anket verilerine göre AB'deki yetişkin çalışanların yaklaşık %53'ü, işe ilk başladıklarından beri, yeni şeyler öğrenme ihtiyaçlarının ve işteki görev çeşitliliğinin önemli ölçüde arttığını ifade etmiştir.

Genele bakıldığında, çalışanların %26'sına yakınında önemli beceri açığı bulunmaktadır (işinde tamamen yetkin olan ortalama çalışana kıyasla becerileri çok düşük olanlar). Bu açık, beceri ve verimlilik kapsamında giderilebilecek olmakla birlikte çalışanların çoğu işlerinde gelişme imkânına sahip değildir. Çünkü rakamlara bakıldığında işlerin %27'si gelişime kapalı işlerden oluşmaktadır. Bu durum şu anlama gelmektedir; çalışanlar işlerinde gerekenden daha fazla beceriye sahip olduğundan gelişme potansiyelleri sınırlıdır.

İşte beceri boşluğu nesilden nesile farklılık göstermektedir. Bu durum da CVET sunumunun farklı öğrenci gruplarının ihtiyaçlarına özel olarak şekillendirilmesinin önündeki zorlukların altını çizmektedir. Yaşça daha büyük olan meslektaşlarına kıyasla, genç çalışanların teknik (iş görevlerinin yerine getirilmesine yönelik uzman bilgi birikimi) ve yumuşak (iletişim, takım çalışması, müşteri ilişkileri ve problem çözme) beceriler açısından daha fazla beceri boşlukları bulunmaktadır. Yaşı daha büyük olan çalışanların ise yabancı dil bilme, yeni yöntem ve teknikleri, uygulamaları öğrenme (yeni teknoloji dahil) ve dijital dünyaya ayak uydurma açısından daha büyük beceri boşlukları olduğu görülmektedir.

Beceri uyumsuzluğunun dinamikleri, CVET ve yetişkin öğrenmesine yatırımın önemini vurgulamaktadır. Bu açıdan sosyal ortakların oynaması gereken kilit bir rol bulunmaktadır. CVET ve yetişkin öğrenmeye katılımın kolaylaştırılmasına yönelik olarak işyerinde öğrenmenin teşvik edilmesi ve iş akışı ile mesai saatlerinin bu açıdan ayarlanması noktasında söz konusu ortaklar ideal konumda yer almaktadır.

Şekil 4. Beceri açığı ve çalışma verimi, 2014, AB-28



Kaynak: ABİ anketi; Dünya Bankası.

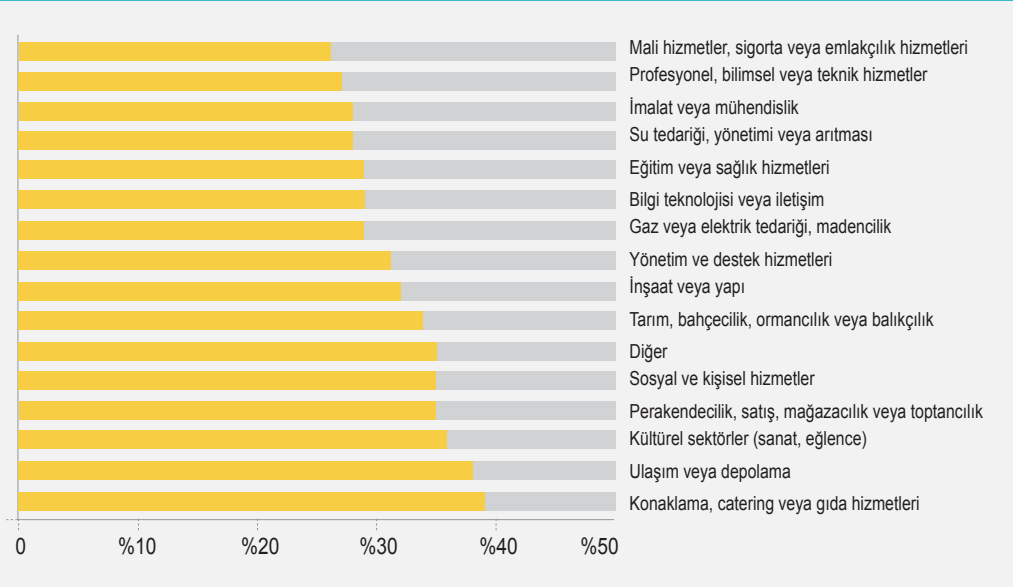
Ankete göre, iyi beceriler geliştirmek için piyasada iyi işlerin olması gerekmektedir. Devamlı olarak beceri edinme imkanı olan beceri yoğunluklu işler, sağlıklı bir işgücü piyasasının göstergesidir. Avrupa’da, kendi işgücünün becerilerinden tamamen faydalanan ve bu becerileri geliştiren işlerin sayısının artması gerekmektedir.

Birçok Avrupalı çalışana yönelik talep düşük seviyede ve durma noktasındadır. Cedefop anketi bulgularına göre, yetişkin çalışanların %40’ının işlerini yapmak için yalnızca temel sözel becerilere, %58’inin temel sayısal becerilere ihtiyaç duyduğu; işlerin %33’ünün ise yalnızca basit bilgi ve iletişim becerilerini gerektirdiği ya da hiçbir bilgisayar becerisi gerektirmediği ortaya çıkmıştır. Sektörlerin üçte birinden fazlasının beceri ihtiyacı durağan çizgidedir.

ABİ anketi, yüksek beceri gerektiren işlerde çalışan bireyler ile iş istikrarı arasında yakın ilişki olduğunu da doğrulamaktadır. İş istikrarı çalışanların, işyerinde becerilerine yönelik talebin artışı beraberinde getiren girift değişikliklere ayak uydurmasını sağlamaktadır.

Beceriler Avrupa’nın rekabetçi avantajıdır. Kaliteli işler, beceri uyumsuzluğunu azaltarak becerilerin gelişmesini ve rekabetçiliğin artmasını temin etmektedir. Kuruluşlar, işlerdeki becerilerin içeriğini yönlendirme gücüne sahiptir. Dolayısıyla, çalışmalarını bu becerilere uyum sağlamak üzere yeniden organize ederek işgücünde mevcut olan becerileri daha iyi kullanabilir, teknoloji ve iş değişikliklerinde çalışanların becerilerinden faydalanabilir. İstihdamın istikrarı becerilerin evrilmesiyle sonuçlanır ve istikrarlı kariyerler beceri yatırımının faydalarını en üst seviyeye çıkarır.

Şekil 5. AB’de görev gelişimi durağan halde olan ya da yavaşlayan işlerin ekonomi sektörüne göre dağılımı, 2014, AB-28



■ % işin başlangıcından beri işteki görev çeşitliliğinde hiçbir değişim veya azalma yok

Not: Mevcut işlerine başladıklarından beri işlerindeki görev çeşitliliğinde değişiklik veya azalma olmadığını bildiren yetişkin çalışanların yüzdesi.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

“İyi beceriler geliştirilmesi için iyi işler hayati önemdedir.”

BÖLÜM
1

Giriş

1.1. Beceri uyuşmazlığı ve Avrupa'daki ekonomik kriz

2008 yılında yaşanan küresel ekonomik gerileme, Avrupa'nın genel ekonomisine büyük zarar vermiş ve özellikle de AB üye devletlerinin istihdam durumları ve sosyal durumlarına etki etmiştir. 2008-2014 yılları arasında yaşanan yavaş toparlanma sürecinde, ekonomik gerileme esnasında kayba uğrayan 6,7 milyon işin, 2014 ortası itibarıyla sadece bir kısmı eskiye döndürülebilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2014a). Bazı AB ülkelerini diğerlerinden daha fazla etkileyen ekonomik durgunluk, aslında çoğunlukla döngüsel olan işsizliğin yapısal hale gelmesi kaygılarını doğurmuştur (Draghi, 2014; Institute for Public Policy Research - Kamu Politikası Araştırma Enstitüsü, 2014).

Yüksek becerili çalışanlara yönelik talebin artması ve düşük becerili veya genç bireylere yönelik talebin dibe vurması gibi durumlar başta olmak üzere beceri konusunda yaşanan dengesizlikler, AB işgücü piyasalarındaki uyuşmazlıkların artmasını körüklemiştir (Avrupa Komisyonu, 2012a; ECB, 2012). 2008-2013 yılları arasında Avrupa düzeyinde uzun süreli işsizlik oranının ikiye katlanması, uzun süre işsiz olan bireylerin becerilerinde körelme yaşanabileceği konusunda kaygılara yol açmıştır (Avrupa Komisyonu, 2014a). Ayrıca ekonomik gerileme esnasında kas gücü gerektiren işlerde, imalat ve inşaat sektörlerinde çalışan insanların sayısında tam düşüş yaşanmıştır. Öte yandan Avrupa Eleman Açığı İzleme kuruluşuna göre (Avrupa Komisyonu, 2014d), krizden sonraki dönemde büyüyen işlerin çoğu üst düzey beceriler gerektirmektedir.

Uzatmalı gerileme süreci, mezunların becerilerinin uzun vadeli işgücü piyasası potansiyelini zayıflatarak beceri gelişimine yönelik teşvikleri zedelemektedir. Ekonomik gerileme sürecinde mezun olmak, bireylerin kariyer beklentileri ve eğitime dönme oranları üzerinde dirençli olumsuz bir etki yaratmaktadır. Çünkü birçok insan ilgili süreçte kendi beceri ve yeterlilikleriyle eşleşmeyen ya da bunları tam olarak kullanamadıkları işleri kabul etmeye mecbur kalmaktadır. Bu durum, becerilerin eksik kullanılmasına yol açmaktadır (Oreopoulos ve diğerleri, 2012; Liu ve diğerleri, 2012). Bununla birlikte, yine ekonomik krizden sonraki süreçte

Avrupa'da yaratılan işlerin büyük bir çoğunluğu geçici veya yarı zamanlı işler olmuştur (Avrupa Komisyonu, 2014a). Bu durum da kısa dönemli işsizliğin tekrar etmesine ve bireylerin eksik istihdamına ilişkin kaygıları artırarak, istikrarsız istihdamı korku unsuruyla bağlantılı hale getirmektedir (Avrupa Komisyonu, 2014a; Mavromaras ve diğerleri, 2015a).

Genel olarak bakıldığında, geçtiğimiz yıllarda işgücü piyasası beklentilerinin kötüye gitmesi ve bundan özellikle gençlerin ve düşük beceri bireylerin etkilenmesi, Avrupalı politika oluşturucuların, beceri uyuşmazlıklarının üstesinden gelerek istihdama etkili geçiş temin etmek üzere, temel eğitim ve yetişkin eğitimi (öncelikle iş temelli) aracılığıyla aktif işgücü piyasası politikalarına yatırıma devam etmeleri gerektiğini vurgulamıştır (Cedefop, 2015c). Söz konusu durum ayrıca, mesleki eğitim ve öğretimin ve eğitime yatırımı teşvik eden politikaların daha iyi ve hedefe yönelik kullanılmasını ve iş arayanların Avrupa genelinde mevcut işlerle daha iyi şekilde eşleştirilmesini gerektirmektedir.

2008 yılında Avrupa'da yaşanan ekonomik gerilemenin ardında bıraktığı derin izlere ek olarak, olumsuz demografik baskılar, teknolojik yenilikler ve artan eşitsizlik ve gerilimlerle mücadele ihtiyacı gibi uzun vadeli zorluklar Avrupa kıtasını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu durum, Avrupa 'beceri politikalarının' genel manada yeniden düşünülmesini gerektirmektedir. Politika oluşturucular, kanıta dayalı politika oluşturulabilmesi için, beceri uyuşmazlığının kökeninde yatan sebeplerin daha iyi anlaşılması gerektiğinin gittikçe daha

fazla bilincine varmaktadır. Söz konusu gereklilik, Avrupa Komisyonu'nun Yeni işler için yeni beceriler (Avrupa Komisyonu, 2008) bildirisinde ve Avrupa 2020 stratejisi'nin önemli girişimlerinden olan Yeni beceri ve yeni işler için gündem (Avrupa Komisyonu, 2010) belgesinde vurgulanmaktadır. Zengin işlerle toparlanmaya doğru (Avrupa Komisyonu, 2012b) isimli AB bildirisi Avrupa'da yaratılan iş imkanlarının artırılması gerektiğine vurgu yaparak üye devletlere tavsiyelerde bulunmuştur.

Beceriler, Avrupa için verimlilik artışının hızlanması konusunda anahtarı elinde bulundurmakta olup geleceğin işgücündeki küçülmeden dolayı düşen yaşam koşullarının eskisine döndürülebilmesi açısından hayati önem taşımaktadır (Avrupa Komisyonu, 2013b). Her ne kadar günümüzde Avrupa, tarihinde işgücü piyasasına giren en yüksek nitelikli yeni mezun kitlesine sahip olsa da, diğer bir taraftan beceri uyumsuzluğunun yüksek olması ekonomik rekabetçiliği ve büyümeyi zayıflatmakta, işsizliğin uzamasına ve sosyal sigorta masraflarının artmasına neden olmakta ve sosyal içermeyi etkilemektedir (Avrupa Komisyonu, 2013a; Avrupa Komisyonu, 2014a). Beceri talebinin artması şeklinde bir karşılık bulamayan devamlı beceri gelişiminin, AB işgücündeki beceri uyumsuzluklarını azaltmaya tek başına yeterli olmayacağı aşıkardır. Yüksek düzey rekabetçiliğin bulunduğu, dinamik işgücü piyasaları olan AB ülkeleri, genel itibarıyla yalnızca eğitim ve öğretime (temel EÖ ve sürekli EÖ) yatırım yapmakla kalmayıp işyerinde becerilerin iyileştirilmesine de yatırımda bulunmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2014a). Bu bağlamda Avrupa Komisyonu (2013a) ve Kamu Politikası Araştırma Enstitüsü (2014), gerilemeden bu yana belirli bazı işlerde yaşanan kayıpla birlikte, nitelikli bazı bireylerin becerileriyle tam olarak eşleşmeyen ya da becerilerini kullanmayan işleri kabul etmek zorunda kaldıklarını göstermektedir.

1.2. Cedefop'un anketi yapma amacı

Beceri uyumsuzluğunun politika oluşturucular için kritik niteliğine rağmen, birkaç yıl öncesine kadar Pan-Avrupa düzeyindeki mevcut istatistiki altyapılar ve kanıtlar bu konuda nispeten zayıf kalmaktaydı ve bu veriler belirli AB ülkelerine odaklıydı. Yine bu kapsamda işverenlerin beceri eksiklikleri ve okuldan iş hayatına geçiş konularındaki görüşleri yönlendirici etkiye sahipti.

Bu tür aksaklıkları gidermek üzere 2008 yılında Cedefop, Avrupa işgücü piyasalarında beceri uyumsuzluklarının niteliğini, yaygınlığını ve sebeplerini derinlemesine incelemeyi amaçlayan kapsamlı bir araştırma programı başlatmıştır (Cedefop, 2009; 2010a). Cedefop araştırma içerisinde, beceri uyumsuzluğunun hem bireyler hem de işletmeler açısından azaltılmasına yardımcı olabilecek eğitim, öğretim ve gelişim stratejilerine özellikle odaklanmıştır (Cedefop, 2012b; 2015a). Araştırmada ayrıca, yaşlılar ya da kıdemli çalışanlar (silver workers) ve göçmen ya da azınlık kökenli bireylerin arasında yer aldığı hassas grupların beceri uyumsuzlukları başta olmak üzere beceri uyumsuzluğunun sebepleri de irdelenmiştir.

(Cedefop, 2010b; 2011). Söz konusu araştırma, mevcut Avrupa veri altyapısıyla tatmin edici cevaplara ulaşılabildiği mümkün olmayan birçok önemli konuyu ve soruyu ortaya çıkarmıştır.

Cedefop'un beceri ve iş anketinde yer alan soruların istikametini ve tasarısını destekleyen sorunlardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Beceri uyumsuzluğuna yönelik olarak önceden elde edilen akademik kanıtların çoğu, AB ülkelerinin sınırlı veri alt kümelerinde mevcut olan bilgilere dayanmaktaydı. Bunlar arasında Hollanda ve Birleşik Krallık gibi kendi kapsamlı ulusal verilerine sahip olan ülkelerin bilgilerinden yararlanan alt kümeler yer almaktaydı. Ancak o dönemde Cedefop'un yeterlilik uyumsuzluğuna yönelik tahminleri (Avrupa Komisyonu, 2013a) AB

ölkelerinin farklı beceri uyumsuzluğu türlerine yönelik farklı temayülleri olabileceğini vurgulamıştır. Örneğin İrlanda ve Birleşik Krallık ile birlikte Güney Avrupa'daki üye devletlerde (Yunanistan, İspanya, Kıbrıs) sorun olan unsur, iş piyasalarında yeterliliği işin gerektirdiğinden fazla olan bireylerin fazla olması, yani eğitim düzeyleri yüksek kişilerin orta veya düşük seviyeli işlerde çalışması iken, Baltık ölkeleri ile Doğu ve Orta Avrupa'nın çeşitli ölkelerindeki (Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Avusturya) işgücünde beceri eksiklikleri ve beceri boşlukları olması eğilimi bulunmaktadır. Hatta ölkelerin kendi içinde bile beceri uyumsuzlukları nüfusun farklı gruplarını farklı şekilde etkileyebilmektedir. Mesela, gençlerde yetersiz beceri sahibi olanlar daha çokken, yaşça büyük çalışanların becerileri günün koşullarını karşılama açısından eksik olabilmektedir. Yine benzer şekilde aynı gruba veya kümeye ait bireylerin beceri uyumsuzlukları da birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Örneğin üniversite mezunu olan gençlerin bazıları yetersiz becerilere sahipken, diğerleri gereğinden fazla beceriye sahip olabilmektedir.

Beceri uyumsuzluğu konusunda Avrupa düzeyindeki kilit bilgi kaynaklarından bir diğeri de Eurofound'un Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'dir (AÇKA). Ancak AÇKA, yalnızca AB'de çalışma koşullarının durumuna odaklanması sebebiyle, beceri uyumsuzluğu olgusunu tam olarak anlamak için gereken kritik bağlamsal bilgiyi tam manada içermemektedir. Çünkü bakıldığında bu olgunun içerisinde, işlerdeki beceri yoğunluğu ya da beceri uyumsuzluğu sürecinin dinamikleri gibi unsurların tamamı yer almaktadır. Ayrıca bireylerin işlerindeki görevleri yapabilmeleri için gereken eğitim ihtiyaçlarına odaklanan AÇKA çalışmasının eksik becerlilik ölçümünde, asıl unsur (çalışanların beceri geliştirme ihtiyacı) tek başına değil, CVET'in farklı AB ölkelerine göre dağılımı ve genel CVET kültürüyle birlikte ele alınmıştır.

Daha yakın bir tarihte OECD'nin gerçekleştirdiği yetişkin beceri anketi (YBA), yetişkinlerin sahip olduğu becerilerin uluslararası olarak karşılaştırılabilmesine imkan tanıyarak, veri toplama açısından önemli bir gelişim ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmada sadece 17 AB ülkesi anketin ilk turunda yer almıştır. Bununla birlikte, farklı beceri uyumsuzluğu türlerini ölçmeye yönelik çalışmaları (Pellizari ve Fichen, 2013) bazı eleştiriler almıştır (Allen ve diğerleri, 2014). Bu kapsamda bir kesim araştırmacı, çalışanların öznel algılarının da gereken iş becerilerinde güvenilir bir gösterge olabileceğini savunmuştur (Green, 2013).

Bütün bu hususlar beceri ve beceri uyumsuzluğu konusunda, Avrupa'nın işgücü piyasalarında geniş ölçekte yer alan yetişkin çalışanların ne tür ve ne kadar beceri uyumsuzlukları olduğunun ölçülmesi ve belirlenmesine imkan tanıyan yeni veriler toplama gerekliliğini haklı çıkarmıştır.

Geçtiğimiz yıllarda ekonomide yaşanan kötü gidişat esnasında, yüksek beceri gerektiren işlerde yüksek yeterlilikleri olan bireylere yönelik talep, daha az beceri gerektiren işlere kaymıştır. Günümüze gelindiğinde ekonomik gerilemenin bunalttığı iş piyasalarında işsiz arzında ortaya çıkan artışa rağmen, AB'deki on işverenin dördü hala doğru becerileri olan kişileri bulmakta sıkıntı yaşadıklarını ifade etmektedir (Cedefop, 2015a). İşveren anketlerine göre AB'de hiç de azımsanamayacak sayıda şirket yetenek eksikliği sıkıntısı yaşamaktadır. Ancak bazı çalışmalar da gelişmiş küresel ekonomilerde fazla yeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir (McGuinness, 2006; Dünya Ekonomik Forumu-World Economic Forum, 2014). Yine bu bulgular, Avrupa işgücü piyasasında gözlenen eğilimle de çelişmektedir. Çünkü Avrupa'da genellikle, eğitim düzeyi yüksek, ancak beceri ve yetkinliklerine uygun iş bulma sıkıntısı çeken kişilerin sayısı artış göstermektedir (Avrupa Komisyonu, 2012a; ILO, 2014).

Beceri
uyumsuzluğu
bütün AB
üye devletleri
için genel bir
konu mudur?
Eğer öyleyse,
hangi beceri
uyumsuzluğu
türleri daha
kaygı vericidir?

Ekonomideki
kötü gidişatın
beceri
uyumsuzluğuna
etkisi ne
olmuştur?

Sonuç olarak birbirleriyle çelişen bulgular ve farklı yorumlamalar Avrupa genelini kapsayan, Avrupa'da ekonomik güncel krizin, beceri uyumsuzluğu kalıplarına etkisini ayrıntılı olarak değerlendirmeye imkân kılan verilerin toplanmasını gerekli hale getirmiştir.

Bireyler neden yeterlilikleri ve becerileriyle eşleşmeyen işleri kabul ediyor? Fazla yeterliliğin bedeli verimliliğin boşa gitmesi mi?

Akademik literatür, beceri uyumsuzluğunun hem bireyler hem de toplumlar açısından yüklü ve maliyetli olduğunu vurgulasa da boylamsal veri dizilerinden istifade edilerek yakın zaman önce gerçekleştirilen çalışmalar, eğitim uyumsuzluğunun gerçek maliyeti konusunun yerindeliğini sorgulamaktadır (Sloane, 2014). Kesitsel kanıtlara yönelik geçmiş çalışmalar fazla yeterliliğin, bireylerin işi tercih sebeplerinin, işin beceri talepleri ve becerilerinin sürdürülebilirliğine ilişkin imkânlar değil de farklı unsurlar (yüksek maaş, iyi çalışma koşulları, çalışma-sosyal hayat dengesinin olumlu olması, gelişime katkı sağlayan iş, iyi çalışma ortamı gibi) olmasından kaynaklanabileceğini göstermektedir. Bu tür bir durumda, yaptığı işin yeterlilikleri ve becerileri ile eşleşmemesine rağmen bireyin yine de işten memnun olabildiği görülmektedir. Kesitsel veri dizilerinin gösterdiği yüksek fazla yeterliliğe işaret eden deneysel çıkarım sebest işgücü piyasasında optimum işi olduğunu ve politika müdahalesi gerekmediğini yansıtabilir. Ancak bunun tam aksine, beceri uyumsuzluğunun 'dışarıdan' sebeplere veya piyasadaki sıkıntılar neticesinde ortaya çıkan eksikliklere dayandığı durumlarda beceri eşleşmesi araçlarına devlet müdahalesi ve kamu kaynaklarının bu alana yatırımı söz konusu olmaktadır. Piyasada olabilecek bu sıkıntılardan bazıları, ekonomide uygun işlerin yetersiz arzı (boş kadro açıkları); iş bulma dışsallıkları (yüksek niteliklilerin çokluğundan dolayı orta ve düşük becerili bireylerin istihdamında küçülme gibi); kusurlu rehberlik ve işgücü piyasası istihbaratı; sosyal kısıtlılıklar (çocuk bakım merkezlerinin yeterli düzeyde arz edilmemesi); iş piyasasında öne çıkan monopsonist uygulamalardır.

Bütün bunlar beceri uyumsuzluğu konusunda, bireylerin işlerini seçerken yaptıkları farklı tercihleri ve karşı karşıya kaldıkları kısıtlılıkları dikkate alabilecek çok yönlü, deneysel bir analiz yapılmasına imkan tanıyan verilerin toplanması gerektiğini göstermiştir.

Beceri boşluklarının azaltılmasında ve gençlerin becerileri ile iş taleplerinin eşleşmesinin geliştirilmesinde MEÖ ve İTÖ etkili midir?

Geçtiğimiz yıllarda yaşanan ekonomik kriz ve tarihi süreçte çeşitli AB ülkelerinde şahit olduğumuz yüksek genç işsizliği, Genç İstihdam girişimi ve bu girişim kapsamında yer alan Gençlik Garantisi gibi bir dizi önemli AB düzeyi girişimin uygulanmasını teşvik etmiştir.

Bu kapsamda, gençlerin becerilerini hızlı şekilde işgücü piyasası ihtiyaçlarına entegre etmek ve bunları uyarlamaya yardımcı olmak açısından, İTÖ ve çıraklık programlarının faydalı olduğu yönündeki kanıtlar neticesinde Avrupa Çıraklık İttifakı ve Stajyerlik Kalite Çerçevesi geliştirilmiştir.

2009 yılında yürütülen Avrupa İşgücü Piyasası Anketine (EULFS) sonradan eklenen modül AB'de genç yetişkinlerin mesleki veya akademik eğitim temeline dayalı olarak işgücü piyasası beklentilerine ilişkin bir analiz sağlayan bir dizi veri ortaya koymuştur (Cedefop, 2012a). Ancak, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) ve diğer uluslararası kaynaklardaki mevcut nicel verilerin eksik olması, genel itibarıyla uzmanların MEÖ ile İTÖ'nün farklı beceri uyumsuzluğu türlerine etkisine yönelik kapsamlı bir resim çizmelerine engel olmuştur. Ayrıca önceki kanıtlar daha çok genç yetişkinlerin iş piyasasına geçişine ve istihdam oranlarına odaklanmış olup ilgili çalışmalarda gençlerin çalışma imkanı elde ettiği iş türlerine ya da bunun ardından iş esnasında biriktirdikleri becerilere fazla dikkat çekilmemiştir.

Dolayısıyla MEÖ ve İTÖ'nün bireylerin ilk işlerine geçiş yapmış kişilerin beceri uyumsuzluğu statülerine etkisine daha da ışık tutabilmek için daha iyi verilere ihtiyaç duyulmuştur. ABİ, iş odaklı eğitim ve öğretim programlarının işgücü piyasasının başarısı açısından faydalarını vurgulayan, ancak özellikle nitel açıdan birbiriyle eş olmayan kanıtların geçerli kılınmasını sağlamaktadır.

**İşsizlerin
yalnızca iş
bulması yeterli
midir?
Beceri
uyumsuzluğunun
maliyeti
işsizliğin
maliyetinden
daha mı
düşüktür?**

Yüksek işsizlik, mali kriz/borç krizi ile birlikte, AB'nin bir numaralı kamu düşmanı niteliğindedir. Ekonomik kriz, (gençlerde) işsizlik oranının çok fazla yükselmesiyle sonuçlanmıştır. AB üye devletlerinin çoğunda ekonomik faaliyet düzeyinin artmasına rağmen söz konusu oran hala %10'un üzerinde takılı kalmıştır. Birçok gözlemci ve politika oluşturucu, ekonomik krizden sonraki dönemde insanların bir an önce en hızlı şekilde tekrar işe döndürülmesini bir öncelik olarak kaydetmiştir. Ancak diğer bir kesim ise işsizlerin alelacele işe döndürülmesiyle bu kişilerin verimsizlik ile düşük ücretli işler arasında kısıp kalacağını savunmuştur. Buna göre bu durum da yalnızca düşük ücret-düşük kazanç kalıcılaştıracaktır. Literatür ayrıca, geleceğe yönelik istihdam beklentilerin üzerinde işsizlikle (ve düşük ücret almayla) bağlantılı korkutucu etkilerin bulunduğunu da göstermektedir (Stewart, 2007). Öte yandan bazı kanıtlara göre, işsiz bireylere iş bulmak için yeterli zaman tanımak ya da aktif olmayan bireylerin daha uzun süre iş aramasına imkan tanıyan sosyal istihdam destekleri daha uzun süreli sağlamak, bu kişilerin kendi becerileri ve tercihleriyle daha çok eşleşen işler bulmalarına yardımcı olabilir (Tatsiramos, 2014; Avrupa Komisyonu, 2014a).

Genel itibarıyla, beceri uyumsuzluğunun, özellikle de becerilerden eksik faydalanma şeklindeki uyumsuzluğun, istihdamla bağlantılı korku unsuruna benzer şekilde, uzun vadede ne ölçüde zararlı sonuçlar doğurabileceğine ilişkin çok sınırlı kanıtlar bulunmaktadır. Bu kapsamda bir kaç çalışma, Avusturalya (Mavromaras ve diğerleri, 2015a) ve bazı Avrupa ülkelerinde (Baert ve diğerleri, 2012; Longhi, 2015) bu zararlı sonuçların varlığından bahsedilebileceğini göstermektedir. Bu sebeple Avrupa düzeyinde, bir işsizlik sürecinden sonra becerilerle daha iyi eşleşen bir işe geçmek de dahil olmak üzere, işsizlik ile (ve önceki beceri uyumsuzluğu ile bağlantıları) işsizliğin mevcut işgücü piyasası sonuçları arasındaki dinamiklerin irdelenmesine imkan tanıyan verilere ihtiyaç duyulmuştur.

Beceri uyumsuzluğu iş dahilinde nasıl şekilleniyor? Bireyler işlerinde becerilerini geliştirmek için örgün, yaygın ve sargın bağlamlardan hangi adımları atıyor? Beceri ve iş görevlerine yönelik talebin beceri uyumsuzluğunun azaltılmasındaki rolü nedir?

Önceki literatürde, bireylerin anketin yapıldığı zamanki becerileri ile işlerindeki beceri taleplerinin uygunluğunu ölçmeye odaklanan statik ölçümler yapma eğilimi vardı. Bu eğilim beceriler ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki eşleşme sürecinin dinamiklerinin tam olarak anlaşılmasına engel olmaktaydı. Bir taraftan işlerin özelliklerinde, karmaşıklık ve beceri yoğunluğu açısından zaman içerisinde büyük değişimler yaşandığı, diğer taraftan bireylerin kariyerleri boyunca sürekli becerilerini geliştirdikleri ve bu değişimlere uyarladıkları genel kabul görmektedir. İşgücü piyasalarında beceri eşleştirme sürecinin öne çıkan bu dinamik yapısına rağmen, beceri uyumsuzluklarının yaygınlığını belirlemeye yönelik önceki taramalar AB'de on işten sekizinde bireylerin becerilerinin özü itibarıyla 'eşleştiği' sonucuna varılabiliyordu. Bu tür bir istatistiki sonuç da, işlerdeki beceri uyumsuzluklarında hatalı bir istikrara işaret etmeleri açısından politika sonuçlarının yanlış yönlendirilmesine neden olabiliyordu.

Yetişkin eğitim ve öğretimine ilişkin birçok anket eğitimin, elde edilen becerilerin işlerin beceri ihtiyaçlarına tam uymasını geliştirme açısından gerçek etkisini dikkate almaksızın, yalnızca bireylerin derslere katılımına odaklanmıştır. Buna ek olarak geleneksel Avrupa anketlerinde, iş arayanların ve çalışanların bir işi layıkıyla yapmak için gereken beceri ve tecrübeleri elde etmek için başvurabileceği yaygın ve sargın öğrenme konusunda yetersiz bilgiler toplamıştır.

Avrupa işgücü piyasalarında beceri ve işlerin devamlı gelişimine ilişkin bariz bilgi ihtiyacı bulunmasına rağmen, beceri uyumsuzluğu konusunda boyamsal kanıtlar oldukça sınırlıdır. Bu konuda bazı AB çalışmaları Almanya, Hollanda, Birleşik Krallık gibi birkaç ülkeye odaklanmakta olup, Avusturalya (Mavromaras ve diğerleri 2007; 2010; 2012) ve ABD'de (Oreopoulos ve diğerleri, 2012; Clark ve diğerleri, 2014) daha fazla gelişme kaydedilmiştir. Dolayısıyla Cedefop'un yeni anketi, yetişkinlerin işlerindeki beceri uyumsuzluğunun şekillenme dinamiklerine ilişkin bilgi azlığı neticesinde geliştirilmiştir.

İşgücü piyasasının hareketliliği, beceri uyumsuzluğunun azaltılmasındaki sihirli çözüm mü?

Geleneksel politika çözümlerinden birinde piyasa ekonomilerindeki yüksek beceri uyumsuzluğunun aşılması için, bu piyasaları serbestleştirecek, istihdam koruma kanununun gevşetilmesi veya hareketliliğin önündeki diğer engellerin kaldırılması (sınır aşan yeterliliklerin tanınması ve farklı ülkelerde ve farklı mesleklerde mesleki hakların tesisi dahil olmak üzere) gibi politika tedbirlerinin kabul edilmesiyle işgücü piyasasında hareketliliğin teşvik edilmesini önermektedir. AB'nin bakış açısından, hareketliliğin teşvik edilmesi ilk EURES İşiniz (*Your first EURES job*) ve ERASMUS+ gibi AB düzeyindeki hareketlilik programlarının da kilit ilkesini teşkil etmektedir. Birçok araştırmacı, bireyler coğrafi açıdan farklı işgücü piyasalarında kendi becerileri ile daha iyi eşleşen işler için hareketlilik sağlamalarına yetecek kariyere veya meslek hareketliliğine sahip oldukları sürece, bireyleri etkileyen beceri uyumsuzluğunun yalnızca geçici bir olgu olduğunun altını çizmektedir (Sicherman, 1991; Robst, 1995).

Esnek ve dinamik işgücü piyasalarında verimli insan sermayesinin en iyi kullanılabileceği şekilde etkili tahsis edilmesini sağlamak önemliyken, konuya eleştirel yaklaşan birçok uzman hareketliliğin, işte aşırı iş sirkülasyonu ya da iş hacmini duraklatacak ölçüde istikrarsız kısa dönemli iş ilişkilerinin kurulmasıyla bağlantılı olduğu durumlarda, kendi başına beceri uyumsuzluğuna yol açabileceği ya da insan sermayesinden büyük kayıpların yaşanmasıyla sonuçlanabileceği konusunda uyarıda bulunmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2013a; Panos ve diğerleri, 2014).

İşgücü piyasasının hareketliliğine ilişkin politika çıkarları fazla olmakla birlikte, Avrupa'nın var olan veri kaynakları mesleki ve coğrafi hareketlilik ile beceri uyumsuzluğu arasındaki ilişkinin derinlemesine incelenmesine imkan tanımamıştır. Bu açığı gidermek adına, yetişkin çalışanların işlerine başlamadan önce mesleki veya coğrafi hareketliliğe ne ölçüde dahil olduklarını belirlemek için Cedefop'un ABİ anketinde iki soru yer almaktadır.

1.3. Avrupa beceri ve iş anketi

Cedefop ABİ anketi, AB'nin 28 üye devletindeki yetişkin çalışanlara yönelik (24-65 yaş arasında) olarak bu kişilerin kendi becerileri ile işlerinde gereken becerilere ilişkin bilgiler toplayan modern bir anket niteliğindedir. Anketin amacı, temel ve sürekli mesleki eğitim ve öğretime (IVET ve CVET) ilişkin Avrupa politikaları ile istihdam politikalarının geliştirilmesi için bilgi sağlanmasına yardımcı olmaktır. Bu amaca yönelik olarak anket diğer bir taraftan da bireylerin yeterlilikleri ve becerilerinin işlerinin karmaşıklığı ve gerektirdiği becerilerdeki değişimlerle nasıl eşleştiğini (ya da eşleşmediğini) anlamayı hedeflemektedir. Anket ayrıca işyerinde çalışanların becerilerinin ne ölçüde geliştiği ve kullanıldığını da ele almaktadır (Şekil 6).

7 Mart-26 Haziran 2014 tarihleri arasında 28 AB üye devletinde İngiliz Ipsos MORI şirketi ve ağ ortakları tarafından yürütülen anket, kota örneklemesine dayanmaktadır. Farklı demografik ve sosyo-ekonomik gruplardan toplam 48 676 kişinin bir kısmı telefon görüşmesiyle (9 154 çalışan), diğer kısmı ise çevrimiçi görüşmelerle (39 522 çalışan) ankete katılmıştır. Ankette kullanılan karma metodoloji yaklaşımı, toplanan verilerin 28 ülkenin her birinde 24-65 yaş arasında çalışan nüfusu temsil eden bir örneklem sağlamasını temin etmiştir.

Kutu 2. Çalışmaya özgü unsurlar ve ABİ anketinin katma değeri

- 1 ABİ anketi AB'nin 28 ülkesi genelinde beceri uyumsuzluğuna ilişkin olarak ilk kez boylamsal bakış açısıyla karşılaştırılabilir kanıtlar sağlamaktadır.
- 2 Anket her bir AB üye devletinde, bilişsel ve bilişsel olmayan 11 belirli beceriye yönelik genel yeterlilik ve beceri uyumsuzluklarını ölçmektedir.
- 3 Anket MEÖ ve İTÖ ile ilgili bilgi toplayarak bu unsurların beceri uyumsuzluğuna yönelik etkilerini incelemektedir.
- 4 Bireylerin iş seçimlerini etkileyen motiflere, kısıtlılıklara ve tercihlere yönelik kritik önemdeki bağlamsal bilgileri belirlemektedir.
- 5 İş hareketliliğinin (mesleki ve coğrafi) beceri uyumsuzluğuna etkisini incelemektedir.
- 6 Bireylerin işlerindeki ibeceri birikimlerine (örgün/yaygın/sargın eğitim kapsamındaki) ilişkin belirleyici etmenleri ele almaktadır.
- 7 İş yerlerindeki beceri ve görevlerde gerçekleşen dinamik değişimlerin etkisini ölçerek beceri uyumsuzluğunun nasıl şekillendiğine yönelik kapsamlı analiz sağlamaktadır.

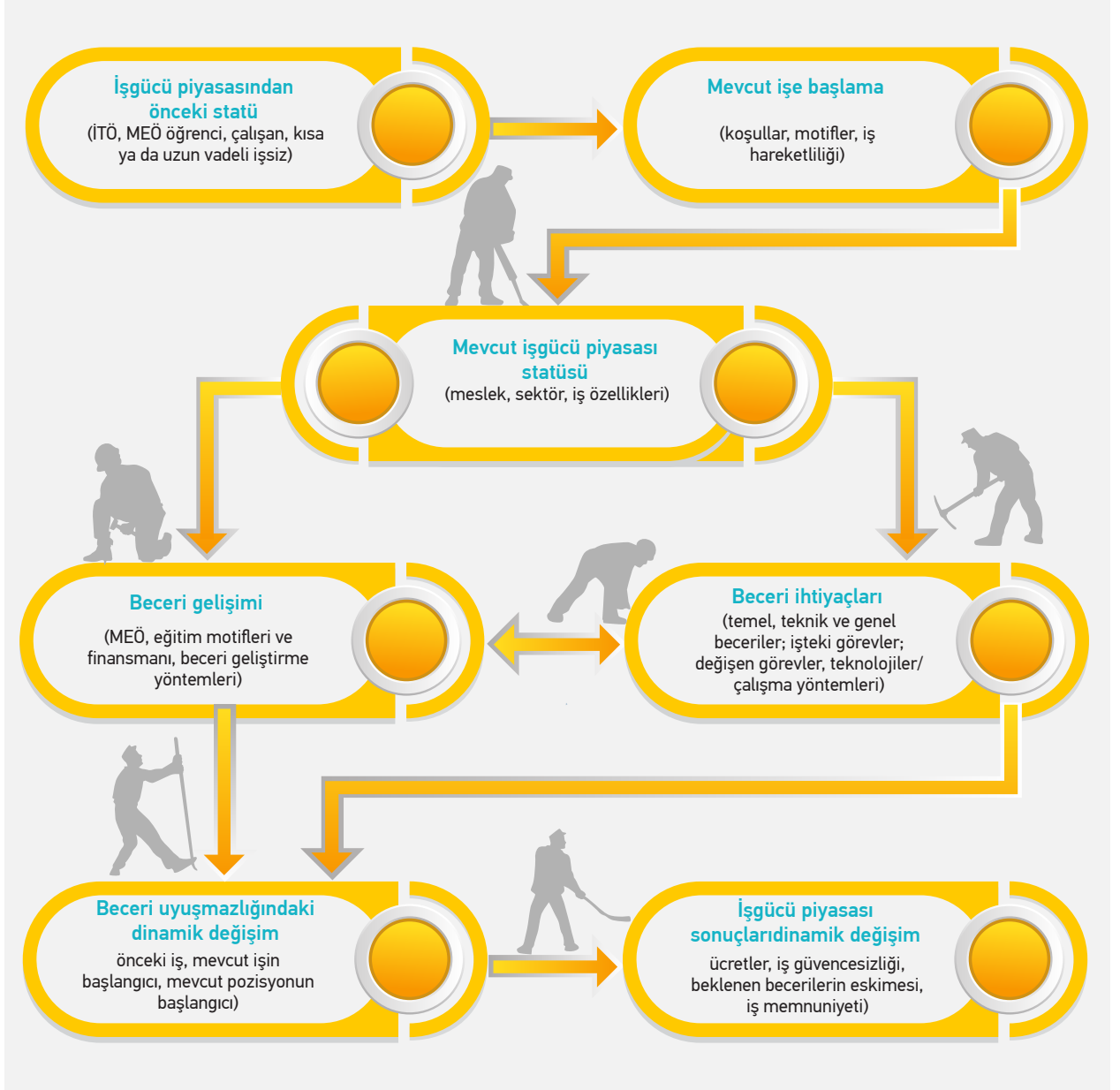
Ankette katılımcıların, belirlenmiş bir dizi beceriyi işleri için ne ölçüde önemli gördüklerini ve becerilerinin (bütün olarak becerilerin yanı sıra temel, teknik ve genel becerileri içeren 11 belirli beceri) işleri için ne kadar gerekli düzeyde olduğunu ölçmek üzere tasarlanan bir dizi soru kullanılmıştır. Bu yeni anketin en önemli katkısı, farklı dönemler için aynı soruların tekrar tekrar yöneltilmesiyle boylamsal bir bakış açısının kullanılmış olmasıdır. Bu sayede AB'deki çalışanlar arasındaki beceri uyumsuzlukları dinamik şekilde analiz edilebilmiştir. Bu anket AB'nin 28 ülkesi genelinde çalışanlarda beceri uyumsuzluğunun dinamik şekillenme sürecine ilişkin olarak karşılaştırılabilir kanıtlar sağlayan ilk ankettir.

Anket kapsamında ayrıca aşağıdaki konularda bilgi toplanmıştır; bireylerin iş seçimlerini etkileyebilecek mikro ve makro ekonomik motifler ve kısıtlılıklar, CVET odaklı olmak üzere işte beceri birikimini belirleyici etmenler, temel eğitim ve öğretimin bir parçası olarak İTÖ tecrübesi; bireylerin mevcut işlerini kabul etmeden önce mesleki ve/veya coğrafi hareketlilikte bulunup bulunmadıkları ve çalışanların görevlerinin zaman içinde değişen niteliği vs.

Ankette yer alan sorular OECD ve Eurofound'un aralarında yer aldığı, beceriler ve beceri uyumsuzluğu konularındaki öncü uzmanlardan oluşan bir ağ ile işbirliği halinde Cedefop uzmanları tarafından hazırlanmıştır. Anket soruları, katı bir tercüme protokolü kullanılarak

AB ülkelerinin ulusal dillerine tercüme edilmiş olup süreç Ipsos MORI şirketi tarafından yönetilmiştir. Anketin öncesinde, yoğun olarak yürütülen bilişsel ve pilot testlerle, anket aracının içeriği ve geçerliliği incelenmiştir. Veri toplama sürecine ve anketin teknik özelliklerine ilişkin ayrıntılı bilgiler Ek 1'de yer almaktadır.

Şekil 6. ABİ anketinin sütunları



Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

1.4. Kullanılan terminoloji

Beceri uyumsuzluğu (*skill mismatch*) genellikle, işgücü piyasasındaki arz ve talep arasında birçok farklı şekilde karşımıza çıkabilen eşleşmeme durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır (Tablo 1). Mevcut beceri ve yeterlilikler ile işgücü piyasasının gerektirdikleri arasında farka atıfta bulunulduğunda ise beceri uyumsuzluğu, hem nicel (toplam işgücü

arzı ve talebi arasındaki fark) hem de nitel (bireylerin becerileri ile işin gereklilikleri arasındaki fark) olabilmektedir (Sattinger, 2012). Bu raporda beceri uyumsuzluğu kavramları açısından Cedefop'un sunduğu tanımlarla (2010a) ve literatür taramasıyla aynı doğrultuda, aşağıda yer alan terminoloji benimsenmiştir.

Tablo 1. **Beceri uyumsuzluğu tanımları**

Uyumsuzluk	Farklı eğitim/beceri düzeylerindeki sektör, meslek, coğrafi konum veya gruplarda, işsizliğin mevcut iş açığına oranı açısından farklılık görüldüğü durum.
Beceri uyumsuzluğu	Bireylerin sahip olduğu yeterlilikler ve beceriler ile işgücü piyasasının ihtiyaç duydukları arasında bulunan eşleşmeme durumu; işgücü piyasası uyumsuzluğunun bir sütunu.
Fazla yeterlilik	Bir bireyin, mevcut işinin gerektirdiğinden daha fazla yeterliliğe sahip olması durumu.
Az yeterlilik	Bir bireyin, mevcut işinin gerektirdiğinden daha az yeterliliğe sahip olması durumu.
Fazla becerililik (ya da becerilerin eksik kullanımı)	Bir bireyin, mevcut işinde beceri ve yeteneklerini tam olarak kullanamaması durumu.
Az becerililik (ya da beceri boşluğu)	Bir bireyin beceri ve yeteneklerinin mevcut işini hakkıyla yerine getirmeye yetmemesi durumu.
Beceri eksikliği	Belirli bir tür beceriye yönelik talebin, cari ücret oranında ilgili talep arzından fazla olması durumu.
Beceri açığı	Bireylerin beceri ve yeterliliklerin becerilere ilişkin belirli bir kıstasın altında olması durumu.
(Ekonomik) beceri eskimesi	Daha önce bir işte kullanılan becerilerin artık gerekli olmaması veya önem kaybı yaşaması durumu.

Kaynak: Cedefop, 2010a; Cedefop, 2012b; Lazear ve Spetzler, 2012; Green, 2013.

Beceri uyumsuzluğu genellikle işe alım aşamasında belirgin hale gelmektedir. En görünür şekli iş açığı ile aynı zamanda yüksek işsizlik oranı olmasıdır. Bu durumda mevcut işgücünde beceri açıkları olmasından ötürü iş açığı kapatılamaz. İşverenlerin rekabetçi ücretler sunmalarına rağmen boş pozisyonlarını dolduramadığı durumlarda söz konusu işverenler beceri eksikliği sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır.

Ancak becerilerdeki uyumsuzluklar, sadece işe alımda değil iş yerine, çalışanların görev süresi boyunca da kendini gösterebilmektedir. Çünkü bu esnada yeterlilik ve becerileri

örgün eğitim ile edindiklerinden farklı hale gelebilmekte, ayrıca yaptıkları işin gereklilikleri de zaman içerisinde değişebilmektedir. Bazı kişiler fiilen sahip oldukları yeterliliklerden farklı yeterlilikleri gerektiren işlerde çalışabilmekte, bu durum da fazla ya da az yeterliliği doğurmaktadır. Bazen de çalışanların eğitim yeterlilikleri, işe alınmaları için ya da işi tatmin edici düzeyde yerine getirebilmeleri için gereken yeterliliklerle tam olarak eşleşmemektedir.

Yeterlilik düzeyleri ne olursa olsun bireylerin becerileri işleriyle eşleşmiyorsa bu sefer de kişiler, az ya da fazla becerili olarak nitelendirilmektedir. Az becerili olma bazen,

işgücündeki mevcut becerilerin, örneğin teknolojik ilerlemeden dolayı, işlerdeki talebi karşılamak için yetersiz olduğu durumlarda ortaya çıkan beceri boşlukları olarak da değerlendirilmektedir.

Quintini (2011), bir bireyin kariyerinin başından sonuna kadar beceri uyumsuzluğu ile yeterlilik uyumsuzluğu arasında kusurlu korelasyon olduğunu göstermektedir. Çalışanların önemli bir kısmında da işe giriş esnasında yeterlilikler açısından uyuma bulunsu da, zaman içerisinde işte yaptıkları görevlerin teknolojik veya kurumsal ilerlemeyle bağlantılı olarak talepleri artabildiğinden, bu kişiler görev süresi içerisinde becerilerinin az kullanıldığını hissedebilmekte ve sonradan az becerili hale gelebilmektedir.

1.5. Raporun amacı ve yapısı

Bu raporun geri kalan kısmında, Cedefop'un yeni ABİ anketi temelinde, kilit bulguların ve deneysel analizin anahatları yer almaktadır. Bölüm 2 içerisinde, Avrupa vatandaşları ve ekonomilerinde görülen farklı beceri uyumsuzluğu türleri ve bunların dağılımı ile beceri uyumsuzluğunun maliyetine ilişkin olarak yeni anketten elde edilen kanıtlar incelenmektedir.

Bölüm 3, yakın dönemdeki ekonomik krize odaklanarak, kriz döneminin yeni mezun olan ve iş arayan kişilerin kriz öncesi döneme kıyasla beceri uyumsuzluğuna etkisini ele almaktadır. Yapılan analizde özellikle de beceri boşluklarının bu kişilerin işgücü piyasasına girişini ne ölçüde etkilediğine ve işe yeniden entegre edilmelerine odaklanmaktadır.

Avrupa'da yüksek genç işsizliği ile mücadeleyle yönelik politikalara bilgi sağlamak üzere Bölüm 4'te Avrupa vatandaşlarının işgücü piyasasına ilk geçiş dönemlerindeki beceri boşluklarının boyutları incelenmektedir (okuldan işe geçiş yapan kişilerin dahil olduğu). Analiz içerisinde iş arayanların becerilerinin işgücü piyasasının ihtiyaçları ile daha hızlı ve daha iyi eşleşmesini kolaylaştırmada MEÖ ve İTÖ programlarının rolü vurgulanmaktadır.

Bölüm 5, AB çalışanları arasında görev süreleri esnasında beceri uyumsuzluğunun dinamik şekillenmesine odaklanmakta olup, AB çalışanlarının işlerinde becerilerini ne ölçüde geliştirebildiklerini de ele almaktadır.

Bu bölümdeki analizle, beceri gelişiminde duraklama sürecinde olmaları sebebiyle iş güvencesizliği ve beceri eskimesi riskiyle karşı karşıya olan nüfus grupları belirlenmektedir. Ayrıca beceri uyumsuzluğu ile mücadelede sürekli mesleki eğitim ve yetişkin öğrenmesinin etkisi anahatları ile verilmektedir.

Söz konusu bölüm talep boyutunu da dikkate alarak, farklı AB iş piyasalarında iş yapabilmek için farklı becerilerin ne derece önemli olduğunu ve bireylerin iş görevlerinin niteliklerinin farklılaşmasının uyumsuzluğa ne etki yaptığını ve bu görevlerin zaman içerisinde ne ölçüde değiştiğini araştırmaktadır.

Bölüm 6'da beceri uyumsuzluğunu azaltabilecek daha iyi ve daha etkili politikaların tasarımına ilişkin bilgi sağlamak üzere çıkarılan önemli derslere işaret edilerek kapanış yapılmaktadır.

Ek 1 içerisinde anketin hazırlanmasına, veri toplama sürecine ve yeni verilerin analizine ilişkin teknik ayrıntılar yer almaktadır.

Kutu 3. Metodoloji notu

Bu rapordaki bulgular, farklı (bir dizi) bireysel özellikler ile iş özellikleri arasındaki bağlantıları ve farklı AB ülkelerindeki yetişkin çalışanların beceri uyumsuzluklarının farklı ölçümleri olduğunu göstermektedir. Söz konusu bulgular, zamanın belirli bir noktasında mevcut olan hususların bir resmini sunan; ancak farklı değişkenlerin nedensellik ilişkisine yönelik sağlam sonuçlar üretilmesi için yeterli olmayan bir kesit anket temelinde oluşturulmuştur. Ancak raporda gözleme en çok dayalı bulguların istatistiki anlamlılığı, çok değişkenli regresyon analiziyle ortaya çıkarılmıştır. İlgili bağlı değişkenler (yeterlilik uyumsuzluğu, beceri uyumsuzluğu, İTÖ'nün yaygınlığı, işgücü piyasası statüsü) göz önüne alındığında, çoğu durumda soyut seçimleri tahmin edici araçlar (probitler, katlı terimli logit) kullanılmıştır. İşlerdeki beceri yoğunluğu ve becerilerin görev esnasında geliştirilmesi gibi sürekli bağımlı değişkenlerin olduğu durumlarda ise en küçük kareler yönteminin tahmin etme araçlarından faydalanılmıştır. Tipik olarak, açıklayıcı değişkenlerin istatistiki anlamlılığı, ilk önce dış kaynaklı kilit değişkenlerin kontrol edilmesi (cinsiyet, yaş, göçmen statüsü, eğitim düzeyi, sözleşme türü, meslek, sektör) ve ardından öznel ve muhtemel belirleyici dış etmenlerin dikkate alınması ile ortaya konmuştur.

Her ne kadar anket temelli soru formları bireyleri beceri ve iş özelliklerine ilişkin bilgilerin çıkarılması için çok yönlü araçlar olsa da bu raporda yer alan beceri uyumsuzluğu konusunun, bireylerin kendilerinin öznel değerlendirmelerine dayandığını göz önünde bulundurmak önemlidir. Anket, bireylerin becerilerinin doğrudan değerlendirilmesi gibi bir süreçte bulunmadığı gibi işlerdeki beceri gerekliliklerinin objektif tutumla, örneğin iş tanımları temel alınarak, analiz edilmesine benzer bir çalışma yapmamıştır. Ancak anket katılımcılarının herhangi bir raporlama yanlılığının en aza indirgenmesini temin etmek için gerekli bütün çaba gösterilmiştir. Beceri uyumsuzluğunun ölçülmesine ilişkin olarak ankette katılımcıların cevap yanlılığı düzeyini belirleme amacıyla daha önceki anketlerde yapılmayan şekilde özellikle çoklu sorular kullanılmıştır.

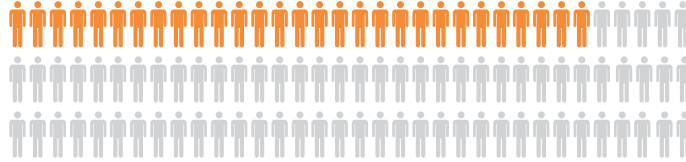
Anketin 28 farklı ülkede yürütüldüğü göz önüne alındığında, kültürler arası karşılaştırmalılık konusu da oldukça önemlidir. Anketten önce gerçekleştirilen bilişsel test aşamasında 'beceri' ve 'görev' gibi zor terimlerin bireylerin kendi ülkeleri bağlamında ve dilinde doğru olarak anlaşılmasını temin etmeye özellikle dikkat edilmiştir. Ayrıca farklı değişkenler arasındaki korelasyonlara yönelik deneysel tahminlerin herhangi bir kültürler arası etkiden arındırılmış olması da temin edilmiştir (deneysel şartlarda ülke kukla değişkenlerinin kullanımıyla).

BÖLÜM 2

AB İşgücünde Yeterlilik ve Beceri Uyuşmazlıkları



2014 yılında, yeterlilik uyumsuzluğu Avrupa yetişkin çalışan nüfusunun ortalama %29'unu etkilemiştir



2020 Avrupa stratejisinin, 2020 yılı itibarıyla yetişkinlerin (30-34 yaş arası) yükseköğretim eğitim düzeylerini %40 oranında artırmak şeklindeki kilit eğitim hedefi ile uyumlu olarak, geçtiğimiz son on yılda Avrupa ülkelerinde bireylerin eğitim düzeyinde artış yaşandığı gözlenmekte olup bu eğilimin önümüzdeki on yıl içerisinde de devam etmesi beklenmektedir (Cedefop, 2012d). Avrupa ve ulusal eğitim ve öğretim programları, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelere elde edilecek, eğitim ve öğretimin en üst düzeyde olmasının önemli ekonomik ve sosyal faydalarını doğrulayan,

deneysel bol miktarda kanıt temelinde Avrupa vatandaşlarının becerilerinin iyileştirilmesi konusuna büyük vurgu yapmaktadır. Yeterlilik ve becerileri daha yüksek olan bireylerin genellikle, daha iyi iş bulma ve yüksek ücret alma şansı, iş memnuniyetinin yüksek olması ve sağlık sermayesi ile sosyal sermayenin artması gibi hem işgücü piyasası sonuçları hem de sosyal sonuçlar açısından daha üst düzey imkanlardan faydalanma ihtimallerinin olduğu görülmektedir (OECD, 2013; Hanushek ve diğerleri, 2014; Avrupa Komisyonu, 2012a).

Cedefop'un ABİ anketi, AB'de yükseköğretim mezunu olan bireylerin ortalama saat başı ücretlerinin daha yüksek olduğunu ve işlerinden daha memnun olduklarını doğrularken öteki taraftan ileri ortaöğretim seviyesinin altında olan bireylerin yakın gelecekte işlerini kaybetme risklerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 2).

2.1. AB iş piyasasında yeterlilikler arzı ve talebi

2.1.1. Eğitim ve öğretimin ekonomik ve sosyal faydaları

Tablo 2. Eğitim düzeyinin işgücü piyasası sonuçlarına etki ortalaması, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28

Sahip olunan eğitim düzeyi	Saat başı ücret	İş memnuniyeti	İş güvencesizliği	İşlerin beceri yoğunluğu
Düşük (ISCED 0-2)	14,39	6,89	2,73	6,00
Orta (ISCED 3-4)	14,50	6,96	2,60	7,00
Yüksek (ISCED 5-6)	17,76	6,98	2,59	7,54

Not: İş memnuniyet derecesi (İşinizden ne kadar memnunsunuz?) ve iş güvencesizliği (Önümüzdeki iki yıl içerisinde işinizi kaybetme olasılığını ne kadar görüyorsunuz?) konularında cevaplar 0'dan 10'a kadar ölçeklendirilmiştir (0 = hiç memnun değilim/olasılığı yok - 10 = çok memnunuz/yüksek olasılık). Beceri yoğunluk endeksi, kişilerin işlerinde çeşitli becerilerin (bilişsel, elektronik, teknik ve genel) önem derecesinin ortalamasıdır (0 = hiç önemli değil - 10 = oldukça fazla önemli). İlk sütunda işlerde kazanılan saatlik brüt ücret yer almaktadır (vergi ve ulusal sigorta kesintileri veya primler çıkarılmadan önceki).

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

2014 yılında yükseköğretim mezunu çalışanlar sahp oldukları %25'lik ücret primi oranı ile orta yeterlilikli çalışanlara kıyasla saat başına en yüksek brüt ücreti kazanan kesim olmuştur. Düşük eğitimliler ise %16 oranında ücret cezasına düşmüştür (*wage penalty*)⁽¹⁾. Bu durum, yüksek yeterlilikleri olan kişilerin genel olarak beceri yoğunluğu yüksek olan işlerde çalışma olasılıklarının daha yüksek olmasıyla bağlantılıdır. Beceri yoğunluğu yüksek işler, daha yüksek kilit yetkinlik derecesi (sözel, sayısal, bilgi ve iletişim teknolojileri), teknik beceriler (çalışma alanında özel uzmanlık bilgisi) ve çapraz veya yumuşak beceriler (iletişim, problem çözme, planlama, takım çalışması, öğrenmeyi öğrenme) gerektiren işlerdir. Yüksek beceri içeriği olan işlerin yüksek işgücü verimliliğiyle bağlantılı olduğu dikkate alındığında⁽²⁾, Avrupa rekabetçiliği ve büyümesinin artması için kilit stratejilerden birinin, Avrupa'nın bilgi temelli ekonomisinin verimliliğini artırmak amacıyla devamlı olarak yüksek becerili işgücüne yatırım yapması olduğu aşıkardır.

Eğitim düzeyi yüksek olan işgücünün gitgide artmasından beklenen genellikle, işe alım uygulamalarını ve beceri taleplerini zaman içerisinde değiştiren işverenlerin yeterliliklere yönelik talep düzeyini artırmasıdır. Yine bu durumda beklenen bir diğer husus da ekonomideki işgücü verimliliğine ilişkin genel düzeyin yükselmesidir. Eğitimi yüksek düzeyde olan işgücünün varlığı, işverenleri işlerini yeniden yapılandırmaya, bu işleri daha karmaşıklığa getirmeye teşvik ederken, ileri teknolojinin benimsenmesine de destek olur. Ancak, yeterlilik ve beceri sahibi bireylerin arzındaki artış, iş piyasasında yeterli beceri talebiyle karşılanamazsa, orta vadede yeterlilik uyumsuzluğu ortaya çıkabilir. Yeterlilik uyumsuzlukları yüksek yeterliliklerin getirdiği ekonomik ve sosyal faydalarda düşüş olmasıyla bağlantılı olduğundan (Kısım 2.4), bu uyumsuzluklar sonuç itibarıyla genç Avrupalıların insan sermayelerine yatırım yapmaya devam etme isteklerini boşa çıkarabilmektedir.

2.1.2. AB işlerinde yeterlilik gereklikleri

Bireyin sahip olduğu resmi yeterliliklerin, bir işte çalışabilmesi veya çalıştığı işi yerine getirebilmesi için gereken yeterliliklerden farklılaştığı durumlarda yeterlilik uyumsuzlukları ortaya çıkmaktadır (Quintini, 2011). Geçtiğimiz yıllarda Avrupa'da kendi yeterlilik veya becerilerinden daha düşük yeterlilik veya becerileri gerektiren işleri kabul eden çalışanların sayısının yüksek olması ve yükselmeye devam etmesi kaygıların artmasına sebep olmuştur (McGuinness, 2006; Leuven ve Oosterbeek, 2011; Avrupa Komisyonu, 2013a; Avrupa Komisyonu ve diğerleri, 2014). Bu yeterlilik uyumsuzlukları, yeterlilik ve becerilerin zorunluluktan dolayı yanlış işlerde kullanılması sebebiyle, kaynakların boşa gitmesi açısından yüksek politika kaygılarına neden olmaktadır (Sloane, 2014).

Örneğin bir ülkede kaliteli veya saygın bir mesleki eğitim sistemi olmadığında, yükseköğretim mezunlarının (AYÇ seviye 6-8) çok fazla sayıda olması karşısında işverenler, açık pozisyonlarına normalde daha düşük yeterlilikleri (AYÇ seviye 5) olan biri yerine, bu mezunları almayı tercih edebilir. Yüksek yeterlilikli bireylerin düşük yeterliliklerin işini aldığı tabiri caizse 'beceri kırmanın' yaşandığı çalışma alanı örnekleri arasında; işverenlerin bilgi ve iletişim teknolojilerine hakim olan başvuruları tercih etme eğiliminin olduğu büro işleri veya üst düzey iletişim becerisi olan mezunların tercih edildiği satış ve hizmet piyasasındaki işler yer alabilir. Her ne kadar bu tür işler için iletişim mezunu olmak yeterli olsa da şirketler işe alım esnasında yükseköğretim düzeyini yüksek verimlilik ve becerilerin bir sinyali olarak gördükleri için yeterlilikleri daha yüksek olan kişileri tercih edebilmektedir. 'Dışlama etkisi' olarak adlandırılan bu durum, sınırlı iş havuzu için rekabetin daha ağır olduğu ekonomik gerileme esnasında ivme kazanmıştır.

(1) Cinsiyet, yaş, yaşın karesi, görev yılının ikinci derece dönemi ve 28 ülkenin kukla değişkenlerini dikkate alan mincer tipi ücret regresyonu hesaplamasına dayalı.

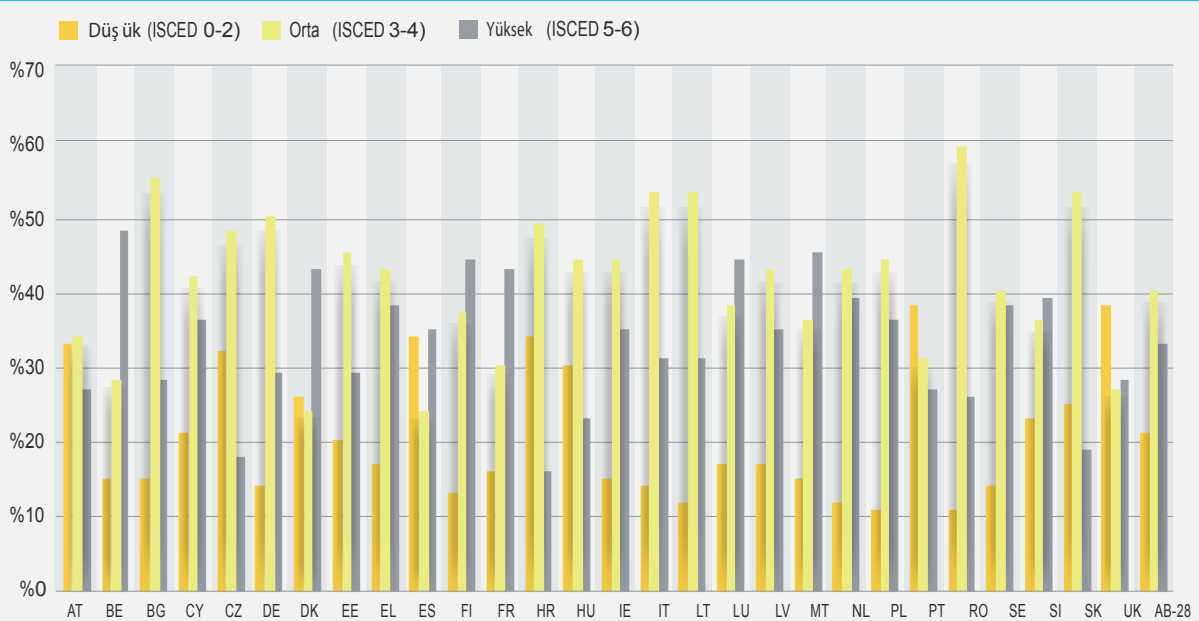
(2) Anket işgücü verimliliğine ilişkin bilgiler içermemekle birlikte, yüksek beceri yoğunluklu işler ile iş memnuniyeti ve saat başı kazanç gibi işgücü verimliliği muadilleri arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yükseköğretim mezunlarının kendi içerisinde bakıldığında bazıları elde edilen beceri ve yetkinlik açısından daha genel niteliği olan eğitim programlarını (beşeri bilimler ve sanat gibi) tercih ederken, diğerleri daha belirli ve teknik nitelikli beceriler elde ettikleri bölümlerde okumuştur. Genel nitelikli programlardan mezun kişiler, kendi yeterliliklerinden farklı yeterliliklere ihtiyacı olan işlerde çalışmaya daha eğilimlidir.

ABİ anketi katılımcılarına işleri için gereken yeterlilikler ve beceriler sorulmuştur (Şekil 7). 2014 yılında AB'de çalışan yetişkinlerin %33'e yakını işlerini yapabilmeleri için yükseköğretim düzeyinin gerekli olduğunu düşündüğünü dile getirmiştir. Çalışanların çoğu (%40), beceri uyumsuzluklarını önleme aracı olarak AB'nin MEÖ sistemlerine yatırım yapmaya devam etmesi gerektiğine işaret ederek, özellikle mesleki eğitime dayalı orta düzey yeterliliklerin işlerini yapabilmeleri için yeterli olduğunu belirtmiştir. Yetişkin çalışanların %21'i ise işleri için düşük seviye yeterliliğin yeterli olduğunu ya da hiçbir yeterliliğin gerekmediğini ifade etmiştir.

Özele inildiğinde, işlerdeki eğitim gereklilikleri ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Belçika, Danimarka, Fransa, Lüksemburg, Malta ve Finlandiya'da çalışanların %40'ından fazlası işlerini yapabilmek için yükseköğretim düzeyinin gerekli olduğunu söylerken, bu durumun tam aksine İspanya, Portekiz ve Birleşik Krallık'ta katılımcıların büyük bir kısmı işlerini yapmak için düşük yeterlilik seviyesinin yettiği ya da hiçbir eğitimin gerekmediği kanaatindedir.

Şekil 7. İşler için gereken yeterlilik düzeyi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB -28



Not: Ülke ortalamaları şu soruya verilen cevaplara dayanmaktadır: 'Bugün sizin işinizi yapmak için bir kişinin fiilen sahip olması gereken (gerekliyorsa) eğitim yeterliliği ne düzeydedir?' Eksik cevaplar hesaplanmadığından oranlar toplamı %100 değildir.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Bu durumdan söz konusu çalışanların işlerini oldukça temel eğitim düzeyi olan kişilerin de yapabilecek seviyede olması açısından kendi verimliliklerini düşük ölçüde gördüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 3 eğitim gerekliliklerinin aynı zamanda bireylerin çalıştığı meslek ve sektörlerle de bağlı olduğunu göstermektedir. AB'de her on yetişkin çalışandan 8'e yakını profesyonel meslek mensubu olarak çalışmakta olup yöneticilerin %56'sı işlerinin yapılabilmesi için yükseköğretim yeterliliklerinin gerekli olduğunu ifade etmektedir. Teknisyen ve yardımcı personellerin toplam %44'ü yüksek yeterliliğe ihtiyaçları olduğunu söylerken bu orana yakın diğer bir kesim ise (%42) orta düzeyin yeterli olduğunu dile getirmektedir. Büro işleri, hizmet ve satış sektörü ile yapı, zanaat ve benzeri ticari işlerde de ileri ortaöğretim veya yükseköğretimden önceki eğitim düzeyi daha çok gereklidir. Birincil ekonomik sektörlerle (tarım veya balıkçılık gibi) ilgili mesleklerde ve basit işlerde (tesis veya makine operatörü olarak) çalışanların büyük bir kısmı işlerini yerine getirmek için düşük eğitimin yeterli olduğunu ya da hiçbir yeterliliğin gerekmediğini dile getirmiştir. Mesleki veya bilimsel hizmet sunan, eğitim ve sağlık, bilgi ve iletişim teknolojileri ile maliye veya sigortacılık sektörlerinde çalışanlar işlerinde yetkin olmak için yükseköğrenime daha fazla ihtiyacı olan çalışanlardır.

Bunu aksine, imalat veya inşaat alanında çalışanların büyük çoğunluğu orta seviye yeterliliklere ihtiyaç duymaktadır.

İşe girmek için gereken yeterliliğin o işi fiilen yapmak için gerekli eşit olmadığı konusu sıklıkla tartışılan bir konudur. Özellikle de durgun işgücü piyasalarında işverenler en iyi adayları süzmek için işe alım kriterlerini şişirebilmektedir. İşverenler ayrıca yüksek ekonomik belirsizlik karşısında kendilerini garantiye almak (Bulmahn ve Krakel, 2002) veya yenilik başlatmak için kasıtlı olarak eğitim düzeyi yüksek bireyleri çalıştırmak istemektedir. Bu durum eğitimin görünürlüğünü artırarak, bireyleri, ucunda sahip oldukları beceri ve yeterliliklerden daha azını gerektiren bir işe girmek pahasına bile olsa, daha rekabetçi bir işgücü piyasasında çalışmak için daha yüksek yeterlilikler almaya itmektedir.

İşe girme amacına yönelik olarak gereken yeterlilikler ile bir işteki görevleri fiilen yerine getirmek için gereken eğitim düzeyi arasında uyumsuzluk olup olmadığını incelemek için anket içerisinde katılımcılardan, eğer bugün biri mevcut işleri için başvursa bu kişinin hem işe alınması için gereken yeterlilik düzeyini, hem de işlerini yerine getirmesi için gereken yeterlilik düzeyini değerlendirmeleri istenmiştir.

AB işgücü piyasalarında uyumsuzluk düzeyinin artmasının ardında yatan unsurun işe alım kriterlerinin şişirilmesi olduğunu söylemek için sınırlı kanıt elde edilmiştir. Avrupa ekonomisinin yüksek işsizlik oranı ile iş açığı oranının birbiriyle uyuşmadığı bu dönemde ankete katılan yetişkin AB çalışanlarının %35'ine yakını yükseköğretim yeterliliklerinin işe alınmaları için gerektiğini ifade ederken bunun tam karşısında, söz konusu yeterliliğin işlerini yapmak için gerektiğini belirten kişilerin oranı %32,7'dir⁽³⁾. Ancak yükseköğrenim mezunu olan kişilerde ise, yükseköğrenimin sadece işe alınmak için gerekli olduğunu söyleyenlerin oranı %75,6 iken işi fiilen yapmak için gerektiğini ifade edenlerin oranı %71,6'dır. Üst düzey eğitim sahibi olarak iş bulan kişiler arasında yaygın olarak görülen bu 'diploma sevdası' genç çalışanlar (24-29 yaş aralığındaki) arasında daha çok ortaya çıkmaktadır. Bu kişilerin %73'ü yüksek eğitimin işlerine alınmada önemli olduğu görüşündeyken %67'si yeterliliklerinin işlerini doğru şekilde yapabilmeleri için gerekli olduğunu düşünmektedir.

Bu bulgular genel itibarıyla, işverenlerin şart koştuğu yeterlilik gerekliliklerinin, işe başvuran adayları tarama esnasında işin gerçekten gerektirdiği beceri ihtiyaçlarından

(3) Eşit değişken varsayımı olan ve olmayan bu iki istatistik arasındaki fark için yapılan standart t testi sonucunda, bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu teyit edilmiştir (t testi = 7.7).

farklılaşabildiğini teyit etmektedir. Ancak bu raporun geri kalanında işi yapmak için gereken yeterlilik olarak ifade edilen yeterlilik, bu gerekliliklere atıfta bulunmaktadır. Çünkü bu tür yeterliliğin, çalışanların işlerinde yetkin olmaları için gerek duydukları bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyi toplamının bir özet göstergesi olduğu düşünülmektedir⁽⁴⁾.

Tablo 3. Yetişkin çalışanların işleri için gereken eğitim düzeylerinin oranı, 2014, AB-2

Meslek grubu	Düşük veya gerektirmeyen	Orta	Yüksek
Yönetici	%10	%29	%56
Profesyonel meslek mensubu	%3	%15	%78
Teknisyen ve yardımcı personel	%9	%42	%44
Büro işleri	%18	%56	%19
Hizmet ve satış sektörü çalışanları	%37	%45	%9
Beceri gerektiren tarım, orman ve balıkçılık	%53	%32	%8
Yapı, zanaat ve benzeri ticari işler	%28	%57	%8
Tesis ve makine operatörleri, montajcılar	%46	%42	%3
Basit işler	%65	%23	%2
Ekonomik faaliyet sektörü			
Tarım, orman ve balıkçılık	%40	%34	%18
Sanayi	%20	%45	%28
Hizmet	%21	%37	%36
Kamu yönetimi	%18	%44	%32
Diğer	%29	%37	%21
Sözleşme türü			
Tam zamanlı	%19	%40	%35
Yarı zamanlı	%29	%40	%24
Belirsiz süreli/kalıcı	%19	%41	%34
Belirli süreli/geçici	%25	%37	%31
Geçici iş sözleşmesi	%40	%37	%15
Gayriresmi (sözleşmesiz)	%41	%33	%19
Diğer	%28	%28	%32
İşlerde becerilerin önemi			
Temel sözel	%30	%45	%18
İleri sözel	%9	%37	%49
Temel sayısal	%23	%43	%28
İleri sayısal	%9	%36	%51
Temel bilgi ve iletişim teknolojileri	%31	%45	%17
Orta bilgi ve iletişim teknolojileri	%13	%42	%39
İleri bilgi ve iletişim teknolojileri	%6	%32	%57
Beceri yoğunluk endeksi*	6,44	7,35	7,78

Not: * Beceri yoğunluk endeksi, kişilerin işlerinde çeşitli becerilerin (bilişsel, elektronik, teknik ve genel) önem derecesinin ortalamasıdır (0 = hiç önemli değil - 10 = oldukça fazla önemli). Satırlar toplamının %100 olmaması 'cevabım yok' veya 'bilmiyorum' cevaplarının hesaplanmamasından kaynaklanmaktadır.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

(4) Çalışanların işlerinde gereken eğitim düzeyini belirlemek için bu kişilerin öznel fikirlerinin kullanılması, önceki literatürde kullanılan alternatif ölçünlere kıyasla çok fazla avantaj sağlamaktadır. Bu avantajlardan biri, doğrudan bir bireyin işine atıfta bulunulması ve iş sahibinden edinilen bilgilere dayanılmasıdır. Öteki taraftan birçok araştırmacı, geniş meslek grupları içerisinde eğitim düzeyi ortalaması ya da modeli temeline yeterlilik gerekliliklerini belirleyen veya işleri, ulusal meslek sınıflandırmalarının belirlediği geniş seviye düzeylerine göre kategorilerine ayıran deneysel yöntemi benimsemiştir (Leuven and Oosterbeek, 2011; Avrupa Komisyonu, 2012a). Bu ölçümler, işgücü arzının çalışanların meslekler içerisinde dağılımına ilişkin iç etkisinden etkilenmektedir ve geniş meslek grupları içerisinde beceri gerekliliklerinin heterojen olduğunu göz ardı etmektedir.

2.2. AB'de yeterlilik uyumsuzluğu

2.2.1. Fazla yeterliliğin yaygınlığı

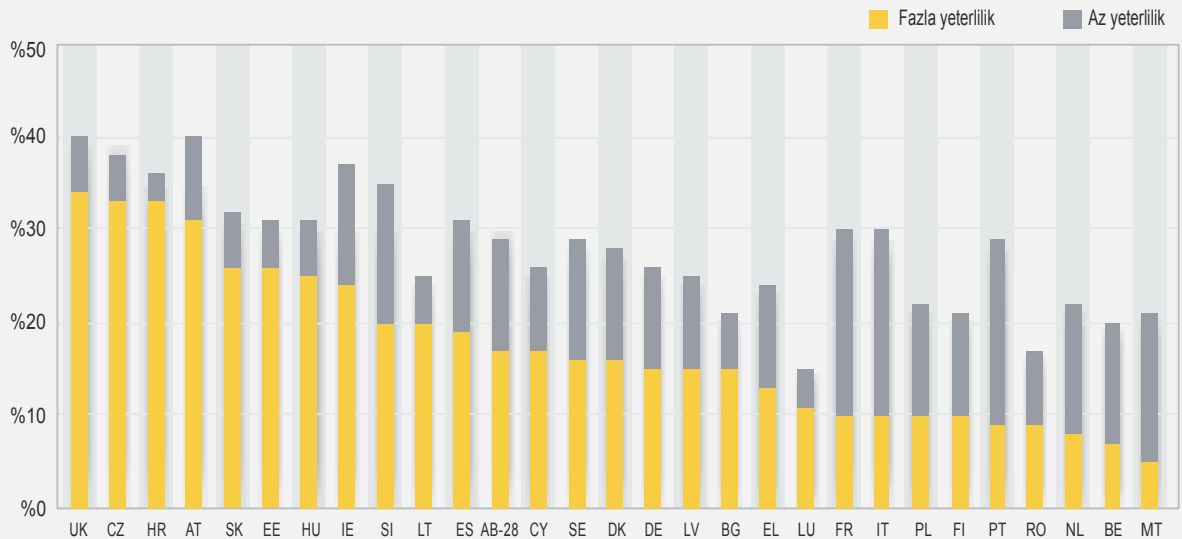
Sınırlı iş imkanları ve mali kısıtlar yakın zamanda iş arayan bireylerin üzerinde daha ağır baskı oluşturduğundan, bu süreçte beceri sahibi birçok Avrupa vatandaşı, yeterliliklerini ve becerilerini tam manasıyla kullanamayacakları işleri kabul etmiştir. Birçok kaynakta, hem ekonomik krizin bir sonucu olarak hem de Avrupa işgücü piyasalarında yüksek yeterlilikli bireylerin artan arzı sebebiyle Avrupa genelinde fazla beceriye sahip olanların artması eğilimi olduğu konusunda uyarılarda bulunmaktadır (Cedefop, 2014a; ILO, 2014). Fazla yeterliliği olan bireyler, işlerinde yetkinliklerinin çok az bir kısmını kullanıyor olmaları ve iş görevleri kapsamında kendilerini sürekli geliştiremiyor olmaları dolayısıyla becerilerinin azalması sorunundan etkilenebilir.

ABİ anketi temelinde yetenek uyumsuzluğuna ilişkin tahminler, bireylerin sahip olduğu en üst seviye yeterlilik ile mevcut durumda işlerini yapmaları için gerekli olduğunu düşündükleri seviyenin doğrudan karşılaştırılmasına dayanmaktadır (Kısım 2.1). Anket, Avrupa işgücünün önemli bir bölümünün kendi yeterliliklerinden farklı bir seviyeyi gerektiren (daha düşük ya da yüksek) işlerde çalıştığını teyit etmektedir. 2014 yılında yeterlilik uyumsuzluğu, Avrupalı yetişkin çalışan nüfusun ortalama %29'unu etkilemekte olup bu kişilerden %17'si fazla yeterlilik sahibi iken, %12'si az yeterlilik sahibidir (Şekil 8).

Avrupa'da yükseköğretim mezunu çalışanların yaklaşık dörtte birinin (%23,6), orta yeterlilikli çalışanların ise %16'sının işleri için fazla yeterlilikli olduğu görülmektedir. Yine 2014 yılında Avrupa'da genç yetişkin çalışanların (24-35 yaş arasındaki) %25,2'si fazla yeterlilik sahibi olup, AB'de genç yükseköğretim mezun grupları arasında fazla yeterlilik daha sık görülmektedir.

AB'de fazla yeterlilik oranına ilişkin ABİ anketi bulguları farklı bir ölçme yönteminin kullanıldığı AB işgücü anketine (EULFS) yakın düzeydedir.

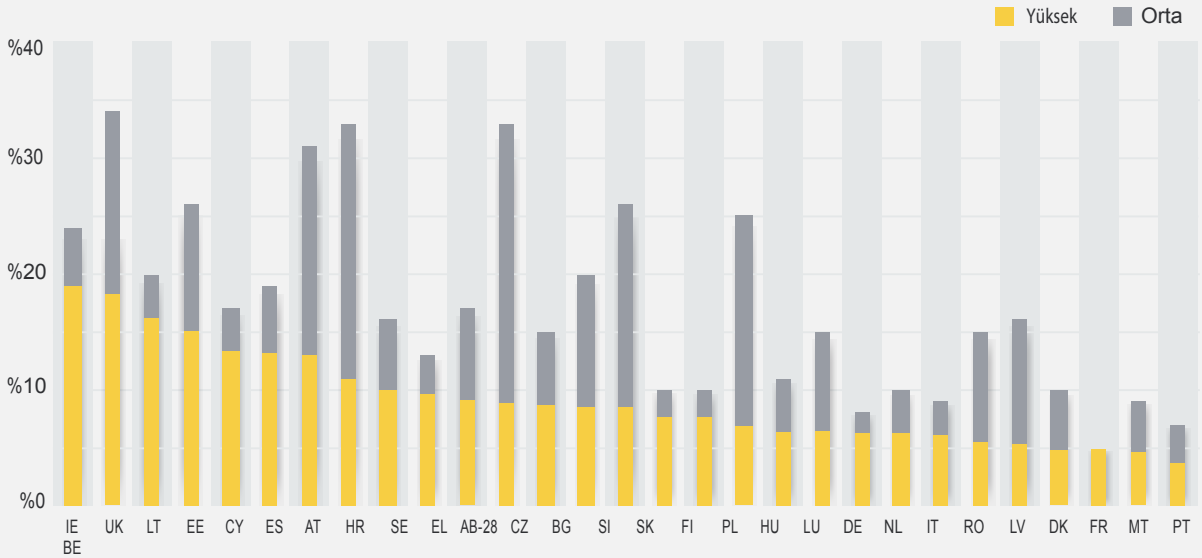
Şekil 8. Yeterlilik uyumsuzluğu ortalaması, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Bireylerin sahip olduğu en üst seviye yeterlilik ile mevcut durumda işlerini yapmaları için (kendilerine göre) gerekli olan yeterlilik seviyesinin karşılaştırılmasına dayanmaktadır.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 9. Fazla yeterliliğin eğitim düzeyine göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Bireylerin sahip olduğu en üst seviye yeterlilik ile mevcut durumda işlerini yapmaları için (kendilerine göre) gerekli olan yeterlilik seviyesinin karşılaştırılmasına dayanmaktadır.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

2013 yılında söz konusu oran % 15,5 olarak kaydedilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2015b). Ancak üye devlet özelinde incelendiğinde iki anket arasında göze çarpan farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, EULFS verilerine göre Birleşik Krallık ve Güney Avrupa ülkeleri (Yunanistan, İspanya, İtalya, Portekiz gibi), fazla yeterliliğin en yaygın olduğu ülkeler iken, ABİ anketi, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Hırvatistan, Avusturya ve Slovakya'da çalışanların nispeten büyük bir kısmının fazla yeterlilik sahibi olduğunu göstermektedir. Bu farklar, işlerdeki yeterlilik gerekliliklerinin proksileme yöntemindeki farklılıktan ortaya çıkmış olabilir. Farklı mesleklerde gereken eğitim düzeyini, ilgili meslek gruplarındaki çalışanlar arasında en çok gözlenen yeterlilik aracılığıyla belirleyen ve EULFS verilerinin kullanılmasında da benimsenen deneysel yöntem, bir ekonomi içerisindeki (içsel değişkenlik gösteren) eğitim yapısından etkilenmektedir.

Buradan da, yetişkin nüfusu içerisinde yükseköğretim mezunu kişi oranının en yüksek olduğu ülkelerin, fazla yeterlilik oranı görülme ihtimali en düşük ülkeler olduğu şeklinde bir sonuç çıkmaktadır. Ancak bunun tam aksine ABİ anketi ile belirlenen yeterlilik gereklilikleri, işlerinde verimli olmak için gereken düzeye ilişkin olarak çalışanların kendi görüşlerini daha iyi yansıtmaktadır.

Şekil 8'de verilen fazla yeterlilik oranları ayrıca, düşük becerili işgücünü gerektiren işlerde çalışan ileri ortaöğretim mezunu bireylerin eklenmesinden de etkilenmiştir. Şekil 9'da görüldüğü üzere Çek Cumhuriyeti, Hırvatistan, Avusturya ve Slovakya'da, fazla yeterliliği en çok olan kişiler, orta düzey yeterliliklere sahip olan kişilerdir. Bu çalışanların, doğası gereği düşük beceri gerektiren işlerde çalıştığı düşünülmektedir. Bu durum da özellikle kaliteli (mesleki) eğitim ve öğretim sistemleri olan ülkelerde işgücü verimliliği kaybı olduğuna ve bireylerin becerilerinin boşa gittiğini göstermektedir. Ancak yakın tarihlerde kamuoyu içerisinde yapılan tartışmalarda fazla yeterlilik unsurunun AB ülkelerinde yükseköğretim

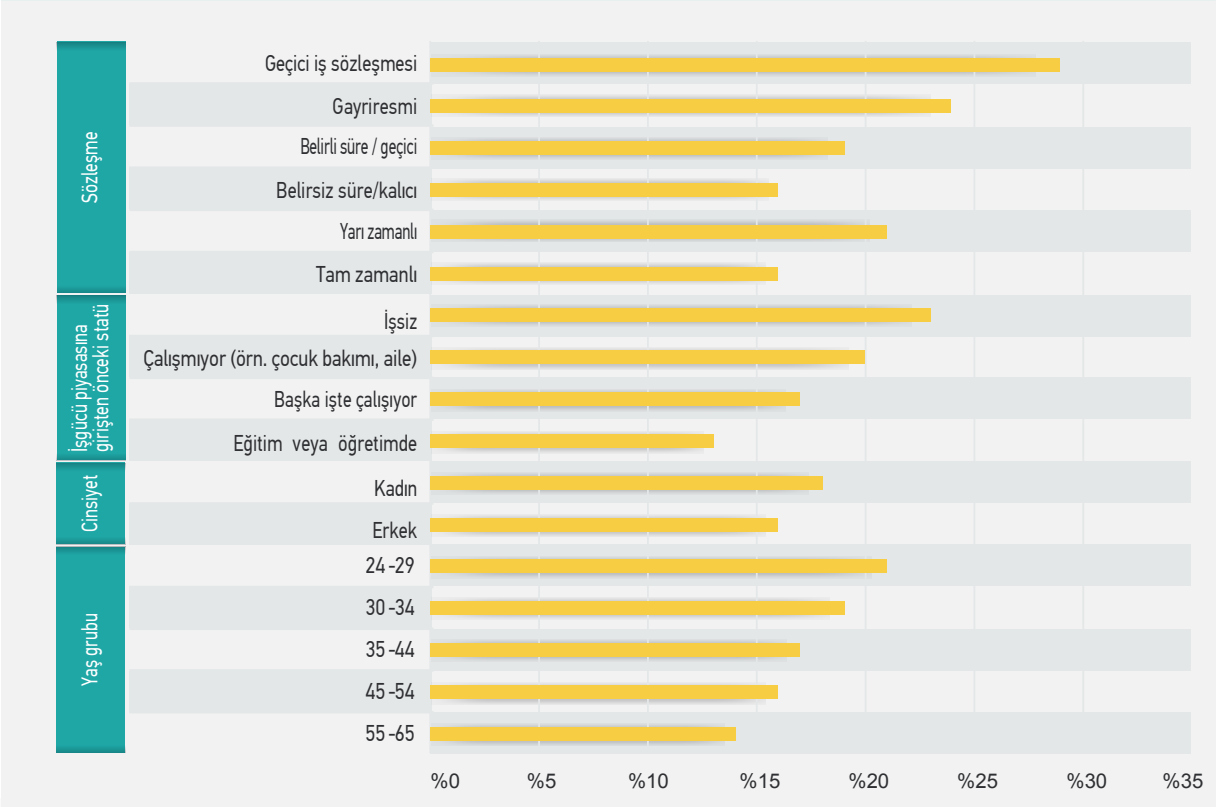
sisteminin genişlemesi ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Şekil 9'da yükseköğretim mezunlarının, kendi yeterliliklerinden daha düşük yeterlilikleri talep eden işlerde en çok çalıştığı ülkelerin Estonya, İrlanda, İspanya, Kıbrıs, Litvanya ve Birleşik Krallık olduğu görülmektedir.

2.2.2. Fazla yeterliliği belirleyici etmenler

Şekil 10'da AB'de fazla yeterliliğin en yaygın olduğu gruplar yer almaktadır. Buna göre fazla yeterlilik en çok genç çalışanlar, kadınlar, mevcut işlerine girmeden önce işgücü piyasası dışında kalanlar (işsiz olanlar ya da faal olmayanlar) ve standart sözleşmesi olmayanlar (yarı zamanlı, gayri resmi veya geçici iş sözleşmeleri olanlar) arasında görülmektedir.

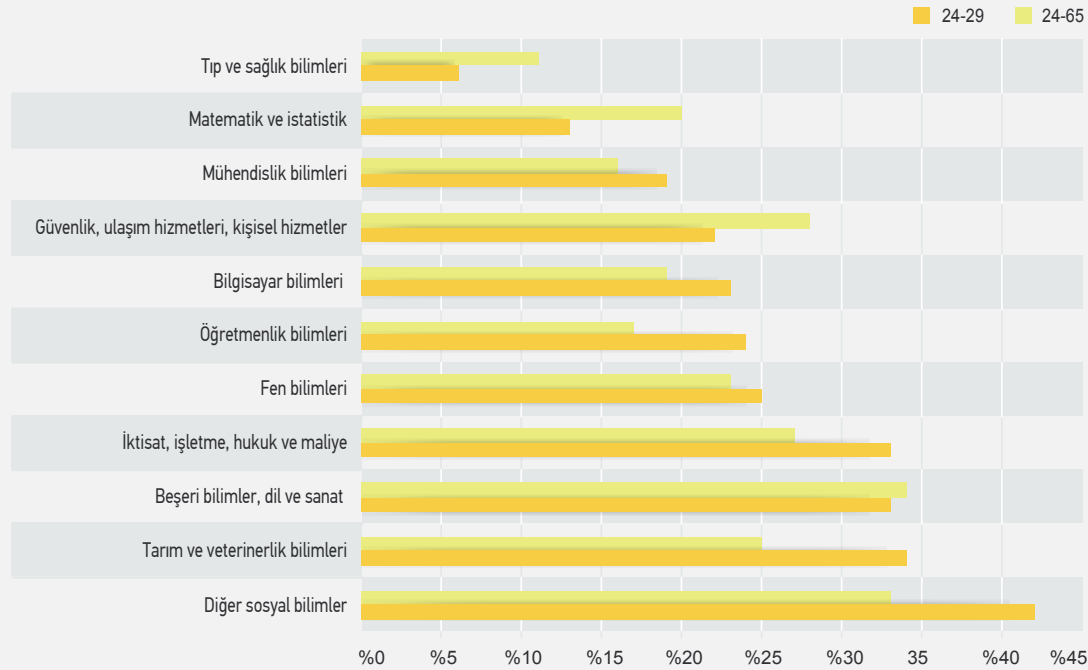
Fazla yeterlilik yükseköğretim mezunları arasında, özellikle de okullarını kriz sonrası dönemde bitiren kişiler arasında da yaygındır. Beşeri bilimler, dil ve sanat ile diğer sosyal bilimlerden (sosyoloji, siyaset bilimi, antropoloji, psikoloji gibi) oluşan belirli alanlarda yükseköğretimden mezun olan kişilerin, tıp ya da sağlık bilimleri, mühendislik veya bilgisayar bilimleri gibi alanlardaki üniversite mezunların aksine fazla yeterlilikle çalışma ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Şekil 11).

Şekil 10. Fazla yeterliliğin nüfusun farklı gruplarına göre dağılımı, yetişkin çalışan yüzdeleri olarak, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 11. Fazla yeterliliğin eğitim alanına göre dağılımı, yeterlilikleri daha yüksek olan yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Yeterlilik düzeyi daha yüksek olan bireylerin örnekleminde alınmıştır (ISCED 5-6).

Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Fazla yeterlilik oranları ayrıca iş özelliklerine bağlı olarak da büyük değişiklik göstermektedir. Bu kapsamda, küçük ölçekli şirketlerde ve beceri yoğunluğunun daha az olduğu işlerde ve mesleklerde çalışan bireyler arasında fazla yeterlilik daha çok görülmektedir (Tablo 4). Fazla yeterliliği olan çalışanların sürekli mesleki eğitim ve öğretime katılma ve kariyerlerinde ilerleme imkânları da daha az olmaktadır (yaptıkları işte terfi edilme olasılıkları da daha düşüktür).

Yine basit işlerde ve beceri gerektiren tarım işlerinde çalışan kişiler arasında da fazla yeterlilik yaygındır. Fazla yeterlilik, tesis ve makine operatörleri ve montajcıları ile pazarlama-satış elemanlarını da orantsız bir şekilde etkilemektedir. Öte yandan, profesyonel meslek mensubu olanlar, yöneticiler arasında, yaptıkları iş için fazla yeterliliği olduğunu belirten kişilerin sayısı daha azdır. İmalat sektöründe, toptan veya perakende satış sektöründe çalışanlar, konaklama veya gıda hizmeti sektöründekiler ile ulaşım ve depolama çalışanları, sanat ve eğlence çalışanları ve bilişimcilere gelindiğinde ise yine bu kişilerinde yaptıkları işin gerektirdiğinden daha fazla yeterlilikleri olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Fazla yeterlilik oranının en yüksek ve en düşük olduğu, iki basamaklı mesleklerden örnekler, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28

İşi yapmak için fazla yeterliliği olan		
En Yüksek		
↑	Satış elemanları	%32
	Yiyecek hazırlama yardımcıları	%32
	Maden, inşaat, imalat işçileri	%31
	Temizlikçi veya yardımcılar	%28
	Koruyucu hizmet çalışanı	%26
	Müşteri hizmetleri çalışanı	%25
En Düşük		
↓	Hukuki, sosyal ve kültürel alanda çalışanlar	%10
	Bilim ve mühendislik teknisyenleri	%10
	Ürün ya da özel hizmetler yöneticileri	%9
	Bilim ve mühendislik sektörü çalışanları	%6
	Sağlık çalışanları	%6
	Eğitim sektörü çalışanları	%4

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Deneysel analizde ortaya çıkan bir diğer husus da bireylerin işlerini kabul ederken karşılına çıkan iş tercihleri ve kısıtlılıklarını dikkate almanın önemidir. Çünkü bu tercihler ve kısıtlılıklar istatistiki açıdan, yetişkin çalışanların fazla yeterlilikle çalışma ihtimalleri ile büyük ölçüde korrelasyon halindedir. Bireylerin neden fazla yeterlilikleri olan işlerde çalıştığı konusuna gelindiğinde cevabın bir kısmı, bu kişilerin iş güvencesi ya da iş-sosyal hayat dengesine daha önem vermeleri ya da işlerinin evlerine yakın olması gibi olgularda yatmaktadır. Bunun tam tersi, doğası gereği işin niteliğinden tatmin olarak, işin kariyerlerinde ilerleme imkanı tanınması ve kendi beceri ve yeterlilikleri ile uyumlu olması gerekçeleriyle işe giren bireylerde fazla yeterlilik görülme ihtimali daha düşüktür.

Bireylerin hem makro hem de mikro düzeyde karşılına çıkan kısıtlılıklar iş arama süreçlerini ve bunun nihayetinde de işleriyle eşleşme kalitelerinin etkilemektedir. Özellikle de işe girmeden önce maddi kısıtlılıkları daha fazla olan çalışanların ve uygun iş fırsatlarının az oluşu, durgun işgücü piyasalarında iş arayan kişilerin fazla yeterlilikle çalışma ihtimalleri çok daha yüksek olmaktadır. Anket bulguları, radikal meslek değişikliklerinin, fazla yeterlilik ihtimalinin azaltılmasına yönelik olarak iyi bir strateji olmayacağını göstermektedir. Bir önceki işinden tamamen farklı bir meslekte çalışan kişilerin fazla yeterlilikli olma olasılıklarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Öte yandan, mevcut işlerini kabul etmeden önce farklı bir ülkeden kendi ülkelerine taşınmaya karar vermiş olan kişilerin fazla yeterlilik ihtimali çok daha düşüktür.

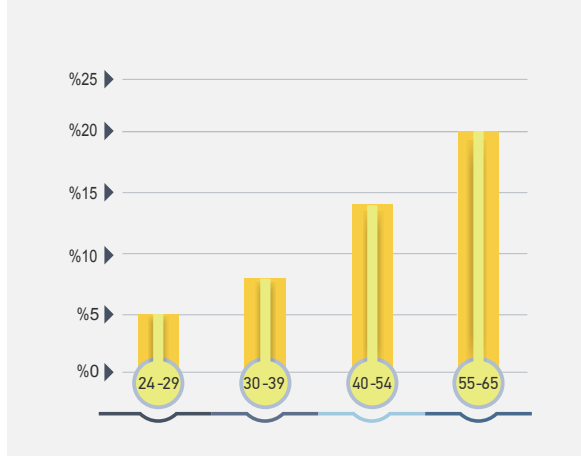
2.2.3. AB çalışanlarının az yeterliliği

Şekil 8'de de gösterildiği üzere Fransa, İtalya ve Portekiz'de her beş çalışandan biri, yeterliliklerinin işlerini yapmak için gereken seviyenin altında olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan Baltık ülkeleri, Çek Cumhuriyeti ve Hırvatistan, az yeterlilikli kişilerin en az sayıda olduğu ülkelerdir. Cedefop ABİ anketi, az yeterliliğin en çok yaşı daha büyük çalışanları (özellikle de 40 yaşın üzerindeki) ve eğitim seviyesi düşük kişileri (ortaöğretimin ilk kademesinde aşağıdaki) etkilediğini göstermektedir. 2014 yılında, eğitim seviyesi düşük

çalışanların %39'una yakınının işleri yapmak için daha fazla yeterliliğe ihtiyaç duyduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan aynı durum orta düzey eğitimi olan AB çalışanları arasında %15 civarında kişi için geçerlidir (Şekil 12).

Az yeterlilik olasılığı, işlerini kariyerde ilerleme veya iş niteliğinden tatmin olma gibi sebeplerle motive olarak kabul eden kişiler arasında daha yaygın iken iş güvencesi veya işin eve yakınlığı dolayısıyla işe giren kişilerde bu durum tam tersidir. Az yeterlilik oranının fazla olduğu kişiler arasında, mevcut işlerini kabul etmeden öne iş değiştirmiş olma olasılığı da daha düşüktür. Söz konusu kişiler çoğunlukla yüksek beceri gerektiren mesleklerde (profesyonel meslek mensubu, profesyonellik ile ilgili) veya görevlerin daha karmaşık olduğu işlerde çalışmaktadır. Yine bu kişiler mevcut işverenleri ile uzun süredir çalışıyor olmaları dolayısıyla işe başlamalarından itibaren çok daha fazla iş tecrübesi ve işe özgü beceriler biriktirmiştir.

Şekil 12. Yetersizliğin yaş grubuna göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Bütün bu bulgular, az yeterlilikli çalışanların işlerini yerine getirmek için geniş bir beceri stokları (yaygın veya sargın) olduğunu vurgulamaktadır. Ancak bu kişilerin eksik olduğu kısım, işleri için gereken yeterliliklerdir. Bu da bu kişilerin işgücü piyasasında hareketliliğe ve kariyer ilerlemesine devam edebilmelerini sağlamak amacıyla, sahip oldukları ancak resmi olarak tanımlanmamış becerilerini onaylatma ya da sertifikalandırma ihtiyaçları olduğuna işaret etmektedir (Avrupa Komisyonu, 2012a; OECD, 2013; Cedefop, 2015b).

Çalışan kişilerin bilgi ve yetkinlik stokları işlerinin gerekliliklerden farklı olduğunda, yani günlük işleri dahilinde yapmaları gereken görevler çok karmaşık olduğunda, beceri uyumsuzluğu ortaya çıkar. Beceri uyumsuzluğu, Avrupa ekonomilerinin karşı karşıya kaldığı en büyük zorluklardan biridir (Cedefop, 2010a). 2010 Avrupa Çalışma Koşulları Anketinin de aralarında yer aldığı, geçmiş anketlerden elde edilen kanıtlar, AB çalışanların yarısından fazlasının becerilerinin mevcut işleri ile iyi eşleşmediğini göstermektedir. Uyuşmazlık yaşayan yetişkin çalışanların büyük çoğunluğu fazla yeterlilik sahibi olup, bu durum söz konusu kişilerin aslında daha karmaşık görevleri yapabileceklerini ancak becerilerinin eksik kullanıldığına işaret etmektedir. Öte yandan çalışanların küçük bir bölümü de az beceri sahibidir ve işleri için gereken becerileri eksiktir.

2.3. AB'de beceri uyumsuzluğu

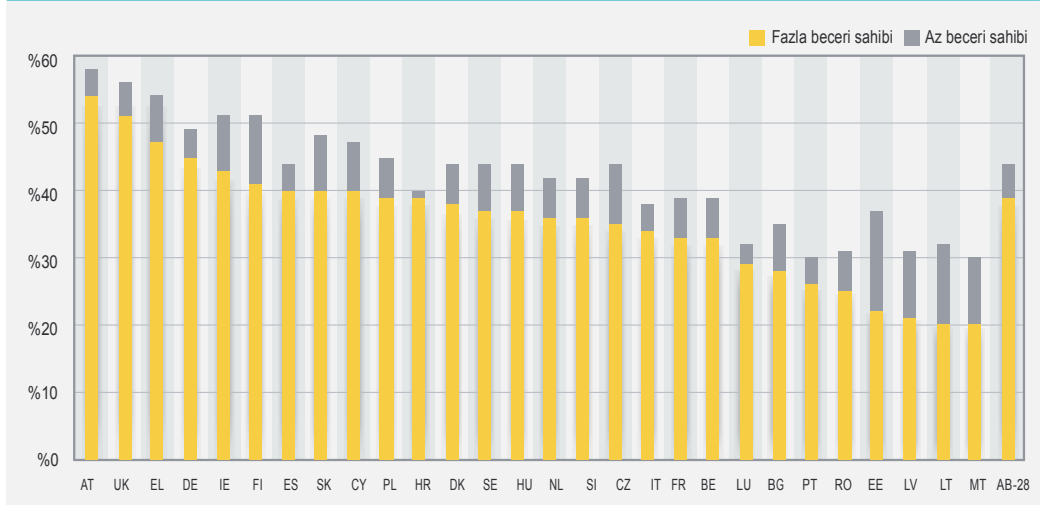
2.3.1. Gerekli düzeye göre beceri uyumsuzluğu

2014 yılında Avrupalı çalışanların beceri uyumsuzluğundan ne ölçüde etkilendiklerini değerlendirmek amacıyla, ABİ anketi kapsamında katılımcılara bir dizi sorular yöneltilmiştir. Bu sorular, katılımcıların belirli bazı becerilerinin işleri için ne derece önemli olduğunu veya bu becerilerin işleriyle ne ölçüde eşleştiğini ve genel olarak becerilerinin ne kadar iş için gereken düzeyde olduğunu değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Bu kapsamda katılımcılardan alınan cevaplar, becerilerinin işlerinin gerektirdiği düzeyin üzerinde olduğu ya da bu düzeyle eşleştiği şeklinde veya da belirli bazı becerilerinin gerekenden az olduğu ve geliştirilmesi gerektiği şeklinde olmuştur⁽⁵⁾. Söz konusu sorulardan bazıları, katılımcıların iş hayatlarının farklı dönemlerine yönelik olarak birkaç kez sorulmuştur. Katılımcılardan, becerileri ile aşağıdaki dönemler içerisinde işlerinin yapmak için gereken beceriler arasındaki uyumsuzluk derecesini değerlendirmeleri istenmiştir:

- (a) önceki işlerinde;
- (b) mevcut işlerinin başında;
- (c) anketin yapıldığı dönemde⁽⁶⁾.

Bu doğrultuda Cedefop ABİ anketi, 2014 yılında AB'nin 28 üye devletinde çalışanların yaklaşık %45'inin beceri uyumsuzluğu yaşadığını göstermektedir; bunların %5'i bazı becerilerinin işlerini yapmak için gereken becerilerden düşük seviyede olduğunu düşünürken %39'u işlerinin gerektirdiğinden fazla becerileri olduğunu ifade etmiştir. Kendisinin az becerili olduğunu düşünen kişilerin en fazla olduğu ülkeler Baltık devletleri olurken, Çek Cumhuriyeti, İrlanda ve Finlandiya onların arkasında yer almıştır. Öteki taraftan Almanya, İrlanda, Yunanistan, Avusturya ve Birleşik Krallık'ta çalışanların %40'ından fazlası işlerini yapmaları için gerekenden daha fazla beceri sahibi oldukları kanaatinde (Şekil 13).

Şekil 13. Beceri uyumsuzluğunun dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

(5) ABİ anketinde az beceri oranını ölçmek için kullanılan yöntem, AÇKA ve YBA anketlerindeki farklılıklar göstermektedir. Söz konusu anketlerde bu ölçüme yönelik olarak bireylere işlerindeki görevleri yapmak için eğitime ihtiyaçları olup olmadığı sorulmuştur. Veri toplama sürecinden önce gerçekleştirilen bilişsel test ve pilot test kapsamında alınan geribildirimlere ve ABİ uzman grubunun girdilerine dayalı olarak az beceri oranını belirlemek için önceden kullanılan ifade değiştirilmiştir. ABİ ölçümü, farklı AB ülkelerindeki farklı eğitim sunumları ile az becerillik konusunun karıştırılmasını önlemeye odaklanmaktadır. Bu doğrultuda ilgili soru, toplumsal cazibe yanlılığının belirli bir ölçüde aşılması için daha nötr bir tonda yeniden ifade edilmiştir. Bireylerin işlerini yapmak için gerekenden daha az becerileri olduğunu belirtmek istemeyecekleri doğal eğilimi dikkate alındığında bu yöntem gerekli görülmüştür.

(6) Projenin bilişsel test aşaması kapsamında, bireylerin bu sorulara cevaplarının hafıza yanlılığından etkilenip etkilenmediğine özellikle dikkat edilmiştir. Ancak alınan geribildirimlere göre, yorumlama esnasında ihtiyatlı yaklaşılması gerekmektedir. Bu hususun önemli etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Avrupa'nın yetişkin çalışan nüfusu içerisindeki belirli bazı grupların, becerilerinin işlerini yapmak için gerekenin üzerinde ya da altında olduğunu düşünme oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Fazla becerileri olduğunu düşünen erkekler, kadınlardan daha çoktur. Yine aynı şekilde yaşı daha büyük olan çalışanlar (55 üzeri) beceri seviyelerinin yüksek olduğu fikrindedir. Fazla becerilerin en çok görüldüğü kişiler, hizmet ve satış sektörü çalışanları, tesis ve makine operatörleri ve basit işlerde çalışan kişilerdir. Yeterliliklerinin gerekenin üstünde olduğunu söyleyen kişiler bu meslek gruplarında daha yaygındır (sırasıyla %44, %45 ve %47). Bunun tam tersi, zanaat ve zanaatla bağlantılı işlerde çalışan kişilerde (%31) ve profesyonel meslek mensuplarında (%35) bu oran daha düşüktür (Kutu 4).

Anket bulguları, meslek seçiminde hedefe yönelik ve kaliteli rehberlik ve kariyer danışmanlığının önemini de ortaya koymaktadır. Çünkü görülmektedir ki beceri ve yeterlilikleri açısından ve sunulan iş tecrübesi ve kariyer gelişimi şansları açısından işe tam uygun olmaya önem veren bireylerin kendi beceri ve yeterlilikleri ile uyum olmayan bir işe girme olasılıkları oldukça düşüktür. Öte yandan işlerini seçmedeki temel motivasyonları iş güvencesi olan kişiler için tam tersi bir durum geçerlidir.

2.3.2. Beceri uyumsuzluğuna ilişkin etmenler

Kutu 4. Spesifik mesleklerde beceri uyumsuzluğu

ABİ anketinde katılımcıların, iki basamaklı uluslararası standart meslek sınıflandırması (ISCO) düzeyindeki mesleğine ilişkin bilgiler toplanmıştır⁽⁷⁾. Şekil 14'te becerilerinin gerekenden daha yüksek olduğunu söyleyen katılımcıların üç geniş meslek grubundaki dağılımı yer almaktadır (iki basamaklı düzeyde). Meslek gruplarının kendi içerisinde birçok farklılık bulunmakta olup özellikle basit mesleklerde, sokak satıcılığı, satış ve hizmet sektörü çalışanlarının bulunduğu kesimde, gerekenden fazla yeterlilikleri olduğunu düşünen çalışanların oranı basit mesleklerdeki diğer çalışanlara kıyasla daha yüksektir (%47'lik genel orana kıyasla %63). Satış ve hizmet sektörü çalışanları arasında ise bu oranin en düşük olduğu kesim, kişisel bakım çalışanlarıdır (%44'lük genel orana kıyasla %36).

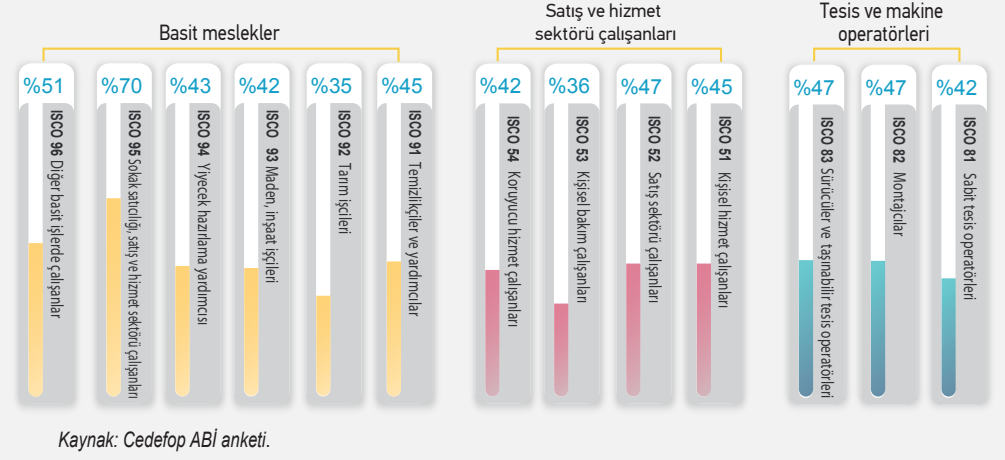
İşlerinin gerektirdiği beceriler ile iyi eşleşen becerilere sahip bireylerle kıyaslandığında, fazla becerileri olan kişiler ortalama itibarıyla görevleri daha karmaşık olan ve görevlerin yerine getirilmesi için daha iyi becerileri gerektiren işlerde çalışmaktadır. Ancak bu kişilerin, işin başlangıcında yüksek beceri stokları olmasına rağmen, ilerleyen dönemlerde becerilerini geliştirme imkanlarının sınırlı olması sebebiyle, işlerinden memnun olmadıkları görülmektedir. Ayrıca, normalde devamlı olarak yeni şeyler öğrenme veya farklı farklı zorluklarla mücadele etmeyi öğrenme imkanı sunması gereken karmaşık görevlerde bu kişiler için görev süresince karmaşık yapısını gitgide kaybetmektedir.

Yüksek beceri gerektiren işlerde (yönetici, profesyonel meslek mensubu) veya profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetlerle ilgili ekonomik faaliyetlerde ve imalat ile mühendislik sektörlerinde çalışan katılımcılar becerilerinin işlerinin gerektirdiği becerilerin gerisinde kaldığını düşünen gruplar arasındadır. Az beceri, bir müddet aktif hayat dışında kaldıktan sonra (geçici) işlere dönmüş çalışanlarda daha yaygın görülmektedir. Bu kişilerin işgücü piyasasından uzak kaldıkları sürede bazı becerilerinin körelmiş olabileceği göz önüne alındığında, işlerinin taleplerini karşılayabilmeleri için bazı becerilerin telafisi gerekmektedir.

(7) <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/> [erişim tarihi 7.8.2015].

Şekil 14. Becerileri, mevcut işlerinin gerektirdiği becerilerden daha yüksek olanların en yaygın olduğu ISCO grupları, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28

Becerilerinin gerekenden yüksek olduğunu belirten iki basamaklı meslek grupları.



Az beceriyle çalışan kişiler, mevcut işlerinin başlangıcından beri görevlerinin zorluğu ve karmaşıklığı artarken, işlerinde becerilerini geliştirme imkânlarının az olduğunu dile getirmiştir.

Anketin diğer önemli bulgularından birisi de beceri uyumsuzluğunun kalıcılık derecesinin yüksek olmasıdır. Şöyle ki bir önceki işte az (ya da çok) becerili olarak çalışmış olmak, mevcut işte de az (ya da çok) becerili olma ihtimalini artırmaktadır. Geçmişte eşleşen bir işte çıkmak ise gelecekte az beceriyle çalışma olasılığını oldukça düşürmektedir (daha fazlası için bkz. Kısım 5.2).

2.3.3. Verimlilik potansiyelini zedeleyen beceri açıkları

Fazla beceri sahibi olma, işgücü verimliliğinin düşük seviyede olması ve çalışan becerilerinin boşa gitmesi ile ilişkilendirilmektedir. Bu ilişki de söz konusu olguyu bir politika kaygısı haline getirmektedir. Ancak şunu belirtmek gerekir ki yukarıda beceri uyumsuzluğunun yaygınlığına ilişkin olarak aktarılan veriler kişilerin kendi algılarına dayandığından yanlı olabilir. Her ne kadar çalışanların, işlerinde yetkin olmak için sahip olmaları gereken yetkinlikleri en iyi bilen kişiler olduğu düşünülse de, bu kişilerin uzun vadede en iyi performansa ilişkin olarak belirlenen ölçütlerden ya da yöneticilerinden farklı bakış açıları olması da oldukça muhtemeldir. Dolayısıyla beceri düzeylerinin belirlenen söz konusu düzeyden sapma ihtimali, beceri açığının ölçülmesini doğurmaktadır⁽⁸⁾.

AB çalışanlarının hali hazırda kullanılmayan 'fazladan becerileri' olduğunu düşünmelerine rağmen, becerilerinin işlerinde ne kadar daha geliştirebilecekleri konusunda ne derece doğru beyanda bulunduklarını ölçmek için ankette katılımcılara ayrı bir soru daha sorulmuştur. Bu kişilerden becerilerinin, işlerini mümkün olduğu kadar iyi şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli olan becerilerden ne derece farklılık gösterdiğini 0 ila 100 arasında değerlendirmeleri istenmiştir. İşin mümkün olan en iyi şekilde yapılması için gereken beceriler ile çalışanların kendi becerileri arasındaki mesafenin katılımcıların beyanlarına göre ölçülmesi, işte beceri uyumsuzluğunu ölçmekte kullanılan yeni ve bu ankete özgü bir yöntem olmuştur⁽⁹⁾. Söz konusu

(8) Burada Green'in yaptığı beceri açığı tanımı, bireylerin becerilerinin belirli bir kıstasa göre değerlendirilmesi, kullanılmıştır.

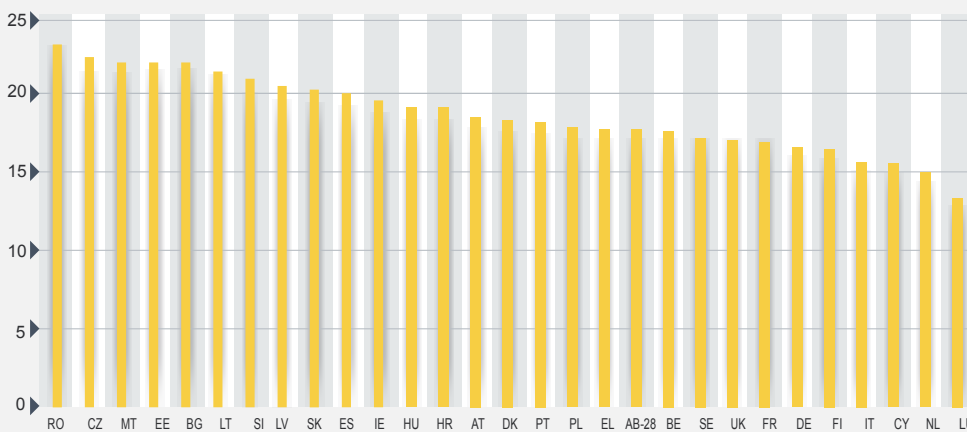
(9) ABI anketinde beceri açığının, bireylerin kendi beyanlarına göre ölçülmesi ilk önce 2011 yılında dört AB ülkesinde yürütülen küçük çaplı bir beceri eskimesi anketinde pilot olarak uygulanmıştır (Cedefop, 2012b). Ardından ABI anketinin pilot uygulamasında da test edilmiştir. Bu kapsamda bireylerin bu tarz bir soruyu cevaplama kayda değer herhangi bir zorluk yaşamadıkları belirlenmiştir. Bu anketin gelecek turlarında, katılımcılardan amirleri ya da değerlendirme amirlerinin (varsa) beceri açıklarına yönelik değerlendirmesinin ne olacağını belirtmeleri de istenebilir. Bu tarz bir sorunun, değerlendirici kişinin beyanı ile işverenin performans değerlendirmesinin de dikkate alınmasıyla kişinin kendi beyanına dayalı değerlendirmeden daha fazla korelasyon sağlayabileceği düşünüldüğünde, daha karşılaştırılabilir sonuçlara ulaşılabilir (Schoorman ve Mayer, 2008; Schat and Frone, 2011). Ancak mevcut anketteki yer ve zaman kısıtlılığı sebebiyle bu ek sorunun kullanılması mümkün olmamıştır.

bağlamda ölçüt, çalışanın işinde mümkün olan en iyi performans düzeyine erişebilmesi için gereken becerilerin düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Bu ankette kullanılan ölçme yöntemi, Kısım 2.3.1'de açıklandığı şekilde literatürde kullanılan geleneksel yapıdan farklılık göstermektedir. Geleneksel ölçümde bireylerden becerilerini, işyerindeki görevleri yerine getirmek için gereken becerilere göre değerlendirmesi istenirken bu görevlerin ne derece iyi yapıldığı dikkate alınmamaktadır.

Bu ankette kullanılan beceri açığı ölçümünün amacı, bireylerin kişisel olarak işlerinde gelişmek için ne kadar açıkları olduğunu tespit etmektir. Söz konusu ölçüm bireylerin modern toplumlarda, 2020 Avrupa eğitim ve öğretim statejisinde de desteklendiği şekilde, hayatboyu öğrenici olması kavramıyla yakından ilgilidir. Bu durum, fazla becerililiğin (daha karmaşık görevleri yapabilme potansiyeli) ve dinamik az becerililiğin (becerilerini geliştirme ihtiyacı) modern yetenek yönetiminin kalbinde yer aldığı dikkate alındığında AB çalışanlarının yaklaşık%40'ının fazla becerili olduğu iddiasıyla çalışmamaktadır (Cappelli, 2008; Cappelli ve Keller, 2014). Çalışanlar aynı anda hem işlerinden kendi paylarına düşen verimliliği alabilmeleri açısından bazı beceri eksikliklerine sahip olabilir, hem de günlük görevlerin yerine getirilmesi için fazla becerili olabilir. Birçok çalışanın çok fazla becerisi olmakla birlikte zamanın herhangi bir noktasında bu becerilerin hepsi kuruluş için faydalı olamamaktadır (Ployhart and Moliterno, 2011; Ployhart ve diğerleri, 2014). Yetenek yönetimi yaklaşımı, işteki modern beceri eşleşmesinden/uyuşmazlığından ziyade, gelecekte herhangi bir zaman çalışanların becerilerin hepsinin kuruluş için faydalı olması için çalışanların potansiyeline odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda ayrıca, kuruluşların verimlilik amacıyla pazar yaklaşımlarını veya üretim hatlarını değiştirebildiği ya da üretim sürecini topyekün revize edebildiğini dikkate alarak, işlerde optimum verimlilik potansiyelinin değişebileceği göz önüne alınmaktadır.

Katılımcılara, işlerini mümkün olan iyi şekilde yapabilmeleri için gereken beceri düzeyleri hakkında ne düşündükleri sorulmuştur. Bu doğrultuda katılımcılar ilgili ölçüme dayalı olarak kendi beceri düzeylerini 0 ile 100 ölçeğinde ölçeklendirmiştir.

Şekil 15. Ortalama beceri açığının AB üye devletlerine göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Beceri açığı, işi mümkün olan en iyi şekilde yapabilmek için gereken beceri düzeyinden (100 tam puan olarak kabul edilmiştir), bireylerin bu kıstasa göre kendilerinin değerlendirdiği beceri düzeyinin çıkarılmasıyla elde edilmektedir. Bu doğrultuda becerileri 0 ile 100 ölçeğinde 82 olan AB ortalamasında beceri açığı 18'dir. Beceri açığı ne kadar büyükse, çalışanın verimlilik kaybı o kadar büyüktür ve sürekli eğitim ve beceri güncelleme ihtiyacı o kadar çoktur.

Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Bu ölçeğe göre 0, katılımcıların bütün becerilerini geliştirmeleri gerektiği (işlerinde tam yetkin olma sürecinin daha en başında yere aldıkları) anlamına gelirken 100, gerekli bütün becerilere

sahip olduklarını (işlerinde en üst düzey yetkinlikleri olduğunu) göstermektedir. Çalışanların beceri açığı, anketin kendi beyanlarına göre ölçtüğü beceri düzeyleriyle ters orantılıdır. Şöyle ki; beceri açığı = 100 – bireylerin ölçülen beceri düzeyi. Beceri açığının az olması, çalışanların becerilerinin tam verimliliğe nispeten daha yakın olduğu anlamına gelirken, bu açığın çok olması söz konusu çalışanların sürekli eğitim ya da diğer beceri artırma yöntemleri aracılığıyla potansiyel verimlerini geliştirmeleri gereken önemli bir kısım olduğuna işaret etmektedir.

Ankette yer alan AB-28 örneklemini içerisinde yetişkin çalışanların beceri düzeyleri ortalaması 100 puanlık optimum performans puanı üzerinden 82 iken, medyanı 85'tir. Dolayısıyla cevaplar ölçüğün yukarı kısmında yığılmıştır. Sonuç olarak AB işgücünde ortalama beceri açığı %18'e denk gelmektedir. Bu rakam, AB'nin çalışan insan kaynakları stoğunun tam verimliliğe ulaşması isteniyorsa, AB işgücünün beceri stoğunun yaklaşık beşte bir oranında geliştirilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. AB'de neredeyse dört kişiden biri (%26) kendi

beceri düzeyini 75 veya 75 in altında görmektedir. Bu da beceri açığının yüksek olduğu yadsınamayan bir grup olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışanların büyük beceri açığıyla (beceri açığı ortalamaları %38'dir) karakterize olduğu söylenebilir. Sadece yedide birlik bir kesim (%14) işlerini en iyi şekilde yapmaları için gereken becerilere sahip olduklarını düşünerek 100 üzerinden 100'ü seçmiştir. Bunun anlamı ise, katılımcıların büyük çoğunluğunun belirli bir dereceye kadar becerilerini geliştirmeleri gerektiğini kabul ediyor olmalarıdır.

Şekil 15'te görüldüğü gibi AB üye devletleri arasında en çok beceri açığının bulunduğu ülkeler, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Malta, Romanya ve Baltık ülkeleridir. Öteki taraftan Almanya, İtalya, Kıbrıs, Hollanda ve Finlandiya'daki çalışanlar becerilerinin işlerindeki optimum performans eşiğine yakın olduğunu düşünenler arasında ilk sıralarda yer almaktadır.

Ortalama olarak, daha az süredir çalışan gençler ile mevcut işlerine başlamadan önce bir süre işsizlik yaşayan çalışanlarda beceri açığının daha fazladır. Yüksek beceri gerektiren mesleklerde (teknisyenler, profesyonel meslek mensubu yardımcılar, profesyonel meslek mensupları gibi) çalışan kişiler ve kalıcı olmayan işlerde ve tek ofisli merkezlerde çalışan kişiler de yine daha fazla beceri açığına sahiptir.

Tablo 5. Çalışma gruplarının, beceri uyumsuzluğu/açığına göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28

Mevcut beceri uyumsuzluğu			
Beceri açığı	Az becerili	Fazla becerili	Eşleşen beceri
Beceri açığı ortalamasının altında	Gelişme potansiyeli olan az becerili	Gelişme potansiyeli olan fazla becerili	Gelişme potansiyeli ve eşleşen becerileri olan
% mevcut beceri uyumsuzluğu grubu	%74	%32	%47
% toplam işgücü	(%4)	(%12)	(%26)
Beceri açığı ortalamasının altında	Sınırlı gelişme potansiyeli olan az becerili	Sınırlı gelişme potansiyeli olan fazla becerili	Sınırlı gelişme potansiyeli ve eşleşen becerileri olan
% mevcut beceri uyumsuzluğu grubu	%26	%68	%53
% toplam işgücü	(%2)	(%27)	(%29)

Not: Çalışanların, gerisinde kalmaları ya da üzerinde olmaları açısından kategorize edildiği bir eşik olarak kullanılan beceri açığı ortalaması, katılımcıların beceri açığı bağımlı değişkeni ve belirli bazı bağımsız değişkenlerle birlikte EKK regresyonuna dayalı olarak hesaplanan değerleri yansıtmaktadır. Söz konusu bağımsız değişkenler şöyledir; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, öğrenme tutumları, önceki işgücü piyasası statüsü, meslek, sektör, şirket boyutu, iş başlangıcından bu yana roldeki değişim, çok ofisli işyeri, yarı-zamanlı sözleşme, geçici sözleşme, çalışma saatleri, görev süresi, kamu sektörü, işin görev karmaşıklığı endeksi, işin beceri yoğunluğu endeksi.

Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Şekil 16. Çalışan gruplarının beceri uyumsuzluğu türlerine göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Toptancılık ve perakendecilik, ulaşım veya depolama ve diğer hizmet sektörlerinde (maliye ve sigortacılık, eğitim ve sağlık, kültürel sektörler) çalışanlarla kıyaslandığında, imalat ve mühendislik sektörleri çalışanları daha fazla beceri açığına sahiptir.

Bireylerin becerilerinin işleriyle eşleşip eşleşmediğini belirlerken yetenek yönetimi yaklaşımının benimsenmesi, beceri uyumsuzluğunun AB işgücü piyasalarındaki yaygınlığına ilişkin daha incelikli bir resim sağlamaktadır. Örneğin çalışanların işlerindeki becerilerini artırmaları gerektiğini kabul ettikleri eksikliğin boyutu dikkate alındığında, fazla becerili çalışanların (hali hazırda işlerinin gerektirdiğinden daha fazla becerisi olduğunu beyan edenler) yaklaşık üçte biri mesleklerinde profesyonel olarak gelişebilecekleri büyük bir kısım bulunmaktadır (Tablo 5). Benzer şekilde, becerileri mevcut işleriyle eşleşenlerin %47'si becerilerinin işlerinde tam yetkin olmaları için gereken seviyenin gerisinde olduğu kanaatindedir. İşlerini yapmaları için becerilerini geliştirmeleri gerektiğini belirten çalışanların yaklaşık dörtte birinde beceri birikimi yapma olanağı sınırlıdır.

Yukarıda belirtilen mantıkla, AB iş piyasalarında çalışanları, iş becerilerinin ve buna bağlı olarak verimliliklerinin artırılabilme derecesine ve bunların işlerinde bir üst eşikte yer alan beceri gereklilikleri ile eşleştirilme derecesine göre üç ayrı gruba ayırmak mümkündür. Şekil 16'ya göre, AB yetişkin işgücünün yaklaşık %44'ü, kendi ülkelerinde benzer kişisel özellikleri ve iş özellikleri olan bireylerin beceri eksikliği ortalamasının altındadır. 'Desteklenmemiş yetenek' olarak tanımlanan söz konusu çalışan grubu, işlerindeki becerilerini ve verimliliklerini geliştirecek ek olanağa sahiptir. Ancak AB'deki yetişkin çalışanların %27'si 'gelişime kapalı' işlerde çalışmaktadır. Bu işler söz konusu kişilerin becerilerinin etkili olarak kullanılmadığı ancak öteki taraftan da bu kişilerin optimum verimlilik eşiğine ortalama çalışandan daha yakın olmaları sebebiyle sürekli gelişimlerini gerektirmeyen işlerdir. Son olarak AB çalışanlarının %29'un 'yerinde sayma' konumundadır. Çünkü bu kişilerin becerileri işlerini yapmaları için gerekenle eşleşmektedir ve bu kişiler beceri açığı ortalamasına yakın düzeydedir.

Gelişime kapalı işlerdeki yetişkin çalışanlar arasında daha genç olanlar, erkekler ve eğitim düzeyi daha yüksek olan kişiler bulunmaktadır. Bu çalışan grubunun mevcut işlerini, iş güvencesi kaygısıyla ya da söz konusu işin daha iyi bir çalışma-özel hayat dengesi sunması sebebiyle seçmiş olma olasılıkları daha yüksektir. Bu da iş tecrübesi biriktirme, kariyer öngörüsü veya iç tatmin gibi motiflerin tam tersi ile yaklaştıklarını göstermektedir. Gelişime

kapalı işlerde çalışanların işe girmelerinden önceki süreçte mali zorluklar yaşamış olma ihtimalleri daha yüksektir ve bu kişiler kendi becerileri ve yeterliliklerine uygun işler bulmak için sınırlı bir imkana sahip olmuştur. Söz konusu çalışanların yarı-zamanlı, düşük beceri gerektiren veya basit işlerde çalışıyor olma ihtimalleri daha yüksektir. Toptancılık ve perakendecilik, konaklama ve gıda hizmetleri, ulaşım ve depolama sektörü ve diğer hizmet sektörlerinde (kültürel, sosyal veya kişisel hizmetler) çalışan kişilerin bu grupta yer alma ihtimali, imalat sektörü ve mühendislik alanında çalışan kişilere göre daha yüksektir. Gelişime kapalı işlerde çalışanların beceri gelişimi ve eğitim için sınırlı imkanları bulunmaktadır ve bu kişilerin işlerindeki görevler zaman içerisinde çok farklılık göstermez.

Desteklenmememiş yetenek grubunun tipik özellikleri kadın, erişkin ve yaşlı çalışanları içermesidir. Bu kişilerin işlerini kabul etme gerekçeleri, daha fazla iş tecrübesi biriktirme ihtiyacı ve kendilerine sunulan kariyer fırsatlarıdır. Söz konusu işlerin yapı itibarıyla yoğun beceri gerektiren işler olmasına ve zaman içerisinde teknoloji ve görevin karmaşıklığı açısından değişime uğramasına rağmen, bu gruptaki çalışanların görevlerine başladıktan sonra gelişim gösterme dereceleri kendileri tarafından yetersiz görülmektedir.

Mevcut işlerine başlamadan önce mesleklerinde önemli bir değişiklik yapan bireylerin, kendi becerileri ve gereken becerilerin birbiriyle yakından eşleştiği işlerde çalışmıyor olma olasılıkları genel olarak daha yüksektir. Becerileri eşleşen ve işlerinde becerilerini geliştirmek için sınırlı potansiyeli olan kişilerin eğitim düzeyleri daha düşük olma ihtimalleri ve mevcut işte daha uzun yıllardır çalışıyor olma ihtimalleri daha yüksek iken bu kişilerin mevcut işlerine girişlerinde mali kısıtlılıkları veya sınırlı iş imkânları olmuş olması ihtimali daha düşüktür.

2.3.4. Yeterlilik uyuşmazlığı ile beceri uyuşmazlığı arasındaki kusurlu ilişki

Çalışanların resmi yeterlilikleri ile işe alım esnasında işverenin gerekli gördüğü yeterlilikler iyi eşleşme sağlarken, beceri düzeyleri işle iyi eşleşmeyebilmektedir, ya da bunun tam tersi de olabilmektedir. Bu farklılık, beceri ve yeteneklerin aynı eğitimi görmüş bireyler arasında bile heterojen nitelikli olmasından kaynaklanıyor olabilir. OECD'nin Yetişkin Becerileri Anketi (YBA) kanıtları, aynı eğitim düzeyindeki bireylerin ölçülen temel beceri seviyelerinde ortaya çıkan büyük farkı vurgulayarak bu kişilerin farklılıklarının büyük bir kısmını işgücü piyasası sonuçlarına bağlamaktadır. (OECD,2013). Bu durumun alternatifi olarak, bireylerin yeterlilik açısından uyuşmazlık yaşadığı ancak zaman içerisinde işgücü piyasasında ya da işlerinde elde ettikleri resmi olmayan beceriler ya da iş tecrübesi temelinde işleri için gereken becerilere sahip oldukları durumlar da olmaktadır.

'Tam olarak fazla yeterlilikli' bireyler, potansiyel verimlilik kaybı dikkate alındığında nüfusun önemli bir politika kaygısı grubunu oluşturmaktadır. Bu kişiler hem becerilerinden hem de yeterliliklerinden daha düşük becerileri ve yeterlilikleri gerektiren işlerde çalışan kişilerdir. Bazı çalışanlar, işgücü piyasasındaki zayıf işleyiş sebebiyle ya da ailevi konular veya mali kısıtlılıklar gibi kişisel kısıtlılıklar yüzünden yeterlilik düzeylerinin aşağısındaki işleri kabul etmeye zorlanabilmektedir. Tam uyuşmazlığı olan bireyler (Tablo 6), bu durumun istemleri dışında olması ve becerilerinin kapasitesi altında kullanılmasına bağlı verimlilik kaybı göz önüne alındığında özel bir politika kaygısı teşkil etmektedir (Green ve Zhu, 2010). Yine bu kişilerin çalıştığı işlerin düşük beceri içeriği dikkate alındığında, söz konusu kişilerin düşük beceri yoğunluğu muvazenesinde tıkanıp kaldığı söylenebilir. Bu kişilerin kendi beceri ve yeterliliklerine tam uyan alternatif işler ve kariyer yolları bulmalarına imkan tanımak için kariyer rehberliği ve danışmanlığı sağlanması ve işyerlerinde daha üst düzey beceri kullanımını desteklemek için politikalar gerekmektedir.

Bunun tam aksine eğitim kaynaklarının, yeterlilik düzeylerinin altındaki işleri kişisel gerekçelerle, kendi tercihi olarak (örn. işi veya çevreyi beğendiği için belirli bir yere yakın

olmak istediğinden) veya görünürden daha az yetenekleri olmasından dolayı kabul eden çalışanlara yanlış tahsis edilmesi politika oluşturucular için daha az kaygı verici olabilir (Mavromaras ve Avrupa Komisyonu, 2013a). Bu durumda, fazla yeterlilikli bireyler eş zamanlı olarak yetkinliklerinin potansiyelinden az kullanılması sorunu yaşamayabilir; ancak bunun yerine kendilerini 'görünürde uyumsuzluk' kategorisine sokan yüksek iş memnuniyeti yaşayabilirler.

Tablo 6. Yeterlilik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu kombinasyonları

Tam uyumsuzluk	İş gereklilikleri ile bağlantılı beceri düzeylerinde ve yeterliliklerinde uyumsuzluk olan bireyler
Görünürde uyumsuzluk	İş gereklilikleri ile bağlantılı beceri düzeylerinde uyumsuzluk yaşamayan ancak yeterliliklerinde uyumsuzluk olan bireyler
Kusursuz eşleşme	Becerileri ve yeterlilikleri, iş gereklilikleri ile tam eşleşen bireyler

Kaynak: Cedefop, 2010a; Avrupa Komisyonu, 2013a.

Tablo 7. Yeterlilik uyumsuzluğu-beceri uyumsuzluğu karşılaştırması, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28

Beceri uyumsuzluğu			
Yeterlilik uyumsuzluğu	Az becerili	Becerileri eşleşen	Fazla becerili
Yetersiz	%7,7	%63,3	%28,9
Yeterlilikleri eşleşen	%5,2	%58,3	%36,5
Fazla yeterlilikli	%4,4	%35,7	%59,9
	Desteklenmemiş yetenek	Yerinde sayan yetenek	Gelişime kapalı yetenek
Yetersiz	%47	%34	%19
Yeterlilikleri eşleşen	%44	%31	%25
Fazla yeterlilikli	%41	%18	%41

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

ABİ verileri, fazla yeterliliği olan çoğu çalışanın (10'da altı) işleri için gerekenlerle bağlantılı fazladan becerileri olduğunu ve bu kişilerin gelişime kapalı ve durağan işlerde çalıştıklarını (dolayısıyla 'tam uyumsuzluk sahibi' olduklarını) göstermektedir (Tablo 7). Bu bağlamda AB işgücünün yaklaşık %9'u tam uyumsuzluk yaşamaktadır. Ancak fazla yeterliliği olan 10 çalışandan dördü, becerileriyle eşleşen veya becerilerinden daha azını gerektiren işlerde çalışmakta veya becerilerini geliştirmek için büyük bir potansiyele sahip olmaktadır. 'Görünürde uyumsuzluğu' olan bu grup çalışanlar, AB işgücünün %6'sına karşılık gelmektedir. Bu çalışanların işleri için gerekene kıyasla daha fazla yeterlilikleri olmasına rağmen (örneğin yükseköğretim mezunu bir kişinin ileri mesleki eğitim gerektiren bir işte çalışması gibi), söz konusu kişiler yine de o işi yapabilmek için sürekli beceri gelişimine ihtiyaç duymaktadır.

Benzer şekilde işlerine, gerekenden daha düşük bir eğitimle girmiş olan AB çalışanları hali hazırda işlerini yapmak için daha düzgün veya daha fazla becerilere sahip durumdadır. Bu tür uyumsuzluğu olan çalışanlar içinse (AB'nin toplam işgücünün yaklaşık %6'sı) becerilerini sertifikalandırarak onaylatmak hayati önem taşımaktadır. Bu durumun önemi, resmi sertifikalarının olmamasının işgücü piyasasındaki hareketliliklerine ve kariyer gelişimine engel olabilmesi açısından ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bu çalışanların yaklaşık %47'si

(AB'deki toplam çalışanların %9'u) işlerini en üst düzey verimlilikte yerine getirebilmek için sürekli beceri gelişimine ihtiyaç duymaktadır.

Ayrıca yeterlilikleri işleriyle aynı düzeyde olan (eşleşen) AB çalışanlarının yaklaşık onda dördünün (AB yetişkin çalışan örnekleminin toplamının %28'i), sürekli beceri gelişimi için açık potansiyeli. Öte yandan bu grubun kalan dörtte ikisi (AB yetişkin işgücünün %35'ini oluşturan) işlerinin gerektirdiği görevler için yeterli becerilere sahiptir.

2.4. Yeterlilik ve beceri uyumsuzluğunun maliyeti

Yeterlilik ve beceri uyumsuzluğu bireyler için önemli ekonomik ve sosyal maliyetleri beraberinde getirmektedir. AB ülkeleri alt kümesine ve AB üye devleti olmayan belirli ülkelere odaklanan (Avustralya, ABD gibi) geçmiş literatür, fazla yeterlilikli bireylerin kendilerinininkine benzer eğitim almış çalışanlara kıyasla iş memnuniyetlerinin daha az olduğunu ve ortalama ücretlerinin daha düşük olduğunu göstermiştir (McGuinness, 2006). Ancak fazla beceri sahibi olmanın ücret açısından sonuçlarına ilişkin kanıtlar bu kadar net değildir. Daha öncesinde Avustralya işgücü piyasasında fazla beceri sahibi çalışanların küçük ama anlamlı ücret cezaları yaşadığı tespit edilmiş olsa da, yakın geçmişte YBA kapsamında OECD ülkelerinden alınan bir örnekleme yapılan çalışmada fazla beceri sahibi olmanın istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi görülmemiştir (OECD, 2013).

Tablo 8. Yeterlilik-beceri uyumsuzluğunun, yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasası sonuçları üzerindeki etkisi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28

	Fazla yeterlilikli		Yeterlilikleri eşleşen		
	Fazla becerili	Becerileri eşleşen veya az becerili	Fazla becerili	Az becerili	Becerileri eşleşen
Saat başı brüt ücret	17,64	14,96	18,32	16,67	18,56
İş memnuniyeti	6,17	7,08	6,91	6,74	7,35
İş güvencesizliği	3,02	2,81	2,51	3,1	2,35
Beceri eskimesi	3,82	4,05	3,74	4,78	3,92

Not: İş memnuniyeti, iş güvencesizliği ve beceri eskimesi, 0-10 ölçeği üzerinden ölçeklendirilmiştir (0 = hiç memnun değilim/olasılığı yok - 10 = çok memnunum/yüksek olasılıklı).

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

ABİ anketine göre, hem yeterlilikleriyle hem de beceriyle kusursuz eşleşen işleri bulan yükseköğretim mezunları, nüfusun uyumsuzluk yaşayan diğer gruplarına kıyasla en iyi işgücü piyasası sonuçlarını elde etmektedir (Tablo 8). Ortalama kazançları en yüksek olan bu grup iş memnuniyeti açısından da en yukarıda yer almaktadır. Ankete göre bu kişiler, önümüzdeki yıl içerisinde işlerini kaybetme ihtimallerinin oldukça az olduğu kanaatindedir. Her ne kadar işin gerektirdiğinden daha fazla beceri sahibi olmak, ortalama kazançların daha yüksek olmasıyla ilişkilendirilse de fazla yeterlilikli yükseköğretim mezunları, kusursuz eşleşme yaşayan yükseköğretim mezunlarına kıyasla daha az brüt kazanç elde etmektedir. Tam uyumsuzluğu olan çalışanların (hem fazla yeterlilikli hem de fazla becerili) iş memnuniyeti en düşüktür. Öte yandan az beceri sahibi olanlar öngörülebilir bir gelecekte becerilerinin geri kalmasından daha fazla kaygı duymaktadır.

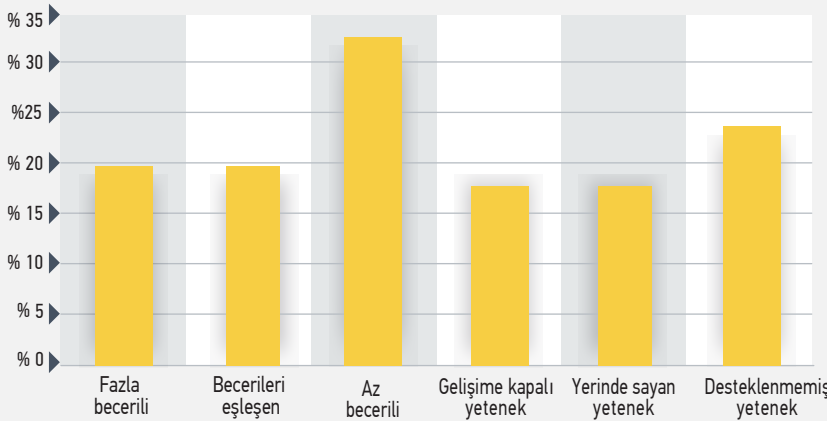
Kendi becerilerinden veya yeterliliklerinden daha üst düzeyini talep eden işlerde çalışanlar arasında ise beceri eskimesi yaşayacaklarını düşünme oranı çok daha yüksektir. Bu durum söz konusu bireylerin, ortalama beceri yoğunluğunun üzerindeki işlerde çalışmalarının bir sonucudur (Şekil 17).

Az beceri ile çalışan kişilerin %33'ü becerilerinin önümüzdeki beş yıl içerisinde geri kalmasını olası veya çok olası olarak görürken, bu durum işi ile eşleşen veya fazla becerisi olanların %20'si için geçerlidir. İşlerinde ciddi beceri açığı sıkıntısı olan çalışanlar, işlerinin artan taleplerine ayak uyduramayacakları konusunda daha çok kaygı yaşamaktadır.

İşinde tam yetkin olmak için doğru becerilerin olmaması ya da bir işteki görevlerin ve sorumlulukların yerine getirilmesi için gereken becerilere ve yeterliliklere sahip olunmaması yüksek iş güvencesizliğiyle önemli ölçüde bağlantılıdır⁽¹⁰⁾. Yeterlilik veya beceri uyumsuzluğu yaşanması fark etmeksizin ya da işlerinin optimum verimlilik eşliğine göre beceri açıkları olsun olmasın bütün uyumsuzluk gruplarındaki çalışanların iş memnuniyeti düzeyleri, işleri ile eşleşen çalışanlara kıyasla çok düşük kalmaktadır (Şekil 18) ^{(11) (12)}.

Kazanç fonksiyonlarına göre 'tam olarak fazla yeterlilikliler', kusursuz eşleşme yaşayan çalışanlara kıyasla (hem yeterlilikleri hem de becerileri eşleşen), bu kişilerle aynı eğitim düzeyinde olmalarına rağmen %22'lik bir ücret cezasıyla karşı karşıyadır (Tablo 9). Ancak görünürde fazla yeterliliği olanlar ortalama olarak %18 oranında daha az saat başı brüt ücret almaktadır. Becerileri işleriyle eşleşen fazla yeterlilikli çalışanların ücret cezalarının daha fazla olması, işverenlerin bireylerin verimliliklerine ve becerilerine göre ücret verdiğini göstermektedir (OECD, 2013). Yine benzer şekilde, işlerini yapacak becerileri olsa da yeterlilikleri düşük olan çalışanların nispeten olumlu ücret primleri alma olasılığının daha yüksek olması da bu durumu pekiştirmektedir. Az yeterlilik genellikle, yeterlilikleri ve becerilerinde iyi eşleşme sağlayan çalışanlarla kıyaslandığında, daha yüksek ücretlerle ilişkilendirilmektedir; ancak az beceri sahibi.

Şekil 17. Mevcut beceri uyumsuzluğunun beceri eskimesi olasılığına etkisi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Çeşitli becerilerin önümüzdeki beş yıl içerisinde güncelliğini kaybetme olasılığının olduğunu ya da bu olasılığın yüksek olduğunu (0-10 ölçeğinde 7'nin üstünde olan) belirten katılımcıların ortalaması.

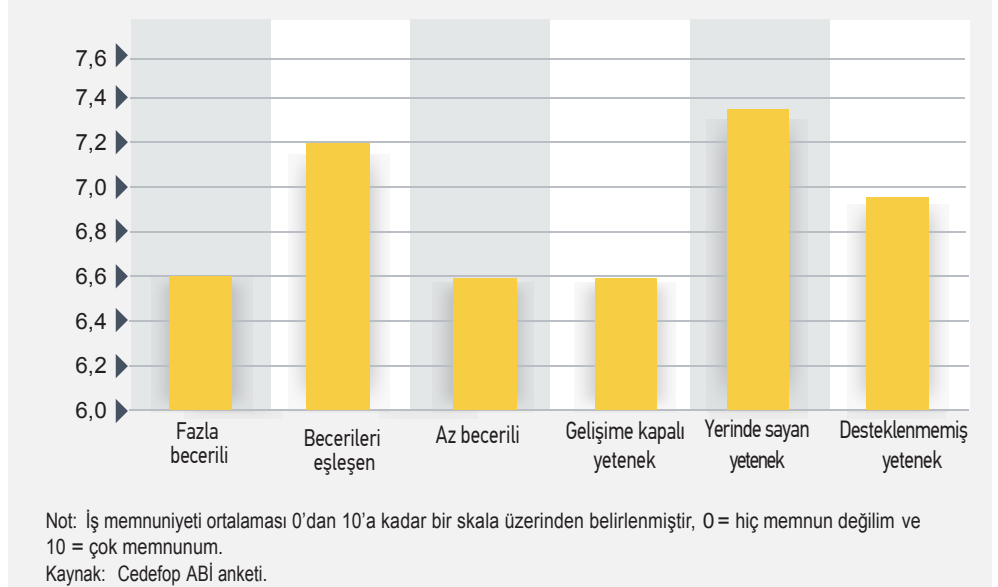
Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

(10) Anket 2014'te iş güvencesizliğinin en çok yaşandığı ülkelerin Yunanistan ve Kıbrıs olduğunu (%13'lük AB örneklemi ortalamasına kıyasla, sırasıyla %32'si ve %28'i önümüzdeki yıl işlerini kaybetme olasılıklarının olduğunu söylemiştir), işini kaybetme korkusunun en az görüldüğü ülkelerin ise Batı Avrupa ülkeleri olduğunu göstermiştir.

(11) Bu kısımda raporlanan bütün ham bulgular, birçok bireysel özellik ve iş özelliği ile işlerdeki beceri yoğunluğu dikkate alınarak, yeterlilik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun beceri eskimesi/iş güvencesizliği/iş membubiyeti ölçeklerine ayrı ayrı etkilerini inceleyen çok değişkenli bir regresyon çerçevesi ile onaylanmıştır.

(12) Örneğin, becerilerinin, işlerinin gerektirdiğiyle eşleştiğini ifade eden bireylerin onda yedisi (%73) işlerinden memnun olduğunu söylerken, becerilerinin gerekenin üstünde ya da altında olduğunu düşünenlerde bu oran %60'tır. Fazla ya da az becerili olduğunu düşünen katılımcıların onda birinden biraz fazlası işlerinden memnun olmadıklarını belirtirken (sırayla %14 ve %12) bu oran eşleşme yaşayan kişilerde 20'de 1'dir (%6).

Şekil 18. Beceri uyumsuzluğunun iş memnuniyetine etkisi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Eğitimi orta düzeyde olanlar başta olmak üzere fazla yeterlilikli çalışanların ücret cezaları önemli bir kısmı beceri içeriğinin az olduğu sektörlerde, mesleklerde ve işlerde çalışmayla ilişkilendirilebilir (Mavromaras ve diğerleri, 2015b). Ancak öteki taraftan, az yeterlilikli çalışanların ücret primi alması, kısmen bu kişilerin beceri yoğunluğu yüksek işlerde çalıştığını göstermektedir. Bu kişiler daha fazla beceri ve yetenek stoğuna (yaygın ve sargın) sahip oldukları için, bu durum maaş farkı olarak yansımaktadır. Benzer beceri yoğunluğu olan işlerde çalışan kişiler arasında bile, yeterlilik açısından uyumsuzluğu olanlar ile yeterlilikleri kusursuz eşleşen kişilerin birbirleriyle önemli maaş farkları olduğu gözlemlenmeye devam etmektedir (%8 ila 10 düzeylerinde).

Fazla yeterlilikli yükseköğretim mezunlarının ciddi ücret cezalarının bir bölümü de bu kişilerin kendi iş tercihlerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü bu bireylerin, kendi beceri ve yeterliliklerine dayalı olarak iş seçimi yaptıkları daha az görülmektedir (Mavromaras ve diğerleri, 2015b).

Tablo 9. Yeterlilik-beceri uyumsuzluğunun saat başı brüt kazanca etkisi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28

	İleri ortaöğretim derecesi gerektiren işler	Yükseköğretim derecesi gerektiren işler
İleri Ortaöğretim Mezunları	Yeterlilikleri Eşleşen	Az Yeterlilikli
Fazla Becerili	14,56	17,46
Becerileri Eşleşen	13,76	16,51
Az Becerili	14,95	19,09
Yükseköğretim Mezunları	Fazla yeterlilikli	Yeterlilikleri eşleşen
Fazla Becerili	17,64	18,32
Becerileri Eşleşen	14,58	18,56
Az Becerili	17,69	16,67

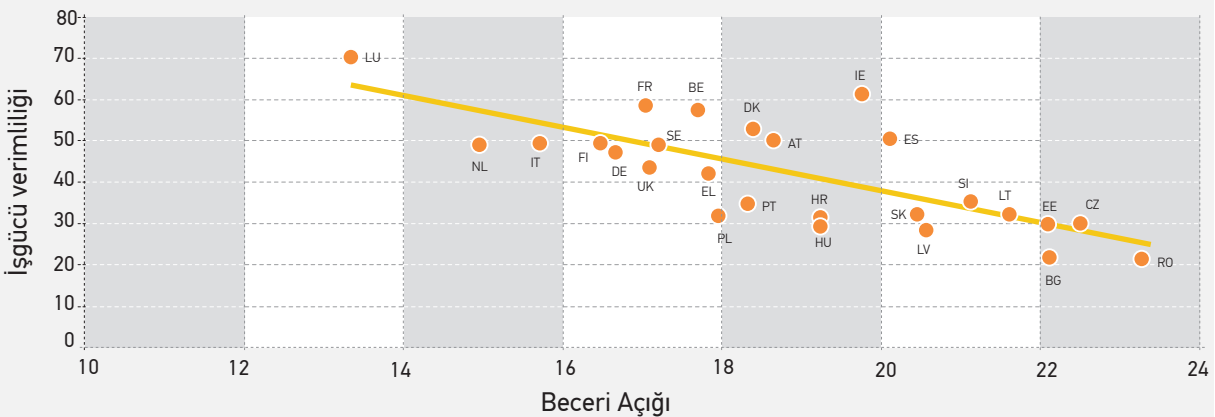
Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Bunun yerine söz konusu kişiler güvencesi daha yüksek olan işlere daha ağırlık vermektedir. Bu eğilimin son yıllarda ivme kazanması beklenmektedir, çünkü ekonomik krizin beraberinde gelen yüksek belirsizlik karşısında bireyler muhtemelen iş güvencesini ön planda tutacaktır. Bu bulgular ayrıca, kaliteli kariyer rehberliği ve danışmanlığı unsurunun, bireylerin iş seçimleri ve motifleri konusunda daha iyi bilgi sağlama potansiyeli açısından önemini de vurgulamaktadır. Az yeterlilikli çalışanlar, kusursuz eşleşme sağlayan çalışanlara kıyasla iş arama sürecinde daha büyük mali kısıtlılıklarda karşılaşmaktadır. Bu durumda ortalama ücretlerinin daha az olmasına yansımaktadır.

Anket, eğitim düzeyi yüksek kişilerin becerilerini yeterince kullanamamalarını ciddi verimlilik kaybı ile ilişkilendirmiş olsa da, bireyler arasında eğitim düzeyi ve becerileri daha yüksek olan kişilerin değeri işgücü piyasasındaki işverenler nezdinde daha fazla olmaktadır. Örneğin fazla yeterlilikli yükseköğretim mezunları (sadece ileri ortaöğretim düzeyi ya da aşağısında bir eğitim gerektiren işlerde çalışan) saat başı ortalama brüt 15 EUR ücret alırken, benzer bir işte çalışan ve işle eşleşen ileri ortaöğretim mezunları 13,7 EUR almaktadır. Fazla yeterlilikli yükseköğretim mezununun işin gerektirdiğinden daha fazla ekstra becerilere sahip olduğu durumlarda (17,6 EUR) söz konusu ücret farkı daha da artmaktadır. Benzer şekilde, az yeterlilikli ileri ortaöğretim mezunları (yükseköğretim gerektiren bir işte çalışan) ortalama olarak, benzer işlerde çalışan ve işle iyi eşleşen kişilerden (yükseköğretim düzeyi gerektiren işlerde çalışan yükseköğretim mezunları) daha az kazanmaktadır. Ancak işiyle iyi eşleşen yükseköğretim mezunlarının kazancı, işiyle yeterlilik düzeyi eşleşen ileri ortaöğretim mezunlarına göre daha yüksektir.

Beceri uyumsuzluğu sadece bireyler ve işletmelere maliyet olarak geri dönmekle kalmayıp, aynı zamanda makro düzeyde ekonomiler için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Şekil 19'da, AB ülkelerinde çalışan nüfuslarını etkileyen beceri açığı ile işgücü verimliliği düzeylerindeki çapraz ülke çeşitliliği arasında -0,75 dolaylarında olumsuz bir ham korelasyon olduğu görülmektedir. Genel itibarıyla söz konusu korelasyon, işgücü piyasasındaki ortalama beceri açığı düzeyini aşağı çekebilen üye devletlerin (örneğin daha kaliteli veya ilave CVET uygulamalarıyla) işgücü verimliliğinin artabileceğini ve bu ülkelerin bununla gelen faydalardan yararlanabileceğini göstermektedir. Tabloda gösterilen güçlü olumsuz ilişki, ABİ anketi kapsamında toplanan beceri açığı ölçümünün, işgücü verimliliğinin güzel bir göstergesi olduğunu teyit etmekte ve AB ülkelerinin yarısında neden farklı olduğunu açıklamaktadır. Beceri sahibi işgücünün potansiyelini tam olarak keşfedemeyen üye devletler, önemli verimlilik kaybı engeline takılarak üretim sürecinde etkililik getirilerini keşfetme ve inovasyon yapma becerilerin azalması sorunu yaşayabilir (OECD, 2013).

Şekil 19. Beceri açıkları ve işgücü verimliliği, 2014, AB-28



Not: İşgücü verimliliği, GSYİH satın alma gücü paritesi gibi, istihdam ve çalışma saatlerinin bölünmesiyle hesaplanmıştır. Beceri açığı, işi mümkün olan en iyi şekilde yapabilmek için gereken beceri düzeyinden (100 tam puan olarak kabul edilmiştir), bireylerin bu kıstasa göre kendilerinin değerlendirdiği beceri düzeyinin çıkarılmasıyla elde edilmektedir. Tabloda ülkelerin beceri açığı ortalamaları gösterilmiştir.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi; Dünya Bankası (kalkınma veri grubu).

BÖLÜM 3

Krizin izleri: işsizlik/eksik
istihdam ve beceri uyumsuzluğu



Kriz öncesinde işgücü piyasasına girenler (2000-07)



Kriz sonrasında işgücü piyasasına girenler (2011-14)



2008 ekonomik krizinin yarattığı genel iş yıkımı ve işsizlik süresinin uzaması, işsiz milyonlarca Avrupa vatandaşının becerilerini kaybetmesine ilişkin kaygıları körüklemiştir. Beceri uyumsuzluğu düzeylerindeki artış da sınırlı iş imkan yaratılmasıyla pekiştirilmiştir. Çünkü sınırlı iş imkanı olması eğitim düzeyi düşük bireylerin iş beklentilerine gölge düşürürken, eğitim düzeyi yüksek olan kişileri fazla yeterlilikli olarak çalışmaya sevk etmektedir. Bütün bu süreçlere Avrupa ekonomisinin kritik ekonomik sektörlerinde (inşaat ve imalatın içerisinde yer aldığı) ciddi bir yeniden yapılanma süreci eşlik etmektedir. AB Beveridge eğrisine ileri kayma olarak da yansıyan Avrupa'nın yapısal işsizliğindeki küçük artışın, Avrupa işgücü piyasalarında birbirini tamamlayan yetersizlikleri gösterdiği düşünülmektedir. Bu durum ise becerili işgücü talebi ile arzında artan dengesizliklerle ilişkilendirilmektedir (ECB, 2012; Avrupa Komisyonu, 2014a).

Birçok AB işgücü piyasasında, işsizliğin yüksek ve istihdam yaratmanın düşük olduğu zamanlarda bile, AB'deki kuruluşların 10'da 4'üne yakını, doğru becerileri olan kişileri bulamadıklarını ifade etmişlerdir. (Eurofound, 2013). İşverenlerin çoğu, hem belirli

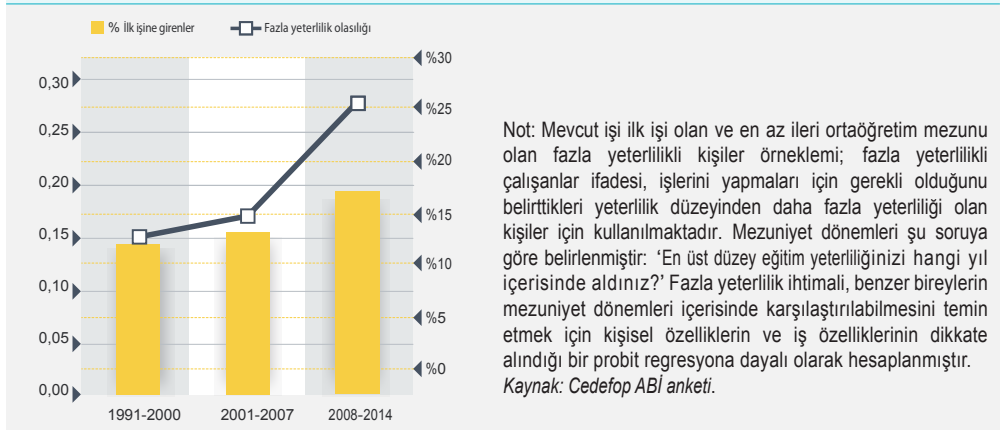
3.1. İşgücü piyasasına mezun girişi

mesleklerden kişileri bulmakta zorluk çektiklerini (beceri sahibi ticaret çalışanı, metal makine operatörü ve levhacı, mühendis, profesyonel sağlık çalışanı, bilişim ve iletişim teknolojileri çalışanı, muhasebeci ve yönetici) hem de teknik becerilerin ve yumuşak becerilerin doğru karışımına sahip 'işe hazır' mezun ve/veya aday bulma sıkıntısı çektiğini ifade etmektedir (Avrupa Komisyonu 2014d; Manpower, 2014). Cedefop (2015a), bu tür zorlukların büyük bir bölümünün, yalnızca işe başvuran kişilerin beceri eksikliğiyle değil aynı zamanda diğer birçok etkiyle de bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu etkilerden bazıları istenmeyen koşullardaki işler, etkili olmayan yetenek yönetimi ve işe alım uygulamaları, coğrafi açıdan uygun olmama vs'dir.

Ancak Cedefop (2015a) ayrıca, beceri sahibi işgücü arzındaki eksikliklerin Avrupa'nın uluslararası piyasalarla rekabet eden en yenilikçi ve dinamik işletmeleri için bir kısıtlılık olabileceğini de göstermektedir. Ekonomik gerileme esnasında, düşük ya da azalan işsizlik oranlarının işverenlerin çalışan açıklarını doldurmada yaşadıkları zorlukların artmasıyla denk geldiği düşünüldüğünde, bu süreç içerisinde beceri eksikliklerinin AB ekonomilerinin bazı alt kümelerindeki (Almanya, Polonya, Birleşik Krallık gibi) verimlilik potansiyeline engel olması daha muhtemeldir (Avrupa Komisyonu, 2015b). Ancak, AB'nin diğer pek çok ülkesinde (Bulgaristan, Yunanistan, İtalya) işverenlerin ve bireylerin uygun becerileri ve işleri bulma eğilimindeki farklılaşma gitgide artmaktadır. Bu durum, söz konusu ekonomilerde eşleşmenin önünde iki açılı, daha derin veya yapısal eşleşme engellerine işaret etmektedir. Bu açılardan biri; eğitilmiş çalışanların kendi becerileri ve yeterliliklerine uygun işler bulamamasıyken diğeri de işverenlerin arzu ettikleri becerilere sahip işgücü bulamamasıdır.

ABİ anketi, beceri eksikliklerine ilişkin kaygılara ek olarak, yakın dönemlerdeki AB mezunlarının büyük bir kısmının kendi yeterliliklerinden daha düşüğünü gerektiren işlere girdiği konusuna dikkat çekmektedir. Krizin patlak verdiği 2008 yılından sonra mezun olan kişilerle, daha önceki dönemlerde mezun olan kişiler arasındaki yeterlilik eşleşmesi karşılaştırıldığında 2008'den sonra mezun olanların işgücü piyasasına ilk girişlerinde fazla yeterlilikle çalışma oranlarının diğer gruptan daha yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 20)⁽¹³⁾. Fazla yeterlilik olasılığı kriz öncesi dönemde 0,15 ila 0,17 iken, yeni mezunlarda (2008 sonrası) 0,28'e yükselmiştir.

Şekil 20. İlk kez işe girmiş kişilerdeki fazla yeterliliğin mezuniyet aralığına göre dağılımı, 2014, EU-28



(13) Söz konusu analiz en az ileri ortaöğretim mezunu olan kişileri kapsamaktadır; ancak yeni mezunların büyük çoğunluğunun kendilerininkinden daha az yeterlilik gerektiren işleri kabul ettiği şeklindeki temel deneysel sonuç, mezun grubu sadece yükseköğretim mezunları ile sınırlı tutulduğunda bile geçerliliğini korumaktadır.

İşgücü piyasasına yakın zaman önce giren kişiler arasında fazla yeterlilik olasılığının artmış olması istatistiki açıdan anlamlı olup farklı dönemlerde mezun olanlar arasındaki iraksak yeterlilik oranlarını etkileyebilecek çeşitli gözlemlenebilir etmenlerle bile bu sonuç sabit kalmaktadır. Bir örnekle açıklanacak olursa, sıradan bir mezunun mezun olduğu döneme bağlı olarak değişen farklı demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri olduğu kabul edildiğinde bile söz konusu olasılık hesabı sağlamlığını korumaktadır⁽¹⁴⁾. ABİ anketinde dikkate alınan bu tür gözlemlenebilir ancak yüzeysel etmenler arasında şunlar yer almaktadır; çalışanın görev yaptığı yıllar, ilk işe başlama yaşı, cinsiyet, sözleşme türü, işe ilk başlangıçtan sonraki kariyer gelişimi ve işin beceri yoğunluğu (çalışanın meslek ve sektör türü ile iş görevlerinin karmaşıklığından anlaşılan).

Mali kriz ve yavaş ekonomik iyileşme Avrupa genelinde istihdamın %10'un üzerinde artmasına neden olmuştur (Eurostat, 2014). Bu artış, Avrupa'nın işgücü arzının genel yapısını ve kalitesini etkilemiştir. ABİ anketi verilerine göre Avrupa'daki yetişkin çalışanların %18'i mevcut işine başlamadan önce işsiz olan veya çalışmayan kişilerden oluşmaktadır. Mevcut işlerine krizden sonraki süreçte başlayan (2011-14) çalışanların yaklaşık %20'si daha önceden işsizken, bu oran kriz esnasında başlayanlarda (2008-10) %13, kriz öncesi dönemde %10'dur. İşgücü piyasasına yakın dönemde girmiş kişilerin mevcut işlerine başlamadan önce işsiz olması durumunun en çok görüldüğü ülkeler Yunanistan ve İspanya'dır (sırayla %40 ve %32). Bu rakamlar, derin ekonomik gerilemenin söz konusu ülkelerdeki etkisini göstermektedir. Öncesinde bir yıldan fazla bir süre işsiz kaldıktan sonra işe giren kişilerin en fazla oranda olduğu ülke de yine Yunanistan'dır (%42'lik AB oranına kıyasla %58).

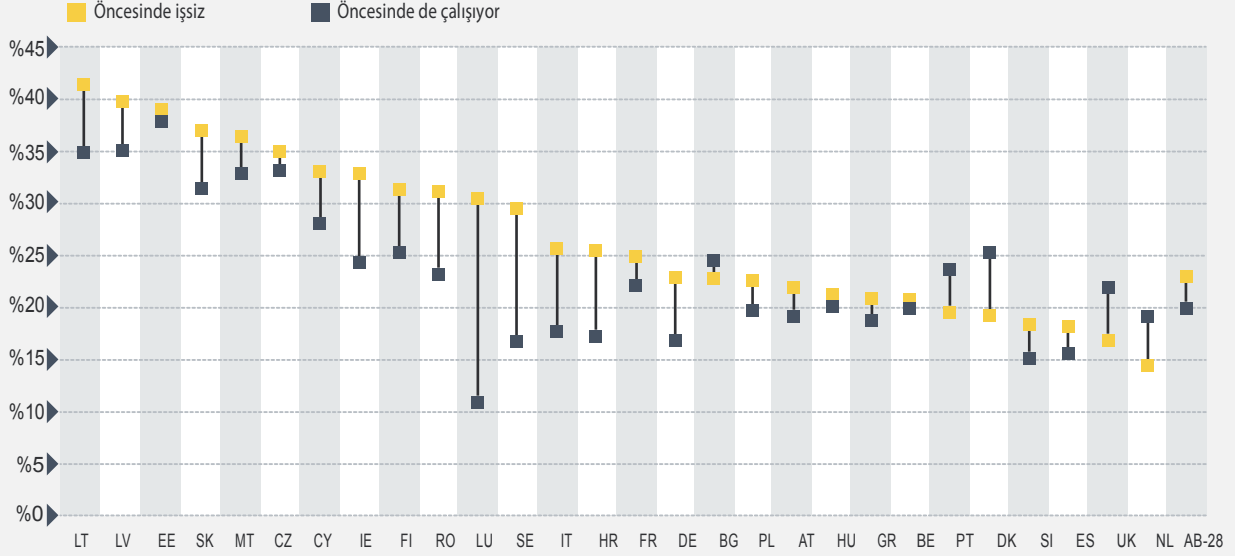
İşsiz kişilerin işgücü piyasasına yenide entegrasyonu önemli bir zorluk teşkil etmektedir. Bu husus, söz konusu kişilerin yalnızca işe (yeniden) girdikleri süreçte değil aynı zamanda işgücü piyasasında dönüş yapmalarından sonraki süreçte, çalıştıkları esnada da bu kişilerin beceri uyumsuzluklarının önlenmesine yatırım yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. İşsizlerin ve özellikle de mevcut işlerine başlamadan önce bir yıldan fazla bir süre işsiz kalmış olanların (uzun vadeli işsizler) işgücü piyasasından uzak kaldıkları dönemde bazı becerilerinde kayıp yaşama (ya da becerilerini geliştirememiş olma) ihtimalinin daha yüksek olduğu göz önüne alındığında, bu kişilerin işlerinin gerektirdiğinden daha düşük becerilere sahip olma ve bunun neticesinde de becerilerinin değişen iş gerekliliklerine ayak uydurmasını sağlamak için sürekli öğrenmeye ihtiyaç duyma olasılıklarının daha yüksek olduğunu söylenebilir.

ABİ anketi, AB-28 ortalamasına göre, daha önce işsiz olup işgücü piyasasına geri dönen bireylerin, özellikle uzun vadeli işsizlerin, az becerili olarak çalışma olasılıklarının bir işten diğerine geçmiş olan kişilere kıyasla daha fazla olduğunu teyit etmektedir (Şekil 21). Daha önceden işsiz çalışanlar arasında, işlerine başladıklarında az becerili olduklarını belirten kişilerin oranının en fazla olduğu ülkeler, Baltık Devletleri, Çek Cumhuriyeti, Malta ve Slovakya iken en düşük olan ülkeler İspanya, Hollanda, Slovenya ve Birleşik Krallık'tır.

(14) İlk işlerine farklı zaman aralıklarında geçiş yapan, farklı dönem mezunlarının beceri uyumsuzluklarına ilişkin karşılaştırmaların, zaman içerisinde nüfus yapısının ve ekonomik durumların farklılaşması engeline takılabileceği kabul edilmektedir. Özellikle katılımcıların işlerine ilk girdiklerindeki beceri başlıklarına ilişkin soru açısından, hafıza yanlılığı ankete verilen cevapları etkileyebilir.

3.2. İşsiz kişilerin işe dönmesi

Şekil 21. Mevcut işlerine ilk girişte az becerili olan çalışanların, önceki işgücü piyasası statüsüne göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Şu sorulara alınan cevaplara dayalı: 'Mevcut işvereninizle çalışmaya ne zaman başladınız, bazı becerilerinizin işe ilk başladığınızda işinizi yapmanız için gerekenden daha düşük seviyede olma ve geliştirilmesi gerekmesi derecesi nedir?'

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

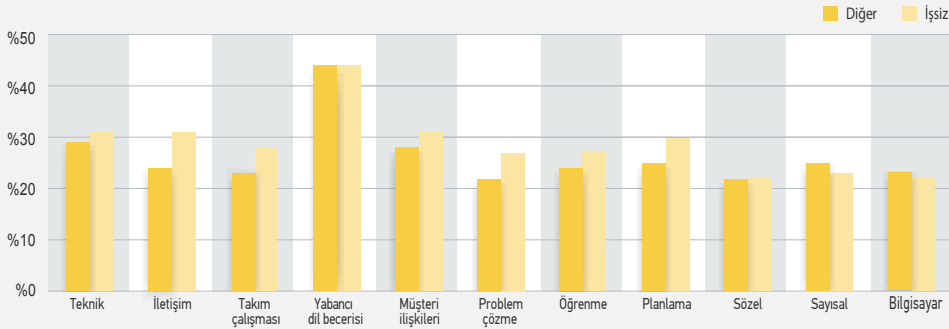
ABİ anketi kapsamında katılımcılardan, bir dizi belirli becerilerinin işlerini yapmak için gereken düzeye ne kadar eşleştiğini puanlamaları istenmiştir. Seçilen belirli beceriler literatürde belirlenen, geniş bir dizi bilişsel, dijital ve çapraz beceriler halinde gruplanmış becerileri kapsamaktadır. Bu beceriler bireylerin işleri dahilinde yaptıkları geniş bir dizi farklı görevlerin varyansını etkili olarak özetlemekte veya belirlemektedir (Mañé, 2013; Ayrıntılar için bkz. Tablo 11).

Şekil 22'de kişilerin işlerini bulmadan önce işsiz olup olmamalarına göre, mevcut işlerinde beceri boşluğu ortalaması verilmektedir. Bu doğrultuda istihdama ara vermiş olmanın iş hayatına sonradan dönen bu kişilerin bilişsel ve dijital becerilerinin (sayısal, sözel beceriler, bilgisayar becerileri, yabancı dil gibi), çalışma hayatının hiç dışında kalmamış bireylere göre geri kalmasına neden olmadığı net olarak görülmektedir⁽¹⁵⁾. Ancak ABİ anketi verileri, çalışmadan önceki dönemde işsiz olan bu kişilerin teknik ve genel becerilerinde daha fazla ham beceri boşluğuna sahip olduklarını göstermektedir. Aslında işverenlerin açık pozisyonları doldurmada zorlandıklarını ifade etmelerinin temel nedeni de budur (Manpower, 2014). Bu durum işsiz bireylerin beceri uyumsuzluklarını azaltmaya yönelik eğitim programlarına (örneğin aktif işgücü piyasası politikaları kapsamındaki veya diğer yetişkin kursları) ağır bir yük yüklemektedir. Çünkü bu programlarda, iş arayan kişileri iş dünyasına daha iyi şekilde dönmeye hazırlarken, işe özgü beceriler ile yumuşak becerilerin doğru oranda kazandırılması için denge sağlanması gerekmektedir (Cedefop, 2015c).

Anket, işsiz bireylerin yetişkin çalışan nüfusun diğer kesimlerine kıyasla belirli bazı özelliklere sahip olmaları sebebiyle, bu kişilerin yeniden entegrasyonunun Avrupa için zorlu bir süreç olduğunu göstermektedir. Örneğin bu kişilerin eğitim seviyelerinin düşük olması ihtimali ve başka bir ülkeden geliyor olmaları ihtimali daha yüksektir ve bu kişiler genellikle iş aradıkları süreçte ciddi mali kısıtlılıklar içerisinde olmaktadır. Yine bu kişilerin beceri eskimesi yaşıyor olma ihtimalleri daha yüksektir ve bu kişilerin damgalanma riskleri de artmaktadır (birçok başvuru göndermelerine rağmen mülakat için dönüşün az olması gibi).

(15) Bunun gerekçelerinden bir tanesi, önceden işsiz olan çalışanların büyük bir kısmının basit işler ile büro hizmetleri ve satış sektöründe çalışıyor olması ve bireylerin, yeterlilik düzeylerinin düşük beceri gerektiren işlerde gerekenden daha yüksek olduğunu düşünme ihtimallerinin daha yüksek olmasıdır.

Şekil 22. Becerileri, işleri için gerekenden düşük seviyede olan çalışanların, önceki işsizlik statüsüne ve belirli beceri türlerine göre dağılımı, 2014, AB-28

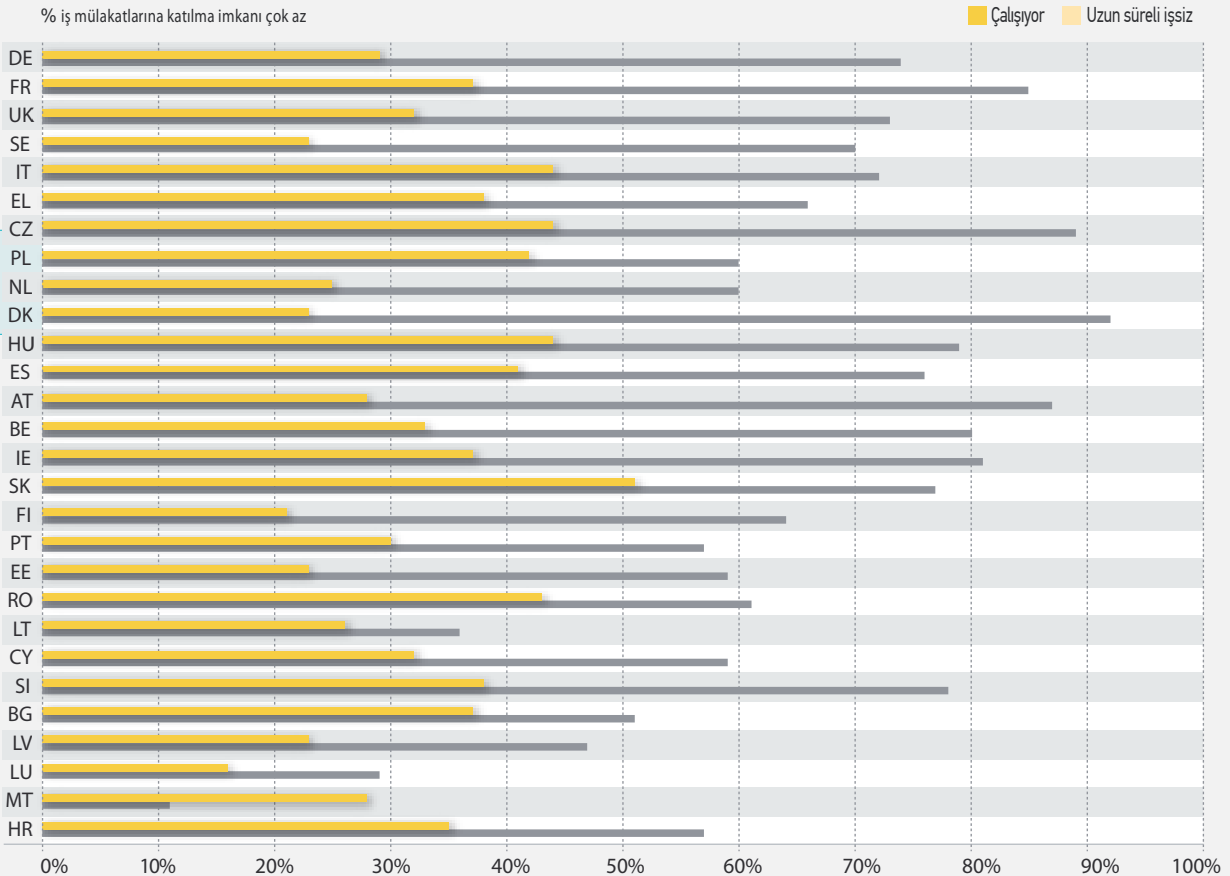


Not: Şu soruya, ölçeğin aşağı kısmında puan veren kişilerin oranı: 'İşlerinizi yapmak için gereken becerilere kıyasla kendi becerinizi en iyi nasıl tanımladınız?' (0'ın beceri düzeyinin gerekenin çok aşağısında, 10'un beceri düzeyinin gerekenin çok yukarısında olduğunu gösterdiği 0-10 ölçeğinde 6'dan aşağısını işaretleyenler).

Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Şekil 23. İş mülakatlarına katılma fırsatı eksikliğinin, önceki işgücü piyasası statüsüne ve AB üye devletlerine göre dağılımı, yetişkin çalışanlar (24-65 yaş aralığı), 2014

% iş mülakatlarına katılma imkanı çok az



Not: Şu soruya verilen cevaplara dayalı: 'Mevcut işvereninizle çalışmaya başlamadan önce aşağıdaki durumlardan herhangi birini yaşadınız mı? Çok fazla iş başvurusu yapmama rağmen, fazla mülakata çağırılmadım; mevcut işime başlamadan önce başka işte çalışıyordum; mevcut işime başlamadan önce bir yıldan uzun süredir işsizdim.' Kaynak: Cedefop ABI anketi.

(Şekil 23). Önceden işsiz olan kişilerin, işlerin becerilerine ve yetkinliklerine uyumlu olup olmadığına dikkat etmeden, iş güvencesi sebebiyle kendileriyle eşleşmeyen işleri seçmiş olma olasılıkları daha yüksek olduğu için, bu kişilerin daha iyi kariyer rehberliği ve danışmanlığı almaları gerekmektedir. Söz konusu kişilerin AB ülkeleri arasında veya kendi ülkelerinin farklı bölgelerinde bile coğrafi hareketlilik gerçekleştirme olasılıkları daha düşüktür.

Uzun süreli işsizler başta olmak üzere bir süre işsiz kalmış çalışanlar arasında az beceri sahibi olma ihtimalinin daha yüksek olması iki açıdan kaygı vericidir.

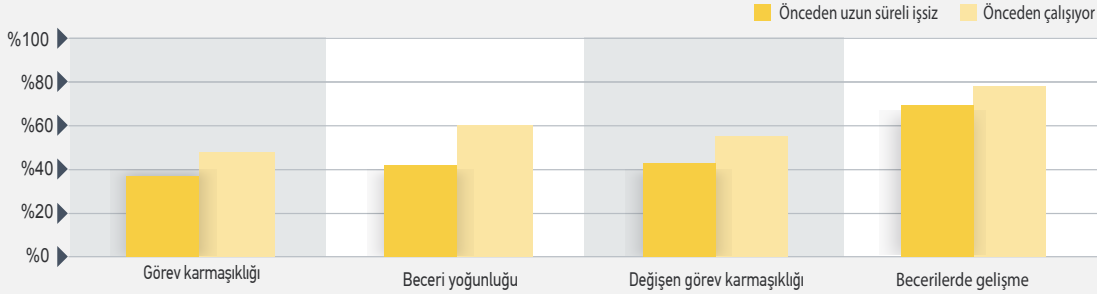
Öncelikle, sonunda iş bulabilmiş uzun süreli işsizlerin, kendilerini uzun süreli işsiz havuzunun geri kalanından ayıran daha iyi becerileri ve belirli özellikleri (daha iyi işveren ağı gibi) bulduğundan bu kişiler iş bulabilmiştir. Dolayısıyla geriye kalan uzun süreli işsizlerin beceri açıkları çok daha fazladır ve bu durum da söz konusu kişilerin işgücü piyasasına yeniden entegrasyonlarını engellemektedir. Sonuç olarak bu kişileri kamu politikaları için zor bir grup haline getirmektedir.

İkincisi ise ABİ anketi verilerine göre, uzun süren bir işsizlik süreci geçirmiş AB çalışanlarının beceri yoğunluğu ve iş karmaşıklığı düşük işlerde çalışma ihtimali daha öncesinde de çalışmakta olan kişilere göre daha yüksektir (Şekil 24). Çalışmaya geri dönen uzun süreli işsizlerin yaptıkları dezavantajlı başlangıç, genellikle çalışma hayatı boyunca da devam etmektedir. Çünkü işten uzak kaldıkları esnada niteliği gereği değişen iş görevlerinin beceri ihtiyaçları da değişmiştir ve bu kişilerin kendi insan sermayelerine devamlı yatırım yaparak geriden gelmeleri gerekmektedir (Desjardins, 2014).

Şekil 24'de AB ortalamasına göre öncesinde işsiz olup yeni bir işe giren kişilerin becerilerinin yaptıkları iş esnasında gelişme ihtimalinin önceden de çalışıyor olan ya da mezun olarak ilk işlerine girmiş olan kişilere göre daha düşük olduğu gösterilmektedir. Öncesinde işsiz olan bu kişilerin karşılaştığı ve istatistiki açıdan anlamlı olan 'beceri geliştirme kısıtı', Yunanistan, Hollanda ve Slovenya başta olmak üzere Almanya, İspanya ve Birleşik Krallık'ın da arasında yer aldığı 9 AB ülkesinde görülmektedir. Bulgular, yeni işlerine ilk başladıklarında ve teknoloji ve görev karmaşıklığındaki değişim sonrasında iş içerisinde ilerleme kaydettiklerinde (terfi gibi) ortaya çıkan farklı beceri uyumsuzluğu düzeyleri dikkate alındığında da sağlamlığını korumaktadır⁽¹⁶⁾.

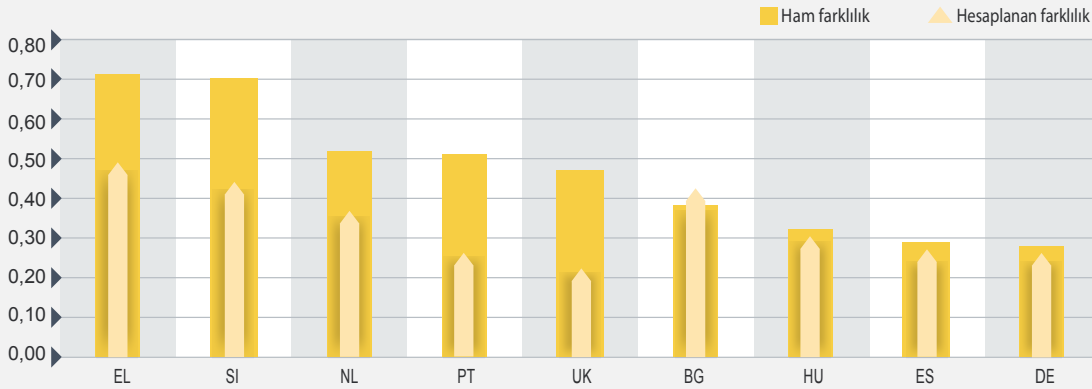
(16) Farklı işgücü piyasası statülerinden önceki birçok sayıda değişkeni dikkate alan model koşulları ve farklı ekonometrik yöntemler uygulandığında (EKK, eşleşme estimatorü, araç değişkenleri gibi) bulgular geçerli olmakla birlikte, bireylerin işlerinde zaman içinde gerçekleşen ve ABİ anketinin tamamen belirleyemediği birçok değişiklik olabilir. Ayrıca tahmin edilen etkide ülkeler arasında ciddi ölçüde heterojenlik bulunmaktadır. Tahmin metodolojisinin ayrıntıları için bkz. EK 2.

Şekil 24. Yetişkin çalışanların mevcut işlerindeki beceri gelişimi ile beceri ihtiyacı arasındaki farklılığın önceki işgücü piyasası statüsüne göre dağılımı, 2014, AB-28



Not: Her bir ölçeğin en başında yer alan çalışanların %'si: iş karmaşıklığı skalasında üçün üzerinde, görev karmaşıklığı, beceri yoğunluğu ve beceri geliştirme skalalarında yedinin üzerinde⁽¹⁷⁾.
Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Şekil 25. İşte beceri geliştirme açısından, daha önce çalışanlar ile işsiz olanlar arasındaki farklılık, 2014, AB-28



Not: Grafik barları: Beceri geliştirme ölçeğinde, önceden de çalışıyor olan çalışanlar ile önceden işsiz olan çalışanlar arasındaki fark. Üçgenler: Yaş, cinsiyet, vatandaşlık statüsü, eğitim düzeyi, önceki işte beceri uyumsuzluğu statüsü, görev süresi, görev süresinin karesi için ayarlanan beceri geliştirme ölçeğindeki fark. Şu sorunun cevabına dayalı: 'Mevcut işvereninizle çalışmaya başladığınız zamana kıyasla, becerilerinizin geliştiğini mi, gerilediğini mi yoksa aynı kaldığını mı söylersiniz?'
Kaynak: Cedefop ABI anketi.

(17) Şekil 24'teki ölçekler Cronbach'ın şu unsurlara bağlı bir alfa ölçeği katsayısından elde edilmiştir: Görev karmaşıklığı (0 ila 4 ölçeği) = Yaptığınız iş ne sıklıkla aşağıdakileri içeriyor (içeriyorsa)? (a) günlük çalışmanız süresince rutin olmayan durumlara cevap verme; (b) yeni şeyler öğrenme; (c) çalışma yolunuzu kendiniz seçme. Beceri yoğunluğu (0 ila 10 ölçeği) = Aşağıdaki beceriler işiniz için ne kadar önemli? (a) sözel beceriler; (b) sayısal beceriler; (c) bilgi ve iletişim teknolojisi; (d) teknik beceriler; (e) iletişim; (f) öğrenmeyi öğrenme; (g) takım çalışması; (h) yabancı dil; (i) müşteri ilişkileri; (j) problem çözme; (k) planlama ve organizasyon. Değişen görev karmaşıklığı (0 ila 10 ölçeği) = Mevcut işvereninizle çalışmaya başladığınızdan beri aşağıdakiler arttı mı, azaldı mı ya da aynı mı kaldı? (a) görev çeşitliliği; (b) görevlerin zorluğu; (c) yeni şeyler öğrenme ihtiyacı. Becerilerde gelişme (0 ila 10 ölçeği) = Mevcut işvereninizle çalışmaya başladığınız zamana kıyasla, becerilerinizin geliştiğini mi, gerilediğini mi yoksa aynı kaldığını mı söylersiniz?

3.3. Ekonomik krizin etkisi

ABİ anketinden elde edilen kanıtlara göre, işgücü piyasasına yeni giren gençlerin fazla yeterlilik oranındaki artış ekonomik krizle daha da körüklenmiştir. Mevcut ekonomik iklim içerisinde iş için rekabet nispeten yüksek olduğundan bireyler, özellikle de zor kişisel durumlarla karşı karşıya kalmış olanlar, kendilerine tam olarak uygun olmayan işleri kabul etmeleri gerektiğini düşünebilmektedir. Kişisel durumların insanların kendilerine uygun olmayan işleri kabul etmelerine ne derece etki ettiğini anlayabilmek için ABİ anketinde katılımcılara belirli konular açısından mevcut işlerine başlamadan önceki durumları sorulmuştur. Bu konular şöyledir; ailevi yükümlülükler, yaşadıkları evin sahibi mi oldukları yoksa ev kredisi mi ödedikleri ve mevcut işverenleriyle çalışmaya başlamadan önce önemli mali sıkıntılar yaşayıp yaşamadıkları. Yine anket içerisinde katılımcıların kendilerini etkileyen mikro ekonomik tabloyu değerlendirmeleri istenmiştir. Bu kapsamda örneğin bu kişilere kendi becerileri ve yeterlilikleri ile eşleşen iş imkânlarının olup olmadığı ve işi kabul etmeden önce çeşitli iş mülakatlarına gitme şansları olup olmadığı sorulmuştur.

AB ortalamasına göre, 2014 yılında katılımcıların %42'si iş aradıkları dönemde kendi becerileri ve yeterliliklerine uygun iş bulma imkânlarının kısıtlı olduğunu ifade etmiştir. Üçte birinden fazlasında ise (%35), iş mülakatına çağırılma imkanı pek olmamıştır (çok yere başvurdıkları halde). Mevcut işlerini kabul etmeden önce çok az uygun iş imkanıyla karşılaştığını söyleyen kişilerin AB'de en fazla olduğu ülkeler Bulgaristan, Yunanistan, Kıbrıs, Macaristan ve Romanya'dır. Mevcut işini kabul etmeden önce kendi beceri ve yeterliliklerine uygun olmayan iş imkânlarıyla karşı karşıya kalan kişilerin oranı, ekonomik krizden sonraki süreçte artmıştır (%52).

Şekil 26'da gösterildiği gibi, mevcut işlerini 2011 yılından sonra bulan kişilerin, uygun iş teklifi alma oranları, krizden önce işe girmiş olanlara kıyasla daha azdır. Yakın dönemde iş bulmuş kişilerin uygun iş imkânlarıyla daha az karşılaşmış olması istatistiki açıdan anlamlıdır ve genel iş imkanlarını etkileyebilecek önemli diğer kişisel özellikler ve iş özellikleri dikkate alındığına bile bu durum değişmemektedir. Örneğin kadınların ve daha önce bir süre işsiz kalmış kişilerin uygun iş imkânlarıyla karşılaşma oranı daha düşüktür. Aynı durum, kişilerin ısrarla kendilerine uygun işleri aramasına engel olan belirli kısıtlılıklarla karşılaşmış kişiler için de geçerlidir. Bu kısıtlılıklar arasında; ailevi yükümlülükler, mali kısıtlılıklar, ev sahibi olma veya işgücü piyasası hareketsizliği yer alabilir.

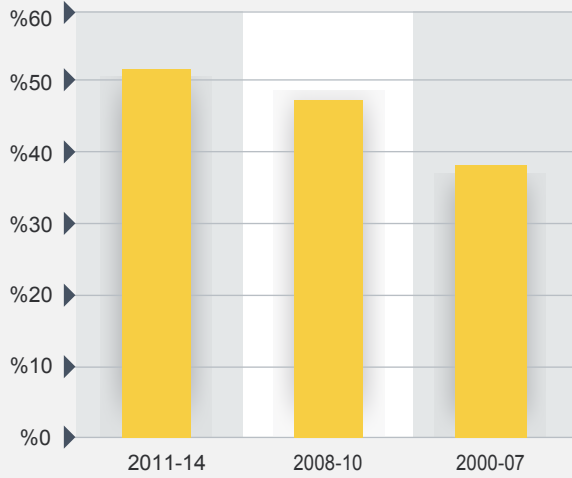
Bunların yanında işe girme esnasında mali baskı olması ve hanehalkı gelirlerinin düşmüş olması da işe yeni girecek kişilerin iş tercihleri üzerine ekstra bir ağırlık yükleyerek, bu kişileri eşleşmedikleri işleri kabul etmeye zorlamaktadır.

Katılımcıların yaklaşık beşte biri (%19) mevcut işlerine girmeden önce önemli mali zorluklar yaşamıştır. Bu oran Doğu ve Güney Avrupa ülkelerinde daha fazla iken Kuzey ve Batı Avrupa ülkelerinde daha düşüktür (sırasıyla %30 ve %23 ile %16 ve %13). İşgücü piyasasında olumsuz durumlarla karşılaşma oranının en düşük olduğu ülkeler ise Almanya ve Lüksemburg'tur. Genel olarak fazla yeterlilikli çalışanlar arasında iş bulmadan önce mali sıkıntılar yaşadığını belirten kişilerin oranı daha yüksektir.

AB bulguları, yakın zamanlarda yeterlilik uyumsuzluklarında görülen artışın yeni mezunların beceri kalitelerinin düşmesiyle bağlantılı olabileceğini gösteren argümanlar destekleyen veriler bulamamıştır. Şekil 27'de gösterildiği gibi yeni mezunların ve iş bulanların küçük bir kısmı ankette becerilerinin işlerine girdikleri zaman gerekenden düşük olduğunu ifade etmiştir. Yeni mezunların az becerili olma oranlarının daha düşük olması, 2011 yılından sonra yaratılan işlerin genellikle geçici ve düşük beceri yoğunluklu olmasıyla ilişkilendirilebilir. Ancak beceri yoğunluğunda ve diğer iş özelliklerinde (sözleşme türü, yarı-zamanlı olma,

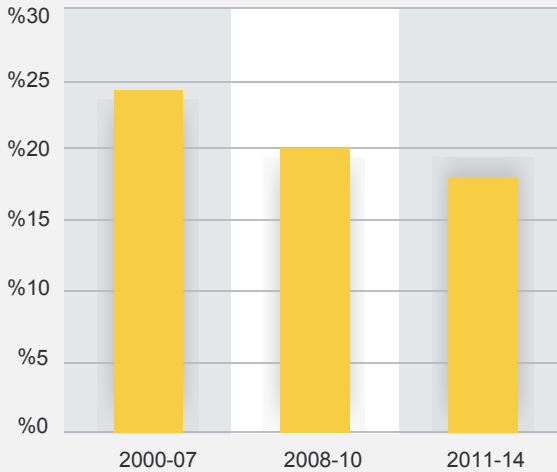
küçük şirket, sektör ve meslek türü gibi) önceki mezun gruplarıyla olan farklılıklar dikkate alındığında bile beceri azlığı oranlarında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Şekil 26. Becerileri ve yeterliliklerine uygun iş bulmak için çok fazla imkânı olmayan yetişkin çalışanların işe giriş dönemlerine göre dağılımı, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 27. İşlerinin başlangıcında az becerili olan yetişkin çalışanların (24-65 yaş arasında) işe giriş dönemlerine göre dağılımı, 2014, EU-28



Not: Şu soruya olumlu cevap veren yetişkin çalışanların oranı:

‘Mevcut işvereninizle ne zaman çalışmaya başladınız, genel manada işlerinizi yapmak için gereken becerilere kıyasla kendi becerinizi en iyi nasıl tanımladınız?’ Bazı becerilerim işimin gerektirdiğinden daha az ve geliştirilmesi gerekiyor. İşe giriş dönemleri şu soruya dayalı olarak belirlenmiştir: ‘Mevcut işvereninizle toplamda kaç yıldır çalışıyorsunuz?’

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

BÖLÜM 4

Kaliteli MEÖ ile Gençler
Arasındaki Beceri
Uyuşmazlıklarıyla Mücadele



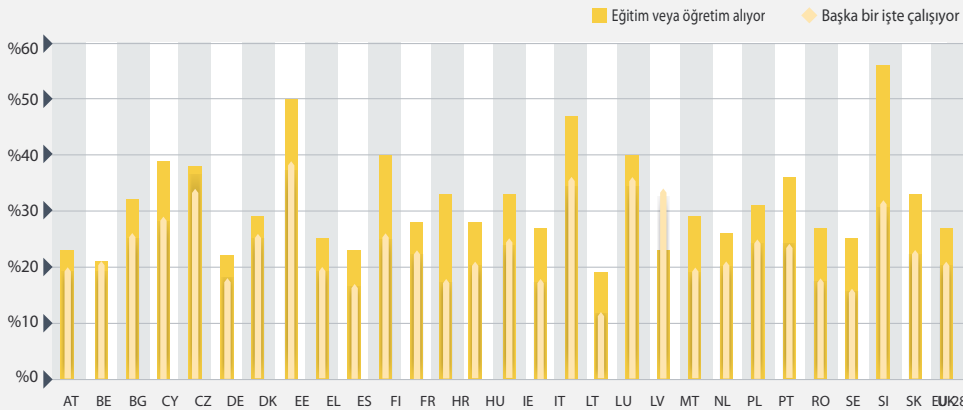
Mali krizin patlak vermesinin ardından birçok ülkede (Bulgaristan, Yunanistan, İspanya, İtalya ve Kıbrıs gibi) son derece yüksek genç işsizliği oranları görülmüş, eğitim ya da öğretim sürecini tamamladığı halde çalışmayan gençlerin oranı artmıştır. Bu durum, söz konusu ülkelerin eğitim ve öğretim sistemlerinin, genç bireyleri etkili şekilde işgücü piyasasına dahil edebilme kapasitesine ilişkin soru işaretlerini beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda dikkatler, MEÖ sistemlerinin söz konusu ülkelerde zayıf olmasına (ikili eğitim sistemi olan ülkelere kıyasla) ve çıraklık ile İTÖ'nün daha az yaygın olmasına yönelmiştir (Cedefop, 2012a; Eichhorst ve diğerleri, 2012). Bu kapsamda bu ülkelerde mezunların becerilerine daha az yatırım yapılmasının, belki de işverenlerin doğru yeteneği bulmakta zorlandıklarını ifade etmeleri ve özellikle de genç mezunlar arasında teknik beceri ve yumuşak beceri açıkları olduğunu düşünmeleriyle ilişkilendirilebilir (McKinsey Centre for Government, 2012).

ABİ verileri, genç bireylerin sınırlı iş tecrübelerine göre beklendiği üzere, eğitim ve öğretim sistemlerinin bu kişileri işgücü piyasasında üstlenecekleri herhangi bir işe tam olarak hazırlaması mümkün olmadığından, genç bireylerin (kadınlar ve yeterlilik düzeyi düşük olanlar başta olmak üzere) işlerine ilk girişlerinde az becerili olma ihtimalleri sıradan bir çalışandan daha yüksektir. Katılımcılardan halihazırda ilk işinde çalışanların %31'i, mevcut işine başlamadan önce eğitim veya öğretim görmekte olanların ise %27'si başladıklarında gerekenden daha az beceriye sahip olduğunu ifade etmiştir (Şekil 28). Bu rakamlar örneklemin geneline bakıldığında işe ilk girişte az becerili olma ortalamasının (%22) oldukça üzerinde olup, okuldan işgücü piyasasına geçen kişilerin büyük bir bölümünün işlerinin gerektirdiği beceri uygunluğuna sahip olmadığını doğrulamaktadır.

Şekil 29, yaşı daha küçük çalışanların teknik becerilerini (işteki görevleri yerine getirmeye ve teknik ekipmanı kullanmaya yönelik uzmanlık bilgisi) daha az bulduklarını göstermektedir.

4.1. İşgücü piyasasına girişte az becerili olma

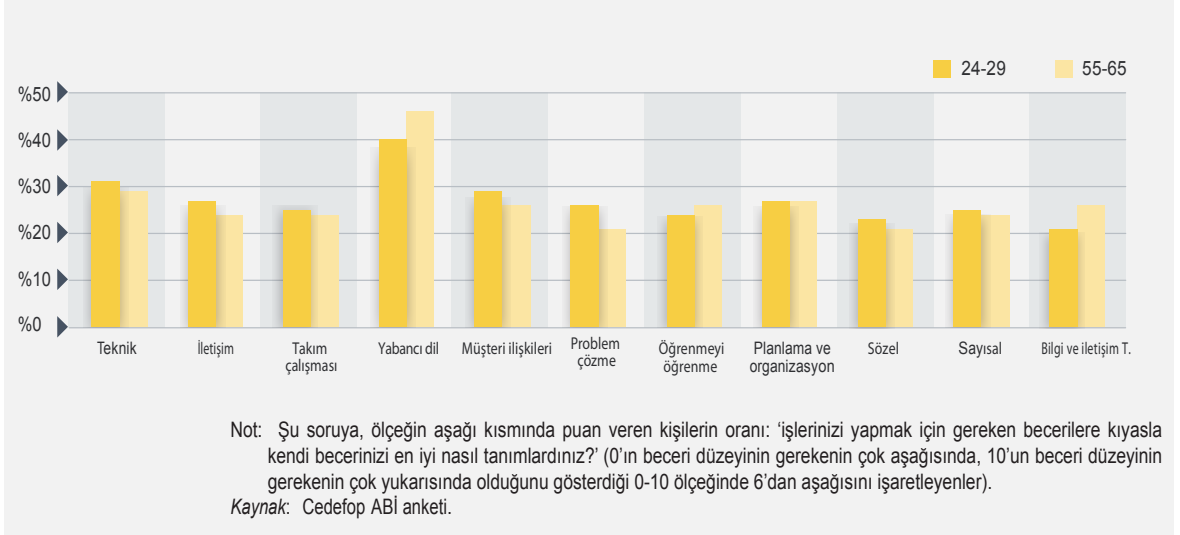
Şekil 28. İşe girişte az becerili olan çalışanların, önceki işgücü piyasası statüsüne göre dağılımı (ham) 2014, AB-28



Not: Şu sorulara alınan cevaplara dayalı: 'Mevcut işvereninizle çalışmaya ne zaman başladınız, bazı becerilerinizin işe ilk başladığınızda işinizi yapmanız için gerekenden daha düşük seviyede olma ve geliştirilmesi gerekmesi derecesi nedir?'

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 29. Becerilerinin işleri için gerekenden az olduğunu ifade eden çalışanların yaş grubu ve belirli beceri türlerine göre dağılımı, 2014, AB-28



Yaşı daha büyük çalışanlar arasında ise becerilerinin gerekenden az olduğunu belirtenlerin oranı daha yüksektir. Genç çalışanların iletişim, takım çalışması, müşteri ilişkileri ve problem çözme gibi yumuşak beceriler sergilemede az becerili olma olasılığı daha yüksek iken, yaşı daha büyük çalışanların az becerili olma oranlarının en yüksek olduğu beceriler yabancı dil, öğrenmeyi öğrenme (işlerinde yeni yöntem ve teknikler öğrenme ve uygulama; yeni teknoloji, ekipman veya materyallere uyum sağlama; kendi kendi öğrenme) ve dijital becerilerdir.

Okuldan işe geçişte, daha genç çalışanların becerileri ile işlerinin gerektirdiği arasındaki boşluk AB genelinde oldukça farklılık göstermektedir. Çünkü Avrupa'nın farklı ekonomilerinde geçiş düzeyi işlerinin talep ettiği beceri düzeyi ve teknoloji farklılığı ile birlikte eğitim ve öğretim sistemlerinin kalitesi ve cevap verme yeteneğindeki farklılıklar bu duruma yansımaktadır. İşgücü piyasasına yeni giren kişiler arasında, beceri boşluğu en çok Slovakya ve Baltık ülkelerinde görülürken Lüksemburg, Avusturya, Slovenya ve İsveç'te tam tersidir. Slovakya'da daha önce eğitim veya öğretim almakta olup, işin başlangıcında becerilerinin, gerekenden az olduğunu belirten kişilerin oranı AB ortalamasının iki katıdır (%27'ye kıyasla %56).

4.2. Başlangıçtaki beceri uyumsuzluklarının MEÖ ile aşılması

Daha genç çalışanlarda beceri boşluğunun yetişkin çalışanlara kıyasla daha çok olması, bu kişilerin becerileri ile işgücü piyasasında gereken beceriler arasında daha bir iyi eşleşme sağlanması için söz konusu kişilerin becerilerinin geliştirilmesine yatırım gerektiğini göstermektedir. Bu amaçla eğitim ve öğretimin geliştirilmesi kısmen faydalı olabilmekle birlikte, işte sürekli eğitim hayati önem taşımaktadır.

MEÖ, Avrupa eğitim ve öğretim sistemlerinin temel sütunlarından biridir; ancak üye devletler söz konusu sektörün cazibesi ve bu sektöre verilen ağırlık açısından birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin akademik odaklı akımlarda MEÖ'ye ağırlık verilmesine karşı çıkmaktadır. Eğitim ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki eşleşmenin iyileştirmesini temin etme ve istihdama geçişi kolaylaştırma açısından iş temelli ve çıraklık türü programlar başta olmak üzere, MEÖ'nün katkısı şimdilerde pan-Avrupa düzeyinde gitgide daha fazla kabul görmektedir. Bu sektördeki reformların aciliyetinin bir göstergesi olarak 2014 Avrupa eğitim dönemi içerisinde kabul edilen, ülkelere özgü 22 tavsiye MEÖ ile ilgilidir (Avrupa Komisyonu, 2014b).

Cedefop ABİ anketine katılan, en az ileri ortaöğretim düzeyindeki (ISCED seviye 3 ve üzeri) çalışanların yaklaşık 10'da 7'si en yüksek yeterliliklerini mesleki yeterlilikler olarak işaretlemiştir (%70)⁽¹⁸⁾. MEÖ'den mezun çalışanların en çok olduğu ülkeler Çek

Şekil 30. İTÖ'nün en yüksek yeterliliği MEÖ olan çalışanlara göre dağılımı, en az ileri ortaöğretim mezunu olan yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Eğitim düzeyi ileri ortaöğretimin üzerinde olan çalışanlar (ISCED 3-5 seviyeleri); düz çizgi: AB-28 ortalaması (İTÖ %41; MEÖ %70); şu sorulara olumlu olarak cevap verenler: 'Genel itibarıyla en yüksek yeterliliğinizin mesleki yeterlilik (belirli bir iş ya da ticaretle yakından bağlantılı bilgi, beceri ve yetkinliklerin kazanılması için tasarlanmış) olduğunu söyleyebilir misiniz?' ve 'Eğitiminizin tamamını yalnızca bir eğitim kurumunda mı aldınız (okul, yüksekokul veya üniversite gibi) yoksa eğitiminizde işyerinde öğrenme kısmı var mıydı (çıraklık, staj, ya da diğer İTÖ türleri)?'

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Cumhuriyeti, Almanya ve Lüksemburg iken bu oranın en düşük olduğu ülkeler İrlanda, Slovenya ve Birleşik Krallık'tır (Şekil 30)⁽¹⁹⁾.

ABİ anketi, eğitim ve öğretimde kaynaşmanın ve mükemmeliyetin temin edilmesinde MEÖ'nün yararlı olduğunu göstermektedir. Orta düzey mesleki yeterlilikleri olan kişilerin işlerini, becerileri ve yeterlilikleri ile yakın olduğu için seçme oranları, iş güvencesi, işin eve yakınlığı, maaşı ve ek getirileri gibi nedenlerle seçme oranlarından daha yüksektir. Tablo 10'da gösterildiği gibi MEÖ yetkinliğine sahip olmak, eğitimden işe geçişi, özellikle de bu yeterliliğe sahip olanların yeterlilikleri ve becerileri ile iyi eşleşen işlere girişini kolaylaştırmaktadır. Bu sebeplerden ötürü MEÖ mezunlarının genel olarak işlerinden memnuniyet oranları da yüksektir ve bu kişilerin yakın gelecekte işlerini kaybetme korkusu yaşama ihtimalleri daha düşüktür.

Yine Tablo 10'da, okuldan ilk işlerine geçişte bir işsizlik süreci yaşayan MEÖ mezunu kişilerin (ileri ortaöğretim düzeyinin üstündeki) çok az bir oranda olduğu görülmektedir. Orta yeterlilikli bütün çalışanların, okulları esnasında belirli bir iş veya ticaretle ilişkin beceriler edinmeyen

(18) Ankette mesleki derece şöyle tanımlanmıştır, 'belirli bir iş ya da ticaretle yakından bağlantılı bilgi, beceri ve yetkinliklerin kazanılması için tasarlanmış eğitim derecesi'.

(19) En yüksek yeterliliğinin mesleki yeterlilik derecesi olduğunu ifade eden katılımcıların en yüksek olduğu sektörler; eğitim veya sağlık hizmetleri, inşaat veya yapı ve imalat ya da mühendislik sektörleridir (sırayla %78, %73 ve %73). Aynı oran zanaat ve ilgili ticaret sektörlerinde çalışanlar için %77, teknisyenler ve profesyonel meslek mensubu yardımcılar için %75'tir. Öteki taraftan MEÖ mezunlarının en az olduğu sektörler maliye, sigortacılık veya emlakçılık hizmetleri, kültürel sektörler (sanat, eğlence veya dinlenme) ve perakendecilik, satış, mağazacılık veya toptancılık sektörleridir.

%22'lik bir kısmı ilk işlerini bulmadan önce işsiz kalmışken bu oran aynı düzeydeki MEÖ mezunları için %13'tür. MEÖ mezunlarının küçük bir kısmı fazla yeterlilikle çalışmakta olup, bu kişilerin sahip oldukları belirli yeterliliklere ihtiyacı olan işlerde istihdam edilmiş olma ihtimalleri yüksektir. Genel olarak MEÖ mezunlarının işe alımda işlerinin gerektirdiklerinin gerisinde kaldıklarına ilişkin önemli bir kanıt olmamakla birlikte, ham verilere göre MEÖ mezunu genç çalışanlar arasında az becerili olma oranı daha yüksektir (bu bilgi istatistiki açıdan anlamlı olmasa da). Yine MEÖ yeterliliği olan çalışanların çok daha az bir bölümü de görevlerini yerine getirebilmek ve özel teknik ekipmanları kullanabilmek için uzmanlık bilgileri açısından boşluk sergilemektedir. Ancak bu kişilerin büyük bir kısmının, MEÖ mezunu olmayan kişilerle kıyaslandığında, yabancı dil, sayısal ve sözel becerileri daha azdır.

Tablo 10. Yetişkin çalışanlarda beceri uyumsuzluğunun MEÖ statüsüne göre dağılımı, 2014, AB-28

	İlk işinden önce işsiz		Fazla yeterlilikli		İşin başlangıcında az becerili	
	24-29	24-65	24-29	24-65	24-29	İlk iş
MEÖ almamış	%22	%22	%29	%22	%24	%28
MEÖ almış	%13	%14	%15	%22	%26	%30

Not: Orta yeterlilikli (ISCED seviye 3 ila 4) bireyler örnekleme.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Korelasyonlu birçok etmen dikkate alındığında, MEÖ mezunlarının işlerinde daha az beceri açığı olduğu ve bu kişilerin tam verimlilik eşliğine daha yakın olma oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu kanıt Şekil 31'de yer almakta olup, ortalama olarak orta düzey MEÖ yeterliliği olan bireylerin, becerilerinin mevcut ve potansiyel beceri gereklilikleri ile iyi eşleşme oranlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

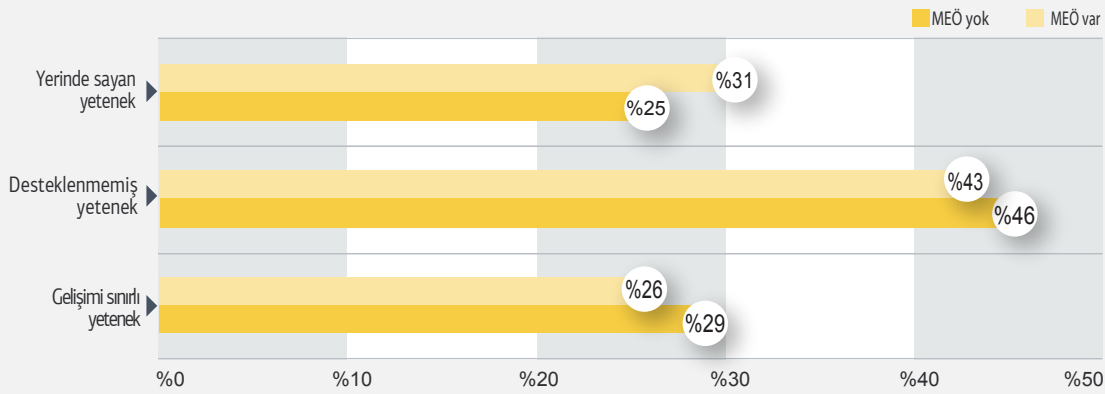
Genel manada ABİ anketinin bulguları, mesleki beceri ve yeterliliklerin Avrupa işgücü piyasasında özellikle artan fazla yeterlilik oranlarının, genç işsizliğinin ve beceri uyumsuzluğunun azaltılmasına giden yolda oldukça değerli olduğuna ilişkin sağlam kanıtlar sunmaktadır. Ancak MEÖ mezunlarının (ilk) işlerine başladıklarında sahip oldukları ufak beceri açığı, Bruge Bildirisi sürecinin gözden geçirilen orta vadeli öncelikleriyle aynı doğrultuda MEÖ sektörünün reform ihtiyacı ve kalite güvencesinin temini konularını hatırlatmaya devam etmektedir(Cedefop, 2015b). Söz konusu reformlar, MEÖ'ye yakın geçmişte başlamış öğrencilerin becerilerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun ve uyumlu olmasını temin etmelidir.

4.3. Bütün İTÖ türlerinin teşvik edilmesi

İTÖ (çıraklık, stajyerlik) ve MEÖ sistemlerinin güçlendirilmesi, yüksek genç işsizliğiyle mücadeleye yönelik AB stratejisinin kilit unsurlarındandır. Bu husus, MEÖ'de orta vadeli (2015-20) yeni bir dizi öncelik arasında da doğrulanmaktadır (Avrupa Komisyonu ve AB Konseyi Letonya Dönem Başkanlığı, 2015). Eğitim iletişiminin yeniden üzerinde durulmasıyla birlikte (2012a) dünya standartlarında MEÖ sistemleri oluşturmaya yatırım yapılması ve İTÖ katılımının artırılması ihtiyacı vurgulanmıştır. Tamamı 2013 yılında başlatılan Avrupa çıraklık ittifakı, 'Gençlik Garantisi' ve 'Genç İstihdam Girişimi' programları, MEÖ'nün gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmadaki kritik rolünü doğrulamıştır. İşsizlerin ve bireylerin becerilerini yeniden kazanmaları veya geliştirmeleri için etkili yollardan biri de işyerinde öğrenmedir.

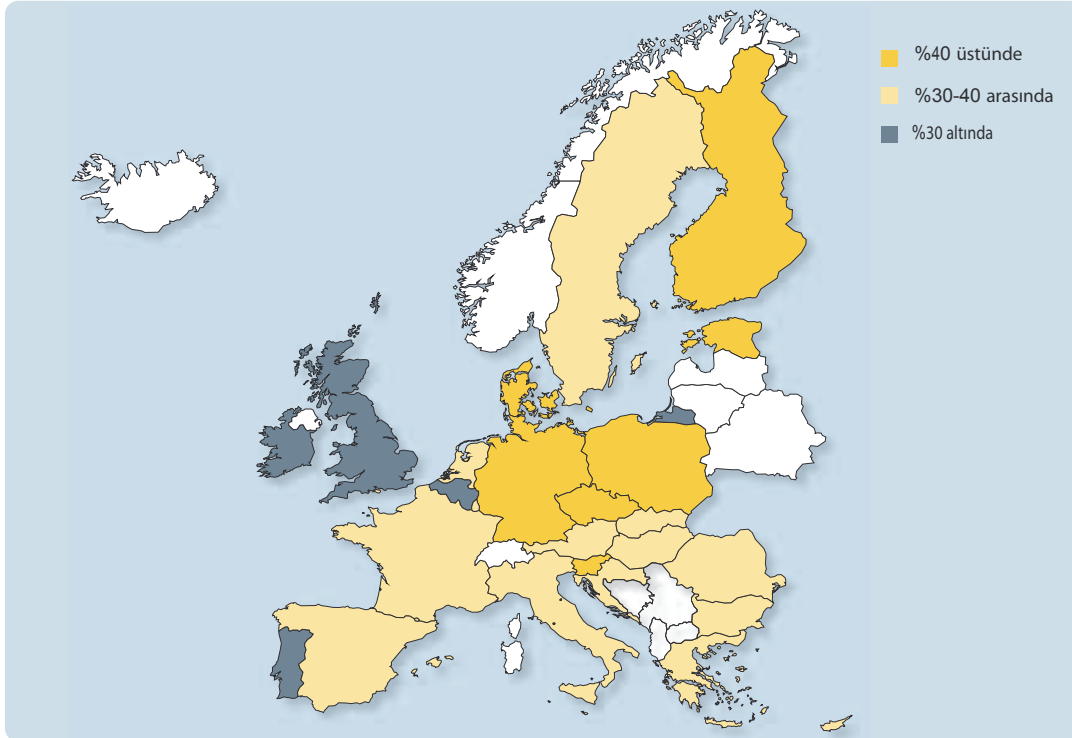
Cedefop (2015b) Bruge Bildirisinin en önemli stratejik hedeflerinden biri olan, İTÖ'yü CVET ve IVET kapsamında teşvik etme hedefini gerçekleştirmeye yönelik ulusal politika girişimleri açısından AB üye devletlerinden 2010 yılından bu yana kaydedilen önemli ilerlemeye

Şekil 31. Beceri uyumsuzluğu gruplarının MEÖ statüsüne göre dağılımı, orta yeterlilikli bireyler, 2014, AB-28



Not: Orta düzey yeterlilikleri (ISCED seviye 3 ile 4) olan kişilerin örneklemini.
Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Şekil 32. İşyerinde öğrenme içeren eğitim almış yetişkin çalışanların dağılımı, 2014, AB-28



Not: İleri ortaöğretim, lise ve yüksek lisans mezunu katılımcıların tamamından oluşmaktadır.
Kaynak: Cedefop ABI anketi.

ilişkin rapor hazırlamıştır. Mesleki öğrenmeyi ve mesleki öğrenmenin beceri uyumsuzluğuna etkisini daha iyi keşfedebilmek için, ileri ortaöğretim ve lise mezunlarına eğitimlerini yalnızca okul, yüksekokul veya üniversite gibi bir eğitim kurumunda mı aldıkları, yoksa eğitimleri dahilinde çıraklık, staj ya da diğer İTÖ türlerinden herhangi birinin yer alıp almadığı sorulmuştur.

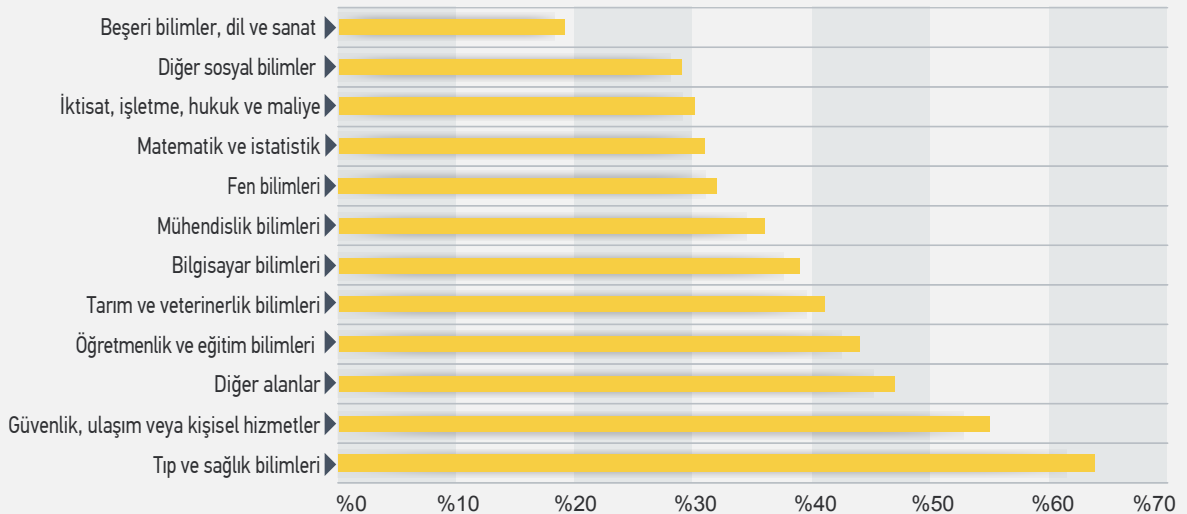
Üye devletlerin İTÖ'yü içeren reformlara yönelmesindeki artışa rağmen, AB'de yetişkin çalışanların (en az ileri ortaöğretim düzeyindeki) büyük çoğunluğu (%56) eğitimlerini sadece bir eğitim kurumu (okul, yüksekokul veya üniversite) bünyesinde aldıklarını ifade etmiştir. Buna karşın yetişkin çalışanların %41'i eğitimleri dahilinde genel manada bir işyerinde öğrenme kısmının bulunduğunu belirtmiştir. AB-28 dahilinde ülkeler arasında İTÖ açısından keskin farklılıklar bulunmaktadır (Şekil 32). Almanya'daki çalışanların üçte ikisinden fazlası herhangi bir tür İTÖ programını tamamlamıştır. Çünkü Almanya'da *Hauptschule* ve *Realschule* okullarında iki katlı eğitim kapsamında bireylerin mesleki becerileri ön plana çıkmaktadır.

Bunu tam tersi Portekiz (%91), Litvanya (%87) İrlanda (%77), Malta (%73) ve Birleşik Krallık'taki (%72) katılımcılar çoğunlukla okul temelli bağlamın hakim olduğu bir eğitim aldıklarını söylemişlerdir.

Yine farklı eğitim programları veya okul branşlarında da İTÖ'nün kapladığı yer ciddi farklılıklar göstermektedir. Geçtiğimiz yıllarda tıp ve sağlık bilimleri alanından mezun olan kişilerin (24-34 yaş aralığında) %67'si eğitimleri kapsamında bazı işyerinde öğrenme tecrübesi kazanmıştır. Ancak öteki taraftan beşeri bilimler, hukuk veya diğer sosyal bilimlerden mezun olanların yalnızca %25'i bu tür bir tecrübeyle mezun olmuştur (Şekil 33).

Eğitimleri kapsamında İTÖ tecrübesi kazanmış yetişkin çalışanların oranları açısından sektörden sektöre de farklılık olduğu görülmektedir. Şekil 34'e göre maliye, sigortacılık veya emlakçılık hizmetleri ya da diğer profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetler alanında çalışan katılımcıların yalnızca okul çatısı altında eğitim alma oranlarının en yüksek olduğu kişilerdir (sırayla %67, %67 ve %62).

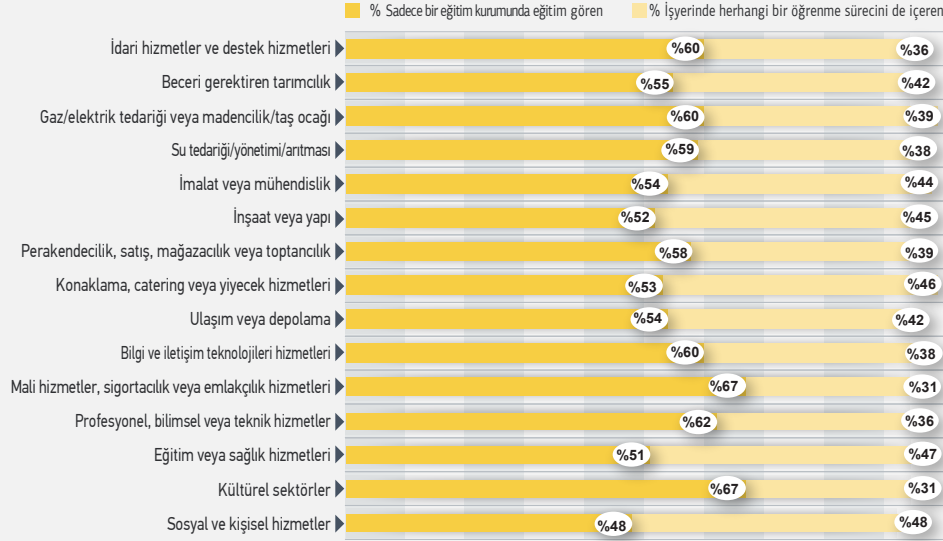
Şekil 33. İTÖ'nün okul branşlarına göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: İleri ortaöğretim, lise ve yüksek lisans mezunu katılımcıların tamamından oluşmaktadır.

Kaynak: Cedefop ABL anketi.

Şekil 34. İş temelli öğrenmenin sektörlere göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28

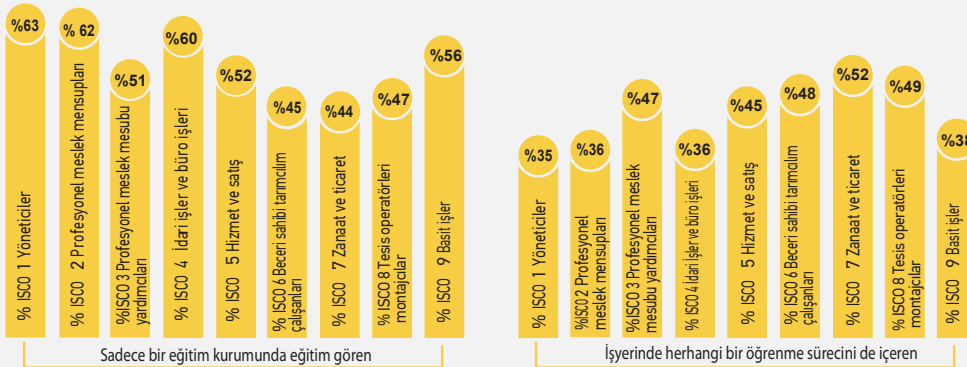


Not: İleri ortaöğretim, lise ve yüksek lisans mezunu katılımcıların tamamından oluşmaktadır. Eksik cevaplar hesaplama dahil edilmediğinden yüzdelar %100'e ulaşmamaktadır.

Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Bu durum muhtemelen, söz konusu sektörlerde istihdama girmek için gereken teorik bilgi düzeyinin daha yüksek olmasının bir yansımasıdır. Bunun tam tersi, sosyal ve kişisel hizmetlerde, eğitim veya sağlık hizmetlerinde ya da konaklama, catering veya yiyecek hizmetlerinde çalışanlar arasında herhangi bir işyerinde öğrenme içeren eğitim alma oranı daha yüksektir (sırayla %48, %47 ve %46). Söz konusu sektörlerde müşterilerle yüz yüze iletişimin daha çok olması, dolayısıyla da bu sektörlerde çalışanların işlerine başlamadan önce daha fazla pratik tecrübeye ihtiyaç duymaları bu sonuçları şekillendirmiş olabilir.

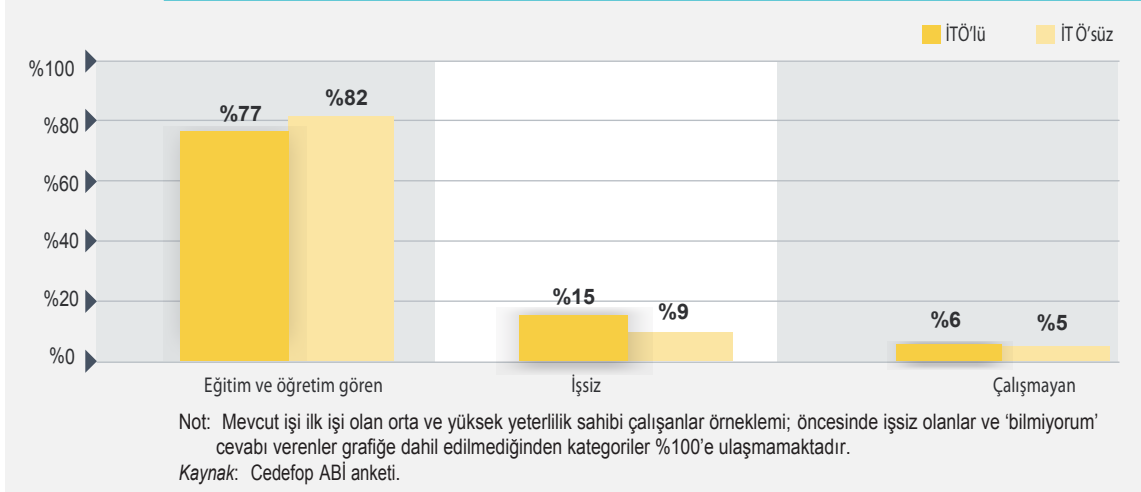
Şekil 35. İş temelli öğrenmenin meslek grubuna göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: İleri ortaöğretim, lise veya yükseköğretimi tamamlamış katılımcıların tamamı.

Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Şekil 36. İlk işe geçişin, İTÖ ve geçmiş işgücü piyasası statüsüne göre dağılımı, 2014, AB-28



ABI anketi bulguları, bireylerin becerilerini nasıl kazandıkları ile mesleklerinin beceri ihtiyaçları arasında bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır. Şekil 35'te görüldüğü gibi, eğitimi sadece eğitim kurumunda tamamlayanların oranının en yüksek olduğu çalışanlar; yöneticiler, profesyonel meslek mensupları ve büro işleri çalışanlarıdır. İşyerinde öğrenme gerçekleştiren oranları ise en yüksek, zanaat ve ticaret çalışanları tesis operatörleri ve montajcılar ile beceri sahibi tarımcılık çalışanlarındadır. Daha önce de ifade edildiği gibi bu durumun sebebi ikinci grup meslekler yüksek düzey pratik ve teknik beceriler gerektirirken, diğer gruptakilerin daha çok teorik veya akademik bilgi ve yetkinliklere ihtiyaç duyması olabilir.

Kişilerin eğitimlerinden sonra İTÖ sürecinden geçmesi, MEÖ yeterliliklerine sahip olmada olduğu gibi, söz konusu kişilerin okuldan ilk işlerine doğrudan geçiş olasılıklarını artırmaktadır. Ancak işsiz veya çalışmadan geçen bekleme sürelerinde bu durum tam tersi sonuçlar doğurmaktadır (Şekil 36). Ortalama itibarıyla herhangi bir tür İTÖ programı görenlerin %82'si okullarından ilk işlerine doğrudan geçiş yaparken, sadece okul temelli eğitim görmüş olanlarda bu oran %72'dir. Öteki taraftan tamamen okul temelli eğitim görenlerin %15'i, bir süre işsizlik havuzunda kaldıktan sonra ilk işlerine girebilmiş iken İTÖ mezunlarının yalnızca %9'u bu durumu yaşamıştır.

MEÖ ve İTÖ mezunlarının ilk işlerine daha genç yaşta girebildiği (okul döngüsünün daha kısa olmasından dolayı), veya bu kişilerin işe girmeden önce, kötü mali koşullar ve ailevi koşullarla akademik/okul temelli eğitim alanlara kıyasla daha fazla karşılaştığı dikkate alındığında bile, İTÖ ile okuldan ilk işe geçiş olasılığı arasındaki olumlu ilişki değişmemektedir. Bu ilişki ayrıca, farklı akademik oryantasyonları olan iki farklı grubun birbirinden farklı öğrenme yatkınlıkları bulunmasından ve/veya farklı iş tercihleri olmasından da etkilenmemekte ve sabit kalmaktadır.

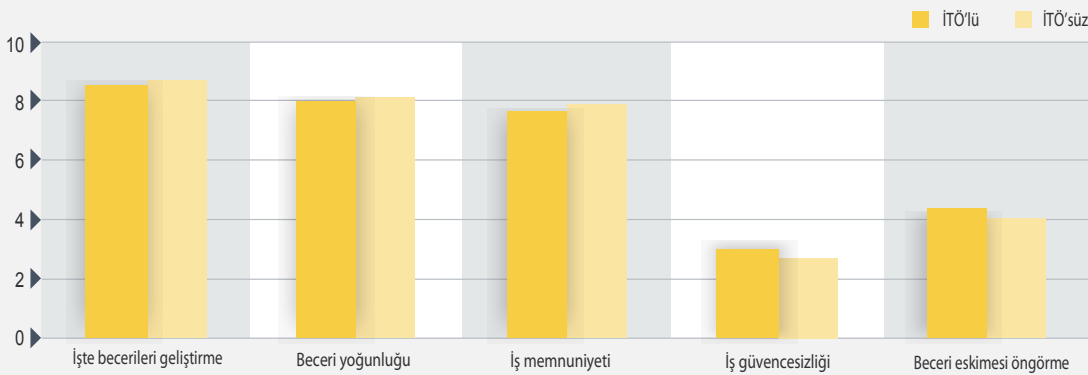
Anketin yapıldığı esnada çalışmakta olan bazı kişilerin aslında hala bir eğitim programına devam etmesine bağlı olarak (İTÖ kapsamında çalışmalarına), bu kişilerin örgün eğitimleri henüz tamamlanmamış olduğundan analizde sadece sözleşmesi kesinleşmiş kişiler dikkate alınmıştır. Örgün eğitim programları içerisinde yer alan İTÖ (çıraklık) sözleşmelerinin büyük çoğunluğu geçici olduğundan, analizde sadece kalıcı sözleşmelerin kullanılması, bireylerin okuldan sonra daha hızlı işe girmeleri ile İTÖ arasındaki ilişkinin herhangi bir geçici İTÖ'den etkilenmemesini temin etmektedir. ABI verilerinin kullanılmasıyla yapılan deneysel analiz, sadece kalıcı sözleşmesi olanlarla sınırlı tutulmasına rağmen, söz konusu ilişkinin sağlamlığını doğrulamaktadır.

ABİ anketi, İTÖ'nün işgücü piyasası durumuna ve yetişkin çalışanların refahına yönelik başka faydaları da olduğunu göstermektedir (Şekil 37). Herhangi bir İTÖ türünü içeren bir eğitim görmüş olan katılımcıların ortalama itibarıyla mevcut işlerini bulmadan önce daha az zaman harcadıkları ve kendi becerilerine ve yeterliliklerine uygun daha fazla iş imkanıyla karşılaştıkları görülmektedir.

Ayrıca ham verilere göre, bu kişilerin iş memnuniyetleri daha yüksek olup söz konusu çalışanların iş güvenceleri tatmini daha yüksektir. Bu kişiler ayrıca becerilerinin daha kalıcı olduğunu ve bu becerilerin orta vadede eskime olasılığının daha düşük olduğunu düşünmektedir.

İşgücü piyasasına daha yumuşak bir geçiş yapılmasına yardımcı olmanın yanında, eğitimleri İTÖ içeren bireylerin kendi yeterlilikleriyle iyi eşleşen iş kollarında çalışma oranı da daha yüksektir. Söz konusu işler görev karmaşıklığı ve beceri yoğunluğu düzeyi daha çok olan işlerdir. Kısım bu işlerin (ilk ve mevcut) daha fazla beceri talebi olmasına bağlı olarak İTÖ mezunlarından işgücü piyasasına yeni girenler arasında, ilk işlerinin başında becerilerinin gerekenin altında olduğunu belirtenlerin oranı sadece okul eğitimi almış benzer mezunlara kıyasla daha yüksektir. İşyerinde öğrenme gerçekleştirmiş olan çalışanların beceri boşluklarının daha yüksek olması, bu kişilerin işyerinde talep edilen becerilerin gerçek niteliğine ilişkin daha fazla bilgi sahibi olma avantajı olması olabilir. Çünkü bu kişilerin böylelikle becerilerinin iş görevleriyle ne kadar eşleştiğini tam olarak tahmin edebilecek öz farkındalıkları daha fazla olmaktadır. Ayrıca örgün eğitimleri kapsamında ayrı ayrı öğrenme türlerinde eğitim alan kişilerin işe giriş esnasında farklı (gözlenmemiş) özellikleri, yetenekleri, iş ağırları veya beceri uyumsuzluğu statüleriyle korelasyonlu diğer özellikleri olabilir. Tek başına İTÖ mezunlarının okuldan işe geçişine odaklanan daha yoğun verilerle, bu kişilerin beceri uyumsuzluklarının farklı öğrenme yollarını izleyen kişilere kıyasla tam kaynağına ulaşılabilir.

Şekil 37. İş temelli öğrenme statüsü ve işgücü piyasası sonuçları ortalaması, 2014, AB-28



Not: Orta ve yüksek yeterlilikli çalışanlar örnekleme; 0-10 ölçeğinde derecelendirilmiştir.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Veriler, eğitimlerinde işyerinde öğrenme bulunan kişilerin (ilk) işlerinde verimli döngü içerisine girme ihtimallerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, söz konusu kişilerin becerilerine ilişkin bilgi asimetrisinin ortadan kalmış olmasına ve işverenle çalışan arasında daha geniş güven temin edilmiş olmasına bağlı olabilir⁽²⁰⁾. Yaptıkları işlerin

(20) Maalesef katılımcıların ilk işlerini, okuldan sonra İTÖ arası verdikleri işyerinde mi olup olmadığına ilişkin bir değerlendirme yapılması mümkün olmamıştır.

öğrenmeye daha fazla olanak sağlaması ve daha fazla beceri içeriği olması, bu kişilerin yalnızca bir eğitim kurumunda eğitim alan kişilere kıyasla işlerinde (ilk işleri ya da sonraki işleri farketmeksizin) becerilerini geliştirmek için daha çok imkânâ sahip olmalarını sağlamaktadır.

Bulgular İTÖ'nün daha genişletilebileceği birçok istikamet bulunduğu işaret etmektedir. Politika oluşturucular bu kapsamda, gözden geçirilmiş orta vadeli MEÖ önceliklerinden biri olan (Riga sonuçları), 'bütün MEÖ türlerinde İTÖ'nün teşvik edilmesi' hedefine ulaşmak için çabalarını bu istikametlere yoğunlaştırabilir. Öncelikle veriler İTÖ'nün, işyerinde öğrenme içeren eğitimlere yönelme oranı kadınlardan düşük olan erkekler için daha cazip hale getirilmesi açısından daha fazla ilerleme kaydedilmesi gerektiğini vurgulamaktadır⁽²¹⁾. Son yıllarda İTÖ'nün değerine yönelik daha fazla bilinç oluşmuş olmasına rağmen, İTÖ'nün tam manasıyla yayılması, ancak ve ancak bu konseptin yükseköğretim başta olmak üzere İTÖ geleneğinin olmadığı branşlara daha fazla entegre edilmesiyle mümkün olabilir. Yine buna benzer öğrenme türlerinin alışlagelmiş olarak bulunmadığı mesleklere ve sektörlerle genişletilmesine yönelik cazibe oluşturulması ve bu durumun yaygınlaştırılması ihtiyacı da aynı doğrultudadır. Anket bulguları ayrıca, İTÖ'nün özel sektöre ve daha küçük işletmelere genişletilmesi için önemli çaba gerektiğini de doğrulamaktadır. Bu hedefe ulaşmak için, işverenlerin ve diğer sosyal ortakların çok daha büyük ölçüde sürece dahil olmaları ve bağlılık göstermeleri gerekmektedir.

4.4. MEÖ'ye ilişkin kilit yetkinliklerin önemi

4.4.1. Temel kilit yetkinlikler

AB işgücü piyasalarında kilit yetkinliklerin (temel ya da çapraz)⁽²²⁾ öneminin artmaya devam ettiğini ABI anketi de ortaya koymaktadır. Yetişkin çalışanların Avrupa işgücü piyasalarındaki işlerin görevlerini yerine getirebilmeleri için temel becerilerin ne derece önemli olduğunu öğrenmek üzere katılımcılardan, işlerinin en fazla ne düzeyde sözel ve sayısal beceriler ile bilgi teknolojisi becerileri gerektirdiğini tanımlamaları istenmiştir. Sözel ve sayısal beceriler iki düzeyde tanımlanırken (temel ve ileri), bilgi teknolojisi ile ilgili beceriler üç düzeyde ifade edilmiştir (temel, orta, ileri). Katılımcılara ayrıca işleri için gereken bir dizi çapraz ve temel becerilerin önemini puanlamaları da istenmiştir. Söz konusu beceriler, bireylerin işleri kapsamında yerine getirdikleri geniş görev listesi içerisinde seçilmiştir (Mañé, 2013). Ankette 11 beceriden oluşan geniş bir grup yer almıştır. Bu grubun içeriği Tablo 11'de yer almaktadır.

Anket katılımcılarının yarısına yakını (%49) işlerini yapabilmek için ileri sözel becerilere ihtiyaç duyduklarını ifade etmiştir (Şekil 38). İleri beceri gerektirme oranının, istihdam açısından büyümesi öngörülen meslek grupları arasında en yüksek olması ilginç bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Cedefop, 2012d). Ankete göre, yönetici ve profesyonel meslek mensubu olarak çalışan bireylerin yaklaşık dörtte üçü ve büro destek çalışanlarının, teknisyenlerin ve profesyonel meslek mensubu yardımcılarının ise yarısından fazlası işlerini yapmak için ileri sözel becerilere ihtiyaç duymaktadır (Şekil 39).

Katılımcıların çoğu (%58) günlük çalışmaları kapsamında; desimal sistemi, yüzdeleri veya kesirleri kullanarak hesap yapma, tabloları ve grafikleri yorumlama becerilerinin olması gerektiğini belirtmiştir

(21) Erkeklerin İTÖ programlarına kadınlardan daha az katıldığı olgusu, iki cinsiyetin farklı branşları tercih etme (erkeklerin mühendislik alana daha fazla yönelmesi, kadınların ise beşeri bilimler, dil ve sanat alanına daha fazla tercih etmesi gibi) veya farklı sektörlerle ve mesleklerle girme eğilimleri olduğu dikkate alındığında bile değişmemiştir.

(22) 2006 yılında ilgili tavsiyede tanımlandığı üzere, sekiz kilit yetkinlik bulunmaktadır; anadilde iletişim; yabancı dilde iletişim; matematik, fen bilimleri ve teknolojiye yetkinlik; dijital yetkinlik; öğrenmeyi öğrenme; kişiler arası, kültürler arası ve sosyal yetkinlikler ve sivil yetkinlikler; girişimcilik; kültürel ifade. Tavsiye ayrıca, dil becerisi, sayısal ve sözel beceriler ve bilgi-iletişim teknolojisi şeklindeki temel becerileri de öğrenme süreci için önemli görmektedir. Öğrenmeyi öğrenme; sosyal ve sivil yetkinlikler; üstlenme ve girişimcilik; kültürel farkındalık ve ifade yetkinlikleri 'çapraz kilit yeterlilikler' olarak kabul edilmektedir (Council conclusions 2010 on Hayatboyu öğrenmeyi destekleye yetkinlikler ve 'yeni işler için yeni beceriler' girişimine ilişkin 2010 tarihli Konsey kararları).

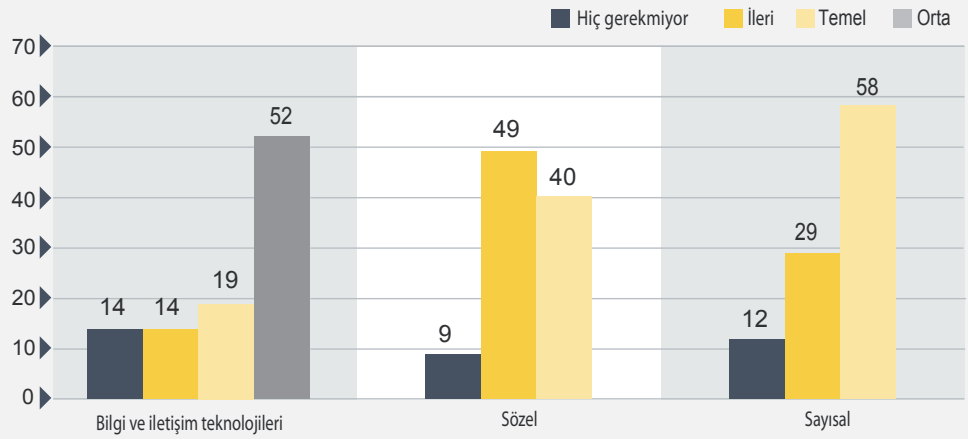
Tablo 11. **ABİ** anketinde kullanılan beceri demetleri

Beceriler	Açıklama
Temel beceriler	
Temel sözel beceri	Kılavuzları, prosedürleri, yazılı belgeleri, kısa notları okuma.
İleri sözel beceri	Uzun rapor, el kitabı, makale veya kitap gibi uzun belgeler yazma.
Temel sayısal beceri	Desimal sistemi, yüzdeleri veya fraksiyonları kullanarak hesap yapma, tabloları ve grafikleri yorumlama
İleri sayısal beceri	İleri düzey matematik veya istatistik prosedürlerini kullanarak hesap yapma.
Temel bilgisayar teknolojileri	E-posta, internet tarayıcısını kullanma gibi amaçlarla kişisel bilgisayar, tablet veya mobil cihazları kullanma.
Orta bilgisayar teknolojileri	Kelime işlemcileri kullanma, belgeleri ve/veya hesap tablolarını kullanma ya da bunları oluşturma
İleri bilgisayar teknolojileri	Yazılım, uygulama veya program geliştirme; Bilgisayar sentaks analizi veya istatistik analizi paketlerini kullanma
Yabancı dil becerileri	İş görevlerini yapmak için anadilden başka bir dili kullanma.
Çapraz beceriler	
İletişim becerileri	Çalışma arkadaşlarıyla/müşterilerle bilgi paylaşma. İnsanlara bir şeyler öğretme ve yönlendirme. Konuşma veya sunum yapma.
Takım çalışması becerileri	Çalışma arkadaşlarıyla işbirliği sağlama karşılıklı etkileşime girme. İnsanlarla ilgilenme ve müzakere etme.
Müşteri ilişkileri becerileri	Ürün/hizmet satma. İnsanlarla ilgilenme. Müşterilere yönelik danışma, tavsiye veya yardım sağlama.
Problem çözme becerileri	Sorunlar karşısında çözüm yolları düşünme. Sorunların kaynağını belirleme ve bunun üzerinde çalışma.
Öğrenme becerileri	İşte yeni yöntemler ve teknikler öğrenme ve bunları uygulama. Yeni teknoloji, ekipman veya materyelleri benimseme. Kendi kendine öğrenme çabası gösterme.
Planlama ve organizasyon becerileri	Planlar oluşturma ve görevleri planlara göre yönetme. Diğerlerinin faaliyetlerini planlama. Görev dağılımı yapma. Kendi çalışma süresini veya diğerlerinin çalışma süresini organize etme.
Teknik beceriler	İşteki görevleri yapmak için gereken uzmanlık bilgisi. Belirli ürün veya hizmetlere ilişkin bilgi. Özel teknik ekipmanı kullanma yeteneği.

Yetişkin çalışanların üçte birinden biraz azı (%29), yönetici pozisyonlarında (%50) ve profesyonel meslek mensubu olarak çalışanların (%43) bir kısmı ile büro işlerinde çalışanların dörtte biri (%26) işlerinde ileri matematik hesaplamaları veya sistatistiki prosedürleri yapabilecek ileri sayısal yetkinliğe sahip olmaları gerektiğini ifade etmiştir (Şekil 40). Özellikle de inşaat veya yapı sektöründe (%69 yöneticiler, %62 profesyonel meslek mensupları), veya mali hizmetler, sigortacılık

veya emlakçılık hizmetleri sektöründe (%59 yöneticiler, %61 profesyonel meslek mensupları) çalışan yönetici ve profesyonel meslek mensupları sayısal becerilere daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Gaz veya elektrik tedarigi, madencilik veya taş ocağı sektörlerinde de ileri sayısal beceriler gerekmektedir (sırayla yöneticilerin %63'ü ve profesyonel meslek mensuplarının %49'unun ifadelerine göre).

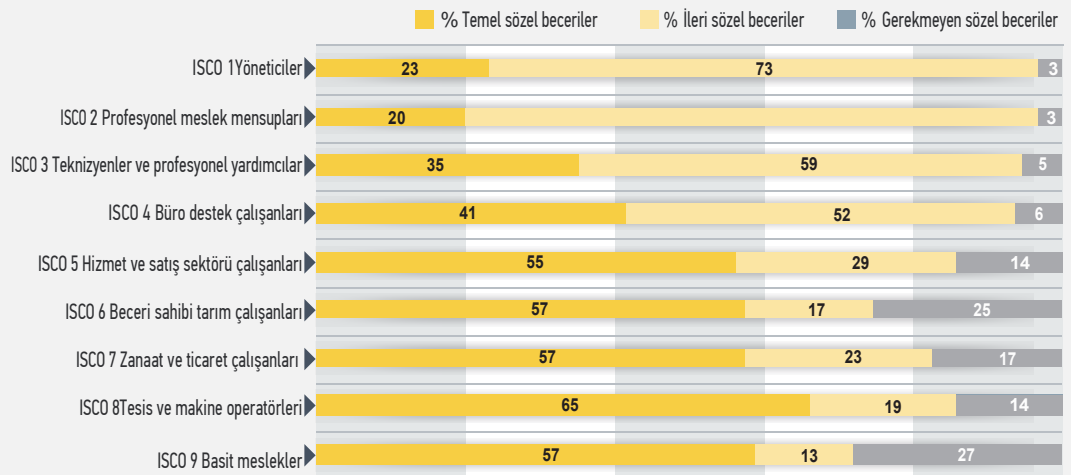
Şekil 38. İş için gereken temel beceri düzeyi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Beceri düzeylerinin açıklaması için bkz. Tablo 11.

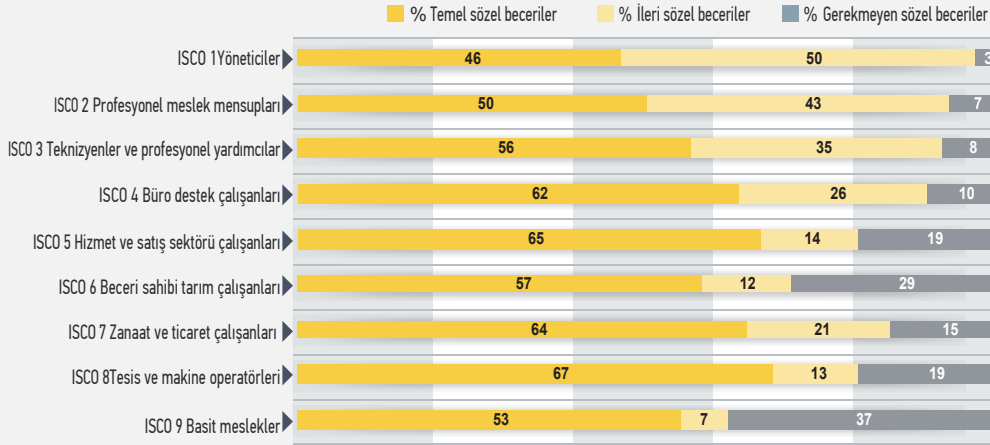
Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 39. Mesleklerin gerektirdiği sözel beceri düzeyleri, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



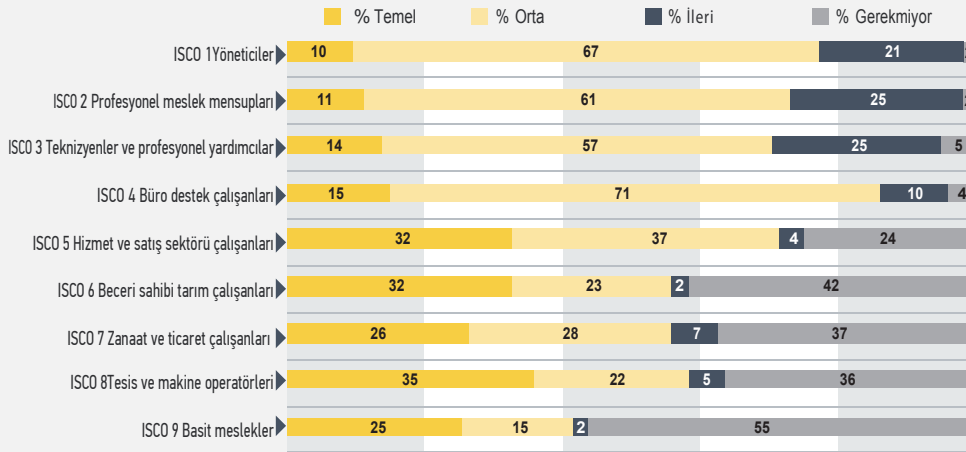
Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 40. Mesleklerin gerektirdiği sayısal beceri düzeyleri, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



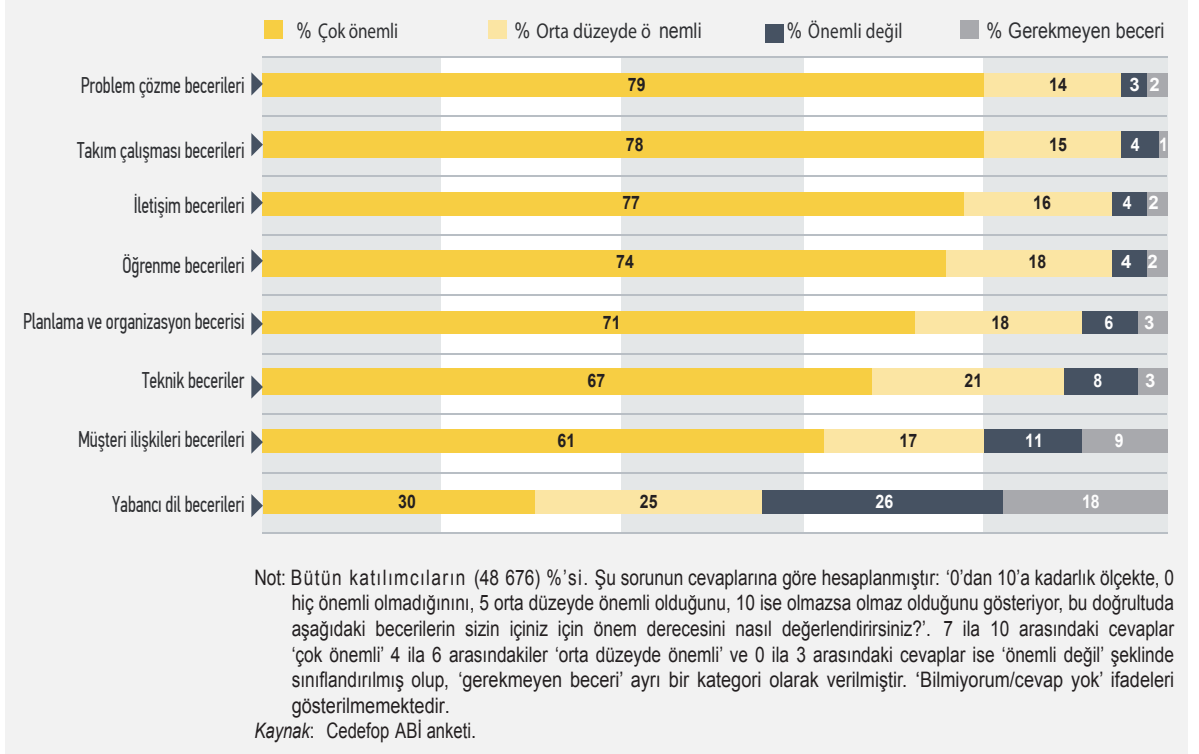
Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Şekil 41. Mesleklerin gerektirdiği bilgi teknolojileri becerisi düzeyleri, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Şekil 42. Çapraz becerilerin iş için önemi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



4.4.2. Dijital beceriler

AB'de on yetişkin çalışandan yedisinin, işlerini yapabilmek için en az orta düzey bilgi ve iletişim teknolojisi becerilerine sahip olması gerekmektedir (%52 orta düzey, %14 ileri düzey). Yöneticilik ve profesyonel görevler yapan çalışanların veya teknisyen ve profesyonel meslek mensubu yardımcısı olarak çalışan kişilerin ise beşte birinden fazlası işleri için bilgi ve iletişim teknolojisi becerilerine ihtiyaç duymaktadır (sırayla %21, %25 ve %25). Büro destek elemanı olarak çalışanların yaklaşık onda yedisinin (%71) işteki görevlerini yapmaları için en azından orta düzey bilgi ve iletişim becerileri olması gerekmektedir. Basit işlerde çalışanların bile %42'sinin modern işgücü piyasalarında işlerini yapabilmeleri için belirli bir düzeyde bilgi ve iletişim teknolojileri becerisine sahip olmaları gerekmektedir (Şekil 41).

4.4.3. Diğer yetkinlikler

Yetişkin çalışanlardan işleri için gereken diğer belirli bazı çapraz veya teknik becerilerin önemini puanlamaları istenmiştir. AB çalışanlarının dörtte üçünden fazlası bu becerilerin işleri için çok önemli veya orta düzeyde önemli olduğunu ifade etmiştir⁽²³⁾. Şekil 42'ye bakıldığında, yetişkin çalışanların işlerini yapmak için en önemli olduğunu düşündüğü beceriler problem çözme ve takım çalışması becerileri iken bunların hemen arkasından iletişim becerileri gelmiştir (sırayla %79, %78 ve %77).

Ankette bir dizi kilit yetkinliğin önemiyle ilgili kısımda, yabancı dil becerilerinin AB yetişkin çalışanların işleri için en az önemli beceri olduğu ortaya çıkmıştır; çalışanların %26'sı yabancı dilin işleri için hiç önemli olmadığını belirtirken %18'i de gerekli olmadığını ifade etmiştir. Ancak öteki taraftan AB çalışanlarının yarısından fazlası (%55) işleri için yabancı

(23) Müşteri ilişkileri, yabancı dil ve teknik becerilerin, diğer becerilere göre daha belirli olması sebebiyle daha az önemli olarak işaretlenmiş olmaları mümkündür. Örneğin özele bakıldığında, hizmet sektörü ve satış sektörü çalışanları, müşteri ilişkileri becerilerinin mevcut işleri için önemli olduğunu ifade etmiştir (sırayla %76 ve %75).

dil becerileri gerektiği belirtmiştir. Özellikle yöneticiler, bilim ve mühendislik çalışanları ve bilgi-iletişim teknolojisi teknisyenleri veya uzmanları arasında yabancı dil becerilerine hakim olma gerekliliği en fazladır.

FeTeMM becerileri 'fen bilimleri, teknoloji, mühendislik ve matematik konularında yükseköğretim mezunu kişilerin sahip olması beklenen' beceriler olarak tanımlanmaktadır (AB beceri panoraması, 2014). Bu beceriler şunları içermektedir 'kritik analizini de içeren deneysel veriler oluşturma, bu verileri anlama ve analiz etme yeteneği ve sayısal yetenek; bilimsel ilkeler ve matematik ilkelerine ilişkin anlayış; karmaşık problemlere, bu problemleri çözmek amacıyla sistematik ve kritik değerlendirmeye uygulama ve konuya ilişkin teorik bilgiyi problemlere uygulama yeteneği; bilimsel konuları paydaşlara ve diğerlerine bildirme yeteneği; hüner, mantıksal çıkarım ve pratik zekâ (adı geçen belge, 2014).

FeTeMM becerilerine ilişkin anlayış, ülkeden ülkeye büyük farklılık göstermektedir. FeTeMM konularının tanımı değişik olabilmekle birlikte, bu konularda elde edilen yeterlilikler açısından bir şüphe bulunmamaktadır. Örneğin bazı tanımlarda tıp, yapısal mühendislik ve spor bilimleri yer almamaktadır. Ancak 'çekirdek' FeTeMM konuları şunları içermektedir: Matematik; kimya; bilgisayar bilimi; biyoloji; fizik; mimarlık ve genel mühendislik, sivil mühendislik, elektrik ve elektronik mühendisliği, makine mühendisliği ve kimya mühendisliği.

Bu farklara dayalı olarak, ABİ anketi dahilinde yükseköğretim mezunları arasından mühendislik, matematik ve istatistik, fen bilimleri ve bilgisayar bilimleri alanlarında okumuş olanlar seçilerek FeTeMM mezunları belirlenmiştir. ABİörneklemini içerisinde yetişkin çalışanların yaklaşık %31'nin FeTeMM mezunu olduğu belirlenmiştir. Genel manada sanayi sektörlerinde çalışan kişilerin yarısına yakını (%52) FeTeMM mezunu iken bu oran hizmet sektöründe yaklaşık dörtte bir (%26), kamu yönetiminde ise beşte bir (%21) oranındadır. Bilgi ve iletişim sektöründe çalışanların büyük çoğunluğu (%59), FeTeMM branşlarından mezun olmuştur. Bu oran imalat sektörü çalışanlarında %52 ve inşaat sektöründe %48'dir. Profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetlerdeki yetişkin çalışanların ise yaklaşık %48'si FeTeMM ile ilgili bölümlerden mezundur (Şekil 43).

AB işgücü piyasalarında FeTeMM mezunlarına yönelik talebin bir emaresi olarak, bu kişilerin özellikle profesyonel meslek sahibi, teknisyen ve profesyonel yardımcısı olarak (bilgisayar teknisyeni veya işletme ve yönetim teknisyeni gibi), yüksek beceri gerektiren mesleklerde mezun olma oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yükseköğretim mezunlarının yaklaşık %22'si bilim ve mühendislik alanında profesyonel, bilgisayar uzmanı veya bilim ve mühendislik alanında profesyonel yardımcısı ya da bilgisayar teknisyeni olarak çalışmaktadır.

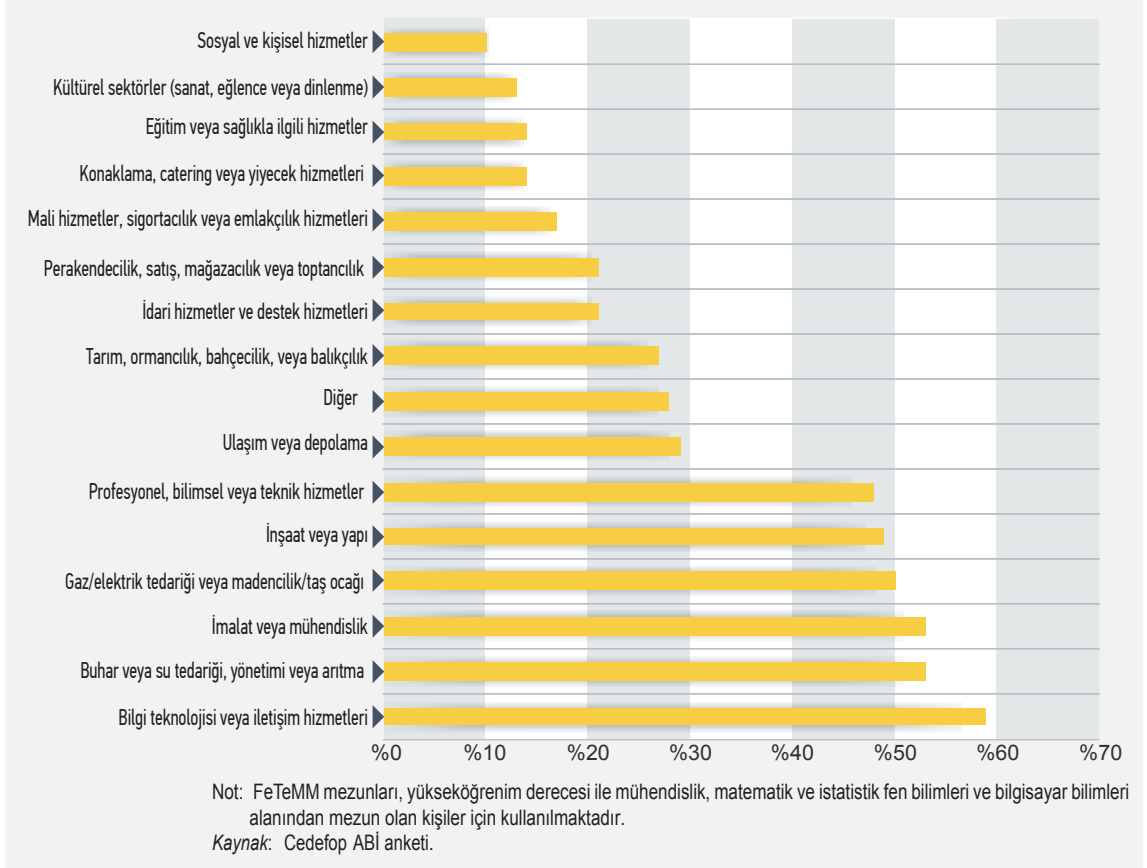
Gelişmiş ekonomilerde FeTeMM becerileri eksikliği yaygın olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Manpower yetenek eksikliği anketleri (Manpower, 2014) işverenlerin işlerinde çalışacak kişi bulmakta en çok zorlandığı mesleklerin en başına her aman beceri dahibi ticaret çalışanlarını, mühendisleri ve teknisyenleri koymaktadır. Bu tür işe alım darboğazlarının olması, aslında yalnızca beceri uyumsuzluğunun etkisinin değil, işverenlerin de bu kişilere maaş ve çalışmaları açısından cazip bir iş teklifi yapamamalarının da bir yansımasıdır (Cedefop, 2015a).

ABİ anketine göre ortalama olarak, FeTeMM mezunlarının ilk işlerinin başlangıcında gerekenden daha az beceriye sahip olma oranlarının daha yüksek çıkmış olmasına rağmen (diğer alanlarda %30 oranına kıyasla bu alanda işe ilk girenlerin %34'ünün az becerili), diğer korelasyonlu önemli etmenler dikkate alındığında (cinsiyet, yaş, meslek sanayi) bu fark

4.4.4. FeTeMM becerileri

istatistiki açıdan anlamlı değildir. Ancak ABİ anketi, yükseköğretim derecesi olan FeTeMM mezunları kendi yeterlilik düzeyleriyle daha iyi eşleşen işlerde çalıştığını göstermektedir. Özellikle de diğer alanlardaki yükseköğretim mezunlarıyla kıyaslandığında bu kişilerin fazla yeterlilikli olma ihtimallerinin çok daha düşük olduğu görülmektedir (Şekil 44)(24).

Şekil 43. FeTeMM mezunlarının sektöre göre dağılımı, yükseköğretim mezunu yetişkin çalışanlar,2014, AB-28



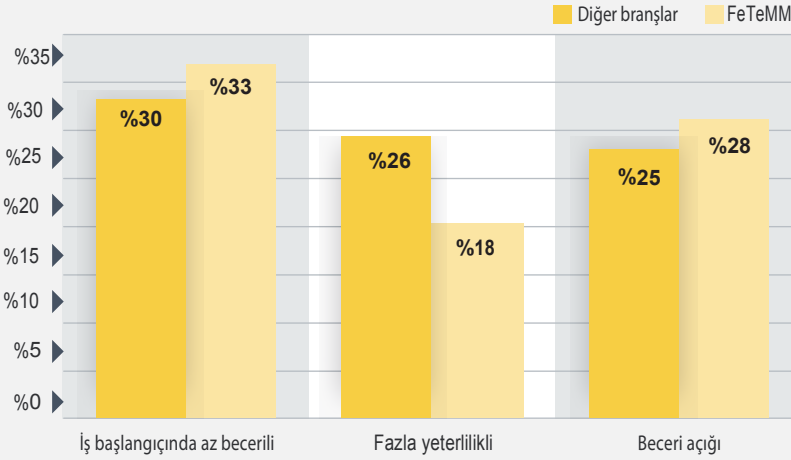
FeTeMM mezunlarının kendi yeterlilik düzeyleriyle daha iyi eşleşen işlerde çalışma oranları daha yüksek olmasına rağmen, bu kişilerin hala beceri açıklarının yüksek olabildiği görülmektedir. Bu da söz konusu çalışanların tam yetkinliğe ulaşmak için hala kendilerini geliştirecek alanları olduğuna işaret etmektedir. Yükseköğretim derecesi olan FeTeMM mezunlarının %54 işlerinde kullandıkları teknolojinin yakın zamanda değiştiğini ifade

ettiği dikkate alındığında (FeTeMM mezunu olmayanlarda bu oran %45) bu açık, işlerindeki yüksek beceri talebinin bir sonucu olabilir. FeTeMM mezunlarının yaklaşık %20'si önümüzdeki beş yılda bazı becerilerinin güncelliğini kaybedeceğini düşünürken bu oran beşeri bilimler ve eğitim bilimleri mezunlarında %15'tir (Şekil 45). ABİ verileri, FeTeMM mezunlarının çalışma hayatları boyunca becerilerini sürekli olarak geliştirmelerini ve

(24) Diğer branşlar; iktisat, işletme ve hukuk, tarım bilimleri, öğretmenlik ve eğitim bilimleri, beşeri bilimler, sanat, tıp ve sağlık bilimleri ve diğer sosyal bilimler.

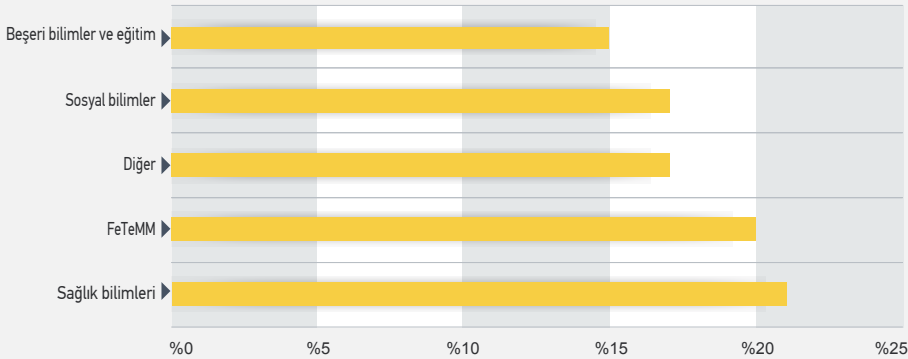
güncellemelerini sağlayacak doğru yetkinliklere ve becerilere sahip olabilmeleri için eğitim ve öğretim sunucuların çalışmalarını yoğunlaştırması gerektiğini göstermektedir. Ancak FeTeMM mezunlarının beceri açıklarının fazla olması aynı zamanda, işverenlerin de bu kişilerin potansiyel becerilerinden faydalanmak ve hızlı değişen görev yapısına uyum sağlamalarını temin etmek için sürekli beceri gelişimlerine yatırım yapmaları gerektiğini göstermektedir.

Şekil 44. Yükseköğretim mezunu çalışanların yeterlilik ve beceri uyumsuzluğunun FeTeMM statüsüne göre dağılımı, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABL anketi.

Şekil 45. Önümüzdeki beş yıl içerisinde bazı becerilerinin güncelliğini kaybedeceğini düşünen yükseköğretim mezunu yetişkin çalışanların dağılımı, 2014, AB-28

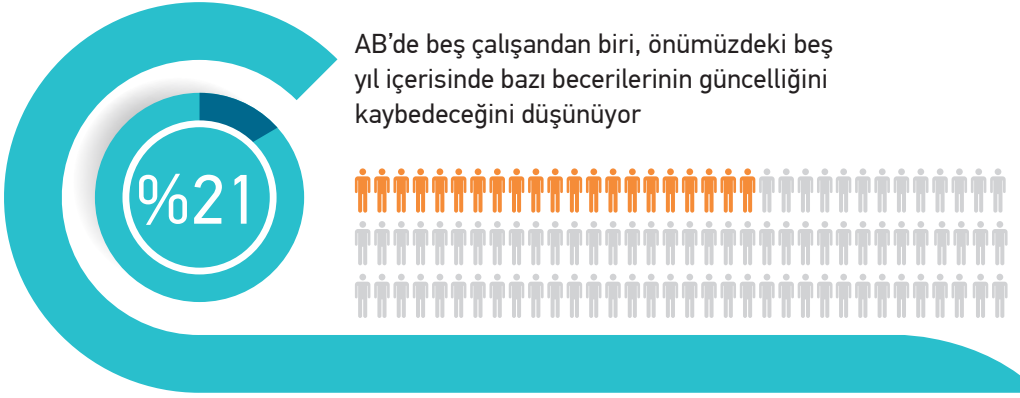


Not: 0 ila 10 arasındaki beceri eskimesi ölçeğinde sekizin üzerinde puanlama yapan katılımcıların yüzdesi.

Kaynak: Cedefop ABL anketi.

BÖLÜM 5

Daha İyi Becerileri Daha İyi
İşlerle Eşleştirme



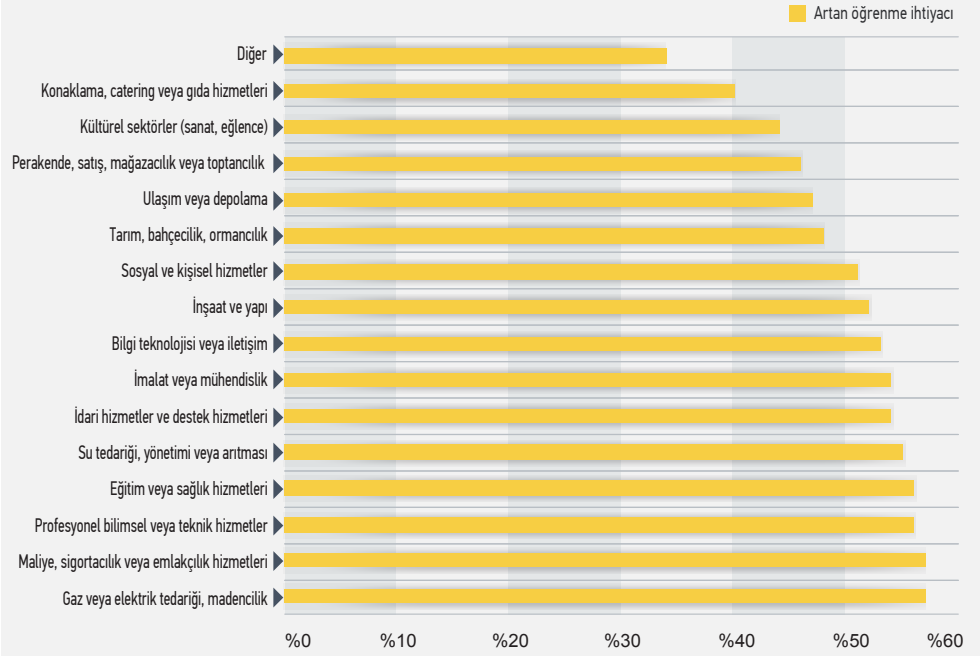
ABİ anketinin bulguları AB iş piyasalarında becerilere yönelik yüksek talebi vurgulamaktadır. Anket ayrıca, AB'deki politika oluşturucuların, kilit yetkinliklerin MEÖ müfredatına entegre edilmesini desteklemeye yönelik çalışmalarını yoğunlaştırmaları ve IVET aracılığıyla bu kilit becerilerin kazanılması ve geliştirilmesi için daha etkili imkanlar sunmaları gerektiğini doğrulamaktadır. Ancak rekabetçi iş piyasalarının, hızlı teknolojik ilerleme, mesleki gerekliliklerin değişmesi küreselleşen piyasalar ve daralan işgücü gibi dinamik zorluklarıyla başa çıkabilmek için yetişkinlerin sürekli öğrenmeye yoğun şekilde katılmaları, hayatları boyunca becerilerini güncellemeye ve yetkinliklerini geliştirmeye büyük çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Avrupa Komisyonu'nun eğitim ve öğretimi yeniden gözden geçirmeye yönelik stratejisinde de yer alması itibarıyla hayatboyu öğrenme, CVET ve yaygın-sargın öğrenmenin onaylanması unsurları bu kapsamda gereken bileşenlerdir (Avrupa Komisyonu, 2012a).

Avrupa'daki işyerleri devamlı olarak bir değişim halinde olup, mevcut işgücü piyasalarındaki çalışanların çoğundan, becerilerini yeni teknolojiler ve çalışma yöntemlerine uyarlamaları istenmektedir. Ayrıca sadece becerilerini uyarlamakla kalmayıp çalışanların, yüksek beceriye dayalı küresel açıdan değerli üretim zincirlerinin ve git gide daha fazla müşteri odaklı olmanın beraberinde getirdiği zorlukla mücadele edebilmelerini sağlayacak yeni beceriler geliştirmeleri de talep edilmektedir (Timmer ve diğerleri, 2014). ABİ anketine göre, Avrupa genelinde AB çalışanlarının %47'si, mevcut işlerine başladıklarından bu yana kullandıkları teknolojinin değiştiğine şahit olduklarını ifade etmiştir. Öte yandan %43'ü de çalışma yöntemlerinin ve uygulamalarının değiştiğini söylemiştir⁽²⁵⁾. Çalışanların %29'u işyerlerinde üretilen hizmetlerde veya ürünlerde değişiklik yaşandığını, %26'sı son zamanlarda müşterilerle veya sipariş veren kişilerle iletişim yoğunluklarının arttığını ifade etmiştir.

5.1. Avrupa iş piyasalarında değişen beceri ihtiyaçları

(25) Mevcut işinde çok uzun zamandır çalışmakta olan kişiler için, sorunun kapsam sınırlı tutulmuş ve bu kişilere çalıştıkları için son beş yılda işyerinde herhangi bir değişiklik olup olmadığı sorulmuştur.

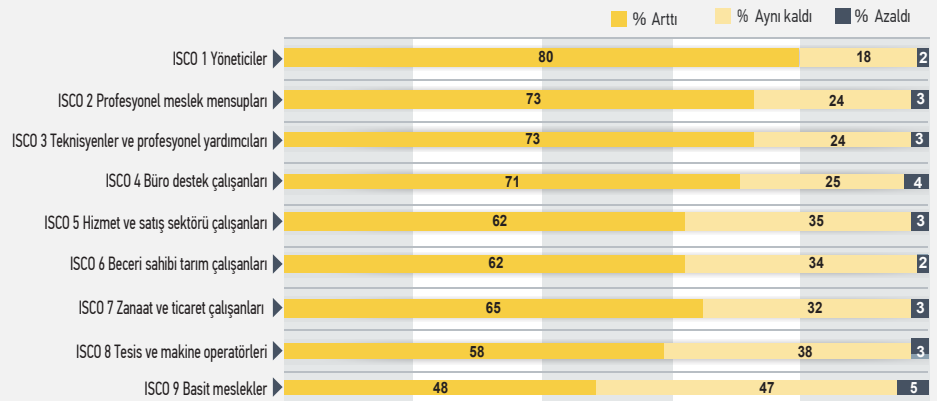
Şekil 46. Yeni şeyler öğrenme ihtiyacında ciddi artış yaşanan işlerin sektörlere göre dağılımı, yetişkin çalışanlar (24-65 yaş aralığı), 2014, AB-28



Not: Şu soruya verilen cevaplar temelinde: '0'ın çok azaldığını, 5'in aynı kaldığını ve 10'un çok arttığını ifade ettiği 0-10 ölçeğinde, mevcut işvereninizle çalışmaya başladığınızdan beri yeni şeyler öğrenme ihtiyacınızın arttığını mı, azaldığını mı yok aynı kaldığını mı düşünüyorsunuz?' Şekil'de cevaplarda toplanan puanların medyanından yularıda puan verenler yansıtılmaktadır (medyan 8'in üzerinde puan verenler).

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 47. İşlerdeki görev çeşitliliği artışının mesleklere göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Şu soruya verilen cevaplar temelinde: '0'ın çok azaldığını, 5'in aynı kaldığını ve 10'un çok arttığını ifade ettiği 0-10 skalasında, mevcut işvereninizle çalışmaya başladığınızdan beri yeni şeyler öğrenme ihtiyacınızın arttığını mı, azaldığını mı yok aynı kaldığını mı düşünüyorsunuz?' Artış, 5'in üzerinde puan verenleri yansıtmaktadır.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Yetişkin çalışanların yaklaşık %51'i her zaman ya da genellikle yeni şeyler öğrenme ihtiyaçlarının olduğu işlerde çalışmaktadır (her zaman gereken %19; genellikle gereken %32). %44'ünün ise bazen yeni şeyler öğrenmesi gerekmektedir. Toplamda AB'deki on yetişkin çalışandan yedisi, işteki görevlerini yaparken oldukça esnek olunduğunu, dolayısıyla bu esneklikten ortaya çıkan özerklikle baş edebilmeleri için becerilerinin esnek ve uyum sağlayabilir olması gerektiğini ifade etmiştir. Çalışanların çoğu (%72) her zaman ya da bazen takım çalışması yapmaları gerektiğini söylemiştir. AB çalışanlarının yarısından fazlasına göre (%53), işe ilk başlamalarından itibaren yeni şeyler öğrenme ihtiyaçları ve iş görevlerindeki çeşitlilik önemli ölçüde artmıştır. Bu durum, modern ekonomilerde beceri talebinde dinamik değişimler yaşandığını ve AB çalışanlarının sürekli olarak değişen iş motiflerine ne derece ayak uydurmaları gerektirdiğini göstermektedir.

Şekil 46 devamlı öğrenmenin en çok öne çıktığı sektörlerin mali ve profesyonel sektörler olduğunu göstermektedir. Ancak bununla birlikte gelişmiş belirli bazı imalat sektörlerinde de (doğal kaynak tedarigi gibi) yüksek öğrenme talebi olduğu görülmektedir. Temel işlerde çalışanların dışına, birçok yetişkin çalışan mevcut işlerinin başlangıcından beri yeni şeyler öğrenme ihtiyacı hissetmiş ve görev çeşitliliğinde artış yaşamıştır (Şekil 47).

Yukarıda da ifade edildiği gibi, işlerin beceri ihtiyaçlarında dinamik olarak değişiklik olması sonucunda, AB işgücü piyasasında çalışanların yaklaşık dörtte biri (%26) önümüzdeki beş yıl içerisinde çeşitli becerilerinin güncelliğini kaybetme olasılığının orta düzey olduğunu, yaklaşık beşte biri de (%21) bu olasılığın çok yüksek olduğunu ifade etmiştir. Önemli düzeyde beceri eskimesi sorunu yaşayacağını düşünen çalışanların oranının en yüksek olduğu ülkeler Estonya ve Romanya (sırayla %42 ve %39) iken, Malta ve Bulgaristan'da tam tersidir (Şekil 48).

Bilgi teknolojisi ve iletişim hizmetleri sektöründe çalışan her on katılımcının üçünden fazlası, becerilerinin öngörülebilir bir tarihte güncelliğini kaybetmesinin çok olası olduğunu düşünmektedir (Şekil 49). Bilgiyi depolama, iletilme ve bilgisayara aktarma kapasitesinin, internetin icadı, dijital teknoloji ve açık kaynak sistemlerle birlikte son 25 yıl içerisinde ne kadar hızlı geliştiği göz önüne alındığında bu sonuçlar makul niteliktedir. Beceri eskimesi ayrıca maliye, sigortacılık veya emlakçılık hizmetleri ile profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetler sektörlerinde de yüksek düzeydedir. Orta vadede becerilerinin güncelliğini kaybedeceği kaygısı yaşama oranının en yüksek olduğu çalışanlar; profesyonel meslek mensupları teknisyenler ve profesyonel meslek mensubu yardımcılardır. Bu kişilerin %23'ü söz konusu olasılığın çok yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bunun tam tersi olarak becerilerinin eskimesi kaygısını en az duyan kişiler becerili tarım çalışanları, tesis ve makine operatörleri ve montajcılardır.

Bireyler, değişen beceri talepleri ve/veya sürekli öğrenme eksikliği sebebiyle becerilerinin eskiyeceğini öngörmekle birlikte, ABİ anketine göre, bireylerin beceri uyumsuzluğu statülerinin kalıcı olduğu görülmektedir⁽²⁶⁾. Ortalamaya bakıldığında AB'de uyummadığı işe giren on yetişkin çalışanın altısı, girdiği işte yıllarca çalıştıktan sonra bile aynı uyumsuzluk durumunda kalmaya devam etmektedir. Becerilerinden eksik faydalanan işlere giren (Kısım 2.3.3'teki tanıma göre, çoğunluğu gelişime kapalı işler) kişilerin aynı beceri uyumsuzluğu durumunda takılıp kalma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Mevcut işlerinin ilk başında işine göre fazla yeterliliği olan AB çalışanlarının onda sekizi çalıştıkları süre içerisinde aynı konumda kalmıştır (Şekil 50)⁽²⁷⁾. Mevcut işlerinin başında işleriyle eşleşen 10 çalışandan 7'sinin aynı işte yıllarca

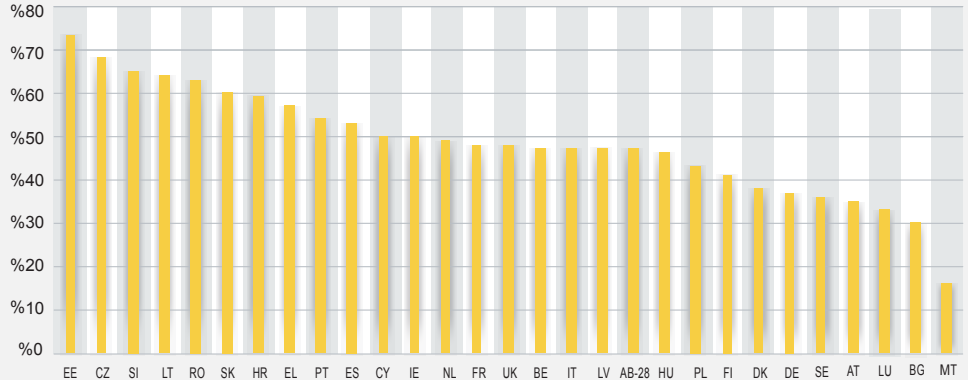
5.2. Yetişkin çalışanlarda beceri uyumsuzluğunun şekillenmesi

(26) Eldeki kesitsel verilerle bu kalıcılığın bağımlı bir durumu yoksa yalnızca eşleşmeyen işlerdeki çalışanların gözden kaçmış bir heterojenliğini mi yansıttığı tam olarak ayırt edilememiştir. Yapılan tahminler, fark edilmemiş kişisel etkiler dikkate alındıktan sonra fazla yeterlilikli ya da fazla becerili olma ihtimalinin daha önceden uyumsuzluk yaşamamış olmayla bağlantılı olduğunu gösteren Avustralya panel verilerine dayanmaktadır (Mavromaras ve diğerleri, 2012).

(27) İlk işe girenler için fazla yeterliliğin nispeten daha küçük ama anlamlı bir kalıcılığı olduğu (%74) belirlenmiştir.

çalıştıktan sonra yine işleriyle eşleştiği görülmektedir. Ancak gerekenden daha az beceriyle işe girmiş olan çalışanlarda bu kalıcılık durumu daha azdır. Söz konusu işlerin genellikle en dinamik işler olduğu dikkate alındığında, buna bağlı olarak kişiler diğer türlerde beceri uyumsuzluğu olanlara kıyasla becerilerini (daha) hızlı geliştirmektedir.

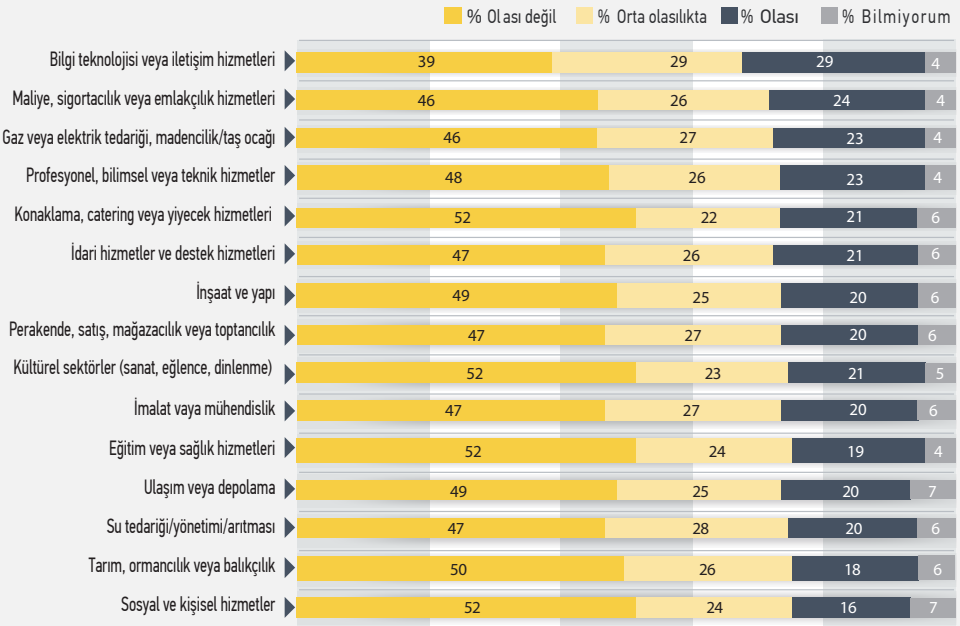
Şekil 48. Önümüzdeki beş yıl içinde becerilerin güncelliklerini kaybetme olasılığı, AB-28, 2014



Not: Çeşitli becerilerinin önümüzdeki beş yıl içerisinde güncelliğini kaybetmesinin olası ya da orta olasılıkta olduğunu düşünen yetişkin çalışanların yüzdelik oranı.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

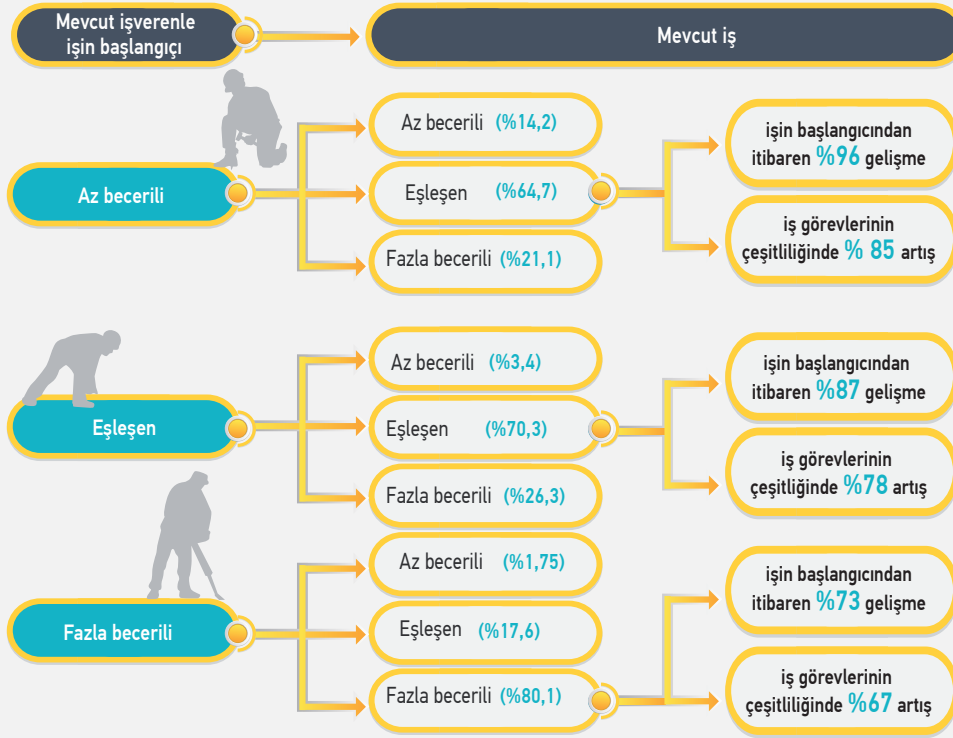
Şekil 49. Becerilerin güncelliğini kaybetme olasılığının sektörlere göre dağılımı, AB-28, 2014



Not: Çeşitli becerilerinin önümüzdeki beş yıl içerisinde güncelliğini kaybedeceğini düşünen yetişkin çalışanların yüzdelik oranı.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 50. Beceri uyumsuzluğunun işin başlangıcından bugüne dinamik değişimi, yetişkin çalışanlar, AB-28



Not: Şu sorulara olumlu cevap veren katılımcıların oranı: 'Genel olarak becerilerinizi, işinizi yapmak için gereken becerilere göre nasıl tanımladınız?' ve 'Mevcut işvereninizle ne zaman çalışmaya başladınız, genel manada işlerinizi yapmak için gereken becerilere kıyasla kendi becerinizi en iyi nasıl tanımladınız?' (a) becerilerim işimin gerektirdiğinden fazla; (b) becerilerim işim için gerekenle eşleşiyor; (c) bazı becerilerim işimin gerektirdiğinden daha az ve geliştirilmesi gerekiyor.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Uyumsuzluk durumu ile öğrenmeye götüren işler arasında sıkışıp kalma durumundan kaçınmak için beceri yoğunluklu işler kritik önem taşımaktadır. Yetişkin çalışanlar için sürekli yaygın ve sargın öğrenme imkânı sağlayabilen bu tür işler, bu çalışanların gelişime kapalı işlerdeki beceri durgunluklarının önüne geçmek için oldukça önemlidir.

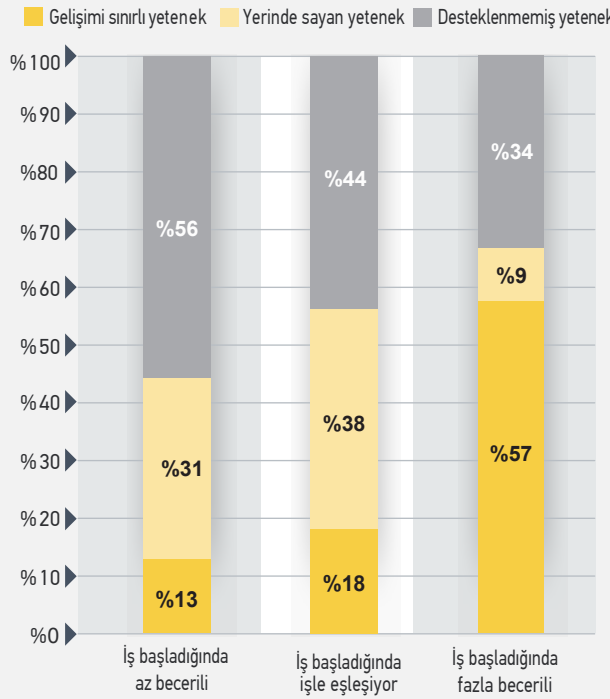
Ancak bireylerin beceri uyumsuzluğundaki bu kalıcılık aslında önemli ölçüde, bireylerin becerilerinin değişmesinde ve işlerindeki işlerin karmaşıklığında bulunan dinamizme bağlıdır. İşe eşleşmeyle başlayan yetişkin çalışanların dörtte biri birkaç yıl çalıştıktan sonra fazla yeterlilikli hale gelmektedir. Benzer şekilde çalışanların zaman içerisinde eşleşmelerini tutarlı şekilde koruyabildikleri görünürde 'istikrarlı' olan işlerde bile, işin beceri ihtiyaçlarında ve bu kişilerin beceri gelişiminde meydana gelen dinamik değişiklikler olmaktadır. Örneğin zaman içerisinde işiyle eşleşme durumunu koruyan kişilerin %87'i işlerine başladıklarından beri becerilerini geliştirmiş olup bu grubun üçte birinde (%33) söz konusu gelişim önemli boyutta gerçekleşmiştir. Ayrıca bu kişilerin %78'i zaman içerisinde görev çeşitliliğinde önemli bir artış yaşamıştır.

İşlerine girdiklerinden itibaren tutarlı şekilde fazla beceri ile çalışmaya devam eden

bireylerde ise işleriyle eşleşen kişilerle kıyaslandığında, beceri geliştirme oranı daha düşüktür (%23 önemli gelişme olmak üzere %73). Yine bu kişiler görev çeşitliliğinde %67'lik bir artış yaşayarak nispeten daha az işlerde çalışmaktadır. Bunun tam tersi, mevcut işlerinin başında fazla becerili olup sonra becerileri eşleşen kişilerin görev çeşitliliğinin çok daha arttığı görülmektedir (bu kişilerin %81'inin görev çeşitliliğinde artış yaşanmıştır).

En başta becerileri eşleşen ya da fazla becerileri olan çalışanların tam tersi olarak, işe gerekenden daha az beceriyle giren kişilerin (az becerililer) aynı beceri düzeyinde kalma olasılıklarının daha düşük olduğu, becerilerinde ve işlerinin beceri ihtiyaçlarında sürekli (karşılıklı) değişme yaşanma oranının ise daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu kişilerin yaklaşık %96'sı işlerine ilk başladıklarından beri becerilerini geliştirmiş, bunların %50'sinde ise bu gelişim çok büyük olmuştur. Bu duruma etki eden unsur, az becerili insanların dinamik işlerde çalışma olasılığının daha yüksek olması ve bu işlerde de zaman içerisinde görev karmaşıklığının daha fazla artmasıdır (%85'i işlerinde görev karmaşıklığının değiştiğini söylemektedir).

Şekil 51. İşler dahilinde beceri uyumsuzluğu geçişleri, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Kanıtlar, işlerine gerekenden fazla beceri ile giren çalışanların yarısından fazlasının (%57), becerilerini daha da geliştirme olanaklarının kısıtlı olması sebebiyle gelişime kapalı bir duruma girdiğini göstermektedir. Öte yandan bu kişilerin üçte biri (%34), yine de becerilerini geliştirebileceği bir alana sahiptir. Bunun tam aksine, işlerine eşleşen becerilerle ya da gerekenden az beceriyle giren çalışanların çok az bir bölümü gelişime kapalı durumda kalmaktadır. Bunun yerine beceri açığı olan bu kişiler işgücü verimliliklerini artırmak için sürekli mesleki eğitim içerisinde gelişimlerine devam etmektedir (Şekil 51).

Bu bulgular, bireylerin beceri uyumsuzluğu statüsündeki değişimlerin, bu kişilerin işlerinde becerilerini geliştirme olanakları ile yaptıkları işin görev yoğunluğu arasındaki karşılıklı

etkileşime bağlı olduğunu göstermektedir (Tablo 12). Bazı durumlarda, becerileri devamlı olarak işleriyle eşleşme halinde kalan kişilerle kıyaslandığında çalışanların bu istikrara ulaşmaları için gelişmeye devam etmeleri gerekmektedir. Bu çalışanları için işteki görevlerinin karmaşıklığında meydana gelen sürekli değişimleri telafi edebilmek için beceri düzeylerini geliştirmek tek başına yeterli olmaktadır.

Tablo 12. İşlerdeki beceri uyumsuzluklarının beceri gelişimi ve işin karmaşıklığı açısından değişimi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28

İşte beceri uyumsuzluğu geçişleri				
İşin başlamasından itibaren yaşanan değişimler	işin başında eşleşiyor → hali hazırda fazla becerili (ref: eşleşen → eşleşen)	başında eşleşiyor → hali hazırda düşük becerili (ref: eşleşen → eşleşen)	işin başında fazla becerili → hali hazırda fazla becerili (ref: fazla becerili → eşleşen)	işin başında az becerili → hali hazırda eşleşiyor (ref: az becerili → az becerili)
Becerilerde gelişme	↑	↓	↓	↑
Görev karmaşıklığında artış (çeşitlilik, zorluk, yeni şeyler öğrenme ihtiyacı)	↓	↑	↓	↕
Teknoloji ve çalışma yöntemlerinde değişim	↑	↑	↓	↕

Not: ↑ = olumlu etki; ↓ = olumsuz etki; ↕ = anlamlı bir etkisi yok. Beceri uyumsuzluğu kalıplarının olasılık tahmini, multinomial logit regresyona dayalı olarak yapılmıştır; işlerinin başındaki beceri uyumsuzluğunun aynısına sahip bireylerin içerisinde yer aldığı referans kategorisinde neyin neye benzediği karşılaştırılmıştır; regresyonlarda, İşin başından beri karmaşıklık düzeyindeki değişim, rollerdeki değişim (terfi gibi) ve katılımcının diğer bireysel özellikleri ve iş özellikleri hesaba katılmıştır. Ayrıntılar için bkz. Ek 2.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Diğer bireylerin ise biriktirdikleri beceriler iş karmaşıklığında bir artışla sonuçlanmadığından, aslında eşleşme sağladıkları durumdan fazla becerili hale gelme olasılıkları daha yüksektir. Fazla becerili çalışanların kullandıkları teknoloji ve yöntemlerde değişiklik yaşamaları muhtemel olmakla birlikte, bu durum bazı becerilerin kaybına bazılarının ise yerini teknolojiye bırakmasına neden olabilmektedir (Autor ve diğerleri, 2003; Freeman, 2015). Bu da işlerinin rutinleşmesi ile sonuçlanabilmektedir (Cedefop, 2010c). Devamlı olarak fazla becerlilik halinde çalışma durumu ise görev karmaşıklığının değişmediği ve zaman içerisinde hiç beceri gelişiminin olmadığı işlerde karşımıza çıkabilmektedir.

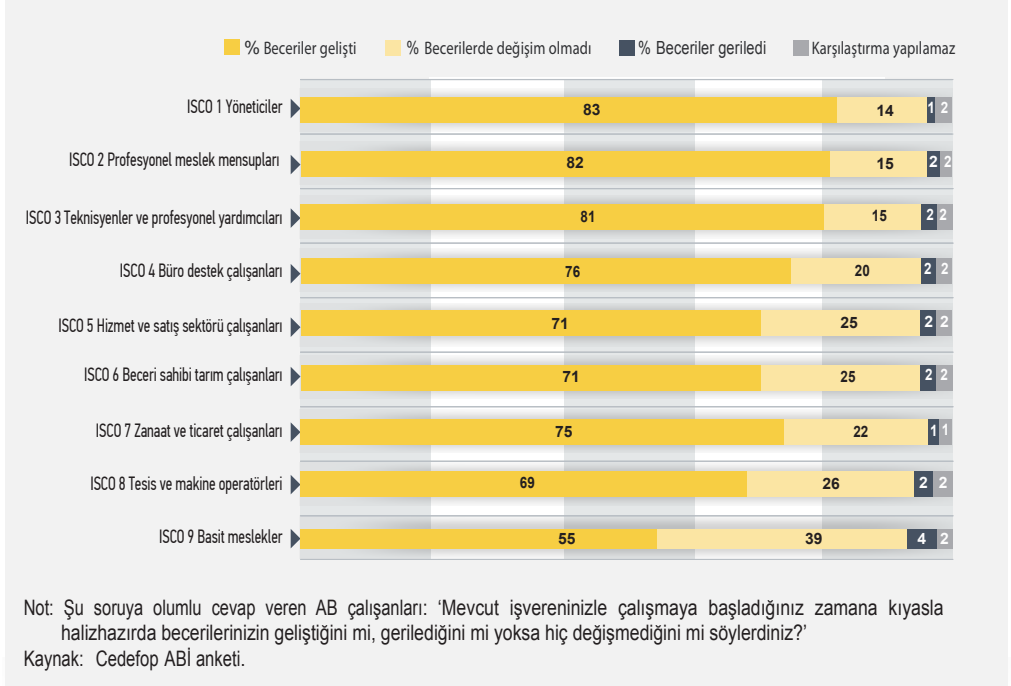
Eğer bir işteki teknolojik değişiklikler görev karmaşıklığında bir artıştan kaynaklanıyorsa; ancak öteki taraftan bireylerin becerileri söz konusu hızlı değişime uyum sağlamıyorsa, en başta iş gereklilikleriyle eşleşen çalışanların bile zaman içerisinde az becerili hale gelmesi mümkün olabilmektedir. Bunun tam tersi, işin başlangıcında beceri boşluğu olan bireylerin yıllar içerisinde eşleşme durumu geçmesi veya fazla becerili hale gelmesi ise beceri gerekliliği değişmeyen işlerde kısa süreli beceri birikimiyle ilişkilidir.

Yukarıda anlatılan bu kalıplar, bireylerin beceri uyumsuzluğundan çıkıp çıkamayacaklarını belirleyen iki unsur bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki, bu kişilerin becerilere ne ölçüde devamlı yatırım yaptıkları, ikincisi ise iş karmaşıklığının derecesidir. Bu unsurların istikametine bağlı olarak yetişkin çalışanlar ya verimli bir sürece girmektedir, ya da bir kısır döngüye. Bu seçeneklerden birincisi görev karmaşıklığı ile beceri gelişimi arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu durumlarda ikincisi ise çalışanlarının işlerinin ve becerilerinin zaman içerisinde yerinde sayması durumunda gerçekleşmektedir. Bu bölümün devamında AB'deki yetişkin çalışanların becerilerini geliştirmek için sürekli yaygın ve sargın eğitime ne ölçüde yatırım yaptıklarına ve bu kişilerin beceri yoğunluğu olan işlerde istihdam edilmeleri ihtimaliyle korelasyonlu etmenlere odaklanılmaktadır.

5.3. AB'de beceri gelişimi ve yetişkin öğrenmesi

Cedefop'un ABİ anketi, Avrupa'daki işyerlerinde ciddi ölçekte beceri birikimine imkan tanıdığını göstermektedir. AB çalışanlarının yaklaşık dörtte üçü (%76), mevcut işlerine başladıklarında beri becerilerini geliştirmiştir. Daha genç çalışanlar veya eğitimlerinin tamamladıktan sonra ilk işlerine girmiş olan kişilerin, becerilerinde olumlu bir gelişme yaşama oranları daha yüksektir. Çünkü bu kişilerin tecrübe edinmek için önlerinde daha uzun yılları bulunmakta olup bu kişiler belirli alana özgü teknik bilgi birikimine sahiptir.

Şekil 52. İşlerde beceri gelişiminin mesleğe göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



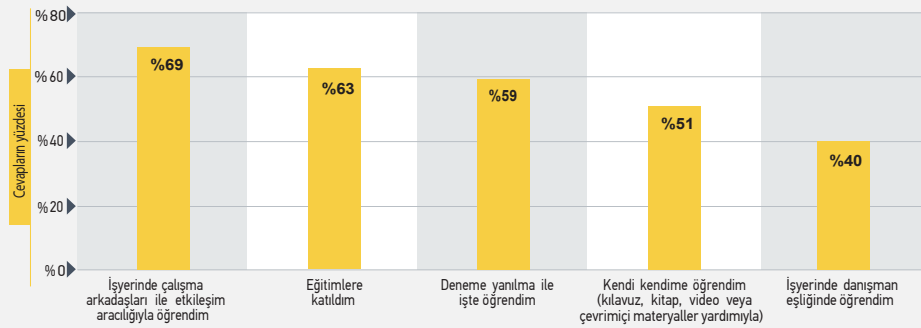
Öteki taraftan AB çalışanlarının beşte birinden fazlası (%22) mevcut işlerinde becerilerini geliştirememektedir. Beceri gelişiminin daha az olduğu gruplar; erkek çalışanlar, bir süre işsiz kaldıktan sonra iş piyasasına dönenler, işlerine gerekenden fazla eğitim ve beceri düzeyine sahip olarak girenler⁽²⁸⁾ ve yaşı daha fazla olan çalışanlardır. Yaşı daha büyük çalışanlar, uzun yıllardır görev yapıyor olmalarına rağmen ve bu kişilerin işleri ile (büyük stokları sayesinde) becerilerinin eşleşmesine rağmen 40 yaşın üzerindeki çalışanların 24-29 yaş aralığındaki çalışanlara kıyasla beceri gelişimlerinin daha az olduğu görülmektedir. Yaşı

(28) Ancak işlerinin başında fazla becerili olanların daha yavaş gelişim, eğer bu kişiler görev karmaşıklığı fazla işlerde çalışıyorsa biraz daha hızlı olmaktadır.

daha büyük çalışanların, gelecek süreçte becerilerinin eskimesine ilişkin daha fazla ya da en azından diğerleriyle eşit düzeyde kaygı duyduğu göz önüne alındığında, politika oluşturucuların, 'kıdemli çalışanların' belirli ihtiyaçları ve durumlarını dikkate alan 'yaş dostu' beceri politikalarına daha fazla yönelmesi gerekmektedir (Cedefop, 2010b).

Yarı-becerili veya düşük becerili işgücü gerektiren mesleklerde çalışan kişilerin de işlerinde beceri gelişimi oranlarının düşük olduğu belirlenmiştir. Basit mesleklerde çalışan bireylerin %43'ü ve tesis-makine operatörlerinin %28'i mevcut işlerine başladıklarından beri becerilerini hiç geliştirmemiştir (Şekil 52)⁽²⁹⁾. Becerilerinin aynı kaldığını ifade eden çalışanların en fazla olduğu sektörler konaklama, catering veya yiyecek hizmetleri sektörü ile ulaşım ve depolama hizmetleri sektörüdür (sırayla %28 ve %26). Öte yandan becerilerinin gerilediğini söyleyenlerin daha fazla olduğu sektör ise su/buhar tedariği, yönetimi, arıtması sektörüdür (%2'lik genel ortalama kıyasla %4).

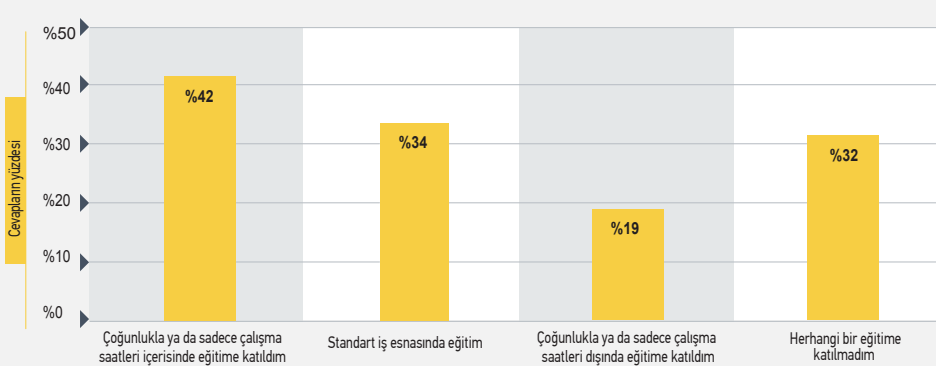
Şekil 53. İşte yeni beceriler geliştirme/edinme yöntemi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Becerilerini geliştirdiğini ifade ederek şu soruya olumlu cevap veren AB çalışanlarının dağılımı. 'Mevcut işvereninizle çalışmaya başladığınızdan beri, yeni beceriler geliştirmek için aşağıdaki yöntemlerden birini kullandınız mı?'

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 54. Son 12 ay içerisinde tamamlanan eğitim türleri, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Şu soruya olumlu cevap veren AB çalışanlarının dağılımı: 'Son 12 ay içerisinde mevcut işinizde aşağıdaki eğitim türlerinden herhangi birini aldınız mı?'

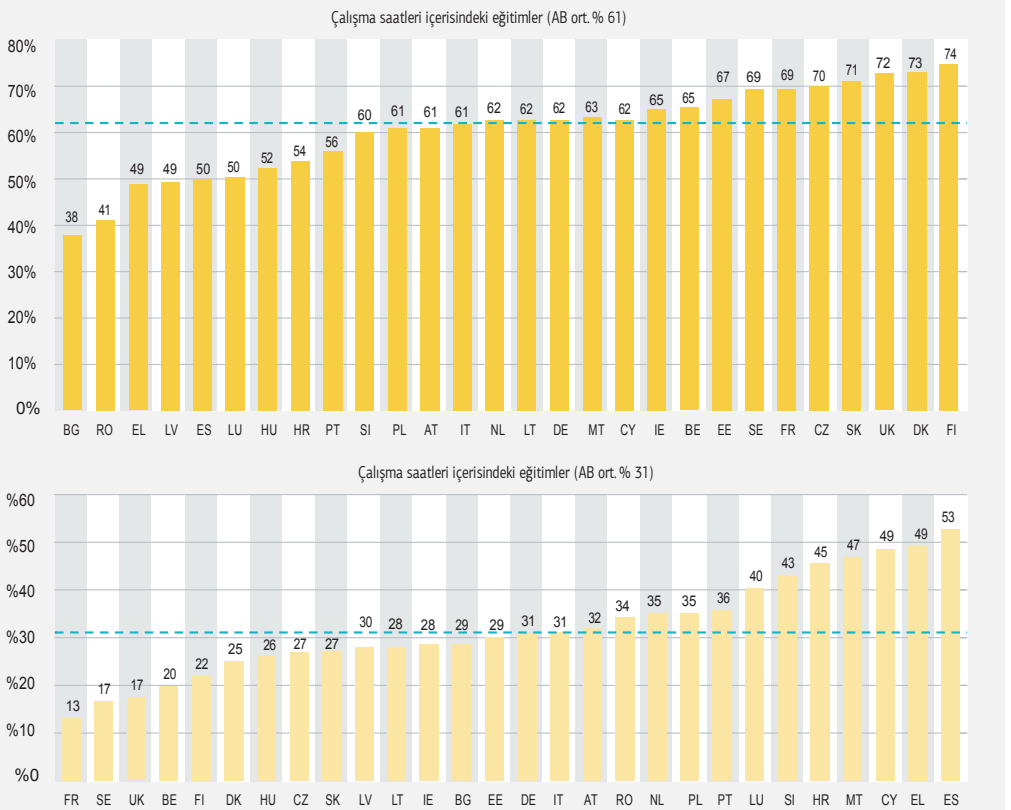
Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

(29) Basit işlerde çalışan kişiler (işçi, ambalajcı, mal taşıyan, depolama personeli gibi) genellikle üretim zincirleri veya süreçlerinde tekrarlayan ve rutin işleri yerine getirdiğinden bu kişilerin, yeni teknikler geliştirmek için daha az imkanı olabilir. Cedefop'un (2010c) önceki araştırmalarına göre bu tür çalışanların, eğitim ve öğretime sınırlı erişimleri olabildiğinden, bu kişiler yapısal ve toplumsal eşitsizlik kısıtına takılabilmektedir. Bunun sebebi kişisel kaynak eksikliği olabildiği gibi şirketlerin bu kişilerin becerilerine yatırım yapamayan eğitim politikaları da olabilir. Çünkü bu kişilerin becerilerini geliştirmek için üst düzey yatırımlar gerekmektedir; ancak öteki taraftan bu yatırımın şirkete katma değeri daha az olacaktır.

Eğitim vermek, beceri eskimesi riski olan yetişkinlerin becerilerini güncellemeleri veya beceri kazanmalarına imkan sağlamayı amaçlayan Avrupa hayatboyu öğrenme politikalarının önemli bir sütunudur (Cedefop, 2013). ABİ anketi, AB'de işlerinde becerilerini geliştiren yetişkin çalışanların (ilk işlerinde çalışanlar, yakın zamanda iş aramış olanlar ve teknolojik değişiklik ile iş yeri değişikliğine daha fazla direnç gösterenler de dahil olmak üzere) önemli bir kısmının bu beceri gelişimlerini eğitimlere katılarak gerçekleştirmiştir (Şekil 53).

Ancak AB çalışanlarının %32'sine yakını 2013-2014 yılları arasında hiçbir eğitim almamıştır (Şekil 54). Spesifik ekonomik sektörlerde (konaklama, catering veya yiyecek hizmetleri; inşaat ve tarım sektörleri dahil) çalışan yetişkinlerin yaklaşık %45'i ve basit işlerde çalışan kişilerin %55'i önceki yıl ne iş dahilinde ne de iş dışında herhangi bir eğitim almamıştır. Daha küçük ölçekli özel işletmelerde çalışan daha yaşlı çalışanların ve işsizlik sürecinden sonra işgücü piyasasına dönenlerin eğitime katılmış olma oranları daha düşüktür. Bu durum yeterliliği daha az olan bireylerde de aynıdır. Söz konusu eğitim yanlılığı eğitim seviyesi daha düşük olan bireylerin beceri yoğunluğu daha düşük mesleklerde ve sektörlerde veya beceri içeriği daha düşük işlerde çalışma olasılıklarının daha yüksek olması gerçeğinden bağımsızdır. Eğitim düzeyi düşük yetişkinlere ve işsizlik geçmişi olan kişilere yönelik yanlılık kaygı vericidir. Çünkü bu yanlılık bu kişilerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumlarının zaman içinde devam etmesine ve gelirleri ile iş beklentilerindeki eşitsizliğin süregitmesine yol açmaktadır.

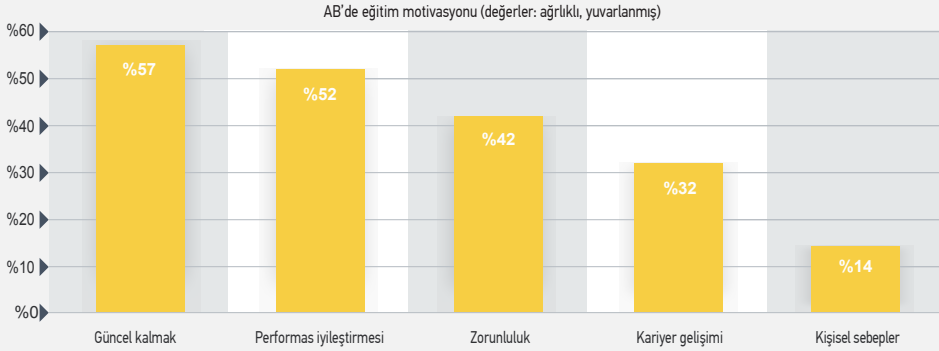
Şekil 55. Son 12 ayda alınan eğitimlerin, eğitim türüne göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Şu soruya olumlu cevap veren AB çalışanlarının oranı: 'Son 12 ay içerisinde mevcut işinizde aşağıdaki eğitim türlerinden herhangi birini aldınız mı?'

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

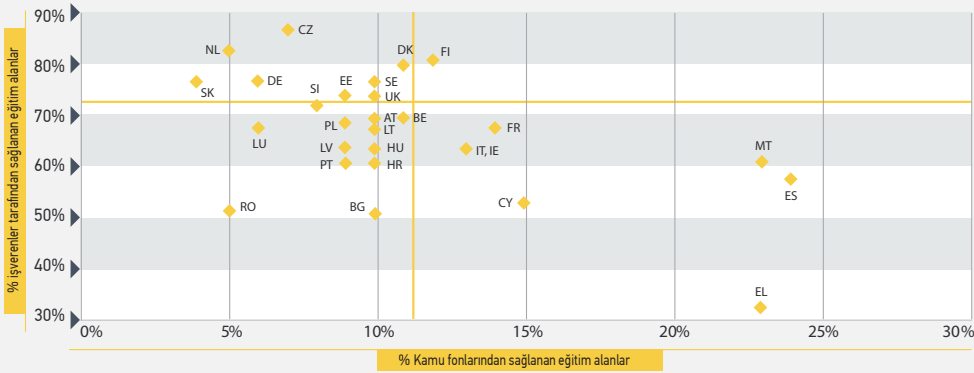
Şekil 56. Eğitime katılma sebepleri, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: Son 12 ayda eğitime katılan ve şu soruya olumlu cevap veren AB çalışanlarının dağılımı: 'Bu eğitimi alma nedenleriniz neydi?'

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

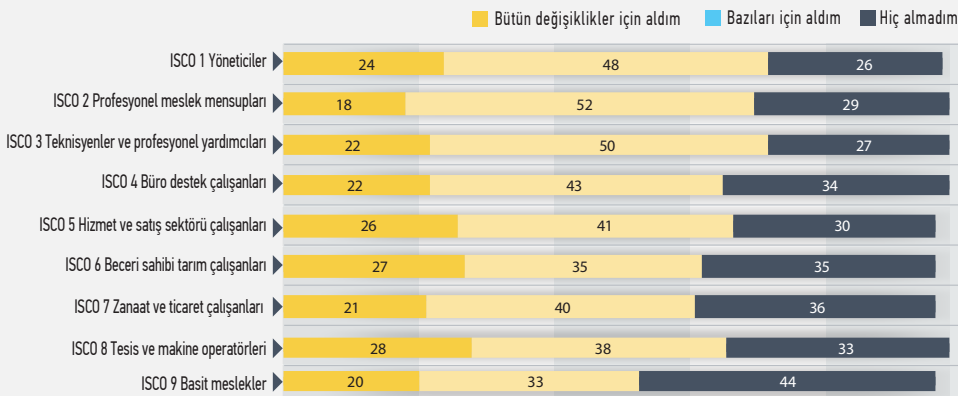
Şekil 57. Eğitimlerin kamu fonları ile özel finansman arasındaki dağılımı, yetişkin çalışan, 2014, AB-28



Not: Son 12 ayda eğitim alan çalışanlar örneklemini; mavi şeritler AB-28 ortalamalarını ifade etmektedir.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Şekil 58. İşyerindeki değişiklikleri desteklemek için işveren tarafından sağlanan eğitimlerin mesleklere göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Not: İşyerlerinde yakın zamanda değişiklikler yaşayan ve şu soruya olumlu cevap veren çalışanlar: 'Bu değişiklikleri desteklemek için ücreti işvereniniz tarafından ödenen bir eğitime aldınız mı?'

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

AB üye devletleri arasında eğitime katılım açısından büyük farklılıklar görülmektedir. Bu bulgu, Eurostat'ın gerçekleştirdiği yetişkin eğitimi anketinin (YEA) son turunda gözlemlenen çapraz ülke kalıplarını birebir yansıtmaktadır (Şekil 55). Çalışma saatleri içerisinde eğitim alan çalışanların en fazla olduğu ülkeler Danimarka, Finlandiya, Birleşik Krallık ve Çek Cumhuriyeti iken Bulgaristan, Yunanistan ve Romanya'da bu oran en düşüktür. Güney Avrupa'daki üye devletlerde (Yunanistan, İspanya, Kıbrıs, Malta) yetişkin çalışanların büyük bir kısmı çalışma saatleri dışında eğitim almıştır (Şekil 55).

YEA'nın son turunda elde edilen bulgularla aynı doğrultuda, işle ilgili olarak ve işveren sponsorluğunda gerçekleştirilen eğitimlerin yetişkin öğrenmesinde aslan payını teşkil ettiği görülmektedir. ABI anketine göre, çalışanların çoğu (%57) işlerinin değişen beceri ihtiyaçlarına ayak uydurmak veya işlerini daha iyi yapabilmek için (%52) eğitim faaliyetlerine katılırken (Şekil 56) %42'lik bir kısım zorunluluk sebebiyle bu faaliyetlerde yer almaktadır. Eğitim alanların yaklaşık üçte biri, eğitime kariyer beklentilerini artırmak için katılmaktadır. Son olarak yetişkin çalışanların %14'ü de kişisel sebeplerle ve işler bağlantılı olmayan gerekçelerle eğitime katılmaktadır.

Bütün çalışanların %73'ünün katıldığı eğitimler kısmen ya da tamamen işverenlerinin mali desteği ile gerçekleştirilirken %11'inin eğitim masraflarını kendileri ya da devlet karşılamaktadır⁽³⁰⁾. Eğitime finansman sağlayıcılar açısından üye devletler arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Eğitimlerin işveren tarafından finanse edilmesi Güney Avrupa ve Balkanlarda (Bulgaristan, Yunanistan, İspanya, Kıbrıs, Malta ve Romanya) en az oranda görülmektedir. Bu da özel sektörün doldurması gereken bir boşluk olarak değerlendirilebilir (Şekil 57). Özellikle Yunanistan'da eğitimin işverenler tarafından karşılanma oranı oldukça düşüktür (%33). Yunanistan'da ankete katılanların dörtte biri eğitim ücretlerini kendilerinin ödediğini bir diğer dörtte biri ise devletin veya başka bir kamu kuruluşunun ödediği eğitimlere katıldıklarını ifade etmişlerdir (sırasıyla %26 ve %23). Öte yandan Çek Cumhuriyetinde 10 katılımcıdan yaklaşık dokuzunun eğitim ücretini işvereni ödemektedir (%86).

Ankette işyerinde teknoloji, ürün ve çalışma yöntemlerinde yapılan değişikliklerin ardından işverenlerin bu değişikliklere yönelik eğitim sağlayıp sağlamadığı da sorulmuştur. Yakın zamanda işlerinde değişikliklerle karşılaşan çalışanların yaklaşık beşte biri bütün değişikliklere yönelik eğitim alırken (%22), yarısında yakını sadece bazılarına yönelik eğitim almış (%45), 10'da üçü ise hiçbir eğitim almamıştır (%31). Basit işlerde çalışan katılımcıların onda dördünden fazlası, işyerlerinde teknolojik değişiklikler ya da başka değişiklikler yaşanmış olmasına rağmen bunlara ilişkin hiçbir eğitim almamıştır (%44) (Şekil 58)⁽³¹⁾. İşverenler tarafından desteklenen eğitimlere katılanların en az oranda olduğu gruplar; kadınlar, işlerine başlamadan önce işsiz olanlar ve küçük ölçekli özel şirketlerde çalışan bireylerdir.

Yaygın eğitiminin önemine rağmen anket katılımcılarının yaklaşık onda yedisi işlerindeki yeni becerilerini, sargın yöntemlerle, örneğin işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla etkileşim kurarak elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Yine çalışanların önemli bir kısmı da (%59) yeni beceriler edinmek için deneme yanılma yöntemini kullanmaktadır. Uzun yıllar boyunca aynı işverenle çalışmanın da beceri oluşturma sürecini ciddi ölçüde artırdığı görülmektedir. Bu durum ayrıca az becerili kişilerin, becerilerinin işlerinin gerektirdiğiyle eşleştiğini ya da gerekenden fazla olduğunu ifade etmelerini de açıklamaktadır. Çalışanların beceri birikiminin çok önemli bir kısmının sargın şekilde gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda çalışanların işgücü piyasasında ilerlemelerine ve hareketliliklerine imkan sağlamak için kazanılan ancak tanınmamış olan bu becerilerin tanınması ve onaylanması kritik önem taşımaktadır (OECD, 2013; Cedefop, 2014b).

(30) Ancak işverenlerin yaptığı ödemenin bir kısmı yine bir hükümet finansman fonu tarafından karşılanmış olabilir (ASF gibi); ancak katılımcının bundan haberi olmayabilir.

(31) Bütün değişiklikler için eğitim aldığını belirten kişilerin en çok olduğu sektörler (%28) tesis ve makine operatörlüğü ve montajcılıktır. Bunun sebebi ilgili meslek türlerinde, sağlık ve güvenlik eğitiminin zorunlu olmasını doğuran fiziksel riskler olabilir.

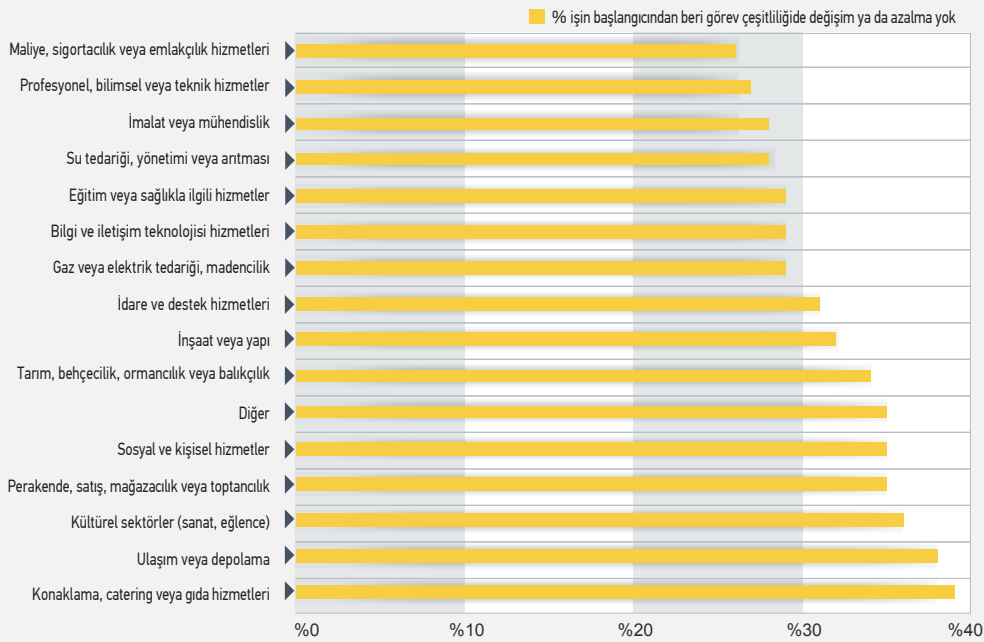
5.4. Kalitesiz işler hayatboyu öğrenmeye zarar verebilir

İyi beceriler iyi işleri beraberinde getirmektedir; ancak kalitesiz işler sonuç olarak hayatboyu öğrenmeye ve iş hayatında iyi beceriler geliştirmeye zarar verebilir. ABİ anketine dayalı olarak gerçekleştirilen deneysel analiz, yetişkin çalışanların işlerindeki becerilerini geliştirmeleri ile söz konusu işin beceri yoğunluğu ve görev karmaşıklığı arasında doğru ilişki olduğunu vurgulamaktadır. İşyerinde öğrenme imkânı ve özerkliği yüksek olan mesleklerde çalışan bireylerin, işlerine başladıktan sonra becerilerini geliştirme oranının yüksek olduğu görülmektedir.

AB yetişkin işgücünü etkileyen yüksek ve artan düzeydeki beceri talebine rağmen, Kısım 4.4 ve 5.1'de de belirtildiği üzere, bazı ekonomik sektörlerdeki (otel ve restoranlar, ulaşım, kültürel sektörler ve toptan ya da perakende satış) işlerin üçte birinden fazlasında farklı görevler yapacak personel ihtiyacı ve sürekli öğrenme ihtiyacı hala düşük seviyededir (Şekil 59). Genel itibarıyla katılımcıların %22'si işlerindeki görev çeşitliliğinin aynı kaldığını veya azaldığını ifade etmektedir. İşlerindeki görev çeşitliliğinin işe başlamalarından beri aynı kaldığını veya azaldığını ifade eden çalışanların en yüksek olduğu meslek grubu basit meslekler grubudur (43%). Mevcut işlerinin başlangıcından bu yana yeni şeyler öğrenme ihtiyaçlarının değişmediğini veya azaldığını en fazla söyleyen kişiler yine basit mesleklerde çalışanlardır.

AB'deki işlerin büyük bir bölümü yalnızca temel düzeyde bilişsel veya dijital beceriler gerektirmektedir. Hizmet ve satış sektöründe çalışan kişiler, zanaat ve ticaret çalışanları, tesis ve makine operatörleri ve basit mesleklerde çalışan kişiler genellikle temel sözel beceriler gerektiren işlerde çalışmaktadır. Beceri gerektiren tarım işçilerinin veya basit işlerde çalışan kişilerin dörtte biri mevcut işlerinin sözel becerileri gerektirmediğini (sırasıyla %25 ve %27), üçte biri ise sayısal beceriler gerektirmediğini ifade etmiştir (sırasıyla %37 ve %29).

Şekil 59. AB'de görev çeşitliliğinin durağan olduğu ya da azaldığı işlerin ekonomik sektörlere göre dağılımı, 2014, AB-28



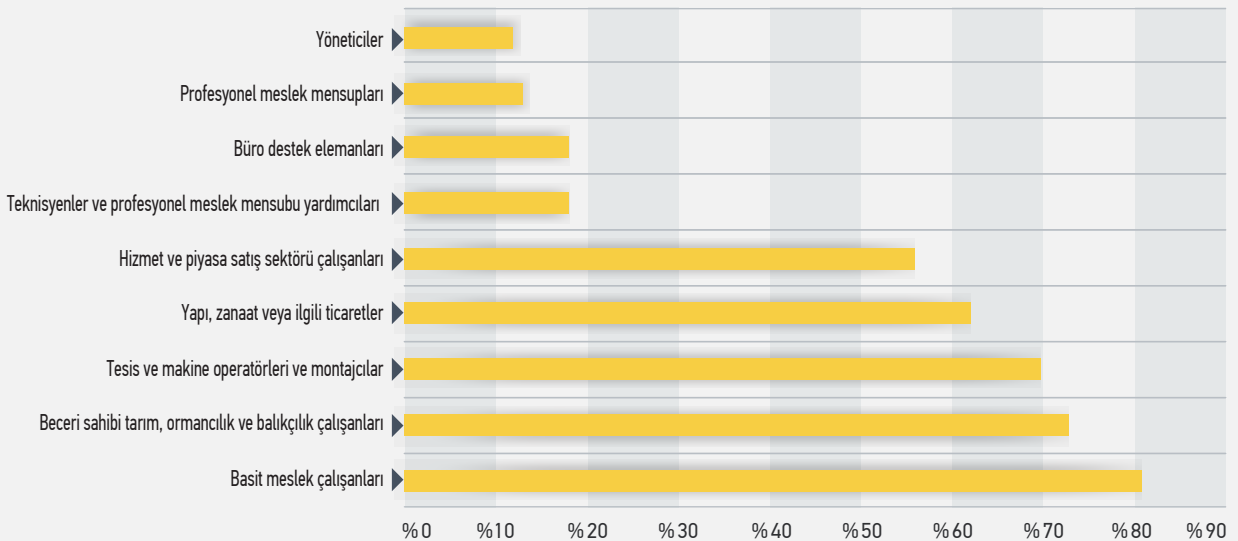
Not: Mevcut işlerinin başlangıcından beri görev çeşitliliğinde değişim ya da azalma yaşanmadığını belirten çalışanların yüzdesi.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

AB'nin dijital ekonomiye yatırım yaparak rekabetçiliği artırma çabalarına rağmen(32), AB çalışanlarının üçte biri (%33) yalnızca temel düzeyde dijital beceriler gerektiren ya da hiç dijital beceri gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Bu durum da söz konusu kişileri çalışma hayatları ve günlük hayatları açısından dezavantajlı duruma sokmaktadır. Bu kişilerin saat başı brüt ücretlerinin daha düşük olduğu ve ortalama olarak işlerinde daha az kariyer gelişimi yaşamaktadır. Basit mesleklerde çalışan kişilerin yarısından fazlası (%55) ve beceri gerektiren tarım işçilerinin (%42), zanaat ve ticaret sektörü çalışanlarının (%37) ve tesis ve makine operatörlerinin (%36) azımsanmayacak bir bölümü işlerinde hiçbir bilgi ve iletişim teknolojileri becerisi gerektirmediğini ifade etmektedir (Şekil 60). Öte yandan, büro işlerinde ve profesyonel mesleklerde çalışanların onda ikisinden daha azı, işlerinin temel düzey bilgi ve iletişim teknolojileri becerileri gerektirdiğini ya da hiç gerektirmediğini söylemiştir.

Ekonomik faaliyetin farklı sektörlerinde ve meslek gruplarında çalışan kişilerin işleriyle bağlantılı becerilerin öneminde büyük farklılıkların yanında, anket ayrıca meslekler ya da sektörler içerisindeki gruplar arasında bile beceri talebi düzeyinde heterojenlik olduğunu göstermektedir. Beceri içeriği fazla olan işlerde çalışan kişilerin daha iyi şanslar elde etmesini etkileyen etmenlerin daha net bir resmini çekmek için, öncelikle işlerin beceri yoğunluğundaki çeşitlilikten, bireylerin mesleği ve sektörünün etkisini çıkarmak gerekmektedir. Böylece bu bireylerin yüksek düzey beceri gerektiren işlerde çalışma olasılığı üzerinde yalnızca kişisel özelliklerin ve iş özelliklerinin, etkisi incelenebilmektedir⁽³³⁾⁽³⁴⁾.

Şekil 60. Sadece temel bilgisayar becerileri gerektiren ya da hiç bilgisayar becerisi gerektirmeyen işlerin dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABI anketi.

Çalıştıkları meslek ya da sektör farketmeksizin, eğitim düzeyleri düşük olan veya

(32) <http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/digital-agenda-investment-digital-economy-holds-key-europes-future-prosperity-says-commission> [erişim tarihi 10.8.2015].

(33) Bu kısmın geri kalan bölümünde, Kısım 4.4'te tanımlanan bilişsel, dijital ve genel verilerin önem endeksini ifade etmek için 'beceri talebi', 'beceri ihtiyacı', 'beceri yoğunluğu', 'beceri önemi' ve 'beceri içeriği' terimleri birbirinin yerine kullanılmıştır.

(34) Bu kısımda ele alınan temel sonuçların elde edilmesinde kullanılan deneysel metodolojinin açıklaması için bkz Ek 2.

öğrenmeye yönelik tutum geliştirmemiş kişilerin yüksek beceri gerektiren işlerde çalışma olasılığı daha düşüktür. Beceri gereklilikleri, bireylerin işgücü piyasası geçişlerindeki kaliteden de etkilenmektedir. Daha net ifade edilecek olursa, bir süre işsiz kaldıktan sonra bir işe giren bir kişinin, bir işten diğerine geçen bir kişiye kıyasla beceri içeriği yoğun olan bir işe girme ihtimali daha düşüktür. Mevcut işine başlamadan önce uzun vadeli işsizlik yaşayan kişiler ise beceri içeriği açısından daha da kötü bir durum yaşamaktadır. Eğitim ve öğretimden doğrudan ilk işine girmek de daha önceden çalıştığı yerden ayrılıp işe girenlere kıyasla beceri içeriğinin daha az olmasıyla bağlantılıdır. İşverenlerin yüksek beceri gereken işleri için önceden tecrübesi olan bir kişiyi tercih etme ihtimallerinin daha yüksek olduğu göz önüne alındığında, bu makul bir sonuçtur. İşlerinde yukarı yatay hareketlilik yaşayan (terfi gibi) bireylere yönelik beceri talebinin yüksek düzeyde olması, çalışanların sürekli beceri gelişimi ile işlerinin beceri yoğunluğu arasındaki sıkı bağın bir diğer kanıtıdır. İşverenler ayrıca genellikle beceri yoğunluğu daha fazla olan işler için eleman alırken, yüksek yeterlilik düzeyini önkoşul olarak kabul etmektedir.

Bölüm 2.2'de yetişkinlerin iş seçimlerini etkileyen unsurların, bu kişilerin uyumsuzluk olasılıklarını artıran ya da azaltan önemli etmenler olduğundan bahsedilmişti. Bu durum, beceri uyumsuzluğu ile mücadelede kariyer rehberliği ve danışmanlığına yapılacak müdahalelerin kritik rolünü göstermektedir. Bireyleri bu seçimlere yönlendiren motifler ile işlerinde becerilerin önem derecesi arasındaki ilişkiye odaklanıldığında, işlerini kendi beceri ve yeterliliklerine uygun oldukları için seçen ve parasal unsurlar ile terfi imkanlarına daha az önem veren kişilerin genellikle yüksek beceri ihtiyacı olan işlerde çalıştığı görülmektedir.

Yaygın ve sargın öğrenme aracılığıyla beceri oluşturma unsuru şirketlerin için bir yatırımdır ve birçok açıdan kuruluşların yaptıkları diğer yatırımlara benzemektedir. Bunun için kuruluşlar, diğer yatırımlarda olduğu gibi yeni verimli altyapı oluşturmakta, sermaye ekipmanı ve teknolojik yenilikler sağlamaktadır. Ancak becerilere yatırımın diğer mali yatırımlardan veya sermaye yatırımlarından farklı bir özelliği vardır; yatırımın insanların kendisine yapılması. Sonuç olarak bu tür beceri yatırımları karşılığında şirketlerin ve bireylerin yaptıkları yatırımları amorti etmeleri için yeterli süre boyunca istikrarlı bir istihdamdan faydalanmaları gerekmektedir.

ABİ anketi, yetişkin çalışanların iş istikrarı ile işlerinin yüksek beceri gerektiren işler olması arasında önemli bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Sözleşmesi geçici olmayan bireylerin beceri içeriği artmış işlerde çalışma oranlarının⁽³⁵⁾. Analiz neticesinde, bu olumlu korelasyona aracılık eden unsurun, karmaşıklığının sürekli arttığı işler⁽³⁶⁾ ya da teknoloji ve çalışma uygulamaları açısından dinamik değişimlerin yüksek olduğu işler⁽³⁷⁾ ile kalıcılık arasındaki olumlu bağlantı olduğunu göstermektedir. Bu da şu anlama gelmektedir; beceri yoğunluğu daha fazla olan işlerle bağlantılı olan sadece sözleşmenin kalıcı niteli değil aynı zamanda istihdamın istikrarlı olması ile çalışanların becerilerine yönelik talepleri artıran dinamik değişimlerle ve belirsizlikle mücadele edilebilmesidir.

İlginç bulgulardan bir diğeri ise işyerinin ölçeği ile beceri içeriği arasındaki negatif ilişkidir.

(35) Veriler şu hususlarda kesin bir cevap sağlayamamaktadır; kalıcı sözleşmeli işlerde çalışan bireylerin yüksek düzey beceri gerektiren işlere/kadrolara geçmesi ihtimalinin daha fazla olup olmadığı; işverenlerin beceri içeriği ve verimliliği pozisyonlar için işe alım esnasında belirsiz süreli sözleşme imkanı sunma ihtimalinin daha fazla olup olmadığı (hem kurum içinde hem de dışında). Bu veriler farklı sözleşme türleri olan bireylerin gözlenmemiş özelliklerindeki farklılıkları da hesaba katmamıştır (riskten kaçınma, süre indirim oranı); ancak iki grubun optimum iş demetinin ne olduğuna yönelik tercihleri büyük farklılık gösterebilir (Pouliakas and Theodossiou, 2009).

(36) ABİ anketinde iş karmaşıklığının artışı üç kalem üzerinden ölçek ile belirlenmiştir: görev çeşitliliğinde değişim, görevlerin zorluğu ve yeni şeyler öğrenme ihtiyacı. 0 ila 10 arasındaki ölçekte en yüksek değer, görev karmaşıklığında artışa, düşük değerler ise (0'a yakın) görev karmaşıklığında azalmaya denk gelmektedir.

(37) Kurumsal değişiklik endeksi, mülakattan önceki son beş yıl içerisinde (ya da 5 yıldan az çalışanlar için işin başlangıcından bu yana) kuruluştaki gerçekleşen değişiklik düzeyini dikkate almaktadır. Dört kalem üzerinden ele alınmıştır: kullanılan teknolojide, çalışma yöntemleri ve uygulamalarında, üretilen hizmet veya üründe, müşterilerle iletişimde gerçekleşen değişimler. 1 ila 4 üzerinde puanlanan bu unsurlar için en yüksek değerler kurumsal değişimin yüksek derece olduğunu ifade etmektedir.

Daha küçük ölçekli şirketlerin, daha büyük ölçekli şirketlere kıyasla, işlerin yapılması için daha yüksek beceriler (beceri yoğunluğunun yüksek olması) talep etme olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. KOBİ'lerin personeline, büyük kuruluşlara göre daha az sürekli mesleki öğrenme imkanı sunduğu bilinmektedir (Cedefop, 2010d). Örneğin profesyonel meslek mensuplarının büyük bir kısmı büyük şirketlerde çalışırken, KOBİ'lerde çalışanların büyük çoğunluğu hizmet sektörü, pazarlama ve satış sektörü elemanlarıdır. Ancak ABİ anketi verileri, KOBİ'lerde çalışan kişilerin, farklı meslek ve sektör dağılımı dikkate alındığında büyük kuruluşlardaki çalışanlara kıyasla daha geniş bir yelpazede yer alan üst düzey becerilere sahip olmaları gerektiğini göstermektedir.

Personelinin beceri ihtiyacını yontmak için işverenlerin kullanabileceği bir başka araç da işlerindeki görev karmaşıklığıdır⁽³⁸⁾. İşlerin beceri ihtiyaçlarında, meslek sınıflandırmalarının belirleyemediği önemli bir heterojenlik bulunmaktadır (Şekil 61). Genellikle aynı sektör veya meslek piyasasında rekabet halindeki işverenlerin, çalışanlarının işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları beceri düzeylerine etkilebilecek önemli imkanları bulunmaktadır OECD'nin YBA anketi verilerini kullanan Pouliakas ve Russo (2015), daha komplek işlerin (daha fazla özerklik veren ve karmaşık sorunların çözümünü gerektiren) daha üst düzey bilişsel (sözel ve sayısal) beceriler gerektirdiğini ortaya koymuştur. Daha akılcı iş tasarımı ilkeleri benimseyen kuruluşlar, bunun neticesinde olumlu verimlilik getirilerinden faydalanabilir (Kutu 5). Bu sonuca götüren unsurlardan bir diğeri de beceri içeriğinin yüksek olduğu işlerin işe alım ve seçim sürecinde, öğrenme tutumu olumlu, eğitim düzeyi daha yüksek çalışanları çekme ihtimalinin artmasıdır (adı geçen, 2015). Görev karmaşıklığı, tutarlı ve sağlam şekilde işlerin beceri içeriğiyle bağlantılıdır. Çeşitli işleri yapma ya da yeni şeyler öğrenme ihtiyacının daha fazla olduğu işler, tabiatları gereği işgücünde daha üst düzey becerilere sahip olmayla bağlantılıdır ve böylece ABİ verilerine göre fazla yeterlilik durumunda olma ya da bu duruma geçme oranı düşürebilir.

Kutu 5. Becerilerin bir meslek içerisinde ya da meslekler genelinde heterojen yapısı ve iş tasarımının önemi

ABD verileri, ayrıntılı (beş basamaklı) meslek grupları içerisinde ücret çeşitliliğinin görüldüğünü ve kuruluşların özelliklerinin ücret çeşitliliğinin açıklanmasında meslekler kadar önemli olduğunu doğrulamıştır (Lane ve diğerleri, 2007; Barth ve diğerleri, 2014). Almanyada kuruluşlar içerisindeki ücret dağılımı, farklı meslekler genelindeki ve özelindeki ücret eşitsizliğini körüklemiştir (Card ve diğerleri, 2013). Bu kanıtlar, aynı meslekteki farklı işlerde ve aynı iş unvanına sahip kişilerde ücret farkları yaratan unsurun ne olduğunu daha iyi anlamak gerektiğini göstermektedir. Birçok kişi ücretlerdeki bu çeşitliliği, şirketlerin uyguladığı farklı personel ve insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarına (işe alım, eğitim, kariyerde ilerleme, iş tasarımı, çalışanların desteklenmesi) ve bu uygulamaların işgücünün becerileri ile tamamlayıcılığına bağlamaktadır (Cedefop, 2012c).

İKY'nin bileşenlerinden biri iş tasarımı olup bu bileşen ilgili konuya kısmi cevap olabilir. Unvanı aynı olan işlerin, yeterli performansa ulaşılması için gereken beceriler açısından çok heterojen olabildiği görülmektedir (bkz. Şekil 61). Aslında yukarıda bahsi geçen Almanya ve Amerika kanıtları, işler genelindeki ücret çeşitliliğinin meslek farketmeksizin kuruluşların işleri nasıl tasarladığı ve becerilerden ne kadar faydalandığıyla ilgili olduğunu göstermektedir (Spitz-Oener 2006; Autor, 2013; Autor ve Handel, 2013).

İşteki görevler ile beceri uyumsuzluğu arasındaki ilişkiyi açıklarken, görev yaklaşımına göre, örneğin daha karmaşık mesleklerde yetkin olmak için çalışanların bir dizi becerilere sahip olmaları gerekmektedir. İşler farklı yöntemlerle tasarlanabildiğinden bu farklılık çalışanların verimli olmak için becerilerini nasıl kullanacaklarını etkileyecektir. Bu kapsamda bazı kuruluşlar çeşitli becerilerden oluşan bir demeti, karmaşık işlerde kullanmayı seçerken diğerleri,

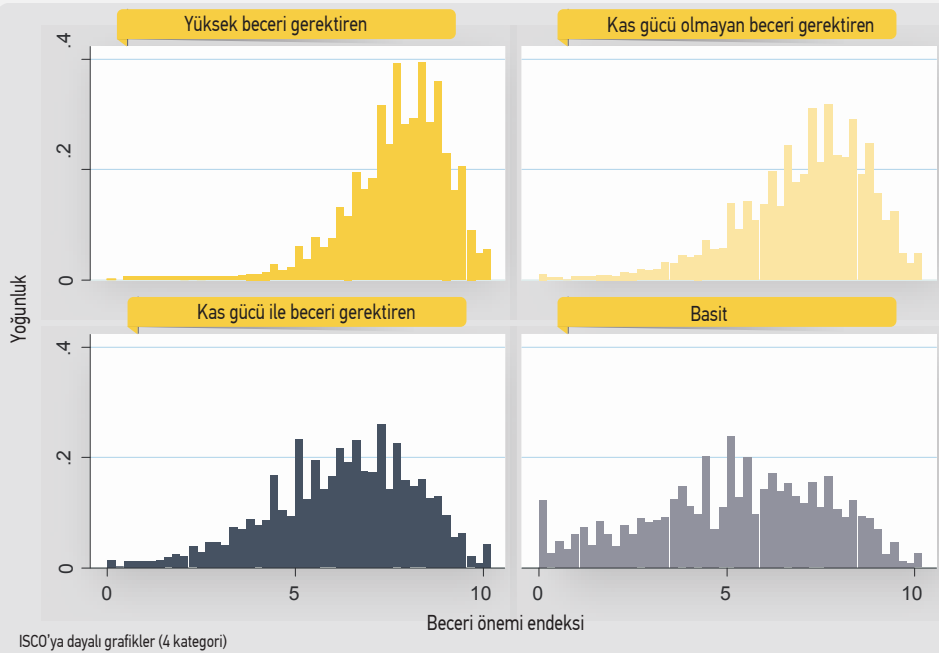
(38) İş karmaşıklığı ölçeği, işteki görevleri temsil eden üç kalemde puanlanmıştır (S 13): rutin olmayan durumlara cevap verme, yeni şeyler öğrenme ve çalışma şeklini kendi belirleme (özerklik). Skala 0 ila 10 arasında olup en yüksek değerler işin karmaşıklığının yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

görev tanımlarını darlaştırıp küçültürken küçük bölümlere ayırmayı ve bu küçük görevlerin her biri için sınırlı sayıda beceri kullanımını öngörebilir (Korpi and Tählin 2009). Kuruluşların, çalışanlarının becerilerini ne şekilde kullandıkları, birçok bağlamsal etmenden etkilenmektedir. Bu etmenlerden bazıları benimsenen teknoloji ve üretim sürecinin organizasyonu olabilir (Bresnahan ve diğerleri, 2002)(39).

Yönetim bilimleri ve kurumsal psikologlar iki üç iş tasarımı biçimi olduğunu varsayarak iş tasarımı beceri kullanımı ile ilişkilendirmektedir: karmaşık işler (rutin olmayan operasyonlar gerçekleştirme, karmaşık sorunları çözme, işin gerçekleştirilmesinde belirli ölçüde özerklik sahibi olma) ve dar tanımlı işler (çalışanların basit ve tekrarlayan görevler yapabilecekleri ve sınırlı becerilerini kullanabilecekleri şekilde tasarlanmış). İlk tasarım biçim için genellikle yüksek performanslı çalışma uygulamaları ifadesi kullanılırken, ikincisi daha geleneksel ve eski usul bir iş organizasyonudur. Bu iki kutup, geniş iş organizasyonu ölçeğinin iki uç noktasında yer almaktadır (iş karmaşıklığı bu ölçeğin neresinde olduğuna göre azalıp artmaktadır). Bir kuruluşun karmaşıklık ölçeğindeki fiili yeri ise kurum kültürü, işletme ve ürün stratejilerinden etkilenmektedir (Boxall ve Purcell, 2011; Sung and Ashton, 2015); iş tasarımı, insan sermayesine rekabetçi bir avantaj olarak verilen değerle birebir bağlantılıdır ve kuruluşların başarısı burada yatmaktadır (Takeuchi ve diğerleri, 2007; Messersmith ve diğerleri, 2011; Ployhart and Moliterno, 2011; Jiang ve diğerleri, 2012; Jiang ve diğerleri, 2013; Patel ve diğerleri, 2013; Nyberg ve diğerleri, 2014; Ployhart ve Hale, 2014; Ployhart ve diğerleri, 2014; Fulmer ve Ployhart, 2014). İnsan sermayesine bu şekilde bakılması, özellikle de gelişmiş üretim teknikleri kullanan şirketler ve ürün ile üretim innovasyonuna, ürün ya da hizmet uyarlamasına dayalı kuruluşlar için anlamlı ve önemlidir (Ichniowski ve diğerleri, 2000).

Analiz, iyi ve istikrarlı işlerin (geçici olmayan, tam zamanlı, dinamik kuruluşlar içerisinde karmaşık görevler içeren) aynı zamanda, yetişkin çalışanlar arasında fazla becerlilik oranının azalmasını beraberinde getiren yüksek beceri içerikli işler olduğu nosyonunu desteklemektedir.

Şekil 61. Meslek grupları dahilinde beceri önemi çeşitliliği endeksi, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

(39) Üretimin nasıl organize edildiği, kuruluşun boyutundan faaliyet gösterdiği sektörden etkilenmektedir. Ancak aynı sektöre ve boyuttaki kuruluşlarda bile işlerin organizasyonunda (basit ya da karmaşık) önemli farklılıklar olmaktadır.

5.5. Beceri uyumsuzluğu ile mücadelede işgücü piyasası geçişlerini kolaylaştırmak

ABİ anketi, becerilerin yavaş yavaş bir iş içerisindeki beceri ihtiyaçlarına uyumlaştırılmasının yerine iş değiştirmenin bireylerin devam eden beceri uyumsuzluğu durumundan çıkma şansını artırdığına işaret etmektedir. Beceri uyumsuzluğu kalıcı bir olgu olup bireylerin hem aynı iş içerisinde hem de farklı işlere geçerek bu statülerini değiştirmeleri kolay olmamaktadır. Ancak iş hareketliliğinin olduğu durumlarda bireyleri farklı beceri eşleşmesi/uyumsuzluğu durumuna geçiş yapma şansları artmaktadır.

AB çalışanlarının %14'ü yeni bir işe geçtikten sonra da fazla becerili veya az becerili olma statülerinin değişmediğini ifade ederken, %20'sinden fazlası işlerini değiştirmemelerine rağmen hiçbir değişikliğin olmadığını belirtmiştir.

(Şekil 62). Bireylerin geçiş yapma ya da becerilerinden faydalanmayan işlerde sıkışıp kalma oranları üye devletler arasında farklılık göstermektedir. Yunanistan ve Birleşik Krallık becerilerin eksik kullanım durumunun en kalıcı olduğu ülkeler iken, bu ülkeleri Almanya, İspanya, Avusturya ve Polonya takip etmektedir. Bu ülkelerde bireylerin hem iş değiştirirken hem de mevcut işlerinde fazla becerili statülerini devam ettirme olasılıklarının yüksek olduğu görülmektedir.

Genele bakıldığında AB çalışanlarının %57'sinin uyumsuzluk statüsü önceki işleriyle mevcut işlerinin başlangıcı arasında değişmemiş iken (uyuşan ya da uyuşmayan statülerini korudukları) %34'üne yakınında ise değişiklik yaşanmıştır⁽⁴⁰⁾. Önceki işlerinde fazla becerili veya az becerili olan bütün katılımcıların yarısından biraz azı ise farklı bir beceri uyumsuzluğu durumuna geçmiştir (yaklaşık üçte ikisi beceri eşleşmesi durumuna geçmiştir) (Tablo 13). Diğer bir taraftan AB çalışanlarının %65'i mevcut işlerine ilk baştıkları zaman ile anketin yapıldığı tarih arasında aynı beceri uyumsuzluğu durumunda 'sıkışıp' kalmış durumdadır.

Şekil 62. Fazla becerili olmanın bir iş içerisinde ve farklı işler arasındaki kalıcılığı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



(40) Yetişkin çalışanların %9'luk kalan kısmını eksik bilgiler oluşturmaktadır.

Tablo 13. **Beceri uyumsuzluğu geçişleri: önceki iş ve mevcut işin başlangıcı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28**

Mevcut işin başlangıcı	Becerilerim işimi yapmak için gerekenden fazla	Becerilerim işimi yapmak için gerekenle eşleşiyor	Bazı becerilerim işimi yapmak için gerekenden az
Önceki iş			
Becerilerim işimi yapmak için gerekenden fazla	%46,4	%36,4	%17,2
Becerilerim işimi yapmak için gerekenle eşleşiyor	%19,6	%61,8	%18,6
Bazı becerilerim işimi yapmak için gerekenden az	%15,9	%37,3	%46,8

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Bir işten diğerine geçmek genelde, bireylerin az becerili durumdan başka bir duruma geçme veya aynı durumda kalma intimallerinin yükselmesiyle ilişkilendirilmektedir. Çünkü bu kişilerin işlerini yapmak için gerekenden daha az becerisi bulunmaktadır, fazla becerililerin ise aynı durumda kalma olasılıkları daha yüksektir(fazla becerili kişilerin, kendi becerileri ile eşleşen veya kendi beceriden düşük beceriler gerektiren işler seçmeye daha meyilli olmasından dolayı). Öteki taraftan yetişkin çalışanların yıllar boyunca daha fazla tecrübe edinmiş olmalarına bağlı olarak az becerili durumundan eşleşme ya da fazla becerili duruma geçmeleri daha olasıdır (Tablo 13).

Tablo 14. **Yetişkin işgücünün, önceki iş-mevcut işin başlangıcı-mevcut iş arasındaki beceri uyumsuzluğu geçişlerine göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, AB-28, 2014**

Beceri uyumsuzluğu geçişi	Önceki işten yeni işin başlangıcına geçiş	Yeni işin başlangıcından bugünkü duruma geçiş
Eşleşen-eşleşen	%32	%35
Eşleşen-fazla becerili	%10	%13
Eşleşen-az becerili	%10	%2
Fazla becerili-fazla becerili	%13	%21
Fazla becerili-az becerili	%5	%0,5
Fazla becerili-eşleşen	%10	%5
Az becerili-az becerili	%5	%3
Az becerili-eşleşen	%4	%14
Az becerili-fazla becerili	%2	%5
Eksik değerler	%10	%2

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Yukarıda bahsedilen geçişler, uyumsuzluğu olan bireylerin kendi becerileriyle daha iyi eşleşen işlere yönlendirilmesine katkı sağlamak için hem AB'nin hem de devletlerin hareketlilik programlarının faydalı olabileceğini göstermektedir. Bu kapsamda meslekler arasında veya farklı coğrafyalarda hareketliliklerle bireylerin işgücü piyasası hareketliliği canlandırılabilir⁽⁴¹⁾.

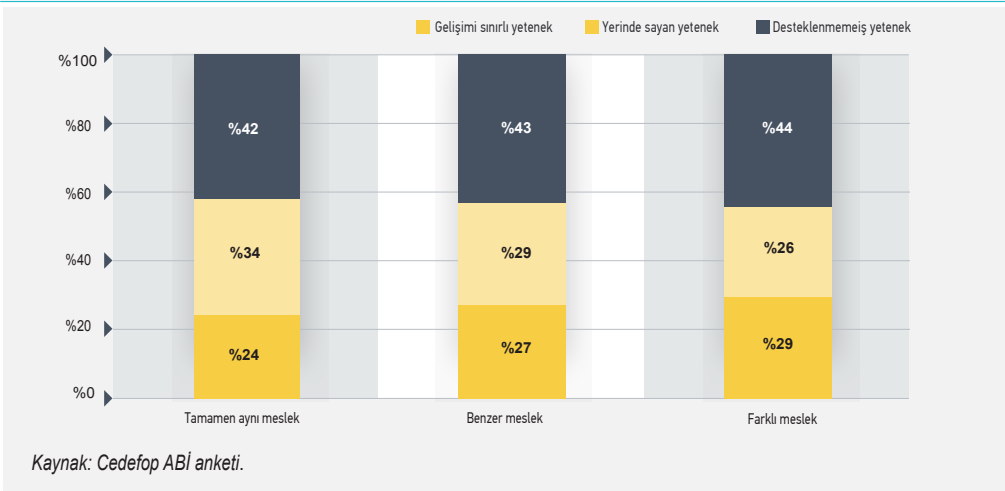
ABİ anketine göre, sekiz katılımcıdan biri (%12), önceki işlerinin yeni işleriyle tamamen aynı olduğunu belirtirken, beşte ikisi (%43) mesleklerinin öncekinden farklı olduğunu, onda üçü (%31) öncekine benzer olduğunu ifade etmiştir. Önemli meslek değişikliklerine yönelen kişileri ise (öncekinden farklı bir mesleğe geçen) genellikle eğitim seviyeleri daha düşük bireyler, yeni işini kabul etmeden önce kendi hesabına çalışan kişiler (muhtemelen işletmelerini ayakta tutmayı başaramamış ya da bunda zorlanan) ve düşük (teknik) beceri gerektiren işlerde çalışmış olan kişiler oluşturmaktadır. Kendi yeterlilikleri ve becerileriyle eşleşen bir iş bulmakta daha fazla zorlanmış olan bireyler ile üzerindeki mali baskı

daha fazla olan bireyler de yine mevcut işveren lerinden önce tamamen farklı bir meslek seçmiş olma oranları yüksek olan bireylerdir.

Çok farklı beceriler gerektiren bir mesleğe geçerek 'radikal geçiş yapan' kişilerin (özellikle de istihdamın ilk dönemlerinde) en son fazla becerili olarak çalışma ihtimalleri daha yüksektir. Şeki 63'te gösterildiği gibi tamamen farklı bir mesleğe geçen kişilerin %29'u son olarak gelişime kapalı bir meslekte çalışmaktadır. Bunun sebebi muhtemelen, bu tarz bir geçişte söz konusu bireylerin mesleklerine özgü becerilerinin büyük bir kısmını kaybetmesidir (Panos ve diğerleri, 2014), öteki taraftan aynı meslekte kalanların da %24'ü aynı sonla karşılaşmıştır.

Bu bulgular, dezavantajlı kişisel durumlarla ya da işgücü piyasası durumlarıyla karşılaşan bireylerin, becerileriyle eşleşip eşleşmemesini önemsemeden meslek değiştirmekten başka bir seçenekleri olmadığı hissine kapılabildiklerini göstermektedir. Dolayısıyla mesleki hareketliliği teşvik etmeye yönelik etkili politika programlarının, mutlaka hedefe yönelik mesleki eğitim ve rehberlik hizmetleriyle ve bu bireylerin daha iyi eşleştikleri mesleklere geçişini zamana yayarak kolaylaştırabilecek sosyal güvenlik desteği ile birlikte olması temin edilmelidir.

Şekil 63. Beceri uyumsuzluğunun meslek değiştirmeye göre dağılımı, yetişkin çalışanlar, 2014, AB-28



(41) ABİ anketi söz konusu iki tür işgücü hareketliliğini araştırmıştır. Bu kapsamda katılımcılara şu sorular sorulmuştur: 'Önceki işinizde şimdiki işinizdekiyle aynı meslekte mi çalışıyordunuz?' (a) Tamamen aynı; (b) benzer; (c) farklı; (d) mevcut işim ilk işim; (e) bilmiyorum. 'Mevcut işvereninizle çalışmaya başladığınızda taşındınız mı?' (a) Evet, başka ülkeye; (b) evet, yaşadığım ülkenin aynı bölgesi içerisinde; (c) evet, yaşadığım ülkenin başka bir bölgesine; (d) bilmiyorum. Kısıtlılıklardan ötürü katılımcıların kıyaslama amaçlı olarak önceki işlerindeki meslek kodlarının elde edilmesi mümkün olmamıştır. Bunun yerine anket kişilerin öznel değerlendirmelerini temel almıştır. Bu kısımda aktarılan bulgular, katılımcıların kendi değerlendirmelerinde göre 'farklı' olan meslek gruplarına dayanmaktadır. Coğrafi hareketliliğe ilişkin olarak katılımcılara önerilen bölge örnekleri, Eurostat'ın da kullandığı koşullu NACE 2 düzeyine karşılık gelmektedir.

ABİ anketi, AB içindeki hareketliliğin çok sınırlı olduğunu gösteren kanıtları doğrulamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2015a, sa. 87-122). Katılımcıların beşte biri (%17) evlerini taşımak zorunda kalmış; %9'u farklı bölgeye taşınmış, %6'sı aynı bölgede hareketlilik sağlamış, %2'si de farklı bir ülkeye taşınmak zorunda kalmıştır. Avrupa içerisinde uzun süren ekonomik krizden en çok etkilenen ülkeler olan İrlanda, Yunanistan, Fransa ve İtalya'daki katılımcılar arasında işlerine başlamadan önce evlerini taşımak zorunda kalanların oranı en fazladır.

Ortalamaya bakıldığında mevcut işine başlamadan önce kariyer beklentilerini geliştirmek amacıyla farklı bir AB ülkesine taşınan kişilerin daha çok gençler ve eğitim düzeyi yüksek erkekler olduğu görülmektedir. Örneğin 24-40 yaş aralığındaki daha genç katılımcıların %20'si yurtiçinde hareket ederken 40 yaşın üzerindekilerde bu oran %15'tir. Bunun tam tersi, coğrafi hareketliliğin daha az görüldüğü gruplar kadınlar, daha yaşlılar, eğitim seviyesi düşük olanlar ve daha önce bir süre işsiz ya da aktif hayat dışında kalmış çalışanlardır; bu gruplar aynı zamanda ekonomik şoklardan etkilenen ve beceri boşluğu yaşayan kişilerdir. Bireylerin diğer AB ülkelerinde iş bulmalarına destek olmaya yönelik politikaların (EURES kapsamındakiler de dahil) bu hedef gruplarına daha fazla dikkat etmesi gerekmektedir.

BÖLÜM 6

Sonuç ve Politika Dersleri

6.1. Beceri uyumsuzluğu için 'tek beden' politika olamaz

Yeterlilik ve beceri uyumsuzlukları, birçok yetenek ve kaynağın boşa gitmesini ve buna bağlı olarak önemli ekonomik ve sosyal sonuçların oluşması ihtimalini beraberinde getirmektedir. Becerilerin ve insan kaynaklarının daha iyi yönetilmesiyle, hem ekonomik açıdan hem de çalışanların refahları açısından önemli faydalar elde edilebilir. Ancak politika araçları yeterlilik-beceri uyumsuzluğu durumunun türüne göre farklılık göstermelidir⁽⁴²⁾.

Potansiyel verimlilik kaybı açısından önemli sarfiyat göz önüne alındığında, gelişime kapalı işlerde çalışan bireyler ciddi bir politika kaygısı grubunu teşkil etmektedir. Çünkü söz konusu işler bu kişilerin becerilerinden daha azını gerektirmekte ve gelişimleri için sınırlı imkanlar sunabilmektedir. Yaptıkları işlerin beceri içeriğinin az olmasına bağlı olarak, bu grup düşük beceri yoğunluğu çizgisinde çakılıp kalmıştır. Bu tür çalışanların kendi becerileri ve yeterliliklerine uyan alternatif işler ve kariyer yolları bulabilmeleri için bu kişilere kariyer rehberliği ve danışmanlığı sağlanması gerekmektedir. Yine işyerlerinde becerilerinin daha fazla kullanılmasını desteklemek için politikalar gereklidir. Her ne kadar ABİ anketi işten işe geçişlerin sonucunda, işe özgü insan sermayesinin kaybına bağlı olarak, beceri uyumsuzluklarının daha da artması mümkün olabileceği konusunda tedbirli yaklaşılmasını tavsiye ediyor olsa da iş değiştirme bir çözüm olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Bazı AB çalışanları işlerine bugün gereken eğitim düzeyinden daha düşük bir eğitimler girmiştir; ancak bu kişiler yine de işlerindeki görevleri yapabilmeleri için gereken doğru becerilere veya yüksek becerilere sahiptir. Öte yandan bu grubun karşısında farklı bir zorluk bulunmaktadır. Söz konusu kişilerin işyerinde gerçekleştirdiği öğrenmeyi sertifikalandırmaları ve onaylatmaları kritik önem arz etmektedir. Çünkü sargın olarak elde ettikleri becerilerin resmi bir sertifikalandırmadan geçmemiş olması, bu kişilerin kariyerlerinde ilerlemelerine engel olabilir.

Ancak, ABİ anketi, AB çalışanlarının çoğunun, sürekli beceri gelişimi sağlandığı takdirde verimlilik paylarının artması için yeterli kapsamı olan işlerde çalıştığını göstermektedir. Bu grubun beceri uyumsuzluğuna yönelecek politikalar, söz konusu kişilerin becerilerine devamlı olarak yatırım yapılmasını ve iş görevlerindeki hızlı değişimlere ayak uydurmalarını sağlamak için yetişkin öğrenmesinin desteklenmesini gerektirmektedir. Şekil 64'te gösterildiği gibi, 2013 yılında hayatboyu öğrenmeye katılan yetişkinlerin en az olduğu üye devletler ile (Avrupa Komisyonu'nun temel hayatboyu öğrenme göstergesi) bu ülkelerin yetişkin işgücünü bir yıl sonra etkileyen beceri açığının büyüklüğü arasında olumsuz bir korelasyon bulunmaktadır (korelasyon kat sayısı = -0,41; p-değeri = 0,03).

Şekil 64. Beceri uyumsuzlukları ve hayatboyu öğrenme, yetişkin çalışanlar, 2013-14, AB-28



Not: Hayatboyu öğrenme, anketin yapıldığı tarihten dört hafta öncesinde eğitim veya öğretim gördüklerini ifade eden 25-64 yaş aralığındaki kişileri kapsamaktadır; 2013 verileri. Kaynak: Cedefop ABİ anketi; Eurostat.

(42) Desjardins (2014) beceri uyumsuzluğu türlerini farklı şekilde sınıflandırdığı çalışmasında benzer bir politika sonucuna ulaşmıştır: düşük beceri uyumu (düşük beceri gerektiren işlerdeki düşük becerili kişiler), yüksek beceri uyumu (yüksek beceri gerektiren işlerdeki yüksek becerili kişiler), düşük beceri uyumsuzluğu (yüksek beceri gerektiren işlerdeki düşük becerili kişiler) ve yüksek beceri uyumsuzluğu (düşük beceri gerektiren işlerdeki yüksek becerili kişiler).

6.2. Okuldan işe geçiş ve beceri uyumsuzluğu

AB'deki politika oluşturucuların çalışmalarının, işgücü piyasasına yeni giren kişileri ve özellikle de düşük becerili hassas mezunları iş dünyasına etkili bir geçiş yapabilmeleri için yeterli düzeyde hazırlamaya odaklanmalıdır. Beceri uyumsuzluğunun kalıcılık eğilimi dikkate alındığında, bireylerin işgücü piyasası hayatlarının daha girişinde daha iyi eşleşen becerilerinin olması, zaten uyumsuzlukla girmiş bir kişinin uyumsuzluğunu gidermeye çalışmaktan daha etkilidir.

Bireylerin becerilerinin çalışma hayatlarının ilk aşamalarında işlerindeki ihtiyaçlarla eşleşmesinin artırılması, şu unsurların desteklenmesine bağlıdır; eğitim dünyası ile iş dünyası arasındaki iletişim kanalları, kişiye özgü kariyer rehberliği ve danışmanlığı sağlanması, iş hareketliliğinin teşviki, işgücü fırsatları ve iş ağıları desteği konularında daha iyi bilgilendirme sağlanması (Dünya Ekonomik Forumu, 2014). Durgun iş piyasasında iş bulmanın bireyin uzun vadedeki kariyer beklentilerine zarar verebileceği düşünüldüğünde, bu durum aynı zamanda işgücü piyasasına girişin zamanlamasına da sıkı sıkıya bağlıdır.

Dolayısıyla ABİ anketi, özel eğitim modülleri verilmesi, iş arayanlara destek ve bilgi-iletişim araçlarıyla (örn. gençleri hedefleyen 'ilk EURES işiniz') eşleşme ve yerleştirme hizmetleri gibi konulara yönelik AB programlarının ve ulusal programların daha da desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Özellikle İTÖ, iş piyasasına daha hızlı geçiş yapılmasına yardımcı olmak için faydalı bir stratejidir. İTÖ, bireylerin yüksek beceri gerekliliklerinin bulunduğu ve beceri birikimlerine imkan tanıyan işlere götüren bir yola girme olasılığını artırmaktadır. Ancak ABİ anketi, İTÖ'yü desteklemeyi düşünen Avrupalı politika oluşturucularına İTÖ'nün hali hazırda yaygın olmadığı branşlara ve mesleklere daha çok önem vermelerini tavsiye etmektedir.

6.3. Aktif işgücü piyasası politikalarına daha da odaklanılmalıdır

Üye devletlerde yakın zamanlarda yapılan beceri uyumsuzluğu politikaları, uzun süredir işsizlik sürecinde bulunanlar başta olmak üzere, işsiz çalışanların öğrenme sürecinden geçmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu kapsamda söz konusu kişilerin becerilerinin ulusal sektörlerde ortaya çıkan veya bu sektörlerde hakim olan işgücü piyasası ihtiyaçları ile eşleşmesine ve artmasına odaklanılmalıdır (Cedefop, 2015c). ABİ anketinin bulguları, mevcut işsizlik çemberinde, aktif şekilde durgun iş piyasasına (yeniden) girmeye çalışan beceri ve tecrübe sahibi bireylerden oluşan büyük bir havuz yer aldığı dikkate alındığında, yalnızca becerilerin güncellenmesine odaklanan bir stratejinin mevcut ekonomik ortamda daha az etkili olacağını ortaya koymaktadır. Bu nedenle aktif işgücü piyasası politikalarında, işsiz bireylerin istihdama yeniden geçiş sağlamak için kabul ettikleri işlerin kalitesi ve uygunluğuna daha fazla dikkat edilmelidir (Tatsiramos, 2010). Kamu istihdam hizmetleri, istihdama geri dönüşün, kalitesiz beceri eşleşmesiyle olmamasını temin etmek için kilit bir rol oynamaktadır. Çünkü eğer bir kişi sadece bir işe girmek için işgücü piyasasına girerse, ilerleyen yıllarda iş krizi ortaya çıkabilir veya mevcut krizin uzamasına neden olabilir (Dünya Ekonomik Forumu, 2014). İşe başvuran kişilerin becerileriyle işletmelerin ihtiyaçlarının daha iyi eşleşmesini sağlamak için geçtiğimiz yıllarda çalışmalar yapan birçok üye devlette yenilikçi yöntemler ve yeni bilgi-iletişim teknolojisi araçları benimsenmiştir (Cedefop, 2015c). Hali hazırda birkaç AB ülkesinde Avrupa'nın eğitim ve öğretime ilişkin bütün araçlarını (işsizlerin becerilerinin akreditasyonu/tanınmasını, yetkinlik odaklı eğitimi içeren) aktif işgücü piyasalarına yönelik olarak kullanma stratejisi benimsenmiştir. Bu durum ayrıca istihdam hizmetlerinin genel etkililiğini de iyileştirebilir (adı geçen, 2015a).

ABİ anketi kamu istihdam hizmetleri ve kariyer rehberliği hizmetlerinin önemini de vurgulamaktadır. Anket bu kapsamda, önceden işsiz olan çalışanların yeniden entegrasyonunu desteklerken çalışanların becerileri, istekleri ve ilgilerinin teşvik edilmesine odaklanmaktadır.

Kariyerlerinde karar verirken (iş teklifini kabul ederken) kendi beceri ve yeterliliklerinin işler için gerekenlerle eşleşip eşleşmemesine göre hareket eden çalışanlar genellikle sürekli becerileri geliştirme imkânları olan beceri yoğunluklu işlere girmektedir.

Türbülanslı ekonomilerde yaşanan hızlı ekonomik yeniden yapılanma süreci, işgücü piyasasına dönüş yapmak isteyen kişilerin belirli ölçüye kadar meslek değiştirmelerini zorunlu kılabilir. Bu kapsamda ABİ anketi, mesleklerinde radikal değişikliklere giren bireylerin geçiş aşamasında sürece eşlik eden bir eğitim almalarının önemini vurgulamaktadır. Becerilerinin yeni işlerinin gerekleri ile eşleşmesi için yeniden bir yapılandırma süreci gereklidir.

ABİ anketi beceri uyumsuzluğunun, çalışanların beceri kazanma ve beceri kaybetme olasılıklarını ve değişen iş içeriğini dikkate alan dinamik bir çerçeve içerisinde önlenmesinin önemine dikkat çekmektedir (Desjardins, 2014). Yetişkinlerin becerileri ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasındaki eşleşmeyi geliştirmeye yönelik, tek seferlik çözümler kısa ömürlü olabilir ve bu durum da bireylerin görev süreleri içerisinde becerilerinin devamlılık temelinde dengelenmesi için yeterli olmayabilir. Bu tek seferlik çözümlerde örnek olarak, çalışanların (sargın) becerilerinin resmi bir sertifikasının alınması veya ek yeterlilik kazanılması verilebilir. İşin artan talepleri (işyerinde yeniliklerden ve görev karmaşıklığındaki değişikliklerden doğan) ile çalışanın becerileri arasında yeterli denge kurabilmek için eğitime ve diğer işte öğrenme türlerine sürekli yatırım yapılması gerekmektedir.

KOBİ'lerin yeterli eğitim imkanı sağlamak için sınırlı kapasitesi olduğuna yönelik genel kanının tam aksi, KOBİ'lerin sunduğu işler genellikle daha geniş bir beceri kullanımı gerektirmekte (işlerdeki beceri yoğunluğu fazla) ve KOBİ'lerde çalışan kişilerde beceri gelişimi daha hızlı olmaktadır. ABİ anketi, KOBİ'lerin beceri oluşturma sürecinin merkezinde bulunduğunu doğrulamaktadır. Bu tür işletmeler eğitime daha az yatırım yapmakla birlikte etkili işte öğrenme sistemlerinin oluşturmada diğerlerine kıyasla daha iyi durumdadır.

6.4. Tek seferlik çözümler kısa ömürlü olacaktır

Sayısal esnekliğe fazla odaklanmak beceri oluşturulmasına zarar vermesi sebebiyle ters etki yaratabilir. İş sözleşmelerinin geçici ve belirsiz formlarda olması işgücü piyasasında bölünmelere neden olabilir. Birçok üye devlette ikili işgücü piyasası sorunu yaşanmaktadır. Bireyler istemeselerde bu tür sözleşmeleri kabul etmektedir. Bu sözleşmelerle çalışan kişiler, kalıcı sözleşmeyle çalışanlara kıyasla daha az eğitim olanaklarına ve daha sınırlı sosyal güvenlik haklarına sahip olmakta ve bu kişilerin iş memnuniyeti daha düşük olmaktadır (Pouliakas ve Theodossiou, 2010). Genç çalışanlar arasında geçici çalışma koşullarına dayalı olarak çalışma oranı daha yüksek olup bu oran 2007 yılından sonra daha da artmıştır. Ayrıca yarı-zamanlı işlerde çalışma oranı da gençlerde daha yüksektir (Avrupa Komisyonu, 2014a).

Ancak özellikle bazı üye devletlerin çıraklık programlarında, geçici sözleşmeler düzenli ve güvenceli istihdam için yalnızca etkili bir sıçrama tahtası olabilir. Krizden sonraki dönemde yaratılan işlerin çoğu geçici iş olarak başlamıştır. ABİ anketine göre, geçici iş sözleşmelerinin, daha düşük kazanç ve iş güvencesizliği risklerine ek olarak önemli uzun vadeli bir maliyeti de yanında getirebilir. Çünkü bu sözleşmeler daha az beceri gerektiren işlerle bağlantılıdır. Fazla esnek olmak işte geçirilen süreyi de kısalttığından iş gelişimini de etkilemektedir. İşverenlerin, düzensiz ürün dalgalanmaları karşısında başvurabildikleri geçici sözleşmelere fazla güvenmeleri durumu, uzun vadede bireylerin becerilerinden faydalanmayı ve sürekli öğrenmeyi temin etme ihtiyacı ile dengelenmelidir.

Her ne kadar Avrupalı çalışanların dörtte biri yeni bir işe girerken beceri boşluklarının olduğunu

6.5. İstihdam istikrarı sürekli beceri gelişimi sağlamaktadır

6.6. AB'de beceri talebi canlandırılmalıdır

ifade etse de, ABİ anketi çalışanların hiç de azımsanmayacak bir kısmının becerilerinden faydalanılmayan, gelişimi sınırlı işlerde çalıştığını göstermektedir. Bu işler genellikle düşük ücretli ve geçici nitelikleriyle eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin becerilerinin değerini ve uyumlaştırılmasını zedeleyebilir. ABİ anketi ayrıca, desteklenmemiş yeteneklerin beceri açığıyla mücadelenin, bu kişilerin sürekli eğitimine daha fazla odaklanmasını gerektiğini göstermektedir. Bu da özü itibarıyla söz konusu kişilerin işlerindeki beceri yoğunluğuna ilişkin çizginin yükselmesine bağlıdır. Yerinde sayan konumdaki kişiler arasında bile bu kişilerin sürekli öğrenmesini dengelemek ve fazla yeterliliğe geçmelerini ve buna bağlı olarak zaman içerisinde motivasyonlarını kaybetmelerini önlemek için işlerindeki beceri ihtiyacının yüksek olması gerekmektedir.

AB politikalarının işlerde gereken ve kullanılan beceri düzeylerinin artırılmasını teşvik etmesi oldukça önemlidir. Aynı sektör veya meslek piyasaları içerisinde rekabet halindeki işverenlerin, yönetim uygulamaları ve iş tasarımıdaki heterojenlik doğrultusunda, çalışanlarının işlerini yapması için gereken beceri düzeylerini etkileme olanağı bulunmaktadır (Bloom ve van Reenen, 2007; 2011; Pouliakas and Russo, 2015). Çalışana daha fazla özerklik, öğrenme ve çalışma sağduyusu imkanı tanıyan işlerin genellikle daha fazla beceri ihtiyacı doğurması açısından, işin karmaşıklığını destekleyen, yüksek beceriyle çalışma uygulamaları ve kurumsal uygulamalar, ilgili alanda eyleme geçmek için önemli adımlardır. Ancak sadece iş ve işyeri tasarımına ilişkin en iyi uygulamanın karşılık olması yeterli olmayacaktır; çünkü işverenler genellikle sektörleri veya ortamlarından etkilenen farklı normlar, kabiliyetler, kültürler, tarihi yörüngeler ve kendine özgü 'sosyal yapılar' bağlıdır (Green, 2013). Ayrıca en iyi uygulamalara dayalı kurumsal öğrenme yavaş ve kademeli olarak gerçekleşmektedir.

Beceri talebi düzeyinin artırılması için yatırım harcamalarının sermaye-beceri tamamlayıcılığı yüksek projelere yönlendirilmesi de (örn. Avrupa stratejik yatırımlar fonu aracılığıyla) oldukça önemlidir. AB şirketlerinin daha yüksek beceri dengesine doğru ilerlemesi için, işletmelerin ar-ge ve sektörlerle yönelik AB modernizasyonu aracılığıyla katma değeri yüksek ürünler, hizmetler ve iş modellerinde yenilik yapmalarının desteklenmesi bir önkoşuldur. Yatırım projelerinin uzun vadeli bir anlayış ile finanse edilmesi, işverenleri beceri yönetimi yaklaşımı benimsemeye ve düşük becerili, düşük maliyetli üretim stratejilerinden vazgeçmeye itecektir.

Sektörün ihtiyaçlarını karşılamak için, sektörel politikaların MEÖ sistemlerindeki önemli yapısal dönüşüm süreci ile uyumlu hale getirilmesi, beceri uyumsuzluğunun azaltılmasına yönelik uygun bir strateji olarak görülmektedir. Daha önceki dönemlerde Güneydoğu Asya'nın öncü ekonomilerinde de benzer bir durum yaşanmıştır. AB'deki endüstriyel faaliyet geçtiğimiz on yıldan fazla bir süredir küresel değer zincirlerine gittikçe daha fazla entegre olmaktadır. Bu da istihdamda beceri düzeyi yüksek işgücünün artması ile sonuçlanmıştır (Bruegel, 2013; Timmer ve diğerleri, 2014) ⁽⁴³⁾. Ancak ABİ anketi becerilerin olması gerekenden az kullanılma eğiliminin olduğu ve çoğunlukla hizmet sunumuna dayanan belirli bazı ekonomik sektörler belirlemiştir (destek hizmetlerinin yönetimi; perakende ve satış; konaklama, catering ve yiyecek hizmetleri; ulaşım ve depolama; kültürel sektörler ile sosyal ve kişisel hizmetler). Dolayısıyla bu sektörlerde beceri talebinin yenilenmesi için politika çalışmalarının bu sektörlerle daha fazla odaklanması gerekmektedir.

Piyase ekonomisine mal ve hizmetler sunan, fon sağlayan ve ihale açan hükümetler, işverenlerin beceri taleplerini etkileyecek birçok politika manivelasına sahiptir. Dolayısıyla hükümetler, yerel beceri stratejilerinin daha geniş ekonomik kalkınma öncelikleri ile bir araya getirmek isteyen yerel işletme ortaklarını destekleyebilir. Hükümetler ayrıca zorunlu yeterlilik veya beceri standartlarına ilişkin mevzuat çıkarabilir ve yine düşük becerili işgücüne güvenmenin önünde geçmek için işgücü piyasasının koşullarına uygun olarak asgari gelir tabanlarını ayarlayabilmektedir.

(43)<http://www.bruegel.org/publications/publication-detail/view/795-manufacturing-europes-future/> [erişim tarihi 12.8.2015].

Geçtiğimiz ekonomik kriz esnasında AB’de eğitim düzeyi yüksek kişilerin sahip olduklarından daha düşük becerileri gerektiren işlerde çalışma eğiliminde bir artış yaşanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2012a; ILO, 2014). Bireylerin mali kısıtlılıklarla karşılaştığı ya da işgücü piyasası fırsatlarının yetersiz olduğu durgun bir işgücü piyasasında iş aramak, bireylerin eşleşmedikleri işleri kabul etmesini körüklemektedir. Avrupalı birçok hanehalkının ortalama gelirinde düşüş yaşandığı bu zamanlarda, sosyal sigorta ve sosyal imkanlar sağlamak, bireylere becerileriyle eşleşen iş aramaları ve bulmaları için nefes alabilecekleri bir alan sağlayabilir.

Beceriler temelinde rekabet edebilme imkanı, uzun vadede hem çalışanlar hem de kuruluşlar adına önemli yatırımlara bağlıdır. Uzayan ekonomik kriz, insan sermayesi getiri oranı ve teşviklerin, iyi bir iş bulma ya da iyi işre kalma konusunda yaşanan belirsizliğin artmasıyla zarar görmesinden dolayı bu yatırımları tehlikeye atmaktadır. İşverenlerin iş kalitesini geliştirmek için yatırım yapmaya gönüllü olması da mevcut ekonomik koşullarda işletmelerin büyük oranda ayakta kalmaya odaklanması ve iflas etme riskinin daha yüksek olması sebebiyle olumsuz etkilenebilir.

AB ekonomisinde kriz öncesi döneme kıyasla daha az düzeyde istihdam yaratıldığı dikkate alındığında, uygun olmayan ve boşa giden beceri-iş eşleşmelerinden kaçınmak için toplam talebin teşvik edilmesi gerekmektedir. Aksi halde AB işgücü piyasasının sağlıklı yapısında uzun süren ve yıpratıcı bir etki ortaya çıkabilir. Hükümetlerin tam istihdam ve endüstriyel ilişkilerde istikrar hedefine yönelik kararlılığı, işgücü piyasasının bütün öznelerinin (bireyler, şirketler ve MEÖ sunucular), AB’nin geleceğine daha iyi ve daha güçlü beceri yatırımı yapmaya yönlmesine dolaylı yoldan destek olabilecek önemli bir bileşendir.

6.7. AB işgücü piyasasında daha iyi beceri eşleşmelerinin teşvik edilmesi

Kısaltmalar

YEA	Yetişkin Eğitimi Anketi
CVET	Sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretim
CVT	Sürekli Mesleki Eğitim
ABİ	Avrupa Beceri ve İş Anketi
AB	Avrupa Birliği
AÇKA	Avrupa Çalışma Koşulları Anketi
ISCO	Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması
IVET	Temel Mesleki Eğitim Ve Öğretim
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
EKK	En Küçük Kareler
PIAAC	Survey Of Adult Skills
KOBİler	Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeler
MEÖ	Mesleki Eğitim Ve Öğretim
İTÖ	İş Temelli Öğrenme

Referanslar

URL erişim tarihi
5.8.2015

- Allen, J.P.; Levels, M.; van der Velden, R.K.W. (2014). *Skill mismatch and use in developed countries: evidence from the PIAAC study*. RM/13/061. Maastricht: Maastricht University. <http://digitalarchive.maastrichtuniversity.nl/fedora/get/guid:f5190876-00ca-4769-b5e3-5a961b83cd31/ASSET1>
- Autor, D.H. (2013). The 'task approach' to labour markets: an overview. *Journal for labour market research* Cilt. 46, No 3, sa. 185-199. <http://doi.org/10.1007/s12651-013-0128-z>
 - Autor, D.H.; Handel, M.J. (2013). Putting tasks to the test: human capital, job tasks, and wages. *Journal of labor economics*, Cilt. 31, No 2, sa. S59-S96. <http://doi.org/10.1086/669332>
 - Autor, D.H.; Levy F.; Murnane J.R. (2003). The skill content of recent technological change: an empirical exploration. *The quarterly journal of economics*, Cilt. 118, No 4, sa. 1279-1333. <http://doi.org/10.1162/00335530322552801>
 - Baert, S.; Cokkx, B.; Verhaest, D. (2012). *Overeducation at the start of the career: stepping stone or trap?* IZA discussion paper; No 6562. <http://ftp.iza.org/dp6562.pdf>
 - Barth, E. ve diğerleri (2014). *It's where you work: increases in earnings dispersion across establishments and individuals in the US*. IZA discussion paper series; No 8437. <http://ftp.iza.org/dp8437.pdf>
 - Bloom, N.; van Reenen, J.V. (2007). Measuring and explaining management practices across firms and countries. *The quarterly journal of economics*, Cilt. 122, No 4, sa. 1351-1408. <http://doi.org/10.1162/qjec.2007.122.4.1351>
 - Bloom, N.; Van Reenen, J.V. (2011). Human resource management and productivity. In: Orley, A.; David, C. (eds). *Handbook of labor economics*. Amsterdam: Elsevier, Cilt. 4, Part 2, sa. 1697-1767. [http://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02417-8](http://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02417-8)
 - Boxall, P.; Purcell, J. (2011). *Strategy and human resource management*. New York: Palgrave Macmillan.
 - Bresnahan, T.F.; Brynjolfsson, E.; Hitt, L.H. (2002). Information technology, workplace organisation, and the demand for skilled labour: firm-level evidence. *The quarterly journal of economics* Cilt. 117, No1, sa. 339-376. <http://doi.org/10.1162/003355302753399526>
 - Bulmahn, G.; Kräkel, M. (2002). Overeducated workers as an insurance device. *Labour*, Cilt. 16, No 2, sa. 383-402. <http://doi.org/10.1111/1467-9914.00200>
 - Cappelli, P. (2008). *Talent on demand: managing talent in an age of uncertainty*. Boston: Harvard Business School Press.
 - Cappelli, P.; Keller, J.R. (2014). Talent management: conceptual approaches and practical challenges. *Annual review of organisational psychology and organisational behavior*, Cilt. 1, sa. 305-331. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091314>
 - Card, D.; Heining, J.; Kline, P. (2013). Workplace heterogeneity and the rise of west-German wage inequality. *The quarterly journal of economics*, Cilt. 128, No 3, sa. 967-1015. <http://doi.org/10.1093/qje/qjt006>
 - Cedefop (2009). *Skill mismatch: identifying priorities for future research: Cedefop research arena (Cedra)*. Thessaloniki: Cedefop. Cedefop working paper; No 3. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/537/6103_en.pdf
 - Cedefop (2010a). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications* Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf
 - Cedefop (2010b). *The right skills for silver workers: an empirical analysis*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 8. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5508_en.pdf
 - Cedefop (2010c). *Labour market polarisation and elementary occupations in Europe: blip or long-term trend?* Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 9. www.cedefop.europa.eu/files/5509_en.pdf
 - Cedefop (2010d). *Employer-provided vocational training in Europe: evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 2. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf
 - Cedefop (2011). *Migrants, minorities, mismatch? Skill mismatch among migrants and ethnic minorities in Europe*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 16. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5516_en.pdf
 - Cedefop (2012a). *From education to working life: the labour market outcomes of VET*. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf

- Cedefop (2012b). *Preventing skills obsolescence: rapid labour market changes leave too many workers at risk of losing their skills*. Briefing note; July 2012. http://www.cedefop.europa.eu/files/9070_en.pdf Cedefop (2012c). *Skill mismatch: the role of the enterprise*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 21. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.pdf
- Cedefop (2012d). *Future skills supply and demand in Europe: forecast 2012*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 26. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf
- Cedefop (2013). *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries*. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/files/4121_en.pdf
- Cedefop (2014a). *Skill mismatch: more than meets the eye*. Briefing note; March 2014. http://www.cedefop.europa.eu/files/9087_en.pdf
- Cedefop (2014b). *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 96. http://www.cedefop.europa.eu/files/3065_en.pdf
- Cedefop (2015a). *Skill shortages and skill gaps in European enterprises: Striking a balance between vocational education and training and the labour market*. Cedefop reference series; No102. <http://dx.doi.org/10.2801/042499>
- Cedefop (2015b). *Stronger VET for better lives: Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-14*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 98. http://www.cedefop.europa.eu/files/3067_en.pdf
- Cedefop (2015c). *Tackling unemployment while addressing skill mismatch: lessons learned from policies and practices in European Union countries*. Cedefop research paper; No 46. <http://dx.doi.org/10.2801/648140>
- Clark, B.; Joubert, C.; Maurel, A. (2014). *The career prospects of overeducated Americans*. NBER working paper No 20167. <http://doi.org/10.3386/w20167>
- Desjardins, R. (2014). *Rewards to skill supply, skill demand and skill match-mismatch: studies using the adult literacy and lifeskills survey*. Lund economic studies; No 176. Lund: Media Tryck. <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=4350627&fileId=4350629>
- Draghi, M. (2014). *Unemployment in the euro area*. Speech delivered at the *Annual central bank symposium in Jackson Hole, 22 August 2014*. www.ecb.europa.eu/press/key/date/2014/html/sp140822_en.html
- Eichhorst, W. ve diğerleri (2012). *A roadmap to vocational education and training systems around the world*. IZA discussion paper series; No 7110. <http://ftp.iza.org/dp7110.pdf>
- EU skills panorama (2014). *STEM skills analytical highlight*. http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/App_Controls/Documents/ShowDocument.aspx?docum entid=150&
- Eurofound (2013). *Third European company survey: first findings*. Luxembourg: Publications Office. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1386.htm>
- European Central Bank (2012). *Euro area labour markets and the crisis: structural issues report*. <http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/euroarealabourmarketsandthecrisis201210en.pdf>
- European Commission (2008). *New skills for new jobs: anticipating and matching labour market needs: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. COM (2008) 868 final. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1496&langId=en
- European Commission (2010). *An agenda for new skills and jobs: a European contribution towards full employment: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. COM (2010) 682 final. http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:776df18f-542f-48b8-9627-88aac6d3ede0.0003.03/DOC_1&format=PDF
- European Commission (2012a). *Rethinking education: investing in skills for better economic and social outcomes: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. COM (2012)669 final. www.cedefop.europa.eu/files/com669_en.pdf
- European Commission (2012b). *Towards a job-rich recovery: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. COM (2012) 173 final. http://ec.europa.eu/health/workforce/docs/communication_towards_job-rich_recovery_en.pdf

- European Commission (2013a). The skill mismatch challenge in Europe, *Employment and Social Developments in Europe 2012. Commission staff working document*. SWD(2013) 2 final. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%205571%202013%20ADD%209>
- European Commission (2013b). *Growth potential of EU human resources and policy implications for future economic growth*. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2767/79370>
- European Commission (2014a). *Employment and social developments in Europe 2014*. Luxembourg: Publications Office. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13404&langId=en>
- European Commission (2014b). *Education and training monitor 2014*. Luxembourg: Publications Office. http://ec.europa.eu/education/library/publications/monitor14_en.pdf
- European Commission (2014c). *Gender inequalities in the school-to-work transitions in Europe: short statistical report No 4*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr4_en.pdf
- European Commission (2014d). *European vacancy and recruitment report 2014*. Luxembourg: Publications Office. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11897&langId=en>
- European Commission (2014e). *Is unemployment structural or cyclical? Main features of job matching in the EU after the crisis*. European economy, economic papers; No 527. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2014/pdf/ecp527_en.pdf
- European Commission (2015a). *Labour market and wage developments in Europe 2015*. Luxembourg: Publications Office. <https://webgate.ec.europa.eu/emplcms/social/BlobServlet?docId=14290&langId=en>
- European Commission (2015b). *Supporting skills development and matching in the EU. Employment and social developments in Europe 2015*. Chapter 5 (jointly with Cedefop and Eurofound). Luxembourg: Publications Office. European Commission; Joint Research Centre; Institute for the Protection and Security of the Citizen (2014). *Occupational mismatch in Europe: understanding overeducation and overskilling for policy-making*. Luxembourg: Publications Office. https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/occupational_mismatch_in_europe.pdf
- European Commission; Latvian Presidency of the Council of the European Union (2015). *Riga conclusions 2015: on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-20, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges communiqué*. https://eu2015.lv/images/notikumi/VET_RigaConclusions_2015.pdf
- European Commission; EACEA; Eurydice (2015). *Adult education and training in Europe: widening access to learning opportunities*. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/179en.pdf
- Freeman, R.B (2015). *Who owns the robots rules the world*. IZA world of labor 2015; No 5. <http://doi.org/10.15185/izawol.5>
- Fulmer, I.S.; Ployhart, R.E. (2014). Our most important asset: a multidisciplinary/multilevel review of human capital valuation for research and practice. *Journal of management*, Cilt. 40, No 1, sa. 161-192. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313511271>
- Green, F. (2013). *Skills and skilled work: an economic and social analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Green, F.; Zhu, Y. (2010). Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford economic papers*, Cilt. 62, No 4, sa. 740-763. <http://doi.org/10.1093/oep/gpq002>
- Hanushek ve diğerleri (2013). *Returns to skills around the world: evidence from PIAAC*. OECD education working paper; No 101. [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2013\)16&docL=language=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2013)16&docL=language=En)
- Ichniowski, C. ve diğerleri (2000). *The American workplace: skills, compensation, and employment involvement*. Cambridge: Cambridge University Press. ILO (2014). *Skill mismatch in Europe: statistics brief*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_315623.pdf
- Institute for Public Policy Research (2014). *European jobs and skills: a comprehensive review 2014*. http://www.ippr.org/files/publications/pdf/European-jobs-and-skills_Apr2014.pdf?noredirect=1
- Jiang, K.; Takeuchi, R.; Lepak, D.P. (2013). Where do we go from here? New perspectives on the black box in strategic human resource management research. *Journal of management studies*, Cilt. 50, No 8, sa. 1448-1480. <http://doi.org/10.1111/joms.12057>

- Jiang, K. ve diğerleri (2012). How does human resource management influence organisational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of management journal*, Cilt. 55, No 6, sa. 1264-1294. <http://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Korpi, T.; Tählin, M. (2009). *A tale of two distinctions: the significance of job requirements and informal workplace training for the training gap*.
- Lane, J. I.; Salmon, L.A.; Spletzer, J.R. (2007). Establishment wage differentials. *Monthly labor review*, Cilt. 130, No 4, sa. 3-18. <http://www.bls.gov/opub/mlr/2007/04/mlr200704.pdf>
- Lazear, E.P.; Spletzer, J.R. (2012). The US labour market: status quo or a new normal? Proceedings of the *Economic policy symposium, Jackson Hole, Federal Reserve Bank of Kansas*, sa. 405-451. Leuven, E.; Oosterbeek, H. (2011). *Overeducation and mismatch in the labor market*. IZA discussion paper series; No 5523. <http://ftp.iza.org/dp5523.pdf>
- Liu, K.; Salvanes, K.J.; Sorensen, E.O. (2012). *Good skills in bad times: cyclical skill mismatch and the long-term effects of graduating in a recession*. IZA discussion paper series; No 6820. <http://ftp.iza.org/dp6820.pdf>
- Longhi, S. (2015). *Do the unemployed accept jobs too quickly? A comparison with employed job seekers*. IZA discussion paper series; No 9112. <http://ftp.iza.org/dp9112.pdf>
- Mañé, F. (2013). Using the job requirements approach and matched employer-employee data to investigate the content of individuals' human capital. In: Green, F.; Keese, M. (eds). *Job tasks, work skills and the labour market*. Paris: OECD Publishing. Manpower (2014). *2014 talent shortage survey*. <http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/ec2b6e68-bc26-4e5a-8493-78a9b53c5ab8/2014+Talent+Shortage+Infographic-Final.pdf?MOD=AJPERES>
- Mavromaras, K.; McGuinness, S.; Wooden, M. (2007). Overskilling in the Australian labour market. *Australian economic review*, Cilt. 40, No 3, sa. 307-312. <http://doi.org/10.1111/j.1467-8462.2007.00468.x>
- Mavromaras, K.; McGuinness, S.; Fok, K. (2012). Overskilling dynamics and education pathways. *Economics of education review*, Cilt. 3, No 5, sa. 619-28. Mavromaras, K.; Sloane, P.; Wei, Z. (2015a). The scarring effects of unemployment, low pay and skills underutilisation in Australia compared. *Applied economics*, Cilt. 47, No 23, sa. 2413-2429. <http://doi.org/10.1080/00036846.2015.1008762>
- Mavromaras, K.; McGuinness, S.; Pouliakas, K. (2015b). Decomposing earnings penalties of overeducated workers: evidence from the Cedefop European skills and jobs (ESJ) survey. Working paper presented at the *Cedefop-IZA workshop on skills and skill mismatch, Thessaloniki, 29 and 30 October 2015*. http://www.iza.org/conference_files/2015_Skill_Mismatch/pouliakas_k5607.pdf
- Mavromaras, K. ve diğerleri (2010). *Job mismatches and labour market outcomes: panel evidence on Australian university graduates*. IZA discussion paper series; No 5083. <http://ftp.iza.org/dp5083.pdf>
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys*, Cilt. 20, No 3, s. 387-418. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- McKinsey Centre for Government (2012). *Education to employment: designing a system that works*. http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf
- Messersmith, J. G. ve diğerleri (2011). Unlocking the black box: exploring the link between high- performance work systems and performance. *Journal of applied psychology*, Cilt. 96, No 6, sa.1105-1118. <http://dx.doi.org/10.1037/a0024710>
- Nyberg, A. J. ve diğerleri (2012). Resource-based perspectives on unit-level human capital: a review and integration. *Journal of management*, Cilt. 40, No 1, sa. 316-346. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206312458703>
- OECD (2013). *OECD Skills outlook 2013: first results from the survey of adult skills*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>
- Oreopoulos, P.; von Wachter, T.; Heisz, A. (2012). The short- and long-term career effects of graduating in a recession. *American economic journal: applied economics*, Cilt. 4, No 1, sa. 1-29. <http://dx.doi.org/10.1257/app.4.1.1>
- Panos, G.A.; Pouliakas, K.; Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification and mobility. *Industrial relations: a journal of economy and society*, Cilt. 53, No 2, sa. 223-272. <http://dx.doi.org/10.1111/irel.12055>
- Patel, P.C.; Messersmith, J.G.; Lepak D.P. (2013). Walking the tightrope: an assessment of the relationship between high-performance work systems and organisational ambidexterity. *Academy of management*

journal, Cilt. 56, No 5, sa. 1420-1442. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2011.0255>

- Pellizzari, M.; Fichen, A. (2013). *A new measure of skills mismatch: theory and evidence from the survey of adult skills (PIAAC)*. Paris: OECD Publishing. OECD social, employment and migration working papers; No 153. <http://dx.doi.org/10.1787/5k3tpt04lcnt-en>
- Ployhart, R.E.; Hale, D. (2014). The fascinating psychological microfoundations of strategy and competitive advantage. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, Cilt. 1, No 1, sa. 145-172. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091312>
- Ployhart, R.E.; Moliterno, T.P. (2011). Emergence of the human capital resource: a multilevel model. *Academy of management review*, Cilt. 36, No 1, sa. 127-150. http://is.vsfs.cz/el/6410/zima2012/NA_HRM/um/3904027/2011_Ployhart_Moliterno_EmergenceofHumanCapital_MultilevelModel127.full_1_.pdf
- Ployhart, R.E. ve diğerleri (2014). Human capital is dead; long live human capital resources! *Journal of management*, Cilt. 40, No 2, sa. 371-398. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313512152>
- Pouliakas, K.; Theodossiou, I. (2009). Measuring the utility cost of temporary employment contracts before adaptation: a conjoint analysis approach. *Economica*, Cilt. 77, No 308, sa. 688-709. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0335.2009.00786.x>
- Pouliakas, K.; Theodossiou, I. (2010). Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe. *International labour review*, Cilt. 149, No 1, sa. 1-29. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00073.x>
- Pouliakas, K.; Russo, G. (2015). *Heterogeneity of skill needs in relation to job tasks: evidence from the OECD PIAAC survey*, IZA discussion paper series; No 9392. http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=9392
- Quintini, G. (2011). *Overqualified or underskilled: a review of existing literature*. Paris: OECD Publishing. OECD social, employment and migration working papers; No 121. <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>
- Robst, J. (1995). Career mobility, job match, and overeducation. *Eastern economic journal*, Cilt. 21, No 4, sa. 539-550. http://college.holycross.edu/RePEc/eej/Archive/Volume21/V21N4P539_550.pdf
- Sattinger, M. (2012). Qualitative mismatches. *Foundations and trends in microeconomics*, Cilt. 8, No1-2, sa. 1-168. <http://dx.doi.org/10.1561/07000000052>
- Schat, A.; Frone, M.R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: the mediating role of job attitudes and personal health. *Work and stress*, Cilt. 25, No 1, sa. 23-40. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2011.563133>
- Schoorman, F.D.; Mayer, R.C. (2008). The value of common perspectives in self-reported appraisals: you get what you ask for. *Organizational research methods*, Cilt. 11, No 1, sa. 148-59. <http://dx.doi.org/10.1177/1094428107307168>
- Sicherman, N. (1991). Overeducation in the labour market. *Journal of labor economics*, Cilt. 9, No 2, sa. 101-122. Sloane, P. (2014). *Overeducation, skill mismatches, and labour outcomes for college graduates*. IZA world of labor; No 88. <http://wol.iza.org/articles/overeducation-skill-mismatches-and-labor-market-outcomes-for-college-graduates-1.pdf>
- Spitz-Oener, A. (2006). Technical change, job tasks, and rising educational demands: looking outside the wage structure. *Journal of labor economics* Cilt. 24, No 2, sa. 235-270. <http://dx.doi.org/10.1086/499972>
- Stewart, M.B. (2007). The interrelated dynamics of unemployment and low-wage employment. *Journal of applied econometrics*, Cilt. 22, No 3, sa. 511-531. <http://dx.doi.org/10.1002/jae.922>
- Sung, J.; Ashton, D.N. (2015). *Skills in business: the role of business strategy, sectoral skills development and skills policy*. London: Sage. Takeuchi, R.; D.P. Lepak, ve diğerleri (2007). An empirical examination of the mechanisms mediating between high-performance work systems and the performance of Japanese organisations. *Journal of applied psychology*, Cilt. 92, No 4, sa. 1069-1083. Tatsiramos, K. (2014). *Unemployment benefits and job match quality*. IZA world of labor; No 44. <http://wol.iza.org/articles/unemployment-benefits-and-job-match-quality.pdf>
- Timmer, M. P. ve diğerleri (2014). Slicing up global value chains, *Journal of economic perspectives*, Cilt. 28, No 2, sa. 99-118. World Economic Forum (2014). *Matching skills and labour market needs: building social partnerships for better skills and better jobs*. http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf

BÖLÜM
7

EKLER

ABİ anketi, Cedefop tarafından finanse edilmektedir. Beceri uyumsuzluğuna ilişkin olarak ilgili hususun kapsamının daha iyi şekilde anlaşılmasına yardımcı olacak ve Avrupa genelinde MEÖ politikalarının geliştirilmesine katkıda bulunacak Avrupa çaplı anketin yürütülmesi için Ipsos MORI isimli araştırma şirketini görevlendirmiştir. Bu araştırmanın genel amacı, Avrupalı çalışanları arasında beceri uyumsuzluğunun deneysel olarak ayrıntılı şekilde analiz edilmesini sağlayan bir dizi veriyi ortaya koymaktır. Bu genel hedefe yönelik olarak, beceri uyumsuzluğunun kilit kavramı dikkate alındıktan sonra Cedefop'u aşağıdaki konularda destekleyecek geçerli ve güvenilir verilerin elde edilebilmesi için bir anket aracı tasarlanmıştır:

- (a) 24 ila 65 yaşları aralığındaki çalışanlar arasında beceri eskimesi ve beceri uyumsuzluğu olgularının yaygınlığını ve ne hızla ilerlediğini nitel olarak belirlemek;
- (b) Avrupalı çalışanlar arasında beceri eskimesi ve beceri uyumsuzluğuna yol açan etmenleri belirlemek;
- (c) beceri eskimesi ve beceri uyumsuzluğu ile farklı demografik özellikler, sosyo-ekonomik özellikler ve iş yeri özellikleri arasındaki ilişkiyi ve AB ülkeleri arasındaki farklılıkları inceleme imkânı sağlamak;
- (d) beceri eskimesi ve beceri uyumsuzluğunun azaltılmasına yönelik olarak sürekli mesleki eğitim ve öğretim ile çeşitli insan kaynakları uygulamaları ve kurumsal uygulamaların kapasitelerini keşfetmek.

Anket 7 Mart-26 Haziran 2014 tarihleri arasında, Ipsos şirketi ve şirketin ağ ortakları tarafından AB'nin 28 üye devletinde gerçekleştirilmiştir. Farklı demografik gruplardan toplam 48 676 kişi, telefonla ya da çevrimiçi olarak ankete katılmıştır. Çevrimiçi mülakatlar ortalama 20 dakika, telefonda yapılanlar ise ortalama 31 dakika sürmüştür.

Karma metodoloji kullanılmasının temel nedeni, toplanan verilerin 28 AB üye devletinin her birinde, 24-65 arasında çalışan nüfusun temsili örnekleminin sağlanmasını temin etmek olmuştur. Verilerin büyük kısmı, zaman ve maliyet açısından daha elverişli olması sebebiyle, Ipsos şirketi ve ortak kuruluşların çevrimiçi panellerinin kullanılması aracılığıyla toplanmıştır. Karma mod yaklaşımı bir taraftan anketin, saha çalışması için gerektirdiği maliyet ve zaman açısından çevrimiçi anket avantajlarından faydalanabilmesini, diğer taraftan saha çalışmasının bir kısmının telefon üzerinden yürütülmesiyle hedef grubun bazı kısımlarının kapsam dışında kalması sorunundan kaçınılmasını sağlamıştır. Kapsam dışında kalma yanlılığı, anketlerin hedef grubunun bütün üyelerinin örnekleme yer alması mümkün olmadığına ortaya çıkmaktadır. Yaşı büyük olan kişiler başta olmak üzere, bazı ülkelerde internet nüfuzunun hala çok düşük seviyede olması sebebiyle, çevrimiçi yaklaşımlarda bu sıkıntı yaşanabilmektedir. Yukarıda karma yaklaşımdan kastedilen, internet nüfuzunun düşük olduğu ülkelerde, olası atlamaların önüne geçmek için, telefon görüşmeleri aracılığıyla nüfusun internet erişimi olmayan kesiminin ankette yer alma şansının artırılmasını temin edebilmiş olmaktır.

Ek-1

Veri toplama sürecinin ayrıntıları

A1.1.

Metodolojiye genel bakış

A1.2. Soruların tasarımı ve tercümesi

A1.2.1. Soruların tasarımı

Bu çalışmada kullanılan soruların büyük bir kısmı Cedefop ve Cedefop'un uzman grubu tarafından tasarlanmıştır (Kutu 6). Hazırlanan ilk sorular daha öncesinde 2011 yılında Cedefop tarafından pilot uygulamadan geçirilmiş ve Ipsos şirketi ile Cedefop işbirliği sayesinde en öz haline getirilmiştir. Ipsos şirketinin anket sorusu geliştirmede kendi tecrübesine sahip olması ilave girdiler sağlamış ve anketin uygulanmasından önce bilişsel test ve pilot test aşamaları tasarlanmıştır.

Soruların tasarımında birkaç önemli husus dikkate alınmıştır:

- (a) anketin telefon üzerinden veya çevrimiçi yürütülebilmesi gereği;
- (b) soruları 25 dakikaya ile sınırlandırma gereği;

Kutu 6. ABİ anketi uzmanlar grubu üyeleri

- Dr **G. Quintini** (OECD)
- Dr **M. Curtarelli** (Eurofound)
- Prof. **K. Mavromaras** (NILS-Çalışma Bilimleri Ulusal Enstitüsü, Flinders Üniversitesi, Güney Avustralya)
- Dr **S. McGuinness** (ESRI-Ekonomik ve Sosyal Araştırma Enstitüsü, İrlanda)
- Prof. **A. de Grip** (ROA-Eğitim ve İşgücü Piyasası Araştırma Merkezi, Hollanda)
- Prof. **M. Tahlin** (SOFI-İsveç Sosyal Araştırma Enstitüsü, Stockholm Üniversitesi, İsveç)
- Prof. **W. Gijssels** (Maastricht Üniversitesi, Hollanda)
- Prof. **F. Mañé** (Rovira ve Virgili Üniversitesi, İspanya)
- Prof. **K. Mayhew** (SKOPE-Beceri, Bilgi ve Kurumsal Performans Merkezi, Oxford Üniversitesi, Birleşik Krallık)
- Prof. **F. Rycx** (Université Libre de Bruxelles, Belçika)
- Dr **D. Verhaest** (HUBüksen ve Ghent Üniversitesi, Belçika)
- Prof. **T. Zwick** (Ludwig-Maximilians Üniversitesi, Almanya)
- Prof. **I. Theodossiou** (Aberdeen Üniversitesi, İskoçya)

- (c) soruların belirsizliğe mahal vermemesi ve soruların anlamının anketin hedef kitlesi tarafından tutarlı şekilde yorumlanması;
- (d) beceri uyumsuzluğunu doğru olarak ölçecek bilgileri toplama gereği;
- (e) ISCO ve NACE kapsamın sınıflandırmak için katılımcının mesleği ile sektörünün doğrulanması gereği.

Soruların tasarımı ve tercümesi üç aşamada gerçekleştirilmiştir: bilişsel testten önceki aşama, bilişsel test ile pilot uygulama arasındaki aşama ve pilot uygulama ile gerçek saha çalışması arasındaki aşama. Bu aşamaların özeti aşağıda verilmiştir.

A1.2.2. Tercüme

Tercüme süreci üç aşamada soruların tasarımı ile eşzamanlı olarak yürütülmüştür. Öncelikle bilişsel test sorularının İngilizce versiyonu Cedefop tarafından imzalanarak tercüme için yerel tercüme bürolarına gönderilmiştir. Ardından bu bürolardan gelen çeviriler Language Connect çeviri bürosu tarafından tekrar İngilizceye tercüme edilmiştir. Yeniden İngilizceye tercüme edilmiş çeviriler, Londra'daki merkez koordinasyon ekibi tarafından soruların asılları ile kıyaslanarak gözden geçirilmiş ve yerel ekiplerle birlikte uyumsuzluklar sorgulanmıştır. Son olarak nihai versiyonlar imza için tekrar Cedefop'a gönderilmiştir.

Bilişsel testten sonra Ipsos, soruların tercümelerde değişiklik önerilerinde bulunmuştur. Bu doğrultuda soruların aslı güncellenmiş, bilişsel testte yer almayan beş ülke için geriye tercüme süreci tamamlanmıştır. Tercüme bulunan diğer ülkelerin de çeviri metinleri

güncellenmiş ve son okumadan geçirilmiştir. Çevirmenlere kilit terimlerin anlamlarını açıklayan yazılı talimatlar gönderilmiş ve tercüme kalitesini temin etmek için tutarlılık kontrolleri yapılmıştır. Tercüme sürecinin temel zorlukları bütün soruların genelinde terminoloji tutarlılığını sağlamak ve 'beceri ya da 'iş yeri' gibi kilit kavramlar için doğru terimlerin kullanılmasını temin etmek olmuştur.

Telekonferanslar aracılığıyla araştırma ekibi çevirmenleri bilgilendirmiştir. Bu bilgilendirme, tercüme sürecinin birebir çevirilerden ziyade diller içerisinde kavram denkliği oluşturulmasına odaklanmasını temin etmede oldukça faydalı olmuştur. Pilot uygulamadan sonrada soruların aslında değişiklikler yapılmış ve bu değişiklikler, daha öncesinde de tercümeleri yapmış olan Language Connect şirketinin dil uzmanları tarafından çevirilere uygulanmıştır.

Nihai tercümeler ardından bir kez de Ipsos ofislerinde dil uzmanları ve araştırmacılar tarafından, bir kez de Cedefop tarafından kontrol edilmiştir. Eğitim düzeyleri, NACE ve ISCO kodlarının yerel piyasaların hassasiyetine göre tercüme edilmesini temin etmek için özel ihtimam gösterilmiştir. Bütün bunların ardından tercümeler, saha çalışmasının temel aşaması başlamadan önce Cedefop tarafından nihai hale getirilerek imzalanmıştır.

Sonuç olarak anket, AB üye devletlerinin resmi ulusal dillerinde uygulanmıştır.

24 ülkede bilişsel pilot anket uygulanmıştır: Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, Estonya, İrlanda, Yunanistan, İspanya, Fransa, Hırvatistan, İtalya, Kıbrıs, Litvanya, Macaristan, Malta, Hollanda, Avusturya, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Finlandiya, İsveç ve Birleşik Krallık. Bu ülkelerin her birinde en fazla on bilişsel mülakat düzenlenmiştir. İyi bir katılımcı karması sağlamak için yaş, eğitim seviyesi, meslek ve sektör kotaları konulmuştur. Anketin bütün bölümlerinin test edilmesini sağlamak için katılımcıların mevcut işlerinde ne zamandır çalıştıkları da dikkate alınmıştır. Saha çalışması 26 Haziran 9 Temmuz 2014 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Mülakatlar çoğunlukla birebir gerçekleştirilmiş olup anketörler, katılımcılar çevrimiçi sistem üzerinden anketi doldururken onların yanında oturmuşlardır. Bu şekilde anketörlet katılımcıyı gözlemleyerek katılımcının cevap verdiği kilit sorulara ilişkin tmamlayıcı sorular yöneltmiştir; anketör yalnızca katılımcının verdiği cevaplara değil aynı zamanda katılımcının anketi doldururken yaptığı davranışlara da dikkat etmiştir. Örneğin katılımcı belirli sorulara cevap verirken kafası karışmış gibi görünüyorsa ya da o soruda fazla zaman harcıyorsa, anlaşılma problemi ya da sayfa düzeniyle ilgili sıkıntılara işaret edebilecek bu durumu gözlemlemiştir. Bilişsel testin sonucu, katılımcıların karşılaştığı sorunlar dikkate alınarak pilot uygulamaya uyarlanmıştır. Söz konusu zorluklar arasında en önemlisi, geniş meslek grupları arasından (ISCO) doğru meslek grubunu seçme, sorulara yedi puanlık ölçek üzerinden cevap verme veya tekrar eden sorulara cevap verme ve becerilerini önemsiz olarak işaretlenmesinde veya beceri düzeyinin iş için gereken düzeyde olduğunun belirtilmesinde isteksizlik olmuştur. Test ayrıca, kelime ve cümlelerin tercümesi, çevrimiçi belgenin formatlanması işlevselliği gibi birkaç ülkede karşılaşılan sorunu da ortaya çıkarmıştır.

Bilişsel testten sonra sorular birkaç değişiklikle birlikte pilot uygulamaya uyarlanmıştır. Bu değişikliklerden bazıları şöyledir; bir basamaklı kategorilerde yer alan meslek türlerini göstermek için ISCO mesleklerinden dört basamaklı örneklerin eklenmesi, 11 puanlı skalaların kullanılması ve bu kullanımın kolaylaştırılması için orta noktanın işaretlenmesi, dilin yumuşatılması ve sosyal cazibe yanlılığının (önemsiz ya da gereken düzeyden düşük olan becerilerin saklanması gibi) azaltılması için becerilere ilişkin soruların başına giriş yazısı eklenmesi ve katılımcıların kariyerlerinin çeşitli dönemlerindeki işleri ve becerilerine ilişkin soruları cevaplamaları için gereken bilişsel çabalarını sınırlamak.

A1.2.3. Bilişsel pilot anket

A1.2.4. Temel pilot anket

Her bir ülkede toplam 30 pilot anket gerçekleştirilmiştir. Karma mod yaklaşımının uygulandığı ülkelerde mülakatlar, telefon mülakatı ve çevrimiçi mülakat şeklinde ikiye ayrılmıştır. Ipsos, telefon anketörleri ile telefon üzerinden veya çevrimiçi olarak ankete katılan kişilerden gelen geri bildirimleri toplayarak analiz etmiştir. Pilot ankette, anketin normal sorularına ek olarak katılımcılardan bazı soruların zorluklarını değerlendirmeleri istenmiş, böylece katılımcılara anket tecrübelerine ilişkin geri bildirim sağlama imkânı sunulmuştur. Geri bildirimler neticesinde, mülakat süresinin 25 dakikayı aşmaması için anketin uzunluğu büyük ölçüde azaltılmıştır. Sorular ayrıca, mevcut iş, mevcut işin başlangıcı, mevcut işe girmeden önceki iş ve bir önceki iş şeklindeki kronolojik sıralamaya uygun olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Tablo 15. **Soruların yapısına genel bakış**

	Bölüm içeriği
Seçim kriterleri	Katılımcının ankette yer almaya uygun olduğunu teyit etmek için yaş, cinsiyet ve istihdam durumuna ilişkin sorular
Mevcut iş	Meslek, sektör, kurum türü, iş başlangıcından sonra roldeki değişimler, sözleşme türü gibi konulara ilişkin sorular
Eğitim düzeyi	Katılımcının aldığı en yüksek eğitim seviyesi, türü ve konusu, bu eğitimin mevcut işe girebilmek için gerekli olup olmadığı gibi sorular
Beceriler ve işin talepleri	Katılımcıların mevcut işlerini yapmaları için gereken becerilerin türü, seviyesi veya önemi gibi sorular
Mevcut işin başlamasından bu yana mevcut durum	Katılımcıların işlerine başladıklarından beri kaydettikleri beceri gelişimine ve işin kendilerinden talep ettiklerine ilişkin sorular
Eğitim ve öğrenme	Eğitim türü ve sebebi ile öğrenme tutumuna ilişkin sorular
Mevcut işten önceki durum	Mevcut işe başlamadan önceki istihdam statüsü, mevcut işi kabul etme nedenleri ve mevcut işteki beceri düzeyi gibi konulardaki sorular
Gerekli bilgiler	Demografik konulara ilişkin sorular

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

Genel beceri uyumsuzluğu soru, beceri düzeylerinin işleri için gereken düzeyin altında olduğunu belirten katılımcı oranını etkileyebilecek sosyal cazibe yanlılığını en aza indirmek için uyumlaştırılma çalışılmıştır. Sorular farklı veri toplama metodolojilerini dikkate alacak şekilde yeniden tasarlanmıştır. Bunu temel amacı, katılımcıların üzerindeki bilişsel yükü azaltmak, telefon anketinin süresini kısaltmak ve ISCO kodlarının doğru kodlanmasını temin etmek olmuştur.

A1.2.5. Nihai soruların yapısı

Nihai sorular sekiz bölüme ayrılmıştır. Söz konusu bölümlerin genel içeriği Tablo 15'te yer almaktadır.

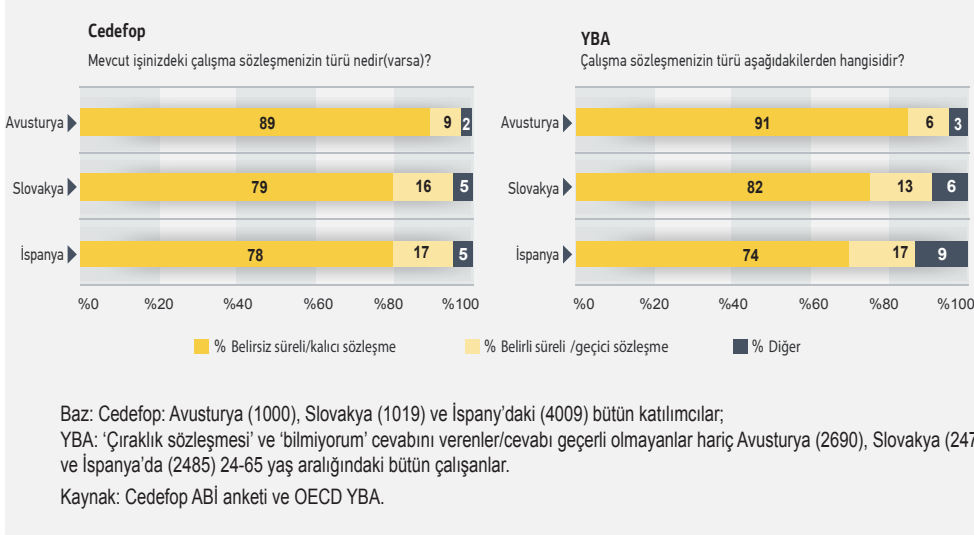
A1.2.6.
Örneklem
yaklaşımı

Rastgele örneklemeye (olasılık örnekleme) kıyaslandığında zaman ve maliyet açısından daha avantajlı olması ve daha büyük ölçekte örneklem toplanmasına imkan sağlaması açısından, anket içerisinde kota örnekleme yaklaşımı uygulanmıştır. Bu yaklaşım ülkelere özgü istatistik analizi yapılmasına da yardımcı olabilir.

Ancak kota örneklemesinin, rastgele örneklemedeki istatistiki sağlamlığı olmadığından, bu yöntemde örnekleme kilit kontrol değişkeni üzerinden nüfus ile ilişkilendiren kota ve ağırlıkların kullanılmasıyla temsil edilebilirlik sağlanabilmektedir. Bu yöntem ile söz konusu kontrol değişkenlerinin temsil edilebilirliği garanti altına alınırken bu değişkenlerle korrelasyonlu başka değişkenin etkisini sıfıra indirilmektedir. Esas anket için yaş, cinsiyet, meslek ve sektöre ilişkin esnek kotalar belirlenmiştir. Söz konusu kotalar, işgücü anketlerinden ⁽⁴⁴⁾ elde edilen Eurostat verilerine dayanmaktadır.

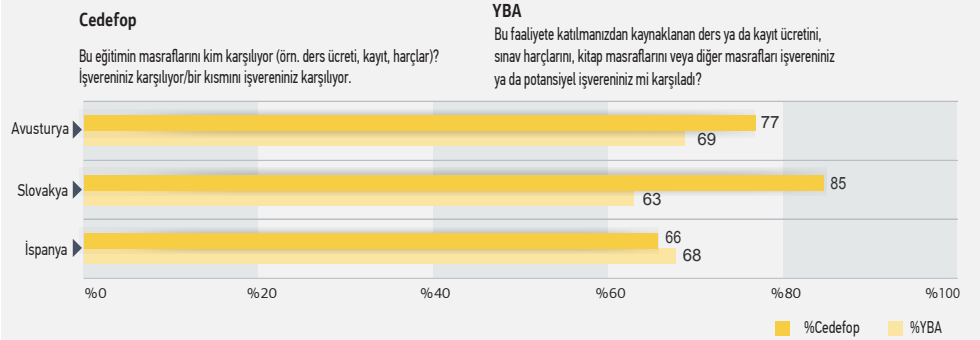
ABİ verilerini toplamak için kullanılan kota örneklemesinin kapsamını değerlendirmek için rasgele örneklem yaklaşımının kullanıldığı diğer anketler ile karşılaştırma yapılmıştır. Bu doğrultuda, Cedefop ABİ anketinin birkaç tahmini, OECD'nin Yetişkin Becerileri anketi (YBA) ve Eurofound'un 2010 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (AÇKA) tahminleri ile karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalar, ABİ anketinin söz konusu anketlerle birebir aynı veya benzer olan soruları ile sınırlanmıştır. Genel itibatiyle, makul düzeydeki örnekleme hataları da dikkate alındığında anketler arasında çok küçük farklılıklar olduğunun sağlanması yapılmıştır.

Şekil 65. Cedefop ABİ anketi ve OECD Yetişkin Becerileri Anketi (YBA): çalışma sözleşmesi



(44) Kota örnekleme ve rastgele örnekleme (olasılık örnekleme) arasındaki temel farklılık örneklemin belirlenmesi aşamasında ortaya çıkmaktadır. Rastgele örneklemede, anketin hedef kitlesindeki her bir katılımcının bilinen ve sıfırdan farklı seçim olasılığı olmasını temin eden sistematik seçim prosedürleri kullanılmaktadır ve seçilen kişilerin katılmaları amacıyla bu kişilere ulaşarak onları ikna etmek için, tekrar tekrar bu kişilerle temasa geçme, teşvik unsurlarını devreye sokma gibi, verimli cevap oranı almaya ve dolayısıyla cevap vermeme yanlılığını sınırlı düzeyde tutmaya yönelik çok fazla çaba gerekmektedir. Ancak kota örneklemleri için seçim olasılıkları hesaplanamaz. Kota örnekleme, elde edilen örneklem yapısının nüfusun kota koyulan değişkenleri ile eşleşmesini temin eder. Olasılık örnekleminin avantajı ise, istatistik teorisine bağlı olması sebebiyle örneklemlerin neden seçim yanlılığı bulunmadığına ve standart hatalarla güven aralıklarının hesaplanmasının mümkün olduğuna açıklama getirebilir. Öte yandan kota örneklemeyle, yanlılığın olmadığını gösteren ya da standart hataları veya değişken hata kalıplarının hesaplanmasını sağlayan tüme varma yöntemlerinin kullanılması mümkün değildir. Ancak kota örnekleminin kalitesi, kota örnekleminin tahminleri ile rastgele örneklemler anketlerinin tahminlerinin kıyaslanmasıyla ölçülebilir.

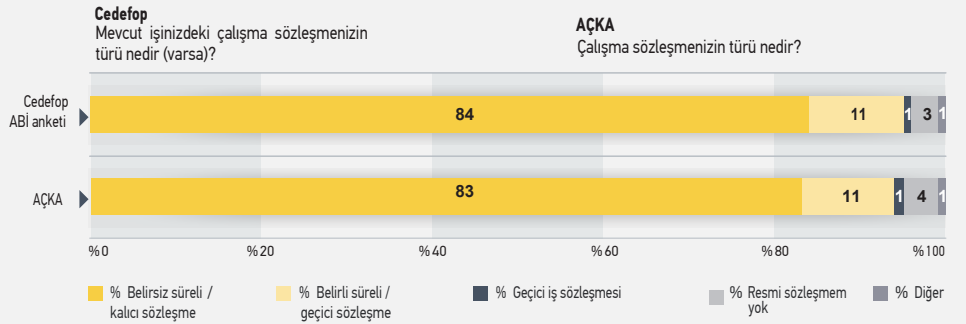
Şekil 66. Cedefop ABİ ve OECD YBA: eğitimi işverenin karşılaması



Baz: Cedefop: Avusturya (728), Slovakya (747) ve İspanya'da (2851) eğitimden geçen bütün katılımcılar;
YBA: all em Avusturya (1576), Slovakya (1043) ve İspanya'da (1390) eğitimden geçen 24-65 yaş aralığındaki bütün katılımcılar.

Kaynak: Cedefop ABİ anketi ve OECD YBA.

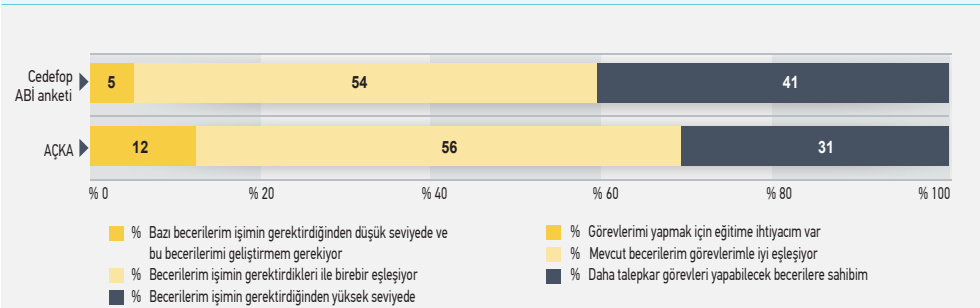
Şekil 67. Cedefop ESJ ve Eurofound AÇKA: çalışma sözleşmesi



Baz: AÇKA AB-28'de 24-65 yaş aralığındaki çalışanlar (27 842), Cedefop bütün katılımcılar (48 676).

Kaynak: Eurofound AÇKA 2010 ve Cedefop ABİ anketi.

Şekil 68. Cedefop ESJ ve Eurofound AÇKA: genel beceri uyumsuzluğu



Baz: AÇKA AB-28'de 24-65 yaş aralığındaki çalışanlar (27 842), 'bilmiyorum' cevabı verenler hariç bütün katılımcılar (48 214).

Kaynak: Eurofound AÇKA 2010 ve Cedefop ABİ anketi.

Ağırlıklandırma, kota örnekleme yaklaşımının önemli bir boyutudur. Verilerin ağır bastığı değişkenler, beceri uyumsuzluğuna ilişkin sorularla yakından korelasyonu olduğu beklenen değişkenlere dayalı olarak seçilmektedir.

Cedefop ABİ anketi için, ağırlıklandırma şemasında aşağıdaki değişkenler kullanılmıştır:

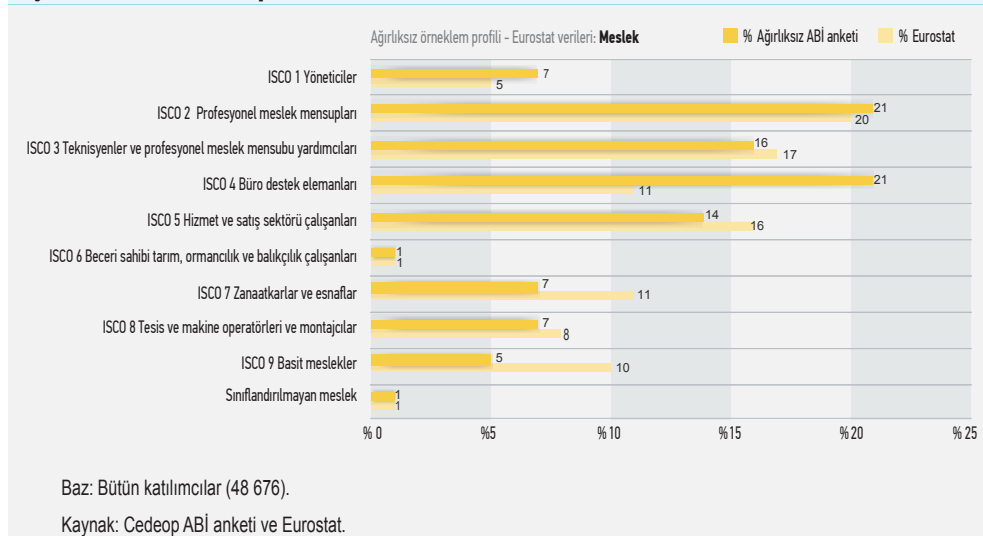
- (a) yaş ve cinsiyet (24 ila 39, 40 ila 54 ve 55 ila 65 yaş grupları);
- (b) eğitim (düşük – ISCED 1997 seviye 1 ve 2; orta – ISCED seviye 3 ve 4; yüksek – ISCED seviye 5 ve 6 şeklindeki üç grup);
- (c) ekonomik faaliyet (NACE kısım seviyesi ağırlıklı sınıflara ayrılan: tarım, endüstri, hizmetler, kamu yönetimi ve diğer);
- (d) meslek (ISCO 1 basamaklı, ağırlıklı sınıflara ayrılan: yöneticiler ve profesyonel meslek mensupları; teknisyenler ve profesyonel meslek mensubu yardımcılar; beceri/ yarı-beceri sahipleri ve diğer). Ağırlıklar Eurostat'ın 2013 yılında yayımladığı güncel verilere dayalı olarak 24-65 yaş aralığındaki çalışanların işgücü piyasası anketindeki nüfus sayımları kullanılarak hesaplanmıştır. Rim ağırlıklandırması kullanılmıştır. Bu ağırlıklandırma, çeşitli demografik özelliklerine göre ağırlıklandırma yapmak için bir regresyon analizi türü kullanılmaktadır.

Söz konusu özelliklerin farklı kombinasyonları arasındaki ilişkiler bilinmediğine bu tür bir analiz yapılmaktadır. Ağırlıklandırmanın, ağırlıklandırma verimliliği üzerindeki etkisini azaltmak ve verilerde büyük ölçüde ağırlıklandırılmamış birkaç katılımcıdan kaynaklanan yanlılığı azaltmak için, ağırlığı dörtten fazla olan katılımcıların dörde sabitlemesi amacıyla ağırlıklandırmalara üst sınır belirlenmiştir. Ağırlık üst sınırlarının belirlenmesinden önce, katılımcıların %1,2'sine dörtten büyük bir ağırlık verilmiştir.

Raporlanan sonuçlar meslek, sektör, eğitim, yaş ve cinsiyete göre ağırlıklandırılırken, ağırlıklandırılmayan veriler genellikle nüfus profiliyle bağlantılıdır ve aşağıdaki meslek ve sektör çizelgesinde ana hatları yer almaktadır. Resmi Eurostat verileriyle örneklem profili arasında farklılık olmasını nedeni saha araştırması esnasında esnek kotaların kullanılmış olmasıdır. Bu da şu anlama gelmektedir, Eurostat verilerinde birkaç meslek ve sektör için kullanılan kota, mülakatlar esnasında aşılmış ya da geride kalmıştır.

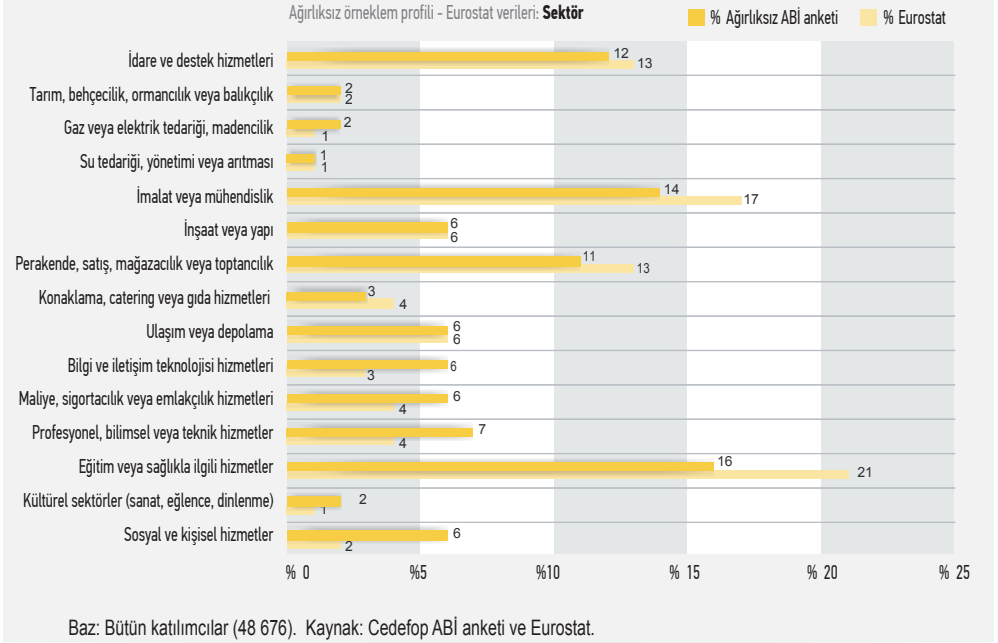
Ancak eğitim için örneklem profili Eurostat'tan farklı yapılmıştır. Çünkü Eurostat verilerinde bazı ülkelerde yüksek eğitim düzeyi olanlar fazla temsil edilirken diğerlerinde az edilmiştir. Bu hatayı düzeltmek için veriler eğitime göre ağırlıklandırılmıştır; ancak yine de ağırlıklandırma üst sınırlarının belirlenmesine dikkat edilmelidir. Bu da şu anlama gelmektedir; örneğin İtalya'da ağırlıklandırılmış verilere göre bile temel eğitim mezunu kişileri az temsil etmektedir.

Şekil 69. Örneklem profili: meslek

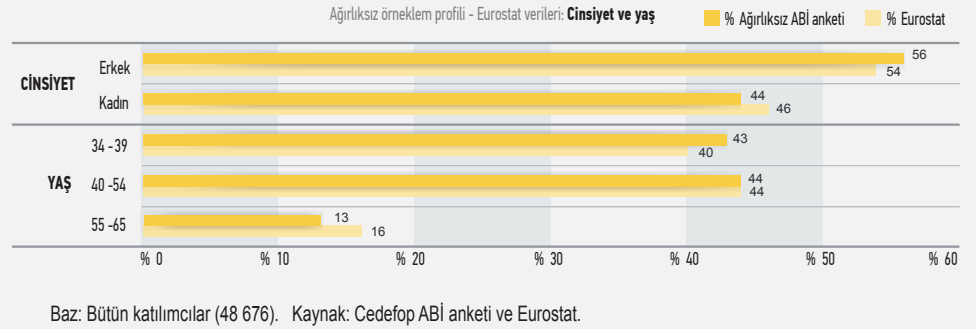


A1.3. Ağırlıklandırma, istatistiki güvenilirlik, verilerin yorumlanması

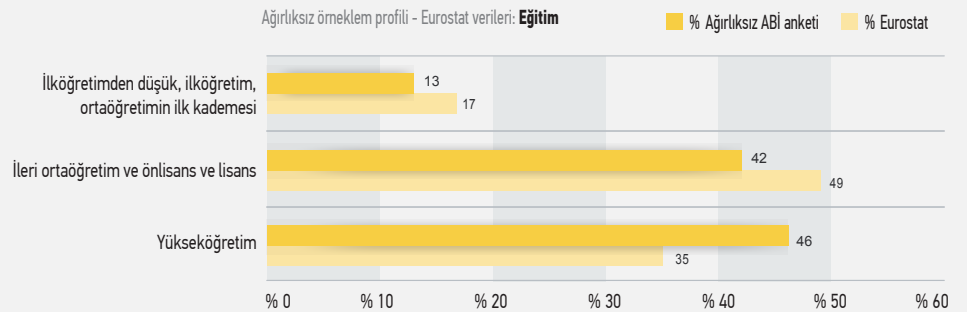
Şekil 70. Örneklem profili: sektör



Şekil 71. Örneklem profili: cinsiyet ve yaş



Şekil 72. Örneklem profili: eğitim



Tablo 16'da AB-28 bölgesi için nihai ağırlıksız ve ağırlıklı ulusal örneklem boyutları yer almaktadır.

Tablo 16. **ABİ anketinde ağırlıklı ve ağırlıksız ulusal örneklem boyutları**

	Ağırlıksız örneklem boyutu	AB-28 ağırlıklı örneklem boyutu
Avrupa Birliği toplamı	48 676	48 676
Avusturya	1 000	927
Belçika	1 502	1 065
Bulgaristan	1 000	719
Hırvatistan	1 004	315
Kıbrıs	500	85
Çek Cumhuriyeti	1 506	1 123
Danimarka	1 000	610
Estonya	1 001	149
Finlandiya	2 004	556
Fransa	4 011	6 217
Almanya	4 013	9 428
Yunanistan	2 037	652
Macaristan	1 500	983
İrlanda	1 004	418
İtalya	3 016	4 797
Letonya	1 004	211
Litvanya	1 010	308
Lüksemburg	500	61
Malta	500	38
Hollanda	1 502	1 722
Polonya	4 017	3 341
Portekiz	1 503	987
Romanya	1 502	1 785
Slovakya	1 019	549
Slovenya	1 010	211
İspanya	4 009	3 902
İsveç	1 001	1 090
Birleşik Krallık	4 001	6 423

Kaynak: Cedefop ABİ anketi.

A1.4.Örneklem boyutları: AB geneli ve ülke özeli

Ek-2

Raporlanan bulguların elde edilmesi için kullanılan deneysel metodolojiler

A2.1. Yeterlilik ve beceri uyumsuzluğunun ayrık seçim deneysel tahmini

Tek bir çalışanın belirli bir dikey uyumsuzlıktan etkilenme (iki taraflı sonuç çıkması, örn. bireyin uyumsuzluğunun ya olması ya da olmaması gibi iki zıt olgu) olasılığının determinantlarını belirlemek için probit regresyonlar tahmin edilmiştir. Bireylerin fazla ya da az yeterlilikleri olma olasılığı, bir latent değişken modeli temelinde modellenmiştir. Bu doğrultuda, bir bireyin, belirli bir yeterlilik uyumsuzluğu durumunda olma açısından gözlenmeyen eğiliminin aşağıdaki denklem ile belirlendiği varsayılır:

$$m_{it}^* = \beta_0 + \mathbf{x}_{it}\boldsymbol{\beta} + T_t + C_i + u_{it}, m=1[m^*>0] \quad (1)$$

Bireyin i , zaman t içerisindeki uyumsuzluk statüsü m 'in değeri, $m^* > 0$ ise bir, $m^* \leq 0$ ise sıfır olur. $\mathbf{x}$, katılımcıların demografik, sosyo-ekonomik ve iş özelliklerinin içeren açıklayıcı değişkenlerin bir vektörü iken hata terimi u 'nun normal bir dağılımı gözetdiği ve $\mathbf{x}$ 'ten bağımsız olduğu varsayılır. Tahmin edilen parametreler $\boldsymbol{\beta}$, her bir açıklayıcı değişkenin bir olumlu cevaba etkisine işaret eder örn. $P(y = 1|x)$. Bütün regresyonlarda (işgücü piyasası kuruluşlarında farklılık gibi) ülkelere özgü koşulların dikkate alınması için deneysel koşula ülke (C) kuklaları eklenmiştir. Raporlanan tahminler, bir bireyin belirli bir birey veya iş özelliğiyle (cinsiyet gibi) ilişkili olarak dikey uyumsuzluk yaşama olasılığındaki değişim açısından yorumlanmaktadır.

A2.2. AB çalışanları arasında yeni beceri uyumsuzluğu kategorizasyonu üretilmesi

AB'nin yetişkin çalışanlarına yönelik olarak, yetenek yönetimine dayalı ve hayatboyu öğrenme bakış açısını benimseyen yeni bir beceri uyumsuzluğu kategorizasyonu üretmek için ABI anketinin iki farklı sorusu bir araya getirilmiştir. Bunlardan ilki çalışanların beceri uyumsuzluğu statüsünü ölçmektedir; becerilerinin, hali hazırda işlerini yapmaları için gerekenle uyumması. İkinci soru ise katılımcıların işlerini mümkün olan en üst seviyede maksimum yetkinlikle, yerine getirebilmeleri için gereken beceri düzeyi ile kendi becerileri arasındaki aralığı ölçmektedir.

Bu soruların birleştirilmesinden önce anket katılımcıları, ortalama beceri açığı düzeyinin üzerinde olanlar ve bu düzeye eş ya da düzeyin altında olanlar şeklinde ikiye ayrılmıştır. Ortalama beceri açığı ise; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, yerel statüsü, önceki işgücü piyasası statüsü, görev yılı, iş özelliği (yarı-zamanlı iş, sözleşme türü, sektör, işyerinin boyutu, çalışma saatleri, çok ofisli kuruluş vs gibi özellikler), sektör ve meslek hususlarına dayalı olarak farklı ülkelerdeki çalışanların koşullu ortalama beceri açıklarını belirleyen EKK regresyonu temelinde hesaplanmıştır. Ardından Örneklemdeki bireylerin ortalamasının altında mı yok üstünde mi beceri açığı olduğuna göre kategorilendirilmesi için, her bir katılımcının kendi özelliklerinden ortaya çıkan beceri açığı ortalama ile karşılaştırılmıştır.

Bunun ardından ise bireyler kendi becerilerine göre, şu kategorilere ayrılmıştır 'desteklenmemiş yetenek', 'gelişimi sınırlı yetenek' ve 'yerinde sayan yetenek':

- desteklenmemiş yetenek: Bireylerin becerilerinin mevcut işlerindeki görevler için gerekenin altında veya üstünde olmasına ya da gerekenle eşleşmesine bakılmaksızın, ortalamanın üzerinde beceri açığı bulunanlar;
- gelişimi sınırlı yetenek: mevcut işlerindeki görevleri yapmak için gerekenden daha fazla becerisi olduğunu belirten ve beceri açığı, ortalama veya ortalamanın aşağısında olan bireyler;
- yerinde sayan yetenek: becerilerinin, mevcut işlerindeki görevleri yapmak için gereken becerilerle eşleştiğini belirten ve beceri açığı, ortalama veya ortalamanın aşağısında olan bireyler

Eşleştirme yaklaşımı olarak adlandırılan bir çalışmanın ardından, önceden bir süre işsiz kalmanın bireylerin beceri oluşturmalarına etkisini incelemek için deneysel analiz yapılmıştır. Metodolojide öncelikle bireylerin, fiili işsizlik statüsünü izleyen ya da bu statüyle gelen açıklayıcı birçok değişkenin bir işlevi olarak mevcut işlerinden önce işsiz olma olasılıkları hesaplanmıştır. Bu açıklayıcı değişkenlerden bazıları şöyledir; cinsiyet, vatandaşlık statüsü, eğitim düzeyi, yeni işe başlama yaşı, işsiz kalmadan önceki işte beceri uyumazlığı statüsü. Buna ek olarak, Oswald'ın ücret eğrisini destekleyen teorisinden etkilenerek (Oswald, 1991), öncesinde bir süre işsiz kalmanın, bireylerin işe girmeden önce oturdukları evin sahibi olup olmamalarıyla (ödenmiş mi kredi mi ödeniyor) ve yeni işlerini kabul etmeden önce ailevi yükümlülükleri (ya da ailelerinin) olup olmadığıyla ilişkilendirilme olasılığı da hesaplanmıştır⁽⁴⁵⁾.

Bireylerin mevcut işlerinden önce işsiz olmalarının belirli özelliklere dayalı olma ihtimaline ilişkin hesaplamalar temelinde ve ikinci aşama olarak program iki benzer gruplar arasında beceri gelişimi karşılaştırması yapmıştır; bunlardan ilki, işe girişten önce fiili bir işsizlik yaşayan kişiler (deney grubu), ikincisi ise önceki işinden mevcut işine doğrudan geçiş yapmış olan ve öteki grupta gözlenen özelliklere dayalı olarak işsiz kalma olasılığı benzer olan kişiler (kontrol grubu, olgusal grup).

Deney grubu üzerinde yapılan analizler, önceki işgücü piyasası statüsü açısından birbirinden ayrılan bu iki benzer grubun beceri geliştirme skorlarının arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir.

İşlerin beceri içeriğini ölçmek için kullanılan gösterge, bireylerin bir dizi bilişsel, dijital ve çapraz becerilerin kendi fikirlerine dayalı olarak bildirdikleri önem derecelerine dayalı olarak elde edilmiştir. Beceri içeriği ise, ilgili becerilerin ortogonal örtük boyutlarından elde edilmiştir (geniş bir dizi becerinin azaltılabileceği etmenler, Mañé, 2013).

Ankette sorulan beceriler şöyledir: sözel, sayısal beceriler, bilgi ve iletişim teknolojisi becerileri, teknik beceriler, iletişim, takım çalışması, yabancı dil, müşteri ilişkileri, problem çözme, öğrenme becerileri ile planlama ve organizasyon becerileri⁽⁴⁶⁾.

Bu 11 beceri türü eklenerek işlerin beceri gerekliliği veya beceri içeriği endeksi oluşturulmuştur. Ancak kullanılan beceri türünün az olması sebebiyle gösterge kusurludur (farklı beceri alanlarını içeren beceriler kullanılmış olsa bile). Beceri önemi, katılımcıların beyanına dayalı olarak belirlenmiştir (0 ile 10 arasındaki ölçeğe, sıfır 'hiç önemli değil', 10 'çok önemli' anlamına gelmektedir). Endeksin genel performansı (Cronbach alfa 0,84), hem ülkeler (en düşük güvenilirlik göstergesi alfa 0,75 ile Hırvatistan olmak üzere) ve hem de meslekler açısından (ilk üç ISCO kategorisinde daha düşük performans olmak üzere, sırasıyla 0,76; 0,74; ve 0,74) başarılıdır.

Deneysel analiz aşağıdaki regresyona dayalıdır:

Model 1:

$$S_i = \beta_0 + \beta_1 JC_i + \beta_2 AJC_i + \beta_3 AWP_i + \beta_4 FC_i + \beta_5 X_i + \varepsilon_i$$

(45) İkinci analizde, önceden belirlenmeyen ilave açıklayıcı değişkenler de eşleşme tahmininin iş aşama regresyonuna eklenmiştir. Bu değişkenlerden bazıları şöyledir; mevcut işvereniyle çalışmaya başlamadan önce taşınmış olan katılımcıların halihazırda eşleriyle/partnerleriyle mi, çocukları veya aileleriyle mi yaşadıkları, daha öncesinde kendilerinin (ve ailelerinin) önemli mali kısıtlılıklarla karşılaşmış olup olmadıkları gibi.

(46) Bu sonuçların sağlamlığı, elde edilen endeksten müşteri ilişkileri ve yabancı dil becerilerinin çıkarılmasıyla da kanıtlanmıştır. Bunun sebebi anglo sakson ülkelerde yabancı dillerin genel bağlamda değil de iş odaklı öğretiliyor olmasından kaynaklı olarak yabancı dil puanlamasının bu ülkelerde endekste diğer becerilere göre daha yüksek çıkmasıdır.

A2.3. Önceki işsizlik statüsünün beceri oluşturmaya etkisinin eşleşme estimatörleri

A2.4. Beceri yoğunluğu endeksinin elde edilmesi ve determinantlar

Sembollerin ifade ettiği anlamlar şöyledir; S işin beceri içeriği, JC iş özellikleri vektörü (iş karmaşıklığı, takım çalışması), ΔJC iş karmaşıklığındaki değişiklik, WP işyeri dinamikleri, FC şirket özellikleri vektörü (kuruluş türü, özel mi kamu mu, kuruluş ölçeği, çalışan sayısı, tam zamanlı mı, sözleşme türü, görev, işe alım için gereken eğitim gereklilikleri, işi yapmak için gereken eğitim koşulları) ve son olarak X ek kontrol vektörü (ülke, sektör ve meslek kuklaları). Kişisel özelliklerin etkisini incelemek için yukarıdaki model bir diğeri değişkenle (PC ile sembolize edilen) zenginleştirilmiştir. Bu değişkenler arasında şunlar yer almaktadır; yaş (logaritmada), en yüksek eğitim yeterliliği, mevcut için ilk iş olup olmadığını belirleyen bir gösterge değişkeni, önceki işgücü piyasası konumu (maaşlı çalışan, bağımsız çalışan, işsiz, uzun süreli işsiz, işgücü piyasası dışında, eğitim sürecinde), mevcut beceri uyumsuzluğu statüsü ve önceki işte beceri uyumsuzluğu statüsü, meslek değişim derecesi endeksi (bireyin aynı meslek içinde iş mi değiştirdiği, benzer bir işe mi geçtiği yoksa tamamen farklı bir mesleğe mi geçtiği), eğer yeni iş yer değiştirmelerini gerektiriyorsa bu işi kabul etme sebepleri, aile yapısı, o ülkede doğup doğmadıkları, kişisel kısıtlılıklar (ailevi yükümlülükler) ve iş aramaya harcanan çaba.

Final modeli ise şöyledir:

Model 2:

$$S_i = \beta_0 + \beta_1 JC_i + \beta_2 \Delta JC_i + \beta_3 \Delta WP_i + \beta_4 FC_i + \beta_5 PC_i + \beta_6 X_i + \varepsilon_i$$

Regresyonlar, uygun ağırlıkların kullanılmasıyla gerçekleştirilmiştir ve standart hatalar ülkelere göre gruplanmıştır.

A2.5. Beceri uyumsuzluğu geçişlerinin multinomial logit regresyonları

Beceri uyumsuzluğu statüsündeki değişikliklerin dinamik analizi iki şekilde yapılmıştır. Bunlardan ilki, beceri uyumsuzluğu geçişinin muhtemel her bir durumu için bir probit regresyon hesaplanması (eşleşenden fazla beceriliye, az beceriliden eşleşene geçiş gibi), ikincisi de multinomial logit regresyonlardır. Eşleşme türü analiz tarzında, her bir örnek için ilgili başlangıç durumuna denk gelen bir referans değeri tanımlanmıştır; eğer mevcut işinin başlangıcında eşleşme statüsünde olan bir kişi zaman içerisinde az becerili hale gelmiş ise, örneklemin geri kalanını kapsamaması için (işin başında fazla becerili ya da az becerili olan kişileri de içeren), referans kategorisi [eşleşen-eşleşen, eşleşen-fazla becerili] şeklinde kullanılmıştır. Böylece karşılaştırma/referans grubunun işe giriş esnasında benzer özellikleri olması temin edilmekte ve eşleşen, fazla becerili veya az becerili kişilerin durumunda olabilecek heterojenlikler en aza indirgenmektedir (Şekil 73).

Sağlamlığı temin etmek için analiz referans kategorisinin zamanla değişmediği kişilerin de (eşleşen-eşleşen, fazla becerili-fazla becerili, az becerili- az becerili) dahil olacağı şekilde birebir tekrar yapılmıştır.

Şekil 73. ABİ anketinde beceri uyumsuzluğuna geçişleri belirleyici etmenleri tahmin etme metodolojisinin şematik gösterimi

