

## Yükseköğretimden İstihdama Geçişte Covid-19 Etkisi

Furkan METİN\*

Geliş Tarihi (Received): 31.10.2022– Kabul Tarihi (Accepted): 17.02.2023

### Öz

Covid-19 pandemisi bir yandan gençlerin eğitimi, öğretimi ve istihdamını derinden sekteye uğratarak, diğer yandan ve işgücü piyasaları üzerinde dijital manada dönüştürücü etkiler doğurmuştur. Bu çalışmanın amacı, Covid-19 pandemisinin Türkiye’de yükseköğretimden istihdama geçiş sürecinde yol açtığı sonuçları tespit edip, değerlendirmektir. Bu kapsamda Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarının lisans programlarından Covid-19 öncesi (2019 Aralık) ve bir yıl sonrası (2020 Aralık) tarihleri itibarıyla, son üç yılda mezun olan yaklaşık bir milyon lisans öğrencisinin, eğitim ve istihdam verileri analiz edilmiştir. TÜİK Eğitim-İstihdam veritabanında kişi bazında anonimleştirilmiş Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numarası kullanılarak yükseköğretim mezuniyet verileri ve istihdam verileri entegre edilmiştir. Lisans mezunlarının eğitim aldıkları alanlara göre kayıtlı istihdam oranları, ilk işe girme süreleri ve kazanç durumlarının yanı sıra eğitim alanı ve meslek eşleşme oranları da Covid-19 öncesi ve bir yıl sonrası olmak üzere mukayese edilmiştir. Yükseköğretim bölümlerinin sınıflandırılması Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED-F) ikinci seviyede yapılırken, meslek sınıflamaları Uluslararası Standart Meslek Kodu (ISCO-08) üçlü seviyede yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre Covid-19 sürecinde kayıtlı istihdamın en çok azaldığı alan hukuk olurken, artışın en yüksek olduğu alan ise ormancılık olmuştur. Diğer yandan ortalama reel kazancın en çok azaldığı iki alan Hukuk ve Güvenlik hizmetleri olurken, reel kazancın en çok artış gösterdiği iki alan Veterinerlik ile Matematik ve İstatistik olmuştur. Son olarak, 2019 yılı sonunda eğitim aldığı alanda çalışanların oranı %67,5 iken, bu oran Covid-19 döneminde % 1,6 azalarak %65,9’e gerilemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19, Genç Beşeri Sermaye, İnsan Kaynakları, Nitelik Uyuşmazlığı, Yükseköğretim İşsizliği

## Covid-19 Effect on Transitions from Higher Education to Work

### Abstract

The Covid-19 pandemic has profoundly staggering the education, training and employment of young people and it has also had digitally transformative effects on global and local labour markets. The purpose of this study is to determine and evaluate the consequences of the Covid-19 epidemic in the transition from higher education to employment in Türkiye. In this regard, the education and employment data of approximately one million undergraduate students who graduated in the last three years from the undergraduate programs of higher education institutions in Türkiye, were matched and compared with pre-Covid-19 (December 2019) and one year later (December 2020). Analysis were conducted through using microdata sets of higher education graduation data and employment data. These two datasets were integrated by matching using the anonymised version of Republic of Türkiye Identity Number in the TurkStat Education-Employment database. The registered employment rates, the search time for a first job, incomes of undergraduate graduates according to their fields of education were compared before Covid-19 and after one year. While the classifications of higher education departments were made at the second level of the International Standard Classification of Education (ISCED-F), the occupational classifications were made at the triple level of the International Standard Occupational Code (ISCO-08). According to the research findings, the area where registered employment decreased the most during the Covid-19 period was Law, while the area with the highest increase was Forestry. On the other hand, the two fields in which the average real income decreased the most were Law and Security services, while the two fields in which the real income increased the most were Veterinary and, Mathematics and Statistics. Finally, while the rate of skills match was 67.5% at the end of 2019, this rate decreased by 1.6% and became 65.9% during the Covid-19 period.

**Keywords:** Covid-19, Youth Human Capital, Human Resources, Skills Mismatch, Higher Education Unemployment

\* Dr., Türkiye İstatistik Kurumu, furkanmetin@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5782-6581

## Giriş

Genç bireyler, bir ailenin, bir örgütün ve bir toplumun geleceğidir. Benlik inşası ve kariyer gelişiminin önemli ölçüde şekillendiği gençlik döneminde, kendi yeteneklerini keşfedemeyen, bu yeteneklerin geliştirilmesi için yeterli desteği bulamayan veya ayrımcılığa maruz kalabilen gençlerde özgüven gelişimi kısıtlı kalmaktadır. Bu tür olumsuzluklardan ötürü geleceğe dair karamsarlığa düşen gençler, erken okulu bırakma, ne eğitimde ne de istihdamda yer alma veya toplumsal dışlanmaya maruz kalma gibi sorunlar yaşamaktadır. Dolayısıyla, gençlerin örgün eğitimden, iş hayatına geçişleri ve aile hayatı kurma aşamalarının kolaylaştırılmasında aileden, devlete, özel sektör firmalarından, sivil toplum kuruluşlarına kadar toplumun her kesiminin üzerine düşen vazifeler vardır. Esasen milli, kültürel ve kültürlerarası değerlere saygılı olmanın yanı sıra sosyal, ekonomik, teknolojik ve çevresel gelişmeleri takip eden, ailesi başta olmak üzere içinde bulunduğu toplumun ve dünyadaki canlıların ortak sorunlarına karşı duyarlı ve çözüm üretme çabasında olan gençlerin yetiştirilmesi, sürdürülebilir evrensel ortak gelecek için elzemdir.

2019 Aralık ayında etkilerini göstermeye başlayan Covid-19 pandemi döneminde dünya genelindeki ülkelerin neredeyse tamamında “tam kapanma” adı verilen süreçler yaşanmıştır. Tam kapanmada sağlık, güvenlik ve gıda başta olmak üzere insan hayatı için zaruret teşkil eden sınırlı sayıdaki sektör çalışanları haricinde kalan vatandaşların, zorunlu haller dışında meskenlerini terk etmeleri yasaklanmıştır. Bu kısıtlamalarla Covid-19 pandemisine neden olan SARS–Cov-2 virüsünün insanlar arasında yayılması azaltılmaya çalışılmıştır. Ne var ki, tam kapanma süreci hizmet sektörü başta olmak üzere farklı alt sektörlerde istihdam ve büyüme açısından sarsıcı etkiler doğurmuştur. İşgücü piyasalarının zor zamanlar geçirdiği Covid-19 döneminde dünya genelinde genç işsizlik rakamları artış göstermiş ve üniversite eğitimlerini tamamlayan genç bireylerin iş hayatına geçişleri olumsuz yönde etkilenmiştir.

Bu çalışma ile ülkemizde 2016 ve 2019 yıllarında lisans mezunu olan yaklaşık bir milyon gencin eğitimden istihdama geçiş süreçlerinde Covid-19 pandemisinin etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda, üniversite mezunlarının küresel Covid-19 pandemisinin hemen öncesi ve bir yıl sonrasına ait *ilk işe girme süreleri, brüt kazançları, istihdam oranları ve nitelik uyum oranları* ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca eğitim bölümü bazında karşılaştırmalı analizler yapılarak, eğitim-istihdam bağının güçlendirilmesi adına öneriler sunulmuştur.

## 1. Genç İşsizlik Sorunu

Eğitimin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamadaki yetersizliği ve yüksek kayıt dışı istihdam rakamları, işgücü piyasalarında yapısal sorunların varlığına işaret eder. İşgücü piyasalarında yapısal sorunların olduğu ülkelerde, eğitim aldıkları alanda çalışabilen ve hatta eğitim hayatı akabinde herhangi bir iş bulabilen bireyler kendilerini şanslı dahi addedebilmektedir. Bazı yükseköğretim mezunları ise arzu etmelerine rağmen istihdama dahil olamamakta, işsiz konumuna düşmektedir.

Öncelikle, bu çalışma içerisinde sıklıkla kullanılan “işsizlik” kavramının tanımının verilmesi faydalı olacaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan tanımına göre referans döneminde *çalışma çağında olup, istihdamda olmayan ve son dört hafta içinde aktif olarak iş arayan ve gelecek iki hafta içinde ivedilikle işe başlayabilecek bireyler* işsiz olarak addedilmektedir (ILO, 2013a). ILO tarafından yapılan sınırlandırmaya göre genç nüfus 15-24 yaş arasındaki bireyleri kapsamaktadır. (ILO, 2013b).

Türkiye, Avrupa ülkelerinin neredeyse tamamına kıyasla daha genç bir nüfusa sahiptir. Genç nüfusun tüm ülke nüfusu içindeki payı bakımından Türkiye %22,8 ile %24.0 orana sahip Kosova'nın ardından Avrupa ülkeleri arasında ikinci sırada yer almaktadır (Eurostat, 2022a). Türkiye işgücü piyasasındaki gençlerin gerek sayı, gerekse oran bakımından diğer Avrupa ülkelerine kıyasla oldukça yüksek olması Türkiye için önemli bir demografik avantajdır.

Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) verilerine göre Euro bölgesinde 2008 yılında %15 civarında olan genç işsizlik oranı yaşanan iktisadi krizle birlikte 2013 yılına kadar her yıl artış göstererek %25 seviyesine kadar çıkmıştır. 2013 yılından Covid-19 pandemisinin başladığı 2019 yılına kadar ise Euro bölgesinde genç işsizlik oranı her yıl düşüş göstererek %15 seviyelerine kadar tekrar düşüş göstermiştir. Covid-19 pandemi döneminde ise tekrar artışa geçen genç işsizlik oranı 2020 ve 2021 yıllarında %19'a kadar yükselmiştir. Pandeminin hız kesmeye başladığı 2021 yılı üçüncü çeyreğinden itibaren ise genç işsizlik oranı hızla azalarak 2022 yılı ikinci çeyreğinde %13,6'ya kadar inmiştir (Eurostat, 2022b). Aynı dönemde Türkiye'de genç işsizlik oranı ise %20,3 olarak tespit edilmiştir. Genç erkekler arasındaki işsizlik oranı %17,1 olurken, kadınlarda bu oran %26,3 olarak tahmin edilmiştir (TÜİK, 2022). Türkiye'nin Avrupa'daki en genç nüfusa sahip ülkelerin başlarında gelmesine rağmen, Avrupa'ya kıyasla genç işsizlik oranının fazla olması, ülkemizin demografik avantajını yeterince kullanamadığına işaret etmektedir.

### **1.1. Bir Parantez: Gençlerin Dezavantajlı Konumları**

İşgücü piyasasında “dezavantajlı” (güvencesiz) olarak tabir edilen gruplar yer almaktadır. Dezavantajlı olma durumu dil, din, ırk, cinsiyet, yaş grubu, gelir grubu, aile yapısı, engellilik durumu gibi çeşitli nedenlerden ötürü bir nevi hayatın gerisinde kalan veya bırakılan kimseleri ifade etmektedir. Gençler de, engelliler, yaşlılar, kadınlar, çocuklar veya ayrımcılığa maruz bırakılan etnik veya sosyal gruplar gibi dezavantajlı gruplar içerisinde yer almaktadır.

Gençlerin dezavantajlı (güvencesiz) gruplar içerisinde yer almasının çeşitli nedenleri vardır. Dünya genelinde ve ülkemizde gençler arasındaki işsizlik oranlarının toplum geneline kıyasla yaklaşık iki kata varması, gençlerin işgücü piyasaları açısından çeşitli dezavantajlara sahip olmasından kaynaklanır. İş tecrübesine sahip olunmaması, piyasa tarafından talep edilen yeteneklere haiz olunmaması, yetersiz bilgi birikimi, kişisel ve sosyal bağlantıların yetişkinlere nazaran düşük kalması bu dezavantajlardan bazılarıdır (Cansever & Namal, 2019). İşverenler tarafından gençlerden talep edilen yetenekler arasında proje yönetimi, iletişim, takım çalışmasına yatkınlık, sorun çözme, öğrenmeyi öğrenme önde gelmektedir (The European Union Youth Strategy 2019-2027, 2018). İŞKUR (2022) tarafından hazırlanan İşgücü Piyasası Araştırması Raporu’na göre ise işverenlerce gençlerden beklenen ilk beş özellik sırasıyla “yeterli mesleki/teknik bilgi”, “iş tecrübesi”, “takım çalışması”, “iletişim ve ifade yeteneği” ve “fiziki ve bedensel yeterlik” olarak belirlenmiştir.

Eğitim hayatı süresince işgücü piyasalarının talep ettiği yeteneklerle donanmayan veya donatıl(a)mayan gençler, işverenler açısından mevcut çalışanlara kıyasla yeterince cazip bir insan kaynağı olarak görülememektedir. Ayrıca, işgücü piyasalarında eğitim ile istihdam bağının zayıf olması ve yüksek kayıt dışı istihdam gibi yapısal sorunların yanı sıra genç işgücünün fazla olması da gençlerin işgücü piyasasına girişini zorlaştıran makro etmenlerdir.

ILO (2022a) tarafından yayınlanan Gençler için Küresel İstihdam Eğilimleri Raporuna göre Covid-19 salgın süreci sonrasında gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerde dahi istihdam oranları artarken, gençlerin insana yaraşır işler bulmaları zorlaşmıştır. Örneğin, Birleşik Krallık’ta pandemi döneminde işsiz kalan gençlerin üçte biri, yeniden işe girdiklerinde tam zamanlı ve kalıcı sözleşmeli bir iş bulamamıştır. Küresel İstihdam Eğilimleri Raporuna göre birçok ülkede gençlerin, işsizlik yardımlarına erişim, sağlık sigortasına sahip olma, toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü konularında ciddi sorunlar yaşamaktadır. Bunların yanı sıra, pandemi süresince uzaktan eğitim altyapısı ve öğrencilerin uzaktan eğitime erişim imkanlarının kısıtlı olduğu ülke veya bölgelerde özellikle genç kızların eğitimlerine devam etmeleri

zorlaşmıştır. Bu durum gelecek yıllarda, dünya genelinde yükseköğretim alan kişi oranındaki artışı yavaşlatabilir Öte yandan, pandemi ile birlikte sağlık, bilişim ve tarım gibi sektörlerde gençler için yeni iş olanakları da ortaya çıkmaktadır (ILO, 2022a).

## **1.2. Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne De Yetiştirmedeki (NEİY) Gençler**

İşsizlik ve istihdam kavramlarının aksine “Ne Eğitimde ne İstihdamda ne de Yetiştirmede” (NEİY) kavramı ile ilgili genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. Eurostat ve ILO gibi örgütlerce kabul edilen tanıma göre NEİY oranı; *eğitim hayatına devam etmediği gibi, bir işe de sahip olamayan 15-24 yaş arası gençlerin, tüm genç nüfus içindeki oranını* ifade eder (ILO, 2022b).

NEİY’de yer alan gençler, bir ülkedeki “atıl genç işgücünü” temsil eder. NEİY oranlarının yüksek seyretmesi vahim iktisadi ve sosyal sorunlar doğurmaktadır. Öyle ki, gençlerin işsiz kalmaları veya insana yaraşır bir iş bulamamaları, gençlerin toplumdan dışlanmalarına, miskinliğe ve karamsarlığa kapılmalarına sebebiyet vermektedir. Ayrıca toplumsal üretim süreci dışında atıl kalarak, bir nevi heba olan genç işgücü, ülke ekonomileri açısından da önemli kayıplara yol açmaktadır (Erol, 2013).

Covid-19, dünya genelinde NEİY oranlarını oldukça olumsuz yönde etkilemiştir. ILO (2022a) tarafından 2022 yılında yayımlanan Küresel İstihdam Eğilimleri Raporuna göre 2005-2019 yılları arasında dünya genelinde %1.3 oranında azalan NEİY oranı, 2020 yılında neredeyse 2005 yılındaki seviyesine gerilemiştir. Genç erkeklerin NEİY oranı pandemi sürecinde genç kadınlara göre daha fazla kötüleşmiştir. 2020 yılı içerisinde genç erkeklerin NEİY oranı %2.2 artarken, genç kadınların NEİY oranı %0.9 oranında artmıştır. Yine de, genç kadınların NEİY oranı erkeklerin yaklaşık iki katı civarında seyretmektedir.

Pandemi süreci dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de NEİY göstergelerini olumsuz yönde etkilemiştir. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan 2020 yılı işgücü istatistiklerine göre NEİY oranı 2019 yılına göre %2,3 artışla %28,3 seviyesinde gerçekleşti. Aynı dönemde 15-24 yaş arasındaki gençlerin işgücüne katılma oranı %5,3 azalışla %39,1 seviyesinde gerçekleşti. (TÜİK, 2021). Bu rakamlar ışığında, pandemi sürecinde NEİY oranının arttığı ve gençlerin istihdama katılma oranlarının önemli ölçüde düşüş gösterdiği görülmektedir.

Pandemi sürecinde %28,3’a kadar yükselen NEİY oranı, pandeminin azalma seyrine girdiği 2021 yılı ikinci yarısından itibaren düşüş göstererek, 2022 Ağustos ayında %22,7 olarak

ölçülmüştür (TÜİK, 2022). OECD ortalaması ise %13,4'tür (OECD, 2022). OECD ortalamalarına kıyasla halen Türkiye'deki NEİY oranı oldukça yüksek kalmaktadır. NEİY oranlarına yükseköğretim mezunları açısından bakıldığında 2021 Ağustos ayında %36,7 olan NEİY oranı, 2022 yılı Ağustos ayına kadar önemli derecede azalarak %29,7 seviyesine gerilemiştir (TÜİK, 2022). Yükseköğretim NEİY oranındaki azalma ciddi bir iyileşmeye işaret ederken, aynı zamanda Türkiye'de her üç üniversite mezunundan birinin istihdamda yer almadığını da göstermektedir.

Bunlara karşın Türkiye'de 25-34 yaş arası gençlerin üniversite eğitimi alma oranları %35'e ulaşarak, %34,9 olan Almanya'yı geride bırakmıştır. OECD ortalaması ise %45,5'dir (OECD, 2020). Türkiye'de üniversite eğitimi alan gençlerin oranı her ne kadar OECD ortalamaları altında kalsa da, 25-34 yaş aralığındaki gençlerin %35'inin üniversite eğitimi almış olması, ülkemizdeki beşeri sermayenin tatmin edici seviyelere yaklaştığını da göstermektedir. Ne var ki, bir ülke için nitelikli beşeri sermayenin yetiştirilmesi yeterli gelmemektedir. Bu kıymetli insan kaynağından etkin ve verimli biçimde istifade edilebilmesi de aynı nispette önem arz etmektedir.

## **2. Nitelikli Beşeri Sermayeye Sahip Olmak Yeterli Mi?**

Yüksek beşeri sermayeye sahip olunması, tüm toplumların arzu ettiği bir gayedir. Beşeri sermaye, *bireyin hayatı boyunca elde ettiği bilgi, beceri ve sağlık gibi unsurlar bütünüdür*. Beşeri sermayesini geliştirme imkanı bulan bireyler, kendi potansiyellerini açığa çıkarmak suretiyle ait oldukları toplumlar için üretken ve değerli birer fert olabilirler (The World Bank, 2019). Yüksek nitelikli bireyler, almış oldukları yüksek tahsil ve kazandıkları beceriler sayesinde ait oldukları toplumdaki bilgi ve fikirlerin gelişimine, düşük nitelikli bireylere nazaran daha fazla katkı sunarlar (Kahanec ve Králiková, 2011). Becker, Murphy ve Tamura (1990) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde okullaşma oranındaki artış ile kişi başına düşen milli gelirdeki artışın %25'inin açıklanabildiğini belirtilmiştir. Bu durumun, yüksek nitelikli kişilerin tükettiklerinden daha fazla ekonomik katma değer oluşturabilmelerinden kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Lucas (1988) ise özellikle eğitim seviyesinin artışıyla birlikte, beşeri sermayedeki nitelik artışının üretim faktörlerindeki verimliliği artırdığını ve böylece ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Mathur (1999) ise insana yönelik yapılan yatırımların, teknolojik bilgi üretimini ve kullanımını artırarak ekonomik büyümeyi artırdığını öne sürmüştür. Vandenbussche, Aghion ve Meghir (2006) ise 1960 ve 2000 yılları arasındaki 19 OECD ülkesine ait veriler ile gerçekleştirdikleri analizlerde önemli bulgulara

ulaşmıştır. Yazarlar, ekonomik büyümede en etkili faktörün “beşeri sermayenin” tamamından ziyade, “yüksek nitelikli beşeri” sermaye grubu olduğu ileri sürülmüştür. Bu sebeplerle, bir ülkede iktisadi büyüme ve yenilik (inovasyon) yapılabilmesi için genç ve nitelikli beşeri sermayenin varlığı olmazsa olmaz bir ön koşuldur (Knight, 2012). Nitelikli beşeri sermaye ülkeler için önem arz ettiği gibi, örgütler için de hayati önem arz eder. Çalışanların bireysel yeteneklerinin örgütsel amaçlar doğrultusunda geliştirilmesi ve yetenekli çalışanların elde tutulması, işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmesine katkı sunar.

Yüksek nitelikli işgücüne sahip olunması oldukça arzu edilen bir ihtiyaç olmakla birlikte nitelikli insan yetiştirilmesi oldukça uzun ve maliyetli bir süreçtir. Yüksek tahsilli bir bireyin doğumundan, üniversite mezunu oluncaya kadar geçen uzun zaman zarfında, kendisi, ailesi veya devletince bireye yönelik barınma, gıda, kıyafet, eğitim, sağlık ve diğer alanlarda yapılan harcamalar büyük bir yekûn tutmaktadır. Ayrıca, nitelikli beşeri sermayenin yetiştirilmesi kadar, bu kıymetli genç işgücünün etkin ve verimli biçimde kullanılabilmesi de aynı nispette ehemmiyet arz eder. Bu bağlamda başarılı mezunlar için yüksek nitelikli iş alanları oluşturabilen ülkeler, geleceğin mesleklerini şekillendirerek rekabet yarışında öne geçebilmektedir (Metin, 2022).

### **2.1. Geleceğin Yüksek Nitelikli Meslekleri**

Dünya genelinde Covid-19 pandemisinin neden olduğu sokağa çıkma yasakları ve iktisadi daralmadan kaynaklanan işgücü talep değişimlerinin yanı sıra, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle iş kollarında ve bu iş kolları için gerekli olan becerilerde de değişim yaşanmaktadır. Dünya Ekonomi Formu (2020) tarafından yayımlanan Geleceğin İşleri 2020 raporuna göre ankete katılan işletmelerin %43’ü teknoloji entegrasyonu nedeniyle işgücünü azaltmayı planladıklarını, %41’i bazı işler için yüklenici firma kullanımını genişletmeyi planladıklarını ve %34’ü teknoloji entegrasyonu nedeniyle işgücünü genişletmeyi planladıklarını belirtmiştir.

Covid-19 pandemisiyle birlikte, iş dünyasında yaşanan dijitalleşme de hız kazanmıştır. Geleceğin İşleri 2020 araştırmasına katılan işverenlerin %84’ü, çalışanlarının %44’ünün uzaktan çalışmaya elverişli işler yaptıklarını belirtmiştir. İş hayatında yaşanan dijitalleşme ile birlikte bazı iş kollarına yönelik işgücü talebi artarken, yeni iş kolları da ortaya çıkmıştır. Geleceğin İşleri 2020 araştırması sonuçlarına göre, 2018 yılında da en fazla talep edilen ilk yirmi iş kolu arasında yer mesleklerle olan yüksek talep artarak devam etmektedir. Bu doğrultuda veri analistleri ve bilim adamları, yapay zeka ve makine öğrenimi uzmanları, büyük veri uzmanları, robotik mühendisleri, yazılım ve uygulama geliştiricileri ile dijital dönüşüm

uzmanlarına olan talepte yüksek artış gözlemlenmiştir. Ayrıca, iş geliştirme uzmanları, proje yöneticileri, stratejik danışmanlar ve risk yönetimi uzmanları da en fazla talep gören ilk 20 iş kolu arasında yer almaya devam etmiştir. Öte yandan, süreç otomasyon uzmanları, bilgi güvenliği analistleri ve nesnelerin interneti uzmanları gibi iş rolleri, ilk kez en fazla talep edilen ilk 20 iş kolu arasına girmiştir (Dünya Ekonomik Formu, 2020).

Dünyadaki gelişmelere benzer biçimde, İŞKUR (2022) tarafından yayınlanan 2021 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre de bilişim ağırlıklı iş kollarının önümüzdeki on yıl içerisinde ülkemizde önem kazanacağı ileri sürülmüştür. Bu iş kolları savunma sanayi, yapay zekâ, robotik kodlama ve yazılımı, elektrikli otomotiv teknolojisi, otomasyon, geri dönüşüm, yenilenebilir enerji, genetik, veri analizi, uzaktan eğitim, web tasarımı, iş zekası, yatırım danışmanlığı, dijital pazarlama, veri güvenliği, nano teknoloji ve lojistik olarak belirtilmiştir.

Bunların yanı sıra, yine İŞKUR (2022) 2021 yılı İşgücü Piyasası Araştırma raporunda, ülkemizde yükseköğretim mezunlarına yönelik talebin en fazla olduğu ilk on meslek belirlenmiştir. Bu meslekler sırasıyla yazılım mühendisi, bilgisayar mühendisi, muhasebe meslek elemanı, inşaat mühendisi, pazarlama müdürü, makine mühendisi, yazılım destek uzmanı, yazılım geliştiricisi, ziraat mühendisi ve metalürji ve malzeme mühendisidir.

İşgücü piyasalarının mevcut ve gelecek talepleri doğrultusunda, yüksek nitelikli insan kaynağının yetiştirilebilmesi uzun ve maliyetli bir süreçtir. Bu süreçte yükseköğretim kurumlarının vazifesi ise oldukça kritiktir. Yükseköğretim kurumları, esasen, ülkelerin ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli beşeri sermayenin yetiştirildiği asli müesseselerdir. Yüksek nitelikli bireyler için yüksek nitelikli iş kollarının oluşabilmesi de, o ülkedeki yükseköğretim kurumlarının kritik iş kollarında rol alan örgütlerle yakın iş birliğinde bulunmasına bağlıdır.

## **2.2. Yüksek Nitelik Gerektiren İş Kollarının Oluşturulması**

Sektörel bağlamda yüksek nitelikli iş kolları tesadüfen teşekkül etmez. Yüksek nitelikli iş kollarının oluşabilmesi için kamu sektörü, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerle birlikte *bilhassa üniversitelerin* doğrudan üretim süreçlerinde yer aldığı “bilgi yoğun” yenilikler yapılması gerekir. Sektörel yeniliklerin sıklıkla cereyan ettiği Avrupa Birliği ülkelerinin geneline bakıldığında, gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri neticesinde yeni iş tipleri ortaya çıkmış ve bu yeni işleri gerçekleştirilebilmek için gerekli olan yetenekler de çeşitlenmiştir. Bu değişim neticesinde, 2010 yılında AB'de var olan işlerin %29'u yüksek



düzyeyde yetenek gerektirirken, bu oranın 2025 yılında %35 seviyesine çıkacağı öngörülmektedir (European Commission, 2010).

Yükseköğretim alt yapısı her geçen gün daha da güçlenen Türkiye’de de yüksek nitelikli işlerin artış göstereceği öngörülebilir. Bu minvalde bir parantez açarak bilgi vermek gerekirse; Times Higher Education (THE), Quacquarelli Symonds (QS) veya Shangai gibi sıralama otoritelerine göre *Türkiye’deki her yedi üniversiteden biri dünyada ilk 1200’e girmektedir*. Ne var ki, üniversitelerin sadece *eğitim kurumu* olarak konumlandırıldığı, *araştırma-geliştirme* ve *topluma hizmet* boyutlarında yeterli mesafe kat edemediği ülkelerde, yeniliğin ve dolayısıyla yüksek nitelik gerektiren meslek kollarının oluşması sınırlı kalmaktadır (Metin, 2022).

Yüksek nitelikli yeni mezunlar için yüksek nitelikli işler ortaya çıkarılmadığı takdirde, yetişmiş nitelikli işgücü kendine göre düşük nitelikli işlerde istihdam edilmekte, diğere bir ifade ile *eksik istihdam* oluşmaktadır. Diğere yandan, yükseköğretim programlarının, işgücü piyasalarının yetenek bağlamındaki dinamik taleplerine hızla uyum sağlayamaması durumunda; yükseköğretim hayatı boyunca işgücü piyasalarında talep edilen niteliklere sahip olamayan gençlerin oranı artmaktadır. Ayrıca, teknolojik gelişmelerle birlikte yeni iş kolları oluşsa dahi, bu iş kollarındaki mesleklerin icrası için gerekli yetenekleri öğretebilecek eğitmen ve eğitim programı bulunabilmesi de ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Bu durumda işgücü piyasaları talep ettiği yeteneklere ulaşamaması dolayısıyla tabiri caizse “*yetenek kıtlığı*” ortaya çıkmaktadır.

Gerek yetenek kıtlığı, gerekse yetenek fazlalığı gibi ‘nitelik uyumsuzluğu’ nedenleriyle, yetişmiş ulusal beşeri sermaye israf olmaktadır. Öte yandan yurt içinde bilgi birikim ve tecrübelerini daha fazla kullanma ihtimali bulamayan yüksek nitelikli gençlerin, yurtdışındaki iş imkânlarını değerlendirerek ülkeden ayrılmalarıyla beyin göçünde artış yaşanmaktadır (Metin, 2020). Bu tür olumsuzlukların önüne geçilebilmesi adına ülkemizde ve Avrupa genelinde gençlere yönelik çeşitli kamu politikaları tesis edilmektedir.

### **3. Genç İşgücüne Yönelik Üst Politika ve Strateji Belgeleri**

#### **3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)**

ILO (2022a) tarafından yayımlanan Küresel İstihdam Eğilimleri raporunda Pandemi sonrası gençlerin istihdam durumlarının iyileştirilmesine yönelik kapsamlı politika önerileri yapılmıştır. Raporda, gençlerin kendi iş yerlerini kurabilmeleri veya kısa süreli

çalışabilmelerine olanak sağlayan politikaların sınırlı sayıda ülke tarafından uygulandığı belirtilmiştir. Geleceğin meslekleri şekillendirilirken, bilgi ve iletişim sektörünün yanı sıra geri dönüşüm, yenilenebilir enerji, sürdürülebilir tarım, sağlık ile yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri gibi sektörlerin genç istihdamını artıracak biçimde desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu sektörlerle yönlendirilecek kamu ve özel sektör yatırımlarının 2030 yılına kadar 139 milyon yeni iş imkanı oluşturabileceği ifade edilmiştir. Yeni oluşturulacak 139 milyon işin yaklaşık 18 milyonunun ise 15-29 yaş arası gençleri kapsayabileceği öngörülmektedir.

Bunların yanı sıra, bilgi ve iletişim sektörü başta olmak üzere, geleceğin mesleklerini içeren sektörlerle yapılan yatırımların eğitim ve öğretim ayağı da ihmal edilmemelidir. Bu kapsamda iklim değişikliği risklerini azaltacak çevre dostu sektörler ile bilgi ve iletişim sektörlerinin olgunlaşabilmesi için toplumsal dijital okuryazarlık becerilerinin artırılması kritik role sahiptir. Bu nedenle gençler tarafından uygun teknik ve dijital becerilerin edinilmesi teşvik edilerek, gelişmekte olan sektörlerde istihdam edilmeleri kolaylaştırılmalıdır. Birçok ülkede gençlerin teknik ve mesleki becerilerinin geliştirilmesi için ağırlıklı olarak istihdam öncesi tam zamanlı ve okul odaklı eğitim programları uygulanmaktadır. Covid-19 ile birlikte teknik ve mesleki işlerde dijitalleşme hız kazandı. Bu kapsamda, eğitimde olan gençlerin yanı sıra ne eğitim ne de istihdamda bulunan gençlerin kısa süreli özel mesleki yeterlilik kursları, yeni beceri kazanma eğitimleri ve uygulamalı çıraklık programlarına dahil edilmeleri gerekmektedir. Gençlerin yeteneklerine uygun ve kritik öneme sahip alanlarda istihdam edilebilmeleri için kariyer danışmanlığı ve iş arama hizmetlerinin etkin biçimde kullanılması önem arz etmektedir. Bunların yanı sıra, iyi tasarlanmış stajlar ve gönüllü çalışmalara katılım sağlanması da gençlerin özgeçmiş verilerinin zenginleşmesine imkan sağlayarak, bu kişilerin eğitimden istihdama geçişlerini kolaylaştıracaktır (ILO, 2022a).

### **3.2. Avrupa Birliği**

Gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri neticesinde Avrupa Birliği'nde yüksek düzeyde yetenek gerektiren işlerin oranının, 2025 yılında tüm iş kolları içerisinde %35 seviyesine çıkacağı öngörülmektedir (European Commission, 2010). Dolayısıyla, AB'de yakın gelecekteki işgücünü oluşturacak gençlerin, eğitim durumlarının yükseltilmesi ve bu gençlerin mezuniyet sonrası üst düzey yetenek gerektiren iş hayatına hazırlanması için çeşitli üst politika belgeleri ve eylem planları geliştirilmektedir.

Bu kapsamda hayata geçirilen 'Avrupa Gençlik Stratejisi' (EU Youth Strategy) kapsamında oluşturulan en kritik 2020 hedeflerinden bir tanesini "erken okulu bırakma oranı"

değerlerinin %10.0 seviyelerine düşürülmesi ve bu sayede gençlerin yeterince nitelik kazanmadan işgücüne katılmalarının önüne geçilmesi oluşturmaktadır. Diğer yandan, %31 seviyelerinde olan AB'de yükseköğrenim gören yetişkin oranının, yine 2020 yılına kadar %40 seviyelerine çıkarılması hedeflenmektedir (European Commission, 2010). AB Komisyonu Gençlik Projesi kapsamında yer alan hedeflerin gerçekleştirilmesi için çeşitli faaliyet programları geliştirilmiştir. Bu faaliyet programlarından bazıları şu şekildedir;

- Yaşam boyu öğrenme,
- Yetenek yönetimi,
- Erken okul bırakmanın azaltılması,
- Yükseköğrenim eğitimi almanın teşvik edilmesi,
- Öğrenci değişim programları,
  - ERASMUS+,
  - Ülke mobilite raporlarının hazırlanması
  - Öğrenciler için AB genelinde geçerli tren abonelikleri (Rail Pass)

Diğer yandan AB'de mevcut durumdaki olumsuz gelişmelere bakıldığında; genç işsizlik oranının son yıllarda artış gösterdiği, bu durumun sosyal dışlanma olaylarını tetiklediği görülmektedir. Bunların yanı sıra, Covid-19 ve güncel enerji krizlerinin de etkisiyle yoksulluk sınırı altında yaşayanların oranındaki artış ve sağlık sistemlerindeki sorunlar diğer olumsuz gelişmeler olarak görülmektedir (European Commission, 2022).

### **3.3. Türkiye**

#### **3.3.1. Kalkınma planları**

Türkiye'deki genç işgücü piyasalarına yönelik üst politika ve strateji belgeleri incelendiğinde; eğitim ve istihdam bağlamında gençlere yönelik geliştirilen en kapsamlı üst politika belgesinin 11. Kalkınma Planı olduğu görülmektedir. 11. Kalkınma Planı içerisinde yükseköğretim kontenjanlarının piyasa arz-talebi dikkate alınarak hazırlanması, eğitim-istihdam bağlantısını güçlendirmek maksadıyla eğitim-sektör işbirliklerinin artırılması, genç yatırımcıları teşvik edecek 'vizyoner genç' gibi programların geliştirilmesi, staj, iş başı eğitim ve girişimcilik imkanlarının artırılması, ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin tespit edilerek bu kişilere özel KOSGEB ve İŞKUR tarafından mesleki yönlendirme, girişimcilik ve meslek edindirme hizmetlerinin sunulması gibi oldukça kapsamlı eylem planları bulunmaktadır (Detaylar bkz. Ek 1.).

### **3.3.2. Ulusal istihdam stratejileri**

Üst politika belgesi olan Kalkınma Planının yanı sıra genç işgücü piyasalarına yönelik geliştirilen bir diğer politika belgesi de Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023'tür. Ulusal İstihdam Stratejisi dört temel eksen üzerine inşa edilmiştir;

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- Özel (dezavantajlı) grupların istihdama katılımının teşviki,
- İş güvencesi ve iş esnekliğinin tesisi,
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir.

Ortaya konulan politika belgelerine rağmen, işgücü piyasalarındaki yapısal sorunlar ve ekonomik krizler özellikle gelişmekte olan ülkelerde işsizlik oranlarının istenilen ölçülere çekilememesine neden olmaktadır. Türkiye'de 2002 ile 2007 yıllarında yaşanan yüksek büyüme oranları, küresel piyasalarda 2008 yılında yaşanan ekonomik krizin etkisiyle 2009 yılında iktisadi daralmaya yol açmıştır. Global mortgage krizinin en derin etkileri işgücü piyasasında görülmüştür. İktisadi kriz neticesinde küresel talep süratle daralmış ve bu daralmanın neticesinde istihdam olanakları kısıtlanmıştır. 2010 sonrasında yaşanan süreçte küresel büyüme rakamları ve uluslararası ticaret hacmi yeniden artışa geçse dahi bu olumlu göstergeler işsizlik rakamlarına yansımamıştır. Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletlerinde işsizlik rakamları %10 seviyelerine, OECD ülkelerinde ise %8,3 seviyelerine çıkmıştır. Küresel talebin daralması ve yaşanan diğer gelişmeler, Türkiye işgücü piyasasında işgücü verimliliğini ve istihdam koşullarını olumsuz yönde etkilemiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 2015).

Küresel mortgage krizi ve Covid-19 pandemi süreci dönemleri Türkiye açısından değerlendirildiğinde; ülkede siyasi açıdan aynı hükümetin bulunması siyasi istikrarın bulunduğu işaret ederken, krizler öncesinde devam eden makroekonomik istikrarın istihdam oluşturma açısından gerekli ancak yeterli olmadığını da göstermektedir. Yine aynı dönemde Türkiye işgücü piyasalarında varlığını sürdüren çift haneli işsizlik rakamları işgücü piyasasındaki yapısal sorunların varlığına işaret etmektedir.

## **4. Covid-19 ve Yetenek Arz-Talebi**

Zubovic, Caves ve Kemper (2022) 2019-2020 yılları arasındaki Covid-19 pandemi sürecinin bir yıl gibi kısıtlı bir zaman dilimini kapsamaya dolayısıyla, bu zaman zarfında

biyresel yeteneklerin çok da değişime uğramayacağını ve bu nedenle de yetenek *arzında* önemli bir değişim olmadığını ileri sürmüşlerdir. Yazarlara göre bazı Avrupa ülkelerindeki işgücü piyasalarında yetenek uyuşmazlığını artıran asıl unsur bazı yeteneklere olan *talepte* yaşanan düşüşlerdir. 2019-2020 döneminde yetenek uyuşmazlığını en fazla oranda azaltmayı başaran Avrupa ülkeleri sırasıyla Slovakya, Çek Cumhuriyeti ve Bulgaristan olmuştur. Aynı dönemde yetenek uyuşmazlığının en fazla oranda artış gösterdiği ülkeler sırasıyla Litvanya, Slovenya ve Kuzey Makedonya'dır. Diğer AB üyesi ülkeleri ile Türkiye'nin de dahil olduğu aday ülkelerde yetenek uyuşmazlığı oranlarında çok ciddi değişimler olmadığı belirtilmiştir.

Zubovic vd. (2022) tarafından ileri sürüldüğü üzere Covid-19'un işgücü piyasalarındaki etkilerinin henüz oldukça taze olması nedeniyle yetenek arz-talebi bağlamında çok ciddi değişimler henüz yaşanmamış olabilir. Ne var ki, Zubovic vd. (2022) ait öngörülerin aksine, bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre, Covid-19 sürecinde Türkiye'de bazı iş kollarındaki işgücü talebi, reel kazanç, ilk işe girme süresi ve yetenek uyumu ciddi biçimde düşerken, bazı iş kollarında ise bu rakamların önemli ölçüde artış gösterdiği tespit edilmiştir.

## 5. Yöntem

Bu araştırma kapsamında Covid-19'un Türkiye işgücü piyasalarındaki etkileri istihdam, reel kazanç, ilk işe girme süresi ve yetenek uyumu boyutlarında analiz edilmiştir. Bu kapsamda YÖK'e bağlı üniversitelerin lisans programlarından Covid-19 küresel pandeminin başladığı 2019 yılı Aralık ayı ve 2020 yılı Aralık ayı itibarıyla son üç yılda mezun olan bir milyon kişiye ait istihdam, reel kazanç, ilk işe girme süresi ve eğitim alınan alanda çalışma oranı verileri TÜİK Eğitim – İstihdam veritabanında entegre edilerek ortalama karşılaştırma testleri yapılmıştır. TÜİK Eğitim – İstihdam veritabanı Yükseköğrenim mezunlarına ilişkin veriler ile Sosyal Güvenlik Kurumu çalışan bilgilerinin bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur. Veri analizlerinde kişi eşleştirmeleri TC Kimlik No yerine TÜİK Eğitim – İstihdam veritabanında oluşturulmuş olan anonimleştirilmiş tekil anahtarlar ile yapılmıştır.

Covid-19 öncesini temsil etmesi adına 2016, 2017 ve 2018 yıllarında lisans programlarından mezun olan kişilerin 2019 yılı Aralık ayına ait kayıtlı istihdam ve kazanç durumları analiz edilmiştir. İkinci olarak, Covid-19 sonrasında temsil etmesi adına 2017, 2018 ve 2019 yıllarında lisans programlarından mezun olan kişilerin 2020 yılı Aralık ayı itibarıyla kayıtlı istihdam ve kazanç durumları analiz edilmiştir. Eğitim alınan alan bazlı analizlerde son üç yılda toplamda 100 kişi altında mezun veren programlar kapsam dışında bırakılmıştır.

Yükseköğretim bölümlerinin sınıflandırılması Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED-F) ikinci seviyede yapılırken, meslek sınıflamaları Uluslararası Standart Meslek Kodu (ISCO-08) üçlü seviyede yapılmıştır. İlk işe girme süresi, lisans mezuniyeti sonrası Sosyal Güvenlik Kurumu sistemine ilk giriş yapılan ay üzerinden hesaplanmıştır. Yetenek uyum oranı ise referans dönemler arasında lisans eğitimi alınan alanda istihdam edilme oranını (%) ifade etmektedir. Reel kazanç hesaplamalarında ise 2019/12 ayına ait kazançlar 2020/12'ye ait 14,60% tüketici enflasyon oranı ile genişletilerek mukayese edilmiştir. Dolayısıyla, kazançtaki farkın reel değişimi göstermesi amaçlanmıştır.

## 6. Bulgular

### 6.1. Yükseköğretim Mezunlarında İstihdam Oranları

Araştırma sonuçlarına göre 2016-2018 yıllarında mezun olan kişilerin 2019/12 ayındaki kayıtlı istihdam oranı %60,0 iken, 2017-2019 yıllarında mezun olan kişilerin 2020/12 ayındaki kayıtlı istihdam oranı %4,7 düşüş göstererek %55,3'e gerilemiştir. Covid-19 sürecinde kayıtlı istihdamın en fazla artış gösterdiği alanlar sırasıyla ormancılık (%7,3), tarım, ormancılık, balıkçılık ve veterinerlik ile ilgili disiplinler arası programlar ve yeterlilikler (%1,2) ve sağlık (%0,8) olmuştur (Bkz. Tablo 1).

**Tablo 1** İstihdam Artışının En Fazla Gerçekleştiği Alanlar

Alan*	Oran (%)
Ormancılık	7,3
Tarım, ormancılık, balıkçılık, veterinerlik ile ilgili disiplinler arası programlar	1,2
Sağlık	0,8
Tarım	0,3

\*ISCED 2 Seviye

Covid-19 öncesi ve sonrasına ait istihdamın en fazla azaldığı alanlar ise sırasıyla hukuk (%11,8), beşeri bilimler (diller hariç) (%9,4), sanat ve beşeri bilimlerle ilgili disiplinler arası programlar ve yeterlilikler (%9,4) olarak gerçekleşmiştir (Bkz. Tablo 2).

**Tablo 2** İstihdam Azalışının En Fazla Gerçekleştiği Alanlar

Alan*	Oran (%)
Hukuk	-11,8
Beşeri bilimler (diller hariç)	-9,4
Sanat ve beşeri bilimlerle ilgili disiplinler arası programlar ve yeterlilikler	-9,4
Kişisel Hizmetler	-8,2
Eğitim	-8,1
Diller	-8,0
Matematik ve İstatistik	-6,4
Sanat	-6,3

\*ISCED 2 Seviye

## 6.2. Yükseköğretim Mezunlarında Reel Kazanç

2016-2018 yıllarında lisans programlarından mezun olan kişilerin 2019 yılı Aralık ayındaki kazanç ortalaması 4.877 TL iken, 2017-2019 yıllarında mezun olan kişilerin 2020 yılı Aralık ayındaki kazanç ortalaması 5.615 TL olmuştur. İki referans dönemi arasındaki aylık kazanç farkı 738 TL olarak ortaya çıkarken, enflasyon farkının dahil edilmesi durumunda ortaya çıkan reel kazanç artışı 26 TL'dir. Bu sonuçlara göre Covid-19 öncesi ve sonrası üniversiteden yeni mezun olan bireylerin reel kazançları birbirine oldukça yakın çıkmıştır.

Bunların yanı sıra, Covid-19 öncesi ve sonrası olmak üzere iki referans dönemi karşılaştırıldığında, aralık ayı referans alınarak reel kazancın en fazla artış gösterdiği alanlar, veterinerlik (429 TL), matematik ve istatistik (401 TL), balıkçılık (252 TL) ve bilişim ve iletişim teknolojileri (183 TL)" şeklindedir (Bkz. Tablo 3).

**Tablo 3** Reel Kazancın En Fazla Arttığı Alanlar

Alan*	Türk Lirası
Veterinerlik	429
Matematik ve İstatistik	401
Balıkçılık	252
Bilişim ve iletişim teknolojileri	183

\*2019 ve 2020 Aralık Ayı Farkı

Öte yandan, iki referans dönemi mukayese edildiğinde reel kazancı en fazla azalış gösteren alanlar, hukuk (369 TL), güvenlik hizmetleri (140 TL), kişisel hizmetler (130 TL) ve mimarlık ve İnşaat (119 TL) şeklindedir (Bkz. Tablo 4).

**Tablo 4** Reel Kazancın En Fazla Azaldığı Alanlar

<b>Alan*</b>	<b>Türk Lirası</b>
Hukuk	-369
Güvenlik hizmetleri	-140
Kişisel Hizmetler	-130
Mimarlık ve inşaat	-119

\*2019 ve 2020 Aralık Ayı Farkı

### 6.3. *Yükseköğretim Mezunlarında İlk İşe Giriş Süresi*

2016-2018 yıllarında Türkiye'deki lisans programlarından mezun olan yaklaşık bir milyon kişinin ilk işe giriş ortalaması 9,0 ay iken, 2017-2019 yıllarında lisans mezunu olan kişilerin ilk işe giriş ortalaması 7,6 ay olarak hesaplanmıştır. Covid-19 sonrası lisans mezunlarının ilk işe girme sürelerinin 1,4 ay gibi önemli bir miktarda kısalması ilginç bir bulgudur.

### 6.4. *Yükseköğretim Mezunlarında Yetenek Uyumu*

Aralık 2019 itibarıyla son üç yılda lisans mezunu olan kişilerin yetenek (alan-meslek) eşleşmesi oranı %67,5 iken, Covid-19 sonrası 2020 yılı Aralık itibarıyla % 1,6 azalarak %65,9 olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle, Covid-19 öncesinde lisans eğitimini tamamlayan kişilerin %67,5'i eğitim aldıkları alanda iş bulabilirken, Covid-19 sonrası bu oran %65,9'a gerilemiştir.

İki referans dönemi karşılaştırıldığında, alan-meslek eşleşmesi artış gösteren alan sayısı ikide kalmıştır. Bu alanlar, hizmetler (%4,1) ve bilişim ve iletişim teknolojileri (%1,3) şeklindedir (Bkz. Tablo 5).

**Tablo 5** Yetenek Eşleşmesinin İyileştiği Alanlar

<b>Alan*</b>	<b>Oran (%)</b>
Hizmetler	4,1
Bilişim ve iletişim teknolojileri	1,3

EŞLEŞME ORAN: Referans Dönemler Arasındaki Eğitim Alınan Alanda İstihdam Edilme Oranı (%)

İki referans dönemi karşılaştırıldığında, alan-meslek eşleşmesi en fazla azalış gösteren alanlar, mühendislik, imalat ve inşaat (%3,1), sağlık ve refah (%2,7) ve iş, yönetim ve hukuk (%2,3) şeklindedir (Bkz. Tablo 6).



**Tablo 6** Beceri Eşleşmesinin Kötüleştığı Alanlar

<b>Alan*</b>	<b>Oran (%)</b>
Mühendislik, imalat ve inşaat	-3,1
Sağlık ve refah	-2,7
İş, yönetim ve hukuk	-2,3
Doğa bilimleri, matematik ve istatistik	-2,2
Tarım, ormancılık, balıkçılık ve veterinerlik	-1,2
Sanat ve beşeri bilimler	-1,1
Eğitim	-1,1
Sosyal bilimler, gazetecilik ve enformasyon	-1,0

\*ISCED 2 Seviye

## 7. Tartışma ve Sonuç

Gerek Avrupa Birliği ülkeleri ve aday ülkeler, gerekse G-20 ülkeleri arasında halen en yüksek genç nüfus oranına sahip ülkelerden biri Türkiye'dir. Ayrıca, OECD verilerine göre ülkemizde 25-34 yaş aralığında üniversite eğitimi alan kişilerin oranın %35'e ulaşması, Türkiye'deki beşeri sermayenin hızla nitelik kazanmakta olduğunu göstermektedir. Ne var ki, ülkemizdeki genç işsizlik oranının Avrupa Birliği ülkelerine göre %50 oranında daha fazla olması ülkemizin bu demografik avantajdan yeterince istifade edemediği yönünde de yorumlanabilir. Bunun yanı sıra, Türkiye'de düşüş gösteren doğum oranları ve artan ortalama yaşam süresi gibi etmenlerle birlikte ülkemizdeki nüfus da hızla yaşlanmaktadır. Özetle, toplumsal eğitim seviyemiz artarken, bir yandan da toplum olarak yaşlanıyoruz. Yine de, Türkiye'deki demografik fırsat penceresi halen yüksek potansiyel barındırmaktadır.

Ülkemizdeki yüksek tahsilli gençler arasındaki %20'yi aşan işsizlik oranları, gençlere yönelik eğitim ve istihdam politikalarının birbiriyle olan uyum sorununun iyileştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Eğitim programlarının ve aktif işgücü politikalarının talep yönlü planlanması genç işsizlik sorununun iyileştirilmesinde kilit role sahiptir. Bu doğrultuda yükseköğretim eğitim programlarının piyasa taleplerine göre devamlı olarak güncellenmesi gerekmektedir. Yakın gelecekte önemi daha da bilgi ve iletişim sektörünün yanı sıra yenilenebilir enerji, sürdürülebilir tarım ve geri dönüşüm sektörlerinde gençlere yönelik eğitim ve istihdam politikaları geliştirilebilir. Buna ilave olarak öğretmenlerin ve akademisyenlerin de değişim gösteren eğitim programlarına göre bilgi ve becerilerini geliştirmeleri büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda atılabilecek bazı adımlar mevcuttur.

Bilhassa yüksek nitelikli işgücünün, bu niteliklerini kullanabilecekleri ve hayat boyu geliştirebilecekleri yeni meslek kollarının oluşturulabilmesi muazzam derecede önem arz etmektedir. Bunun için üniversitelerin büyük oranda ‘salt eğitim odaklı’ misyonlarına ‘araştırma-geliştirme’ ve ‘toplumsal katkı’ misyonlarının da eklenerek genişletilmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, üniversitelerin her bir bölümü ile toplumsal emek sürecine dahil olmaları, araştırma ve geliştirme faaliyetleriyle gerçek ve tüzel kişilerin sorunlarına çözüm üretmeleri ve bu vesileyle bütçelerinin önemli bir kısmını kendi gelirleriyle üretebilmeleri gerekmektedir. Akademisyenlerin kendi alanlarında yaşanan sorunlara doğrudan şahit olarak, bu sorunlara çözüm üretilmesi adına danışmanlıklar, projeler, patenler ve diğer fikri ve sınai haklar vesilesiyle doğrudan katkı sunmaları elzemdir. Ancak bu sayede toplumsal emek süreci bilimsel bir temel üzerinde inşa edilebilir. Aksi durumda birçok üniversite bölümü uygulama ve güncellemelerden uzak, salt eğitim odaklı eğitim kurumları olarak kalmaya devam edecektir. Bilimden ve bilim insanlarından yeterince istifade edilmediği durumlarda ‘yenilik’ (inovasyon) yapılma ihtimali azalacak ve yüksek nitelikli genç bireyler için yüksek nitelikli iş kollarının gelişimi kısıtlı kalacaktır.

Bu minvalde, eğitim ve istihdam arasındaki bağlantının daha da güçlendirilebilmesi için öncelikle yükseköğretim programlarından mezun olan kişilerin, mezuniyet sonrasındaki istihdam durumlarının sistematik bir biçimde takip edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma ile YÖK’e bağlı üniversitelerin lisans programlarından mezun olan kişilerin eğitim bilgileri ile ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na ait istihdam verileri kişi bazında anonimleştirilmiş biçimde eşleştirilerek önemli bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre Covid-19 pandemi sürecinde iktisadi ve sosyal manada insan etkileşimlerinin azalması neticesinde hukuk alanında yaşanan işgücü talebinde de önemli bir azalma yaşanmıştır. Hukuk alanının yanı sıra beşeri bilimler, sanat, kişisel hizmetler ile eğitim ve dil bilimleri alanlarından mezun olan kişilerin istihdam oranları önemli ölçüde azalmıştır. Ormancılık, sağlık ve tarım alanlarından mezun olan kişilerde ise istihdam oranlarının arttığı belirlenmiştir. Covid-19 pandemisi öncesi ve sonrası süreçte veterinerlik, matematik ve istatistik balıkçılık ve bilişim ve iletişim teknolojileri bölümlerinden mezun olan kişilerin reel kazançları artış göstermiştir. Öte yandan, iki referans dönemi mukayese edildiğinde reel kazancı en fazla azalış gösterdiği alanlar, hukuk, güvenlik hizmetleri, kişisel hizmetler ile mimarlık ve inşaat olarak gerçekleşmiştir. Yine bu dönemde mezun olunan bölüm ile ilgili işlerde çalışanların oranı sadece hizmetler ve bilişim ve iletişim teknolojileri

alanlarında artış göstermiştir. Öte yandan mühendislik, imalat ve inşaat, sağlık ve refah ile iş, yönetim ve hukuk alanlarından mezun olanlarda ise yetenek uyum oranı azalma göstermiştir.

Temininde güçlük çekilen meslekler, genel itibarıyla açık iş talebinin yüksek olduğu mesleklerdir. Genç işgücünde beceri uyumsuzluğunun iyileştirilebilmesi için geliştirilecek aktif işgücü politikalarında, bu çalışmada ortaya çıkarılan verilerin önemi daha da artmaktadır. Bu çalışmada istatistiki veri gizliliği bağlamında üniversite isimleri paylaşılmamıştır. Ancak gelecekte bu alanda yapılacak araştırmalarda üniversite ve bölüm bazında istihdam oranı, işe girme süresi ve aylık kazanç miktarı hesaplanarak, karar alıcılarla paylaşılabilir. Bunlara ilave olarak, yükseköğretim mezunlarının eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilme oranları da yine üniversite ve bölüm bazında ortaya çıkarılabilir. Bu çıkarımlar neticesinde üniversitelerin ve bu üniversitelerdeki eğitim programlarının istihdama ne denli katkılarının olduğu da rahatlıkla tespit edilebilir. Bu tespitlere istinaden geliştirilecek yükseköğretim ve istihdam politikalarıyla Türkiye işgücü piyasalarının artık ihtiyaç duymadığı eğitim programlarının devamlılığı veriye dayalı olarak sorgulanabilir. Öte yandan, ülkemizin ihtiyaç duyduğu yetişkin becerilerini temin edebilen eğitim programları da, işgücü talebinin yüksek olduğu şehirler başta olmak üzere ülke genelinde uygun bulunan yükseköğretim kurumlarında açılabilir.

Son olarak, Türkiye’de üniversite tercihleri ağırlıklı olarak giriş puanı ve aday sıralaması dikkate alınarak yapılmaktadır. Dolayısıyla üniversiteler eğitim süreçlerine ve çıktıklarına göre değil, girdilerine göre değerlendirilmektedir. Üniversitelerin eğitim süreçleri ve çıktılarının değerlendirilerek kamuoyu ile şeffaf bir biçimde paylaşılması oldukça faydalı sonuçlar doğurabilir. Bu kapsamda, dünya genelinde kabul gören Times Higher Education (THE), The Quacquarelli Symonds (QS) ve The Academic Ranking of World Universities (ARWU) gibi üniversite sıralama sistemleri esas alınarak, Türkiye’deki üniversiteleri kapsayan bir “Türkiye Üniversite ve Bölüm Sıralama Endeksi” geliştirilebilir. Bu endeks içerisinde üniversitelerin eğitim, araştırma, atıf, uluslararasılaşma oranlarının yanı sıra üniversitelerin piyasalarda bilinirlikleri ile mezunların ilk işe girme süreleri, ortalama kazançları ve istihdam oranları birer değişken olarak kullanılabilir. Türkiye Üniversite ve Bölüm Sıralama Endeksi sayesinde üniversite tercihi yapacak kişiler üniversite eğitim süreçleri boyunca ve aldıkları eğitim akabinde istihdama geçiş imkanlarıyla ilgili bilgilere ulaşabilecektir. Bu endeks ile birlikte üniversiteler, sıralamalardaki yerlerini iyileştirebilmek adına, eğitim süreçlerinin etkinliklerini ve mezunlarının istihdam durumlarını daha fazla dikkate almak zorunda kalacaktır. Bu gelişmeler ile birlikte üniversite ve bölüm planlamalarında, piyasaların mezunlardan beklediği beceri ve yetkinliklerin kazandırılması hususu da önem kazanacaktır.

## Ekler

### Ek 1 Genç Eğitimi ve İstihdamı Bağlamında 11. Kalkınma Planı

150	Yükseköğretim kontenjanlarının arz-talep dengesi ve eğitim-istihdam bağlantısını dikkate alarak belirlenmesi.
210	İnsan kaynakları, plan döneminde öngörülen istikrarlı büyümenin başat unsurlarından birisi olacaktır. İşgücünün daha verimli sektörlerle ve alanlara yönlendirilmesi, eğitim ve istihdam ilişkisinin gözlemlenmesi işgücünün niteliklerinin artırılması kadınların işgücüne katılımının teşvik edilmesi, gençlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleki beceriler ile donatılarak istihdama dâhil edilmesi temel öncelikler arasında yer almaktadır.
331.1	Eğitim-istihdam-üretim ilişkisini güçlendirmek amacıyla eğitim-sektör işbirliği protokolleri yapılacaktır.
561.5	Yükseköğretim kurumlarının kontenjanları, sektörel ve bölgesel beceri ihtiyaçları, üniversitelerin kapasiteleri, arz-talep dengesi ve mevcuttaki programların asgari doluluk oranları dikkate alınarak belirlenecek; eğitim-istihdam bağlantısı güçlendirilecektir.
571	Gençlerin işgücü piyasasına aktif katılımları desteklenecek ve istihdam edilmeleri kolaylaştırılacaktır
571.1	Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına geçişlerinin sağlanmasını teminen başta ortak projeler olmak üzere üniversite-özel sektör işbirliklerinin yürütülmesi geliştirilecektir.
571.2	Staj, girişimcilik ve işbaşı eğitim programlarının etkinleştirilmesi yoluyla gençlerin işe geçişleri kolaylaştırılacaktır.
571.3	Nitelikli işgücüne yönelik kariyer merkezleri artırılacak ve bu merkezlerde rehberlik faaliyetleri etkinleştirilecektir.
571.4	Gençlerin iş arama becerilerini geliştirmek ve çalışma hayatına uyumunu sağlamak için bilinçlendirme faaliyetleri yürütülecektir.
571.5	Gençler, işgücü piyasasında aranan eleman olmaları için ortaokuldan itibaren mesleki eğitime özendirilecek, gençlerin yeteneklerine ve piyasa taleplerine uygun eğitim almaları sağlanacaktır.
571.6	Kırsal alanda yaşayan gençler arasında yenilikçi ve katma değeri yüksek üretimin cazip hale getirilmesine yönelik eğitim ve destek programları uygulanacaktır
571.7	Yerel yönetimler, bölgelerindeki iş ve işgücü potansiyellerini dikkate alarak gençlerin istihdamını artırmaya yönelik uygulamaları destekleyecektir.
571.8	Gençlerin istihdamını artırmaya yönelik olarak illerdeki potansiyeli açığa çıkartacak yenilikçi ve sürdürülebilir projeler desteklenecektir.
573	Aktif işgücü programları yaygınlaştırılacak ve programların etkinliği artırılacaktır.
573.1	Gençlerin, kadınların ve sosyal yardım alanların işgücü piyasasına katılımını sağlamaya yönelik hedef grup, sektör, bölge odaklı aktif işgücü programlarının uygulanması ve kursiyerler ile katılımcıların programlar sonrasında istihdam edilmelerini kolaylaştırmaya yönelik beceriler kazanmaları sağlanacaktır.
623.3	Eğitimde ve istihdamda yer alamayan gençlerin profilleri belirlenerek eğitime, işgücüne ve istihdama katılımlarını destekleyecek birey, aile ve toplum odaklı bütüncül bir yaklaşım geliştirilecektir.
623.4	Söz konusu gençlerin eğitimde ve istihdamda olmama nedenlerine uygun olarak işgücüne ve istihdama katılımlarını artırmak üzere teşvik programları uygulanacaktır.
623.5	Eğitimde ve istihdamda olmayan gençlere mesleki alan belirlenmesine yönelik eğitim ihtiyaç analizi yapılacaktır.
623.6	Gençlerin beceri ve yetenekleriyle uyumlu, özellikle yazılım gibi yenilikçi alanlarda kısa süreli sertifika ve diploma programları düzenlenecektir.
623.7	Gençlerle çalışan kurumlar; başta eğitimde ve istihdamda olmayan gençler olmak üzere gençleri KOSGEB ve İŞKUR'un mesleki yönlendirme, girişimcilik ve meslek edindirme hizmetleri hakkında bilgilendirecek ve bu hizmetlere yönlendirecektir.
623.8	Gençlerle çalışan kurumlar ile KOSGEB ve İŞKUR arasındaki işbirlikleri artırılacaktır.
623.9	Farklı genç gruplarına ve hızlı değişen ihtiyaç ve taleplere uyum sağlayabilmek için gençlik alanında çalışan STK'larla ortak işbirliği çalışmaları yapılacaktır.

## Kaynakça

- Becker, G., Murphy, K., & Tamura, R. (1990). Human Capital, Fertility, and Economic Growth. *Journal of Political Economy*, 98, 12-37. doi:10.3386/w3414
- Cansever, E., & Namal, M. (2019). İşgücünün Görünmeyen Dezavantajlıları: Ne İşte Ne De Eğitimde Olmayan Gençler. M. Koçancı, & H. Yerlikaya içinde, *Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar II. Kitap* (s. 111-134). Gazi Kitabevi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü. (2015). *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023*. Ankara.
- Dünya Ekonomik Formu. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Dünya Ekonomik Formu. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf) adresinden alındı
- Erol, S. (2013). Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24/25(6/1-2), 15-43.
- European Commission. (2010). *Youth on the Move. An initiative to leash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union*. Brussels: European Commission.
- European Commission. (2022). *Early school leaving. What's the problem?* <https://education.ec.europa.eu/education-levels/school-education/school-education-initiatives/early-school-leaving#:~:text=What's%20the%20problem%3F,a%20fragile%20socio%2Deconomic%20situation.> adresinden alındı
- Eurostat. (2022a). *Enlargement countries - population statistics*. Eurostat. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Enlargement\\_countries\\_-\\_population\\_statistics#Population\\_and\\_age\\_structure](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Enlargement_countries_-_population_statistics#Population_and_age_structure) adresinden alındı
- Eurostat. (2022b). *Euroindicators*. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14675433/3-01082022-AP-EN.pdf/6d7f1ff4-eea6-1245-0002-ed017c302c7f#:~:text=In%20June%202022%2C%202.546%20million,13.2%25%20in%20the%20euro%20area.> adresinden alındı

- ILO. (2013a). *KILM 9. Total unemployment*. Uluslararası Çalışma Örgütü: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_422438.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422438.pdf) adresinden alındı
- ILO. (2013b). *KILM 10. Youth unemployment*. Uluslararası Çalışma Örgütü: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_422439.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422439.pdf) adresinden alındı
- ILO. (2022a). *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*. Geneva: ILO. doi:10.54394/QSMU1809
- ILO. (2022b). *Indicator description: Share of youth not in employment, education or training (youth NEET rate)*. ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-youth-neet/> adresinden alındı
- İŞKUR. (2022). *2021 yılı İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*. Ankara: Türkiye İş Kurumu. <https://media.iskur.gov.tr/51145/turkiye.pdf> adresinden alındı
- Kahanec, M., & Králiková, R. (2011). Pulls of International Student Mobility. *Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Papers No. 6233*, 1-16.
- Knight, J. (2012). Student Mobility and Internationalization: Trends and Tribulations. *Research in Comparative and International Education*, 7(1), 20-33. doi:10.2304/rcie.2012.7.1.20
- Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42. doi:10.1016/0304-3932(88)90168-7
- Mathur, V. K. (1999). Human Capital-Based Strategy for Regional Economic Development. *Economic Development Quarterly*, 13(3), 203–216. doi:10.1177/089124249901300301
- Matulcikova, M., Hamranova, A., & Hrivikova, T. (2021). Education as the basis for the career development. *SHS Web Conf.*, 115, 03010. doi:10.1051/shsconf/202111503010
- Metin, F. (2020). Kamuda Bilişim Uzmanı Personel Devir Hızı Sorunu ve Çözüm Önerileri: TÜİK Vaka Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 38(2), 243-266. doi:10.17065/huniibf.430633
- Metin, F. (2022). *Yükseköğretimde Uluslararasılaşma: Türkiye'nin Rekabet Gücünün Analizi* (1 b.). Ankara: PEGEM Akademi.

- OECD. (2020). *Population with tertiary education*. Nisan 2022 tarihinde <https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm> adresinden alındı
- OECD. (2022). *Youth not in employment, education or training (NEET)*. <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm> adresinden alındı
- The European Union Youth Strategy 2019-2027. (2018). *Official Journal of the European Union*, 61(C 456), 1-17.
- The World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: World Bank.
- TÜİK. (2021). *İşgücü İstatistikleri, 2020*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=isgucu-istatistikleri-2020-37484&dil=1> adresinden alındı
- TÜİK. (2022). *İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2022*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-II.-%C3%87eyrek:-Nisan-Haziran-2022-45652&dil=1> adresinden alındı
- Vandenbussche, J., Aghion, P., & Meghir, C. (2006). Growth, distance to frontier and composition of human capital. *Journal of Economic Growth*, 11(2), 97-127. doi:10.1007/s10887-006-9002-y
- Zubovic, A., Caves, K., & Kemper, J. (2022). *Youth Labor Market during Covid-19. First Release of the CES Youth Labor Market Index*. the ETH Zurich Research Collection. doi:10.3929/ethz-b-000527419

## **Extended Summary**

Since December 2019, the spread of the SARS-Cov-2 virus has reached the level of a global epidemic. In this period, which is called the Covid-19 epidemic, almost all countries around the world have experienced processes called "full lockdown". Citizens, except for the limited number of sector employees who are essential for human life, especially health, safety and food, were prohibited from leaving their homes, except for compulsory situations. With these restrictions, the spread of the SARS-Covid-2 virus, among humans was targeted to be reduced. Nevertheless, the full lockdown process had staggering effects in terms of employment and growth in different sub-sectors, especially in the service sector. During the Covid-19 period, when labour markets were having a hard time, youth unemployment figures increased worldwide and the transition to business life of young individuals who completed their university education was adversely affected.

Young individuals are the future of a family, an organization and a society. Career development of individuals are largely shaped before the age of 24. Therefore, career development of young people may be limited for those who cannot discover their own talents or cannot find enough support for the development of these talents or are exposed to discrimination. Discrimination in the labour market is a significant problem particularly for youth. In the labour market, there are groups called "disadvantaged". Disadvantage refers to people who are left behind in life due to various reasons such as language, religion, race, gender, age group, income group, family structure or disability. Young people are also included in disadvantaged groups such as the disabled, the elderly, women, children or ethnic or social groups exposed to discrimination. There are various reasons why young people are included in disadvantaged groups, particularly in the labour markets. Not having work experience, not having the skills demanded by the market, insufficient knowledge, low personal and social connections compared to adults are some of these disadvantages for youths (Cansever & Namal, 2019). In addition to structural problems such as high unregistered employment, the weak link between education and employment; the high number of young labour force in a country also make it difficult for youths to enter the labour market. As a result, several problems may arise for youths such as being pessimistic about the future, early school leaving, being exposed to social exclusion and, being neither in education nor employment or training.

In fact, all segments of society, from family to government, private sector companies to non-governmental organizations, have responsibilities in facilitating the transition of young people from formal education to work. In fact, raising young people (a) who are respectful to



national, cultural and intercultural values, (b) follow social, economic, technological and environmental developments, (c) sensitive to the common problems of the society they live in, and (d) try to find solutions to the common problems of the world, is essential for a sustainable universal common future.

The purpose of this study is to determine and evaluate the consequences of the Covid-19 epidemic in the transition from higher education to employment in Türkiye. In this regard, the education and employment micro data of approximately one million undergraduate students who graduated in the last three years from the undergraduate programs of higher education institutions in Türkiye, were matched and compared with pre-Covid-19 (December 2019) and one year later (December 2020). The registered employment rates, the search time for a first job, incomes of undergraduate graduates according to their fields of education were compared before Covid-19 and after one year. While the classifications of higher education departments were made at the second level of the International Standard Classification of Education (ISCED-F), the occupational classifications were made at the triple level of the International Standard Occupational Code (ISCO-08). The first employment period is calculated over the first month of entry into the Social Security Institution system after undergraduate graduation of the individuals. Talent adaptation ratio, on the other hand, expresses the rate of employment in the field where undergraduate education was received. In real wage calculations, earnings for the month of 2020/12 was deflated with the consumer inflation rate of 14.60% in order to compare real earnings for the month of 2019/12.

Türkiye is still one of the countries with the highest youth population ratio among the European Union and the candidate countries as well as the G-20 countries. In addition, the fact that the rate of people aged 25-34 who received university education in Türkiye has reached 35% according to OECD data. It shows that human capital of Türkiye is rapidly gaining qualifications. Nevertheless, the youth unemployment rate in Türkiye is 50% higher compared to the European Union countries. It can be interpreted as that Türkiye is not able to take enough advantage of this demographic advantage. Moreover, there are difficulties in recruiting employees in occupations with high vacant job demand in Türkiye. Therefore, the active labour force policies to improve the skill mismatch in the young workforce is critical. In this respect, in order to further strengthen the link between education and employment, first of all, the employment status of people who graduated from higher education programs should be followed systematically. In this regard, significant findings were reached with this study by

matching the education and employment data of individuals who graduated from undergraduate programs of universities affiliated to Higher Education Institute of Türkiye.

According to the findings, there has been a significant decrease in the demand for labour in the field of law, as a result of the decrease in human interaction in the economic and social sense during the Covid-19 epidemic. Employment rates for graduates in the humanities, arts, personal services, education and linguistics fields, as well as in the field of law, have decreased significantly. The area where registered employment decreased the most during the Covid-19 period was Law with 11.8%, while the area with the highest increase was Forestry with an increase of 7.3%. On the other hand, the two fields in which the average real income decreased the most were Law (369 TL) and Security services (140 TL), while the two fields in which the real income increased the most were Veterinary (429 TL), Mathematics and Statistics (401 TL). In addition, while the average months of first job entry for undergraduate graduates before Covid-19 was 9.0 months, this average decreased to 7.6 months after the pandemic. Finally, while the rate of skills match was 67.5% at the end of 2019, this rate decreased by 1.6% and became 65.9% during the Covid-19 period.

Furthermore, university names were not shared in the context of statistical data confidentiality in this study. Nevertheless, in the future researches, the employment, search time, job duration, wage and skill mismatch rates on the basis of university and department can be calculated and shared with decision makers. As a result of these inferences, it can be easily determined how the universities and the education programs in these universities contribute to employment. In this way, the continuity of higher education programs which Turkish labour markets no longer need, can be questioned based on administrative data sources.