

# İşgücü Piyasalarında Beceri Problemleri: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme ve Politika Önerileri

Gönül DİNÇER<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF, gonul.dincer@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7579-6048

**Öz:** Günümüz dünyasında ekonomik aktiviteyi biçimlendiren en önemli unsurlar, özellikle de 2000'li yılların başından itibaren üretimde giderek artan ölçüde otomasyon, dijitalleşme ve Endüstri 4.0'ın çığır açan teknolojik gelişmeleridir. Benzer şekilde yeşil dönüşüm de, ülkeleri yeni üretim ve ticaret biçim ve süreçlerine yöneltmektedir. Bu olgular, küresel ölçekte işgücünü beceri dönüşümüne tabi tutmaktadır. Cumhuriyetimizin 2. yüzyılına gelişmekte olan bir ekonomiyle girerken, ülkemizin gündeminde “doğru beşeri sermayeyi üreten miyiz?” sorusu, politika tasarımlarının ana ekseninde yer almalıdır. Dünya ekonomisindeki değişimlere adapte olabilmek, ekonomik ve sosyal kalkınma sürecini hız kesmeden sürdürebilmek ve gelişmiş bir refah ülkesine dönüşmek hedefi, beşeri sermaye kapasitemizi doğru alanlarda, doğru şekilde geliştirmeyi gerektirmektedir. Bu çalışmada, dünyada ve Türkiye’de işgücü piyasalarında yaşanan beceri problemleri incelenmiştir. Türkiye’de beceri kıtlığı ve beceri uyumsuzluğu problemlerinin mevcut olduğu değerlendirilmiştir. İşsizlik ve inaktivite oranlarının yüksek olduğu, bunun yanında aktif işgücünün, reel sektörün ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücü talebini karşılayamadığı ve üretimde işgücü açıklarıyla sonuçlanan bu durum, ekonomik ve sosyal kalkınmayı yavaşlatan önemli unsurlardan biridir. Bu sorunların çözümü, eğitim-öğretim politikalarında ve işgücü politikalarında modern ve kapsayıcı bir değişim gerektirmektedir. Ayrıntılı politika önerileri çalışmanın sonuç bölümünde sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Beceri Açığı, Beceri Uyuşmazlığı, Beceri Dönüşümü  
**Jel Kodları:** J21, J24, I20, I28

## *Skill Problems in Labour Markets: An Evaluation and Policy Suggestions for Türkiye*

**Abstract:** In today’s world, the most important elements shaping economic activity, especially since 2000’s in production are automation, digitalization and the groundbreaking technological developments of Industry 4.0. Similarly, green transformation is also directing countries to new forms and processes of production and trade. These phenomena are subjecting the labour force to a skill transformation on a global scale. As we enter the 2nd century of our Republic as a developing economy, “are we producing the right human capital?” is a critical question which should be at the main axis of our country’s agenda in policy designs. Being able to adapt to the changes in the world economy, continuing the development process without slowing down and becoming an advanced welfare country requires developing our human capital capacity in the right areas and in the right way. This study examines the skill problems experienced in labour markets of the world and of Turkey. It has been assessed that there are skill shortages and skill mismatch problems in Turkey. This situation, where unemployment and inactivity rates are high, and the active workforce cannot meet the demand for skilled labour required by the real sector, resulting in labour shortages in production, is one of the most important factors that slow down economic and social development. The solution to these problems requires a modern and inclusive change in education-training policies and labour policies. Detailed policy recommendations are presented in the conclusion section of the study.

**Atf:** Dinçer, G. (2024). İşgücü Piyasalarında Beceri Problemleri: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme ve Politika Önerileri, *Politik Ekonomik Kuram*, 8(4), 906-921.  
<https://doi.org/10.30586/pek.1537399>

Geliş Tarihi: 22.08.2024  
Kabul Tarihi: 27.09.2024



**Telif Hakkı:** © 2024. (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Keywords:** Skill Gaps, Skill Mismatches, Skill Transformation.  
**Jel Codes:** J21, J24, I20, I28

## 1. Giriş

Dünya genelinde işgücü piyasalarında beceri problemleri yaşanmaktadır. Nitekim periyodik bir uluslararası araştırmaya göre 2023 yılında işçi arayan her beş işverenden dördünün, aradığı becerilere sahip çalışan bulmakta zorlandığı rapor edilmiştir. İşverenler, bulmakta en çok zorlandıkları teknik becerilerin BİT ve veri analizi, mühendislik, satış ve pazarlama, operasyon ve lojistik ile imalat becerileri olduğunu belirtmiştir. En çok kıtlığı çekilen yumuşak becerilerin ise; işbirliği ve takım çalışması, hesap verebilirlik ve güvenilirlik, muhakeme ve problem çözme, aktif öğrenme ve merak ile dayanıklılık ve adaptasyon becerileri olduğu belirtilmiştir (ManPower Group, 2024).

Diğer taraftan, yine birçok ülkede yaşanan ortak bir problem, geleneksel mavi yakalı işlere yönelik işgücü arzının talebi karşılamamasıdır. İşgücünün eğitim düzeyi yükselirken, görece düşük beceri gerektiren işlere istihdam sağlanması zorlaşmış, bazı sektörlerde işgücü kıtlığı oluşmuştur. Beyaz yakalı işlerde ise işgücü talebini aşan bir işgücü arzı söz konusu olmuştur. Bu problemlere temel olarak eğitim ve öğretim programlarının işgücü havuzuna sağladığı işgücü arzı ile ekonomik aktivitenin gerektirdiği işgücü talebi arasındaki nitelik ve nicelik uyumsuzlukları neden olmaktadır.

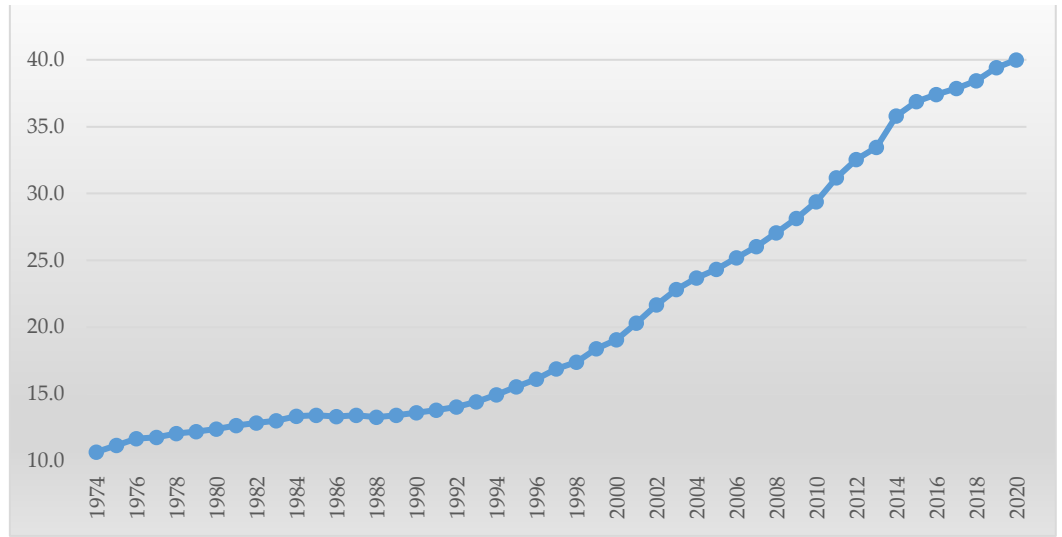
Yeni teknolojiler üretim süreçlerini dönüştürürken, işgücünde de bu dönüşümler uyumlu bir beceri dönüşümü yaşanması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Yeni bilgi ve becerilere dayalı işlere olan talebin arttığı günümüz dünyasında, işletmelerin değişen ihtiyaçlarıyla uyumlu ve nitelikli bir istihdam gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çözmesi gereken en temel problemlerin başında gelmektedir (World Bank, UNESCO & ILO; 2023). Daha düşük beceriler gerektiren geleneksel işlerden kaynaklanan işgücü talebinin karşılanması da, yine çeşitli istihdam politikalarıyla çözülmesi gereken bir problemdir. Beceri dönüşümü ülkelerin izlediği istihdam politikaların ana ekseninde yer almaktadır. Türkiye de, beceri problemlerinin yoğun olarak yaşandığı ülkelerden biridir. Çalışabilir çağdaki nüfusun yaklaşık yarısının işgücüne katılmadığı ve işgücüne katılanlar arasında özellikle genç nüfusta ve kadınlarda işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkemizde, çalışabilir nüfusun daha büyük bir kısmının, uygun becerilerle donatılarak işgücüne kazandırılması önemli bir ekonomik ve sosyal kalkınma hedefidir. Bu durum, ülkemizde işgücü arzı ve işgücü talebinin özelliklerinin ayrıntılı bir biçimde incelenmesini ve mevcut beceri problemlerinin teşhis edilmesi gereğini beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada, öncelikle işgücü piyasalarında yaşanan beceri problemleri küresel ölçekte incelenmiş ve tanımlanmıştır. Ardından Türkiye'nin işgücü ve eğitim-öğretim verileriyle ülkemiz üzerine bir durum değerlendirmesi yapılmıştır. Temel bulgulara dayalı politika önerilerine sonuç bölümünde yer verilmiştir.

## 2. İşgücünün Eğitim Durumuna İlişkin Stilize Olgular

21. yüzyılında eğitim-öğretim alanında global bir trend olarak yükseköğretime katılım artmış, buna karşılık mesleki ve teknik eğitime katılım oranı azalmıştır. UNESCO küresel eğitim istatistikleri, 1990'lardan itibaren yükseköğretime<sup>1</sup> olan talebin dünya genelinde yükseldiğini göstermektedir. Bu artış eğilimi 2000'li yıllar boyunca hızlanarak devam etmiş ve üniversite öğrenimi gören kişi sayısı çarpıcı şekilde artmıştır.

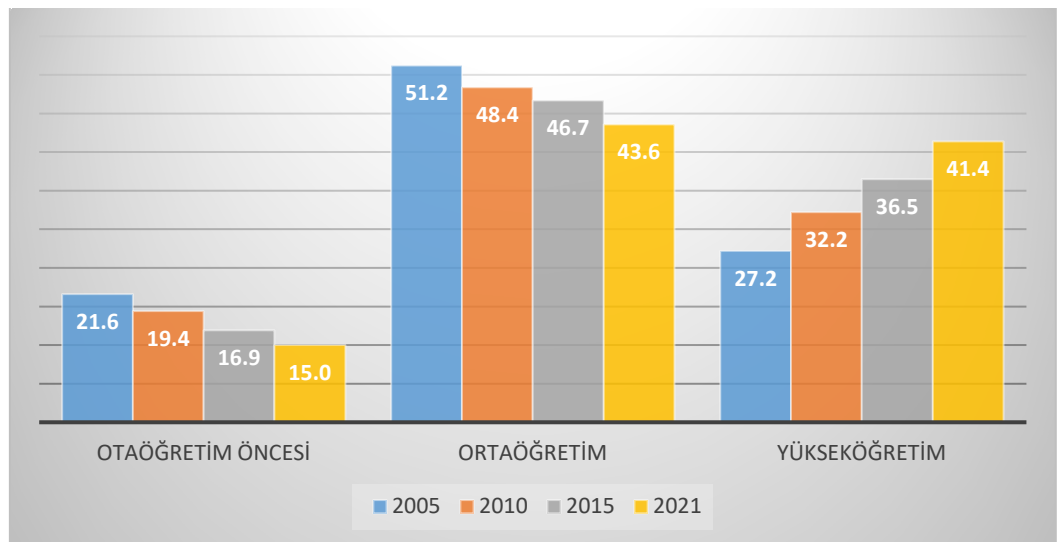
<sup>1</sup> Yükseköğretim, üniversitede verilen önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programlarından oluşmaktadır.



**Şekil 1.** Yükseköğretime Küresel Katılım Oranı (%)

Kaynak: UNESCO, 2023.

Nitekim yükseköğretime devam eden küresel öğrenci sayısı 2000 yılında 100 milyon iken 2020 yılında 235 milyona yükselerek, 20 yılda iki kattan fazla artmıştır. Brüt kayıt oranı ile ölçüldüğünde, yükseköğretime küresel katılım oranı 1990-2020 yılları arasında yaklaşık üç katına çıkarak %13,6'dan %40'a yükselmiştir<sup>2</sup>. Tarihsel olarak yükseköğretime en yüksek katılım oranına sahip bölgeler Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'dır. 2000-2020 döneminde yükseköğretimde en büyük genişleme ise, yükseköğretim öğrenci sayılarının sırasıyla %200 ve %280'den fazla arttığı Güney ve Batı Asya bölgeleri ile Doğu Asya ve Pasifik bölgesinde gerçekleşmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinin ortalama verilerine bakıldığında, 2005-2021 döneminde AB ülkelerinde lise öncesi mezunların ve ortaöğretim (lise) mezunlarının nüfustaki payı azalırken, yükseköğretim mezunlarının payının arttığı görülmektedir.



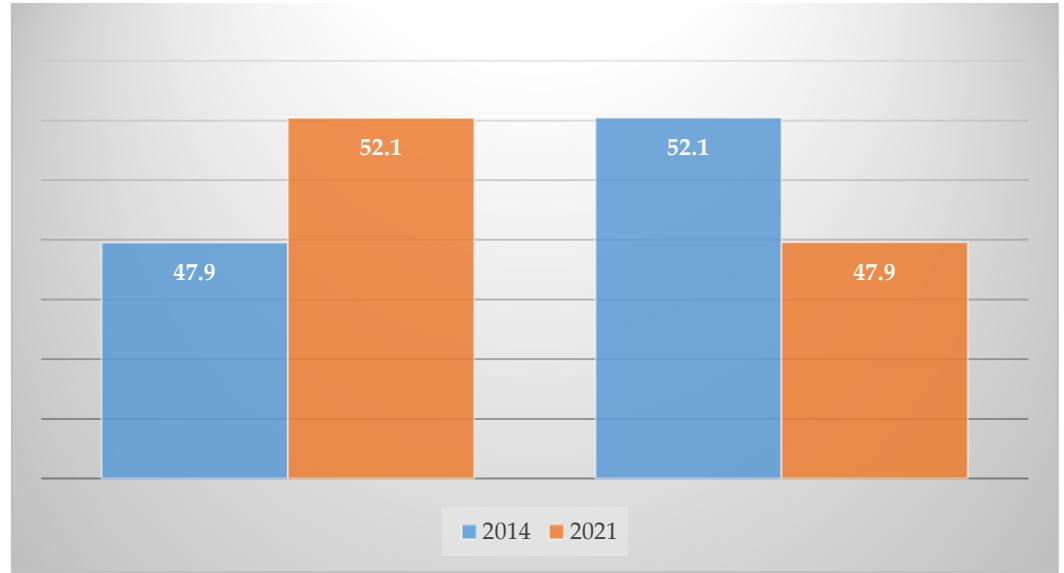
**Şekil 2.** AB Ülkelerinde Nüfusun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)

Kaynak: Eurostat, 2023.

Buna karşılık mesleki becerilerin kazandırıldığı temel düzey olan mesleki ortaöğretim (meslek lisesi) mezunlarının payı ise giderek azalmaktadır. Bu olgu, ortaöğretim kademesinde mesleki eğitimde dünya lideri olagelmış AB ülkelerinde lise

<sup>2</sup> UNESCO Global Yükseköğretim İstatistikleri

mezunlarının genel liseler ile meslek liseleri arasındaki dağılımını gösteren Şekil 3'ten de izlenebilir. 2014 yılında meslek lisesi mezunlarının toplam lise mezunları içindeki payı yarıdan fazla iken, 2021 yılında durum genel lise mezunlarının payının yarıdan fazla olması ile tersine dönmüştür. Meslek lisesi mezunlarının payı 8 yılda 4,2 puan azalmıştır (Eurostat, 2023).



Şekil 3. AB Ülkelerinde Lise Mezunlarının Okul Türüne Göre Dağılımı (%)

Kaynak: Eurostat

Yükseköğretime yönelik artan talebin ve yükseköğretim öncesi meslek eğitime yönelik azalan talebin temel nedenleri; gelişmiş ülkelerin ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunda (farklı sebeplerle) 1990'larda sanayi sektörünün istihdam içerisindeki payının gerilemeye başlaması ve hizmetler sektörü istihdamının hızla artmasının, özellikle profesyonel meslek hizmetlerinin yükselişinin, yükseköğretim mezunlarına yönelik işgücü talebini ve beyaz yakalı işlerin ortalama ücretlerini arttırmasıdır.

Ücretler temel bir etken olup, genellikle yükseköğretim mezunlarının istihdam edildiği beyaz yakalı işlerin ücretleri, lise mezunu veya lise altı eğitim görmüş olan mavi yakalı işlerin ortalama ücretlerinden daha yüksek olmuştur. OECD ülkelerinde ortalama olarak, kısa dönem bile olsa yükseköğrenim görmüş genç yetişkinler, mesleki lise okumuş veya genel lise sonrası yükseköğrenim görmemiş olanlara göre %14 daha fazla kazanmaktadır. Gelir avantajı ülkeden ülkeye değişmektedir. Beyaz yakalılar lehine en yüksek fark Letonya'da (%50) ve Birleşik Krallık'ta (%31) görülmektedir (OECD, 2023b).

Amerikan İşgücü Piyasası İstatistik Bürosu'nun verilerine göre de 2022 yılında ekonomideki genel ortalama yıllık ücret seviyesi 46.310 dolar olmuş, beyaz yakalıların ağırlıklı olduğu işlerde ortalama ücretler yüksek seviyelerde seyretmiş, mavi yakalı işçilerin ağırlıklı olarak çalıştığı imalat sanayisinde ise ortalama ücret 39.910 dolar ile genel ortalamanın altında kalmıştır (U.S. Bureau of Labour Statistics, 2023).

Özetle, beyaz yakalı işlere olan talebin artması ve ücretlerin daha yüksek olmasına bağlı olarak mavi yakalı işlere yönelik işgücü arzı azalmış, bireylerin eğitim kararları yükseköğretim lehine değişmiş ve üniversitelerin lisans, yüksek lisans ve doktora eğitim programlarına yönelik talep artmıştır. Meslek eğitime yönelik talep ise birçok ülkede azalma eğilimine girmiştir.

Üniversitelere olan talebin artması, kamu bütçesi içinde yükseköğretime yapılan harcamaların da hızla artmasına neden olmuştur. Üniversite sayıları hızla artarken, özellikle gelişmekte olan ülkelerde bu artış miktarsal olmuş, kalite artışını her zaman sağlamamıştır. Kitleysel eğitimde artan üniversite öğrenci kayıtlarına beşeri, mali ve

fiziksel destekte orantılı artışlar eşlik etmezse, eğitim kalitesini tehlikeye atabilir ve sosyo-ekonomik kalkınmayı zorlaştırabilir (OECD, 2023a).

Üniversite öğretimine katılımın artması, küresel ölçekte araştırmacı sayısının ve AR-GE harcamalarının artmasına neden olmuştur. Fakat araştırmacı sayısı ve AR-GE artışı birkaç ülkede toplanmıştır. Bu ülkeler, en fazla uluslararası öğrenciyi ve nitelikli araştırmacıyı çeken Kuzey Amerika ve Batı Avrupa ülkeleridir (UNESCO, 2022).

Nitelikli araştırmacı sayısının artışından kaynaklanan verimlilik kazanımları en çok bu ülkelerde söz konusu olmuştur. Diğer ülkelerde verimlilik artışları daha düşük olmuştur.

Bu gelişmelere bağlı olarak zamanla işgücü piyasasının arz tarafında önemli değişimler gerçekleşmiştir. Birçok ülkede işgücünün eğitim durumu zamanla iyileşme göstermektedir. Diğer taraftan ülkelerin özellikle son on yıldır şiddetli yaşadığı ortak bir sorun ise, zamanla işgücü piyasalarında beceri problemlerinden kaynaklanan dengesizliklerin ortaya çıkmış olmasıdır.

### 3. İşgücü Piyasalarında Beceri Problemleri

#### 3.1. Beceri Problemlerinin Tanımlanması

İşgücü piyasalarında yaşanan en temel beceri problemleri; “beceri açığı”, “beceri kıtlığı” ve “beceri uyumsuzluğu”dır.

Beceri açığı, son on yılda gederek artan oranda dile getirilen temel bir problemdir. Beceri açığı, işverenlerin, aradıkları nitelikteki çalışanları işgücü piyasalarında bulamaması olarak tanımlanabilir.

Eğer işveren aradığı nitelikteki çalışanı, örneğin bir makine mühendisini, işgücü arz eden makine mühendisi mevcut olmadığı için bulamıyorsa, bu durum beceri kıtlığı olarak adlandırılabilir. Eğer işveren çalışan ararken, işgücü piyasasında arz bakımından geniş bir aday havuzu mevcut olmasına ve bu havuzda ilgili alanda ya da yakın alanlarda eğitim almış adaylar mevcut olmasına rağmen aradığı becerileri taşıyan çalışanları bulamıyorsa bu durumda beceri uyumsuzluğu ya da beceri uyumsuzluğundan bahsedilmektedir (Cappelli, 2015).

İşe alım sürecinde eğer mevcut adayların eğitim durumu, açık iş pozisyonlarının gereksinimlerinin üzerindeyse, burada işgücü arz eden kişiler bakımından aşırı eğitim ve/veya aşırı vasıflılık durumu söz konusudur.

Eğer mevcut adayların eğitim durumu, açık iş pozisyonlarının gereksinimlerinin altında ise, bu durumda yetersiz eğitim/ yetersiz vasıflılık söz konusudur.

Beceri uyumsuzluğu, sadece yeni işe alımlarla ilgili değildir. İşverenin halihazırda istihdam ettiği çalışanların becerilerinin işe uyumlu/yeterli olmaması durumunda da kullanılan bir kavramdır.

Beceri problemlerinin günümüzde ne şekilde tezahür ettiğine bakıldığında görülmektedir ki, yükseköğretime yönelik artan talep ve hızla yükselen üniversite mezunu sayısı, dünya genelinde işgücü piyasalarında son on yıldır etkileri giderek daha belirgin hale gelen önemli değişimlere olmuştur. Bunlar temel olarak:

Vasıfsız mavi yakalı işçi arzında açık,

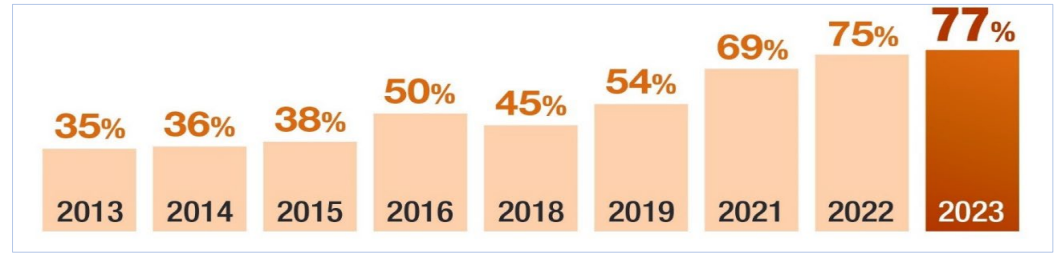
Vasıflı mavi yakalı işçi arzında açık,

Yeni teknolojilerde vasıflı beyaz yakalı işçi arzında açık,

Geleneksel beyaz yakalı işlerde üniversite mezunu arz fazlası.

Bu olgular, etkileri yoğun olarak hissedilen bir beceri açığı problemine neden olmuştur. Bir yandan işletmeler mesleki ve teknik yetkinliğe sahip eleman bulma sıkıntısı çekerken diğer yandan mevcut yükseköğretim sürecinden gelen işgücü kendisinden talep edilen bu nitelikleri karşılayamadığı için istihdam sıkıntısı yaşamaktadır.

Nitekim dünya genelinde her 5 işverenden yaklaşık 4'ü 2023 yılında ihtiyaç duydukları vasıftaki çalışanları bulmakta zorluk çektiklerini bildirmektedir; bu oran bir önceki yıla göre 2 puan artarak son on yılda iki kattan fazla artmıştır (ManPower Group, 2023).



Şekil 4. Küresel Beceri Açığı Oranı (%)

Kaynak: ManPower Group, 2023 Global Talent Shortage.

Zamanla işgücü piyasalarında yükseköğretim mezunlarının sayısının ihtiyaç duyulandan daha fazla artması diplomaların değer kaybetmesine ve üniversite mezunlarının eğitim gördükleri alan dışındaki ve birçok durumda daha düşük beceri gerektiren işler için rekabet etmesine neden olmaktadır.

Beceri uyumsuzluğu hem ekonominin ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip işgücüne ulaşmasını sınırlamakta hem de mezunların asıl alanları dışına yönelmesine neden olarak kaynak kullanımında etkinsizliğe ve verimlilik kayıplarına neden olmaktadır.

Yeşil ve dijital dönüşümün, otomasyonun ve endüstri 4.0'ın diğer çığır açan teknolojilerinin üretimi dönüştürdüğü, geleneksel bazı işlere olan talebi azalttığı, yeni bilgi ve becerilere dayalı işlere olan talebi arttırdığı günümüz dünyasında, işletmelerin değişen ihtiyaçlarıyla uyumlu ve nitelikli bir işgücünün oluşturulması, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çözmesi gereken en temel problemlerin başında gelmektedir. Örneğin elektrikli araç kullanımı yaygınlaştıkça, bu tür araçların bakımını ve tamirini yapabilecek yazılım bilgisine sahip olan vasıflı mavi yakalı işgücüne yönelik talep artacaktır. Bu örnekten de görüldüğü gibi, yeni çağın gereklerine uyumlu bir beceri dönüşümü kaçınılmaz bir gerekliliktir. Beceri açığı önümüzdeki dönemde bütün ülkelerin izleyeceği istihdam politikaların ana ekseninde yer almaktadır.

### 3.2. Türkiye'nin Durum Analizi

2024 tarihli Küresel Beceri Açığı çalışmasına göre, Türkiye bu sorunu en yoğun şekilde yaşayan ülkeler arasında olup, beceri açığı bildiren işverenlerin oranı ülkemizde yüzde 76'dır. Bir başka deyişle, bu ankete katılan her dört işverenden üçü, aradığı niteliklerde çalışan bulamadığını bildirmiştir. Bu çalışmanın bulgularına göre ülkemizde bulunması en zor teknik yetenek, imalat ve üretim yetenekleridir. Ardından mühendislik, satış ve pazarlama, BT ve veri, operasyon ve lojistik yetenekleri gelmektedir (ManPower Group, 2024). Bu durum sanayi üretimi, ihracatı ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin üretim bileşenlerinde yaşanan/yaşanacak olan problemlerin şiddetine işaret etmektedir.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü'nün 2016 yılında 10 binin üzerinde firmayla yaptığı kapsamlı bir diğer anket, çalışma biraz eskimiş olsa da ülkemizdeki beceri açığı ve uyumsuzluğu sorunları hakkında oldukça aydınlatıcı bilgiler sunmaktadır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2018). Bu çalışmanın sonuçlarına göre,

i) Türkiye'deki işletmelerin yaklaşık %50'si istihdam ettikleri personelin istenilen niteliklere sahip olmadığını bildirmiştir. İşletmelerin nitelikli eleman istihdam etmelerini kolaylaştıran faktörler incelendiğinde çalışanların talep ettikleri ücreti karşılayabilmek en ön plana çıkan faktör olarak gözükmektedir. İşletmelerin aradıkları nitelikte çalışan istihdam etmelerini zorlaştıran başlıca faktör ise mevcut eğitim sisteminin aranan nitelikleri kazandırmamasıdır.

ii) İşletmelerin %39'u beyaz yakalı çalışanlarında, %44'ü de mavi yakalı çalışanlarında en az bir bilgi, beceri ya da deneyim eksikliği ile karşılaşmışlardır.

Bu eksiklikler analiz edildiğinde, ölçek ve sektör ayırımına bakılmaksızın işletmelerin çalışanlarının mesleki ve teknik yetkinlikleri konusunda ciddi bir eksiklik yaşadıkları görülmektedir. Mavi yakalı çalışanlarda mesleki ve teknik yetkinlik sorunu çok daha fazla hissedilmektedir. Beyaz yakalı çalışanlarda ise teknoloji yoğunluğu arttıkça mesleki ve

teknik yetkinlik sıkıntısı artmaktadır. Bu olgular “yüksek teknoloji ürünler ve yüksek katma değer” hedefinin önünde bir engel teşkil etmektedir.

iii) İşletmelerin %50’den fazlası, ölçekten bağımsız olarak, vasıflı işçi kategorisinde yeni eleman istihdamında sıkıntı yaşamaktadır.

İşletmeler en çok, mesleki eğitime sahip işçi bulmakta zorluk yaşadıklarını belirtmiştir (İmalat işletmelerinin %70’inden fazlası). Ölçek, sektör ve bölgesel karakteristiklerden bağımsız olarak bu problemin temelinde yatan en önemli faktör, mesleki eğitime sahip işgücü arzının yetersiz olması ve sahip olunan mesleki eğitimin taleple uyuşmamasıdır.

iv) İşletmelerin yeni istihdamda zorluk çektikleri ikinci alan ise vasıfsız işçidir.

Vasıfsız eleman sıkıntısının zorluk açısından ikinci sıraya yerleşmesi, işletmelerin önerdikleri maddi ve diğer imkânlarla vasıfsız işgücünün beklentileri arasında fark olmasıyla açıklanabilir.

Meslek liseleri Türkiye’nin nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılayamamakla beraber, mavi yakalı çalışanlar arasında meslek lisesi mezunları lise, ortaokul ve ilkokul mezunlarından bile daha az bir paya sahiptir. İşletmelerinde mavi yakalı meslek mezunlarını daha fazla oranda çalıştıran işletmeler nitelikli eleman ihtiyacından daha az şikayet etmektedir (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2018).

Bu bulgu, meslek liselerinin sayı, kontenjan, müfredat ve nitelik bakımlarından yükseltilmesi halinde ara eleman sorununun çözümüne önemli bir katkı sağlanacağına işaret etmektedir.

İstatistiki verilerle ülkemizin işgücü piyasasının genel görünümünü incelemek de faydalı bulgular sunmaktadır. TÜİK İşgücü İstatistikleri 2023 yılı üçüncü çeyrek verilerine göre 15 yaş üstü nüfusumuz 65 milyon 949 bin kişi olup, bu nüfusta istihdam edilenlerin oranı %48,9’dur. Bu veri, çalışabilir yaştaki nüfusun yarısından azının çalışmakta olduğunu göstermektedir.

15 yaş üstü nüfusun 30 milyon 179 bini, yani çalışabilir yaştaki nüfusun %46,1’i işgücüne katılmamıştır. Bu veri, ülkemizde işgücüne katılımın düşük olduğunu göstermektedir.

İşgücünün eğitim duruma göre dağılımına bakıldığında, çalışabilir yaştaki nüfusun yaklaşık yarısının lise altı eğitimlilerden ve okur-yazar olmayanlardan oluştuğu görülmektedir. İşgücünün ortalama eğitim düzeyi düşük olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 1.** İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim	Toplam İşgücü
<b>Bin Kişi</b>	799	14.984	5.181	4.137	10.215	35.316
<b>İşgücüne Oranı (%)</b>	2,3	42,4	14,7	11,7	28,9	

**Kaynak:** TÜİK, 2023.

İşgücünün eğitim duruma göre dağılımına bakıldığında, mesleki ve teknik lise mezunlarının payının düşük olduğu görülmektedir. İşletmeler en çok, mesleki eğitime sahip nitelikli işçi bulmakta zorluk yaşadığı göz önüne alınca, meslek lisesi mezun sayısının artırılmasının gerekli olduğu ortaya çıkmaktadır.

OECD’de ortalama olarak 25-34 yaş arası her üç kişiden biri meslek eğitimi almıştır. Lise, mesleki eğitim ve öğretim programlarının sağlandığı en yaygın düzeydir: OECD ülkelerinde ortalama olarak, meslek eğitim öğrencilerinin %69’u lise düzeyinde bir programa devam etmektedir. Türkiye, bu rasyolar bakımından OECD sıralamasında gerilerde yer almaktadır (OECD, 2023b).

**Tablo 2.** Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek - öğretim	Çalışanlar Toplamı
<b>Bin Kişi</b>	760	13.883	4.561	3.718	9.122	32.043
<b>Çalışanlara Oranı (%)</b>	2,4	43,3	14,2	11,6	28,5	

**Kaynak:** TÜİK, 2023.

Çalışanların eğitim durumuna göre dağılımı verileri, işgücü verilerine benzer bir dağılım sunuyor. ISCED 0-2 kategorilerine denk gelen lise öncesi eğitimin payı çalışanlar içerisinde oldukça yüksektir. Meslek eğitimi almış olan çalışanların payı görece düşüktür. Yükseköğretim görmüş olan çalışanların payı genel lise ve meslek lisesi mezunlarının toplamından daha fazladır.

Dar tanımıyla işsiz insan sayısı 3 milyon 273 bin kişi civarındadır. Bu sayıya iş bulmaktan ümidini kaybetmişleri, çalışmak isteyip iş aramayanları ve iş arayıp iş başı yapamayan 3 milyon 414 bin kişiyi eklediğimizde 6 milyon 687 bin kişinin işsiz olduğunu anlıyoruz. Zamana bağlı eksik istihdamı da eklediğimizde, çalışabilir çağdaki nüfusun %22,5'inin işsiz olduğu görülmektedir. Geniş işsizlik oranının yüksekliği, üretimde vasıflı ve vasıfsız işçi açığını karşılayabilecek geniş bir işgücü havuzunun mevcut olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.** Dar Tanımıyla İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim	İşsizler Toplamı
<b>Bin Kişi</b>	40	1.101	620	419	1.093	3.272
<b>İşsizlere Oranı (%)</b>	1,2	33,6	18,9	12,8	33,4	

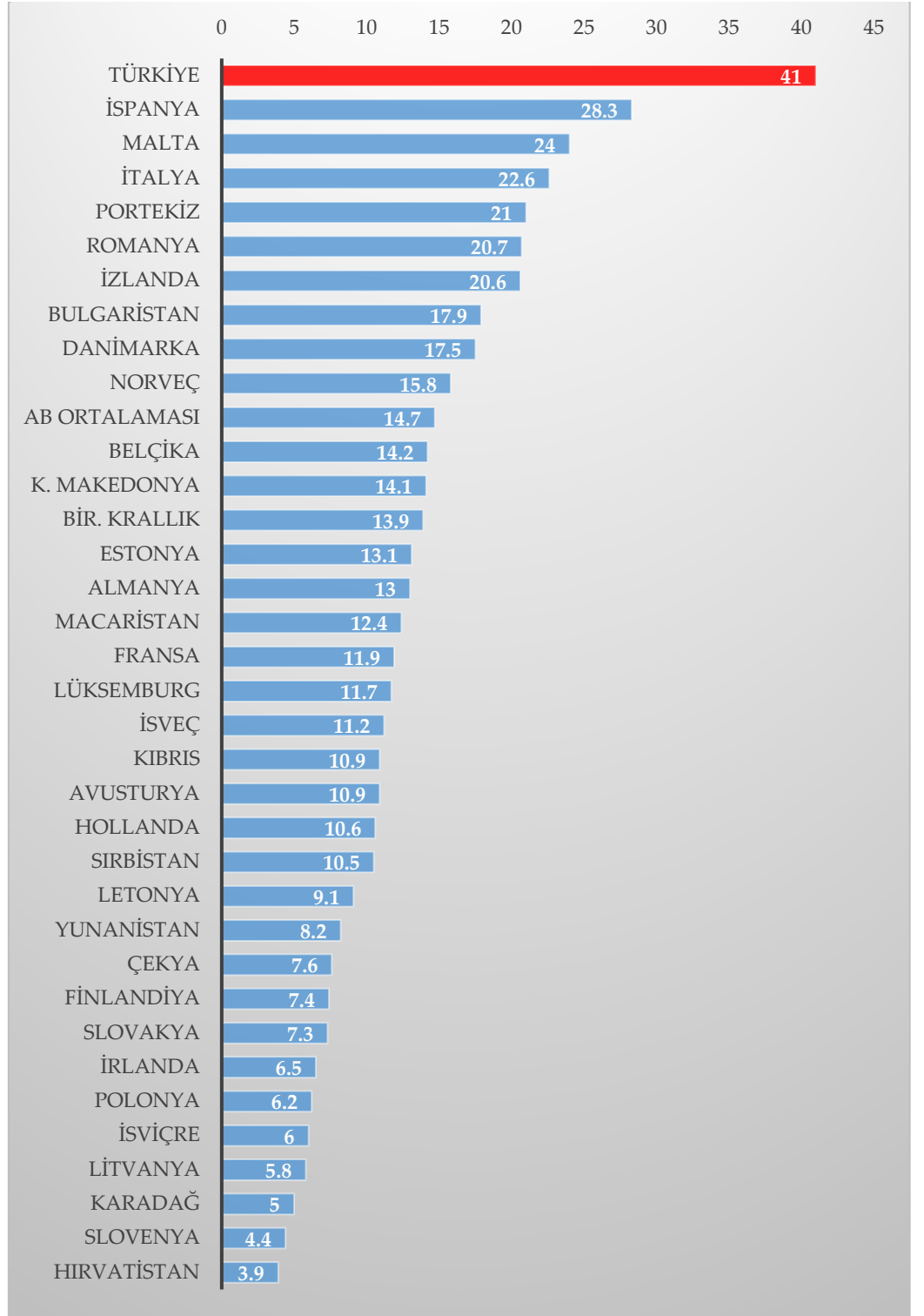
**Kaynak:** TÜİK, 2023.

Dar tanımıyla işsiz olarak sınıflandırılan nüfusun eğitim durumuna göre dağılımı verileri, daha farklı bir görünüm sunmaktadır. İşsizlerin üçte biri üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Lise altı eğitim görmüş nüfusun işsiz nüfustaki payı, çalışan nüfustaki payına göre belirgin ölçüde düşüktür. İşgücünün genel ortalama eğitim durumu yüksek olmamakla birlikte, yükseköğretim mezunlarının işsizler içindeki yüksek payı çarpıcı bir bulgudur. Ülkemizdeki beceri uyumsuzluğunun boyutunu vurgulamaktadır.

Çalışma yaşındaki kadın sayısı 33 milyon 78 bin kişidir (erkek nüfustan bir miktar yüksektir). Kadınların sadece %31,5'i istihdamdadır. Bir başka deyişle, çalışabilir yaştaki kadın nüfusun üçte birinden azı çalışmaktadır. Bu veriler, kadınları daha yüksek seviyede eğitime ve istihdama kavuşturacak politikaların elzem olduğunu ortaya koymaktadır.

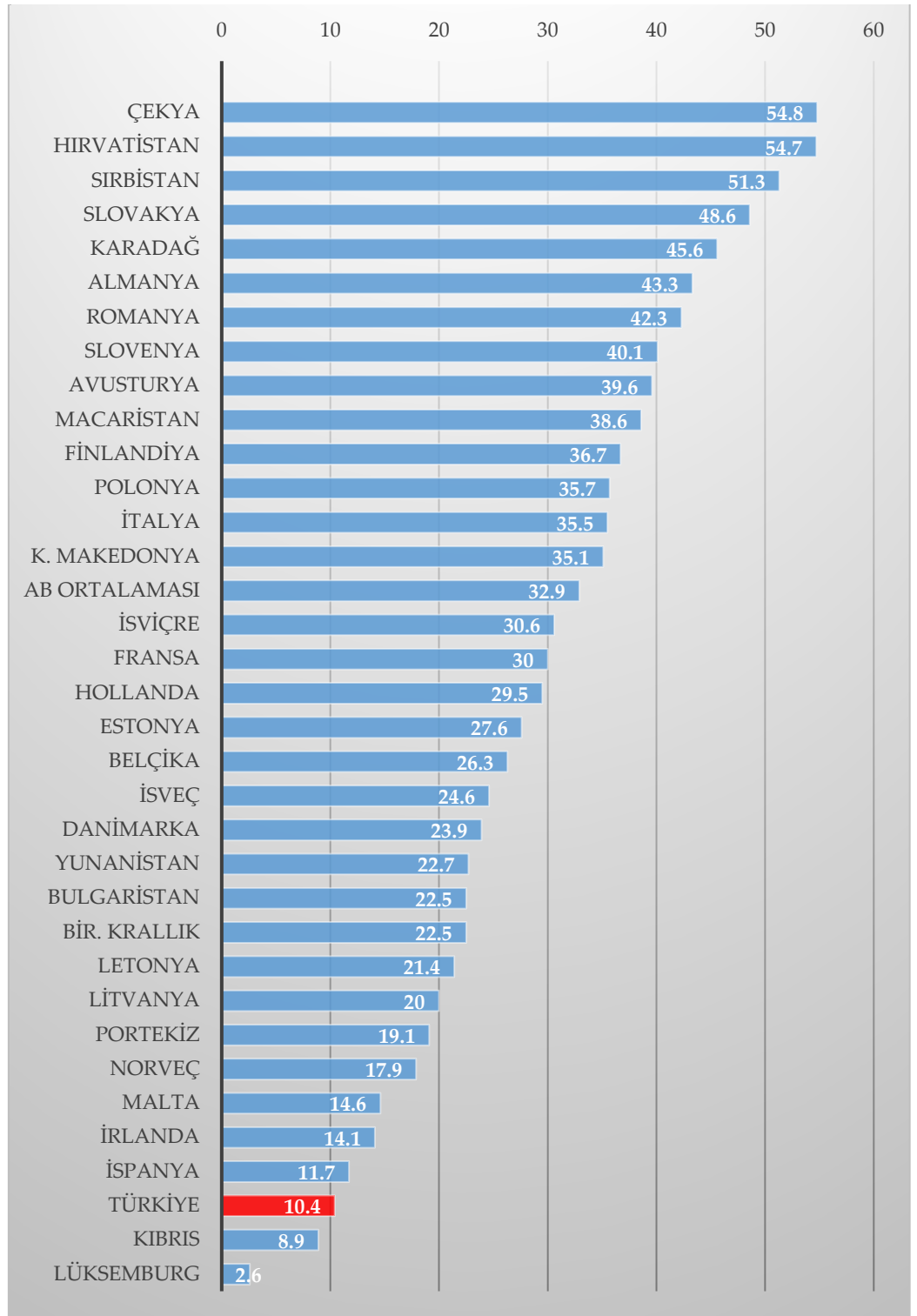
Türkiye'de işgücünün eğitim durumu verilerini Avrupa ülkeleriyle karşılaştırdığımızda, 25-34 yaş aralığındaki nüfusta okur-yazar olmayan, ilkokul mezunu ve ortaokul mezunlarından oluşan lise altı eğitim grubunun payının ülkemizde oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 5). 36 Avrupa ülkesi içinde lise altı eğitim görmüş nüfusun payının en yüksek olduğu ülke Türkiye'dir.





**Şekil 5.** Avrupa ülkelerinde 25-34 yaş grubundaki nüfusta lise altı eğitimi olan kişilerin oranı (%)  
**Kaynak:** Eurostat **Not:** Okur-yazar olmayanlar, ilkökul mezunları ve ortaokul mezunları.

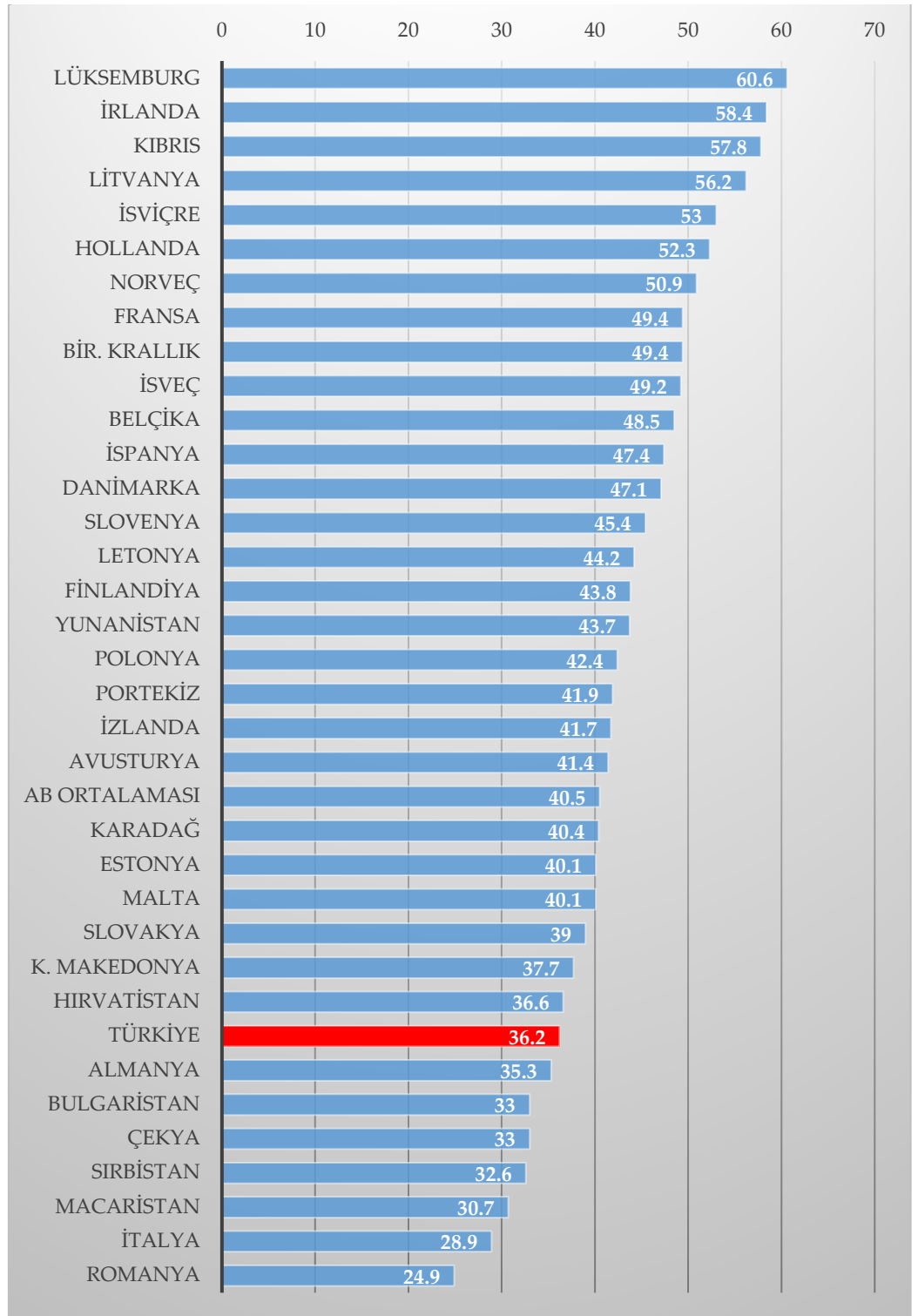
Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında, 25-34 yaş aralığındaki nüfusta meslek eğitimi görmüş kişilerin payının ülkemizde oldukça düşük olduğu görülmektedir (Şekil 6).



Şekil 6. Avrupa ülkelerinde 25-34 yaş grubundaki nüfusta meslek eğitime sahip olan kişilerin oranı (%)

Kaynak: Eurostat

36 Avrupa ülkesi içinde mesleki eğitim görmüş nüfusun payının en düşük olduğu ülkelerden biri Türkiye'dir. AB ortalaması %33 iken ülkemizde bu oran, (din eğitimi veren liseler hariç tutulduğunda) %10 civarındadır. Yükseköğretim mezunlarının ilgili yaş grubundaki payına bakıldığında, ülkemizin alt sıralarda yer aldığı görülmektedir (Şekil 7).



**Şekil 7.** Avrupa ülkelerinde 25-34 yaş grubundaki nüfusta yükseköğretime sahip olan kişilerin oranı (%)

**Kaynak:** Eurostat

Türkiye’de yükseköğretim mezunlarının oranı AB ortalamasının altındadır. Buna rağmen işgücü piyasalarında yükseköğretim mezunu arz fazlası bulunmaktadır. Bu durum, üniversite programlarının ve kontenjanlarının gözden geçirilmesi ihtiyacına işaret etmektedir.

Ne eğitimde ne istihdamda olan (NEET) gençler arasında mesleki ve teknik eğitim mezunlarının sayısı 512 bin, genel lise mezunlarının sayısı 888 bin kişidir. Lise altı eğitim görmüş olanların sayısı 958 bin, okur-yazar olmayanların sayısı ise 110 bin kişidir. Bu verilere dayanarak ilave bir husus olarak, meslek lisesi mezunu NEET gençlerin reel sektördeki açık iş pozisyonlarıyla eşleştirilmesine yönelik programlara ihtiyaç olduğu belirtilebilir.

2022-23 öğretim yılında ortaöğretimdeki öğrencilerin lise türlerine göre dağılımı şu şekilde olmuştur: Genel liseler %65,4, mesleki ve teknik liseler %26,1, din eğitim (imam hatip) liseleri %8,5.

**Tablo 4.** Türkiye’de son 5 yılda ortaöğretim öğrencilerinin lise türlerine göre dağılımı (%)

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>Genel Liseler</b>	52,5	53,6	54	57,5	60,6	62	62,5	65,4
<b>Mesleki ve Teknik Liseler</b>	35,9	35,4	34,9	31,7	28,6	27,4	28	26,1
<b>Dini Eğitim</b>	11,7	11	11	10,8	10,8	10,6	9,5	8,5

**Kaynak:** Milli Eğitim İstatistikleri

Bu tablo, son dönemde ülkemizde mesleki ve teknik liselere yönelik ilginin azalmakta olduğunu açıkça göstermektedir. Dini eğitim veren liselerin payı yüksek oranlara ulaştıktan sonra bir miktar gerilemiş, genel liselerin payı ise istikrarlı biçimde artış kaydetmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı’nın mesleki eğitim gören öğrenci sayısını arttırmak için çeşitli uygulamaları bulunmaktadır. Burada değinilmesi gereken önemli bir gelişme, 09.12.2016 tarihli 29913 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda değişiklik yapılarak çıraklık eğitimi örgün ve zorunlu eğitim kapsamına alınarak mesleki eğitim merkezlerinin Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlanmasıdır.

Bu düzenleme ile Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM), eski adıyla Çıraklık Eğitim Merkezi, örgün ve zorunlu eğitim kapsamına alınmıştır.

MESEM kapsamındaki eğitim kurumlarına en az ortaokul mezunu olan öğrenciler kayıt olabilmektedir ve eğitim süresi 4 yıldır. Bu okulu bitirenler hem lise diploması hem de Ustalık Belgesi almaktadır. Haftada 4 gün bir iş yerinde, ustanın yanında pratik eğitim, 1 gün ise okulda teorik eğitim ve fark dersleri gösterilir. Bağımsız Mesem Kurumları bulunmakla beraber Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bünyesinde de MESEM Programları uygulanmaktadır.

Bu düzenleme, ara eleman sıkıntısını gidermeye yönelik atılmış bir adımdır. Ancak Tablo 4’teki istatistiklerin de ortaya koyduğu üzere, meslek eğitimin azalan payına çare olamamıştır. Ayrıca çocuk yaştaki öğrencilerin haftanın 4 günü işyerinde normal işçi gibi çalıştırıldığı, MESEM kapsamındaki çıraklığın bir nevi çocuk işçiliğe dönüştüğü, haftada 1 gün okulda eğitimin yetersiz olduğu ve niteliksiz bir eğitimle mezunlara lise diploması verildiği gibi eleştirilere neden olduğu göz önüne alınmalıdır (TMMOB, 2024).

Meslek eğitiminde ikili eğitim sistemini başarıyla uygulayan Almanya’da çıraklar genellikle zamanlarının yüzde 60’ını sertifikalı bir eğitmenin gözetimi altında işyerinde, yüzde 40’ını ise sınıfta geçirmektedir (BMBF, 2024). Ülkemizde MESEM sisteminde okulda teorik eğitimin payının oldukça düşük olduğu ve yükseltilmesi gerektiği belirtilmelidir.

Ayrıca Almanya’da ikili sistem mezunlarının yaklaşık üçte ikisi eğitimden hemen sonra eğitim aldıkları şirkette işgücüne katılmaktadır. Şirketlerin mesleki eğitime katılma oranı yüksektir: Almanya’daki meslek okulları yaklaşık 430.000 şirketle işbirliği yapmakta ve büyük şirketlerin yüzde 80’inden fazlası sisteme katılmaktadır (BMBF, 2024).

Ülkemizde de büyük şirketlerin mesleki eğitime aktif katılımını teşvik edecek ve arttıracak mekanizmalar hayata geçirilmelidir.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Nüfusun genelinde eğitim durumunun yükselmesi, sosyal ve ekonomik olarak çok önemli faydaları beraberinde getirmektedir ve sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınmanın sacayaklarından biridir. Ülkemizde ortalama eğitim düzeyi AB'nin gerisindedir. Lise altı eğitim görmüş geniş bir kitle bulunmaktadır. Eğitim durumunun yükselmesi ülkemiz için gerekli ve faydalıdır. Bununla beraber, değişen iş modelleri ve ortaya çıkan ihtiyaçlar eğitimden ve işgücünden beklenen özellikleri de önemli ölçüde değiştirmektedir ve ülkemizde beceri dönüşümüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Gerek küçük ölçekli gerek büyük ölçekli işletmeler Türkiye işgücü piyasalarında talep ettikleri kadar nitelikli veya niteliksiz mavi yakalı çalışan bulamamaktadırlar. Bunun yanında işsizlik ve inaktivite oranları da yüksektir. Bu durum işgücü piyasalarında arz yönlü bir soruna işaret etmektedir. Türkiye'de yükseköğretim gerektiren açık pozisyonlara, ihtiyaç duyulandan çok daha fazla sayıda başvuru bulunmaktadır. Aynı zamanda, mavi yakalı pozisyonları doldurmak için yetersiz sayıda başvuru bulunmaktadır. Bu durum açıkça göstermektedir ki, işverenler ve eğitim ve öğretimi politikasına karar verenler arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesi gerekmektedir.

Politika yapıcılara ilk önerimiz, işgücünün talep tarafı olan işletmeler ile işgücünün arz tarafı olan eğitim kurumları arasındaki iletişim kanallarının ve geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesidir. Burada hedef, ekonominin ihtiyaç duyduğu ve gelecekte ihtiyaç duyacağı bilgi ve becerilerin tespit edilmesi, eğitim-öğretim programlarının buna göre yeniden yapılandırılmasıdır.

Yeniden yapılandırma, mesleki ve teknik eğitimin payının artırılması olduğu kadar, eğitimin her kademesinde müfredatın güncellenmesini ve kalitenin artırılmasını da gerektirmektedir. Mesleki ve profesyonel becerilere odaklanan mesleki eğitim ve öğretim politikaları, işletmelerin verimlilik ve üretkenliği artırmak için aradıkları işgücünü bulmalarına yardımcı olabilir.

Ülkemizde üniversite sayıları hızla artarken, sunulan eğitim öğretim hizmetlerinde kalite artışı sağlanamamıştır. Bunun sonucunda mezunlara istihdam açısından gerekli bilgi-beceriler genellikle kazandırılmamaktadır. Bu durum beceri açığı sorununu derinleştirmektedir. Üniversiteye giriş sınavında negatif net yapanların dahi üniversiteye yerleşmesinin, genç nüfusa oranla çok yüksek sayıda öğrencinin üniversite programlarına kabul edilmesinin ve çoğunun işgücü piyasasında karşılığı olmayan bölümlere yerleştirilmesinin önüne geçilmelidir. Üniversiteler güncellenmiş müfredat ve programlarla, daha az sayıda öğrenciye daha nitelikli akademik öğretim sunan kurumlar haline getirilmelidir. Üniversite programlarında teorinin yanında uygulamanın payı artırılmalıdır.

Ülkemizde işgücü arzı ve işgücü talebine ilişkin olgu ve bulgulardan hareketle oluşturduğumuz diğer önerilerimiz raporun kalanında özetle sunulmaktadır:

##### **Vasıfsız mavi yakalı işçi ihtiyacına yönelik aksiyonlar:**

Türkiye'de eğitim seviyesine göre en büyük işsiz nüfusu lise diploması olmayanlar oluşturmaktadır. Bu kişiler, vasıfsız mavi yakalı çalışan ihtiyacını karşılamak için birincil kaynak olabilir.

Bu grubu istihdam etmek sadece Türkiye'deki işsizliği azaltmakla kalmayacak, aynı zamanda hem nitelikli hem de niteliksiz işçi arayışında olan işletmelerin ihtiyaçlarını da karşılayacaktır.

Bu nedenle, ikinci önerimiz, meslek eğitim ve öğretim programları aracılığıyla işverenlerin ihtiyaç duyduğu beceriler konusunda donanım sağlayarak lise altı eğitim düzeyindeki işsiz grubun istihdam edilebilirliğini artırmaktır.

##### **Mesleki eğitime sahip vasıflı mavi yakalı işçi ihtiyacına yönelik aksiyonlar:**

Meslek okullarının sayısının ve öğrenci kontenjanlarının artırılması.

Meslek okullarının ülkenin her yerinde erişilebilir olması.

Meslek okullarının fiziki imkanlarının ve eğitim öğretim altyapı, materyal ve ekipmanlarının yeterli düzeye getirilmesi.

Meslek eğitim öğretmenlerinin/öğretim üyelerinin sayısının artırılması.

Meslek eğitim öğretmenlerinin ve öğretim üyelerinin bilgilerinin gelişen teknolojilere paralel olarak güncel tutulması. Bunun için öğreticilere yönelik üniversite programlarının tasarlanması.

Halihazırda meslek okulu mezunu olup işsiz olan geniş bir kesim bulunmaktadır. Bu kişilerin açık iş pozisyonlarıyla eşleştirilmesine yönelik mekanizmalar güçlendirilmelidir.

Meslek eğitiminin cazibesi artırılmalıdır. Meslek eğitimi hakkındaki olumsuz algı giderilmelidir.

Öğrencilerin ve ailelerinin üniversite programları ve meslek eğitim programları hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması bir sorundur. Ülkede hangi sektörde ne kadar çalışan açığı olduğu hakkında, mezun olduktan sonra karşılaşacakları istihdam kontenjanları ve ortalama ücretler hakkında güncel bilgi sahibi olunması meslek eğitime ilgiyi artırabilir. Bu nitelikte bir bilgilendirme mekanizması (bir üst basamakta izlenecek eğitim yolu ve kariyer rehberliği) Almanya'da etkin bir şekilde uygulanmaktadır.

Meslek okullarında öğrenci burs/ücret imkanlarının genel programlara göre daha az/ daha düşük olması bir sorundur.

Mesleki eğitim görenlerin staj ve çıraklık dönemlerinin ücretli olması önerilir.

Meslek eğitim öğrencilerinin burs ve finansman imkanlarının artırılması önerilir.

Çıraklık/ staj dönemlerinde çalışma saatleri, çıraktan/ stajyerden beklenen iş ve ödenen ücret konularındaki istismarlarının engellenmesi, düzenleyici yasal çerçevenin güçlendirilmesi ve denetimin artırılması gerekmektedir.

Çıraklık/ staj imkanlarının artırılması,

Mezun olduktan sonra alanında istihdam imkanlarının artırılması gerekmektedir.

Meslek okulu mezunlarının yükseköğretim programlarına geçişinin genel lise mezunlarına göre daha zor olması bir sorundur. OECD ülkelerinin çoğunda meslek liselerinden sonra yükseköğretime geçişin önündeki zorluklar azaltılmıştır. Bunun neticesinde meslek liseleri öğrenciler açısından cazibesini korumuş ya da azalan ilgi telafi edilmiştir.

**İş dünyası ile meslek eğitimi kurumlarının iletişim ve işbirliğinin artırılmasına yönelik aksiyonlar:**

Meslek eğitiminde ikili programlara ağırlık verilmesi önerilmektedir. Sanayinin eğitime entegre edilmesiyle, teorik derslerin yanında işbaşında uygulamalı eğitimin mevcut olması/ işyerinde uygulamalı eğitimin programdaki payının artırılması önemli bir husustur.

İş dünyasının meslek eğitimine yüksek katılımının sağlanması önemli bir husustur.

Mesleki programlarda kaliteli iş temelli öğrenmenin bir unsur olarak yer almasının birçok faydası vardır.

İşyerleri hem teknik hem de sosyo-duygusal becerilerin kazanılması için güçlü ortamlardır. Öğrenciler, kendi alanlarında kullanılan ekipman ve teknolojiyle çalışan deneyimli meslektaşlarından öğrenebilirler. Ayrıca çatışma yönetimi gibi sosyal becerileri gerçek hayat bağlamında geliştirmek sınıf ortamına göre daha kolaydır.

Çalışma ortamlarında uygulama odaklı eğitim vermek, ekipman genellikle maliyetli olduğundan ve hızla eskidiğinden okullardaki eğitim maliyetini azaltabilir.

Mesleki eğitim ve öğretime güçlü bir iş temelli öğrenme unsurunun dahil edilmesi de öğretmen açığı sorununun üstesinden gelinmesine de yardımcı olabilir

Son olarak, iş temelli öğrenme, okullar ve iş dünyası arasında olduğu kadar öğrenciler ve potansiyel işverenler arasında da bir bağ oluşturmaktadır.

Okul ve iş temelli birleştirilmiş programlarda küçük bir öğrenci oranına sahip olan bazı ülkeler, iş temelli öğrenmenin kullanımını yaygınlaştırmak için çaba sarf etmektedir. OECD araştırmalarına göre; Estonya, Romanya, İzlanda, Slovak Cumhuriyeti ve İsveç, gerçekleştirdikleri reformların ardından 2015'ten bu yana bu tür programlara kayıtlı

öğrenci sayısının hızla arttığını görmüştür. Ülkemizde de büyük şirketlerin mesleki eğitime aktif katılımını teşvik edecek ve arttıracak mekanizmalar hayata geçirilmelidir. Almanya'da büyük şirketlerin yüzde 80'inden fazlası meslek eğitimi sistemine katılmaktadır.

**Nitelikli ve niteliksiz mavi yakalı işlerin cazibesinin arttırılmasına yönelik aksiyonlar:**

Özellikle imalat sanayisinde işçilerin çalışma koşullarının diğer sektörlerle/ mesleklere göre daha ağır/ daha tehlikeli olması ve buna karşın ortalama ücretlerin daha düşük olması bir sorundur.

İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin koşulların iyileştirilmesi gerekmektedir. Kamuoyunun bu konuda sürekli bilgilendirilmesi yoluyla imalat işleri hakkındaki olumsuz kanaatin giderilmesi (fazla ağır/tehlikeli/güvensiz iş algısının giderilmesi).

Meslek eğitim mezunlarının düşük ortalama ücretlerle istihdam edilmesi bir husustur. Özellikle nitelikli mavi yakalıların ücret talebini karşılayabilmek önemli bir husustur.

Girişimin çalışma koşulları gözden geçirilmeli,  
Sektörün çalışma koşulları göz önüne alınmalı,  
Bölgenin yaşam koşulları göz önüne alınmalı,  
Bunlara bağlı olarak ücret dışı olanaklar (yemek, servis, gerekirse lojman, özel sigorta, kreş vb.) geliştirilmelidir.

**Meslek eğitimi mezunlarına güncel becerilerin kazandırılmasına yönelik aksiyonlar:**

Meslek okullarının programlarının işgücü piyasasının bugün ihtiyaç duyduğu ve gelişen teknolojiler uyarınca yakın gelecekte ihtiyaç duyacağı bilgi, beceri ve meslek kodlarına göre güncellenmesi gerekmektedir.

Dijital ve yeşil dönüşüm becerileri, endüstri 4.0 becerileri hem eğitimcilere hem öğrencilere verilmelidir.

Çin'de olduğu gibi, meslek okullarındaki öğretmenlerin her yıl bir ay veya her iki yılda iki ay ilgili işyerlerinde/ üretim tesislerinde çalışmaları sağlanabilir. Buna ek olarak, okullarda sanayide de çalışan yarı zamanlı öğretmen istihdam edilmesi gerekmektedir.

**Düzensiz göç/ plansız göçmen politikalarının revizyonuna ilişkin aksiyonlar:**

Vasıflı çalışan açığı bulunan ya da yakın gelecekte bu açığa karşılaşılabileceğini öngören gelişmiş ülkeler, diğer ülkelerden nitelikli işgücü çekmeye çalışmaktadır. Birçok gelişmiş ülke, nitelikli göçmen yasaları çıkarmaktadır. Bu yasalar kapsamında niteliksiz göçmenlerin kabulü zorlaştırılmakta, ülkenin öncelikli olarak belirlediği alanlarda/ sektörlerde/mesleklere eğitimi olan göçmenlere kolaylaştırıcı teşvik sunulmaktadır.

Ülkemizin de, benzer bir yaklaşımla, bugün ihtiyaç duyulan ve orta vadede ihtiyaç duyulacağı öngörülen alanlarda/ sektörlerde/mesleklere nitelikli göçmenlere öncelik vermesi, niteliksiz göçmen kabullerini ise sınırlandırması gerekmektedir. Düzensiz ve yoğun mülteci girişleri kontrol altına alınıp engellenmelidir. Zira bu tip göçler çok büyük ölçüde vasıfsız kimselerden oluşmakta, vasıfsız işçi ihtiyacımızın çok üstündeki sayılarda gerçekleşmekte, üretiminin vasıflı işçi ihtiyacını karşılamamakta ve ülkemize altyapı, barınma, ulaştırma, eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik, iç güvenlik ve sair kategorilerde artan maliyetler yüklemektedir. Ülke ihtiyaçlarına göre tasarlanacak bir "Nitelikli göçmen yasası" ülkemize de fayda sağlayacaktır.

Ülkemizin yetişmiş insan gücünü ülkede tutacak, beşeri sermayemizi diğer ülkelere kaptırmayacak koşulların sağlanması gerekmektedir. Beyin göçünü durdurmak ve tersine beyin göçünü sağlamak hedefli etkili politikaların tasarımına ve uygulanmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu amaçla yurt içindeki işlerin finansal olarak ve hukuki haklar bakımından cazibesinin arttırılması önem taşımaktadır.

Cumhuriyetimizin 2. yüzyılına girerken, "doğru beşeri sermayeyi üretiyor muyuz?" sorusu, politika tasarımlarının ana ekseninde yer almalıdır. İleri ekonomik ve sosyal

kalkınma düzeylerine, işgücü piyasalarında modern beceri dönüşümü ve kapsayıcı istihdam politikaları olmaksızın ulaşılamayacağı vurgulanmalıdır.

## Kaynakça

Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF (2024). The German Vocational Training System. Erişim adresi: [https://www.bmbf.de/bmbf/en/education/the-german-vocational-training-system/the-german-vocational-training-system\\_node.html](https://www.bmbf.de/bmbf/en/education/the-german-vocational-training-system/the-german-vocational-training-system_node.html)

Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States. *ILR review*, 68(2), 251-290.

Eurostat (2024). Education and Training Statistical Database. Erişim adresi: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/database>

ManPower Group (2023). Global Talent Shortage. Erişim adresi: [https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG\\_TS\\_2023\\_Infographic\\_FINAL.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_TS_2023_Infographic_FINAL.pdf)

ManPower Group (2024). 2024 Türkiye Yetenek Açığı Araştırma Raporu. Erişim adresi: [https://manpower.com.tr/blog/2024\\_yetenek\\_acigi](https://manpower.com.tr/blog/2024_yetenek_acigi)

ManPower Group (2024). Global Talent Shortage. Erişim adresi: [https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage/Talent%20Shortage%202024/MPG\\_TS\\_2024\\_GLOBAL\\_Infographic.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage/Talent%20Shortage%202024/MPG_TS_2024_GLOBAL_Infographic.pdf)

MEB (2024). Milli Eğitim İstatistikleri. Erişim adresi: <https://istatistik.meb.gov.tr/>

OECD (2023a). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>, OECD Publishing, Paris.

OECD (2023b). *Spotlight on Vocational Education and Training: Findings from Education at a Glance 2023*. <https://doi.org/10.1787/acff263d-en>, OECD Publishing, Paris.

T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü (2018). *Türkiye Verimlilik Gelişim Haritası*. Yayın No: E-5.

The World Bank, UNESCO and ILO (2023). *Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries*. Washington D.C., Paris, Geneva: The World Bank, UNESCO, and ILO.

TMMOB İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Grubu (2024). MESEM ve Çocuk İşçi Ölümleri Hakkında TMMOB İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Grubu Değerlendirmeleri. Erişim adresi: <https://www.tmmob.org.tr/icerik/mesem-ve-cocuk-isci-olumleri-hakkinda-tmmob-isci-sagligi-ve-guvenligi-calisma-grubu>

TÜİK (2023). İşgücü İstatistikleri 2023. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521>

U.S. Bureau of Labour Statistics (2023). Occupational Employment and Wage Statistics. Erişim adresi: <https://www.bls.gov/oes/>

UNESCO (2022). Higher education figures at a glance. Erişim adresi: [https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/f\\_unesco1015\\_brochure\\_web\\_en.pdf](https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/f_unesco1015_brochure_web_en.pdf)

UNESCO (2024). Higher education. Erişim adresi: <https://uis.unesco.org/en/topic/higher-education>

**Çıkar Çatışması:** Yoktur.

**Finansal Destek:** Yoktur.

**Etik Onay:** Yoktur.

**Yazar Katkısı:** Gönül DİNÇER (%100)

**Conflict of Interest:** None.

**Funding:** None.

**Ethical Approval:** None.

**Author Contributions:** Gönül DİNÇER (100%)