

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI
BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNİN İSTİHDAM
EDİLEBİLİRLİĞE KATKISI: ÇİMENTO
İŞVERENLERİNİN ALGISINA YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

Derya KIZILDAĞ

2501151580

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Şelale UŞEN


İSTANBUL – 2019

TEZ ONAY SAYFASI

	<p>T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</p> <p>YÜKSEK LİSANS TEZ ONAYI</p>	
---	--	---

ÖĞRENCİNİN;		
Adı ve Soyadı	: DERYA KIZILDAĞ	Numarası : 2501151580
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı	: ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI	Danışmanı : DOÇ. DR. ŞELELE UŞEN
Tez Savunma Tarihi	: 11.11.2019	Saati : 10.00
Tez Başlığı	: MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞE KATKISI: ÇİMENTO İŞVERENLERİNİN ALGISINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.	

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, soruların sorularına alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE GAYRİHÜSUSİ** / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. HALİL İBRAHİM SARIOĞLU		Kabul
2- DOÇ. DR. ŞELELE UŞEN		KABUL.
3- DOÇ. DR. ASLAN TOLGA ÖCAL		RED

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MELTEM DELEN		
2- DOÇ. DR. ORHAN KOÇAK		

ÖZ

MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞE KATKISI: ÇİMENTO İŞVERENLERİNİN ALGISINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA DERYA KIZILDAĞ

İşsizlik sadece Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin değil, bugün itibariyle gelişmiş ülkelerin dahi en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Bu anlamda küresel bir nitelik taşıyan işsizlik olgusu, tüm boyutları ve zorluğuyla ülkeleri düşünmeye, mevcut çözüm yollarını geliştirmeye veya yeni çözüm yolları aramaya sevk etmektedir. Bahse konu yolların en önemlilerinden biri de, işgücünün niteliğini ve istihdam edilebilirliğini artırmak amaçlı uygulanan aktif emek piyasası politikaları olarak gündeme gelmektedir. Bu çalışmada aktif bir politika olarak değerlendirilen ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin temel bir bileşeni olan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi ele alınmıştır. Konuya ilişkin olarak endüstri ilişkileri sistemi taraflarının da değerlendirmelerine yer verilen çalışmada, işgücünün istihdam edilebilirliğini etkileyen kıstasların temel alınmasıyla bir algı ölçeği geliştirilmiş olup; söz konusu ölçek ile Türk Emek Piyasalarındaki MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesine ilişkin Türk Çimento Sektörü katılımcılarının algısı ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırma bulgularının aktarılmasının ardından ayrıca, dikkate değer olduğu düşünülen çeşitli bulgular üzerinden çözüm önerilerinin sunulması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam Edilebilirlik, İşsizlik, Aktif Emek Piyasası Politikaları, Ulusal Meslek Standardı, Ulusal Yeterlilik, Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgesi, Çimento Sektörü, Algı Ölçeği, Faktör Analizi.

ABSTRACT

CONTRIBUTION OF VOCATIONAL QUALIFICATION CERTIFICATE TO EMPLOYABILITY: A RESEARCH ON CEMENT EMPLOYERS' PERCEPTION

DERYA KIZILDAĞ

Unemployment has become one of the most significant problems not only of developing countries such as Turkey, but also, as of today, even of developed countries. The phenomenon of unemployment which, in this sense, has a global nature, leads countries to think, further develop existing solutions or seek new solutions considering the extent of the problem and the difficulties it presents. One of the most important ways in question is the active labor market policies implemented to increase the quality and employability of the labor force. In this study, Vocational Qualification Authority (VQA) Certification which is considered as an active policy and which is a basic component of National Qualification System is discussed. Related to the subject, the evaluations of the parties of the industrial relations system have been included, and a perception scale has been developed based on the criteria affecting the employment decision; through this scale, the perception of Turkish Cement Industry stakeholders regarding the VQA Vocational Qualification Certification in Turkish Labor Markets was attempted to be presented. Following the presentation of the findings of the research, it is aimed to put forward solution proposals based on various findings that are considered to be significant as well.

Keywords: Employability, Unemployment, Active Labor Market Policies, National Occupational Standard, Vocational Qualification, Vocational Qualifications Authority Vocational Qualification Certificate, Cement Sector, Perception Scale, Factor Analysis.

ÖNSÖZ

Aktif emek piyasası politikalarının işgücünün istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmayı veya geliştirmeyi hedeflediğini söyleyebiliriz. Buna itibarla, MYK koordinasyonunda yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları tarafından gerçekleştirilen mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi faaliyetleri, bu çalışmada aktif bir politika olarak değerlendirilmiş ve incelenmiştir.

Buna göre çalışmanın ilk iki bölümünde; Türk Emek Piyasalarının genel durumu, piyasalardaki yasal ve kurumsal düzenlemeler, işsizlik sorunu ile bu sorunla mücadelede Türkiye’de uygulanmakta olan emek piyasası politikaları, kalkınma planlarında yer alan emek piyasası politikaları ve aktif bir emek piyasası politikası olarak mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi ile bu belgelendirmeyi kapsayan ulusal yeterlilik sistemi teorik olarak anlatılmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise Türk Çimento Sektörü için tasarlanan bir algı ölçeği aracılığıyla, Türk Emek Piyasalarında istihdam edilebilirlik kapsamında MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesine ilişkin algı ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Tez araştırması kapsamında yapılan literatür taraması ve saha araştırmalarında MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesinin, istihdam kararını etkileyen kriterler çerçevesinde yapılandırılmış bir algı ölçeğiyle; yapısı, etkinliği ve uygulanışı analiz edilmiş olup; uygulamaya ilişkin sorun alanları belirlenerek, çözüm önerilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Böylelikle, söz konusu belgelendirmenin emek piyasalarında istihdam edilebilirliğe bir katkısının olup, olmadığı değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Çalışma, ülkemizde üzerinde yeterli düzeyde teorik ve ampirik çalışma yapılmamış olan MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesiyle ilgili alan araştırmasına dayalı bilgi, analiz ve değerlendirmeler için zemin oluşturması bakımından önemlidir. Nitekim çalışmanın ikinci bölümü, basılı kaynak yetersizliğinden ötürü ağırlıklı olarak elektronik kaynaklardan faydalanılarak hazırlanmıştır. Ayrıca bu çalışmanın, Türk Emek Piyasalarında MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesinin uygulama, etkinlik ve ulaşılan araştırma sonuçlarına dayanarak olumlu/olumsuz katkılarının nispeten ortaya konulması ve bunlara ilişkin çözüm önerilerinin sunulması açısından da önem taşıdığı değerlendirilmektedir.

Yüksek lisans öğrenimimde de üzerimde emeği olan ve tez çalışmasının tüm evrelerinde desteğini esirgemeyen, bilgi birikiminden fazlasıyla yararlandığım değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Şelale UŞEN hocama şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca, çalışmanın hazırlanması aşamasında kıymetli fikirlerini benimle paylaşan ve beni bu konuda destekleyen Sayın Prof. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ hocama teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmada ihtiyaç duyulan verilerin ve değerlendirmelerin toplanmasında, bana fazlasıyla destek olan Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) Genel Sekreteri Sayın Dr. H. Serdar ŞARDAN'a, çalışmalarım süresince desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi Müdürü Sayın Özgür ACAR'a ve gösterdikleri hoşgörüden dolayı mesai arkadaşlarıma içtenlikle teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, çalışmanın alan araştırması kısmında değerli zamanlarını ayırarak görüşlerini benimle paylaşan çimento sektörünün kıymetli insan kaynakları yöneticilerine ve benimle değerlendirmelerini paylaşan; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Çimse-İş Sendikası (T.Çimse-İş), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (TTİS), Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTEs) ve Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS) Sayın Yönetimine ve Temsilcilerine içtenlikle teşekkürlerimi sunarım.

Nihayetinde, beni bu günlere getiren, hayatımın her aşamasında destekçim ve dayanağım olan canım anneme, babama, kardeşlerime ve süreçteki manevi desteğiyle bana moral kaynağı olan kuzenim Filiz KIZILDAĞ'a teşekkür ederim.

DERYA KIZILDAĞ

İSTANBUL, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
GRAFİKLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM TÜRKİYE'DE EMEK PİYASALARININ GENEL DURUMU

1.1. TEMEL VE GÜNCEL GÖSTERGELERLE TÜRK EMEK PİYASALARI	4
1.2. TÜRK EMEK PİYASALARININ DEĞİŞİM İHTİYACI VE BU İHTİYACIN GETİRDİKLERİ	24
1.2.1. Tarihsel Süreçte Türk Emek Piyasalarında Yasal ve Kurumsal Düzenlemeler	24
1.2.2. Avrupa Birliği'ne Üyelik ve Uyum Süreci	28
1.2.2.1. Dışa Bakış: Avrupa İstihdam Stratejisi	28
1.2.2.2. İçe Dönüş: Ulusal İstihdam Stratejisi.....	30
1.3. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANLARI AÇISINDAN EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	31
1.4. MEVCUT EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	36
1.4.1. Pasif Emek Piyasası Politikaları	37
1.4.2. Aktif Emek Piyasası Politikaları	41

İKİNCİ BÖLÜM ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİ VE MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

2.1. AKTİF BİR POLİTİKA BİLEŞENİ OLARAK MESLEK STANDARDI GELİŞTİRME.....	46
2.1.1. Beş Yıllık Kalkınma Planlarından Yansıyan Standart İhtiyacı.....	46

2.1.2. İŞKUR Türk Meslekler Sözlüğü	49
2.1.3. Kamu Projelerinde Meslek Standartları: Yeni Bir Sisteme Doğru	51
2.1.4. Meslek Standardı Geliştirmenin Önemi	54
2.2. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMUNUN KURULUŞU VE ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİNİN DOĞUŞU.....	55
2.2.1. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Kuruluşu ve Yapısı.....	55
2.2.2. Ulusal Yeterlilik Sistemi ve Temel Bileşenleri	59
2.2.2.1. Ulusal Meslek Standartları	60
2.2.2.2. Ulusal Yeterlilikler	63
2.2.2.3. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Uyumlu Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi	65
2.2.2.4. Akredite Edilmiş ve Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları	68
2.2.2.5. Ölçme ve Değerlendirme Faaliyetleri ile Mesleki Yeterliliklerin Belgelendirilmesi	69
2.2.3. Ulusal Yeterlilik Sistemine İlişkin Düzenlemeler.....	73
2.2.3.1. Eylem ve Politika Eksenleri.....	73
2.2.3.2. MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu	75
2.3. SOSYAL TARAFLARIN MESLEKİ YETERLİLİKLERİN BELGELENDİRİLMESİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ.....	77

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MESLEKİ YETERLİLİKLERİN BELGELENDİRİLMESİNİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞE KATKISINA İLİŞKİN ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER	85
3.1.1. Araştırmanın Konusu.....	85
3.1.2. Araştırmanın Amacı.....	85
3.1.3. Araştırmanın Önemi	86
3.1.4. Araştırmanın Kapsamı.....	87
3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	87
3.1.6. Araştırmanın Sayıltıları	88
3.2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	88
3.2.1. Evren ve Örneklem.....	88

3.2.2. Veri Toplama Aracı.....	90
3.2.3. Verilerin Analizi.....	90
3.2.3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)	91
3.2.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	95
3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI	101
3.4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	108
SONUÇ.....	117
KAYNAKÇA.....	122
EK 1: ANKET FORMU.....	137
EK 2: ÇEİS ÜYELERİNE GÖNDERİLEN ÇAĞRI METNİ.....	142
EK 3: SOSYAL TARAFLARDAN GÖRÜŞ TOPLAMA METNİ.....	143

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu, (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus, Bin Kişi).....	5
Tablo 1.2: İşgücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus, Bin Kişi).....	6
Tablo 1.3: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı, (%), (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus)	7
Tablo 1.4: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara Göre İstihdam Durumu ve Oranı, (%), (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus, Bin Kişi).....	9
Tablo 1.5: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı, (NACE Rev.2), (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus, Bin Kişi).....	10
Tablo 1.6: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Eğitim Durumları, (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus, Bin Kişi).....	10
Tablo 1.7: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumları, (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus, Bin Kişi)	11
Tablo 1.8: Esas İşlerinden Dolayı Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Yıllara Göre İşgücü Durumları, (%), (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus).....	12
Tablo 1.9: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları, (%), (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus)	15
Tablo 1.10: Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşgücünün İşsizlik Oranları, (%), (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus)	16
Tablo 1.11: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, (%), (2014 - 2018), (15+ Yaş Nüfus).....	18
Tablo 1.12: Genç Nüfusun Yıllara Göre İşsizlik Sayı ve Oranları, (%),(2014 - 2018), (15-24 Yaş Nüfus, Bin Kişi).....	19
Tablo 1.13: Genç Nüfusun Yıllara Göre Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olma Durumu, (%), (2014-2019), (15-19 ile 20-24 Yaş Nüfus).....	20
Tablo 1.14: İş Arama Sürelerine ve Cinsiyetlerine Göre İşsizlerin Durumu, (2014 – 2018), (15+ Yaş Nüfus, Bin Kişi).....	22
Tablo 2.1: Başlıca TYÇ Yeterlilik Türleri ve Öngörülen Seviyeleri.....	67
Tablo 3.1: Araştırma Katılımcılarının Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	88

Tablo 3.2: MYK Mesleki Yeterlik Belgesine Yönelik Algı Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları	90
Tablo 3.3: Ölçekten ve Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlar İçin Ölçüt.....	91
Tablo 3.4: Ölçekte Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri.....	93
Tablo 3.5: Ölçeğin Geneline ve Alt Boyutlarına Ait Cronbach'ın α Güvenirlik Katsayıları.....	94
Tablo 3.6: Ölçek İçin Hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değerleri	95
Tablo 3.7: Ölçeğin DFA t Değerleri.....	97
Tablo 3.8: Ölçeğin DFA Hata Değerleri.....	99
Tablo 3.9: Ölçek DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Değerleri.....	100
Tablo 3.10: Katılımcıların Ölçek ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri.....	101
Tablo 3.11: Katılımcıların Ölçek ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması.....	102
Tablo 3.12: Ölçek ve Alt Boyutları Düzeylerinin Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	103
Tablo 3.13: Ölçek ve Alt Boyutları Düzeylerinin Mevcut İşte Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	104
Tablo 3.14: Ölçek ve Alt Boyutları Düzeylerinin Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	105
Tablo 3.15: Ölçek ve Alt Boyutları Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	106
Tablo 3.16: Katılımcıların Algılarının Fabrikalarındaki Çalışanların Çoğunun MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Olup Olmamasına Göre Karşılaştırılması.....	107
Tablo 3.17: Bölge ve Göreve Göre Türkiye Çimento Fabrikaları İstihdam Durumu, (Kişi), (2018)	108

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Ulusal Meslek Standardı (UMS) İçeriği	61
Şekil 2.2: Ulusal Yeterlilik (UY) İçeriği.....	64
Şekil 3.1: Ölçeğin DFA t Değerleri.....	96
Şekil 3.2: Ölçeğin DFA Standartlaştırılmış Çözüm Sonuçları.....	98

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1: Ölçekten Elde Edilen İlk Yamaç Grafiği.....	92
Grafik 3.2: Ölçeğin Son Haline Ait Yamaç Grafiği.....	94

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
A.e	: Aynı Eser
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
A.g.e	: Adı Geçen Eser
ÅİS	: Avrupa İstihdam Stratejsi
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
AT	: Avrupa Topluluğu
A.y.	: Aynı Yer
AYÇ	: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
ÇEİS	: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
DFA	: Doğrulamalı Faktör Analizi
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
Et. Al.	: Çok Yazarlı Eserlerde İlk Yazardan Sonrakiler
EUROSTAT	: European Union Statistics Office (Avrupa Birliği İstatistik Ofisi)
GSMİH	: Gayrisafi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayrisafi Yurt İçi Hasıla
ibid	: Aynı Eser
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IOM	: International Organization For Migration (Uluslararası Göç Örgütü)
ISCO	: International Standard Of Classification Of Occupations (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması)
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İK	: İnsan Kaynakları
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı

İNTES	: Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİPLAS	: Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEDA	: Avrupa Birliği Akdeniz Programı
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
METEK	: Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi
MTEM	: Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
NAIRU	: Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment (Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı)
NEET	: Not in Education, Employment or Training (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede)
NEİY	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede
No	: Numara
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
Op. cit	: Adı Geçen Eser
p.	: Page (Sayfa)
pp.	: Pages (Sayfalar)
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T. ÇİMSE-İŞ	: Türkiye Çimento Seramik Toprak ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTSİS	: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜRKAK	: Türk Akreditasyon Kurumu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici ve İş İnsanları Derneği
t.y.	: Tarih Yok
TYÇ	: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi
TYP	: Toplum Yararına Programlar
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ÜİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UMS	: Ulusal Meslek Standardı
UN	: United Nations (Birleşmiş Milletler)
UNFPA	: United Nations Population Fund (Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu)
UNHCR	: United Nations High Commissioner For Refugees (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği)
UY	: Ulusal Yeterlilik
UYS	: Ulusal Yeterlilik Sistemi
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
Vol.	: Volume (Cilt)
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ

Alan yazında, Türk Emek Piyasaları gibi gelişim dinamiklerinin etkisinde olan piyasalardaki problematik konular arasında işsizliğin, öncelikli ve önemli bir sorun olarak üst sıralarda yer aldığı aktarılmaktadır. Ülkemizin de mücadele ettiği bu sorunun önemli sebeplerinden birini de şüphesiz emek arzı ve emek talebi arasındaki nitelik uyumsuzluğu oluşturmakta, en sık dile getirilen şikayetlerin başında arz edilen emeğin, talep edilen emeği karşılamaması gelmektedir. Yapısal olarak nitelendirilen bu sorunun nedenleri arasında ise; işgücünün gerek küresel ve teknolojik gelişmelere, gerekse de emek talebine göre gelişiminin veya geliştirilmesinin ülkemizde sınırlı kaldığı, işgücünün geliştirilmesi bağlamında mesleki ve teknik eğitim veren eğitim-öğretim kurumlarının emek piyasalarının değişim hızına ayak uydurmakta güçlük çektiği, buna bağlı piyasa ihtiyaçlarını karşılayan işgücünü yetiştirmede yetersiz kaldığı ve benzeri hususlar sıralanmaktadır. Bu sorunu aşmak noktasında, bir çözüm önerisi olarak ülkemizde Ulusal Yeterlilik Sisteminin kurulmasına karar verilmiştir.

Sistem öncelikle, meslekleri ve meslekleri icra eden kişileri bir standart çerçeveye yerleştirerek, emek piyasası taraflarınca tanınır, görünür ve genelgeçer hale getirmekte, ardından bu tanınırlığa dayalı olarak mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesiyle uyumlu eşleşmeye öncülük etmeye çalışmaktadır. Bununla birlikte, belgelendirmeye konu olan dokümanlar çağın ve teknolojinin getirdiklerine göre gözden geçirilerek belirli dönemlerde güncellemekte, ayrıca mesleki ve teknik eğitim veren kurumların müfredatlarına girdi sağlamaktadır. Böylelikle, piyasa ihtiyaçlarına göre ve yine piyasa tarafından geliştirilen dokümanların eğitim öğretimde dikkate alınmasıyla, emek piyasalarının talep ettiği işgücünün yetiştirilmesine katkı sunulması hedeflenmektedir.

Hali hazırda geliştirilen bu çerçeve dokümanlar; Ulusal Meslek Standardı (mesleği tanımlayan doküman) ve Ulusal Yeterlilik (mesleği icra eden kişiyi tanımlayan doküman) kavramlarıyla ifade edilmekte olup; bu dokümanlara dayalı olarak ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetleri yürütülmekte, özetle işgücünün mesleki yeterlilikleri belgelendirilerek, sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinliğin –niteliğinin- tanınırlığı ve güvenirliliği sağlanmaya çalışılmaktadır. Bahse konu mesleki yeterlilik belgelendirmeleri bir eğitim bileşeninden bağımsız kişilerin doğrudan sınavlara alınmasıyla gerçekleştirilirken, sınav içeriği mesleğe özgü teorik

ve performansa dayalı uygulamalarla yapılandırılmaktadır. Tüm bunların yanı sıra sınav içeriğinde İSG, iş kalitesi/iş verimliliği vb. başarıml ölçütleri de yer almakta olup; özetle emek talep eden tarafın istihdam kararını etkileyen kriterleri içeren bir belgelendirmeden söz etmek mümkün olabilmektedir.

Geliştirilmesi ve etkinlik alanının genişletilmesi çalışmaları sürdürülen Sistem'de ayrıca, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olan mesleklere MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilmekte; böylelikle çalışma sağlığı ve güvenliği minvalinde risk içeren mesleklere İSG farkındalığı yüksek, işini en iyi şekilde icra eden ve bu konuda niteliğini ispat eden kişilerin istihdamı hedeflenmektedir. Ülkemizde, altıncı beş yıllık kalkınma planından itibaren, günümüze dek yayımlanan tüm beş yıllık kalkınma planlarının emek piyasaları başlıkları altında ve önemli eylem, politika ve hedef belgelerinde de kendine yer bulan Ulusal Yeterlilik Sisteminin ve buna bağlı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Mesleki Yeterlilik Belgelendirmelerinin, sayılan tüm bu hususlar doğrultusuna istihdam edilebilirlik bağlamında bir rolünün/katkısının olmasının ve bunun değerlendirilmesinin gerektiği düşünülmüştür.

Çalışmanın birinci bölümünde öncelikle alan yazındaki teorik bilgi aktarılmış ve emek piyasalarındaki kavram ve göstergelere yer verilmiştir. Bu çerçevede emek piyasasındaki temel göstergelerden olan işgücü, istihdam, işsizlik bağlamında genel görünüm aktarılmaya çalışılmıştır. Ardından Türk Emek Piyasalarındaki yasal ve kurumsal düzenlemeler aktarılmış, bu süreçte Çalışma Bakanlığının kurulmasına, imzalanan ILO Sözleşmelerine ve Sözleşmelerin piyasaya etkilerine, İş ve İşçi Bulma Kurumunun, Devlet İstatistik Enstitüsünün kuruluşlarına ve sendika özgürlüğüne değinilmiştir. Emek piyasası politikalarına geçmeden önce Avrupa Birliği'ne üyelik ve uyum süreci kapsamında Avrupa İstihdam Stratejisi ile Ulusal İstihdam Stratejisi aktarılmıştır. Bununla birlikte, Türkiye'deki beş yıllık kalkınma planlarında yer alan emek piyasası önlemlerine ve ülkemizde uygulanan aktif ve pasif emek piyasası politikalarına yer verilmiştir. Buna göre pasif emek piyasası politikalarından; kıdem, ihbar ve iş kaybı tazminatları, işsizlik sigortası, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği uygulamalarına yer verilirken; aktif emek piyasası politikalarından ücret ve istihdam sübvansiyonlarına, girişimcilikte destek programları ile kamu çalışma programlarına ve mesleki eğitim programları ile eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerine yer verilmiştir.

Aktif emek piyasası politikalarının aktarılmasıyla birlikte, aktif bir politika bileşeni olarak meslek standardı geliştirme uygulamasına, beş yıllık kalkınma planlarındaki ulusal yeterlilik sistemi hedef ve politikalarına, İŞKUR Türk Meslekler Sözlüğü'ne ve çeşitli kamu projelerine yer verilmeye çalışılmıştır. Daha sonra, Ulusal Yeterlilik Sistemi ve bu sistemi ülkemizde kurmak ve geliştirmekten sorumlu olan Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun kurulması süreci aktarılmıştır. Ardından Ulusal Yeterlilik Sisteminin bileşenleri teker teker açıklanmış, önemli bir husus olarak MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğuna değinilmiş ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin yer aldığı eylem ve politika belgelerine de yer verilmiştir. Son olarak, ülkemiz endüstri ilişkilerinin taraflarından olan konfederasyon ile işçi ve işveren sendikalarının mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesine ilişkin değerlendirilmeleri aktarılmıştır.

Çalışmanın son bölümünde ise işverenin istihdam kararını etkileyen kıstasların temel alınmasıyla bir algı ölçeği geliştirilmiş olup; söz konusu ölçek aracılığıyla, Türk Emek Piyasalarındaki MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesine ilişkin Türk Çimento Sektörü İnsan Kaynakları Departmanı yöneticilerinin algısı ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırma bulgularının aktarılmasının ardından da, dikkate değer olduğu düşünülen çeşitli bulgular üzerinden çözüm önerilerinin sunulması hedeflenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE EMEK PİYASALARININ GENEL DURUMU

Emek piyasası, sermaye ile ürün piyasası gibi firmaların ilişki içerisinde olduğu piyasalardan biridir. Bir gelir elde etmek için ekonomik faaliyete katılmak isteyen işgücü emeğini arz etmek durumunda iken; sermayesi bulunan firmalar da üretim faaliyetine başlayabilmek için emeği talep etmek durumundadır.¹

Emek arz ve talebinin buluşma sahalarına iş piyasası veya emek piyasası denilmektedir. Emek piyasası veya bir diğer kullanımıyla işgücü piyasası; en bilinen tanımlamayla emek arzının ve emek talebinin karşılaştığı ve bu karşılımla bağlantılı ücret ile çalışma koşullarının belirlendiği piyasadır.

1.1. TEMEL VE GÜNCEL GÖSTERGELERLE TÜRK EMEK PİYASALARI

Emek piyasalarına ilişkin yapı ve politikaları yorumlayabilmek için piyasaya ait temel göstergelerin aktarılması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu başlık altında işgücü, istihdam ve işsizlik olguları ile göstergeleri kapsamında Türk Emek Piyasalarının genel görünümü üzerinde durulacaktır. Aktarılan tablolarda 2014 -2018 yılları, yıllık olarak temel alınmış olup; bazı tablolarda yer alan rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türkiye'deki resmi emek piyasası verilerinin uluslararası standartlara dayalı olarak ölçülmesi ve derlenerek duyurulması konusunda yetkili kurumdur. Bu verilerin derlenmesinde TÜİK tarafından; üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışındaki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus, yani kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus temel alınmaktadır.²

¹ Adnan Mahiroğulları, Adem Korkmaz, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri**, 4. bs., Bursa, Ekin Yayınevi, 2018, s. 3.

² Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) "Ocak 2019 İşgücü İstatistikleri - Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar", (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30682>, 08.05.2019.

İşgücünün Durumu

İşgücü; “bir ülkedeki emek arzını insan sayısı bakımından ifade eden üretken nüfustur”.³ TÜİK’e göre ise işgücü; istihdam edilenlerle işsizlerin yer aldığı tüm nüfusu kapsamaktadır.⁴ Daha geniş ifade etmek gerekirse, bir işte çalışanlar ile bir işi olmayan ve bir işte çalışması için fiziki veya çevresel bir engeli bulunmayan, emeğini arz etme arzundaki işsizlerin toplamı olarak tanımlanabilecektir.

Tablo 1.1.’den görüleceği üzere, Türkiye genelinde kurumsal olmayan 15 ve üstü yaş nüfus 2018 yılında 60 milyon 654 bin iken; işgücü olarak değerlendirilen nüfus 32 milyon 274 bindir. Buna göre 2018 yılında kurumsal olmayan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun yarısından fazlasının, işsiz kişiler ile istihdam edilen kişilerden oluştuğu söylenebilecektir. Tabloda, işgücü dışında kalan yani işgücüne dâhil olmayan diğer nüfusu ise; ev kadınları, emekliler, öğrenciler, mevsimlik çalışanlar, hastalık vb. nedenlerle çalışamayacak durumda olanlar, ailevi ve kişisel nedenlerle çalışmayanlar ve diğer nedenlerden ötürü piyasa dışında kalan gruplar oluşturmaktadır.

Tablo 1.1: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu, 2014 – 2018

Yıllar	15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	İşgücü
Yıllık, Kadın ve Erkek Toplam (15+ Yaş Nüfus) (Bin Kişi)		
2014	56.986	28.786
2015	57.854	29.678
2016	58.720	30.535
2017	59.894	31.643
2018	60.654	32.274

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 08.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

³ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, 10. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s. 123.

⁴ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), “Ocak 2019 İşgücü İstatistikleri - Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar”, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30682>, 08.05.2019.

Tablo 1.1.'de, 2018 yılında 60 milyon 654 bin olan 15 ve üzeri yaştaki nüfusun; Tablo 1.2.'den görüldüğü üzere 28 milyon 380 bini işgücüne dâhil olmamaktadır. Kadın ve erkek nüfusu toplamı üzerinden verilen Tablo 1.2.'de en yüksek rakamlara sahip olan “ev işleriyle meşgul” nedenin altındaki nüfusun tamamı kadınlardan oluşmaktadır. Hemen arkasından, işgücüne dâhil olmama nedenleri arasındaki yüksek neden olarak “eğitim ve öğretim” göze çarpmaktadır. Buna istinaden Türk Emek Piyasalarında, işgücüne dâhil olmayan iki önemli kesimin kadınlardan ve öğrencilerden oluştuğunu söylemek mümkündür.

Tablo 1.2: İşgücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, 2014 – 2018

Yıllar	İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	Neden						
		İş Aramayıp, Çalışmaya Hazır Olanlar		Mevsimlik Çalışanlar	Ev İşleriyle Meşgul	Eğitim Öğretim	Emekli	Çalışamaz Halde
		İş Bulma Ümidi Olmayanlar	Diğer					
Yıllık, Kadın ve Erkek Toplam (15+ Yaş Nüfus) (Bin Kişi)								
2014	28.200	615	1.869	94	11.589	4.470	3.827	3.922
2015	28.176	676	1.726	94	11.498	4.486	4.082	3.878
2016	28.185	658	1.762	89	11.098	4.541	4.160	4.036
2017	28.251	637	1.627	85	11.133	4.467	4.366	4.009
2018	28.380	546	1.624	155	11.061	4.472	4.536	4.040

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 08.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Çalışma çağındaki nüfus ile işgücüne dâhil olmayanların arasındaki fark, işgücü arzının önemli göstergelerinden olan “İşgücüne Katılma Oranını (İKO)” belirlemektedir. TÜİK’e göre İKO, işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

Tablo 1.3.’ten görüleceği üzere, Türk Emek Piyasalarının en önemli özelliklerinden biri de toplam işgücüne katılma oranıyla birlikte, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere nazaran daha düşük olmasıdır. 2014 yılı itibarıyla %71,3 olan erkek işgücüne katılma oranı, 2018 yılında %72,7 olarak gerçekleşirken; 2014 yılında %30,3 olan kadın işgücüne katılma oranı 2018 yılı itibarıyla % 34,2 olmuştur. Yıllar itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranlarında, erkeklere nazaran daha fazla

artış yaşandığı söylenebilmektedir. Ancak ilgili tüm yıllarda, kadın nüfusu İKO'sunun, erkek nüfusu İKO'suna oranla daha düşük seviyelerde seyretmesinin, bu artışı anlamlı kılmadığı değerlendirilmektedir.

Tablo 1.3: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı, 2014 – 2018

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı (%) (15+ Yaş Nüfus)		
	Toplam	Erkek	Kadın
2014	50,5	71,3	30,3
2015	51,3	71,6	31,5
2016	52,0	72,0	32,5
2017	52,8	72,5	33,6
2018	53,2	72,7	34,2

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 08.05.2019

İstihdamın Yapısı

İşgücünün çeşitli kapsamlarda değerlendirilmesinin ardından, işgücünün işe alınmasına yani istihdama da değinilmesi gerekmektedir. İstihdam, “girişimcilerin birey gereksinimlerini karşılamak için, mal ve hizmet üretme çabasında, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi, emeği de öncelikli bir faktör olarak üretim sürecinde kullanması, buna karşılık emeğe yaratılan değerden pay vermesi⁵ veya en basit şekilde emeğin “işe alınması”, “hizmete alınması”, “çalıştırılması” olarak tanımlanabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (UÇÖ) göre ise istihdam; kısa bir referans dönemde, herhangi bir faaliyette bulunmak üzere mal üretmek veya ücret veya kâr için hizmet vermek üzere faaliyette bulunan çalışma çağındaki nüfusun tamamıdır.⁶

Çalışma çağındaki nüfus ile istihdam edilenlerin arasındaki farkı istihdam oranı belirlemektedir. TÜİK'e göre istihdam oranı: istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

⁵ Özlem İşığıçok, **İstihdam ve İşsizlik**, 4. bs., Bursa, Dora Yayınları, 2018, s. 39.

⁶ ILO, **Quick Guide On Interpreting The Unemployment Rate**, Geneva, ILO Publications, 2019, p. 6.

İstihdamın çeşitli durumları bulunmaktadır. Alan yazında; piyasada geçerli olan cari ücret üzerinden herkesin iş bulabildiği istihdam seviyesine⁷ veya “çalışma istek ve arzusunda olan herkesin çalışmakta olduğu ve hiç kimsenin üretim dışında kalmadığı bir duruma”⁸ tam istihdam denilmektedir. Ancak bir ülkede, tüm nüfusun hizmete alınarak çalıştırılması çeşitli ekonomik sebeplerden ötürü olası görülmemektedir.⁹

İstihdamın bir diğer düzeyi ise “eksik istihdam” olarak tanımlanmaktadır. Eksik istihdam olarak kabul edilen işgücünün durumu üç şekilde ifade edilebilmektedir:

- Daha uzun sürelerle çalışma arzusunda ve uygunluğunda olmalarına rağmen ekonomik nedenlerden dolayı kısa süreli çalışmak durumunda kalanlar,
- Hali hazırda çalışmasına rağmen elde ettiği gelirin yetersizliği nedeniyle daha iyi veya ikinci bir iş arayanlar,
- Niteliklerine uygun iş bulamadığı için mesleğiyle bağlantısı olmayan bir işte çalışanlar.¹⁰

Eksik istihdam tanımı, eksik istihdamın ölçülmesinde yaşanan sıkıntılar nedeniyle UÇÖ 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda yeniden değerlendirilmiş ve eksik istihdamı daha görünür hale getiren “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarının kullanılmasına karar verilmiştir.¹¹ TÜİK tarafından da, eksik istihdam kavramı yerine, yetersiz istihdam ile zamana bağlı eksik istihdam kavramları kullanılmaktadır.

Tablo 1.4.’te görüldüğü üzere 2018 yılında, 15 ve daha yukarı yaştaki kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerisinde 28 milyon 738 bin kişi istihdam edilmiş ve istihdam oranı %47,4 olarak gerçekleşmiştir.

⁷ Tezer Öcal, **Makro İktisat**, İstanbul, İkinci Sayfa Arıkan Yayınları, 2007, s. 8.

⁸ H. Nur Germir, **Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği**, Ankara, Adalet Yayınevi, Temmuz 2012, s. 4.

⁹ Emre Şentürk, “İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2017, s. 4.

¹⁰ Nusret Ekin, **Türkiye’de Yapay İstihdam Politikaları ve İstihdam Politikaları**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2000-33, s. 225.

¹¹ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) “Şubat 2019 İşgücü İstatistikleri - Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar”, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690>, 15.05.2019.

Tablo 1.4: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara Göre İstihdam Durumu ve Oranı, 2014 – 2018

Yıllar	15+ Yaş Nüfus	İstihdam Edilenler	Zamana Bağlı Eksik İstihdam	Yetersiz İstihdam	İstihdam Oranı (%)
Yıllık, Kadın ve Erkek Toplam (15+ Yaş Nüfus) (Bin Kişi)					
2014	56.986	25.933	608	538	45,5
2015	57.854	26.621	477	534	46,0
2016	58.720	27.205	462	560	46,3
2017	59.894	28.189	400	661	47,1
2018	60.654	28.738	400	700	47,4

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 15.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Uluslararası çerçevede de, ülkemiz açısından Tablo 1.4’e benzer bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Otuz beş katılımcı ülkenin (Yirmi sekiz Avrupa Birliği üyesi ülke, Türkiye ve iki aday ülke ile İzlanda, Norveç ve İsviçre) yer aldığı, 20 – 64 yaş nüfusu kapsayan Avrupa Birliği İşgücü Anketi (EU-LFS) sonuçlarına göre, Türkiye 2018 yılı için % 55,6 ile en düşük istihdam oranına sahip ülke olurken; %86,5 ile en yüksek istihdam oranına sahip ülke İzlanda olmuştur.¹²

Tablo 1.5.’ten tarımdaki istihdamın azaldığı, buna karşılık sanayi sektörü ile hizmetler sektöründeki istihdamın arttığı görülmektedir. Bu azalış ve artışlar büyük dalgalanmalar göstermemekle birlikte, tarımın istihdamdaki ağırlığını koruması dikkat çekmektedir. 2018 yılı itibariyle istihdamdaki 28 milyon 738 bin kişiden, 5 milyon 297 bin kişinin tarımda ve 5 milyon 674 bin kişinin sanayide, 1 milyon 992 bin kişinin inşaat ve 15 milyon 774 bin kişinin ise hizmetler sektöründe olduğu görülmektedir.

Sanayi sektörünün önemli bir bölümünü kapsayan çimento sektöründe de, 2018 yılında 12 bin 39 kadrolu çalışan ve 3 bin 727 müteahhit elemanı istihdam edilmiştir. Bu da çimento sektöründe toplamda 15 bin 766 çalışanın istihdam edildiğini göstermektedir.¹³

¹² EUROSTAT, “Employment and Unemployment Visualisations”, (Çevrimiçi) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations#Ecotrends>, 15.05.2019.

¹³ Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB), “2018 yılı İstihdam İstatistikleri”, (Çevrimiçi) <https://www.tcma.org.tr/tr/istatistikler/istihdam>, 10.10.2019.

Tablo 1.5: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı, NACE Rev.2, 2014 – 2018

Yıllar	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
Yıllık, Kadın ve Erkek Toplam (15+ Yaş Nüfus) (Bin Kişi)					
2014	25.933	5.470	5.316	1.912	13.235
2015	26.621	5.483	5.332	1.914	13.891
2016	27.205	5.305	5.296	1.987	14.617
2017	28.189	5.464	5.383	2.095	15.246
2018	28.738	5.297	5.674	1.992	15.774

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 15.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 1.6.’da görüldüğü üzere, 2018 yılında ülkemizde istihdam edilen 21 milyon 28 bin kişi, mesleki veya teknik lise, lise ve lise altı eğitim seviyesindedir. Bu rakama okuma-yazma bilmeyen 985 bin kişi de dâhil olmaktadır. Bu durum, ülkemizin istihdamdaki nüfusunun, eğitim açısından niteliğinin düşük olduğunu göstermekte; buna bağlı işgücü verimliliğinin düşük olduğuna kısmen de olsa kanaat getirilmektedir.

Tablo 1.6: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Eğitim Durumları, 2014 – 2018

Yıllar	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise Altı Eğitimler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek-öğretim
Yıllık, Kadın ve Erkek Toplam (15+ Yaş Nüfus) (Bin Kişi)					
2014	1.097	14.584	2.623	2.544	5.085
2015	1.056	14.650	2.629	2.693	5.593
2016	978	14.670	2.685	2.808	6.064
2017	1.013	15.009	2.777	2.970	6.420
2018	985	15.040	2.879	3.109	6.725

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 15.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

İşgücü niteliğiyle bağlantılı olarak; Türkiye’de verilen eğitimin niteliği ile etkinliği de tartışma konusudur. Özellikle mesleki ve teknik eğitim veren liselerin, sanayi sektörüne nitelikli ara eleman yetiştirme özelliğini kaybettiği

değerlendirilmektedir. Öte yandan, ülkemizdeki eğitim sisteminin emek piyasalarının değişen ihtiyaçlarına istenilen çeşitlilikte cevap veremediği ve eğitim sonucu verilen belgelerin geçerliliklerin tatmin edici ölçütlere dayanmadığı vurgulanmakta olup; bu durumun çözülmesi gereken sorunların başında geldiği ifade edilmektedir.¹⁴ Bu noktada, eğitim-öğretim müfredatının emek piyasalarının taleplerine yanıt verecek şekilde yapılandırılması ve belgelendirmelerin bu müfredata uygun yapılması ihtiyacı ile karşılaşılmaktadır.

Tablo 1.7.'den görüldüğü üzere, istihdam edilenlerin işteki durumlarına göre dağılımda genel olarak ücretli veya yevmiyeli işgücü oranı daha yüksektir. 2018 yılı itibariyle 19 milyon 536 bin olan ücretli veya yevmiyeli istihdamına karşılık, diğer iş durumlarındaki istihdam sayıları daha düşük gerçekleşmiştir.

Tablo 1.7: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumları, 2014 – 2018

Yıllar	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
Yıllık, Kadın ve Erkek Toplam (15+ Yaş Nüfus) (Bin Kişi)					
2014	25.933	17.125	1.173	4.479	3.155
2015	26.621	17.827	1.175	4.468	3.150
2016	27.205	18.377	1.239	4.536	3.053
2017	28.189	18.960	1.279	4.815	3.134
2018	28.738	19.536	1.282	4.909	3.012

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 15.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

İstihdamın bir diğer düzeylerinden olan kayıt dışılık, Türk Emek Piyasalarının önemli bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası standartlar enformel sektörde istihdam ile kayıt dışı istihdam arasında ayırım yapmaktadır. Enformel sektörde istihdam işletme temelli bir konsept olarak işçinin çalışma yerinin özellikleri açısından tanımlanırken; kayıt dışı istihdam iş temelli bir kavram olarak iş ilişkisi ile

¹⁴ Mustafa Demirezen, “Piyasa Meslek Standartları”, **Planlama Dergisi**, Özel Sayı – DPT'nin Kuruluşunun 42. Yılı, 2002, s. 214.

işçinin işine dair korumaları olarak tanımlanmaktadır.¹⁵ Kayıt dışı istihdam kısaca; "devletin egemenlik alanı dışında istihdam faaliyeti"¹⁶ olarak ifade edilebilmektedir.

Tablo 1.8.'de Türkiye'de kayıt dışılık olgusuna, sektörlerin tarım ve tarım dışı olarak sınıflandırılmıştır. Zira tarım dışı istihdamdaki kayıt dışılık kontrol edilebilir olarak yorumlanırken, tarımdaki kayıt dışılığın müdahale edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir. Buna göre, tarımdaki kayıt dışılık oranı 2018 yılında %82,7 olarak gerçekleşmiş ve 2014 yılından bu yana, bu oranda büyük dalgalanmalar yaşanmamıştır. Buna karşılık tarım dışı sektörlerdeki kayıt dışılık oranı 2014 ve 2018 yılı için %22,3 olmuştur.

Tablo 1.8: Esas İşlerinden Dolayı Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Yıllara Göre İşgücü Durumları, 2014 – 2018

Yıllar	Kayıt Dışı Oranı (%)		
	Toplam	Tarım	Tarım Dışı
Yıllık, Kadın ve Erkek Toplam (15+ Yaş Nüfus)			
2014	35,0	82,3	22,3
2015	33,6	81,2	21,2
2016	33,5	82,1	21,7
2017	34,0	83,3	22,1
2018	33,4	82,7	22,3

Kaynak: TÜİK, "İşgücü İstatistikleri", (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 15.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

İşsizlik Sorunu ve Türleri

Türk Emek Piyasalarının genel görünümünden bahsedebilmek için istihdam ve işgücü durumlarının yanı sıra, işsizlik konusuna da kısaca değinmek gerekmektedir. İşsiz kişi "maruz kaldığı aylıklık durumu kendi arzı ve isteği dışında

¹⁵ ILO, **Women And Men In The Informal Economy: A Statistical Picture**, Third Edition, Geneva, ILO Publication, 2018, p. 7.

¹⁶ Tuncay Güloğlu, Adem Korkmaz, Murat Kip, "Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları 45. Kitap**, 2003, s. 52.

meydana gelmiş olan”¹⁷ kişi şeklinde tanımlanmaktadır. TÜİK’e göre ise işsiz; “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki ferttir”.¹⁸

İşsizlik ise sözlük anlamıyla “işsiz kalma, iş bulamama”¹⁹, iktisadi anlamda arz edilen emeğin, talep edilenden fazla olması, bir diğer ifadeyle talebin arz karşısında yetersiz kalması ya da “kurulu ekonomik düzenin, toplumda aktif işgücü içinde yer alan ve çalışma isteği ile koşullarına sahip herkese çalışabilme olanağını sağlayamaması durumu”²⁰ olarak tanımlanmaktadır.

Lordoğlu ve Özkaplan’a göre işsizlik; mevcut ücret arzı üzerinden işgücü fazlası olarak da tanımlanabilmekte ve bir olgu olarak iş aramayanları tanımın içinde dâhil etmemektedir.²¹ Öte yandan işsizlik iradi (gönüllü/isteyerek) veya gayri iradi (gönülsüz/istemeyerek) olarak yaşanmakta ve açık veya gizli boyutları ile türlere ayrılarak tanımlanmaktadır. İradi işsizlikte kişi, piyasadaki mevcut ücretler ile çalışma koşullarının, arz ettiği emeğinin niteliğine uygun olmadığını değerlendirmekte ve çalışmak yerine işsiz kalmayı tercih etmekte iken; gayri iradi işsizlikte piyasadaki şartlar ne olursa olsun çalışmak ve istihdamda olmak isteyen kişiler iş bulamamaktadır.

Yukarıdaki tanımlamalara göre iradi işsizlikte sübjektif, gayri iradi işsizlikte ise objektif nedenlerin rol oynadığı söylenebilecektir. Ancak iradi işsizlik, kişinin cari ücret seviyesini veya bir diğer ifadeyle piyasadaki mevcut ücreti kabul etmemesi durumunu içermektedir. Buradan yola çıkarak yapacağımız değerlendirme, gayri iradi işsizlerin

¹⁷ Sedat Murat, Levent Şahin, “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”, **İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi**, S. 44, 2011, s. 12.

¹⁸ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) “Ocak 2019 İşgücü İstatistikleri - Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar”, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30682>, 16.05.2019.

¹⁹ Türk Dil Kurumu (TDK), “İşsizlik”, (Çevrimiçi) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cddb5d0a7f7a2.76499820, 16.05.2019

²⁰ Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No: 1744, Haziran 2007, s. 107.

²¹ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, 6. bs., İstanbul, Der Yayınları, Yayın No: 358, 2018, s. 297.

istemeleri halinde cari ücret seviyesinde istihdam edilebileceklerine ve işsizlik kavramının gerçekte sadece iradi olmayan işsizliği belirttiğine ilişkindir.

İşsizlikteki bir diğer gruplandırma da, işsizliğin “açık” ve “gizli” boyutları üzerine yapılmaktadır. Açık işsizlik “çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayanların toplamı”²²; gizli işsizlik ise “işgücünün istihdam edilmesine rağmen çok düşük veya sıfır verimle çalışması”²³ olarak tanımlanmaktadır. Gizli işsizlik yapısı itibarıyla açık işsizlikten farklıdır çünkü, gizli işsizlikte işsiz olmayan ve çalışan “bir kişi” vardır. Bu nedenle çoğu kez eksik istihdam ile karıştırılmaktadır.²⁴

Ataman’a göre aksi belirtilmedikçe veya farklı bir ön ad ile nitelendirilmedikçe işsizliğin, açık işsizlik olduğu anlaşılmalıdır.²⁵ Buna göre TÜİK tarafından yayımlanan resmi istatistiklerde, işsizlik oranı hesabında temel alınan boyut, açık işsizliktir. Çalışma Ekonomisi Literatüründe, işsizliğin açık olma boyutundan kaynaklı birçok işsizlik nedeni vardır. Yani açık işsizliğin türleri bulunmaktadır. Friksiyonel (arızı/geçici) işsizlik, konjonktürel işsizlik, mevsimsel işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik ve doğal işsizlik bahse konu türler arasında yer almaktadır.

Bu çalışmada, Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun (MYK) belgelendirme faaliyetlerinin temeli ile örtüştüğünün değerlendirilmesi nedeniyle, sadece yapısal işsizlik tanımına yer verilecektir.

Yapısal İşsizlik veya bir diğer ifade ile strüktüel işsizlik, belirli bir alanda arz edilen beceriler ile talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzluk ya da emek arzı ile talep edilen emeğin aynı alanda olmaması nedeniyle yaşanan dengesizliktir.²⁶ Buna göre “az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde nüfus artışıyla birlikte artan işgücünü karşılayabilecek ve üretimleri artıracak yapısal değişimlerin gerçekleştirilememesi durumunda ortaya çıkan devamlı/uzun süreli işsizlik”²⁷ veya

²² Zaim, **a.g.e.**, s. 170.

²³ A. Kadir Kökocak, Mesut Yılmaz, Nedret Demirci, “İşsizlik Olgusu ve İstihdam Artırıcı Stratejiler”, **ISSA II. Uluslararası Sosyal Bilimciler Kongresi: Orta Asya Toplumlarında Sosyal, Siyasal ve Ekonomik Arayışlar: Kongre Kitabı**, 2009, s. 829.

²⁴ Lordoğlu ve Özkaplan, **a.g.e.**, s. 304.

²⁵ Berrin Ceylan Ataman, **İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, 2. bs., Ekim 2000, s. 14.

²⁶ Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, **Modern Labor Economics: Theory and Public Policy**, 11th Edition, United States of America, Pearson Education, 2012, p. 508.

²⁷ Mahiroğulları ve Korkmaz, **a.g.e.**, s. 51-52.

ülke ekonomilerinde üretim kapasitesinin nüfusa göre yetersiz ve sınırlı kalmasının, ekonomik yapıdan kaynaklanan bir işsizliğe yol açması²⁸ olarak ta tanımlanabilmektedir.

İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranı, işsizlik oranını vermektedir. İşsizlik oranının yüksek olması ülke ekonomisi için olumsuz bir durum iken, oranın düşük olması olumlu bir gösterge olarak okunmaktadır.

Tablo 1.9: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları, 2014-2018

Yıllar	İşsizlik Oranı (%) Yıllık, 15+ Yaş Nüfus		
	Kadın ve Erkek Toplam	Erkek	Kadın
2014	9,9	9,0	11,9
2015	10,3	9,2	12,6
2016	10,9	9,6	13,7
2017	10,9	9,4	14,1
2018	11,0	9,5	13,9

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 18.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 1.9. incelendiğinde, kadın-erkek işsizlik oranlarında yıllar itibariyle büyük farklılıkların olmadığı, ancak kadın nüfusundaki işsizlik oranlarının erkek nüfusu işsizlik oranlarına nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. 2014-2018 yılları arasında, bilhassa 2017 yılında farkın daha da açıldığı; erkek işsizlik oranının %9,4, kadın işsizlik oranının ise %14,1 olarak gerçekleştiği ayrıca görülmektedir. Tablo 1.2.’de “ev işleri nedeniyle” piyasaya dâhil olmayan tüm nüfusun kadınlardan oluşması, bununla birlikte Tablo 1.3.’te kadın işgücü katılım oranlarının erkeklere nazaran daha düşük olması Tablo 1.9.’u destekler niteliktedir.

Tablo 1.9.’dan toplam işsizlik oranlarının yıllara göre dağılımına baktığımızda, işsizliğin kronik olarak yükselme eğiliminde olduğunu görmekteyiz. Üstelik bu yükselme, ekonomik büyümeye rağmen devam etmiştir. Nitekim, Gayrisafi Yurt İçi

²⁸ Nur Serter, **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1993, s. 13.

Hasıla (GSYİH) 2017 yılında %7,4 artmıştır.²⁹ Buna rağmen işsizlik oranı %10,9 ile çift haneli rakamlarda gerçekleşmiştir. Bu nedenle Türk Emek Piyasalarındaki işsizliğin nedenlerinden biri olarak, ekonomik büyümenin yeterince istihdam olanağı sağlamadığı veya ekonomik büyüme ile aktif nüfus artış hızı arasında bir dengenin korunamadığı söylenebilecektir.

Uluslararası tabloya baktığımızda da durum değişmemekte, Türk Emek Piyasaları yüksek işsizlik oranlarıyla ön plana çıkmaktadır. OECD tarafından 2018 yılında yayımlanan ve 2008–2017 yıllarını kapsayan işgücü piyasası raporuna göre Yunanistan, İspanya ve İtalya’dan sonra Türkiye 2017 yılı itibarıyla en yüksek işsizlik oranına sahip dördüncü ülke olmuştur. Otuz altı ülkenin yer aldığı raporda işsizlik oranları Yunanistan için %21,5, İspanya için %17,2, İtalya için %11,2 ve Türkiye için %10,8 olarak görülmektedir. 2017 yılı en düşük işsizlik oranına sahip ülke ise %2,8 ile Japonya’dır.³⁰

Türkiye’deki işsizliğin yapısal boyutlarını açıklayabilmek için işsizlerin eğitim düzeylerinin de incelenmesi gerekmektedir.

Tablo 1.10: Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşgücünün İşsizlik Oranları, 2014 -2018

Yıllar	İşsizlik Oranı (%)				
	Okur-yazar Olmayanlar	Lise Altı Eğitimliler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek-öğretim
Yıllık, Kadın ve Erkek Toplam (15+ Yaş Nüfus)					
2014	6,3	9,4	11,9	10,6	10,6
2015	5,3	10,0	12,4	10,2	11,0
2016	5,7	10,2	13,4	11,6	12,0
2017	5,8	9,8	13,3	11,9	12,7
2018	5,8	10,1	13,1	11,4	12,4

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 18.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

²⁹ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), “Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2017”, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27825>, 18.05.2019.

³⁰ OECD, “OECD Labour Force Statistics: 2008-2017, Unemployment”, (Çevrimiçi) https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2018_oecd_lfs-2018-en#page38, 18.05.2019.

Tablo 1.10. incelediğinde yükseköğretim, lise ve mesleki veya teknik lise üstü eğitim durumlarında işsizlik oranlarının, diğer oranlara nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılı için okur-yazar olmayanlarda işsizlik oranı %5,8 olarak gerçekleşirken, lise altı eğitimlilerde %10,1, lise eğitim durumunda %13,1, mesleki ve teknik lise eğitim durumunda %11,4 ve yükseköğretimde %12,4 olarak gerçekleşmiştir.

Eğitim düzeyinin artmasıyla, işsizlik oranlarının azalması beklenmektedir ancak, Türk Emek Piyasalarında bu durumun tam tersinin yaşandığı görülmektedir. Bu noktada, Türkiye’de verilen eğitimin niteliği ve niceliği sürekli tartışılmakta, talebi karşılamayan veya günümüz emek piyasası koşullarına ayak uyduramayan emek arzına olan talep azalmaktadır. Özellikle mesleki ve teknik eğitim veren okulların emek piyasalarına nitelikli ara eleman yetiştirmede yetersiz kaldığı ve bu okulların toplumun gözünde itibarını yitirdiği kamuoyunda sıklıkla dile getirilmektedir. Emek piyasasındaki yapısal bir sorunu ortaya koyan bu paradoksal durum, emek arzı ile emek arzına olan talebin birbiriyle uyumlu olmadığını göstermekte ve uyumlu eşleştirmeyi sağlayacak politikalara duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır.

Dezavantajlı Grupların İstihdamı

İşsizliğin aktarılmasıyla birlikte, yüksek işsizlik riskine maruz kalan, piyasaya entegrasyonları daha güç olan ve istihdam edilme, istihdamda kalma durumları bağlamında zorluklar yaşayan kişilerden de bahsedilmesi gerektiği düşünülmektedir. Literatürde dezavantajlı gruplar³¹, olarak tanımlanan bu kişiler iktisadi durumları veya din, dil, ırk ya da politik statüleri nedeniyle farklı ya da ilave kapsamlarla sınıflandırılabilirler.

Bu çalışmada MYK’nın, hayat boyu öğrenme temelli olarak sunulan belgelendirme faaliyetlerinden yararlanmalarından, bu faaliyetler kapsamında sübvansede edilmelerinden veya yapılan işbirlikleri ile piyasaya entegrasyonları artırılmaya çalışılan gruplar arasında yer almalarından dolayı kadınlara, gençlere, engellilere, uzun süreli işsizlere, göçmen ve mültecilere ve eski hükümlülere kısaca yer verilecektir.

³¹ Leyla Alp, “Dezavantajlı Grupların İstihdamına Katılmaları: G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar”, **Uzmanlık Tezi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, Eylül 2014, s. 4.

“**Kadınlar**”, yüksek risk içeren dezavantajlı gruplardan ilkidir. Tablo 1.11.’de görüldüğü üzere, 2018 yılı itibariyle erkek istihdam oranı %65,7, kadın istihdam oranı ise %29,4 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranı, erkek istihdam oranının yarısı kadar bir seviyeye dahi erişememiştir. OECD tarafından 2018 yılında yayımlanan ve 2008–2017 yıllarını kapsayan işgücü piyasası raporuna göre ise; 2017 yılı için OECD ülkeleri arasında, %31,0 ile en düşük kadın istihdamı Türkiye’de görülürken; en yüksek oran %51,3 ile Litvanya’da görülmüştür.³²

Ülkemizin önemli sanayilerinden Türk Çimento Sektöründe de, 2018 yılı itibariyle müteahhit elemanları dâhil istihdam edilen 15 bin 766 çalışanın, sadece 720’sinin kadın olduğu görülmektedir.³³

Tablo 1.11: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, 2014-2018

Yıllık, (15+ Yaş Nüfus)	İstihdam Oranı (%)		
	Kadın ve Erkek Toplam	Erkek	Kadın
2014	45,5	64,8	26,7
2015	46,0	65,0	27,5
2016	46,3	65,1	28,0
2017	47,1	65,6	28,9
2018	47,4	65,7	29,4

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 18.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

İşsizlik sorununun etkilediği dezavantajlı gruplardan birini de “**genç nüfus**” oluşturmaktadır. Genç işsiz, “çalışma irade ve iktidarına sahip olup da cari ve geçer ücret üzerinden ve ayrıca kanun yahut örf ve adetle tayin edilmiş saatler zarfında bir aradığı halde bulamamış ve maruz kaldığı aylıklık durumu kendi arzı ve isteği dışında

³² OECD, “Labour Force Statistics: 2008 – 2017, Female Employment”, (Çevrimiçi) https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2018_oecd_lfs-2018-en#page17, 19.05.2019.

³³ Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB), “2018 yılı İstihdam İstatistikleri”, (Çevrimiçi) <https://www.tcma.org.tr/tr/istatistikler/istihdam>, 10.10.2019.

meydana gelmiş olan 15-24 yaş arasında bulunan kişiye; bu şekilde ortaya çıkan işsizlik olgusuna işe genç işsizliği” denilmektedir.³⁴

Tablo 1.12: Genç Nüfusun Yıllara Göre İşsizlik Sayı ve Oranları, 2014-2018

Yıllar	İşsiz (Bin Kişi)	İşsizlik Oranı (%)
Yıllık, Kadın ve Erkek Toplam (15 - 24 Yaş Nüfus)		
2014	858	17,9
2015	919	18,5
2016	985	19,6
2017	1.069	20,8
2018	1.052	20,3

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 18.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 1.12.’den görüleceği üzere, genç işsizliğine ilişkin durum ülkemiz açısından negatif eğilimini korumaktadır. 2014-2018 yıllarını kapsayan süreçte artan genç işsiz sayısına paralel olarak, genç işsizlik oranları da artmıştır. 2018 yılı itibariyle 1 milyon 52 bin olan genç işsiz sayısının, işgücündeki nüfusa oranlanmasıyla, %20,3 oranında genç işsizliği ile karşılaşmaktadır.

Genç işsizler arasında bulunan ve eğitimde, istihdamda ya da yetiştirmede yer almayan gençler de, ülkemizdeki önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Ne eğitimde ne de istihdamda olanlar (NEET); “işsiz ve işgücüne dâhil olmayan genç nüfusta yer alıp aynı zamanda eğitime (örgün eğitim, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfusu kapsamaktadır ve NEET oranı ne istihdamda, ne de eğitimde olan genç nüfusun toplam genç nüfusa oranıdır”.³⁵ TÜİK, NEET’i Türkiye’de kapsadığı yaş grubu ve eğitim ve istihdam olarak kapsam genişliğinden dolayı “15-19 yaş”, “20-24 yaş” ve “25-29 yaş” olmak üzere üç kategoriye ayırmıştır.

³⁴ Levent Şahin, “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, **Yayınlanmış Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s. 52.

³⁵ Emel İslamoğlu, “Türkiye’de Genç Nüfusta Atalet Sorunu”, (Çevrimiçi) <http://kongreug.iskur.gov.tr/Portals/0/duyuruEkleri/kongresunum/15%20Aral%C4%B1k%202017/Gen%C3%A7%20%C4%B0stihdam%C4%B1%20ve%20NEET/Emel%20%C4%B0slam%C4%9Flu.pdf>, 23.05.2019.

Tablo 1.13: Genç Nüfusun Yıllara Göre Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olma Durumu, 2014-2018

	15 - 19 Yaş Grubundaki Nüfus Kadın ve Erkek Toplamı	20 - 24 Yaş Grubundaki Nüfus Kadın ve Erkek Toplamı
Yıllar	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı (NEET) (%)	
2014	17,3	33,5
2015	16,5	32,7
2016	16,5	32,5
2017	16,8	32,5
2018	17,4	32,2

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 23.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 1.13.'ten görüldüğü üzere genç nüfusun NEET oranları 2014-2018 yılları arasında çok büyük dalgalanmalar kaydetmemiştir. Buna göre 15-19 yaş arası nüfusta NEET oranı 2018 yılı için %17,4 iken, bu rakam 20-24 yaş arası nüfus için neredeyse iki katına çıkarak 2018 yılı için %32,2 olarak gerçekleşmiştir. OECD tarafından, 15-29 yaş arası nüfus kapsamında yapılan araştırmaya göre ise, 2016 yılı verilerinin derlenmesiyle oluşturulan ve 39 katılımcı ülkenin yer aldığı tabloda Türkiye %28,2 ile en yüksek NEET oranına sahip ülke konumundadır. OECD ortalaması %14,2 olan tabloda en düşük NEET oranına sahip ülke ise %6,1 ile İzlanda olmuştur.³⁶

Emek piyasalarında dezavantajlı kabul edilen bir diğer grubu “**engelliler**” oluşturmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından engelliler, sağlık durumu (hastalıklar, bozukluklar ve yaralanmalar) ile bağlamsal faktörler (sosyal tutumlar, mimari özellikler, yasal düzenlemeler gibi çevresel faktörler ve cinsiyet, yaş, eğitim gibi bireysel faktörler) çerçevesinde tanımlanmaktadır.³⁷

Ülkemizdeki engelli bireylere ilişkin en güncel veriye, TÜİK tarafından hazırlanarak yayımlanan ve 2011 yılı verilerini kapsayan Nüfus ve Konut Araştırması üzerinden ulaşılabilmektedir. Rapora göre, en az bir engeli (görme; duyma; konuşma;

³⁶ OECD, “Youth Not In Employment, Education Or Training (NEET)”, (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>, 23.05.2019.

³⁷ World Health Organization (WHO), **Towards A Common Language For Functioning, Disability And Health: ICFP**, Geneva, 2012, p. 10.

yürüme, merdiven inme çıkma; bir şeyler taşıma-tutma; yaşlılarına göre öğrenme hatırlama gibi) olan nüfusun (3 ve daha yukarı yaş) oranı %6,9 olup; erkeklerde %5,9 olan bu oran, kadınlarda %7,9'dur.³⁸

Engelli bireylerin topluma entegrasyonunu sağlamadaki en güçlü uygulamalardan biri emek piyasalarına katılımlarının artırılarak sağlanmasıdır. Engellilerin engel durumlarına değil de, geliştirilebilecek yanlarına ve yapabileceklerine odaklanan, onları emek piyasasında istihdam etmeye, piyasayla uyumlaştırmaya ve istihdamda tutmaya yönelik politikaların geliştirilmesi gerekliliği, G20 platformunda da dile getirilmiştir.³⁹ Ülkemizde MYK tarafından yürütülen ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerinin, engellerin bu faaliyetlerden yararlanmalarını kolaylaştıracak şekilde sürdürüldüğü bilinmektedir.

Dezavantajlı gruplar başlığı altında incelenecek bir diğer grup ise **“uzun süreli işsizler”**. Uzun süreli işsiz, “sürekli işsizlik süresi bir yıl veya daha fazla olan (52 hafta ve üzeri) ve işsizlik durumu devam eden kişiler”⁴⁰, bu şekilde ortaya çıkan işsizlik olgusu da “uzun süreli işsizlik” olarak tanımlanmaktadır.

Uzun süreli işsizlik yaşayan bireyler mesleki yetkinliklerinden ve yeterliliklerinden uzaklaşmakta, bu nedenle istihdam edildiklerinde emek piyasasından çıkma riskiyle karşılaşmakta ve tekrar piyasaya girerek istihdam edilmede sorunlar yaşamaktadırlar.⁴¹ Bu noktada, mesleki yeterliliklerini ispat etme şansına sahip oldukları, tarafsız ve sürekli açık bir sistemde değerlendirilmelerinin önem arz ettiği düşünülmektedir.

³⁸ TÜİK, **Nüfus ve Konut Araştırması**, Ankara, Yayın No:4030, Temmuz 2013, s. 79.

³⁹ OECD, **G20 Task Force On Employment: Activation Strategies For Stronger And More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices**, July 2013, p. 6.

⁴⁰ ILO, **Key Indicators Of The Labour Market: Ninth Edition**, Geneva, 2016, p. 102.

⁴¹ Harun Aslan, Melda Aslan, “Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 15, S. 4, Aralık 2017, s.112.

Tablo 1.14: İş Arama Sürelerine ve Cinsiyetlerine Göre İşsizlerin Durumu, 2014-2018

İş Arama (İşsizlik) Süresi						
Bir Yıl ve Daha Fazla Süreli İşsizler (Uzun Süreli İşsizler)						
Yıl						
	1 Yıl ve Daha Fazla, 2 Yılda Az	2 Yıl ve Daha Fazla, 3 Yılda Az	3 Yıl ve Daha Fazla	1 Yıl ve Daha Fazla, 2 Yılda Az	2 Yıl ve Daha Fazla, 3 Yılda Az	3 Yıl ve Daha Fazla
Yıllar	Erkek (15+ Yaş Nüfus) (Bin Kişi)			Kadın (15+ Yaş Nüfus) (Bin Kişi)		
2014	206	68	36	202	58	19
2015	236	69	28	226	63	23
2016	246	62	39	246	62	31
2017	247	69	39	287	81	33
2018	260	72	43	286	87	44

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.05.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 1.14.’ten görüleceği üzere, Türkiye’de uzun süreli işsizlerin büyük kısmı, 1 yıl ve daha fazla ancak 2 yıldan az süredir iş arayan kişilerden oluşmaktadır. 2018 yılında, 1 yıl ve daha fazla ancak 2 yıldan az süredir iş arayan erkek nüfusu için 260 bin olan rakam, kadın nüfusu için 286 bin olarak tespit edilmiştir. Aynı yıl içerisinde, 2 yıl ve daha fazla ancak 3 yıldan az süredir işsiz olan erkek nüfusu 72 bin iken; işsiz ve iş arayan kadın nüfusu 87 bin olarak gerçekleşmiştir. Son olarak 3 yıl ve daha fazla süredir iş arayan erkek nüfusu 43 bin iken; 3 yıl ve daha fazla süredir iş arayan kadın nüfusu 44 bin olmuştur.

Emek piyasalarının dezavantajlı gruplarından bir diğerini de “**göçmenler ve mülteciler**” oluşturmaktadır. Uluslararası Göç Örgütü (IOM), kişinin yasal statüsünü, göçün isteyerek mi yoksa istemeyerek mi gerçekleştiğini, göç sebeplerinin neler olduğunu ve kalış süresinin uzunluğunu gözetmeksizin göçmeni; “uluslararası bir sınırın ötesinde ya da bir devlet içinde hareket eden ya da kendi ikamet ettiği yerden uzaklaşan herhangi bir kişi”⁴² olarak tanımlamaktadır. Mülteci ise “vatandaşı olduğu ülke dışında olan ve ırkı, dini, tabiiyeti, belirli bir sosyal gruba mensubiyeti veya siyasi

⁴² IOM UN Migration, “Who Is A Migrant?”, (Çevrimiçi) <https://www.iom.int/who-is-a-migrant>, 25.05.2019.

düşüncesi nedeniyle zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkeye dönemeyen veya dönmek istemeyen kişidir".⁴³

Suriye'de yaklaşık 8 yıldır yaşanmakta olan iç savaş nedeniyle, ülkemize iltica eden mülteci sayısında ciddi artış yaşanmıştır. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) tarafından yayınlanan 2019 yılı Temmuz ayı verilerine göre Türkiye'de; 3 milyon 600 bin Suriyeli, 170 bin Afganistanlı, 142 bin Iraklı, 39 bin İranlı, 5 bin 700 Somalili ve diğer tabiiyetlerden olan 11 bin 700 mülteci bulunmaktadır.⁴⁴ Emek piyasalarını yakından ilgilendiren bu durum nedeniyle ülkemizde, farklı statülere sahip yabancıların kayıtlı istihdamını teşvik etmek amacıyla birçok proje yürütülmüş ve yürütülmeye devam etmektedir. Bu amaçla MYK tarafından yürütülen bir çalışmaya, ikinci bölümde ayrıca değinilecektir.

Çalışmada üzerinde durulacak son dezavantajlı grup "**eski hükümlüler**"dir. Eski hükümlülerin, emek piyasalarına girişlerinde ne yazık ki pek çok engel bulunmaktadır. Çalışarak hayatlarını idame ettirmek ve bir gelire sahip olmak arzusundaki bu bireyler, toplum tarafından yaftalanarak, ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Toplumun negatif bakış açısının yanı sıra, mesleki yeterliliklerin olmayışı veya hükümlü kaldıkları süre boyunca bilgi, beceri ve yetkinliklerini kaybetmiş olduklarının düşünülmesi de, piyasaya girişlerini zorlaştıran bir diğer etkidir. Bu noktada eski hükümlülerin istihdamı yasal düzenlemelerle ve yürütülen projelerle koruma altına alınmaya çalışılmaktadır.

Konuyu özetlemek gerekirse, öncelikle Türk Emek Piyasalarının demografik ve ekonomik faktörlerin etkileşimini yansıttığını söylemek mümkündür. Gelişmekte olan pek çok ülkedeki gibi, Türkiye'de de, toplam nüfusun yanı sıra çalışma çağındaki nüfusta da artış gözlenmektedir. Ancak, özellikle üretken nüfusta yaşanan bu artışı, emek piyasalarının soğurmasına ilişkin sorunlar yaşanmakta, ne yazık ki işsizlik büyük bir sorun olarak göze çarpmaktadır. Nitekim işsizlik sorununun çözülemediği her gün, emek piyasasına yeni işsizler katılmakta ve bu durum sorunun süreklilik kazanmasına neden olmaktadır. Ayrıca enformel sektör ve kayıt dışı istihdam ciddi bir sorundur. Nüfus artışının ve endüstriyel dönüşümün kentlerde yaşanması tarım

⁴³ Petrol-İş, "Mülteci, Göçmen, Sığınmacı Arasındaki Farklar?" (Çevrimiçi) <https://www.petrol-is.org.tr/haber/multeci-gocmen-siginmaci-arasindaki-farklar-9348>, 25.05.2019.

⁴⁴ UNHCR, BM Mülteci Örgütü, "Türkiye: Kilit Veriler ve Sayılar", (Çevrimiçi) <https://www.unhcr.org/tr/unhcr-turkiye-istatistikleri>, 16.09.2019.

sektöründeki çözülmeyi de beraberinde getirmekte, hizmet ve sanayi faaliyet kollarında yaşanan istihdam artışı sektörler arası istihdam dengesini bozmaktadır. Özellikle kadın nüfusu ile genç nüfusun büyük kısmı, çeşitli nedenlerle emek piyasası dışında kalmakta ve bu husus, bahse konu nüfusta düşük istihdam oranları ile düşük emek verimliliği olarak göze çarpmaktadır. Piyasaya arz edilen emeğin, yaşanan teknolojik gelişmeler nedeniyle gün geçtikçe dönüşen emek talebine yanıt verememesi, nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacı da artırmaktadır. Diğer yandan, dezavantajlı olarak adlandırılan ve istihdamında çeşitli zorluklar yaşanan bireylerin oluşturduğu gruplar, piyasa üzerinde baskı oluşturmakta ve bu gruplara ve işsizlere yönelik uygulanan/uygulanacak politikalar daha çok gündemde yer almaktadır.

1.2. TÜRK EMEK PİYASALARININ DEĞİŞİM İHTİYACI VE BU İHTİYACIN GETİRDİKLERİ

Bir önceki başlıkta aktarılan işgücü, istihdam ve işsizlik sorunlarının çözümünün yanı sıra, emek piyasalarının geliştirilmesi ve yönetilmesi gibi nedenlerle ülkemizde kurumsal ve yasal altyapıların oluşturulması veya geliştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Söz konusu ihtiyaca, Avrupa Birliği'ne (AB) uyum ve üyelik süreci de eşlik etmiştir. Sonuç itibarıyla Türkiye, emek piyasalarına yasal ve kurumsal düzenlemelerle müdahale etmeye başlamıştır. Bu başlık altında bahse konu düzenlemelere kısaca değinilecektir.

1.2.1. Tarihsel Süreçte Türk Emek Piyasalarında Yasal ve Kurumsal Düzenlemeler

Türkiye'nin 09 Temmuz 1932 tarihindeki Birleşmiş Milletler (Milletler Cemiyeti) üyeliği beraberinde UÇÖ üyeliğini de getirmiştir.⁴⁵ UÇÖ Birleşmiş Milletler'in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşudur ve UÇÖ'nün çeşitli sözleşmeleri ve tavsiye kararları, Türk Emek Piyasalarının düzenlenmesinde belirleyici normlar olarak kabul edilmiştir. Türkiye şimdiye kadar elli dokuz UÇÖ Sözleşmesini onaylamış olup, bu sözleşmelerden sekiz tanesi Temel UÇÖ Sözleşmesi, üç tanesi Yönetişim Sözleşmesi, kırk sekizi ise Teknik Sözleşmedir.⁴⁶

⁴⁵ Pir Ali Kaya, "2000'li Yıllarda Türkiye'nin ILO Serüvenine Kısa Bir Bakış", **Çimento İşveren Dergisi**, C. 15, S. 4, Temmuz 2001, s. 14.

⁴⁶ ILO Türkiye Ofisi, "Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri", (Çevrimiçi) <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, 29.05.2019.

Yukarıda sayılan Sözleşmeler arasında bulunan; 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesinin, 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmenin ve 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesinin, MYK tarafından yürütülen ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerine yol gösterdiğini değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Nitekim MYK mesleki yeterlilik belgelendirmelerinin yasal olarak zorunlu hale getirilmesindeki temel amaç, iş sağlığı ve güvenliği ortamının geliştirilmesidir. Bununla birlikte, MYK belgelendirmelerinin bileşeni olduğu ulusal yeterlilik sistemi ile insan kaynağına mesleki rehberlikte bulunduğu ve nitelikli insan kaynağının oluşumuna öncülük edilmeye çalışıldığı ilerleyen bölümlerde detaylıca değerlendirilecektir.

Türkiye'nin UÇÖ üyeliğinin ardından, 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu UÇÖ anayasasında yer alan ilkelere uygun şekilde hazırlanmıştır.⁴⁷ Türkiye'nin ilk kapsamlı iş yasası olarak anılan⁴⁸ 3008 sayılı İş Kanunu ile esasları belirlenen İş Daireleri, yaklaşık sekiz yıllık faaliyetinin ardından yerini Türk Çalışma Hayatı ve Emek Piyasalarının çatı kurumu addedilen Çalışma Bakanlığı'na bırakmıştır.⁴⁹ Ataman'a göre 1945 yılında Çalışma Bakanlığının kurulması, emek piyasalarına ilişkin ilk kurumsal oluşumdur.⁵⁰

Çalışma Bakanlığının kuruluşunun ardından, 3008 sayılı İş Kanunu uyarınca ve UÇÖ normlarına da uygun olarak, 1946 tarih ve 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur.⁵¹ 1980'li yılların sonuna kadar emek piyasalarının düzenlenmesinde önemli görevler üstlenen İİBK, piyasada yaşanan hızlı değişim ve gelişimlere cevap vermede ve iş arayan işsizlerin tamamına hizmet vermede yetersiz kalmıştır.⁵² Bu ve

⁴⁷ Ali Kemal Nurdoğan, "Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri", **Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi**, C. 3, S. 4, Aralık 2018, s. 85.

⁴⁸ Ali Kemal Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayını, Yayın No: 324, 2002, s. 203.

⁴⁹ Ali Güzel, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C.0, S. 35-36, 1986, s. 204.

⁵⁰ Berrin Ceylan Ataman, **İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma: Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye**, Ankara, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No: 583, 1999, s. 66.

⁵¹ Resmi Gazete, "25.01.1946 tarih ve 6215 sayılı Resmi Gazete", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6215.pdf>, 31.05.2019.

⁵² İsmail Bircan, "Türkiye'de İstihdam Sorunu, İŞKUR Yasası ve Özel İstihdam Büroları" **İşveren Dergisi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, C. 38, S. 7, Nisan 2000, s. 13.

kurumun yeniden düzenlenmesi ihtiyacını içeren birtakım gelişmelerin ardından, 2000 yılında yayımlanan bir Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile İş ve İşçi Bulma Kurumunun adı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak değiştirilmiş olup; İŞKUR'a istihdam hizmetlerinin yanı sıra, aktif ve pasif emek piyasası politikalarının yürütülmesi için önemli görevler verilmiştir.⁵³

MYK'nın kurulması süreci, İŞKUR koordinasyonunda yürütülen İstihdam ve Eğitim Projesi ile başlatılmıştır. Ayrıca MYK, günümüz Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının (AÇSHB) bağlı bir kuruluşu olup; MYK'nın ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetleri İŞKUR'un yönettiği İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında sübvansede edilmektedir.

İİBK'nın kurulmasıyla birlikte, emek piyasalarında karşılaşılan bir diğer yasal düzenlemenin sendika özgürlüğü olduğu görülmektedir. Türkiye'de sendikacılık, 1946'da meşruiyet kazanmış; 1947'de yasal dayanağa kavuşmuştur.⁵⁴ UÇÖ'nün sendika özgürlüğünü yasal bir hak olarak tanıması ve ülkemizde Sendikaların yasallaşmasıyla, emek piyasalarının düzenlenmesinde sendikalar aktif olarak rol almaya başlamıştır. Bu noktada, emek piyasalarında çalışan ve işveren ilişkilerinin de kurumsallaşmaya başladığı söylenebilecektir.

Kuruldukları günden bu yana önemli gelişmeler kaydeden sendikalar, sadece üyelerinin menfaatine yönelik ekonomik kazanımlar için mücadele etmekle kalmayıp, çalışma koşulları ve ilişkilerinin düzenlenmesinden, iş hukuku mevzuatının oluşturulması sürecine katılıma kadar birçok alanda faaliyet gösteren etkili kurumlara da dönüşmüşlerdir.⁵⁵ Ayrıca, günümüzde gerek işçi gerek işveren sendikaları, kurdukları eğitim merkezleri, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları vb. işletmeler aracılığıyla aktif olarak nitelendirilen mesleki eğitim/kurs, mesleki sertifikasyon vb. emek piyasası politikaları da yürütmekte; üyelerinin ve/veya üyelerinin çalışanlarının istihdam

⁵³ Resmi Gazete, "04.10.2000 tarih ve 24190 Mükerrer sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2000/10/20001004M1.htm#4>, 31.05.2019.

⁵⁴ Adnan Mahiroğulları, "5018 Sayılı Kanun'un Temel Felsefesiyle Çelişki: Gayr-ı Siyasi Sendikacılıktan Partili Sendikacılığa Yöneliş (1947-1960)", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, İstanbul Üniversitesi Yayını, S. 68, 2015, s. 63.

⁵⁵ Rahmi Yamak, Salih Dursun, "Türkiye'de Sendikalaşma ve Verimlilik: Nedensellik Analizi", **TİSK Akademi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yayını, C. 4, S. 8, 30 Eylül 2009, s. 38.

edilebilirliklerinin artırılmasını hedefleyerek, işsizlikle mücadeleye ve istihdama olumlu katkı sunmaktadırlar.

Emek piyasalarının kurumsallaşması süreci Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) kurulmasıyla devam etmiştir. 1960 yılında yayımlanan 91 sayılı Devlet Planlama Teşkilatının Kurulması Hakkında Kanun ile Türkiye'de kalkınma için ekonomik ve sosyo-kültürel planlama işlevi DPT'ye verilmiştir.⁵⁶ Türkiye'de emek piyasaları, 1963 yılında planlı döneme girilmesiyle birlikte DPT tarafından izlenmeye⁵⁷ ve emek piyasalarını yakından ilgilendiren Beş Yıllık Kalkınma Planları DPT ile hazırlanmaya başlanmıştır.

Planlama anlayışının geçirdiği zorunlu değişim ve diğer sebeplerle DPT kapatılmış, 2011 yılında Kalkınma Bakanlığı kurulmuş ve DPT'nin görevleri, Kalkınma Bakanlığı'na verilmiştir.⁵⁸ 2018 yılında ise Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı kurulmuş olup⁵⁹; başta temel politika dokümanlarının hazırlanması olmak üzere, sektörel ve tematik politika ile stratejilerin geliştirilmesi, merkezi yönetim bütçesinin hazırlanması ve uygulanması, plan, politika ve stratejilerin uygulanmasının koordinasyonu ile çeşitli görevler bu Başkanlığa verilmiştir.⁶⁰ Şimdiye kadar yayımlanan on bir kalkınma planının, beşinin ilgili politika ve eylem başlıkları altında, MYK koordinasyonunda veya MYK tarafından emek piyasalarına yönelik yürütülen/yürütülecek faaliyetlere yer verilmiştir.

Benzer şekilde Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) de, emek piyasalarının izlenmesinden sorumlu kurumlar arasında yerini almıştır.⁶¹ Nüfusa, işgücüne ve emek piyasasına ilişkin veri ve istatistikler başta olmak üzere, ülkedeki ekonomik ve sosyal faaliyetler kapsamında yer alan her çeşit faaliyete ait istatistikleri düzenlemek ve

⁵⁶ Resmi Gazete, "05.10.1960 tarih ve 10621 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 91 sayılı Kanun", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10621.pdf>, 02.06.2019.

⁵⁷ Ataman, **a.g.e.**, s. 67.

⁵⁸ Resmi Gazete, "08.06.2011 tarih ve 27958 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 641 sayılı KHK", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-9.pdf>, 02.06.2019.

⁵⁹ Mevzuat Bilgi Sistemi, "24.07.2018 tarih ve 30488 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 13 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi", (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.13.pdf>, 02.06.2019.

⁶⁰ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, **2018 Yılı Faaliyet Raporu**, Şubat 2019, s. 2.

⁶¹ İbrahim Görücü, "Türkiye'de İşgücü Piyasası Yönetimi ve Bir Model Önerisi", **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, Nisan 2006, s. 170.

yayınlamaktan sorumlu olmak üzere; 1962 tarih ve 53 sayılı Devlet İstatistik Enstitüsünün Görev, Yetki ve Kuruluşu Hakkında Kanun ile DİE kurulmuştur.⁶² AB'ye üyelik sürecinin başlamasının ardından, istatistiksel çalışmalara ilişkin ülkemiz yasal düzenlemelerinin yetersiz kaldığı görülmüş ve buna bağlı olarak AB İstatistik Sistemi'ne uyum ihtiyacı ortaya çıkmıştır.⁶³ Bahse konu ihtiyaç nedeniyle de, 2005 yılında yayımlanan 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu ile DİE kapatılarak yerine Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) kurulmuştur.⁶⁴

Emek piyasalarına ilişkin resmi veri ve bilgiler, işgücü istatistikleri başlığı altında, TÜİK tarafından 1988 yılından itibaren düzenli olarak uygulanmakta olan Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına dayanarak yayımlanmaktadır.⁶⁵ TÜİK tarafından derlenen veriler, ulusal düzeyde emek piyasası politikalarının belirlenmesine ve planlanmalarına esas oluşturmaktadır.

1.2.2. Avrupa Birliği'ne Üyelik ve Uyum Süreci

Türk Emek Piyasalarında kurumsal ve yasal altyapıların oluşturulması ile geliştirilmesi ihtiyacına AB üyeliği gayesiyle müzakereler yürüten ülkemizin, AB işgücü ve istihdam kıstaslarına uyum sağlaması gerekliliği de dâhil olmaktadır. Bu nedenle bu başlık altında, Avrupa İstihdam Stratejisi'ne ve ülkemizin Avrupa İstihdam Stratejisi'ni esas alarak hazırladığı Ulusal İstihdam Stratejisi'ne yer verilecektir.

1.2.2.1. Dışa Bakış: Avrupa İstihdam Stratejisi

1973 ve 1979'daki petrol krizlerini takip eden yıllar ve daha yakın bir zamanda çöken Sovyetler Birliği'nin ardından gelen durgunluk, ilk Körfez Savaşı'nın yaşanması ile 1990'ların başında Avrupa'da yaşanan para krizi işsizlik seviyelerinde önemli artışlara neden olmuştur.⁶⁶ Ortaya çıkan bu tablo, Avrupa'da istihdam ve işsizliğe

⁶² Resmi Gazete, "23.06.1962 tarih ve 11136 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 53 sayılı Kanun", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11136.pdf>, 03.06.2019.

⁶³ Birol Aydemir, "İstatistik Bilginin Önemi", **MERCEK**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Yayını, S. 65, Ocak 2012, s. 42.

⁶⁴ Resmi Gazete, "18.11.2005 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 5429 sayılı Kanun", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118-1.htm>, 03.06.2019.

⁶⁵ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), "Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar", (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690#>, 03.06.2019.

⁶⁶ J. Timo Weishaupt, **From the Manpower Revolution to the Activation Paradigm: Explaining Institutional Continuity and Change in an Integrating Europe**, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2011, p. 21.

ilişkin tartışmaları alevlendirmiş; Avrupa, yaşananlar nedeniyle ortaya çıkan tüm problemlerin kendi yapısından kaynaklandığının farkına varmıştır.⁶⁷ Söz konusu dönemde belirginleşen emek piyasası sorunlarının Avrupa Toplulukları üzerinde ciddi sıkıntılar yaratması nedeniyle de, istihdam konusunda birlik düzeyinde uygulamalara girişilmesine karar verilmiştir. İşsizliği azaltmak ve istihdamı hedeflenen seviyede tutmak için kullanılacak araçları koordine etmek amacıyla, AB üyesi ülkeler tarafından ortaya konulan politikaların planlanmasını, kontrol edilmesini, incelenmesini ve yeniden düzenlenmesini sağlayan yıllık bir program olarak Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) geliştirilmiştir.⁶⁸

AİS'in üye ülkelere yön veren çeşitli kurumsal bileşenleri bulunmakta olup; bu bileşenlere göre AB üyesi ülkeler emek piyasalarının yıllık koordinasyonunu sağlamakta ve ulusal istihdam stratejilerini AİS'in belirlediği önceliklere göre sosyal taraflarla işbirliğinde hazırlamaktadırlar. AB'ye aday ülkeler de ilgili strateji ve belgelerini AİS'nin önceliklerini esas alarak hazırlamakta, böylelikle adaylık ve üyelik sürecine uyum sağlamaya çalışmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde aktarılacak olan aktif emek piyasası politikaları, AİS'in önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Politikaların kapsadığı programlar; iş bulmayı kolaylaştıracak, verimliliği ve dolayısıyla çalışanların potansiyel kazançlarını arttıracak programlardır. Bunlar kamu istihdam harcamalarını, işgücü piyasası eğitimlerini ve istihdamı teşvik edecek diğer politika bileşimlerini içermektedir. AİS'te bu kapsamda; her devletin, birbiriyle stratejik bir etkileşim içerisinde, gönüllü olarak bu politikaları uygulamasını teşvik etmektedir.⁶⁹

Çeşitli zirve ve toplantılarda gözden geçirilen AİS, ilgili dönemlerde revize edilmiş ve yeni koşullara uyarlanmaya çalışmıştır. Zira 1990'lı yılların AİS'inde temel amacın AB'de işsizliği azaltmak; bu amaca yönelik dört temel politika ilkesinin ise girişimciliği özendirmek, uyum kapasitesini güçlendirmek, istihdam edilebilirliği arttırmak ve fırsat eşitliği sağlamak olduğu görülüyordu. Ancak günümüzde, AİS'in

⁶⁷ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri**, Ankara, Yayın No: 272, Mayıs 2006, s. 19.

⁶⁸ Burçin Yılmaz Eser, Harun Terzi, "Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve İstihdam Stratejisi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 30, Ocak-Haziran 2008, s. 238.

⁶⁹ Robert J. Franzese, Jude C. Hays, "Strategic Interaction Among EU Governments in Active Labor Market Policy-Making: Subsidiarity and Policy Coordination Under the European Employment Strategy", **European Union Politics**, SAGE Publications, C. 7(2), p. 168.

uzantısı olarak değerlendirebileceğimiz Avrupa 2020 Stratejisi'nin temel politikalarının; istihdam, AR-GE, iklim değişikliği - çevre, eğitim, yoksulluk ve sosyal dışlanma ilkelerine dayanan hedeflerden oluştuğu görülmektedir.⁷⁰

1.2.2.2. İçer Dönüş: Ulusal İstihdam Stratejisi

Ülkemizde AİS'e uyum çalışmaları, İŞKUR'un koordinasyonunda sosyal tarafların katılımıyla yürütülmüştür.⁷¹ Gerçekleştirilen İstihdam Danışma Kurulu toplantılarının ardından Türkiye'de; 2014 yılında "Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2014-2016)"⁷², 2017 yılında ise "Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)"⁷³ Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz istihdam politikalarının bütüncül olarak uygulanmasının hedeflendiği belirtilen 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (UİS), UÇÖ'nün 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi ile AİS'in esas alındığı vurgulanmaktadır.

Bakanlık tarafından dört temel politika eksenini üzerine inşa edilen Strateji'deki bahse konu politika eksenlerinin belirlenmesinde; makroekonomik politikaların istihdamı teşvik edecek biçimde sürdürülmesi, emek verimliliğinin artırılması, emek piyasalarının esnekleştirilmesi, istihdam güvencesinin artırılması, dezavantajlı grupların işgücüne katılımının desteklenmesi konularına özen gösterildiği belirtilmiştir.⁷⁴ Temel politika eksenlerine paralel olarak, istihdam olanaklarını artıracak ve ekonomik kalkınmaya ve çağın getirdiklerine uyum konusunda katkı sağlayacak değerlendirilen sekiz temel sektörde de istihdam stratejileri belirlenmiştir.⁷⁵ Stratejilerin temel ilkeleri ise; bütüncül yaklaşım, fırsat eşitliği, işi değil

⁷⁰ European Comission, "Europe 2020 Strategy", (Çevrimiçi) https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en, 04.06.2019.

⁷¹ Hüseyin Gökmen, "Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu", **Uzmanlık Tezi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s. 48.

⁷² Resmi Gazete, "30.05.2014 tarih ve 29015 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 2014/4 Karar sayılı Yüksek Planlama Kurul Kararı", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7.htm>, 04.06.2019.

⁷³ Resmi Gazete, "07.07.2017 tarih ve mükerrer 30117 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 2017/22 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm>, 04.06.2019.

⁷⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), **Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023: Ulusal Eylem Planları 2014-2016**, Aralık 2015, s. 2.

⁷⁵ ÇSGB, **a.g.e**, s. 2.

insanı korumak, işverenlere ek yüklerin getirilmemesi, sosyal diyalogun esas alınması ve özendirici yaklaşımlar olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷⁶

ÜİS ve Eylem Planları incelendiğinde, aktif ve pasif emek piyasası politikalarının yanı sıra, birçok politika eksenini ve tedbir başlığı altında MYK tarafından koordine edilen Ulusal Yeterlilik Sistemi faaliyetlerine tedbir olarak yer verildiği görülmektedir. Aralarındaki “Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi” eksenini ve ilgili tedbirlerine, çalışmanın ikinci bölümünde ayrıca yer verilecektir.

1.3. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANLARI AÇISINDAN EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Türkiye'nin Avrupa Ekonomik Topluluğu ile ortaklık anlaşması imzalamasıyla başlayan uyum çalışmaları, değişen dünya koşulları ve Türk Emek Piyasalarındaki işsizlik sorununun yükselişi ile diğer dönemsel gelişmeler dikkate alındığında, şartlar ülkemiz emek piyasasında özellikli ve stratejik önlemlerin alınmasını zorunlu kılmıştır. Bu minvalde, işsizliği ortadan kaldırmaya ve tam istihdama ulaşmaya yönelik önlemler ilk defa 1963 yılı ve sonrası beş yıllık dönemler için oluşturulan kalkınma planlarında yer almaya başlamıştır.⁷⁷ Bahse konu Planlar'daki istihdama, eğitim-istihdam ilişkisine, işgücü niteliğine ve işsizliğe ilişkin durum, önlem veya politikalar, bu başlık altında kısaca aktarılmaya çalışılmıştır.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1963-1967) istihdam, sanayileşme temelli ekonomik kalkınma hedefinin ardından ikincil öneme sahip bir hedef olarak yer almıştır. Artmaya devam eden işsizlik oranlarının nedeni olarak, eş zamanlı artan nüfus ve köyden kente göçün devamı gösterilmiş; bu duruma çözüm olarak nüfus planlamasının yapılmasına yönelik önlemlerin alınması ve tarımdaki emek arzı fazlasının, yaratılacak kapasite aracılığıyla tarım dışı sektörlerle yönlendirilmesi sunulmuştur.⁷⁸ Emek arzının eğitim düzeyi ile emek piyasası ve talebi arasındaki uyumsuzluklara vurgu yapılan Plan'da, eğitim-öğretim kurumları ile emek talebinde bulunanlar arasındaki işbirliği eksikliğini de sorunlara neden olduğu ifade edilmiştir.⁷⁹

⁷⁶ A.e., s. 17.

⁷⁷ Mahiroğulları ve Korkmaz, a.g.e., s. 118-119.

⁷⁸ Germir, a.g.e., s. 104-105.

⁷⁹ T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), **Kalkınma Planı: Birinci Beş Yıl (1963-1967)**, Ankara, DPT Yayınları, Ocak 1963, s. 448-449.

Plan dönemi sonunda, alınan tedbirlerle yüksek oranda gerçekleşmesi öngörülen istihdamda, öngörülenin yaklaşık yarısı oranında bir artış yakalanabilmiştir.⁸⁰

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1968-1972) istihdam, sanayileşme temelli ekonomik kalkınmanın bir fonksiyonu olarak ele alınmış; emek piyasalarına ilişkin hedefler ekonomik hedeflerin gerisinde yer almıştır.⁸¹ Uygulanması hedeflenen çeşitli istihdam politikaları arasında, istihdam kapasitesi yüksek sektörlerle ve projelere öncelik verilmesi, tarımda faydalanılamayan işgücünün etkin hale getirilmesi için tarım teknolojisinin geliştirilmesi, teşvikler yardımıyla yeni meslek ile istihdam alanlarının oluşturulması ve istihdam üzerindeki baskıyı azaltmak için yurt dışına işgücü gönderiminin sağlanması yer almıştır.⁸² Plan döneminin sonunda toplam işsiz sayısında artış yaşandığı görülmüş, bu nedenle işsizlik sorunun çözümünde başarı sağlanamadığı ve Planın hedeflerine ulaşamadığı değerlendirilmiştir.⁸³

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977) döneminde, ilk iki dönemde olduğu gibi sanayileşme stratejisinden vazgeçilmemiş ancak, istihdamın özel tedbirlerle ve uzun vadede desteklenmesi öngörülmüştür.⁸⁴ Bu dönemdeki çeşitli ilke ve tedbirler arasında, istihdam kapasitesinin artırılması, işgücü fazlasının yurt dışı olanaklarından faydalandırılması çalışmalarının sürdürülmesi, sanayi yoğun bölgelerdeki adayların istihdamının kolaylaştırılması yer almıştır. İşgücünün, eğitim durumlarına uygun işlerde ve sektörlerde istihdam edilmelerinin sağlanması tedbirine de yer verilen Üçüncü Plan'da, Birinci Plan'da da belirtilen uyumsuz emek arzı ve talebi eşleşmelerinin sürdüğü görülmektedir.⁸⁵ Tüm tedbirlere rağmen Plan dönemi başında %13.3 olan işsizlik oranı, plan dönemi sonunda %13.5 olarak gerçekleşmiştir.⁸⁶

Türkiye'nin istihdam sorunu, **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1979-1983)**; bir bölümü gelişmişlik seviyesi ve demografik olguların, bir bölümü de

⁸⁰ T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı, **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)**, Ankara, DPT Yayınları, 1967. s. 131.

⁸¹ DPT Müsteşarlığı, **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)**, a.g.e., s. 127.

⁸² A.e., s. 134.

⁸³ Birsen Ersel, "Türkiye'de Planlı Dönemde İstihdam ve İşsizlik Sorunları", **Sayıştay Dergisi**, S. 31, Ekim-Aralık 1998, s. 33.

⁸⁴ T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı, **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)**, Ankara, DPT Yayınları, Yayın No. 1272, 1973, s. 653.

⁸⁵ DPT Müsteşarlığı, a.g.e. s. 664.

⁸⁶ Ekrem Gül, Aykut Ekinci, Serkan Konya, **Türkiye'de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz**, Bursa, Ekin Yayınevi, Mart 2009, s. 98.

geçmişte uygulanan politikaların getirdiği yapısal bozuklukların sonucu olarak değerlendirilmiştir.⁸⁷ Plan'da istihdam politikasının, teknoloji ve sanayi politikalarına uyumlu şekilde yapılandırılacağı belirtilmiş, emek arzının sektörler ve bölgeler arası dengeli istihdamı hedeflenmiş, işgücünün istihdam edilmeden önce ve istihdamda sürekli olarak eğitilmesine büyük önem ve öncelik verileceği belirtilmiştir. Ayrıca, İİBK'nın yapılandırılarak, değişen ve gelişen piyasa koşullarına uyumlu, emek piyasasında etkin, teknik bir örgütsel yapıya kavuşturulacağı eklenmiştir.⁸⁸ İşgücünün istihdam öncesinde ve istihdam iken eğitilmesinin yanı sıra, İİBK'nın yapılandırılması hedeflerinin Plan'da yer almasıyla, istihdama ilişkin sorunların çözümünde aktif emek piyasası politikalarının önemini kavrandığı söylenebilecektir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1985-1989); özellikle genç işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik projelerin uygulamaya konulacağı, gençlere istihdam olanağı sağlayan işverenlere çeşitli sübvansiyon ve teşviklerin sağlanacağı, genç istihdamının kolaylaştırılması için uygulama eğitimi olanağı sağlayan işverenlerin de destekleneceği belirtilmiştir.⁸⁹ İşgücü verimliliğinin esas alındığı Plan'da işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için aktif politikalarından olan mesleki eğitim, temel iyileştirme alanlarından kabul edilmiştir. Buna göre, örgün ve yaygın eğitimin fonksiyonel hale getirilmesiyle işgücü vasıf düzeyinin yükseltilmesi, buna bağlı işgücünün istihdamının kolaylaştırılması, emek verimliliğinin artırılması için işbaşı ve teknik eğitimlere daha fazla önem verilmesi, her seviye mesleki ve teknik eğitimin piyasa ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yapılandırılması ve işgücünün teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimlere uyum sağlayacak yeterlilikleri kazanacak şekilde eğitilmesi hedefleri Plan'da yer almıştır.⁹⁰

Biçerli'ye göre ilk Beş Plan'da, artan işsizlik oranlarının düşürülmesi ve istihdamın artırılması çeşitli aktif emek piyasası politikaların uygulanması hedeflenmiş ancak piyasaya yönelik etkin bir politika hayata geçirilememiştir.⁹¹

⁸⁷ T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı, **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)**, Ankara, DPT Yayınları, Yayın No: 1664, Nisan 1979, s. 25.

⁸⁸ DPT Müsteşarlığı, **a.g.e.** s. 277-278.

⁸⁹ Şelale Uşen, "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", **Çalışma ve Toplum**, C. 2, S. 13, 2007, s. 83.

⁹⁰ T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı, **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)**, Ankara, DPT Yayınları, Yayın No. 1974, 1985, s. 128, 134 ve 140.

⁹¹ M. Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, 9. bs., İstanbul, Beta Yayınları, Yayın No:3426, Ekim 2016, s. 523.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990 – 1994) döneminde, dezavantajlı gruplardan olan kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması ve engellilerin istihdam edilmelerinin kolaylaştırılması için meslek edindirme ve beceri kazandırma çalışmalarında iyileştirmelerin yapılacağı belirtilmiştir. İşgücünün vasıf düzeyini artırmak için her seviyede örgün ve yaygın, mesleki ve teknik eğitimin, emek piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde yapılandırılması esas alınmıştır. Ayrıca, MYK koordinasyonunda geliştirilen Ulusal Yeterlilik Sisteminin, meslek standardı geliştirme bileşeni ilk defa bu Plan'da kendine yer bulmuştur. Buna göre emek piyasası ihtiyaçlarına göre mesleklerin vasıflarının belirlenmesi hedeflenmiştir.⁹² MYK'nın kurulması sürecini getiren İstihdam ve Eğitim Projesi, bu Plan dönemi itibariyle hayata geçirilmiştir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996 – 2000) dönemi ile Türk Emek Piyasalarını yakından ilgilendiren iki önemli düzenleme hayata geçirilmiştir. Bu düzenlemelerden ilki pasif politika araçlarından olan işsizlik sigortasının kurulması, ikincisi ise İİBK'nın yapılandırılarak Türkiye İş Kurumu'na (İŞKUR) dönüştürülmesidir.⁹³ Plan dönemindeki mevcut istihdam değerlendirmelerinde; toplam işgücü içinde, azami eğitim düzeyi ilköğretim mezuniyeti olanların oranının %75 olduğuna ve işgücü niteliğinin bu denli düşük olmasının istihdamın geliştirilmesinde kısıtlayıcı bir etki yaptığını ayrıca yer verilmiştir.⁹⁴ Bu durum nedeniyle Plan'da, işgücünün niteliğinin artırılmasına ve nitelikli işgücü istihdamına ilişkin birçok politika ve tedbirin yer aldığı görülmektedir.

Yedinci Plan dönemine benzer şekilde, **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001 – 2005)** döneminde de, eğitim düzeyi düşük olan istihdamın, üretim ile verimliliği olumsuz etkilediği ve işgücünün niteliğinin yükseltilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.⁹⁵ Bu duruma ilişkin istihdam tedbirleri sıralanmıştır. Bu dönemde İŞKUR'un yasal bir zemine kavuşmasıyla, özellikle dezavantajlı gruplara yönelik işsizliği önleyici tedbirlerin alınmasını ve beceri düzeyi düşük kişilerin işsiz kalmalarını önlemeyi ve niteliklerini artırmayı hedefleyen aktif ve

⁹² Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı, **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**, Ankara, DPT Yayınları, Yayın No. 2174, 1989, s. 298, 301 ve 354.

⁹³ Biçerli, **a.g.e.**, s. 524-525.

⁹⁴ Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)**, Ankara, DPT Yayınları, s. 50.

⁹⁵ Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**, Ankara, DPT Yayınları, 2000, s. 17.

pasif istihdam politikaları uygulanmaya başlanmıştır.⁹⁶ Yürürlüğe girme tarihi Şubat 2001 krizi ile örtüşen Sekizinci Kalkınma Planı'nın emek piyasasına ilişkin hedefleri tutmamış olup; işsizlik oranı, hedeflenenin yaklaşık iki kat üzerinde bir oranda gerçekleşmiştir.⁹⁷

İstihdamın artırılması, **Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda (2007 – 2013)** bağımsız ve stratejik bir temel amaç olarak yer almıştır. Bu amacın alt başlığında ise gelişme eksenleri olarak; emek piyasalarının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif emek piyasası politikalarının geliştirilmesi sıralanmıştır.⁹⁸ Bu eksenler altında da, önceki planlarda yer alan tedbirlere benzer tedbirlerin ve politikaların sıralandığı görülmektedir. Nitekim Plan'da, bu döneme kadar istihdamın artırılmasına, işsizliğin azaltılmasına ilişkin olumlu gelişmelerin yaşanmadığı ve eğitime ilişkin sorunların çözülemediği, ayrıca eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin yeterince kurulamadığı belirtilmiştir.⁹⁹

Onuncu Kalkınma Planı'nda (2014 – 2018), diğer hedeflerden bağımsız olarak “nitelikli insan, güçlü toplum” hedefine yer verilmiş olup; eğitim, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin tedbirler burada sıralanmıştır.¹⁰⁰ Gençlerin ve kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının artırılmasının, işsizliğin azaltılmasının ve işgücü niteliğinin yükseltilmesinin önemini koruduğu belirtilmiştir. Ayrıca emek piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için işgücünün yaşam boyu eğitimine önem verileceği vurgulanmıştır.¹⁰¹ Bu dönemde, çalışma çağındaki nüfusun ve kadınların işgücüne katılımında artışlar yaşanması sebebiyle işsizlik oranları tek haneden çift haneli rakamlara ulaşmış, emek piyasasına yönelik uygulanan program ve teşvikler sayesinde istihdamda artış yakalanmıştır.¹⁰²

Benzer şekilde **On Birinci Kalkınma Planı'nda da (2019 – 2023)** eğitim, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin tedbirler, “nitelikli insan, güçlü toplum” hedefi

⁹⁶ Uşen, **a.g.e.**, s. 85.

⁹⁷ Sedat Murat, **Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası (İTO) Yayını, Yayın No: 2007-73, 2007, s. 109.

⁹⁸ Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, DPT Yayınları, s. 1 ve 4.

⁹⁹ **A.e.**, s. 37.

¹⁰⁰ T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, Ankara, Kalkınma Bakanlığı Yayını, 2013, s. 29.

¹⁰¹ T.C. Kalkınma Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 46-47.

¹⁰² T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)**, Ankara, 2019, s. 18.

altında sıralanmıştır. Plan’da, eğitim başlıkları arasında bulunan, “nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak için mesleki ve teknik eğitim ile emek piyasası arasındaki bağı güçlendirilmesi” tedbiri dikkat çekmektedir. Nitekim ilk Plan’dan bu yana, emek piyasalarındaki arz-talep uyumsuzluğunun sürdüğü görülmektedir. Planın istihdama ilişkin tedbirleri arasında ise dijital dönüşüm ve teknolojik gelişmelerin emek piyasasında doğuracağı yeni beceri ihtiyaçlarının belirleneceği, bununla birlikte dezavantajlı grupların emek piyasasına katılımlarının kolaylaştırılacağı vurgulanmıştır. Son olarak istihdama ilişkin rakamsal hedefler verilmiş olup; 2023 yılı itibariyle kadın ve erkek toplam işgücüne katılım oranlarının artırılacağı, istihdam oranının yükseltileceği, işsizlik, genç işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranlarının düşürüleceği öngörüsünde bulunulmuştur.¹⁰³

Sonuç olarak, 1963’ten 1980’lere kadar olan dönemde, işsizlik sadece ekonomideki yapısal bozukluklardan kaynaklanan bir sorun olarak algılanmış ve bu konuda ayrıntılı aktif veya pasif politikalar oluşturulmayarak, hedeflenen kalkınma hızına ulaşıldığında sorunun çözüme kavuşacağı savunulmuştur.¹⁰⁴ 1990’lı yıllardan itibaren ise aktif emek piyasası politikalarının giderek büyük önem kazandığı ancak, yeterli düzeyde uygulanmadığı ve bu politikalara yeterli kaynak ayrılmadığı görülmüştür.¹⁰⁵ Onuncu plan dönemine kadar da ne işsizliğin belirlenmesinde ne de sorunu çözmek için izlenecek istihdam politikalarının geliştirilmesinde esaslı bir başarı gözlenmemiştir.¹⁰⁶

1.4. MEVCUT EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Kalkınma Planlarından görüldüğü üzere, ülkemiz emek piyasalarında emek arz ve talebinin her iki taraf bakımından da yetersiz kalması, işsizlik sorununun yükselişi, özellikle genç ve kadın işsizliğinin artışı gibi hususlar işsizliğin düzenlenmesini ve işgücünün istihdam edilebilirliğine katkı sunmayı zorunlu kılmıştır. Kaldı ki Türkiye “çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı”nı; T.C. Anayasası, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı ve aktif ya da pasif politika tedbirleri öneren birçok belge ile tanımaktadır. Bu nedenlerle, ülkemizde işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi ve istihdam edilebilirliği artırmayı amaçlayan aktif ve

¹⁰³ A.e., s. 139-144.

¹⁰⁴ Biçerli, a.g.e., s. 522.

¹⁰⁵ Uşen, a.g.e., s. 83.

¹⁰⁶ Murat, a.g.e., s. 101.

pasif emek piyasası politikaları yürütülmektedir. Bu başlık altında aktarılabacak olan bahse konu mevcut politikalar, genel olarak yeni iş yaratılmasını sağlamakta ya da mevcut işi korumakta, iş aramayı ve becerileri geliştirmeyi desteklemekte veya işsizlik durumlarında kazanç sağlayarak geliri korumaktadırlar.¹⁰⁷

1.4.1. Pasif Emek Piyasası Politikaları

Pasif emek piyasası politikaları, işsizliğin neden olduğu ya da olacağı bireysel veya toplumsal sorunları ortadan kaldırmaya ve iktisadi faaliyete katılmayarak üretemeyen işsiz kişilere asgari bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemleri içermektedir.¹⁰⁸ Hedefi işsizlik oranlarını azaltmak olmayan pasif politikalar; işsizliğin birey, bireyin ailesi ve toplum üzerinde neden olabileceği olumsuzlukları tazmin yoluyla ortadan kaldırmaya çalışmaktadır.¹⁰⁹ Bu başlık altında, ülkemizdeki pasif emek piyasası politikalarından; işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ile kıdem, ihbar ve iş kaybı tazminatları üzerinde sırasıyla kısaca durulacaktır.

İşsizlik Sigortası

Ülkemizde işsizlik sigortası 1999 yılında kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile hayata geçirilmiştir.¹¹⁰ Kanunun, ödeneğe hak kazanma şartları hükmünce işsizlik sigortası ödeneğinden bir ülkedeki tüm işsizler değil, çalışırken gayri iradi olarak işini kaybeden ve belirli bir sigortalılık veya prim ödeme süresini dolduran işsizler faydalanabilmektedir. Çalışan herkesin katılımının zorunlu tutulduğu, çalışanın yanı sıra işveren ve devlet tarafından da prim ödemesi yapılan işsizlik sigortasının, primleri Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından toplanmakta; primlerin toplandığı fon ise İŞKUR tarafından yönetilmektedir.¹¹¹ İşsizlik sigortası işçiye maddi destek sağlamakla birlikte, gelecekte çalışma güvencesi de vermektedir.¹¹² Türkiye’de işsizlik sigortası prim kesintileri 01 Haziran 2000 tarihinde

¹⁰⁷ Republic Of Turkey Ministry Of Deveopment, World Bank, **Turkey Managing Labor Markets Through The Economic Cycle**, Report No: 70130-TR, March 2013, p. 45-46.

¹⁰⁸ Mahiroğulları ve Korkmaz, **a.g.e.**, s. 102.

¹⁰⁹ Biçerli, **a.g.e.**, s. 491.

¹¹⁰ Mevzuat Bilgi Sistemi, “25.08.1999 kabul tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu”, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, 10.06.2019.

¹¹¹ Biçerli, **a.g.e.**, s. 524.

¹¹² Faruk Andaç, **İşsizlik Sigortası**, 2. bs., Ankara, TÜHİS Yayını, Yayın No: 66, Nisan 2010, s.21.

başlamış olup, sigortalı işsizlere ilk ödeme 2002 Mart ayında yapılmıştır.¹¹³ Mart 2002 tarihinden 30 Nisan 2019 tarihine kadar işsizlik ödeneğine 11.551.669 kişi başvurmuş olup; 7.053.746 kişi ödenek almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 25.951.144.207.-TL ödeme yapılmıştır. Nisan ayında, önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte 657.387 kişi için ödeme miktarı 654.531.133.-TL olmuştur.¹¹⁴

Ücret Garanti Fonu

Ücret Garanti Fonu, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile hayata geçirilmiş olup; söz konusu Kanun ile işverenin ödeme aczine düşmesine (işverenin konkordato ilan etmesine, aciz vesikası almasına veya iflasına) karşılık, işveren tarafından ödenen işsizlik sigortası primlerinin yıllık toplamının %1'i ile bir garanti fonunun oluşturulmasına hükmedilmiştir.¹¹⁵ Fon ile çalışanların ve işverenlerin karşılaştıkları ekonomik zorluklara karşı korunması hedeflenmekte ve belli bir süre için çalışanların alacakları garanti altına alınmaktadır. 2003 yılından günümüze dek yapılan yasal düzenlemelerin ardından, fonun yönetimi İŞKUR'a verilmiş olup; yasal faaliyetler 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yürütülmektedir. 2018 yılında ücret garanti fonu ödemeleri kapsamında, hak eden 20.865 kişiye ödemesi yapılan toplam tutar; 81.027.000 TL olmuştur.¹¹⁶

Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı kavramı, 1936 tarih 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile ülkemiz çalışma mevzuatına girmiştir.¹¹⁷ Kıdem tazminatı işçilere tanınmış bir hak olup; 4857 sayılı İş Kanunu'nda¹¹⁸ gösterilen nedenlere dayalı fesih durumunda, en az bir yıllık kıdeme sahip işçiye veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine işveren tarafından ödenmesi gereken, miktarı işçinin kıdemine ve son brüt kazancına göre belirlenerek

¹¹³ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), **İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, Şubat 2019, s. 69.

¹¹⁴ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), "Nisan 2019 İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni", (Çevrimiçi) https://media.iskur.gov.tr/28536/04_nisan.pdf, 11.06.2019.

¹¹⁵ Resmi Gazete, "25.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu (eski)" (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>, 11.06.2019.

¹¹⁶ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), **İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu**, a.g.e., s. 71.

¹¹⁷ Mahiroğulları ve Korkmaz, **a.g.e.**, s. 138.

¹¹⁸ Mevzuat Bilgi Sistemi, "22.05.2003 kabul tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu (güncel)", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 25.05.2019.

yapılan ödeme¹¹⁹ veya “işçinin işyerinde çalışması karşılığında, çalışırken hak kazandığı ve işyerinden ayrılırken aldığı kendine özgü bir ücret”¹²⁰ olarak tanımlanabilmektedir. Bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmaktadır.

İhbar Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu hükmünce işçi ve işveren taraflarının iş sözleşmesinin feshinde uymakla yükümlü oldukları ihbar/bildirim süreleri bulunmaktadır. Taraflardan biri Kanun ile belirlenmiş bildirim sürelerine uymadan iş sözleşmesini feshederse, usulsüz fesih yapmış olmaktadır. Buna göre, Kanunda belirlenmiş bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olup, bu tazminat “ihbar tazminatı” olarak adlandırılmaktadır.¹²¹ İhbar tazminatı iş sözleşmesinin bozulduğu tarihteki son gündelik üzerinden hesaplanmakta ve tazminatın hesaplanmasında fesih bildiriminin yapıldığı gün de hesaba katılmaktadır.¹²²

İş Kaybı Tazminatı

1994 yılında kabul edilen 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun gereğince, doğabilecek istihdam azalmaları ile ilgili olarak mevcut kanunlarda ve/veya toplu iş sözleşmelerinde öngörülen tazminatlara ek olarak iş kaybı tazminatının verilmesi hükme bağlamıştır.¹²³ İŞKUR ödemelerin hangi durumlarda yapıldığını şu şekilde belirtmektedir¹²⁴;

“Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da

¹¹⁹ Bahar Burtan Doğan, Evin Ançay Yıldırım, “Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri”, **Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 6, S. 10, 2016, s. 17.

¹²⁰ Üzeyir Ataman, “Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine”, **DİSK-AR**, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Araştırma Enstitüsü Bülteni, Kış Sayısı, 2014, s. 97.

¹²¹ Nüvit Gerek, v.d., **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No: 2808, Ocak 2013, s. 102.

¹²² Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3. bs., Ankara, Sevinç Matbaası, 1978, s. 231.

¹²³ Mevzuat Bilgi Sistemi, “24.11.1994 kabul tarih ve 4046 sayılı Kanun”, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4046.pdf>, 11.06.2019.

¹²⁴ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), “İş Kaybı Tazminatı”, (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/>, 11.06.2019.

tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle; bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında, gelir ve sosyal güvenliklerinin devamlılığı sağlamak için belirli bir süre ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenmektedir”.

Ülkemizde iş kaybı tazminatı ödemelerine ilişkin işlemleri yapmaktan İŞKUR sorumludur. 2018 yılında iş kaybı tazminatı almayı hak eden 1.296 kişiye, toplam 14.280.489 TL tazminat ödemesi yapılmıştır.¹²⁵

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun hükmünce, “genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere yapılan çalışmalar” olarak; kısa çalışma ödeneği ise “kısa çalışma yapılan işyerindeki çalışana işsizlik sigortası fonundan ödenen ücret” olarak tanımlanmaktadır.¹²⁶ İşyerinde kısa çalışma yapılması halinde çalışanlara işsizlik sigortası fonundan son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazançlarının %60’ı oranında kısa çalışma ödeneği ödenirken; kısa çalışma yapan çalışanın, çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve İŞKUR tarafından ödenmektedir.¹²⁷ 2018 yılı için alt sınırı 1.208,46 TL, üst sınırı ise 3.021,14 TL olarak belirlenen kısa çalışma ödeneğinden toplam 3.070.784 TL, bu ödenekten faydalanmayı hak eden 1.393 kişiye İŞKUR tarafından ödenmiştir.¹²⁸

¹²⁵ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), **İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e.**, s. 71.

¹²⁶ Mevzuat Bilgi Sistemi, “25.08.1999 kabul tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu”, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, 10.06.2019.

¹²⁷ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **İşveren Kılavuzu**, Ankara, Nisan 2019, s. 9.

¹²⁸ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), **İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e.**, s. 71.

1.4.2. Aktif Emek Piyasası Politikaları

Aktif emek piyasası politikaları, politika belirleyicilerin transfer harcamalarını çalışma ya da eğitim faaliyetleriyle birleştiren politika araçlarındandır. Bu politikalar, işsiz kişiyi özel olarak desteklemek için kişiye iş arama yardımının sağlanması, becerilerinin geliştirilmesi, staj ve eğitimden yararlandırılması, istihdamı için sübvansiyon sağlanması ve toplumsal hizmetlerden olan iş bulma/danışmanlık faaliyetleri gibi dizi önlemlerden oluşmaktadır. Özetle bu politikaların hedefinin, istihdam edilebilirliği ve istihdamda kalmayı kolaylaştırmak olduğu söylenebilecektir. Aktif politikalar, pasif emek piyasası politikaları ile yakından ilişkilidir ve bugün bir aktifleştirme çabası olarak, işsizler ile yeterli derecede çalışmayanların emek piyasasına entegrasyonlarını artırmada pasif politikalarından sonra gelmektedir.¹²⁹ Bu başlık altında, ülkemizdeki aktif emek piyasası politikalarından; kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, kendi işini kuranlara destek programları, kamu çalışma programları, mesleki eğitim programları ve ücret ve istihdam sübvansiyonları üzerinde sırasıyla kısaca durulacaktır.

Kamu Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

İşgücünün, kendisi ile emeğini talep edenin arasındaki uyumu eşleştirebilecek ya da bu uyumun nasıl sağlanabileceğine ilişkin danışmanlık sağlayacak hizmetler, emek piyasalarındaki eksik bilginin giderilmesine ve emeğini arz edenler ile talep edenlerin piyasada geçirecekleri boş zamanın kısaltılmasına, özetle istihdamın geliştirilmesine katkı sağlayan aktif politikalar arasında yer almaktadır. Kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, kamu tarafından yürütülen ve kâr amacı gütmeyen emek piyasalarındaki bilgi eksikliğini gidermeye, emek arz-talep eşleşmesini sağlamaya ve geliştirmeye yönelik hizmetlerdir. Ülkemizdeki işgücünü mesleğe yöneltme kamu görevi, İŞKUR'a verilmiştir.¹³⁰ Ancak günümüzde, kamunun yanı sıra, yine kamunun gözetimi ve denetimi altında faaliyet gösteren özel istihdam büroları da faaliyet göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, ülkemizde eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri İŞKUR'un yanı sıra, İŞKUR'un gözetiminde kâr amacıyla faaliyet yürüten özel istihdam büroları tarafından da verilebilmektedir.

¹²⁹ Peter Auer, Ümit Efendioğlu, Janine Leschke, **Active Labour Market Policies Around The World: Coping With The Consequences Of Globalization**, Second Edition, Geneva, ILO Publication, 2008, p. v.

¹³⁰ Zaim, **a.g.e.**, s. 89.

Kendi İşini Kuranlara Destek Programları

Neredeyse tüm kalkınma planlarında, kendi işini kuranların yani girişimcilerin ve girişimciliğin, yeni istihdam olanakları yarattığına veya ekonomik refahı artırdığına değinilerek bu iki etki üzerine çeşitli tedbirler sıralanmıştır. Ülkemizde başta Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) olmak üzere çeşitli kamu kurum ve kuruluşları girişimcilere, yeni iş kurmak isteyenlere ve kendi hesabına çalışanlara yatırım desteği vermekte, girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmaya çalışarak yeni işletmelerin kurulmasına ve istihdamın artırılmasına öncülük etmektedir.¹³¹ KOSGEB'in sağladığı güncel destekler arasında, girişimcilik destekleri, AR-GE, teknolojik üretim ve yerleşime destekleri, işletme geliştirme, büyüme ve uluslararasılaşma destekleri, finansman destekleri ve laboratuvar destekleri bulunmaktadır.¹³² 2018 yılı için KOSGEB tarafından yapılan girişimcilik destek harcamalarının, toplam KOSGEB harcamalarının %86'sına tekabül ettiği belirtilmektedir.¹³³ KOSGEB gibi İŞKUR'da, işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonundan, engellilerin ve eski hükümlülerin işlerini kurmaları için hazırlanacak projelere destek vermekte; girişimcilik eğitimleri düzenleyerek, girişimci olmak, kendi işini kurmak isteyenlerin iş fikirlerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır.¹³⁴

Kamu Çalışma Programları

Birçok ülkede uygulanan kamu çalışma programları "kamu hizmetinde istihdam", "istihdam yoğun programlar", "doğrudan istihdam programları" veya "iş yaratma programları" olarak ta adlandırılmaktadır.¹³⁵ Kamuda yaratılan işlerde geçici süreyle istihdama dayanan bu programların hedefi, başta uzun süredir işsiz olanlar olmak üzere, emek piyasalarındaki dezavantajlı ve istihdamında güçlük çekilen kesimleri (eğitim ve vasıf düzeyi düşük işçiler, kadınlar, gençler, eski hükümlüler ve

¹³¹ Demet Uzun, "Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye'de İstihdamın Yapısal Analizi", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015, s. 45.

¹³² Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), "Destekler", (Çevrimiçi) <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekler/3/destekler>, 12.06.2019.

¹³³ Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), **KOSGEB 2018 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, s. 31.

¹³⁴ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), "Kendi İşini Kurma Projeleri", (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/kendi-isini-kurma-projeleri/>, 12.06.2019.

¹³⁵ Recep Kapar, "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 55, S. 1, Ocak 2005, s. 346-347.

madde bağımlıları gibi) normal piyasaya işlerine yönlendirmektir.¹³⁶ Programlar, genel olarak ekonomik durgunluk dönemlerinde oluşturulmakta ve katılımcılara ekonominin çeşitli sektörlerinde, örneğin; inşaat, sağlık, refah hizmetleri ve belediye gibi alanlarda işler yaratılmaktadır.¹³⁷ İŞKUR tarafından yürütülen güncel kamu çalışma programları arasında Toplum Yararına Programlar (TYP) ile Sosyal Çalışma Programı (SÇP) yer almaktadır. İŞKUR'un 2018 yılında düzenlediği 6.974 TYP'den, 153.002'si erkek, 202.480'i kadın olmak üzere toplam 355.482 kişi faydalanmıştır.¹³⁸

Mesleki Eğitim Programları

İşgücünün niteliğinin artırılması, eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve işsizlikle mücadele için ülkemizde uygulanan aktif politikardan biri de, işgücüne yönelik düzenlenen mesleki eğitim programlarıdır. Kamu çalışma programlarında olduğu gibi, mesleki eğitimde de istihdamı güç olan dezavantajlı gruplar öncelikli hedef olarak görülmektedir. İŞKUR'un güncel mesleki eğitim programları arasında; işsizlerin mesleki tecrübe kazanmaları amacıyla düzenlenen işbaşı eğitim programları, işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak amaçlı düzenlenen mesleki eğitim kursları ve istihdamda kalınabilirliği geliştirmek amacıyla çalışanlara yönelik düzenlenen mesleki eğitimler yer almaktadır.¹³⁹ İŞKUR tarafından düzenlenen 5.648 adet mesleki eğitim kursuna 2018 yılı için 32.173'ü erkek, 85.066'i kadın olmak üzere toplam 117.239 kişi katılmıştır. Bununla birlikte düzenlenen 95.445 işbaşı eğitim programına ise 141.306'i erkek 159.206'sı kadın olmak üzere toplam 300.512 kişi katılmıştır.¹⁴⁰

Bununla birlikte devlet, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olan mesleklerde, mesleki eğitimi zorunlu tutmakta; yaptığı iş ile ilgili eğitim aldığını belgesi ile ispat edemeyen çalışanın istihdam edilmesini yasaklamaktadır. 2012 yılında yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinde; "mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili

¹³⁶ Alpaslan Karabulut, "Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği", **Uzmanlık Tezi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s. 55.

¹³⁷ Amit Dar, Zafiris Tzannatos, **Active Labor Market Programs: A Review of The Evidence From Evaluations**, Washington, Social Protection Department Working Paper, World Bank, 1999, p. 17.

¹³⁸ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), **İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e.**, s. 38.

¹³⁹ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), "Kurs ve Programlar", (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/>, 13.06.2019.

¹⁴⁰ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), **İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e.**, s. 41.

mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz” hükmü yer almaktadır.¹⁴¹ Bahse konu mesleki eğitim alma zorunluluğuna ilişkin detay hükümler ise 13 Temmuz 2013 tarih ve 28706 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik¹⁴² ile belirlenmektedir. Yönetmelik ekindeki listede yer alan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işleri yapan kişilerin, yaptıkları işe ilişkin aldıkları mesleki eğitimi belgelemeleri hüküm altına alınmıştır. Yönetmelik’in 6. maddesinde, ilgili işlerde çalışanların sahip olmaları gereken belgeler sıralanmıştır. Söz konusu belgelerin tetkikinden, ülkemizde mesleki eğitim programlarının veya aktif bir araç olarak mesleki eğitimlerin sadece İŞKUR tarafından planlanmadığı veya uygulanmadığı anlaşılmaktadır. Özetle, ülkemizde işsizlere ve/veya çalışanlara yönelik mesleki eğitimlerin; MEB, İlgili MEB Genel Müdürlükleri, MEB tarafından yetkilendirilen kurumlar, MEB onayının alınması şartı ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu iktisadi işletmeler, işçi ve işveren kuruluşları tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş eğitim amaçlı şirketler ve MEB tarafından denkliği sağlanan belgeleri verebilen uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından da düzenlenebildiği görülmektedir.

Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Devletin kurum ya da kişilere para, mal ya da hizmet şeklinde, geri ödenmesini veya verilmesini beklemeden yaptığı yardımlara sübvansiyon ya da destekleme denilmekte, bahse konu sübvansiyonlar işsizlikle mücadelede önemli emek piyasası politikaları arasında yer almaktadır.¹⁴³ İşgücü maliyetlerini azaltarak, istihdamı artırmayı hedefleyen ücret ve istihdam sübvansiyonları, işyerlerinin enerji giderlerinin karşılanması, vergi indirimleri, sosyal sigorta primlerinin sübvansiyonu, doğrudan ücret ödemeleri gibi uygulamalardan oluşabilmektedir.¹⁴⁴ Sübvansiyonların kendilerine özgü avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. İstihdamın artırılması,

¹⁴¹ Mevzuat Bilgi Sistemi, “30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan 6331 sayılı Kanun”, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 13.06.2019.

¹⁴² Mevzuat Bilgi Sistemi, “13.07.2013 tarih ve 28706 sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan Yönetmelik”, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18581&MevzuatIliski=0&sourceXmISearch=>, 13.06.2019.

¹⁴³ Uzun, **a.g.e.**, s. 42.

¹⁴⁴ Mahiroğulları ve Korkmaz, **a.g.e.**, s. 230.

işsizliğin azaltılması, emek piyasası emiliminin artırılması ve yoksulluğun azaltılması avantajlar arasında sayılabilirken; dezavantajlı etkileri de aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:

- Ücret sübvansiyonunun ikame etkisi nedeniyle, belirli bir işçi alt grubunu hedef alan bir ücret sübvansiyonu, işgücünün sübvansiyon edilen ve sübvansiyon edilmemiş çalışanlara bölünmesine neden olabileceği ölçüde dezavantajlı olabilir ve firmayı sübvansiyon edilmemiş çalışanların, sübvansiyon edilen çalışanlarla ikame edilmesi için teşvik edebilir (substitution effect),
- Sübvansiyondan yararlanacak hedef grupların yanlış belirlenmesi nedeniyle etkinlik kaybı etkisinden söz edilebilir (deadweight effects),
- Sübvansiyon edilen çalışanın maliyetleri düşürmesi ve rekabete neden olması, sübvansiyon edilmeyen çalışanlar üzerinde işten çıkarılma etkisi doğurabilir (displacement effects).¹⁴⁵
- Son olarak, karşılaşılan etkilerden biri de damgalanma etkisidir (stigmatization effect). Ücret ve istihdam sübvansiyonları öncelikli emek piyasasında istihdamı güç olan dezavantajlı gruplara yönelik uygulandığından, işverenlerin gözünde bu grupların “kendi kendilerine iş bulmaktan aciz” veya “kolaylıkla iş bulabilenler” olarak damgalanmalarına neden olunabilecektir.¹⁴⁶

İŞKUR tarafından işsizlik sigortası fonundan sağlanan çeşitli güncel ücret ve istihdam sübvansiyonları arasında; ilave istihdam teşviki, ilave istihdam ücret desteği, işsizlik ödeneği alanlara yönelik teşvik, engelli istihdamı teşviki ve asgari ücret desteği bulunmaktadır. Bu ve benzeri uygulamalarla belirli bir grup ya da gruplardan işgücü istihdam eden işverenlere veya çalışanlara değişen sürelerle ve tutarlarla prim, vergi veya ücret destekleri sağlanmaktadır.¹⁴⁷ İŞKUR tarafından sağlanan sübvansiyonlar arasında bulunan ve bu çalışma ile bağlantılı olan “Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların İstihdamı Teşviki”ne, çalışmanın ikinci bölümünde detaylıca yer verilecektir.

¹⁴⁵ Centre For International And Comparative Labour And Social Security Law, **Evaluation Of The Implications Of Introducing A Wage Subsidy Scheme In South Africa: Report To The Unemployment Insurance Fund: Final Draft**, November 2007, p. 46.-47.

¹⁴⁶ Biçerli, **a.g.e.**, s. 499.

¹⁴⁷ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), “Teşvikler”, (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/>, 12.06.2019.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİ VE MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

Bir önceki başlıkta pasif ve aktif emek piyasası politikaları aktarılmıştır. Bu bölümde, kapsadığı bileşenler nedeniyle bu çalışmada aktif emek piyasası politikası olarak değerlendirilen ulusal yeterlilik sistemine ayrıca ve detaylıca yer verilecektir. Ulusal Yeterlilik Sistemi; meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin geliştirildiği, mesleki ve teknik eğitim ve öğretim müfredatlarının bu standart ve yeterliliklere göre hazırlandığı, işgücünün mesleki yeterliliğinin akredite ve yetkili kuruluşlarca yapılan ölçme ve değerlendirme faaliyetleri sonucunda belgelendirildiği, hayat boyu öğrenmenin desteklendiği ve önceki öğrenmelerin tanındığı bir sistemdir. Sistemin koordinasyon kurumu ise Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)'dur.

2.1. AKTİF BİR POLİTİKA BİLEŞENİ OLARAK MESLEK STANDARDI GELİŞTİRME

Ulusal Yeterlilik Sisteminin doğuşunun ve sistemin temel bileşenlerinin detaylı olarak anlatılacağı bölüme; meslek standardı geliştirmenin politika veya tedbir olarak yer aldığı beş yıllık kalkınma planları, standart meslek tanımlarını kapsayan İŞKUR Türk Meslekler Sözlüğü ve çıktıları meslek standardı geliştirmek olan çeşitli kamu projeleri üzerinden geçiş yapılacaktır.

2.1.1. Beş Yıllık Kalkınma Planlarından Yansıyan Standart İhtiyacı

“Birinci (1963-1967)”, “İkinci (1968-1972)”, “Üçüncü (1973-1977)”, “Dördüncü (1979-1983)”, ve “Beşinci (1985-1989)” Beş Yıllık Kalkınma Planları’nda; mesleklere özgü standartların oluşturulmasına ya da standart meslek tanımlarının yapılmasına ilişkin bir tedbir ya da politika geçmemekle birlikte; söz konusu beş Planın da hedefler, ilkeler veya tedbirler başlıkları altında; “... standartları tespit ve ilan edilecektir”, “... standardize edilecektir”, “... standart bir duruma getirilecektir”, “... belirli standartlara bağlanacaktır”, “... standartlar hazırlanacaktır”, “... standartlara uyulması sağlanacaktır”, “... standart hale getirilecektir” ifadelerine sıklıkla rastlanmaktadır.¹⁴⁸

¹⁴⁸ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “Tüm Kalkınma Planları”, (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>, 13.06.2019.

Bu durumun, ilk beş yıllık beş planlı dönemde, ülkemiz için standardın önemini ve standarda duyulan ihtiyacı gösterdiği değerlendirilmektedir.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994) ile meslek standardı kavramı kalkınma planlarına girmiş olup; Plan'da iş analizlerine dayalı meslek standartlarının hazırlanacağı, mesleklere uygun vasıfların emek piyasasının ihtiyaçlarına göre belirleneceği, müşavirlik hizmetlerinin Avrupa Topluluğu ile ilişkilerimizin göz önünde bulundurulmasıyla, uluslararası meslek standartlarına ve kurallarına uygun yapıya kavuşturulacağı belirtilmiştir.¹⁴⁹

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000) ise gençlerin meslek seçmelerini zorlaştıran hususlar arasında meslek standartlarına dayalı ölçme, değerlendirme ve sertifikasyon sisteminin kurulamayışı sayılmış, diploma ve sertifikaların denklikleri konusunda belirsizliklere neden olduğu belirtilmiş; meslek standartlarının tespit edilmesine ve bu standartlara uygun ölçme ve belgelendirme sisteminin kurulmasının yanı sıra bir de Meslek Standartları Kurumu'nun kurulması hedeflerine yer verilmiştir. Ayrıca, meslek standartlarının geliştirilmesi konusunda yeterince mesafe alınamadığı ifade edilmiş; meslek standartlarının geliştirilmesi yoluyla istihdamın etkinleştirileceği ve artırılacağı vurgulanmıştır.¹⁵⁰

Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) kapsamında; 250 mesleğin meslek standardının geliştirdiği belirtilmiş, mesleki ve teknik eğitim programlarının meslek standartlarına dayanılarak oluşturulmasının sağlanacağı ve çalışma hayatı ile işlevsel bir işbirliğinde geliştirileceği vurgulanmış, meslek standartları sınav ve belgelendirme sistemi kurmak amacıyla başlatılan istihdam ve eğitim projesinin uygulanmasına devam edildiği eklenmiştir. Bununla birlikte, meslek standartlarına dayalı faaliyetlerin kurumsallaştırılması ihtiyacının devam ettiği, işgücünün etkinliğinin artırılması amacıyla meslek standartları sınav ve belgelendirme sisteminin oluşturulması, Meslek Standartları Sınav ve Belgelendirme Kurumu'nun kurulmasına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması, eğitim sistemi ile

¹⁴⁹ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, "Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Alt%C4%B1nc%C4%B1-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1990-1994%E2%80%8B.pdf>, 13.06.2019.

¹⁵⁰ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, "Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1996-2000%E2%80%8B.pdf>, 13.06.2019.

emek piyasasının etkin ve verimli çalışması amacıyla meslek standartları sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması hedeflerine yer verilmiştir.¹⁵¹

Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda (2007-2013), meslek standartlarına dayalı bir ölçme, değerlendirme ve belgelendirme sisteminin oluşturulamadığı ifade edilmiş, söz konusu sistemi ilgili sosyal paydaşlarla işbirliği içerisinde kurma, yaygınlaştırma ve sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla Ulusal Mesleki Yeterlikler Kurumu'nun oluşturulmasına yönelik yasal düzenleme çalışmalarının da sürdürüldüğü belirtilmiş, meslek standartlarına dayalı mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi, belgelendirilmesi, ölçme ve değerlendirme faaliyetlerini yürütecek kuruluşların akreditasyonu gibi temel bileşenleri içeren Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemine ilişkin çalışmaların tamamlanacağı ve bu sistemle uyumlu bir mesleki ve teknik eğitim altyapısının oluşturulacağı eklenmiştir.¹⁵²

Onuncu Kalkınma Planı'nda (2014-2018), ülkemizde ulusal yeterlilik çerçevesinin oluşturulacağı, eğitim ve öğretim programlarının standart meslek tanımlamalarına göre güncelleneceği, önceki öğrenmeleri tanıyan, mobilitayı destekleyen ülke içi ve dışı geçerliliğe sahip belgelendirme ve sertifikasyon sisteminin geliştirileceği ifade edilmiştir.¹⁵³

Son olarak **On Birinci Kalkınma Planı'nda (2019 – 2023)**, önceliklendirilen sektörlerde istihdam edilecek işgücünün, mesleki yeterlilik belgesi almalarının destekleneceği, mesleki eğitim programları ile ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerine temel oluşturulan meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin güncellenerek, sayılarının artırılacağı, emek piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda meslek standartlarının ve yeterliliklerin geliştirileceği, işgücünün bilgi, beceri

¹⁵¹ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, "Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Sekizinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2001-2005.pdf>, 13.06.2019.

¹⁵² T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, "Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf>, 13.06.2019.

¹⁵³ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, "Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf>, 13.06.2019.

ve yetkinliklerinin belgelendirilerek, iş kazalarının azaltılmasının sağlanacağı ve işgücüne ehliyet kazandırılacağı belirtilmiştir.¹⁵⁴

Kalkınma planlarından görüldüğü üzere, emek piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda meslek standartlarının geliştirilmesi ve bu standartlara dayalı belgelendirmelerin yapılmasıyla işgücünün ve istihdamın etkinliğinin/niteliğinin artırılacağı, bununla birlikte istihdamın da artırılacağı, meslek standartlarının eğitim-öğretim müfredatlarına girdi sağlamasıyla emek piyasaları, talebi ve emek arzı arasındaki işlevselliğin artırılacağı, standartlara dayalı belgelendirmelerle işgücüne ehliyet kazandırılacağı ifadeleri bulunmaktadır.

Bu ifadelere göre, meslek standartlarına dayalı belgelendirme sisteminden belge alan işgücünü, istihdam edilebilirlik olgusu kapsamında değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Nitekim istihdam edilebilirlik, işgücünün istediği işte istihdam edilebilecek kadar yeterliliğe sahip olması, yeterliliğini piyasaya sunması ve bu yeterliliği koruyabilmesi olarak tanımlanabilecektir. Ayrıca istihdam edilebilirliğin, örgüt veya işverenler açısından işgücü arz ve talebinin eşleşme durumunu ifade ettiği de bilinmektedir.¹⁵⁵ Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylıca aktarılacağı üzere, meslek standartlarına dayalı mesleki yeterlilik belgelendirmeleriyle de, işgücüne sahip olduğu yeterliliği bir belge vasıtasıyla işverene ispat etmesi; işverene ise yapılmasını talep ettiği işin/mesleğin belgesine sahip işgücünü istihdam etmesi olanağı sağlanmaktadır. Ayrıca yeterlilik sistemi işgücüne, belgeli olduğu süre içerisinde yeterliliğini sürdürmesi koşulunu da getirmektedir. Burada, arz ve talebin eşleşmesi durumundan söz edilebilmektedir.

2.1.2. İŞKUR Türk Meslekler Sözlüğü

İŞKUR'un görevleri arasında, "iş ve meslek analizleri yapma ve yaptırma" bulunmaktadır. Bu görevi doğrultusunda İŞKUR, ortaya çıkan yeni meslekleri veya güncelliğini yitiren meslekleri derlemekte, piyasadaki mevcut iş ve mesleklerin standart tanım ve görevlerini çıkartmakta, Uluslararası Meslek Sınıflandırma

¹⁵⁴ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, "On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/On-Birinci-Kalkinma-Plani.pdf>, 21.09.2019.

¹⁵⁵ Merve Gerçek, Sevgi Elmas Atay, "Rothwell ve Arnold'ın Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 54, Ekim 2017, s. 93.

Sistemine (ISCO-08) göre bu meslekleri sınıflandırmakta ve kodlamasını yapmaktadır.¹⁵⁶ Çalışma sonucunda elde edilen veriler, meslek sınıflandırma sistemi içinde yer alan meslek unvanlarının özetlenmiş meslek tanımları ve meslek kodlarını kapsayan bir sözlük olan Türk Meslekler Sözlüğü kapsamında derlenmektedir. İŞKUR'un; Türk Meslekler Sözlüğü'nün önsözünde şu ifadeleri yer almaktadır:¹⁵⁷

“Kurumumuzca; Ülke düzeyinde olmak üzere, ekonominin ‘Endüstri-Hizmet-Tarım’ sektöründeki mesleklerin, sırasıyla ‘İş Analizi-İlk Redakte-Tarama-Nihai Redakte ve Sınıflandırma’ çalışmalarının sonuçlandırılması suretiyle hazırlanmış bulunan Türk Meslekler Sözlüğü; işsizlik durumunun sektörler, bölgeler ve meslek grupları arasındaki dağılımının belirlenmesini, bu konuda alınması gereken tedbirlerin ve takip edilecek ekonomik politikanın tespitini sağlayacaktır”.

Bu ifadelere göre İŞKUR'un, Türk Meslekler Sözlüğünü geliştirmedeki özelliği hedefinin; meslek sınıflayarak, tanımlayarak ve standardize ederek, işsizlik durumunun çeşitli göstergeler bağlamında belirlenmesinin ve işsizliğe ilişkin tedbirlerin alınmasının sağlanması olduğu söylenebilecektir. Bu noktada, Türk Meslekler Sözlüğü ile işgücü ve işin eşleştirilmesine olanak sağlandığını, ülke çapında ortak ve standart bir tanım birliğinin sağlandığını, istihdam ve eğitim politikalarının güncel koşullara göre hazırlanmasına katkı sağlandığını da söylemek mümkündür.

İŞKUR 2018 Faaliyet Raporu'nda, 2018 yılında yapılan çalışmalar neticesinde 140 yeni mesleğin tanımının yapılarak Türk Meslekler Sözlüğüne dâhil edildiği, 2018 yılı sonu itibariyle Sözlükteki meslek sayısının 7.120'ye çıkarıldığı, teknolojiye paralel olarak her yıl yapılan çalışmalarla, 2018 yılında Sözlük içerisindeki 65 mesleğin güncellendiği belirtilmiştir.¹⁵⁸ Kurum ayrıca, Türk Meslekler Sözlüğünü kaynak bir rehber olarak kullanmaktadır. Sözlüğü, resmi internet adresi üzerinden herkesin erişimine açmakta, mesleklere ilişkin tanım, görev ve işlem basamaklarını kapsayan meslek bilgi dosyalarına tüm taraflarca ulaşılmasını sağlamaktadır.¹⁵⁹

¹⁵⁶ Fatih Ekici, “Federal Almanya ve Türkiye’de İşe Yerleştirme Sistemleri”, **Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, Nisan 2014, s. 21.

¹⁵⁷ İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü, **Türk Meslekler Sözlüğü: Ana Grup 0/1-2-3-4-6: Kot Unvan ve Tarifler**, Ankara, Yayın No: 190, 1986, s. III.

¹⁵⁸ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), **İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e.**, s. 53.

¹⁵⁹ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), “Türk Meslekler Sözlüğü”, (Çevrimiçi) <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>, 13.06.2019.

2.1.3. Kamu Projelerinde Meslek Standartları: Yeni Bir Sisteme Doğru

Beş yıllık kalkınma planlarında kendine yer bulan meslek standartları, planlarda yer alan hedef ve politikalar doğrultusunda çeşitli kamu projelerinde de ele alınmıştır. Bu başlık altında yer verilen toplam dört projeden biri İŞKUR koordinasyonunda doğrudan emek piyasasına yönelik yürütülmüştür. Diğer üç proje ise kalite güvencesi sağlanmış bir mesleki ve teknik ortaöğretim eğitim sistemi aracılığıyla, emek piyasasının talep ettiği niteliklere uygun eğitimi almış bir işgücü potansiyeli oluşturmayı hedeflemiştir.

Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) yıllardır mesleki eğitim sistemini geliştirmeye yönelik çalışmaktadır. Bu amacın altında yatan ihtiyaçların genel olarak aşağıdaki şekilde sıralanması mümkündür:

- Eğitimin emek piyasası ihtiyaçlarına uygunluğunun sağlanması,
- Emek piyasasında talep edilen emeğe uygun arzın eğitim yoluyla sağlanması ve böylelikle verimin artırılması,
- Uluslararası denkliğinin yanı sıra esnek bir yapıda olan mesleki eğitim programlarının hazırlanması,
- Yatay ve dikey mobilitenin artırılmasıyla, kariyer geçişlerine olanak sağlanması,
- Mesleki eğitim programlarının, ulusal emek piyasası ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde yeniden tasarlanması.¹⁶⁰

Yukarıda sayılan bu ihtiyaçlara yönelik olarak; ülkemizde verilen mesleki eğitimin içeriğini zenginleştirmek, kalitesini artırmak ve tüm iktisadi faaliyet alanlarının istihdam olanaklarını artırabilmek için Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği arasında 2000 yılında Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) Anlaşması imzalanmıştır.¹⁶¹ MEGEP, 2002-2007 yılları arasında Avrupa Birliği

¹⁶⁰ İsmail Gök, "Projeden Uygulamaya Meslek Eğitiminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP): (Afyonkarahisar İli Örneği)", **Milli Eğitim**, S. 189, 2011, s. 59.

¹⁶¹ İlhan Yöyen, "Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesine (MEGEP) Dâhil Olan ve Olmayan Öğrencilerin Depresyon ve Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 22.

Akdeniz Programı'ndan (MEDA) sağlanan hibe ile uygulanmış olan 58,2 milyon Avro bütçeli bir projedir.¹⁶² İş piyasası gereksiniminin çözümlenmesi, meslek standartlarının geliştirilmesi, eğitim standartlarının geliştirilmesi ve ulusal yeterlilik sisteminin geliştirilmesi faaliyetleri, Proje kapsamındaki temel etkinlik alanları arasında yer almıştır.¹⁶³ MEGEP sektörlerin ihtiyaçlarını dikkate almış, sektörleri inceleyerek, emek piyasası ihtiyaç analizleri oluşturmuş ve geliştirilen meslek standartları ile modül içerikleri ortaya çıkarılmıştır.¹⁶⁴ Mesleki ve teknik eğitimin tüm boyutlarıyla planlanabilmesi için MEGEP kapsamında yapılan ihtiyaç analizleri, eğitim ve öğretim müfredatının hazırlanmasında ve güncellenmesinde de kullanılmıştır.¹⁶⁵ Proje ile ortaöğretimde mesleki eğitimde modüler sisteme geçilmiş olup;¹⁶⁶ modüllerin geliştirilmesinde mesleklerin gerekliliklerinin, iş, işlem ve görev detaylarının yer aldığı standart tanımlardan faydalanılmıştır.

Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi

Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (MTEM), meslek dersi öğretmenlerinin, eğitiminin niteliğini artırmaya yönelik çabalarını desteklemeyi ve Avrupa Birliği'ne uyum çalışmalarına destek olmayı amaçlayan, MEDA Fonundan sağlanan hibe ile karşılanan 2003 ile 2007 tarihleri arasında uygulanmış, 18,5 milyon Avro bütçeli bir projedir.¹⁶⁷ MTEM ile öğretmenlik mesleğinin meslek standartları geliştirilmiş ve bu standartlara dayalı eğitim programları hazırlanmış, 6 alanda meslek standardı ve modüler eğitim programı geliştirilmiş, geliştirilen programlar ile öğretmen yetiştiren fakültelerde pilot uygulamalar gerçekleştirilmiş, ulusal ve yerel düzeyde bir insan kaynakları gelişim stratejisi belirlenmiştir.¹⁶⁸

¹⁶² Ünal Akyüz, "Milli Eğitim Bakanlığı'nca Tamamlanmış Avrupa Birliği Eğitim Projeleri'nin Yönetici ve Uzman Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi", **Eğitim ve Bilim**, C. 40, S. 181, 2015, s. 196.

¹⁶³ Yöyen, **a.g.e.**, s. 23.

¹⁶⁴ Gök, **a.g.e.**, s. 67.

¹⁶⁵ Milli Eğitim Bakanlığı, **Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Belgesi 2014-2018**, s. 36.

¹⁶⁶ Nevran Karaca, Sibel Çakır, "Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) Muhasebe Finansman Alanı Modüllerinin Etkinliğinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 17, S. 31 Temmuz 2014, s. 214.

¹⁶⁷ Akyüz, **a.g.e.**, s. 196.

¹⁶⁸ Eduser Consultancy Services Co., "Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (MTEM), (Çevrimiçi) <http://www.eduser.com.tr/upload/dosya/ornekmeslekstandartlariprojeleri.pdf>, 14.06.2019.

Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi

İş dünyasının talep ettiği gereklilikleri karşılayan, çağın gerekliliklerine ayak uydurabilen bir işgücü potansiyeli oluşturmak ve kaliteli bir mesleki ve teknik eğitim sistemine ulaşmak hedeflerini kapsayan Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi (METEK), 2012 – 2014 yıllarında Avrupa Birliği ve Türkiye tarafından ortaklaşa finanse edilerek yürütülmüştür.¹⁶⁹ Proje kapsamında yer alan faaliyetler arasında; öğretim programlarının meslek standartlarına, meslek yeterliliklerine ve emek piyasası ihtiyaçlarına göre geliştirilmesi, meslek standartları ve yeterliliklerinin MEB tarafından ilgili eğitim programlarına yansıtılmalarının periyodik olarak izlenmesi, meslek standartlarına ve ulusal yeterliliklere dayalı bilgi bankasının oluşturulması yer almıştır. Ayrıca Proje’de, mesleki ve teknik eğitim veren okullardaki derslerin ve müfredatın; herhangi bir sektördeki farklı iş türleri için meslek standartlarına göre seviyelere ayrılmasının gerektiği ifade edilmiştir.¹⁷⁰

İstihdam ve Eğitim Projesi

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) dönemi mevcut durum başlığı altında “işsizlere eğitim yoluyla istihdam sağlamayı hedefleyen İstihdam ve Eğitim Projesi 1994 yılında uygulanmaya başlamıştır” ifadesi yer almaktadır.¹⁷¹ Ancak bazı kaynaklar, 1993 yılında uygulanmaya başlandığını da belirtmektedir.¹⁷² İŞKUR koordinasyonunda yürütülen 107.4 milyon dolar maliyetli İstihdam ve Eğitim Projesinin, maliyetinin %62’si Dünya Bankası tarafından, %38’i ise Türkiye tarafından karşılanmış olup, Projenin başlıca hedefleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- 73.200 işsize meslek kazandırarak, işe yerleştirilmesinin sağlanması,
- İİBK’nın 2000 personelinin hizmet içi eğitime alınması,
- Mesleki Enformasyon Merkezlerinin kurulması,
- Emek piyasalarına ilişkin bilgi sistemlerinin geliştirilmesi,
- Kadın istihdamının artırılması,

¹⁶⁹ Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi, “Proje”, (Çevrimiçi) <http://metek.meb.gov.tr/index.php/tr/proje>, 14.06.2019.

¹⁷⁰ METEK, “Kalite Geliştirme Stratejisi ve Eylem Planı”, (Çevrimiçi) <http://metek.meb.gov.tr/dosyalar/kalite/strateji.dokumani.ve.eylem.plani.pdf>, 14.06.2019.

¹⁷¹ DPT, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)**, a.g.e., s. 51.

¹⁷² Biçerli, a.g.e., s. 523. ve İŞKUR, “İstihdam ve Eğitim Projesi” (Çevrimiçi) https://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/ieprojesi.htm, 14.06.2019.

- 250 mesleğin standartlarının geliştirilmesi,
- Meslek standartlarına dayalı sertifikasyon sisteminin kurulması.¹⁷³

Sekizinci Kalkınma Planı (2001-2005) mevcut durum başlığı altında, Proje ile İİBK'nın çalışanlarının hizmet içi eğitime tabi tutulduğu, 81 bin işsiz kişiye yönelik istihdam garantili beceri kazandırma kurslarının düzenlendiği, mesleki danışmanlık sisteminin kurulduğu, Türk Meslekler Sözlüğü'nün güncellenmesi ve işgücü bilgi sisteminin geliştirilmesi için çalışmalar yapıldığı, standardı geliştirilen 250 meslekte sınav soru bankasının oluşturulduğu belirtilmiştir.¹⁷⁴

2.1.4. Meslek Standardı Geliştirmenin Önemi

Bir önceki başlıkta aktarılan kalkınma planlarından, emek piyasalarında uygun emeğin talep edilebilmesi ve arzın ilgili talebe karşılık verebilmesi için mesleğin analizlerinin yapılması, görev, iş ile işlemlerinin uygun şekilde tespit edilmesi ve buna göre piyasada kabul gören bir "standart tanım"ının yapılmasının hedeflendiği görülmektedir. Nitekim günümüzde çoğu organizasyon başarılı olabilmek için yaptığı insan kaynakları planlamalarıyla, hangi vasıflara sahip ve ne kadar insan kaynağını nerelerde ve hangi zamanda istihdam edeceklerini planlamaktadır.¹⁷⁵ Buna göre organizasyonların insan kaynakları planlamalarında başarılı veya verimli olmaları için talep edilen işlerin veya mesleklerin neredeyse tüm gerekliliklerini karşılayan işgücüne ihtiyaçlarının bulunduğu söylenebilecektir. Bu ihtiyacın karşılanabilmesi, yani uygun arz ile eşleşmenin sağlanabilmesi için de, talep edilen işin/mesleğin analizlerinin yapılmış, standart bir görev tanımının ortaya konulmuş olmasının gerektiği açıktır. Kaldı ki, ulusal ve uluslararası birçok gelişim ve değişim dinamiğinin etkisinde kalan ülkemiz emek piyasasında en sık duyulan şikayettir: "arz edilen emeğin, talep edileni karşılamaması". Bu nedenle "talep ve arz edilen emeğin ortak paydada bulunduğu bir tanımlama"nın yani meslek standardı geliştirmenin, bu konuda alternatif bir yol olarak değerlendirildiği söylenebilecektir. Zira "bir standardın hedefi bir ürün veya hizmetle ilgili aynı beklentileri paylaşan insanlara güvenilebilir bir temel

¹⁷³ Biçerli, a.e., s. 523.

¹⁷⁴ DPT, **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**, a.g.e., s. 103.

¹⁷⁵ Cemal İyem, "Kamu Sektöründe İnsan Kaynakları Plansızlığı: İşsiz İş ve Meslek Danışmanları", **Emek ve Toplum**, C. 5, S. 11, 2016, s. 23.

sağlamaktır".¹⁷⁶ Buna göre bir mesleğin hem emeği arz eden hem de talep eden tarafından bilinen/tanınan standart bir içeriğe sahip oluşunun ve bu standarda dayalı belgelendirmelerin emek piyasasındaki uyumlu eşleşmeleri kolaylaştırılacağı, bilgi eksikliklerinden kaynaklanan zaman kaybının azaltılmasına katkı sağlayacağı, söz konusu standart içeriğe uygun hazırlanacak eğitim ve gelişim programlarıyla, işgücünün niteliğinin artırılacağı ve paralel olarak istihdam edilebilirliğinin de artacağı, son olarak talebin ve arzın üzerinde eşleştiği bir standardın, eğitim ve öğretim kurumlarının müfredatlarına girdi sağlamanın, piyasa uyumlu işgücü mezuniyetine de katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2.2. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMUNUN KURULUŞU VE ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİNİN DOĞUŞU

Aktif emek piyasası politikalarının uygulanması amaçları; "işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmak"¹⁷⁷, "toplumsal yapı içinde ayrımcılık, deneyimsizlik, gerekli vasıflara sahip olmama gibi çeşitli nedenlerle istihdam edilmelerinde güçlüklerle karşılaşılacak grupların istihdamını kolaylaştırmak"¹⁷⁸, "istihdam edilebilirliği geliştirmek"¹⁷⁹ ve işgücünün niteliğini artırmak olarak sıralanabilmektedir. Bu başlık altında üzerinde durulacak olan ulusal yeterlilik sisteminin ve sistemin gösterge bileşeni olan mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesinin amaçları da, yukarıdaki amaçlara paralel olarak sıralanabilmektedir. Nitekim, mesleki yeterliliklerin belgelendirmesini de içeren "meslek standartları sınav ve belgelendirme sistemi", Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planının (2001-2005), istihdamdaki mevcut durum başlığı altında, aktif emek piyasası politikaları çerçevesinde kabul edilmiş ve yer almıştır.¹⁸⁰

2.2.1. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Kuruluşu ve Yapısı

MYK, kuruluş tarihçesini aşağıdaki şekilde özetlemektedir.¹⁸¹

¹⁷⁶ British Safety Institute (BSI), "Standart Nedir?", (Çevrimiçi) <https://www.bsigroup.com/tr-TR/Standartlar/Standartlar-Hakkında-Bilgiler/Standart-Nedir/>, 13.06.2019.

¹⁷⁷ Uşen, **a.g.e.**, s. 66.

¹⁷⁸ M. Engin Sanal, "Aktif İstihdam Politikaları", **Toprak İşveren**, S. 99, Eylül 2013, s. 14.

¹⁷⁹ Kapar, **a.g.e.**, s. 344.

¹⁸⁰ DPT, **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**, **a.g.e.**, s. 103.

¹⁸¹ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "MYK Tarihçe", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/kurumsal/tarihce>, 14.06.2019.

“Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun kurulması süreci, İŞKUR koordinasyonunda Dünya Bankasının fon desteğiyle 1992-2000 yılları arasında yürütülen İstihdam ve Eğitim Projesiyle başlatılmıştır. İEP’in ‘Meslek Standartları Sınav ve Belgelendirme’ bileşeni kapsamında, 1992 yılında üçlü katılımı Meslek Standartları Milli Protokolü imzalanarak; devlet, işçi ve işveren taraflarının yer aldığı Meslek Standartları Komisyonu (MSK) kurulmuştur. MSK’nın gözetiminde Araştırma Teknik Hizmetler Birimi’nin 1995-2000 döneminde yaptığı çalışmalar neticesinde eğitim ve iş dünyası ‘meslek standardı’ kavramı ile tanıştırılmış, meslek standardı taslakları ve soru bankası oluşturulmuş, 2000 yılında EİP tamamlandığında tarafların üzerinde mutabık oldukları Ulusal Meslek Standartları Kurumu Kanun taslağı hazırlanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığının koordinasyonunda 2002-2007 yıllarında uygulanan MEGEP çerçevesinde UMSK taslağı yeniden gündeme getirilmiş ve taslak güncellenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının koordinasyonunda ve sekreteryası İŞKUR tarafından yürütülen çalışmalar kapsamında, söz konusu kanun taslağı 2005 yılında Bakanlar Kuruluna arz edilmiştir”.

21 Kasım 2006 tarih ve 5554 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu ile; “ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek” üzere MYK kurulmuştur.¹⁸² Ardından Kurum, 15 Temmuz 2018 tarihinde yürürlüğe giren 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi¹⁸³ ile yeniden düzenlenmiştir.

MYK’nın kurulmasını öngören 5544 sayılı Kanun Tasarısının genel gerekçesi incelendiğinde;

- Türkiye’nin genç ve dinamik bir nüfusa sahip olduğu ancak, bu nüfusta işsizlik oranının çok yüksek olduğu, bu nedenle gençlerin istihdamda verimli olarak kullanılmadığı,

¹⁸² Resmi Gazete, “07.10.2006 tarih ve 26312 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 5544 sayılı Kanun (eski)”, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061007-1.htm>, 14.06.2019.

¹⁸³ Resmi Gazete, “15.07.2018 tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715-1.pdf>, 14.06.2019.

- Türkiye’de meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin bulunmadığı buna göre mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasası taraflarının katılımı olmadan hazırlandığı, sonuç itibarıyla mesleki ve teknik eğitim alan bireylerin piyasanın istediği nitelikleri kazanamadığı,
- Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim verilen okullardan mezun olan kişilere verilen diploma veya belgelerin, kişilerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlikleri yeterince ve güvenilir yansıtmadığı, ayrıca belgelerin kurumlararası tanınırlığında sorunlar yaşandığı,
- Bir eğitim almadan çalışarak bilgi ve beceri edinen kişilerin büyük kısmının söz konusu becerileri belgelendirme imkânı bulamadığı,
- Bu durumun işgücünün mesleki yeterliliğinin objektif olarak değerlendirilmesini engellediği, en basit ifadeyle işsizlerin iş bulmasına, işverenlerin de aradıkları işçiyi istihdam etmelerine olanak tanımadığı ifade edilmiştir.¹⁸⁴

Yukarıda sıralananlara göre MYK’nın; Türkiye Ulusal Yeterlilik Sistemi’ni kurarak, işgücünü emek piyasası gerekliliklerine uyumlu hale getirmek, emek arz ve talep eşleşmelerini buna bağlı istihdam edilebilirliği kolaylaştırmak, piyasada tüm taraflarca kabul edilen, güvenilir ve tarafsız kurumlarca verilen belgeler vasıtasıyla önceki öğrenmeleri tanımak, genç işsizlik oranının yanı sıra genel işsizlik oranlarının da düşürülmesine olumlu katkı sağlamak gerekçeleriyle kurulduğunu söylemek mümkündür.

Kurumun öncelikli görevleri arasında, çalışmanın önceki bölümlerinde de üzerinde durulduğu üzere ulusal meslek standartlarının hazırlanmasını sağlamak yer almaktadır. 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin ilgili hükmünce MYK görev ve yetkileri özetle şu şekilde sıralanmıştır: Ulusal Yeterlilik Sistemine ilişkin yıllık gelişme planları hazırlamak, standartları geliştirilecek meslekleri ve bu mesleklerde standart hazırlayacak kurum ve kuruluşları tespit etmek, teknik ve mesleki eğitim veren yükseköğretim kurumlarında YÖK ile teknik ve mesleki eğitim veren ortaöğretim kurumlarında MEB ile işbirliği yaparak, bu kurumlarda ulusal meslek standartlarına (UMS) dayalı eğitim ve öğretimin yapılmasına destek olmak, UMS’leri baz alarak, Ulusal Yeterliliklerin (UY) temellerini tespit etmek, eğitim akreditasyonu faaliyetlerini

¹⁸⁴ Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), “Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu Tasarısı”, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1193m.htm>, 29.09.2019.

yürütmek, ölçme ve değerlendirme sistemi kapsamında, mesleki yeterlilikleri belgelendirecek kuruluşları yetkilendirmek ve sınavlarda başarılı olanlara MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin verilmesini sağlamak, Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların mesleki yeterlilik belgelendirmelerini tanımak, UMS’leri çağın gerekliliklerine uygun olarak geliştirmek ve uluslararası arenada görünür kılmak, iş alanları ve sektörler arasındaki yatay ve dikey mobiliteye katkı sağlamak, kendisiyle benzer faaliyetlerde bulunan uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak, projeler geliştirmek ve uygulamak, hayat boyu öğrenmeyi faaliyetlerle desteklemek ve teşvik etmek.

MYK’nın önemli görevlerini MYK Önceki Başkanı şu şekilde ifade etmiştir¹⁸⁵:

“Eğitimle istihdam arasında doğru ilişkiyi kurabilmek için iş piyasasının ihtiyaçlarını bir reçete halinde yine o iş dünyası aktörlerinin diliyle ve eliyle eğitim dünyasına iletmek, eğitim dünyasının iş piyasasının ihtiyaçlarını giderebilecek ölçüde ve büyük resme bakarak gerek Türkiye’de gerekse tüm dünyada geçerli beceriler edindirebilecek bir eğitim sistemi oluşturup bu programları uygulaması ve yeterliliğinin, eğitim çıktısının, kalite güvencesinin test edilmesi, ayrıca nasıl ki bir Türk başka bir ülkede çalışırken belgesi soruluyorsa, Türkiye’de çalışmak isteyen yabancı kişilerin de mesleki yeterlilik belgelerinin doğruluğunun onaylanması Kurumun en önemli görevlerindedir”.

Kurumun misyonu: “paydaşlarla birlikte, yeterlilikleri tanımlayan ve tanıyan uluslararası düzeyde kalite güvencesi sağlanmış Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek”; vizyonu ise “eğitimin istihdamla uyumunu güvence altına alarak nitelikli insan kaynağının oluşmasına öncülük eden, uluslararası ölçekte tanınan, etkin ve saygın bir kurum olmak”tır.¹⁸⁶

MYK, kamu tüzel kişiliği haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, hazine yardımı almayan özel bütçeli bir kamu kurumu olmakla birlikte, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının da bağlı bir kurumudur.¹⁸⁷ MYK Teşkilatı, Genel Kurul,

¹⁸⁵ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2009), **Mesleki Yeterlilik Sistemi Uluslararası Semineri: Sunumlar ve Görüşmeler**, TİSK Yayın No: 300, Ankara, Ağustos 2009, s. 61.

¹⁸⁶ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), **MYK 2018 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, Şubat 2019, s.3.

¹⁸⁷ Yaprak Akçay Zileli, “Belgelendirme Kuruluşlarının Yetkilendirilmesinde Kullanılan Kriterlerin Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemleriyle Değerlendirilmesi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Şubat 2013, s. 4.

Yönetim Kurulu, Kurum Başkanının yanı sıra, Meslek Standartları, Sınav ve Belgelendirme, Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği, Denetim, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ), Strateji Geliştirme, Personel ve Destek Hizmetleri Daireleri Başkanlıklarından ve Hukuk Müşavirliği ile TYÇ Koordinasyon Kurulu, TYÇ Kurulu ile MYK Sektör Komiteleri'nden teşekkül etmektedir.¹⁸⁸ Kurumun en üst karar organı olan Genel Kurul; ilgili bakanlık, kurum ve kuruluşların temsilcilerinin bulunduğu toplam 44 üyeden oluşmaktadır.¹⁸⁹ Kurum şemasında dikkat çeken yapılanmalardan bir diğeri MYK Sektör Komiteleri'dir. MYK Sektör Komiteleri, hazırlanan taslak meslek standartlarının UMS olarak kabul edilebilmesi için gerekli incelemeyi yapmak üzere, sektöre özgü olarak kurulmaktadır. Bu sayede her Komitenin, kendi sektöründeki mesleklere ilişkin standartları ve yeterlilikleri incelemesi sağlanmaktadır. 27 farklı sektör için kurulan 27 Sektör Komitesi bulunmakta¹⁹⁰ ve her Komite; AÇSHB, MEB, YÖK, meslekle ilgili diğ er bakanlıklar, işçi ve işveren kuruluşları, meslek kuruluşları temsilcilerinin yanı sıra, MYK'nın da birer temsilcisinden oluşmaktadır.¹⁹¹

2.2.2. Ulusal Yeterlilik Sistemi ve Temel Bileşenleri

Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYS): “ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak teknik ve mesleki eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kural ve faaliyetler bütünü” olarak tanımlanmaktadır.¹⁹² UYS'nin amaçları arasında da; eğitim ile istihdam ilişkisinin geliştirilmesini sağlamak, önceki öğrenmelerin yanı sıra örgün, yaygın, resmi olmayan öğrenmeleri tanımak ve hayat boyu öğrenmeyi desteklemek yer almaktadır.¹⁹³

UYS'nin temel bileşenleri sırasıyla, “Ulusal Meslek Standartlarının (UMS) Geliştirilmesi”, “Ulusal Meslek Standartlarına Dayalı Ulusal Yeterliliklerin (UY) Geliştirilmesi”, “Ulusal Yeterliliklerin MYK Onayıyla Ulusal Yeterlilik Çerçevesine Yerleştirilmesi”, “Ulusal Yeterliliklere Dayalı Ölçme ve Değerlendirme Faaliyetlerinin

¹⁸⁸ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Teşkilat Şeması”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/teskilat>, 14.06.2019.

¹⁸⁹ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), **MYK 2018 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e.**, s. 5.

¹⁹⁰ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Sektör Komiteleri”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri>, 14.06.2019.

¹⁹¹ **A.e.**, s. 7.

¹⁹² Bayram Akbaş, “Mesleki Yeterlilikler Kavramının İstihdam Politikalarına Etkisi”, **MERCEK**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Yayını, S. 60, Ekim 2010, s. 52.

¹⁹³ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi (UMYS)”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/216>, 16.06.2019.

Düzenlenmesi” ve “Ölçme Değerlendirme Faaliyetleri Sonuçlarına Dayalı MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin Düzenlenmesi” faaliyetleridir.

2.2.2.1. Ulusal Meslek Standartları

Türkiye Yeterlilik Sistemi'nde Ulusal Meslek Standardı (UMS); “bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için MYK tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari norm” olarak tanımlanmaktadır.¹⁹⁴ Hangi mesleklerin standartlarının hazırlanacağına MYK Yönetim Kurulu, emek piyasalarının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçlarını ve sektör komitelerinin önerilerini dikkate alarak karar vermektedir.¹⁹⁵ Bununla birlikte UMS'yi geliştirecek olan kurum veya kuruluşun; standardını geliştireceği mesleğin sektörünü temsil etme yeteneği bulunan, mali, fiziki ve beşeri altyapıya sahip, sürece ilgili sosyal tarafları dâhil edebilecek kurum ve/veya kuruluşlardan olmasına dikkat edilmektedir.¹⁹⁶

UMS'lerin hazırlanması sürecinde, öncelikle UMS hazırlamak için başvuran kurum veya kuruluşun bir meslek haritalama çalışması yapması beklenmektedir. Meslek haritalama çalışması ile mesleğin hangi sektörde yer aldığı, eğer varsa hangi iş/meslek grubuna dâhil olduğu, sektördeki kapsam ve sınırları net olarak tespit edilmektedir. Bu çalışma ile birden fazla sektörde geçerli olan ortak/yatay mesleklerin de durumu ortaya çıkarılmakta, böylelikle emek piyasasının talebi doğrultusunda bir meslek dalında yetişmiş çalışanın, belirli bir öğrenme süreci sonunda benzer yetkinlikler gerektiren bir başka meslek dalına geçişi mümkün kılınmaktadır. Haritalama çalışmasının ardından mesleğin standardının geliştirilebileceğine karar verilmesiyle birlikte, başvuruda bulunan ilgili kurum veya kuruluş ile MYK arasında Ulusal Meslek Standardı Hazırlama İşbirliği Protokolü imzalanmaktadır.¹⁹⁷

2015 yılında yürürlüğe giren UMS'lerin ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesi gereğince UMS'lerin geliştirilmesinde, sektör

¹⁹⁴ Resmi Gazete, “07.10.2006 tarih ve 26312 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 5544 sayılı Kanun (eski), (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061007-1.htm>, 14.06.2019.

¹⁹⁵ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Meslek Standartları”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard>, 16.06.2019.

¹⁹⁶ Akbaş, a.g.e., s. 53.

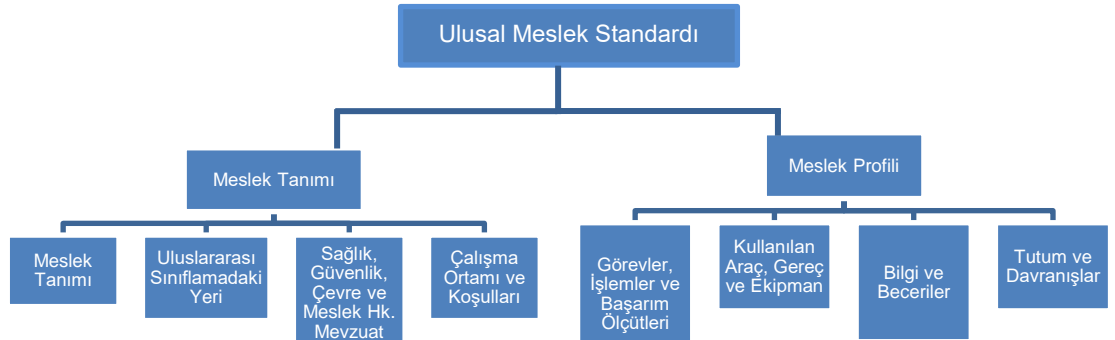
¹⁹⁷ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Başvuru ve Görevlendirme”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-hazirlama-suereci/bavuru-ve-goerevlendirme>, 16.06.2019.

komitelerinde incelenmesinde ve MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanmasında aşağıdaki, ölçütler dikkate alınmaktadır¹⁹⁸;

“UMS meslekle ilgili faaliyetlerin araştırılması, bilgilerin toplanması ve değerlendirilmesi aşamalarından oluşan iş analizine dayanır, katılımcı bir anlayışla hazırlanır ve ilgili tarafların görüş ve katkısı alınır, mesleki alana ilişkin iş sağlığı ve güvenliği, çevre ve kalite ile ilgili hususları kapsar, kullanıcılar tarafından anlaşılacak şekilde yazılır, hayat boyu öğrenme ilkesi çerçevesinde bireyin kendini geliştirmesini ve meslekte ilerlemesini teşvik eder, açık veya gizli hiçbir ayrımcılık unsuru içermez”.

Şekil 2.1.'de görüldüğü üzere, bir UMS'de öncelikle meslek tanımı yapılmakta ve bu çerçevede mesleğin uluslararası sınıflamadaki yeri (ISCO-08), mesleğin sağlık, güvenlik, çevre ve mesleğe özgü mevzuatı ile çalışma ortamı ve çalışma koşulları belirtilmektedir. Ardından mesleğin profili çıkarılmakta ve bu çerçevede de, mesleğe ilişkin görevler, işlemler, başarımlar ölçütleri, meslek icra edilirken kullanılan araç, gereç ekipman, sahip olunması gereken bilgi ve beceriler ile tutum ve davranışlar tanımlanmaktadır.¹⁹⁹ Ayrıca UMS'lere birer seviye verilmektedir (Bkz.2.2.2.3 Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Uyumlu Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi).

Şekil 2.1: Ulusal Meslek Standardı (UMS) İçeriği



Kaynak: Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) “UMS Tanımı ve İçeriği”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-tanm-ve-cerij>, 16.06.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

¹⁹⁸ Mevzuat Bilgi Sistemi, “19.10.2015 tarih ve 29507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik”, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.21185&MevzuatIlli=0&sourceXmIsearch=Ulusal%20Meslek%20Standartlar%C4%B1n%C4%B1n%20ve%20Ulusal%20Yeterliliklerin%20Haz%C4%B1rlanmas%C4%B1>, 16.06.2019.

¹⁹⁹ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Meslek Standartları Tanımı ve İçeriği”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-tanm-ve-cerij>, 16.06.2019.

Hazırlanan meslek standardı, onaylanıncaya kadar taslak olarak kabul edilmekte; taslak meslek standartları, hazırlayan kuruluş tarafından başta ilgili bakanlık, kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları ve STK'lar olmak üzere ilgili taraflarla paylaşılarak değerlendirilmeleri alınmaktadır. Ayrıca bir ay süre ile hem MYK'nın hem de hazırlayan kuruluşun internet sitesinde kamuoyunun görüşüne sunularak, değerlendirmeler, görüş ve düzeltme toplanmaktadır. Gelen görüşler, hazırlayan kurum veya kuruluş tarafından değerlendirilmekte, uygun bulunanlar taslaklara yansıtılmakta, uygun bulunmayan görüşler ise gerekçeli olarak görüş bildiren tarafa iletilmektedir. Görüş sürecinin tamamlanmasını takiben, mesleği kapsayan MYK Sektör Komitesi tarafından, taslak meslek standardı teknik ve içerik yönleriyle incelenmektedir. İnceleme süreci içerisinde taslak olarak kabul edilmekte veya reddedilmektedir. Reddedilmesi halinde süreç sonlandırılmaktadır. Kabul edilmesi halinde MYK Yönetim Kurulu'na sunulmakta, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan taslaklar Resmi Gazete'de yayımlanarak ulusal niteliği kazanmakta ve Ulusal Meslek Standardı olarak yürürlüğe girmektedir.²⁰⁰

UMS ve UY'lerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik gereğince, yürürlükte olan UMS'ler en geç beş yılda bir yeniden değerlendirilmekte ve gerek görülmesi halinde ilgili standartlar, standart hazırlama usulüne benzer süreç ile güncellenmektedir. UMS'lerin beş yılda bir güncellenmesi koşulu, gelişen ve değişen emek piyasalarına uyum sağlanmaya çalışıldığını göstermektedir. Gelişen ve değişen emek piyasalarına uyum bağlamında, bilişim sektöründeki mesleklerde UMS geliştirme çalışmaları da dikkate alınabilecektir. Buna göre 2018 yılında Dijital Sanayi Operatörü (Seviye 5), Nanoteknoloji Uygulama Operatörü (Seviye 5), Robotik Sistemler Operatörü (Seviye 5) ve Akıllı Tarım Uygulamaları Operatörü (Seviye 5) UMS'lerinin geliştirilmesi çalışmalarının yürütüldüğü görülmektedir.²⁰¹

²⁰⁰ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "UMS Hazırlama Süreci", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-hazirlama-suereci>, 16.06.2019.

²⁰¹ Adem Ceylan, "Uluslararası Akredite Mesleki Yeterlilik Belgeleri, Kalite Güvencesini Temsil Eder", **İnsan İnşaat Sanayi Dergisi**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Yayını, Mayıs-Haziran 2018, s. 23.

Şu ana kadar ilgili kuruluşlarla imzalanan 160 UMS Hazırlama İşbirliği Protokolü kapsamında, MYK tarafından onayarak, Resmi Gazete’de yayımlanan ve yürürlüğe giren toplam 829 adet UMS bulunmaktadır.²⁰²

2.2.2.2. Ulusal Yeterlilikler

Ulusal Yeterlilik (UY); “ulusal ya da uluslararası meslek standartları temel alınarak hazırlanan, öğrenme, ölçme-değerlendirme amacıyla kullanılan, bireylerin mesleğini başarı ile icra etmesi için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler ile bu bilgi, beceri ve yetkinlikleri kanıtlamaları için nasıl bir ölçme ve değerlendirme sürecinden geçmeleri gerektiğini açıklayan, MYK tarafından onaylanarak yürürlüğe giren teknik dokümanlar” olarak tanımlanmaktadır.²⁰³

UMS’leri geliştirilen mesleklerin, bahse konu UMS’lerin dayanak alınmasıyla, UY’leri geliştirilmektedir. UY hazırlama başvuru süreci, tıpkı UMS başvuru sürecinde olduğu üzere ilerletilmekte ve UY’lerin MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanmasında UMS için sıralanan ölçütler dikkate alınmaktadır (Bkz. 2.2.2.1. Ulusal Meslek Standartları). UY’lerin hazırlanmasında, UMS’lerin hazırlanmasında dikkate alınan sadece bir farklı ölçüt bulunmaktadır. Söz konusu ölçüt ilgili Yönetmelik’te; “Ulusal yeterlilikler, bireyin bilgi, beceri ve yetkinliğinin kalite güvencesi dâhilinde ölçülmesini temin eden unsurları içerir” hükmüyle yer almaktadır. Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere, bir sonraki başlıkta aktarılabilecek olan sınav, ölçme ve değerlendirme faaliyetleri UY’lerin nitelik ve nicelik olarak temel alınmasıyla gerçekleştirilmekte; sınavlardan başarılı olan çalışanların mesleki yeterlilikleri belgelendirilmektedir.

UY’ler yeterlilik birimlerinden ve öğrenme çıktılarından yapılandırılmaktadır. Buna göre yeterlilik birimleri, birbirinden bağımsız olarak ölçülebilen ve transfer edilebilen bölümler iken; öğrenme çıktıları, örgün, yaygın, informal gibi herhangi bir öğrenme sürecinin tamamlanmasından sonra kişinin elde ettiği bilgi, beceri ve yetkinliklerdir.²⁰⁴

²⁰² Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Web Portal, “İstatistikler”, (Çevrimiçi) https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_istatistik, 18.09.2019.

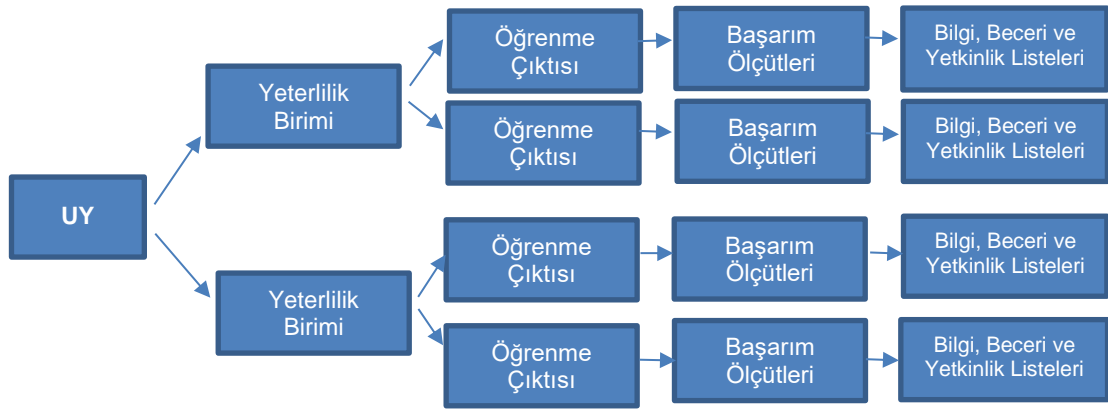
²⁰³ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Yeterlilikler”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-tanm-ve-cerri>, 16.09.2019.

²⁰⁴ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Yeterlilik Tanımı ve İçeriği “, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-tanm-ve-cerri>, 17.06.2019.

Şekil 2.2.'de görüldüğü üzere, UY'lerin birbirinden bağımsız olan ve ayrı ayrı değerlendirilen yeterlilik birimleri bulunmaktadır. Bu birimler zorunlu olabilecekleri gibi, seçmeli de olabilmekte; öğrenme çıktıları ile başarımlar ölçütlerine uygun şekilde yapılandırılan ilgili bilgi, beceri ve yetkinlik listeleri ile ölçülmektedirler. Tıpkı UMS'lerde olduğu gibi UY'lere de birer seviye verilmekte, bununla birlikte UY'lerde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) zorunlu yeterlilik birimi olarak eklenmektedir.

UY'nin dayanılarak hazırlandığı UMS veya uluslararası standartta bir değişiklik meydana gelmesi halinde, UY veya ilgili UY biriminin güncellenmesine ilişkin değişiklikler en az 1 yıl içerisinde yapılmaktadır.

Şekil 2.2: Ulusal Yeterlilik (UY) İçeriği



Kaynak: Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) “UY Tanımı ve İçeriği”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-tanm-ve-cerii,18.09.2019> verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Özetle UMS, bir mesleğin yapılabilmesi için gerekli iş ve görevlerin emek piyasasında kabul edilen minimum şartlarını ortaya koyarken; UY, mesleğin yapılabilmesi için kişinin sahip olması gereken nitelikleri ortaya koymaktadır. Ayrıca, UMS ve UY'ler mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının müfredatlarına girdi sağlamakta, böylelikle emek piyasalarının taleplerine uygun işgücünün yetiştirilmesine katkı sunulmaya çalışılmaktadır.

MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde öğretimi yapılan tüm alan ve dal programlarının, UMS ları ve UY'lere uyumuna ilişkin, ilgili paydaşlarla gerçekleştirilen

03 Ekim 2018 tarihli bir toplantıda; Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde uygulanan 53 alan ve 199 dal programının tamamına 209 adet UMS ve 161 UY içeriğinin yansıtıldığı belirtilmiştir.²⁰⁵ MEB tarafından yayımlanan 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi'nde de, mesleki ve teknik eğitimde, sektörün talep ettiği doğrultuda hazırlanan UMS'lerin, öğretim materyallerinin düzenlenmesinde dikkate alınacağı vurgulanmaktadır.²⁰⁶

Şu ana kadar ilgili kuruluşlarla imzalanan 141 UY Hazırlama İşbirliği Protokolü kapsamında, MYK tarafından onaylanan toplam 484 adet UY bulunmaktadır.²⁰⁷

2.2.2.3. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Uyumlu Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

Yeterliliklerde sınıflama yapılmasını ve sistemlerin birbirleriyle karşılaştırılarak kıyaslanmasını sağlayan yeterlilik çerçeveleri, belirli seviyeler aracılığıyla kullanılan referans araçlardır. Yeterlilik çerçevelerinin amacı, bir ülkenin, bölgenin veya sektörün tüm yeterliliklerini bir araya getirerek, örgün, yaygın veya serbest yolla edinilen tüm yeterlilikleri listelemekte ve anlaşılır olmasını sağlamaktadır.

Bahse konu amaçla geliştirilen Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi de (AYÇ), AB ülkelerinde ve aday ülkelerde, farklı eğitim ve öğretim sistemleri sonucu kazanılan nitelikleri ve yeterlilikleri anlamaya ve karşılaştırmaya yardımcı olan referans bir çeviri aracıdır.²⁰⁸ AYÇ, Avrupa çapında mobil ve esnek işgücünü geliştirmeyi teşvik etmek ve yaşam boyu öğrenmenin geliştirilmesine yardımcı olmak için öğrencilerin ve işgücünün hareketliliğini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.²⁰⁹

Sekiz referans seviyeden oluşan AYÇ'de seviyelerin her biri, herhangi bir yeterlilik sisteminde, o seviyedeki yeterliliklerle ilgili öğrenme çıktılarını gösteren bir

²⁰⁵ MEB, "03 Ekim 2018 tarihli Toplantı Duyurusu", <https://mtegm.meb.gov.tr/www/milli-egitim-bakanligi-mesleki-ve-teknik-egitimde-tum-programlarin-ulusal-meslek-standartlari-ve-ulusal-yeterliliklerle-uyumunu-masaya-yatirdi/icerik/2145>, 17.06.2019.

²⁰⁶ MEB, "Güçlü Yarınlar İçin 2023 Eğitim Vizyonu", (Çevrimiçi) <https://www.memurlar.net/common/news/documents/784384/vizyon2023.pdf>, 17.06.2019.

²⁰⁷ MYK Web Portal, "İstatistikler", (Çevrimiçi) https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_istatistik, 18.09.2019.

²⁰⁸ EUROPASS, "What Is The European Qualification Framework?", (Çevrimiçi) <https://europass.cedefop.europa.eu/europass-support-centre/other-questions/what-european-qualification-framework-efq>, 17.06.2019.

²⁰⁹ "European Qualifications Framework", (Çevrimiçi) <https://www.accreditedqualifications.org.uk/european-qualifications-framework-efq.html>, 17.06.2019.

tanımlayıcı grubu tarafından tanımlanmaktadır. Bu tanımlayıcı grubu bilgi, beceri, yetkinlikler ve sorumluluklardan oluşturulmaktadır. Buna göre seviye 1 düzeyindeki bireyin temel düzeyde bilgi sahibi olduğunu ve çok fazla sorumluluk almadan, basit görevleri gözetim altında yerine getirebildiğini; buna karşılık seviye 8 düzeyindeki bireyin, bir işte uygulama tekniklerinin en ileri düzeyde bilgisine sahip, yeni ve karmaşık sorunları çözme becerisine sahip olduğunu söylemek mümkündür.²¹⁰

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyinin Hayat Boyu Öğrenme için AYÇ hakkındaki Tavsiye Kararı, 23 Nisan 2008 tarihinde kabul ve ilan edilmiştir. Karar ile ülkelere kendi Ulusal Yeterlilik Çerçevesini oluşturmaları ve bu çerçeveleri AYÇ ile ilişkilendirmeleri tavsiye edilmiştir.²¹¹ AB'ye uyum çalışmaları kapsamında Türkiye, AYÇ Tavsiye Kararıyla uyumlu olarak Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi'ni (TYÇ) yapılandırmıştır.

TYÇ, Türkiye'deki yeterliliklerden sorumlu olan MEB ve YÖK başta olmak üzere, MYK tarafından, kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren sendikaları, meslek örgütleri ve ilgili sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği içerisinde hazırlanmış olup; Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik 2015 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.²¹²

Kendi çerçevesini oluşturmasının ardından, TYÇ'nin AYÇ'ye referanslanması sürecini yürüten Türkiye; TYÇ ile AYÇ'nin uyumunu sağlamıştır. Yeterlilik türlerinin ve seviyelerinin geçici olarak belirlendiği ve güncelleneceği belirtilmiş olup; şu aşamada Tablo 2.1.'den görüleceği üzere, TYÇ tıpkı AYÇ gibi sekiz seviyeli bir çerçeveden oluşturulmuştur. TYÇ, ülkemizdeki ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim dâhil, eğitim öğretim programları ve diğer öğrenme yolları ile kazanılan tüm yeterlilikleri kapsamaktadır. Bireylerin bildiklerini, anladıklarını ve yapabildiklerini ifade eden bu

²¹⁰ European Commission, "Descriptors Defining Levels in the European Qualifications Framework (EQF)", (Çevrimiçi) <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>, 17.06.2019.

²¹¹ Official Journal of the European Union, "Recommendation Of The European Parliament And Of The Council: On The Establishment Of The European Qualifications Framework For Lifelong Learning", (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>, 17.06.2019.

²¹² Resmi Gazete, "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/images/articles/mevzuat/21.5.20158213.pdf>, 17.06.2019.

yeterlilikler; diploma, yeterlilik belgesi, ustalık belgesi gibi formatlarda olabilmektedir.²¹³

Tablo 2.1: Başlıca TYÇ Yeterlilik Türleri ve Öngörülen Seviyeleri

TYÇ Seviyesi	Yeterlilik Türü Adı	Sorumlu Kurum
1	Okul Öncesi Katılım Belgesi	MEB
2	İlkokul Öğrenim Belgesi	MEB
	2. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi	MYK
3	Ortaokul Öğrenim Belgesi	MEB
	Kalfalık Belgesi	MEB
	3. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi	MYK
4	Ustalık Belgesi	MEB
	Mesleki ve Teknik Eğitim Lise Diploması	MEB
	Lise Diploması	MEB
	4. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi	MYK
5	Ön Lisans Diploması (Akademik)	YÖK
	Ön Lisans Diploması (Mesleki)	YÖK
	5. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi	MYK
6	Lisans Diploması	YÖK
	6. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi	MYK
7	Yüksek Lisans Diploması (Tezli)	YÖK
	Yüksek Lisans Diploması (Tezsiz)	YÖK
	7. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi	MYK
8	Doktora Diploması (Doktora, Sanatta Yeterlilik/Doktora ve Tıpta Uzmanlık)	YÖK
	8. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi	MYK

Kaynak: Mesleki Yeterlilik Kurumu, “Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi”, (Çevrimiçi) https://www.myk.gov.tr/images/articles/TYC/Tyc_bilgi_merkezi/Tanitim_materyalleri/TYC_Kitapcigi.pdf, 29.09.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

²¹³ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/turkiye-yeterlilikler-cercevesi>, 17.06.2019.

Nisan 2018 itibariyle, Türkiye dahil 35 ülke ulusal yeterlilik çerçevelerini AYÇ ile resmi olarak referanslamış bulunmaktadır. Bu ülkeler Avusturya, Belçika (Flanders ve Valonya), Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Kosova, Letonya, Lichtenstein, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Karadağ, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya, İsveç, İsviçre , Türkiye ve Birleşik Krallık (İngiltere, İskoçya ve Galler).²¹⁴

2.2.2.4. Akredite Edilmiş ve Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları

UYS'nin, ölçme ve değerlendirmeye ilişkin bileşenine geçmeden önce, UY'lere dayalı sınavların yapılması ve belgelendirme faaliyetlerinin yürütülmesi için akredite edilen ve yetkilendirilen belgelendirme kuruluşlarından bahsedilmesi gerekmektedir.

Belgelendirme kuruluşları ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerini yürütmek istedikleri meslek alanını belirleyerek MYK'ya başvuruda bulunmaktadırlar. Başvuruda, kuruluşların yetkilendirilmek istedikleri meslek alanının emek piyasası tarafından talep edilecek bir meslek alanı olmasına ve kuruluşun beşeri ve fiziki kapasitesine dikkat edilmektedir. Uygun bulunan kuruluşa MYK tarafından önyetki verilmekte, önyetkiyi alan kuruluş Türk Akreditasyon Kurumu'na (TÜRKAK) başvurarak, TS ISO EN/IEC 17024:2012 Personel Belgelendiren Kuruluşlar İçin Genel Şartlar Standardına göre akredite olmayı talep etmektedir. TÜRKAK tarafından yapılan denetimler sonucu, personel belgelendirme sistemi uygun bulunan kuruluşlar akredite edilmektedir. Akreditasyon sürecini tamamlayan kuruluş, yetki almak için yeniden MYK'ya başvurmaktadır. MYK tarafından da denetime tabi tutulmasının ve yönetim sistemi ile pilot ölçme değerlendirme faaliyetlerinin uygun bulunmasının ardından, kuruluş MYK tarafından, talep ettiği meslek alanında ölçme, değerlendirme ve belgelendirme yapmak üzere yetkilendirilmektedir. Akredite edilmesinin ve yetkilendirilmesinin ardından belgelendirme kuruluşu, ilgili TÜRKAK ve MYK mevzuatında belirlenen sürelerde programlı, programsız denetimlere tabi tutulmaya devam etmektedir. Söz konusu denetimlerde tespit edilen uygunsuzluğun veya uygunsuzlukların türüne göre

²¹⁴ CEDEFOP, "European Qualifications Framework (EQF)", (Çevrimiçi) <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf>, 17.06.2019.

belgelendirme kuruluşlarının yetkileri ilgili kurumlarca askıya alınabilmekte veya iptal edilebilmektedir.²¹⁵

2.2.2.5. Ölçme ve Değerlendirme Faaliyetleri ile Mesleki Yeterliliklerin Belgelendirilmesi

Ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetleri TÜRKAĞ tarafından akredite edilen ve MYK tarafından yetkilendirilen belgelendirme kuruluşları tarafından UY'lere dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. 15 Ekim 2015 tarih ve 29503 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Mesleki Yeterlilik Kurumu Sınav, Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme Yönetmeliği"ne göre yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu; MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almak için başvuran adaylara sadece yetkisini aldığı meslek alanında hizmet verir, hangi meslek alanında yetki aldığını açıkça ilan eder, personel belgelendirme yönetim sistemi kapsamında TÜRKAĞ ve MYK mevzuatına uygun olarak iç, dış, programlı, programsız denetimlere tabi tutulur, ölçme ve değerlendirme faaliyetlerinde tarafsız olur, uyulması gereken iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kuralları hakkında sınavlara alacağı kişilere bilgilendirme yapar, kişileri, kişilerin bilgi ve becerilerini daha sonra değerlendirilebilecek şekilde kayıt altına alır.²¹⁶

Ölçme-değerlendirme faaliyetleri yani sınavlar, teorik, performans dayalı veya mülakat yöntemleri ile gerçekleştirilmektedir. Sınavların hangi yöntemle yapılması gerektiği ve sınavları kimlerin değerlendirebileceği ilgili UY'ler ile tanımlanmaktadır. Nitekim herkes sınav yapıcı-sınav değerlendirici olamamakta; mesleki yeterlilik belgelendirmelerinde değerlendirme, sınavı yapılacak mesleğe ilişkin birtakım yeterlilik şartlarına endekslenmektedir.

UY'lerde birbirinden bağımsız olan ve ayrı ayrı ölçülen farklı yeterlilik birimlerinin bulunduğu Şekil 2.2. üzerinden aktarılmıştı. Bu yeterlilik birimleri kapsamında yapılandırılan sınavlar, her bir birim için ayrı ayrı yapılabileceği gibi birlikte de yapılabilmektedir ancak, her birimin değerlendirmesi bağımsız yapılmaktadır. Sınavlarda İSG'ye ilişkin yeterlilik birimleri de zorunlu tutulmakta,

²¹⁵ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "Kimler Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu Olabilir?", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/snava-ve-belgelendirme/1937-kimler-yetkilendirilmi-belgelendirme-kuruluu-olabilir>, 17.06.2019.

²¹⁶ Mevzuat Bilgi Sistemi, "15.10.2015 tarih ve 29503 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Yönetmelik", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.21180&MevzuatIliiski=0&sourceXmISearch=Mesleki%20Yeterlilik%20Kurumu>, 17.06.2019.

mesleki yeterliliğini belgelemek isteyen herkesin İSG'ye ilişkin bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyi sınanmaktadır.

Sınavlar, istihdam edilen veya edilmeyen herkese –dezavantajlı gruplar dahil- açık şekilde ve eşit koşullarda düzenlenmektedir. Sınavların aynı kalibrede, aynı kurallar bütünü çerçevesinde yapılmasına ve adayların belgelendirilmesine ilişkin faaliyetler, MYK tarafından yayımlanan mevzuat, rehber ve kılavuzlar aracılığıyla standartlaştırılmaya çalışılmakta, bu sayede belgelerin kalite güvencelerinin korunması hedeflenmektedir.²¹⁷

Yeterliliklerin sürdürülebilirliği noktasında, sistemde birtakım kurallar bulunmaktadır. Buna göre, UY kapsamında bulunan birimler için geçerlilik süreleri tanımlanmaktadır. UY'de tanımlanan bu süre, aksi belirtilmedikçe birimin başarıldığı tarihten itibaren 2 yıl olarak ilan edilmektedir. Birimlerin birleştirilerek bir yeterliliğin elde edilebilmesi için tüm birimlerin geçerliliklerini koruması beklenmektedir. Sınava girilen tüm yeterlilik birimlerinden başarılı olunması halinde, kişiler için MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlenmektedir. Böylelikle kişi, sınavına girdiği meslekte/işte yeterli bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip olduğunu ve bunu sürdürdüğünü kanıtlamış olmaktadır.

Bunun yanı sıra, yeterlilik birimleri gibi MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri için de geçerlilik süreleri tanımlanmaktadır. İlgili mesleğin UY içeriğinde tanımlanan bu süreler; mesleğin özelliğine göre 2, 3 veya 5 yıl olarak belirtilebilmektedir. Geçerlilik süresi dolan MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi için belge sahibi, ilgili belgelendirme kuruluşuna yeniden başvurmakla ve ilgili UY içeriğinde tanımlanan yöntemlerle (yeniden sınava girmek, belirli süre MYK Mesleki Yeterlilik Belgesiyle çalıştığını ispat etmek gibi) belgesini yenilemekle yükümlüdür.

Yukarıda belirtilen belge geçerlilik süresi içinde adaylar yetkili belgelendirme kuruluşları tarafından ayrıca gözetime tabi tutulmaktadır. Adayın performansı, belge geçerlilik süresine göre belirlenen bir tarih aralığında (belgenin alındığı tarihten itibaren 6. ayda veya 2. yıl ile 3. yıl arasında gibi) belgelendirme kuruluşunun belirleyeceği gözetim yöntemi ile değerlendirilmektedir. Belge yenileme veya gözetimi

²¹⁷ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "Mevzuat, Rehber ve Kılavuzlar", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/mevzuat-ve-gerekli-dokumanlar/1888-mevzuat-rehber-ve-kilavuzlar>, 29.09.2019.

sonucu performansı yeterli bulunmayan ya da belgenin gözetimi ile yenilenmesinin belge sahiplerinden kaynaklanan nedenlerle yapılamaması halinde, belge sahiplerinin MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri askıya alınmakta veya iptal edilebilmektedir. Askı nedeninin ortadan kalkmasıyla, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin geçerliliği, belge geçerlilik süresi sonuna kadar devam etmektedir.²¹⁸

Bu noktada, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin istihdam edilebilirlikle ilişkisine yeniden değinilebilecektir. Nitekim istihdam edilebilirlik, işgücünün sahip olduğu yeterlilikleri emek piyasasına sunmasıyla ilgilidir. MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleriyle ve bu belgelerin geçirdiği gözetim ve yenilemelerle işgücünün, belgesini aldığı meslek hakkında yeterliliğe sahip olduğunu ve bunu sürdürdüğünü emek piyasalarına sunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerininin, bu çalışmanın emek piyasalarına ilişkin bölümünde aktarılan dezavantajlı gruplar ile ilişkisine de değinmek gerekmektedir. MYK ile UNHCR arasında yapılan anlaşmayla, MYK çeşitli mesleklerin UMS ve UY'lerini Arapça'ya çevirip yayımlayarak, bu grupların belgelendirilmeleri için bir adım atmıştır.²¹⁹ Böylelikle, yetkili belgelendirme kuruluşlarınca Arapça veya diğer dillerde yapılandırılan sınavlara girerek MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi alan mülteci veya göçmen emeğinin, emek piyasasına girişlerinin veya piyasada kalışlarının kolaylaştırılması hedeflenmiştir. Mülteciler gibi, tutuklu ve hükümlülerin belgelendirilmesi için de çeşitli faaliyetler yürüten MYK, Adalet Bakanlığı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İşyurtları Kurumu ile bir Protokol imzaladığını duyurmuştur. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları tarafından düzenlenen sınavlara alınan tutuklu ve hükümlülerin belgelendirilerek, emek piyasalarına kazandırılmalarının hedeflendiği Kurum tarafından dile getirilmiştir.²²⁰

²¹⁸ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "Sınav ve Belgelendirme", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/snnav-ve-belgelendirme-ana>, 30.09.2019.

²¹⁹ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "Uluslararası İlişkiler ve AB Dairesi Başkanlığı Haberleri" (Çevrimiçi), <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/95-uluslararası-likiler-ve-ab-dairesi-bk-haberler/3704-arapcaya-cevirisi-yapilan-meslek-standard-ve-yeterliliklerin-listesi-yaymlanmtr>, 06.10.2019.

²²⁰ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı Haberleri", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/36-departman3/3489-tutuklu-ve-huekuemluelerin-mesleki-yeterliliklerinin-belgelendirilmesine-likin-protokol-mzaland>, 06.10.2019.

Türkiye'nin TYÇ'yi, AYÇ ile referansladığına ve bu sayede işgücünün mobilitesinin artırılmasının hedeflendiğine önceki başlıklarda değinilmişti. Bu doğrultuda, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi kişilere, talep etmeleri halinde MYK Belgesini aldıkları meslek için Europass Sertifika Eki de düzenlenmektedir. Böylelikle AB ülkeleri ile Europass'ı tanıyan ülkelerde, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri görünür ve tanınır hale getirilmektedir. Ayrıca, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin çift dilli yani Türkçe-Yabancı dil şeklinde düzenlenebilmesi için gerekli hazırlıklar da tamamlanmıştır. Uluslararası normlara ve akreditasyon standartlarına uygun olarak çift dilli şekilde yeniden tasarlanan MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleriyle, işgücünün küresel piyasada serbest dolaşımının hedeflendiği Kurum tarafından özellikle belirtilmektedir.²²¹

Şimdiye kadar, ülkemizdeki yetkilendirilmiş 211 belgelendirme kuruluşu tarafından düzenlenen sınavlar sonucu 759 bin 728 kişi MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almaya hak kazanmıştır.²²²

Bu başlık altında aktarılan ölçme ve değerlendirme faaliyetleri içeriğinden anlaşılacağı üzere, mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesiyle bireyin kabul görmüş standartlar çerçevesinde niteliği/vasfı ortaya koyulmakta, ayrıca bireye niteliğini ispat edinceye kadar sınavlara girme ve yeterliliğini belgelendirme hakkı tanınmaktadır. Böylelikle mesleki yeterliliğini ispat etmeye çalışan kişinin, söz konusu yeterliliği kazanana kadar sınavlara gireceğini ve başarılı oluncaya kadar girdiği sınavlardan veya sınav harici çalışmalarından öğrendikleri sayesinde niteliğini artıracığını söylemek, yanlış olmayacaktır. UMS ve UY'lerin mesleki ve teknik eğitim veren kurumların müfredatlarına girdi sağlaması ve emek piyasalarının talep ettiği niteliklerin eğitim ve öğretim aracılığıyla işgücüne kazandırılmaya çalışılması da, bu görüşümüzü destekler yöndedir. Buna göre, UYS'nin ve bileşeni olan MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesinin işgücünün niteliğinin/vasfının artırılmasına hizmet ettiği, bu minvalde de aktif bir emek piyasası politikası olarak değerlendirilebileceği söylenebilecektir. Nitekim konuya paralel olarak MYK vizyonunu "Eğitimin istihdamla uyumunu güvence altına alarak, nitelikli insan kaynağının oluşmasına öncülük eden,

²²¹ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı Haberleri", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/36-departman3/3663-myk-mesleki-yeterlilik-belgeleri-ve-kimlik-kartlar-artk-cift-dilde>, 30.09.2019.

²²² Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Web Portal, "İstatistikler", (Çevrimiçi) https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_istatistik, 12.10.2019.

uluslararası ölçekte tanınan, etkin ve saygın bir kurum olmak²²³ şeklinde; MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin genel avantajlarını ise “orta ve uzun vadede işsizliğin azaltılmasına, istihdamın gelişmesine, verimlilik ve rekabet gücünün artmasıyla ülke ekonomisinin güçlenmesine olanak sağlamak”²²⁴ şeklinde kamuoyuna ilan etmektedir. Bu ifadelerin de, aktif politika amaçlarıyla örtüştüğü düşünülmektedir.

2.2.3. Ulusal Yeterlilik Sistemine İlişkin Düzenlemeler

Ulusal Yeterlilik Sistemini etkin bir şekilde işletmek için eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi ile uyumunun sağlanması, eğitim/öğretim kalite güvencesinin temin edilmesi, hayat boyu öğrenmenin desteklenmesi, İSG ortamının geliştirilerek, iş kalitesinin/veriminin artırılması ve ulusal/uluslararası standartların oluşturulması doğrultusunda çeşitli yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

2.2.3.1. Eylem ve Politika Eksenleri

15 Temmuz 2010 tarih ve 2764 sayılı Resmi Gazete’de İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı yayınlanmıştır. Plan’da;

- Eğitim ve öğretim programlarının UMS’ler ile ilişkilendirilmesi,
- Oluşturulan teşvik mekanizmaları yardımıyla, mesleki ve teknik eğitim mezunları ile MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahiplerinin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işyeri kurmalarının sağlanması

eylem alanları öncelikli olarak yer almıştır.²²⁵

2014 yılında yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi faaliyeti; ulusal meslek standartlarının, eğitim-öğretim müfredatlarına girdi sağlamaları ve emek piyasalarının taleplerine göre hazırlanmaları bağlamında, eğitim-istihdam ilişkisini güçlendiren önemli bir politika olarak yer almıştır.

²²³ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “MYK’nın Misyonu-Vizyonu”, (Çevrimiçi), <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/kurumsal/misyon-vizyon>, 06.10.2019.

²²⁴ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin Avantajları Nelerdir?”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/en/meslek-yeterlilik-belges/avantajlar-nelerdir>, 29.09.2019.

²²⁵ Resmi Gazete, “15.07.2010 tarih ve 2764 sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan 2010/660 Karar sayılı Eylem Planı”, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/07/20100715-3-1.pdf>, 17.06.2019.

Stratejinin, Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi Politika Ekseninde;

- Emek piyasasının taleplerine göre belirlenen mesleklerde UMS'lerin geliştirilmesi,
- UMS'lerin orta öğretim programlarına bir yıl içerisinde yansıtılması ve takip eden yıl uygulamaya konulması,
- Strateji Belgesinde yer alan sektörlerde, UMS'lere dayalı ölçme ve değerlendirme sistemine işlerlik kazandırılması,
- Tarım sektöründeki mesleklerin UMS'lerinin hazırlanması,
- Tekstil sektörüne yönelik eğitim kurumlarının müfredatlarının, UMS'lerin baz alınmasıyla periyodik olarak güncellenmesi,

hedefleri sıralanmıştır.

16 Temmuz 2014 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda (2014-2018); örgün ve yaygın mesleki eğitim-öğretim programlarının UMS'lere uygun ve sürekli olarak güncellenmesi tedbiri yer almıştır.²²⁶

Son olarak, ÇSGB tarafından hazırlanan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi – III'de (2014-2018), İSG alanında ulaşmak istenilen hedefler ile bu doğrultuda gerçekleştirilecek eylemlere yer verilmiştir.²²⁷ Hedeflerden biri de; tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olan mesleklere, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğunun getirilmesi olmuştur. İSG ortamının geliştirilmesini ve iş kazalarının azaltılmasını sağlamak için MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli nitelikli işgücünün istihdam edilmesinin gerektiği, bu nedenle MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin zorunlu hale getirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Zorunluluğun ayrıca, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğlerde yer alacak meslekleri kapsayacağı eklenmiştir.²²⁸

²²⁶ Resmi Gazete, 16.07.2014 ve 29062 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 2014/7 Karar sayılı Plan", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140716-8.htm>, 17.06.2019.

²²⁷ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi - III ve Eylem Planı 2014-2018**, Ankara, 2014, s. 4.

²²⁸ A.e., s. 19.

2.2.3.2. MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu

2015 yılında yayımlanan 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 74. maddesi ile 5544 sayılı MYK Kanununa getirilen düzenlemede; tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, MYK tarafından UMS'si yayımlanan ve Bakanlıkça çıkarılacak tebliğlerde belirtilecek mesleklerde, tebliğin yayımından itibaren on iki ay sonra, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmayanların çalıştırılmaları yasaklanmıştır.²²⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getiren maddesinin gerekçesi incelendiğinde; MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli nitelikli işgücünün istihdam edilmesiyle, iş sağlığı ve güvenliği ortamının geliştirilmesinin, iş kazalarının azaltılmasının, çalışanların istihdamda tutulmasının ve verimliliğin artırılmasının hedeflendiği görülmektedir.²³⁰

Özetle MYK'nın kurulmasına ilişkin kanun tasarısının gerekçesi ile MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getiren kanun tasarısının ilgili gerekçesi karşılaştırıldığında; bahse konu gerekçelerin örtüşmediği değerlendirilmektedir. Nitekim, MYK Belgesi zorunluluğuyla İSG'ye ilişkin bir farkındalık yaratarak, İSG kültürünün ve ortamının gelişimine katkı sağlamak hedeflendiği vurgulanmıştır ancak, MYK kuruluş kanunu gerekçesinde dolaylı bir ifade ile işsizlerin iş bulmasını sağlamak ve işverenin aradığı işçiyi istihdam etmesine olanak tanımak yer almaktadır.

6645 sayılı Kanun'da yer alan belge zorunluluğu hükmünün ardından;

- MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Birinci Tebliğ, "25 Mayıs 2015 tarih ve 29366 sayılı Resmi Gazete"de,²³¹

²²⁹ Resmi Gazete, "23.04.2015 tarih ve 29335 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6645 sayılı Kanun", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150423-3.htm>, 17.06.2019.

²³⁰ Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı", (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, 29.09.2019.

²³¹ Mevzuat Bilgi Sistemi, "25.05.2015 tarih ve 29366 sayılı Resmi Gazete Yayınlanan Birinci Zorunluluk Tebliği", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=9.5.20779&MevzuatIliski=0&sourceXmISearch=mesleki%20yeterlilik%20kurumu>, 19.06.2019.

- İkinci Tebliğ, “24 Mart 2016 tarih ve 29663 sayılı Resmi Gazete”de,²³²
- Üçüncü Tebliğ, “26 Eylül 2017 tarih ve 30192 sayılı Resmi Gazete”de,²³³
- Dördüncü Tebliğ, “11 Kasım 2018 tarih ve 30592 sayılı Resmi Gazete”de,²³⁴
- Beşinci Tebliğ ise “03 Ekim 2019 tarih ve 30907 sayılı Resmi Gazete”de²³⁵

yayımlanmış olup, Tebliğlerin eklerinde yer alan ve çok tehlikeli ile tehlikeli işlerden olan 143 mesleğe, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilmiştir.²³⁶

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getiren tebliğlerin ilgili hükümlerince MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğuna, ilgili meslekte diploma veya ustalık belgesi sahibi olunması halinde muafiyet getirilmiştir. Zorunlu meslekler kapsamında muafiyet sağlayan diploma ve ustalık belgeleri MEB ve MYK işbirliğinde oluşturulan; Muafiyet Tablosu²³⁷ üzerinden doğrulanabilmektedir. Belge zorunluluğuna uyulmaması ve belgesiz çalışanın iş müfettişlerince tespit edilmesi halinde, işveren veya işveren vekillerine para cezası kesileceği tebliğlerle hüküm altına alınırken, belgesiz çalışanın iş kazasına uğraması halinde artan cezai müeyyidelerin uygulanacağı da kamuoyunda dile getirilmektedir.

Son olarak, Mesleki Yeterlilik Belgelendirmelerinin aktif bir politika olarak değerlendirilmesi görüşünü destekleyecek hususlardan biri de; İŞKUR tarafından sağlanan sübvansiyonlardır. Buna göre, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerde, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 3. maddesi

²³² Mevzuat Bilgi Sistemi, “24.03.2016 tarih ve 29663 sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan İkinci Tebliğ”, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=9.5.21477&MevzuatIlli=0&sourceXmISearch=mesleki%20yeterlilik%20kurumu>, 19.06.2019.

²³³ Mevzuat Bilgi Sistemi, “26.09.2017 tarih ve 30192 sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan Üçüncü Tebliğ”, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=9.5.23914&MevzuatIlli=0&sourceXmISearch=mesleki%20yeterlilik%20kurumu>, 19.06.2019.

²³⁴ Mevzuat Bilgi Sistemi, “11 Kasım 2018 tarih ve 30592 sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan Dördüncü Tebliğ”, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=9.5.28954&MevzuatIlli=0&sourceXmISearch=mesleki%20yeterlilik%20kurumu>, 19.06.2019.

²³⁵ Resmi Gazete, “03 Ekim 2019 tarih ve 30907 sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan Beşinci Tebliğ”, (Çevrimiçi), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/10/20191003-4.htm>, 06.10.2019.

²³⁶ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu”, (Çevrimiçi) <https://myk.gov.tr/index.php/tr/myk-meslek-yeterlilik-belgesi-zorunluluu-sayfasi>, 06.10.2019.

²³⁷ MYK, “Muafiyet Tablosu”, (Çevrimiçi) https://www.myk.gov.tr/images/stories/Muafiyet_Tablosu2019.pdf, 29.09.2019.

gereğince; MYK tarafından yetkilendirilen belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlarda başarılı olan kişilerin 31 Aralık 2019 tarihine kadar belge masrafı ile sınav ücretinin İşsizlik Sigortası Fonundan bir defaya mahsus karşılanması hüküm altına alınmıştır. Buna göre zorunlu mesleklerden başarılı olarak belge alan kişilere veya çalışanlarını belgelendirmek isteyen işverenlere, başvuru esnasında ödenen sınav ücretleri iade edilmekte ve belge ücreti alınmamaktadır.

Aynı Kanununun geçici 10. maddesi kapsamında ayrıca, 31 Aralık 2020 tarihine kadar teşvikten yararlanma şartlarını taşıyan MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi kişilerin istihdam edilmeleri halinde, sigorta primlerinin işveren hissesine ait tutarı, 54 aya kadar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmektedir. İŞKUR tarafından Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki olarak duyurulan bahse konu sübvansiyonda, en uzun süreli prim desteği kadın veya genç MYK Belgeli işsizlerin istihdamı için sağlanmaktadır.

2.3. SOSYAL TARAFLARIN MESLEKİ YETERLİLİKLERİN BELGELENDİRİLMESİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ

İşgücünün, dönüşen ve değişen şartlar karşısında sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikler ile bunların kanıtlanması, yani yeterliliğin somut bir belge ile belgelendirilmesi Türk Emek Piyasalarının önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir. Ülkemiz emek piyasalarındaki ilişkilerin temel muhataplarından ve sosyal taraflarından olan konfederasyon ve sendikalar da bu gündeme kayıtsız kalmamış, işgücüne katkıda bulunabilecekleri hizmet alanları yaratmıştır. Çalışmanın önceki kısmında da belirtildiği üzere günümüzde konfederasyon, işçi ve işveren sendikaları, kurdukları eğitim merkezleri, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları, işletmeler, vakıflar vb. kuruluşlar aracılığıyla aktif olarak nitelendirilen mesleki eğitim/kurs, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi vb. emek piyasası politikaları yürütmekte ya da yürütülmekte olan çalışmalarını desteklemekte, bu sayede işsizlikle mücadeleye ve istihdamın geliştirilmesine olumlu katkı sunmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın bu kısmında, bahse konu faaliyetlerden olan mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi faaliyetine yönelik olarak, Türkiye'nin tek işveren sendikaları konfederasyonu olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK), çimento, toprak, cam işkolunda örgütlü ve çimento sektöründe en fazla üyeye sahip işçi sendikalarından olan Türkiye Çimse-İş Sendikası'nın (T.Çimse-İş), ülkenin büyük

işveren sendikalarından olan; Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası'nın (MESS), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'nın (TTİS), Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası'nın (İNTEs) ve Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası'nın (KİPLAS) değerlendirmelerine yer verilecektir. Sosyal taraflardanbu tezin temel varsayımlarını desteklemek amacıyla; MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanların istihdam edilebilirliklerine, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin işsizlikle mücadeledeki etkilerine, son olarak mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesinin İSG mevzuatına uyum sağlamadaki, iş kazalarının azaltılmasındaki ve iş kalitesi ile verimliliğinin artırılmasındaki rolüne ilişkin değerlendirmelerini letmeleri talep edilmiştir (Bkz. EK 3 – Sosyal Taraflardan Görüş Toplama Metni).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

TİSK tarafından, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin eğitim ve iş yaşamının nitelik talepleri arasında işlevsel bir bağ kurduğu ve küresel ekonomide rekabet edilebilirlik için ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün oluşturulmasına fayda sağladığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesinin, iş dünyasının işgücüne yönelik mevcut ihtiyaçlarını ve geleceğe yönelik eğilimlerini tespit etmesine olanak tanıdığı, özellikle insan kaynakları yönetimi noktasında, istihdam edilecek olan işgücünün sahip olması gereken bilgi ve becerilerin belirlenmesiye, ücret ve terfi olanaklarının tespiti açısından yol gösterici olduğu ifade edilmiştir. MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesinin, bileşeni olduğu Ulusal Yeterlilik Sistemi ile eğitim programlarının hazırlanmasına da katkı sunulduğu eklenmiştir. Son olarak TİSK, nitelikli işgücünün istihdamına bağlı olarak, işletmelerin verimliliğinin arttığı ve iş kazalarının görece azaldığı yönünde görüş bildirmiştir.

Türkiye Çimse-İş Sendikası (T.Çimse-İş)

T. Çimse-İş tarafından, son dönemde yaygınlaşan ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin bir bileşeni olan mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesinin, gerek işçiler ve işverenler, gerekse devlet ve toplum açısından oldukça olumlu bir uygulama olduğu ifade edilmiştir. Ulusal Yeterliliklerin temel alınmasıyla gerçekleştirilen ölçme ve değerlendirmeler sonrası düzenlenen belgeler sayesinde, işgücünün bir işe başvururken sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri sergileme olanağı yakalamasının da ayrıca olumlu bulunduğu belirtilmiştir. T. Çimse-İş Sendikası'na

göre; MYK Belgesi sahibi işçiler kişisel gelişimlerini daha çeşitli ve esnek yollarla sağlayabilmekte, mesleki ilerleme yolları açılmakta ve kariyer hedeflerine ulaşmaları mümkün hale gelmektedir. Belgeli işgücünün istihdam edilmesiyle, işverenlerin mesleğin gerektirdiği nitelikli ve belgeli işgücüne daha kolay ulaşabildiği ve teşvik imkânlarından yararlanabildiği de eklenmiştir. İşsizlik sorununa ve özellikle dezavantajlı gruplardan olan genç nüfustaki işsizliğe değinen T. Çimse-İş, MYK Belgeli gençlerin çalışma hayatına niteliklerini ispatlayarak adım atmalarının, iş bulmada avantaj sağladığını düşündüklerini belirtmiştir. Uluslararası geçerliliğe sahip MYK Belgeleri sayesinde, belge sahibi çalışanların denkliği sağlanmış ülkelerde çalışma imkânları bulabildiğine de değinen T.Çimse-İş; MYK Belgesi zorunluluğu bulunan mesleklerde sağlanan sübvansiyonlar sayesinde MYK Belgeli işsiz kişinin, işe alımda öncelikli tercih olduğunu da eklemiştir. MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesini İSG yolunda atılmış çok önemli bir adım olarak değerlendiren T. Çimse-İş, işinde yetkin olduğunu belgelemeyen çalışanların hem kendilerini hem de çevresindeki çalışanların yaşamlarını tehlikeye attığını vurgulamış; son olarak İSG konusunda şöyle bir değerlendirmede bulunmuştur:

“MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip işçilerin, iş güvenliği açısından daha bilinçli olduklarını, uyarı ve önlemler konusunda daha dikkatli davrandıklarını büyük bir memnuniyetle gözlemlemekteyiz”.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)

MESS, iştiraki olan MESS Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Merkezi Ticaret A.Ş. aracılığıyla 2011 yılından bu yana, MESS üyelerinin çalışanları da dahil olmak üzere ülkemizdeki birçok sektörde 13.000’den fazla kişiye sınav ve belgelendirme hizmeti sunulduğunu, söz konusu mesleki yeterlilik belgelendirmelerinin, tehlikeli işler sınıfında yer alan 26 mesleğe yönelik yapıldığını ve bu işlerin, metal ve otomotiv alanında belgelendirilen tehlikeli işlerin yaklaşık %40’ını kapsadığını iletmiştir. Bununla birlikte, şimdiye kadar 70’ten fazla mesleğin UMS ile UY’sini geliştirdiklerini eklemiştir; tüm bu süreçte metal ve otomotiv sanayiinin ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulduğunu ve saha gerçeklerinin incelenerek UMS ile UY’lere yansıtıldığının altını çizmiştir.

MESS konuyu üyeleri açısından değerlendirdiğinde, hali hazırda üyeleri olan işletmelerde istihdam edilen çalışanların yaklaşık %70’inin meslek lisesi, meslek yüksek okulu veya üniversite mezunu olması sebebiyle, ilgili çalışanların

diplomalarıyla yetkin kabul edildiklerini belirtmiş, ancak diploma olmaması halinde özellikle işe alım süreçlerinde, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin, üyeleri için önem arz ettiğini eklemiştir. MYK Belgelerinin, diploması olmayan işgücünün önceki öğrenmelerini tanıyan güvenilir belgeler olduğuna da değinen MESS, mesleki yeterliliklerin kişilere meslek ile ilgili uygulamaya yönelik yön gösterdiğini, özellikle İSG konusunda işgücünde farkındalık oluşturulması bakımından önem teşkil ettiğini düşünmektedir. MYK Belgeli işgücünün, belgelerini aldıktan sonra da kariyer gelişimlerinin farklı meslekler kapsamında alınabilecek MYK Belgeleri ile desteklendiğini belirten MESS, bahse konu belgelerin ülke içinde ve dışında işgücünün hareketliliğinin sağlanmasında da önemli bir rol oynadığını değerlendirmiştir. Herhangi bir eğitim almamış olmasına karşın sahada deneyim elde ederek, bir meslek ile ilgili teknik olarak uzmanlaşan işsizlerin MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmalarını, iş bulmak noktasında avantaj olarak gören MESS, bu durumun haliyle işsizlikle mücadeleye katkı sunduğunu ifade etmiştir.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan istihdamı için sağlanan sübansiyonlara da değinen MESS, işveren teşviklerinin artarak devam etmesinin uzun vadede istihdamın artırılmasına katkı sağlayacağını öngördüklerini eklemiştir. Son olarak, sınavlardaki zorunlu İSG birimleri sayesinde MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almak isteyen işgücünün İSG farkındalığının arttığını vurgulayan MESS, özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde bu belgelendirmelerin daha da önem kazandığını, buna göre MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasına katkıda bulunduğunu değerlendirmiştir.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (TTİS)

TTİS, katkılarıyla kurulan Tekstil Sertifikasyon Merkezi ile tekstil sektöründeki birçok meslekte hali hazırda MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi yapılmasını sağlamaktadır. Ayrıca TYÇ'ye eklenen birçok mesleğin UMS ve UY'sini geliştiren TTİS, mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesiyle, işgücünün yeterliliğinin artmasının, istihdamın geliştirilmesinin, işsizliğin azaltılmasının ve rekabet gücü ile verimliliğin de artırılmasının hedeflendiğini ifade etmiştir. Ayrıca, mesleki yeterlilik belgelendirmesini kapsayan ulusal yeterlilik sistemi ile nitelikli işgücü istihdamının yaygınlaşmasının, daha kaliteli ürün ve hizmet sunumunu da beraberinde getirdiğini değerlendirmiştir.

Diğer sosyal taraflar gibi TTSİS'de, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi sayesinde kişilerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlikleri sergileme olanağı yakaladığını belirtmiş, yine diğer sosyal taraflar gibi bu durum aracılığıyla kişilerin mesleki ilerleme yollarının açıldığını ve kariyer hareketliliklerinin desteklendiğini eklemiştir. Mesleğinde yetkin olan kişilerin MYK belgeleri sayesinde iş bulmalarının kolaylaştığını, işverenlerin artık işe alımlarda MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin varlığını sorguladığını ayrıca belirten TTSİS, işverenin yanlış işgücünü istihdam etme riskinin ortadan kalktığını ve bu nedene dayalı mali kayıpların önüne geçilmesinin sağlandığının altını çizmiştir. Bunun yanı sıra, MYK Belgeli çalışanlar için sağlanan sübvansiyonlar aracılığıyla, işverenin bir maliyet avantajı daha yakaladığı vurgulanmıştır.

İSG açısından konuyu değerlendirirken, 2009 yılından bu yana tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde “tanınan bir belge” ile çalışma zorunluluğunun getirildiğine değinen TTSİS, gerek tanınırlığı, gerekse de çalışana ve işverene sağladığı avantajlar sayesinde mesleki yeterlilik belgelerinin tüm tarafları güvence altına aldığını belirtmiştir.

Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES)

İNTES, katkılarıyla kurulan Türkiye Mesleki Yeterlilik Merkezi ile inşaat sektöründeki birçok meslekte hali hazırda MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi yapılmasını sağlamaktadır. Ayrıca TYÇ'ye eklenen birçok mesleğin UMS ve UY'sini geliştirmiş, geliştirmeye de devam etmektedir. İNTES değerlendirmelerine göre MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin çıkış amacı; işi ve çalışmayı bilen yetkin kişilerin, iş güvenliği ve mesleki teknikler kapsamında değerlendirilerek, belirlenen standartlarda olması halinde ilgili meslekte istihdam edilmesidir. Bu sayede İNTES, işin, işi güvenli ve kaliteli yapabileceği tescillenmiş işgücüne verildiğini, böylelikle işverenlerin, çalışanlarının yaptıkları işin kalite güvencesinden emin olduğunu belirtmiştir. Ayrıca sağlanan sübvansiyonlar ile işverenlerin maliyet avantajı yakaladığı ifade edilmiştir.

MYK Belgesi alan çalışanın işiyle ilgili yeterli bilgiye sahip olduğunun, bu nedenle işverenlerin ilave eğitimlerle çalışanı eğitmek durumunda kalmadıklarının, özetle işverenin yeniden hem maliyet hem de zaman avantajı sağladığının altı çizilmiştir. Özellikle sanayi ve inşaat sektörlerinde icra edilen mesleklerin, öncelikli iş güvenliği bilgisi ve teknik beceri gerektirdiği belirtilmiş, bu bilgilere sahip olduğunu

MYK Belgesi ile belgeleyen işgücünün işe alımlarda tercih sebebi olacağı ifade edilmiştir. İşi bilen işgücünün istihdamıyla, işgücü devir oranlarının da azalacağına değinen İNTES, talep edilen nitelik ve kalitede yapılan iş ile hizmet etkinliğinin de artırılacağını belirtmiştir. Günümüzde ihalelerde de MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin aradığının altını çizen İNTES, buna bağlı olarak MYK Belgeli çalışan istihdamının öncelik haline gelmekte olduğunu ifade etmiştir.

Son olarak İNTES'in, belgelendirmelerdeki İSG farkındalığına ilişkin değerlendirmesi şu şekildedir:

"İlgili standart ve yeterlilikler, zorunlu İSG birimlerinin yanı sıra, meslek bilgisi ve becerisinin sınındığı birimlerden oluştuğundan ve bu konuda başarısız olan işgücü belge alamayacağından, MYK Belgeli işgücünün iş kazalarının azaltılmasındaki ve iş kalitesi ile verimliliğinin artırılmasındaki rolü olumlu olacaktır".

Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS)

Meslek standartlarının hazırlanması için birçok sektör kuruluşuyla birlikte MYK ile işbirliği protokolleri imzaladığını aktaran KİPLAS, kurulu bulunduğu sektöre özgü UMS ve UY'leri geliştirerek TYÇ'ye eklenmesini sağlamıştır. KİPLAS değerlendirmelerine geçmeden önce, MYK'nın kuruluşundan, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin zorunlu hale gelişine kadar geçen süreçteki yasal ve kurumsal değişimleri aktarmış; bu uzun ve zorlu süreç sonunda bugün gelinen noktada arzu edilen hedefe henüz ulaşamadığını ancak, bu durumun ümitsizlik yaratmaması gerektiğini, aksine gelecek dönemde belgelendirme çalışmalarının çok daha iyi noktalara varacağına inandıklarını ifade etmiştir. Ulusal Yeterlilik Sisteminde eğitimin bir bileşen olarak yer almamasının ve MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin doğrudan sınavlara girilerek verilmesinin, eğitime bağlı belgelendirmelerde meydana gelen eksik ölçme, yanlış değerlendirme gibi aksamaların ve hak etmeyene belge verme gibi usulsüzlüklerin ortadan kaldırılmasına katkı sunduğu belirtilmiştir.

Bu konuya ek olarak, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin öneminin, ölçme, değerlendirme ve belgelendirme sisteminin sahip olduğu kalite altyapısından kaynaklandığına değinilmiş, bahse konu kalite kurgusunun, ülkemizde bugüne dek yaşanan olumsuzlukların ortadan kaldırılması yolunda büyük ve önemli bir adım olduğu vurgulanmıştır. Ancak, sınavların yüksek maliyetler gerektirdiği de belirtilmiş

olup; farklı belgelendirme sistemleriyle belgelenmiş kişilerin bir kısmının yeniden belgelendirilmesinin getirdiği yüklerin, göze çarpan zayıflıklardan olduğu ifade edilmiştir. KİPLAS, Ulusal Yeterlilik Sisteminin, işgücüne “nitelik” kazandırmaktan daha çok işgücünün niteliğinin doğru bir şekilde tescillenmesini temin etmek için yapılandırılmış bir sistem olduğunu değerlendirdiklerini ve nitelikli işgücünü sağlamanın yolunun mesleki ve teknik eğitim olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle de istihdamın artmasının sağlanması ve işsizlikle etkin mücadelede, kalite güvencesi sağlanmış eğitim sistemlerinin kurgulanması ve Mesleki Yeterlilik Sistemi içinde yerini alması gerektiğinin altı çizilmiştir. KİPLAS ayrıca, kurulu buldukları sektör özelinde somut veri ve istatistiksel bir çalışma bulunmamasına rağmen, SGK primlerinin belli bir süre için devlet tarafından karşılanması gibi avantajlar içermesi sebebiyle işletmelerde MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanlara öncelik tanındığını eklemiştir.

Meslek standartlarında İSG ve kalite başlıklarında ele alınan içeriğin, standartların yayımlandıkları tarihten itibaren belirli sürelerde eğitim müfredatına yansıtılması sebebiyle, sistemin dolaylı yoldan ve uzun vadede iş kazalarının azaltılmasına katkı sağlayabileceğini belirten KİPLAS, iş kazalarının kök sebeplerinin göz önünde bulundurulmasıyla bu katkının, sorunun sadece bir kısmına çözüm oluşturacağını değerlendirdiklerini eklemiştir. Ayrıca, iş kazalarını azaltmak işlevinin 6331 sayılı İSG mevzuatı kapsamında verilen eğitimlerle yerine getirilmeye çalışıldığına değinilmiştir. Son olarak, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin iş kalitesi ve verimliliğinin artırılmasına sunacağı katkıyı da İSG’de olduğu üzere sınırlı ve kısıtlı gördüğünü aktaran KİPLAS, bugün itibariyle mesleki yeterlilik sisteminin, mesleki eğitim sistemiyle uyumlu bir çalışma görüntüsü sergilemediğini ifade etmiştir ve şu değerlendirmeyi ilave etmiştir:

“Meslek standartlarının işgücü piyasasında işverenler, işçi sendikaları ve istihdam kurumları arasındaki bir anlaşmanın ürünü olarak ortaya çıktığını değerlendirdiğimizde, işsizlikle mücadelede dolaylı bir etkisinin olması beklenmelidir”.

Yapılan alan yazın taramasında mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi hususunda farklı sektör işverenlerinin de sosyal taraflarla benzer görüşlere sahip olduğu görülmüştür. Örneğin, Marshall Boya firmasının yetkilisine göre boyacılık sektöründeki sorunlardan biri de; boyacıların, boyacılık mesleğinin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarından emin olunamamasıdır. MYK Mesleki Yeterlilik

Belgelendirmesi sayesinde bu sorunun aşıldığını vurgulayan yetkili, belge alan kişinin boyacılık yapma yetkinliklerinden emin olduğuna ve bu sayede belgeli işgücünün kendini ayırttığına değinmiştir.²³⁸

Boyacılık sektöründeki belgelendirmelere ilişkin bir diğer değerlendirme de Dyo firmasının yetkilisi tarafından yapılmıştır. 2014 yılında Dyo'nun kendi belgelendirme kuruluşunu kurduğunu ve boyacılık mesleklerinde mesleki yeterlilik belgelendirmesi yaptıklarını ifade eden yetkili; teorik ve uygulama olmak üzere iki aşamadan oluşan sınavları geçen inşaat boyacılarının, mesleki becerilerini ve yeterliliklerini ispatladıklarını belirtmiştir.²³⁹

Alçı ve ilgili ürünlerini üreten bir organizasyon olan Saint - Gobein Rigips firmasının yetkililerinin ortak değerlendirmesine göre de; "mesleki yeterlilik belgesi alan iş gücünün, doğrudan sektöre uygulama katkısı bulunmaktadır. Belgenin zorunlu hâle getirilmesi, 'Her işi yaparım' anlayışından belli bir işte uzman ustaların oluşmasına kapı açacaktır."²⁴⁰

İnşaat sektöründe kurulu organizasyonlarından biri olan Rönesans Holding yetkilisinin değerlendirmesi şu şekildedir: "mesleki yeterlilik; işe en uygun nitelikteki iş gücünü seçme ve işe alma konusunda bize yardımcı olmakla birlikte dünyanın çeşitli ülkelerinde üstlenmiş olduğumuz projelerde yapmış olduğumuz işlerin kalitesinin ve verimliliğin artmasını sağlamaktadır."²⁴¹

Sonuç olarak, sosyal taraflar ve işverenler genel itibariyle, mesleki yeterliliğe sahip işgücünün istihdam edilmesinin rekabet gücünü artırdığını, doğru insan kaynağı planlaması ile zaman ve para kaybının engellendiğini, belgeli yani nitelikli işgücü istihdamının yaygınlaştırılmasıyla da, tüketiciye sunulan ürün ve hizmetin kalitesinin artmasına katkıda bulunduğunu değerlendirmektedir.

²³⁸ Kemal Koç, "Belgeli Olmanın Gücü ve Önemi", **İnsan İnşaat Sanayi Dergisi**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Yayını, Mayıs-Haziran 2018, s. 68.

²³⁹ Dünya Gazetesi, "Boya Ustaları Belge için Dyo'nun Kapısını Çalacak", (Çevrimiçi) <https://www.dunya.com/sirketler/boya-ustalari-belge-icin-dyo039nun-kapisini-calacak-haberi-248779>, 18.09.2019.

²⁴⁰ Salim Çapar, Kubilay Büyüklü, "Rigips ve Türkiye MYM İş Birliği Başarısı", **İnsan İnşaat Sanayi Dergisi**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Yayını, Mayıs-Haziran 2018, s. 70.

²⁴¹ Raşit Koca, "Yeterlilik Belgeli İşçiler Kaliteyi Artırıyor", **İnsan İnşaat Sanayi Dergisi**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Yayını, Kasım-Aralık 2012, S. 134., s. 94-95.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ YETERLİLİKLERİN BELGELENDİRİLMESİNİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞE KATKISINA İLİŞKİN ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümüne kadar, Türk Emek Piyasalarının genel durumu ve kurumsallaşması, işsizlik ile istihdam sorunu, bu sorunla mücadelede Türkiye’de uygulanan emek piyasası politikaları, aktif emek piyasası politikası kapsamında değerlendirilen Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYS) ve sistemin bileşeni olan mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi teorik olarak anlatılmaya çalışılmıştır. Bu bölümde ise Türkiye Çimento Sektörü için tasarlanan bir alan araştırması aracılığıyla, meslek standartlarına ve yeterliliklerine dayalı olarak yapılan MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesinin, istihdam edilebilirliğe katkısına ilişkin algı ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

3.1. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

Bu bölümde araştırmanın konusuna, amacına, önemine, kapsamına, sınırlılıklarına ve sayılına yer verilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu; MYK koordinasyonunda ve MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları tarafından gerçekleştirilen; mesleki yeterliliklerinin belgelendirilmesi faaliyetlerine yönelik Türk Çimento Sektöründe faaliyet gösteren çimento fabrikalarındaki insan kaynakları (İK) yöneticilerinin algılarının ve bu algıların istihdam edilebilirliğe katkısının ortaya konmasıdır.

3.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, çimento fabrikalarındaki İK yöneticilerinin MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücüne yönelik algılarının, istihdam edilebilirlik kapsamında olumlu veya olumsuz olduğunun ortaya konması ve dikkate değer olduğu düşünülen çeşitli bulgular üzerinden, çözüm önerilerinin sunulmasıdır.

Bu genel amaç doğrultusunda araştırma ile aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları ne düzeydedir?
- Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, görev yaptıkları çimento fabrikalarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, görev yaptıkları çimento fabrikalarındaki çalışanların çoğunun, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli olup olmamalarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.1.3. Araştırmanın Önemi

Çalışmanın önceki bölümlerinde aktarıldığı üzere MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin genel avantajları; orta ve uzun vadede işsizliğin azaltılmasına, istihdam edilebilirliğin geliştirilmesine, verimlilik ve rekabet gücünün artmasıyla ülke ekonomisinin güçlenmesine olumlu katkı sağlamak şeklinde ilan edilmektedir. Bu belgelerin işverenler açısından avantajları ise doğru insan kaynağı planlaması ile zaman kaybının önüne geçilmesi ve tüketiciye sunulan ürün ile hizmetin kalitesinin artmasına katkıda bulunulması olarak sıralanmaktadır. Birçok ulusal eylem ve politika belgesinin yanı sıra, kalkınma planlarının emek piyasası, istihdam ve eğitim eksenlerinde de yer verilen MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, 2014 yılından bu yana yapılan yasal düzenlemelerle meslek/iş bazında zorunlu hale getirilmekte; böylelikle İSG farkındalığı yüksek işgücünün istihdamıyla çalışma hayatı İSG ortamının geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu sayılanlar ve çalışmanın belgelendirmeye ilişkin kısmında anlatılan diğer hususlar minvalinde, emek piyasalarında emek talep eden tarafın MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücüne ilişkin algısının, vereceği istihdam kararı üzerinde etkili olabileceğini söylemek, yanlış olmayacaktır. Buna göre emek

talep edenlerin, bahse konu belgeye ilişkin algılarının belirlenmesi, bu algıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi faaliyetlerinin hedefi ve amacı doğrultusunda korunabilmesi, geliştirilebilmesi ve değiştirilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Çünkü istihdam kararını verecek olan tarafın, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücünün istihdamına ilişkin olumlu veya olumsuz bir tutum içerisinde olmalarında, yine bu belgelere ilişkin algıları büyük önem taşımaktadır. Nitekim algıya ilişkin alan yazında da, bir insanın belli bir yönde eyleme geçebilmesi için ön koşulun; amaçlanan yöndeki alternatifin varlığını bilmesi ve bu alternatif bilgiyi algılaması gerektiği, buna göre bireyin belli bir konudaki avantajın yanlısı olabilmesi için konu ve içeriği hakkında iletilen bilgileri algılayabilmesinin gerektiği belirtilmiştir.²⁴² Öte yandan bu çalışma, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesine ilişkin algının ölçülmesi kapsamında Türk Çimento Sektörünü ele alan ilk bilimsel araştırmadır. Ayrıca alan yazın incelendiğinde, emek piyasaları bağlamında mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesine yönelik yeterli düzeyde teorik ve ampirik çalışmanın yapılmadığı, kaynakların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın, bu konu ile ilgili bundan sonra yapılacak çalışmalar için yol gösterici olacağı da düşünülmektedir.

3.1.4. Araştırmanın Kapsamı

2019 yılı Ekim ayı itibarıyla, Türk Çimento Sektöründe faaliyet gösteren toplam 76 çimento fabrikası bulunmaktadır.²⁴³ Bahse konu fabrikaların 64'ü, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) üyesidir. Araştırmaya, 64 ÇEİS üyesi fabrikanın 59'unu temsilen 105 İK yöneticisi katılmıştır. 5 ÇEİS üyesi fabrikadan ise araştırmaya katılım olmamıştır. Ayrıca ÇEİS üyesi olmayan 1 fabrikayı temsilen, 1 İK yöneticisinden de araştırmaya katılım sağlanmıştır. Özetle araştırmaya, Türkiye'de faaliyet gösteren toplam 60 çimento fabrikasını temsilen 106 İK yöneticisi katılmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma katılımcıları İK yöneticileri olarak sınırlandırılmıştır. Ölçekte yer alan İSG ve iş kalitesine/verimliliğine yönelik maddeler bahse konu Yöneticiler tarafından değerlendirilmiş olup; MYK Belgeli/MYK Belgesiz işgücünü bu konularda yakından

²⁴² Metin Inceoğlu, **Tutum Algı İletişim**, 5. bs., İstanbul, Beykent Üniversitesi Yayınları, 2010. s. 67.

²⁴³ Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB), "Çimento Fabrikaları", (Çevrimiçi) https://www.tcma.org.tr/tr/uye_fabrikalar, 06.10.2019.

gözlemleyebildiği veya daha doğru değerlendirebileceği düşünülen fabrika teknik departman yöneticilerine ulaşılmamıştır. Ayrıca araştırma, çimento sektöründe istihdam edilen, edilmeyen veya edilme potansiyeli olan, mavi veya beyaz yaka, MYK Belgeli veya MYK Belgesiz tüm işgücünü dikkate almaktadır.

3.1.6. Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmada ölçek yöntemi ile toplanan verilerin, çimento sektörü İK yöneticilerinin görüşlerine ilişkin doğru ve güvenilir bilgi sunduğu kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra, verilerin analizinde faktör sayısını saptamak ya da doğrulamak konusunda çok değişkenliğin olduğu sayıltısı kullanılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmaya ilişkin genel bilgilerin ardından araştırmanın evren ve örnekleminin, araştırmada kullanılan yöntemin, verilerin işlenmesinin ve araştırmanın güvenilirliğine ilişkin yöntemlerin de açıklanması gerekmektedir.

3.2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma için 106 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak, yapılan uç değer incelemesi sonucu 2 kişiye ait veri “uç değer” olarak değerlendirilmiş ve analiz edilecek veri setinden çıkarılmıştır. Araştırmaya 104 katılımcı ile devam edilmiştir. Katılımcıların bazı sosyo-demografik özelliklere göre dağılımları Tablo 3.1.’de verilmiştir. Tablo 3.1.’e, araştırma kapsamında sorulan, “Fabrikanızdaki çalışanların çoğunluğu MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi midir?” sorusuna verilen cevapların oranları da eklenmiştir.

Tablo 3.1: Araştırma Katılımcılarının Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Sosyo-Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	37	35.6
Erkek	67	64.4
Yaş		
26-35	40	38.5
36-45	41	39.4
46 ve üstü	23	22.1

Mevcut işteki çalışma süresi			
	1 yıldan az	9	8.7
	1-5 yıl	36	34.6
	6-10 yıl	18	17.3
	11-15 yıl	18	17.3
	16 yıl ve üstü	23	22.1
Fabrikada çalışılan toplam süre			
	1 yıldan az	9	8.7
	1-5 yıl	31	29.8
	6-10 yıl	21	20.2
	11-15 yıl	18	17.3
	16 yıl ve üstü	25	24.0
Eğitim düzeyi			
	Lise ve dengi	5	4.8
	Önlisans	11	10.6
	Lisans	69	66.3
	Yüksek lisans	19	18.3
Görev unvanı			
	Direktör	1	1.0
	Memur	17	16.3
	Müdür/Müdür Yard.	10	9.6
	Şef/Sorumlu	34	32.7
	Uzman/Uzman Yard.	42	40.4
Fabrikanızdaki çalışanların çoğunluğu MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi mi?			
	Evet	83	79.8
	Hayır	21	20.2

n: Katılımcı Sayısı

Tablo 3.1. incelendiğinde erkek çalışanların (%64.4), kadın çalışanlardan (%35.6) daha fazla sayıda oldukları görülmektedir. Yaşa göre katılımcılar en çok (%39.4) 36-45 yaş aralığında, en az (%22.1) 46 ve üstü yaşındadırlar. Mevcut işte çalışma süresine göre en çok (%34.6) 1-5 yıl, en az (%8.7) 1 yıldan az çalışan bulunmaktadır. Fabrikada toplam çalışma süresine göre en çok (%29.8) 1-5 yıl, en az (%8.7) 1 yıldan az süredir çalışanlar yer almaktadır. Eğitim düzeyine göre en çok (%66.3) lisans mezunu, en az (%4.8) lise ve dengi eğitim düzeyine sahip bireyler bulunmaktadır. Görev unvanına göre en çok (%40.4) uzman/uzman yardımcısı, en az (%1) direktör bulunmaktadır. Fabrikadaki çalışanların çoğunun, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi olup olmaması sorusuna göre, fabrikalarında MYK Belgesi çalışanların çoğunlukta olduğu katılımcılar (%79.8), MYK belgesi çalışanların çoğunlukta olmadığı fabrika katılımcılarından (%20.2) daha fazla sayıdadır.

3.2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine Yönelik Algı Ölçeği” geliştirilmiştir. Öncelikle ölçülecek yapı belirlenmiş, literatür incelenmiş, sahaya inilmiş ve madde havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra madde havuzu; alan uzmanı, dil uzmanı ve ölçme ve değerlendirme uzmanının görüşleri alınarak son haline getirilmiştir. Ölçek bir internet sayfası üzerinde yapılandırılmış, katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiş ve araştırma kapsamında 106 kişiye ulaşılmıştır. Yapı geçerliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Veri toplanan kişi sayısı bu analizleri yapmak için uygun görülmemiştir. Bu nedenle veri seti AFA için iki, DFA için üç katına çıkarılmıştır.

3.2.3. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında verileri analiz etmede SPSS 25 ve LISREL 8.8 programlarından yararlanılmıştır. AFA ve DFA için ana veriye sadık kalınarak yeni veri üretilmiştir. Hipotez testleri için ise ana veri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 106 kişiye ulaşılmıştır. Uç değer incelemesi sonucu 2 kişiye ait veri uç değer olarak değerlendirilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Analize 104 kişiye ait veri ile devam edilmiştir. Daha sonra ölçek ve alt boyutları için normallik testi yapılmıştır. Normallik analizi sonucu Tablo 3.2.’de verilmiştir.

Tablo 3.2: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine Yönelik Algı Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

	Ölçek	F1	F2	F3	F4
n	104	104	104	104	104
\bar{x}	152.15	90.73	34.88	16.75	9.80
S	24.08	19.02	4.67	4.06	2.56
Medyan	155	92.50	35	17	10
Minimum	78	33	20	7	3
Maksimum	200	130	41	26	15
Kolmogorov-Smirnov	.08	.07	.11	.07	.15
P	.068	.200	.002	.200	.000
Çarpıklık	-.51	-.47	-.73	.08	-.17
Basıklık	.71	.62	.10	-.38	.02

\bar{X} : Ortalama, S: Standart Sapma, P: Testin Gücünü Gösterir Veri

Tablo 3.2. incelendiğinde, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre ölçek toplam, F1 ve F3 boyutlarının normal dağılım gösterdiği ($p > .05$), F2 ve F4 boyutlarının ise normal dağılım göstermediği ($p < .05$) görülmektedir. Ancak sadece bu test sonuçlarına göre karar verilmemektedir. Tüm puanlar için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasındadır ve bu durumda puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği ifade edilebilir.

Katılımcıların ölçekten ve alt boyutlarından elde ettikleri puanların düzeylerini belirlemek amacıyla puanların madde sayısına bölümünün “(Son kategori – İlk kategori) / Kategori sayısı” formülü ile adım hesabı yapılmıştır. Formülde değerler yerine konulduğunda $(5 - 1) / 5 = 0.8$ değeri elde edilmiştir. Ölçekten elde edilen puanlar için kullanılacak ölçüt Tablo 3.3.’te verilmiştir.

Tablo 3.3: Ölçekten ve Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlar İçin Ölçüt

Ölçek / Boyut	\bar{x} / k	Karar
Ölçek	1.00 – 1.80	Hiç Katılmıyor
F1	1.81 – 2.60	Katılmıyor
F2	2.61 – 3.40	Ne Katılıyor Ne Katılmıyor
F3	3.41 – 4.20	Katılıyor
F4	4.21 – 5.00	Tamamen Katılıyor

\bar{x} : Ortalama, k: Madde Sayısı

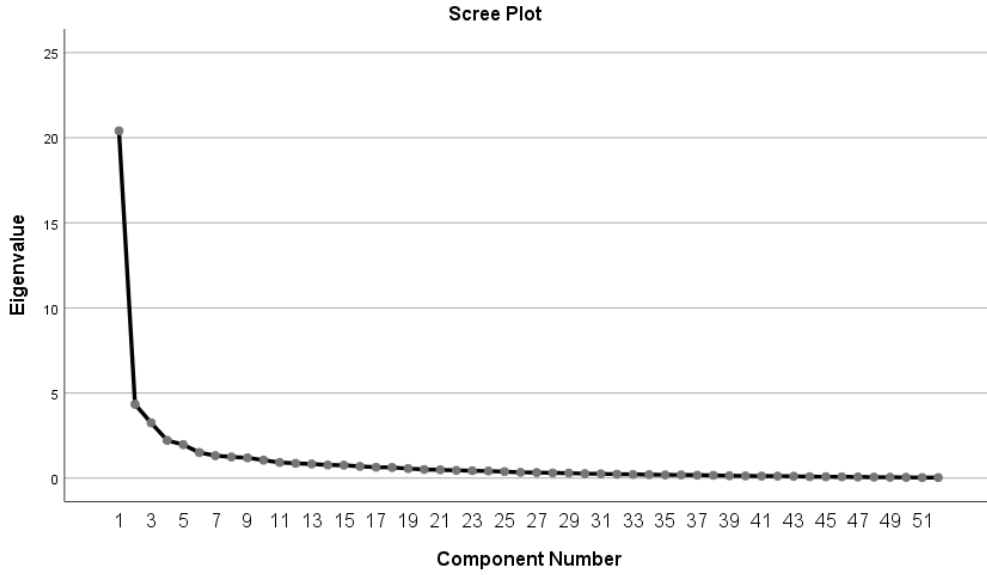
Tabloya 3.3.’e göre katılımcılar 1.00 ile 1.80 arasında değer elde ederlerse hiç katılmamakta, 4.21 ve üzeri değer elde ederlerse tamamen katılmaktadırlar.

3.2.3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Türkiye genelindeki toplam 212 kişiye ait veriye AFA uygulanmıştır. Anlam olarak olumsuz olan 12 madde (13, 14, 18, 28, 39, 43, 44, 47, 48, 50, 51 ve 52. maddeler) ters kodlanmıştır. Kayıp olan olmadığı görülmüştür. Öncelikle AFA’nın varsayımları test edilmiştir. Örneklem büyüklüğü, kayıp değerler, normallik, doğrusallık, çoklu bağlantı ve teklik ile uç değerler incelenmiştir. Tek değişkenli uç değerleri incelemek amacıyla minimum ve maksimum değerler incelenmiştir. Çok değişkenli uç değerleri incelemek amacıyla ise toplam puan alınmıştır. Daha sonra elde edilen toplam puan Z standart puanına çevrilmiş ve +3 ile -3 dışında kalan 4 veri,

veri setinden çıkarılmış ve analize 208 kişiye ait veri ile devam edilmiştir. Daha sonra AFA'ya geçilmiştir. Yapılan AFA sonucuna göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi .87 olarak hesaplanmıştır ve örneklem büyüklüğünün iyi derecede yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett'in küresellik testi sonucu verilerin çoklu normallik varsayımını karşıladığını göstermektedir ($p < .01$). Bu durumda ölçeğin deneme uygulamasından elde edilen verilerin faktör analizi yapmak için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizi sonucunda öz değeri 1'den daha büyük 10 faktör bulunmuştur. Ancak, yamaç grafiği (scree plot) ile birlikte değerlendirildiğinde dördüncü faktörden sonra grafiğin yatay bir seyir izlediği görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucuna göre elde edilen yamaç grafiği, Grafik 3.1.'de verilmiştir.

Grafik 3.1: Ölçekten Elde Edilen İlk Yamaç Grafiği



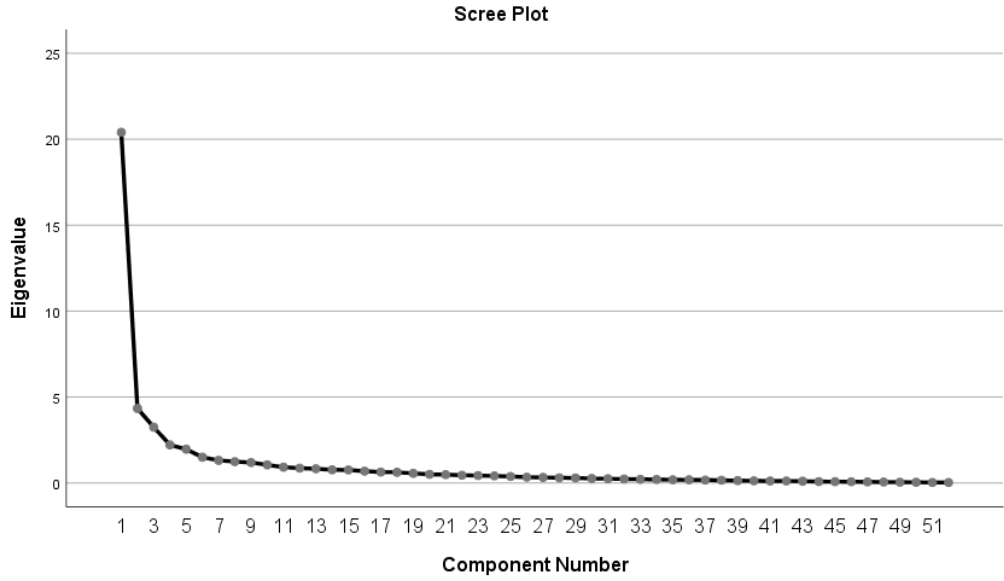
Buna göre ölçek dört faktörlü olarak değerlendirilmiştir. Analiz dört faktörlü olarak tekrarlandıktan sonra binişik olan ve faktör yük değeri .32'nin altında olan maddeler belirlenmiştir. Binişik olan ve faktör yük değeri düşük olan toplam 8 madde (10, 47, 48, 11, 6, 12, 16 ve 39. maddeler) veri setinden teker teker çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre KMO değeri .87 olarak gerçekleşmiştir. Barlett'in küresellik testi ise çok değişkenli normalliğin sağlandığını göstermektedir ($p < .01$). Ortaya çıkan dört faktör birlikte varyansın %60.743'ünü açıklamaktadır. Birinci faktör %32.738'ini, ikinci faktör %13.786'sını, üçüncü faktör %8.667'sini ve dördüncü faktör %5.462'sini açıklamaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri Tablo 3.4.'te verilmiştir.

Tablo 3.4: Ölçekte Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri

Madde No	Yeni Madde No	Faktör			
		1	2	3	4
M32	M1	.821			
M30	M2	.798			
M31	M3	.798			
M38	M4	.794			
M42	M5	.794			
M41	M6	.787			
M33	M7	.773			
M29	M8	.767			
M24	M9	.764			
M26	M10	.758			
M36	M11	.758			
M37	M12	.756			
M21	M13	.752			
M35	M14	.745			
M40	M15	.734			
M20	M16	.732			
M25	M17	.719			
M19	M18	.714			
M23	M19	.709			
M27	M20	.694			
M34	M21	.681			
M45	M22	.599			
M22	M23	.585			
M15	M24	.560			
M46	M25	.546			
M17	M26	.440			
M2	M27		.836		
M8	M28		.783		
M1	M29		.772		
M4	M30		.710		
M3	M31		.703		
M5	M32		.677		
M9	M33		.665		
M7	M34		.647		
M49	M35		.490		
M51	M36			.840	
M50	M37			.795	
M52	M38			.775	
M43	M39			.683	
M44	M40			.650	
M18	M41			.561	
M14	M42				.623
M13	M43				.613
M28	M44				.605

Tablo 3.4.'e göre birinci faktörde 26, ikinci faktörde 9, üçüncü faktörde 6 ve dördüncü faktörde 3 olmak üzere ölçekte toplam 44 madde yer almaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri .440 ile .840 arasında değişmektedir. Ayrıca DFA'dan önce maddelere yeni numara verilmiştir. Yeni numaralar Tablo 3.4.'ün ikinci sütununda sıralanmaktadır. Ölçeğin son haline ait yamaç grafiği (scree plot), Grafik 3.2.'de verilmiştir.

Grafik 3.2: Ölçeğin Son Haline Ait Yamaç Grafiği



Ölçeğin ve faktörlerin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach'ın Alpha (α) katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach'ın α değerleri Tablo 3.5.'te verilmiştir.

Tablo 3.5: Ölçeğin Geneline ve Alt Boyutlarına Ait Cronbach'ın α Güvenirlik Katsayıları

	Ölçek Toplam	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
α	.955	.967	.901	.836	.666

Tablo 3.5'e göre ölçeğin genelinden elde edilen α güvenilirlik katsayısı (.955) bulunmuştur. Buna göre, ölçeğe ait α değeri, sosyal bilimlerde gerçekleştirilen

araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir.²⁴⁴ ölçekler için .70 kabul edilebilir bir değer olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda yüksek güvenirlik elde edildiği görülmektedir. Ölçeğin alt boyutlarından elde edilen güvenirlik katsayıları ise .666 ile .967 arasında değişmektedir. Dördüncü faktör hariç güvenirliğin .70 üzerinde olduğu görülmektedir. Dördüncü faktörde .70 altında değer elde edilmesinin sebebi, söz konusu faktörde az sayıda maddenin yer alması olarak belirtilebilecektir.

3.2.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

DFA için 318 kişiye ait veri kullanılmıştır. Uç değer incelemesi sonucu 3 veri, veri setinden çıkarılmış ve 315 kişiye ait veri ile analize devam edilmiştir. Comrey ve Lee²⁴⁵ 315 rneklem büyüklüğünü iyi olarak nitelendirmektedirler. Diğer bir ölçüt te, KMO testi sonuçlarıdır. Araştırma kapsamında hesaplanan KMO sonuçları Tablo 3.6.'da verilmiştir.

Tablo 3.6: Ölçek için Hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değerleri

KMO	p
.879	.000

Leech, Barrett ve Morgan'a²⁴⁶ göre KMO değerinin .80 ve üzerinde olması örneklem büyüklüğünün iyi olduğunu göstermektedir. Normallik incelenmiştir. Normallik için toplam puan alınmış, Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, arpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre ölçek normal dağılım göstermemektedir ($p < .05$). Ancak arpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 değerleri arasındadır (arpıklık = -.534, basıklık = .565). Bu durumda ölçekten elde edilen puanların, normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanmıştır.

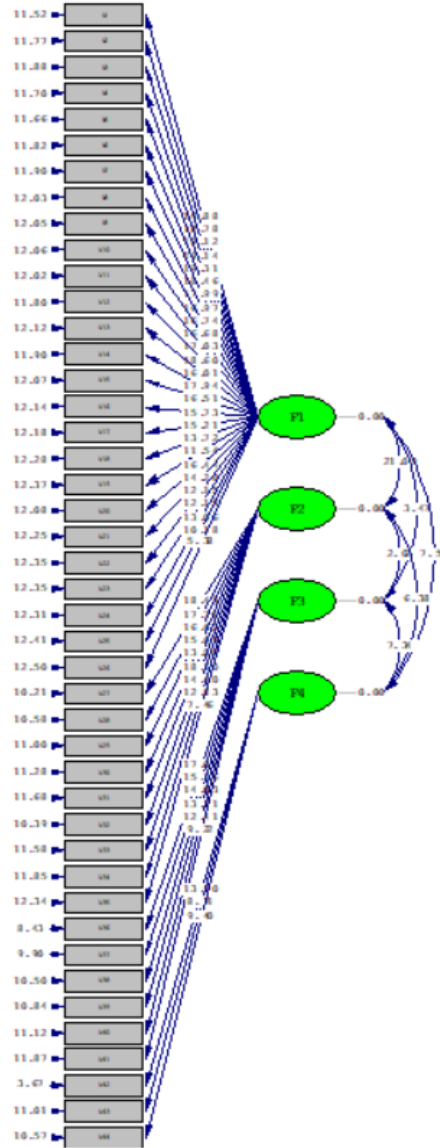
²⁴⁴ şeref Kalaycı v.d., **SPSS Uygulamalı ok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s. 405.

²⁴⁵ Andrew L. Comrey and Howard B. Lee, **A First Course in Factor Analysis**, 2nd Edition, Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates, 1992.

²⁴⁶ Nancy Leech, Karen Barrett and George Arthur Morgan, **SPSS For Intermediate Statistics: Use And Interpretation**, 2nd Edition, London, Lawrence Erlbaum Associates, 2005.

Tabachnick ve Fidell²⁴⁷ faktör sayısını saptamak ya da doğrulamak istendiğinde çok değişkenliğin olduğu sayılıtısının kullanılmasını önermektedir. Bu araştırmada da bu sayılıt kullanılmıştır. Varsayımların test edilmesinden sonra DFA analizine geçilmiştir. Boş olan değer bulunmamaktadır. Yapılan DFA sonucu t değerleri Şekil 3.1.'de verilmiştir.

Şekil 3.1: Ölçeğin DFA t Değerleri



²⁴⁷ Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics**, 4th Edition, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 2001.

Ölçeğin t değerleri şekil üzerinden net olarak görülemediği için, ölçeğin DFA t değerleri tabloya çevrilerek, Tablo 3.7.'de yeniden verilmiştir.

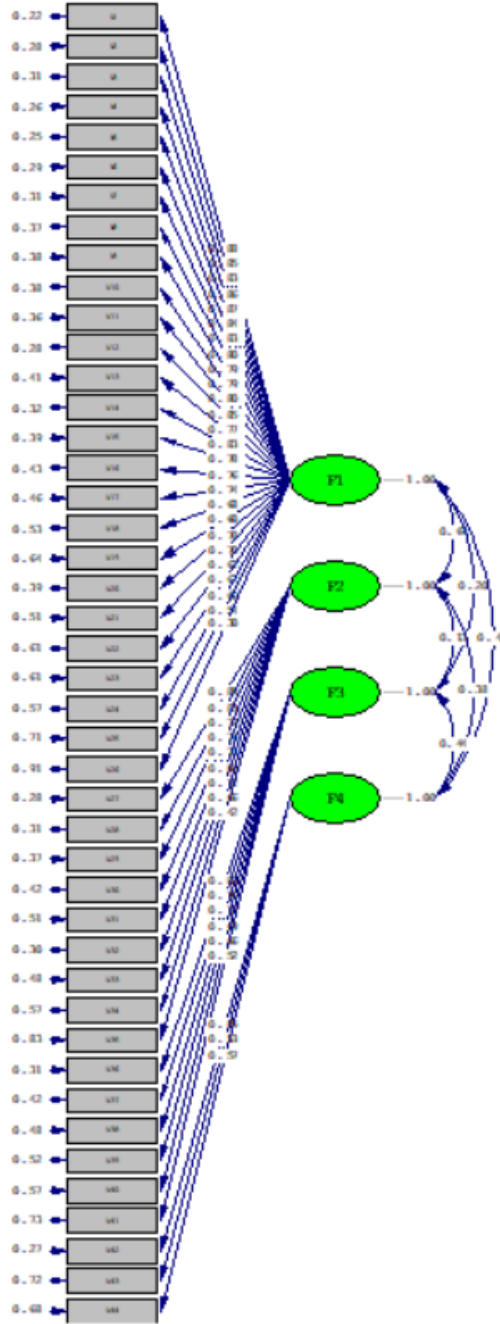
Tablo 3.7: Ölçeğin DFA t Değerleri

Madde	t	Madde	t
M1	19.88	M23	12.19
M2	18.78	M24	13.06
M3	18.12	M25	10.18
M4	19.14	M26	5.38
M5	19.31	M27	18.43
M6	18.46	M28	17.71
M7	17.99	M29	16.62
M8	16.97	M30	15.69
M9	16.74	M31	13.38
M10	16.68	M32	18.10
M11	17.03	M33	14.40
M12	18.60	M34	12.83
M13	16.01	M35	7.46
M14	17.94	M36	17.04
M15	16.51	M37	15.16
M16	15.73	M38	14.03
M17	15.21	M39	13.21
M18	13.72	M40	12.41
M19	11.54	M41	9.22
M20	16.44	M42	13.90
M21	14.20	M43	8.71
M22	12.15	M44	9.40

DFA'da ilk olarak t değerleri incelenmiştir. Ölçek t değerinin 1.96'yı aşması .05 düzeyinde, 2.56'yı aşması ise .01 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Ölçek t değerlerine göre tüm maddeler .01 düzeyinde anlamlıdır. Bu gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri doğru bir şekilde açıkladığını göstermektedir.

Ardından DFA standartlaştırılmış çözüm değerleri incelenmiştir. Bu değerler Şekil 3.2.'de ve Şekil 3.2.'nin net olmamasından ötürü Tablo 3.8.'de de verilmiştir.

Şekil 3.2: Ölçeğin DFA Standartlaştırılmış Çözüm Sonuçları



Tablo 3.8: Ölçeğin DFA Hata Değerleri

Madde	t	Madde	t
M1	0.22	M23	0.61
M2	0.28	M24	0.57
M3	0.31	M25	0.71
M4	0.26	M26	0.91
M5	0.25	M27	0.28
M6	0.29	M28	0.31
M7	0.31	M29	0.37
M8	0.37	M30	0.42
M9	0.38	M31	0.51
M10	0.38	M32	0.30
M11	0.36	M33	0.48
M12	0.28	M34	0.57
M13	0.41	M35	0.83
M14	0.32	M36	0.31
M15	0.39	M37	0.42
M16	0.43	M38	0.48
M17	0.46	M39	0.52
M18	0.53	M40	0.57
M19	0.64	M41	0.73
M20	0.39	M42	0.27
M21	0.51	M43	0.72
M22	0.61	M44	0.68

Şekil 3.2.'de maddelerin solunda ve Tablo 3.8.'de maddelerin sağında yer alan değerler hata varyanslarını göstermektedir. Burada 26. madde hariç tüm maddelerin hata varyansları küçük olarak değerlendirilebilir. Madde 26'nın hata değeri .91 olarak hesaplanmıştır ve yüksek olarak değerlendirilebilir. Değerler .22 ile .91 arasındadır. İki sonuca göre de maddelerin hatalarının düşük olduğu görülmektedir. DFA'da uyum iyiliği indekslerini de incelemek gerekmektedir. Uyum iyiliği değerleri ile ilgili değerler Tablo 3.9.'da verilmiştir.

Tablo 3.9: Ölçek DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

İndeksler	Maddelere İlişkin Değerler	Mükemmel Uyum	İyi uyum
χ^2	5381.26		
sd	896		
p	0.0		
χ^2 /sd	6.01	$\chi^2 /sd \leq 3.00$	$3.00 < \chi^2 /sd \leq 8.00$
RMSEA	0.13	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
RMSEA (.90 GA)	0.12-0.13		
SRMR	0.08	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$
GFI	0.56	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$
AGFI	0.52	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$
CFI	0.91	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$
NFI	0.89	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$
NNFI	0.90	$.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$.95 \leq NNFI < .97$

χ^2 : Ki-kare, sd: Serbestlik Derecesi, SRMR: Standardized Root Mean Square Residual, CFI: Comparative Fit Index, NFI: Normed Fit Index, NNFI: Non-normed Fit Index, RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index

Tablo 3.9. incelendiğinde ölçekte yer alan maddelere ait uyum iyiliği değerlerinin tablonun solunda, alınan ölçüt değerlerin ise tablonun sağdaki iki sütununda yer aldığı görülmektedir. χ^2 .01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu uyumun olmadığı anlamına gelmektedir ancak örneklem büyüdükçe χ^2 anlamlı çıkabilmektedir.

Bu yüzden χ^2 nin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen 6.01 değeri iyi uyumu göstermektedir. SRMR iyi uyumu gösterirken, CFI, NFI ve NNFI iyi uyumun hemen altında değerler almıştır. RMSEA, GFI ve AGFI uyumun olmadığını göstermektedir. Bütüncül bir değerlendirme yapıldığında ölçeğin maddelerinin genel olarak kabul edilebilir uyumu gösterdikleri ifade edilebilir.

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma sonucu elde edilen bulgular, amaç başlığı altında sıralanan ve yanıtları aranan sorular çerçevesinde aktarılmaya çalışılacaktır.

Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları ne düzeydedir?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle ortalama puanlar hesaplanmış, daha sonra hesaplanan ortalamalar madde sayılarına bölünmüştür. Daha sonra elde edilen değerler, Tablo 3.3.'teki ölçütlerle karşılaştırılarak karar verilmiştir.

Tablo 3.10: Katılımcıların Ölçek ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Ölçek / Boyut	\bar{x} / k	Karar
Ölçek	3.46	Katılıyor
F1	3.49	Katılıyor
F2	3.88	Katılıyor
F3	2.79	Ne katılıyor ne katılmıyor
F4	3.27	Ne katılıyor ne katılmıyor

\bar{x} : Ortalama, k: Madde sayısı

Tablo 3.10. incelendiğinde katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algılarının katılma düzeyinde, bir başka ifade ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. F1 ve F2 alt boyutlarına yönelik algı da ölçek toplam puanı gibi yüksek düzeydedir. F3 ve F4'e yönelik algı ise orta düzeydedir. Genel olarak katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algılarının olumlu olduğu söylenebilir.

Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 3.11.'de verilmiştir.

Tablo 3.11: Katılımcıların Ölçek ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek/Boyut	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
Ölçek	Kadın	37	146.95	25.081	102	-1.65	.101
	Erkek	67	155.03	23.203			
F1	Kadın	37	87.97	19.625	102	-1.10	.274
	Erkek	67	92.25	18.649			
F2	Kadın	37	34.03	5.434	102	-1.38	.170
	Erkek	67	35.34	4.154			
F3	Kadın	37	15.54	3.694	102	-2.31	.023
	Erkek	67	17.42	4.124			
F4	Kadın	37	9.41	2.140	102	-1.17	.247
	Erkek	67	10.01	2.755			

Tablo 3.11. incelendiğinde katılımcıların F3 puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği ($t(102) = -2.31, p < .05$), ölçek ($t(102) = -1.65, p > .05$), F1 ($t(102) = -1.10, p > .05$), F2 ($t(102) = -1.38, p > .05$) ve F4 ($t(102) = -1.17, p > .05$) puan ortalamalarının ise cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. F3 için erkek çalışanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 17.42$), kadın çalışanların puan ortalamasından ($\bar{X} = 15.54$) daha yüksektir. Erkeklerin F3 boyutu için kadınlardan daha olumlu algıya sahip oldukları ifade edilebilir. Ölçek ve diğer boyutlar için ise erkekler ve kadınlar benzer düşünmektedir.

Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. 46 ve üstü yaşta olan az sayıda kişi yer aldığı için parametrik bir test yapılmamış, non parametrik bir test uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 3.12.'de verilmiştir.

Tablo 3.12. Ölçek ve Alt Boyutları Düzeylerinin Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek/Boyut	Yaş	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Ölçek	26-35	40	52,20	2	.75	.688	
	36-45	41	50,26				
	46 ve üstü	23	57,02				
F1	26-35	40	55,24	2	1.78	.410	
	36-45	41	47,63				
	46 ve üstü	23	56,41				
F2	26-35	40	48,54	2	1.73	.420	
	36-45	41	52,79				
	46 ve üstü	23	58,87				
F3	26-35	40	44,86	2	4.82	.090	
	36-45	41	59,50				
	46 ve üstü	23	53,30				
F4	26-35	40	49,94	2	1.91	.384	
	36-45	41	50,76				
	46 ve üstü	23	60,07				

Sıra Ort: Sıra Ortalaması

Tablo 3.12. incelendiğinde katılımcıların algılarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$). Buna göre daha genç ve daha yaşlı İK yöneticileri, ölçek ve alt boyutları konusunda benzer düşünmektedirler.

Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Kategorilerde az sayıda kişi yer aldığı için parametrik bir test yapılmamış, non parametrik bir test uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 3.13.'te verilmiştir.

Tablo 3.13. Ölçek ve Alt Boyutları Düzeylerinin Mevcut İşte Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek/Boyut	Mevcut işte çalışma süresi	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Ölçek	1 yıldan az	9	50.89	4	3.49	.480	
	1-5 yıl	36	52.21				
	6-10 yıl	18	46.94				
	11-15 yıl	18	47.25				
	16 yıl ve üstü	23	62.04				
F1	1 yıldan az	9	51.33	4	2.79	.594	
	1-5 yıl	36	53.35				
	6-10 yıl	18	49.72				
	11-15 yıl	18	44.69				
	16 yıl ve üstü	23	59.91				
F2	1 yıldan az	9	65.22	4	4.97	.290	
	1-5 yıl	36	48.50				
	6-10 yıl	18	43.42				
	11-15 yıl	18	55.83				
	16 yıl ve üstü	23	58.28				
F3	1 yıldan az	9	39.33	4	6.29	.178	
	1-5 yıl	36	49.82				
	6-10 yıl	18	45.44				
	11-15 yıl	18	58.92				
	16 yıl ve üstü	23	62.35				
F4	1 yıldan az	9	44.83	4	3.55	.471	
	1-5 yıl	36	50.96				
	6-10 yıl	18	45.97				
	11-15 yıl	18	55.11				
	16 yıl ve üstü	23	60.98				

Tablo incelendiğinde katılımcıların algılarının mevcut işte çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$). Buna göre daha uzun süredir ve daha kısa süredir mevcut işlerinde çalışanlar, ölçek ve alt boyutları konusunda benzer düşünmektedirler.

Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, görev yaptıkları çimento fabrikalarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Kategorilerde az sayıda kişi yer aldığı için parametrik bir test yapılmamış, non parametrik bir test uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 3.14'te verilmiştir.

Tablo 3.14: Ölçek ve Alt Boyutları Düzeylerinin Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek/Boyut	Toplam çalışma süresi	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Ölçek	1 yıldan az	9	56.00	4	7.15	.128	
	1-5 yıl	31	54.16				
	6-10 yıl	21	39.05				
	11-15 yıl	18	50.00				
	16 yıl ve üstü	25	62.28				
F1	1 yıldan az	9	56.11	4	5.22	.265	
	1-5 yıl	31	54.10				
	6-10 yıl	21	41.60				
	11-15 yıl	18	48.83				
	16 yıl ve üstü	25	61.02				
F2	1 yıldan az	9	61.67	4	12.37	.015	1, 6-10
	1-5 yıl	31	51.23				1-5, 6-10
	6-10 yıl	21	33.83				6-10, 11-15
	11-15 yıl	18	57.97				6-10, 16 üstü
	16 yıl ve üstü	25	62.52				
F3	1 yıldan az	9	42.22	4	4.90	.298	
	1-5 yıl	31	54.45				
	6-10 yıl	21	56.86				
	11-15 yıl	18	41.47				
	16 yıl ve üstü	25	58.06				
F4	1 yıldan az	9	46.28	4	4.85	.303	
	1-5 yıl	31	57.23				
	6-10 yıl	21	42.50				
	11-15 yıl	18	50.06				
	16 yıl ve üstü	25	59.04				

Tablo 3.14. incelendiğinde katılımcıların algılarının ve F1, F3 ve F4 boyutlarına yönelik algılarının toplam işte çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği

ve ($p > .05$), F2 boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p < .05$). Sıra ortalamalarına göre 6-10 yıldır çalışanların algıları, diğer tecrübeye sahip olan kişilerin algılarından daha düşük olumluluktur. Ölçek ve F1, F3, F4 boyutları için ise uzun süredir çalışanlar ve kısa süredir çalışanlar benzer düşünmektedir.

Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Kategorilerde az sayıda kişi yer aldığı için parametrik bir test yapılmamış, non parametrik bir test uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 3.15.'te verilmiştir.

Tablo 3.15: Ölçek ve Alt Boyutları Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek/Boyut	Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Ölçek	Lise ve dengi	5	83,90	3	7.54	.057	
	Ön lisans	11	55,64				
	Lisans	69	48,23				
	Yüksek lisans	19	57,92				
F1	Lise ve dengi	5	84,80	3	7.94	.047	Lise-Lisans
	Ön lisans	11	59,23				Lise-YLisans
	Lisans	69	48,17				
	Yüksek lisans	19	55,84				
F2	Lise ve dengi	5	84,70	3	13.45	.004	Lise-Lisans
	Ön lisans	11	63,64				Lisans-YLisans
	Lisans	69	45,45				
	Yüksek lisans	19	63,18				
F3	Lise ve dengi	5	68,30	3	3.18	.364	
	Ön lisans	11	42,68				
	Lisans	69	54,15				
	Yüksek lisans	19	48,03				
F4	Lise ve dengi	5	30,20	3	4.22	.238	
	Ön lisans	11	44,32				
	Lisans	69	54,30				
	Yüksek lisans	19	56,55				

Tablo incelendiğinde katılımcıların algılarının ve F3 ve F4 boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p > .05$), F1 ve F2

boyutlarına ilişkin algılarının ise anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p < .05$). Sıra ortalamalarına göre F1 için lise ve dengi eğitime sahip olanların algıları hem lisans hem de yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanların algılarından daha yüksek olumluluktur. F2 için ise lisans düzeyinde eğitime sahip olanların algıları hem lise ve dengi hem de yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olanların algılarından daha düşüktür. Ölçek ve F3, F4 boyutları için ise daha çok eğitilmiş ve daha az eğitilmiş çalışanlar benzer düşünmektedir.

Katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine yönelik algıları, görev yaptıkları çimento fabrikalarındaki çalışanların çoğunun, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli olup olmamalarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanı çoğunlukta olmayan fabrikaların sayısı az olduğu için non parametrik bir test uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 3.16.'da verilmiştir.

Tablo 3.16: Katılımcıların Algılarının Fabrikalarındaki Çalışanların Çoğunun MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli Olup Olmamasına Göre Karşılaştırılması

Ölçek/Boyut	Grup	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	p
Ölçek	Evet	83	52.37	4346.50	860.50	.929
	Hayır	21	53.02	1113.50		
F1	Evet	83	52.67	4372.00	857	.907
	Hayır	21	51.81	1088.00		
F2	Evet	83	52.83	4385.00	844	.823
	Hayır	21	51.19	1075.00		
F3	Evet	83	51.65	4287.00	801	.567
	Hayır	21	55.86	1173.00		
F4	Evet	83	49.25	4088.00	602	.027
	Hayır	21	65.33	1372.00		

Tablo incelendiğinde katılımcıların F4 boyutuna yönelik algılarının, fabrikalarındaki çalışanların çoğunun MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli olup olmamasına göre farklılaştığı ($p < .05$), ölçek ve diğer boyutlar için ise farklılaşmadığı ($p > .05$) görülmektedir. F4 için fabrikalarındaki çalışanların çoğu MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli

olmayan İK yöneticilerinin algıları, fabrikalarındaki çalışanların çoğu MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi olanlardan daha olumludur. Ölçek ve diğer boyutlar için ise benzer düşünmektedirler.

3.4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmanın bu kısmında dikkate değer olduğu düşünülen birtakım araştırma bulguları; katılımcıların yanıtladığı maddelerin frekans dağılımları kapsamında detaylandırılarak değerlendirilecektir. Bu başlık altında yapılan değerlendirmelerde 106 katılımcının yanıtları temel alınmış olup; analizlerde uç veri olarak değerlendirilen 2 katılımcının yanıtları da, bir analizden bağımsız sadece genel olarak katılım durumları yorumlanacağından değerlendirmelere dâhil edilmiştir.

Türkiye'deki çimento fabrikalarında, Tablo 3.17.'den de görüleceği üzere 2018 yılı itibariyle kadrolu olarak toplam 12 bin 39 kişi çalışmaktadır. Ayrıca, tabloda yer verilmeyen ancak kaynak istatistiklerinde görülen, 3 bin 727 müteahhit elemanı da bulunmaktadır. Bu da sektörün toplamda 15 bin 766 kişiyi istihdam ettiğini göstermektedir. Tablo üzerinden yapılabilecek bir diğer değerlendirme istihdamın, Akdeniz ve Marmara Bölgeleri'nde yoğunlaştığına ilişkindir.

Tablo 3.17: Bölge ve Göreve Göre Türkiye Çimento Fabrikaları İstihdam Durumu, 2018

Bölgeler	Yönetici		Mühendis	Teknisyen	Tekniker	Memur	İşçi		Toplam
	Teknik	İdari					Düz	Kalifiye	
Marmara	118	96	77	120	6	317	585	1.184	2.503
Ege	34	54	103	44	1	173	457	588	1.454
Akdeniz	83	110	124	103	8	350	984	846	2.608
Karadeniz	67	45	62	62	15	176	292	603	1.322
İç Anadolu	101	94	62	111	33	113	182	921	1.617
Doğu Anadolu	59	44	80	39	9	141	448	612	1.432
G.Doğu Anadolu	38	26	46	45	0	221	288	439	1.103
Toplam	500	469	554	524	72	1.491	3.236	5.193	12.039

Kaynak: Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) "İstihdam İstatistikleri", (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 10.10.2019 verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Çimento sektöründeki toplam kadrolu istihdamında; erkek sayısı 11.463 iken; kadın sayısı 576'dır. Müteahhit elemanı istihdamında ise erkek sayısı 3.583 iken; kadın sayısı 144'tür.²⁴⁸ Araştırmamızda da, erkek çalışanların (68 kişi - %64.2) sayı ve oranının, kadın çalışanlara (38 kişi - %35.8) nazaran daha fazla oldukları görülmüştür. Ülkemizde kadın istihdam ve işgücüne katılım oranlarının düşük seviyelerde oluşuna çalışmanın önceki kısmına değinilmiştir. Çimento sektöründe de görülen benzer eğilimi, sektör yapısının etkilediği değerlendirilmektedir. Nitekim çimento sektörü, tehlikeli ve çok tehlikeli işleri bünyesinde barındırmakta, bu nedenle işlerin büyük bir kısmı erkekler tarafından icra edilmektedir. Kadınlar daha az sayıda ve daha çok genel merkez, kalite yönetimi, İK, satış vb. departmanlarda çalışmaktadırlar.

Araştırma katılımcılarının eğitim düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun lisans (%67) ve yüksek lisans (%17.9) mezunu oldukları görülmüştür. Buna göre, araştırma katılımcısı İK profesyonellerinin niteliğini yüksek olarak ve buna bağlı ölçeği farkındalıkla veya anlayarak yanıtladıklarını değerlendirmek mümkündür.

Ölçek ile katılımcılara "Fabrikanızdaki çalışanların çoğunluğu MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi midir?" sorusu yöneltilmiştir. Soruyu katılımcıların %79.2'si "evet" olarak cevaplamıştır. Soruyu "hayır" olarak cevaplayan katılımcılara (%20.8), bunun nedeninin ne olduğu da sorulmuştur. Genel analizden bağımsız, sadece frekans dağılımına göre en yüksek iki orana sahip nedenin;

- Belgelendirme faaliyetlerine devam edilmesi (%42.5)
- MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen meslek sayısının henüz az olması (%22.6)

olarak sıralandığı görülmüştür. Buna göre, belgelendirme faaliyetlerinin tamamlanmasının ardından veya MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi yasal zorunluluğu getirilen meslek sayısının artırılmasıyla birlikte, çimento fabrikalarındaki MYK Belgeli çalışan sayılarının da artacağı söylenebilecektir. Ancak bu noktada, belgelendirmedeki bu yüksek oranın, zorunlu veya zorunlu olmayan düzeylerde de değerlendirilmesi gerekmektedir. ÇEİS, üyesi fabrikalarda istihdam edilen çalışanların belgelendirilmeleri için yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarıyla işbirliği faaliyetleri

²⁴⁸ Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB), "2018 yılı İstihdam İstatistikleri", (Çevrimiçi) <https://www.tcma.org.tr/tr/istatistikler/istihdam>, 10.10.2019.

yürütmektedir. Buna göre şimdiye kadar yapılan işbirlikleri kapsamında 1.500 çimento sektörü çalışanının Makine Bakımcı MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi, 200 çimento sektörü çalışanının ise İskele Kurulum Elemanı MYK Belgesi aldığı; 4.000 çalışanın da Köprülü Vinç Operatörü MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almaları için ilgili faaliyetlerin sürdürüldüğü belirtilmiştir.²⁴⁹ Bu noktada, üye fabrikaların ÇEİS işbirliğinden bağımsız olarak, çalışanları için farklı mesleklerde mesleki yeterlilik belgelendirmesi faaliyetleri yürütmüş oldukları/olabilecekleri ya da farklı mesleklerde MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan(lar) istihdam etmiş olabilecekleri de, göz önünde bulundurulmalıdır. ÇEİS faaliyetleri kapsamında; belgelendirilme sayıları yüksek olan söz konusu meslekler incelendiğinde, Makine Bakımcılık ve İskele Kurulum Elemanlığı mesleklerinin, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Birinci Tebliğ'de; Köprülü Vinç Operatörlüğü mesleğinin ise MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Dördüncü Tebliğ'de yayımlandığı görülmüştür. Özetle, çimento sektöründe yapılan MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmelerinin nedeysen tamamının, yasal zorunluluk kaynaklı olduğu söylenebilecektir. Bu bulgudan sonra, ÇEİS tarafından üyelerine yönelik yürütülen MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi faaliyetlerine göre araştırmaya katılan ÇEİS üyesi fabrikaların İK yöneticilerinin tamamının, görev yapmakta olduğu fabrikalarda -sayıları değişkenlik gösterse de-, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücünün istihdam edildiği, buna göre katılımcıların ölçeğin bazı maddelerini, bahse konu işgücünü göz önünde bulundurarak değerlendirdikleri söylenebilecektir.

Bu çalışmanın ekinde yer alan ölçek formundan da görüleceği üzere, katılımcıların değerlendirmelerine; ***“MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan istihdamı zorunlu değilse bile; benzer özelliklere sahip iki adaydan Belgeli olanı istihdam edilmelidir.”*** ifadesi sunulmuştur. Ölçeğin genel analizinden bağımsız, sadece frekans dağılımını kontrol ettiğimizde katılımcıların %60.4'ünün bu ifadeyi “tamamen katılıyorum”, %24.5'inin “katılıyorum”, %9.4'ünün “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, %3.8'inin “katılmıyorum” ve %1.9'unun “hiç katılmıyorum” şeklinde değerlendirdiği görülmüştür. Buna göre katılımcıların fabrikalarında, büyük kısmının yasal zorunluluk nedeniyle yapıldığını değerlendirdiğimiz yeterlilik belgelendirmelerine rağmen, yasal bir zorunluluk bulunmaması halinde de yeterlilik

²⁴⁹ Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), “Mesleki Sınav ve Belgelendirme Faaliyetleri”, (Çevrimiçi) <http://ceis.org.tr/ulusal-yeterlilik-faaliyetler/mesleki-sinav-ve-belgelendirme/>, 10.10.2019.

belgelendirmesine olumlu bakıldığını (%84.9) ve araştırmaya katılan İK yöneticilerinin büyük çoğunluğunun düşüncesinin, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücünün istihdam edilmesi yönünde olduğunu belirtmek, yanlış olmayacaktır.

Katılımcıların büyük kısmının katıldığı, “yasal zorunluluk olmasına rağmen MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan istihdam edilmelidir” yönündeki değerlendirmesini destekleyen bir diğer değerlendirme de **“MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, adaylara iş bulmak için avantaj sağlamaktadır.”** ifadesine yapılmıştır. Buna göre maddenin genel analizden bağımsız frekans dağılımını kontrol ettiğimizde katılımcıların %45.3’ünün bu ifadeyi “tamamen katılıyorum”, %35.8’inin “katılıyorum”, %14,2’sinin “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, %3.8’inin “katılmıyorum” ve 0.9’unun “hiç katılmıyorum” olarak yanıtladıkları görülmüştür. Bu maddeyi yüksek oranda olumlu değerlendiren (%81.1) araştırma katılımcılarının, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerini istihdam edilmede ve iş bulmada avantaj olarak değerlendirdiklerini söylemek mümkündür.

Ülkemiz sanayi sektörünün, nitelikli ara eleman sorunu yaşadığı ve bunu sıklıkla dile getirdiği bilinmektedir. Bu nedenle ülkemizin önemli sanayilerinden biri olan çimento sektörünün katılımcılarına **“Sanayinin nitelikli ara eleman sorununu çözmek için MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan istihdam edilmelidir.”** ifadesi yöneltilmiştir. Genel analizden bağımsız, sadece frekans dağılımlarını incelediğimizde katılımcıların %44.3’ünün bu ifadeyi “tamamen katılıyorum”, %34.9’unun “katılıyorum”, %17’sinin “ne katılıyorum, ne katılmıyorum”, %0.9’unun “katılmıyorum” ve %2.8’inin “hiç katılmıyorum” olarak değerlendirdiği görülmüştür. Buna göre katılımcıların çoğunluğu (%79.2), MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi alabilen işgücünü, sanayinin talep ettiği beceriye sahip ve istihdam edilmesi gerekli işgücü olarak değerlendirmektedir.

Türk Emek Piyasalarının problematik konularından biri olan dezavantajlı işgücü istihdamına çalışmanın emek piyasalarının genel görünümü başlığı altında değinilmiştir. Bununla birlikte ikinci bölümde MYK’nın koordinasyonunda yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca bazı dezavantajlı gruplara yönelik ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerinin yürütüldüğü aktarılmıştır. MYK’nın bu faaliyetinin temel alınmasıyla araştırmada katılımcıların değerlendirmelerine; **“Dezavantajlı bir aday (kadın, genç, engelli, göçmen, mülteci, eski hükümlü vb.) MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi aldığı anda iş bulması**

kolaylaşır.” ifadesi sunulmuştur. Ölçeğin genel analizinden bağımsız, sadece frekans dağılımını kontrol ettiğimizde katılımcıların %40.6’sının maddeyi “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, %27.4’ünün “katılıyorum”, %18.9’unun “tamamen katılıyorum”, %11.3’ünün “katılmıyorum” ve %1.9’unun “hiç katılmıyorum” olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Yanıtlardan katılımcıların çoğunun (%46.3) konuya olumlu baktığını ancak, bu orana yakın oranda da (%40.6) katılımcıların konu hakkında fikirlerinin olmadığını söylemek mümkündür. Katılımcıların nispeten yüksek oranda fikirlerinin olmadığını belirtmelerinin sebepleri arasında; çalıştıkları sektörde, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerini mavi yaka işçiler için getirilen yasal zorunluluk kapsamında bilmeleri ve tanımaları sayılabilecektir. Buna göre katılımcıların çoğu, bu belgeleri dezavantajı bulunmayan sanayi kesimi istihdamı veya işgücü ile ilişkilendiriyor olabilecektir.

İnsan kaynakları planlaması, mevcut insan kaynağı kapasitesini değerlendirme ve gelecek kapasitesini önceden tahmin etme sürecidir. İK departmanlarında görev yapıyor olmaları göz önünde bulundurularak katılımcılara; ***“İnsan Kaynakları Planlamasında, mevcut MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli insan kaynağının korunması gerekmektedir.”*** yöneltmiştir. Genel analizden bağımsız olarak, bu ifadeyi katılımcıların %40.6’sı “kesinlikle katılıyorum”, %42.5’i “katılıyorum”, %16’sı “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, %0.9’u “katılmıyorum” olarak değerlendirmiş olup; “hiç katılmıyorum” yargısında bulunan katılımcı olmamıştır. Yüksek oranda olumlu yaklaşılan ifadeyle (%83.1), çimento sektörü İK yöneticileri, MYK Belgeli çalışanların istihdamda tutulmaları gerektiğini değerlendirmiştir. Bu değerlendirmenin katılımcıların; “Zorunluluk olmamasına rağmen MYK Belgeli çalışan istihdam edilmelidir” ve “MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri iş bulmada avantaj sağlar” değerlendirmeleriyle örtüştüğü görülmüştür.

MYK Belgesi sınavlarında İSG’nin zorunlu sınav birimi olarak tutulduğu, söz konusu birimin teorik ve uygulamalı sınavlarından başarılı olamayanlara belge verilmediği ve başarılı olana kadar kişinin sınavlara girmesine olanak tanındığı bilinmektedir. Buna göre katılımcılara, ***“MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda farkındalık sahibidir.”*** ifadesi yöneltmiştir. Sadece frekans dağılımlarının temel alınmasıyla, katılımcıların %17’sinin bu ifadeyi “tamamen katılıyorum”, %43.4’ünün “katılıyorum”, %25.5’inin “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, %8.5’inin “katılmıyorum” ve %5.7’sinin “hiç katılmıyorum” olarak

değerlendirdiği görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğunun (%60.4) değerlendirmeleri olumlu yönde olsa da; fikri olmayan katılımcı oranının da (%25.5) nispeten bir fark oluşturduğu değerlendirilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta belgeli işgücünün sadece farkındalık sahibi olup olmadığının değerlendirilmesine ilişkindir. Nitekim işgücünün İSG'yi içselleştirmesinin ve bunu sürekli hale getirmesinin, sadece gireceği sınavlarla değil; istihdam edildiği/edileceği işletmenin İSG politika ve uygulamaları doğrultusunda da gelişim göstereceği değerlendirilmektedir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olan meslekler için MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin zorunlu hale getirilmesindeki yasal gerekçeler arasında, İSG ortamının geliştirilmesi hedefinin bulunduğu değinilmiştir. Buna göre katılımcılara; **“İSG ortamının geliştirilmesi için tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan bütün işlere MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan istihdamı zorunluluğu getirilmelidir.”** ifadesi yöneltilmiştir. Genel analizden bağımsız olarak, sadece frekans dağılımları göz önünde bulundurulduğunda, bu maddeyi katılımcıların %29.2'si “tamamen katılıyorum”, %32.1'i “katılıyorum”, %27.4'ü “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, %3.8'i “katılmıyorum”, %7.5'i ise “hiç katılmıyorum” şeklinde yanıtlamıştır. İSG'ye ilişkin bir önceki madde frekans incelemesinde de olduğu üzere, bu maddeye de katılımcıların çoğunun (%61.3) olumlu yaklaştığı ancak, fikri olmayan katılımcı sayısının da nispeten yüksek olduğu (%27.4) görülmüştür.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanların, verimli çalışıp çalışmadıklarının değerlendirilmesi için aynı zamanda bir kıyas içeren; **“MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli bir çalışan, Belgesiz çalışana göre daha verimlidir.”** ifadesi katılımcılara yöneltilmiştir. Frekans dağılımına göre katılımcıların %12.3'ü bu ifadeyi “kesinlikle katılıyorum”, %30.2'si “katılıyorum”, %37.7'si “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, %11.3'ü “katılmıyorum”, %8.5'i ise “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir. Oranlara göre, katılımcıların çoğunun (%42.5) maddeyi olumlu değerlendirmekle birlikte, nispeten çoğunun da (%37.7) bu konuda fikir sahibi olmadıkları görülmüştür. Şüphesiz, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanların verimli çalışmalarını ve hatta MYK Belgesiz çalışanlara oranla daha verimli olduklarını ortaya koyabilecek nicel veri ve bilimsel hesaplamalara ihtiyaç vardır. Bu nedenle bu ifade ile sadece katılımcıların fikirlerinin ne yönde olduğuna bakılmaya çalışılmış, fikri olmayan katılımcı oranının göze çarpışının, fabrikalardaki ve literatürdeki nicel veri eksikliğinden de kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmiştir.

Tıpkı “verimli çalışma” ifadesinde olduğu üzere, yine MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi gerekçeleri arasında yer alan “kaliteli iş yapma” konusu da katılımcıların değerlendirmelerine sunulmuştur. **“MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler ile sunulan ürünün/hizmetin kalitesi artmaktadır.”** maddesini; katılımcıların %14.2’si “kesinlikle katılıyorum”, %32.1’i “katılıyorum”, %36.8’i “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, %9.4’ü “katılmıyorum”, %7.5’i ise “hiç katılmıyorum” olarak yanıtlamıştır. Bu ifadeyi, verimli çalışma maddesinde olduğu üzere, katılımcıların çoğu (%46.3) olumlu değerlendirmekle birlikte, fikri olmayan katılımcılar da (%36.8) nispeten yüksek oranla göze çarpmakta: katılımcıların fikir sahibi olmamaları nedenleri arasında, kaliteli iş yapmaya ilişkin nicel ve bilimsel donenin eksikliği sayılabilecektir.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmelerinin, TÜRKAK tarafından TS/EN ISO IEC 17024 Personel Belgelendiren Kuruluşlar için Genel Şartlar Standardına göre akredite edilen ve MYK tarafından yetkilendirilen kuruluşlarca yapıldığı, çalışmanın önceki başlıklarında aktarılmıştır. Sınavı yapılacak meslek bazında ayrı ayrı, akreditasyon ve yetkilendirme sürecinden geçen, ayrıca belirli programlarla ilgili kurumlar tarafından denetlenmeye devam eden kuruluşlara ilişkin katılımcıların fikirleri alınmak istenmiştir. Buna göre katılımcılara **“MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerini veren Yetkili Belgelendirme Kuruluşları, bağımsız ve güvenilir kuruluşlardır.”** ifadesi yöneltilmiştir. Katılımcılar ifadeyi %21.7 ile “tamamen katılıyorum”, %41.5 ile “katılıyorum”, %27.4 ile “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, %8.5 ile “katılmıyorum” ve %0.9 ile “hiç katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir. Buna göre katılımcıların büyük kısmı (%63.2) belgelendirme yapan yetkili kuruluşları güvenilir ve bağımsız bulmuştur. Nitekim sınavların organizasyonu, ilgili kurum mevzuat ve rehberlerinde kurallara bağlanmıştır. Buna göre, sınavların sesli ve görüntülü olarak kameralarla kayıt altına alınması, kopya durumlarına müsaade edilmemesi ve sınav sonuçlarının beyanında objektif ve şeffaf olunması belgelendirme kuruluşlarının yükümlülükleri arasında bulunmakta, bu konu hakkında bilgi sahibi olduğu düşünülen katılımcılar, maddeye olumlu yaklaşmaktadırlar.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanlar için sağlanan teşviklere dair katılımcıların görüşleri alınmak istenmiştir. Hali hazırda MYK Belgesi almış fabrika çalışanının ya da fabrikasının ilgili teşviklerden faydalanmış olduğu düşünülen katılımcılara, **“Devlet, adayların iş aramalarına ve işe kabul edilmelerine yardımcı**

olmak için daha güçlü Mesleki Yeterlilik Belgesi teşvikleri sağlamalıdır.” ifadesi yöneltmiştir. Bu ifadeye katılımcıların %46.2'si “kesinlikle katıldıklarını”, %31.1'i “katıldıklarını”, %17.9'u “ne katıldıklarını ne katılmadıklarını”, %2.8'i “katılmadıklarını”, %1.9'u ise “hiç katılmadıklarını” belirtmiştir. Katılımcıların değerlendirmelerinin, yüksek oranda (%77.3) teşviklerin artırılarak sağlanması gerektiği yönünde olduğu görülmüştür. Sübvansiyonların, kendilerine özgü avantaj ve dezavantajlarının bulunduğu çalışmanın ücret ve istihdam sübvansiyonları başlığı altında değinilmiştir. Buna göre, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücü istihdamının artırılması ve işsizliğin azaltılması hedeflenirken, literatürde ve bu çalışmanın ilk bölümünde belirtildiği üzere;

- MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmayan çalışanların, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanlarla ikame edilmesi noktasında işverenin teşvik edilebileceği,
- MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücü istihdamı odağıyla, piyasalarda daha etkin şekilde yer alabilecek işgücünün göz ardı edilmesine ve buna bağlı etkinlik kaybına neden olunabileceği,
- MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanın maliyetleri düşürmesi ve rekabete neden olmasıyla, sübvansiyon edilmeyen MYK Belgesiz çalışanlar üzerinde işten çıkarılma etkisinin oluşabileceği,
- MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli grupların “kendi kendilerine iş bulmaktan aciz” veya “kolaylıkla iş bulabilenler” şeklinde damgalanmalarına neden olunabileceği de ayrıca değerlendirilmektedir.

Son madde olarak, MYK Belgesi zorunluluğu getiren mevzuatın “diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlar için mesleki yeterlilik belgesi şartı aranmaz” hükmü çerçevesinde; **“MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, Ustalık Belgeli veya Diplomalı çalışanlara göre işini daha kaliteli yapmaktadır.”** ifadesi katılımcıların değerlendirmelerine sunulmuştur. Buna göre katılımcılar bu maddeye %6.6 ile “tamamen katıldıklarını”, %17.9 ile “katıldıklarını”, %42.5 ile “ne katıldıklarını ne katılmadıklarını”, %19.8 ile “katılmadıklarını” ve %13.2 ile “hiç katılmadıklarını” belirtmiştir. Katılımcıların çoğunun bu konuda bir yargılarının bulunmadığı (%42.5) ve katılma düzeylerine nazaran (%24.5), katılmama düzeylerinde (%33) yoğunlaştıkları görülmüştür. Katılmama düzeylerinin, katılma düzeylerine oranla daha yüksek olmasının sebepleri arasında,

ustalık belgeleri ile diplomaların alınması sürecinde kişilerin bir eğitimden geçmesi; MYK Belgesi alma sürecinde ise herhangi bir eğitim verilmeden/alınmadan kişilerin doğrudan sınavlara girmeleri sayılabilecektir. Buna göre katılımcıların, alınan eğitimler akabinde düzenlenen belgeleri ve bu belgeleri alan işgücünü daha yeterli değerlendirdiklerini belirtmek, yanlış olmayacaktır.

SONUÇ

Dünyanın ve ülkemizin önemli sosyo-ekonomik sorunlarından biri haline gelen işsizlik, ülkeleri bu sorunla mücadele etme yöntemlerini etkinleştirmeye ve çeşitlendirmeye sevk etmiştir. Bu itibarla, gerek işsizliği ortadan kaldırmak ve işsizliğin etkilerini azaltmak, gerekse de işgücünün niteliğini artırarak emek piyasalarından kopmalarının önüne geçmek amaçlı birçok emek piyasası politikası geliştirilmiştir. İşsizlikle mücadelede uygulanan bahse konu politikalar her ülkenin emek piyasalarının özelliğine göre değişmekle birlikte, genel olarak aktif ve pasif emek piyasası politikaları olarak ikiye ayrılmaktadır. Ülkemiz literatüründeki yaygın kanı, işsizlikle mücadelede önemli bir araç olarak aktif emek piyasası politikalarının etkinliğinin artırılması ve yaygınlaştırılması yönündedir. Bu kanının, ülkemizdeki kalkınma planlarında, eylem ve politika belgelerinde yer alan aktif politika hedefleriyle de desteklendiği görülmektedir.

Geniş bir ifadeyle aktif emek piyasası politikalarının işgücünün istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmayı veya geliştirmeyi hedeflediğini söyleyebiliriz. Buna göre; MYK koordinasyonunda yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları tarafından gerçekleştirilen mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi faaliyetlerini de aktif bir politika olarak değerlendirmek mümkündür. Nitekim Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında da (2001-2005), “meslek standartları sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması” bileşeni, aktif emek piyasası politikaları çerçevesinde kabul görmüş ve değerlendirilmiştir. Bu çalışmada, mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi faaliyetleri için tasarlanan bir ölçek aracılığıyla, Türkiye Çimento Sektöründe faaliyet gösteren çimento fabrikalarındaki insan kaynakları yöneticilerinin MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmelerine yönelik algıları, belgeli işgücünün istihdam edilebilirliği kapsamında ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi safhasında, ölçekte yer alacak maddelerin, emek talep eden tarafın istihdam kararı üzerinde etkili olabileceği değerlendirilen ifadelerle yapılandırılmasına dikkat edilmiştir. Bununla birlikte çalışmada, sosyal taraflardan olan, ülkemizin önemli konfederasyon ve sendikalarının görüşlerine yer vermiştir.

Sosyal tarafların konuya ilişkin değerlendirmeleri ve ölçeğin bulguları ile ölçek maddelerinin frekans dağılımları incelendiğinde; işsizliğin yapısal olarak nitelendirildiği, aynı zamanda kronik bir hal aldığı ülkemizde, mesleki yeterlilikleri

belgelendirilmiş işgücünün istihdam edilebilirliğine ilişkin algının, bakış açısı ve değerlendirmelerin genel hatlarıyla olumlu olduğu görülmüştür. Olumlu - olumsuz bu değerlendirmeler ve algılamalar, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi faaliyetlerinin, hedefi ve amacı doğrultusunda korunabilmesi, geliştirilebilmesi veya değiştirilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Nitekim emek piyasalarındaki aktörlerden olan sosyal tarafların ve istihdam kararını veren/kararın üzerinde etkisi bulunan çimento sektörü İK yöneticilerinin, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerine ve Belgeli işgücünün istihdamına ilişkin olumlu veya olumsuz bir tutum içerisinde olmalarında, yine bu belgelere dair algılarının ve değerlendirmelerinin büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Daha da daraltılmış bir ifadeyle, çimento sektörü İK'cılarının mesleki yeterlilik belgelendirmelerine yönelik tutum ve tepkilerinde belirleyici olacak olan, bu olumlu algılarıdır demek, yanlış olmayacaktır.

Güvenirliliği ve geçerliliği test edilen ölçek aracılığıyla yapılan araştırmada, katılımcıların MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerini ve bu belgeyi alan işgücünü genel olarak olumlu algıladıkları görülmüştür. MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesinin bazı meslekler için zorunlu olmasının, bu araştırmada bir sınırlılık oluşturup oluşturmadığını görmek için katılımcılara; yasal zorunluluk olmaması halinde istihdam tercihlerinin MYK Belgeli veya Belgesiz, hangi işgücünden yana olacağı sorulduğunda da, katılımcıların çoğu (%84.9) "MYK Belgeli işgücü istihdam edilmelidir" değerlendirmesine katılarak, olumlu bakış açılarını sürdürmeye devam etmiştir. Şüphesiz ki, sadece bu ve benzeri diğer olumlu değerlendirmelere dayanarak, çimento sektöründeki MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmelerinin işsizlikle mücadeleye veya istihdam edilebilirliğe net bir şekilde olumlu veya olumsuz katkılarda bulunduğunu söylemek mümkün değildir. Bu noktada çalışmada, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücünün, belgeli çalışma zorunluluğu getirilmeden önceki ve getirildikten sonraki çimento sektörü istihdam oranları ortaya koyulamamış olup; ülkemiz istihdam oranlarıyla da karşılaştırması yapılamamıştır. Çalışmadaki, belgeli/belgesiz istihdam oranlarına dair genelgeçer nicel bir verinin eksikliği, belgelendirmelerin işsizlikle mücadeleye olumlu veya olumsuz bir katkı sağladığı görüşünün, çalışmada kesin bir şekilde belirtilememesine neden olmuştur. Bu itibarla çalışmada algı ölçülmeye çalışılmış; algının istihdam kararı/istihdam etme tutumu üzerindeki etkisinin, algı doğrultusunda şekillenebileceği değerlendirilerek durum aktarılmaya çalışılmıştır. MYK ve yetkili belgelendirme kuruluşları tarafından verilen/düzenlenen tüm MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin belirli sürelerle

gözetildiği/yenilendiği, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişilerin istihdam durumlarına ilişkin bilgilerin toplandığı; kısacası hem belgelerin hem belgeli kişilerin takip edildiği bilinmektedir. Buna göre, MYK koordinasyonunda ilgili kurumlarca veya sadece MYK tarafından, genel istihdam oranları içerisindeki MYK Belgeli işgücünün yıllara/cinsiyete/faaliyet kollarına göre istihdam oranlarını gösterir bir veri tabanının, kamuoyuna açık bir şekilde oluşturulabileceği değerlendirilmektedir.

Ölçek geliştirme safhasında yapılan saha görüşmelerinde ve ölçek bulgularının incelenmesi sürecinde; çimento sektörü İK'cılarının, MYK'yı ve mesleki yeterlilik belgelendirmelerini, yasal olarak getirilen MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli istihdam zorunluluğu ile tanıdığını ve sahalarındaki MYK Belgeli çalışanların –bilindiği kadarıyla- neredeyse tamamının, zorunluluk nedeniyle belge aldıklarını ortaya koymuştur. MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin zorunlu hale getirilmesine ilişkin ilk yasal düzenlemeler ülkemizde 2014 yılı itibariyle yapılmaya başlanmış olup; MYK 2006 yılı itibariyle kurulmuştur. Bununla birlikte, Türkiye'de verilen toplam MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sayısı 759 bin 728 olup; bu sayı içerisinde yer alan ve zorunluluk getirilen mesleklerde verilen belge sayısı 689 bin 432'dir.²⁵⁰ Özetle, zorunluluğun getirilmediği mesleklerde şimdiye kadar verilen belge sayısı 70.296'dır. Bu da ülkemizde mesleki yeterlilik belgelendirmelerinin çok büyük bir kısmının yasal zorunluluk nedeniyle yapıldığını ortaya koymaktadır. MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin zorunluluk olmaması halinde de tercih edilebiliyor ya da talep edilebiliyor olmasıyla, belgelerin piyasadaki etkinliğinin ve etkililiğinin ortaya koyulabileceği değerlendirilmektedir. Şüphesiz bu sayede, MYK Belgelerinin işsizliğin azaltılmasına ve istihdamın geliştirilmesine anlamlı ve olumlu bir katkıda bulunabileceği veya sistemin sürdürülebilirliğinin sağlanabileceği düşünülmektedir.

Ölçek geliştirme safhasında yapılan saha görüşmelerinde dikkat çeken bir diğer husus da, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücüne ulaşmada sıkıntı çeken çimento fabrikaları yetkililerinin, acilen doldurulması gerektiğini değerlendirdikleri kadroları yasal zorunluluk nedeniyle dolduramadıklarını veya MYK Belgesi sahibi olmayan işgücünü istihdam etmek durumunda kalmalarını belirtmeleri olmuştur. Hali hazırda, -özellikle lokasyon nedeniyle- nitelikli ara elemana ulaşmada sıkıntı çeken sanayi işletmeleri, hem nitelikli hem de MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücüne daha

²⁵⁰ Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "MYK Portal İstatistikler", (Çevrimiçi) https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_istatistik, 12.10.2019.

da zor ulaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, yapılan belgelendirmelerin henüz yeterli sayıda olmadığını ve daha fazla MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücüne ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, işgücüne ulaşmada dezavantajlı olarak değerlendirilebilecek coğrafi bölgelerde, mesleki yeterlilik belgelendirmesi faaliyetlerine daha fazla ağırlık verilmesi, söz konusu bölgelerdeki yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu sayılarının artırılması gerektiğine işaret etmektedir.

Bulguların değerlendirildiği başlık altında, katılımcıların İSG ve iş kalitesi/iş verimliliği kapsamlarında, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücüne ilişkin değerlendirmeleri aktarılmıştır. Katılımcıların çoğu (%60.4), MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişileri İSG farkındalığı yüksek kişiler olarak değerlendirmiştir. Söz konusu başlıklar altında da belirtildiği üzere, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesinin bahse konu kapsamlardaki etkinliğinin net bir şekilde aktarabilmesi noktasında, nicel ve bilimsel verilere ihtiyaç bulunmaktadır. Kaldı ki MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin, İSG ortamının geliştirilmesi hedefiyle zorunlu hale getirildiği belirtilmektedir. Bu durumda, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücünü özellikle İSG'nin belirli düzeyleri bağlamında (kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı vb.) değerlendiren, kamuoyuna açık bir veri tabanına sahip olunması gerektiği düşünülmektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olan meslekleri bünyesinde barındıran sektörlerde, İSG'ye ilişkin yeterli bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip olduğu açıkça değerlendirilen işgücüne olan talep ve sisteme duyulan güven şüphesiz ki artacak ve mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi sisteminin sürdürülebilirliği sağlanabilecektir.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin gözetim ve yenilenmesi süreçlerini sorgulayan ifadelere de ölçekte yer verilmiştir. Buna göre 106 katılımcının, %60.4'ü, belgelendirme sonrası sürecin (belgelerin gözetiminin ve belgeli kişi takibinin yapılması, belgelerin yenilenmesi vb.) İK departmanlarının iş yükünü artırdığını düşünmektedir. Buna ilaveten katılımcıların %57.6'sı, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin beş yılda bir yenilenmesi zorunluluğunun, kişinin belgesini yenileyememesi riskini barındırdığından istihdamda kalabilirliğini tehlikeye attığını değerlendirmiştir. MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin, bu açıdan olumsuz bulunduğunu değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Buna göre belgelendirme sonrası süreç yükünün hafifletilmesi ve belge yenileme işlemlerinin ücretsiz hale getirilmesinin –olumsuz yaklaşıma sebebiyet veren en önemli etkenlerden sayılabilir- ve yenilemenin sınav dışı bir şartta endekslenmesinin, yerinde olabileceği

düşünülmektedir. Belge gözetimlerinde olduğu gibi adayın belgesiyle çalışmaya devam edip etmediğinin kontrolü veya belgeli çalıştığı süre içerisinde performans takibinin yapılması, sınav dışı şartlar arasında sayılabilecektir. Nitekim aynı katılımcıların çoğu, **“MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin beş yılda bir yenilenmesi zorunluluğunun bulunması nedeniyle, yenilenme zorunluluğu bulunmayan Ustalık Belgesi olan adayı istihdam etmek daha caziptir.”** ifadesini %61.3 ile neredeyse tamamen onaylamış, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli işgücü ile Ustalık Belgeli işgücü arasında yapacağı tercihin Ustalık Belgeli adaydan yana olacağını ortaya koymuştur. Tam da bu noktada, tercih etme eğiliminin “eğitim” bağlamında da dikkate alınması gerekmektedir. MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu kapsamında eşdeğer yeterlilik türü olarak kabul edilen ustalık belgeleri ve diplomalar, birer eğitim programının ardından düzenlenmektedir. Ancak MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmelerinde eğitim henüz sistem dışı bir bileşen olarak kabul edilmekte ve kişinin yeterliliğini öncelikli sınav ile ortaya koyması beklenmektedir. MYK'nın eğitim akreditasyonuna ilişkin çeşitli hazırlık ve çalışmalar yürüttüğü bilinmektedir. Bahse konu çalışmaların ulusal yeterlilik sistemi temel bileşenleri arasına alınması ve MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin, verilen eğitimler sonrasında yapılacak sınavlarla düzenlenmesinin, söz konusu belgelere duyulan güveni ve belgelerin tercih edilebilirliğini artıracakları değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Altan, Ömer Zühtü **Sosyal Politika**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No: 1744, Haziran 2007.
- Andaç, Faruk **İşsizlik Sigortası**, 2. bs., Ankara, TÜHİS Yayını, Yayın No: 66, Nisan 2010.
- Ataman, Berrin Ceylan **İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, 2. bs., Ekim 2000.
- Ataman, Berrin Ceylan **İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma: Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye**, Ankara, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No: 583, 1999.
- Auer, Peter and Efendioğlu, Ümit and Leschke, Janine **Active Labour Market Policies Around The World: Coping With The Consequences Of Globalization**, Second Edition, Geneva, ILO Publication, 2008.
- Biçerli, M. Kemal **Çalışma Ekonomisi**, 9. bs., İstanbul, Beta Yayınları, Yayın No:3426, Ekim 2016.
- Comrey, Andrew L. and Lee Howard B. **A First Course in Factor Analysis**, 2nd Edition, Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates, 1992.
- Ehrenberg, Ronald and Smith, G. Robert S. **Modern Labor Economics: Theory and Public Policy**, 11th Edition, United States of America, Pearson Education, 2012.
- Ekin, Nusret **Türkiye’de Yapay İstihdam Politikaları ve İstihdam Politikaları**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2000-33.
- Esener, Turhan **İş Hukuku**, 3. bs., Ankara, Sevinç Matbaası, 1978.
- Gerek, Nüvit v.d., **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No: 2808, Ocak 2013.
- Germir, H. Nur **Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği**, Ankara, Adalet Yayınevi, Temmuz 2012.
- Gül, Ekrem ve İkinci, Aykut ve Konya, Serkan **Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz**, Bursa, Ekin Yayınevi, Mart 2009.

- ILO **Women And Men In The Informal Economy: A Statistical Picture**, Third Edition, Geneva, ILO Publication, 2018.
- ILO **Key Indicators Of The Labour Market: Ninth Edition**, Geneva, 2016.
- Işığışık, Özlem **İstihdam ve İşsizlik**, 4. bs., Bursa, Dora Yayınları, 2018.
- İnceoğlu, Metin **Tutum Algı İletişim**, 5. bs., İstanbul, Beykent Üniversitesi Yayınları, 2010.
- Kalaycı, Şeref, v.d. **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.
- Leech, Nancy, Barret Karen and Morgan George Arthur **SPSS For Intermediate Statistics: Use And Interpretation**, 2nd Edition, London, Lawrence Erlbaum Associates, 2005.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Özkaplan, Nurcan **Çalışma İktisadı**, 6. bs., İstanbul, Der Yayınları, Yayın No: 358, 2018.
- Mahiroğulları, Adnan ve Korkmaz, Adem **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri**, 4. bs., Bursa, Ekin Yayınevi, 2018.
- Murat, Sedat **Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası (İTO) Yayını, Yayın No: 2007-73, 2007.
- Sayın, Ali Kemal **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayını, Yayın No: 324, 2002.
- Serter, Nur **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1993.
- Tabachnick, Barbara G. And Linda S. Fidel **Using Multivariate Statistics**, 4th Edition, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 2001.
- TİSK **Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri**, Ankara, Yayın No: 272, Mayıs 2006.
- TİSK **Mesleki Yeterlilik Sistemi Uluslararası Semineri: Sunumlar ve Görüşmeler**, TİSK Yayın No: 300, Ankara, Ağustos 2009.
- Öcal, Tezer **Makro İktisat**, İstanbul, İkinci Sayfa Arıkan Yayınları, 2007.

Weishaupt, J.
Timo **From the Manpower Revolution to the Activation Paradigm: Explaining Institutional Continuity and Change in an Integrating Europe**, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2011.

Zaim, Sabahaddin **Çalışma Ekonomisi**, 10. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.

Makaleler

Akbaş, Bayram “Mesleki Yeterlilikler Kavramının İstihdam Politikalarına Etkisi”, **MERCEK**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Yayını, S. 60, Ekim 2010.

Akyüz, Ünal “Milli Eğitim Bakanlığı’nca Tamamlanmış Avrupa Birliği Eğitim Projeleri’nin Yönetici ve Uzman Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi”, **Eğitim ve Bilim**, C. 40, S. 181, 2015.

Aslan, Harun
Aslan, Melda “Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 15, S. 4, Aralık 2017.

Ataman, Üzeyir “Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine”, **DİSK-AR**, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Araştırma Enstitüsü Bülteni, Kış Sayısı, 2014.

Aydemir, Birol “İstatistik Bilginin Önemi”, **MERCEK**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Yayını, S. 65, Ocak 2012.

Bircan, İsmail “Türkiye’de İstihdam Sorunu, İŞKUR Yasası ve Özel İstihdam Büroları” **İşveren Dergisi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, C. 38, S. 7, Nisan 2000.

Ceylan, Adem “Uluslararası Akredite Mesleki Yeterlilik Belgeleri, Kalite Güvencesini Temsil Eder”, **İnsan İnşaat Sanayi Dergisi**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Yayını, Mayıs-Haziran 2018.

Çapar, Salim ve
Büyüklü, Kubilay “Rigips ve Türkiye MYM İş Birliği Başarısı”, **İnsan İnşaat Sanayi Dergisi**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Yayını, Mayıs-Haziran 2018.

Demirezen,
Mustafa “Piyasa Meslek Standartları”, **Planlama Dergisi**, Özel Sayı – DPT’nin Kuruluşunun 42. Yılı, 2002,.

Doğan, Bahar
Burtan ve Yıldırım,
Anğay Evin “Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri”, **Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 6, S. 10, 2016.

Ersel, Birsen “Türkiye’de Planlı Dönemde İstihdam ve İşsizlik Sorunları”, **Sayıştay Dergisi**, S. 31, Ekim-Aralık 1998.

- Eser, Yılmaz
Burçin ve Terzi,
Harun “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve İstihdam Stratejisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 30, Ocak-Haziran 2008.
- Franzese, Robert
J. and Hays, Jude
C. “Strategic Interaction Among EU Governments in Active Labor Market Policy-Making: Subsidiarity and Policy Coordination Under the European Employment Strategy”, **European Union Politics**, SAGE Publications, C. 7(2).
- Gerçek, Merve ve
Atay Elmas, Sevgi “Rothwell ve Arnold’ın Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği’nin Türkçe’ye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 54, Ekim 2017.
- Gök, İsmail “Projeden Uygulamaya Meslek Eğitimin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP): (Afyonkarahisar İli Örneği)”, **Milli Eğitim**, S. 189, 2011.
- Güloğlu, Tuncay
ve Korkmaz, Adem
ve Kip, Murat “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları 45. Kitap**, 2003.
- Güzel, Ali “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C.0, S. 35-36, 1986.
- İyem, Cemal “Kamu Sektöründe İnsan Kaynakları Plansızlığı: İşsiz İş ve Meslek Danışmanları”, **Emek ve Toplum**, C. 5, S. 11. 2016.
- Kapar, Recep “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 55, S. 1, Ocak 2005.
- Karaca, Nevran
Çakır, Sibel “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) Muhasebe Finansman Alanı Modüllerinin Etkinliğinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 17, S. 31 Temmuz 2014.
- Kaya, Pir Ali “2000’li Yıllarda Türkiye’nin ILO Serüvenine Kısa Bir Bakış”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 15, S. 4, Temmuz 2001.
- Koca, Raşit “Yeterlilik Belgesi İşçiler Kaliteyi Artırıyor”, **İnsan İnşaat Sanayi Dergisi**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Yayını, Kasım-Aralık 2012.
- Koç, Kemal “Belgeli Olmanın Gücü ve Önemi”, **İnsan İnşaat Sanayi Dergisi**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Yayını, Mayıs-Haziran 2018.
- Kökocak, A. Kadir
ve Yılmaz, Mesut
ve Demirci, Nedret “İşsizlik Olgusu ve İstihdam Artırıcı Stratejiler”, **ISSA II. Uluslararası Sosyal Bilimciler Kongresi: Orta Asya Toplularında Sosyal, Siyasal ve Ekonomik Arayışlar: Kongre Kitabı**, 2009.

- Mahiroğulları, Adnan “5018 Sayılı Kanun’un Temel Felsefesiyle Çelişki: Gayr-ı Siyasi Sendikacılıktan Partili Sendikacılığa Yöneliş (1947-1960)”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, İstanbul Üniversitesi Yayını, S. 68, 2015.
- Murat, Sedat ve Şahin, Levent “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”, **İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi**, S. 44, 2011.
- Nurdoğan, Ali Kemal “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, **Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi**, C. 3, S. 4, Aralık 2018.
- Sanal, M. Engin “Aktif İstihdam Politikaları”, **Toprak İşveren**, S. 99, Eylül 2013.
- Uşen, Şelale “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, C. 2, S. 13, 2007.
- Yamak, Rahmi ve Dursun, Salih “Türkiye’de Sendikalaşma ve Verimlilik: Nedensellik Analizi”, **TİSK Akademi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yayını, C. 4, S. 8, 30 Eylül 2009.

Tezler

- Akçay Zileli, Yaprak “Belgelendirme Kuruluşlarının Yetkilendirilmesinde Kullanılan Kriterlerin Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemleriyle Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Şubat 2013.
- Alp, Leyla “Dezavantajlı Grupların İstihdama Katılmaları: G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar”, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, Eylül 2014.
- Ekici, Fatih “Federal Almanya ve Türkiye’de İşe Yerleştirme Sistemleri”, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler Ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, Nisan 2014.
- Gökmen, Hüseyin “Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.
- Görücü, İbrahim “Türkiye’de İşgücü Piyasası Yönetimi ve Bir Model Önerisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, Nisan 2006.

Karabulut, Alpaslan	“Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.
Şahin, Levent	“Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
Şentürk, Emre	“İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2017.
Uzun, Demet	“Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.
Yöyen, İlhan	“Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesine (MEGEP) Dâhil Olan ve Olmayan Öğrencilerin Depresyon ve Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

İnternet Kaynakları

British Safety Institute (BSI), “Standart Nedir?”, (Çevrimiçi) <https://www.bsigroup.com/tr-TR/Standartlar/Standartlar-Hakkinda-Bilgiler/Standart-Nedir/>, 13.06.2019.

CEDEFOP, “European Qualifications Framework (EQF)”, (Çevrimiçi) <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf>, 17.06.2019.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), “Mesleki Sınav ve Belgelendirme Faaliyetleri”, (Çevrimiçi) <http://ceis.org.tr/ulusal-yeterlilik-faaliyetler/mesleki-sinav-ve-belgelendirme/>, 10.10.2019.

Dünya Gazetesi, “Boya Ustaları Belge için Dyo’nun Kapısını Çalacak”, (Çevrimiçi) <https://www.dunya.com/sirketler/boya-ustalari-belge-icin-dyo039nun-kapisini-calacak-haberi-248779>, 18.09.2019.

Eduser Consultancy Services Co., “Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (MTEM)”, (Çevrimiçi) <http://www.eduser.com.tr/upload/dosya/ornekmeslekstandartlarprojeleri.pdf>, 14.06.2019.

EUROPASS, “What Is The European Qualification Framework?”, (Çevrimiçi) <https://europass.cedefop.europa.eu/europass-support-centre/other-questions/what-european-qualification-framework-eqf>, 17.06.2019.

European Comission, “Europe 2020 Strategy”, (Çevrimiçi) https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en, 04.06.2019.

European Comission, “Descriptors Defining Levels in the European Qualifications Framework (EQF)”, (Çevrimiçi) <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>, 17.06.2019.

“European Qualifications Framework”, (Çevrimiçi) <https://www.accreditedqualifications.org.uk/european-qualifications-framework-eqf.html>, 17.06.2019.

EUROSTAT, “Employment and Unemployment Visualisations”, (Çevrimiçi) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations#Ecotrends>, 15.05.2019.

ILO Türkiye Ofisi, “Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri”, (Çevrimiçi) <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, 29.05.2019.

IOM UN Migration, “Who Is A Migrant?”, (Çevrimiçi) <https://www.iom.int/who-is-a-migrant>, 25.05.2019.

İslamoğlu, Emel, “Türkiye’de Genç Nüfusta Atalet Sorunu”, (Çevrimiçi) <http://kongreug.iskur.gov.tr/Portals/0/duyuruEkleri/kongresunum/15%20Aral%C4%B1k%202017/Gen%C3%A7%20%C4%B0stihdam%C4%B1%20ve%20NEET/Emel%20%C4%B0slamo%C4%9Flu.pdf>, 23.05.2019.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), “Destekler”, (Çevrimiçi) <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekler/3/destekler>, 12.06.2019.

MEB, “03 Ekim 2018 tarihli Toplantı Duyurusu”, <https://mtegm.meb.gov.tr/www/milli-egitim-bakanligi-mesleki-ve-teknik-egitimde-tum-programlarin-ulusal-meslek-standartlari-ve-ulusal-yeterliliklerle-uyumunu-masaya-yatirdi/icerik/2145>, 17.06.2019.

MEB, “Güçlü Yarınlar İçin 2023 Eğitim Vizyonu”, (Çevrimiçi) <https://www.memurlar.net/common/news/documents/784384/vizyon2023.pdf>, 17.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “MYK Tarihçe”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/kurumsal/tarihce>, 14.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Teşkilat Şeması”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/teskilat>, 14.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Sektör Komiteleri”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sector-komiteleri>, 14.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi (UMYS)”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/216>, 16.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Meslek Standartları”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard>, 16.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Başvuru ve Görevlendirme”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-hazirlama-suereci/bavuru-ve-goerevlendirme>, 16.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Meslek Standartları Tanımı ve İçeriği”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-tanm-ve-cerii>, 16.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “UMS Hazırlama Süreci”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-hazirlama-suereci>, 16.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Web Portal, “İstatistikler”, (Çevrimiçi) https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_istatistik, 18.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Yeterlilikler”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-tanm-ve-cerii>, 16.09.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Ulusal Yeterlilik Tanımı ve İçeriği”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-tanm-ve-cerii>, 17.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/turkiye-yeterlilikler-cercevesi>, 17.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Kimler Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu Olabilir?”, (Çevrimiçi) https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/snava-ve-belgelendirme/1937-kimler-yetkilendirilmi-belgelendirme-kuruluu-__olabilir, 17.06.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu”, (Çevrimiçi) <https://myk.gov.tr/index.php/tr/myk-meslek-yeterllk-belges-zorunluluu-sayfasi>, 06.10.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Muafiyet Tablosu”, (Çevrimiçi) https://www.myk.gov.tr/images/stories/Muafiyet_Tablosu2019.pdf, 29.09.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin Avantajları Nelerdir?”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/en/meslek-yeterllk-belges/avantajlar-nelerdir>, 29.09.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Mevzuat, Rehber ve Kılavuzlar”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/mevzuat-ve-gerekli-dokumanlar/1888-mevzuat-rehber-ve-kilavuzlar>, 29.09.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Sınav ve Belgelendirme”, (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/snava-ve-belgelendirme-ana>, 30.09.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı Haberleri", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/36-departman3/3663-myk-mesleki-yeterlilik-belgeleri-ve-kimlik-kartlar-artk-cift-dilde>, 30.09.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "Uluslararası İlişkiler ve AB Dairesi Başkanlığı Haberleri" (Çevrimiçi), <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/95-uluslararasilikiler-ve-ab-dairesi-bk-haberler/3704-arapcaya-cevirisi-yapilan-meslek-standard-ve-yeterliliklerin-listesi-yaylanmtr>, 06.10.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı Haberleri", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/36-departman3/3489-tutuklu-ve-huekuemluelerin-mesleki-yeterliliklerinin-belgelendirilmesine-likin-protokol-mzaland>, 06.10.2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "MYK'nın Misyonu-Vizyonu", (Çevrimiçi), <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/kurumsal/misyon-vizyon>, 06.10.2019.

METEK, "Kalite Geliştirme Stratejisi ve Eylem Planı", (Çevrimiçi) <http://metek.meb.gov.tr/dosyalar/kalite/strateji.dokumani.ve.eylem.plani.pdf>, 14.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "24.07.2018 tarih ve 30488 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 13 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi", (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.13.pdf>, 02.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "22.05.2003 kabul tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu (güncel)", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 25.05.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "25.08.1999 kabul tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, 10.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "24.11.1994 kabul tarih ve 4046 sayılı Kanun", (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4046.pdf>, 11.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 6331 sayılı Kanun", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 13.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "13.07.2013 tarih ve 28706 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Yönetmelik", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.18581&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=>, 13.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "19.10.2015 tarih ve 29507 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.21185&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=Ulusal%20Meslek%20Standartlar%C4%B1n%C4%B1n%20ve%20Ulusal%20Yeterliliklerin%20Haz%C4%B1rlanmas%C4%B1>, 16.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "15.10.2015 tarih ve 29503 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanan Yönetmelik", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.21180&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=Mesleki%20Yeterlilik%20Kurumu>, 17.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "25.05.2015 tarih ve 29366 sayılı Resmi Gazete Yayınlanan Birinci Zorunluluk Tebliği", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=9.5.20779&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=mesleki%20yeterlilik%20kurumu>, 19.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "24.03.2016 tarih ve 29663 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanan İkinci Tebliğ", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=9.5.21477&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=mesleki%20yeterlilik%20kurumu>, 19.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "26.09.2017 tarih ve 30192 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanan Üçüncü Tebliğ", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=9.5.23914&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=mesleki%20yeterlilik%20kurumu>, 19.06.2019.

Mevzuat Bilgi Sistemi, "11 Kasım 2018 tarih ve 30592 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanan Dördüncü Tebliğ", (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=9.5.28954&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=mesleki%20yeterlilik%20kurumu>, 19.06.2019.

OECD, "Labour Force Statistics: 2008 – 2017, Female Employment", (Çevrimiçi) https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2018_oecd_lfs-2018-en#page17, 19.05.2019.

OECD, "OECD Labour Force Statistics: 2008-2017, Unemployment", (Çevrimiçi) https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2018_oecd_lfs-2018-en#page38, 18.05.2019.

OECD, "Youth Not In Employment, Education Or Training (NEET)", (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>, 23.05.2019.

Official Journal of the European Union, "Recommendation Of The European Parliament And Of The Council: On The Establishment Of The European Qualifications Framework For Lifelong Learning", (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>, 17.06.2019.

Petrol-İş, "Mülteci, Göçmen, Sığınmacı Arasındaki Farklar?" (Çevrimiçi) <https://www.petrol-is.org.tr/haber/multeci-gocmen-siginmaci-arasindaki-farklar-9348>, 25.05.2019.

Resmi Gazete, "23.06.1962 tarih ve 11136 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanan 53 sayılı Kanun", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11136.pdf>, 03.06.2019.

Resmi Gazete, "18.11.2005 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 5429 sayılı Kanun", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118-1.htm>, 03.06.2019.

Resmi Gazete, "25.01.1946 tarih ve 6215 sayılı Resmi Gazete", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6215.pdf>, 31.05.2019.

Resmi Gazete, "04.10.2000 tarih ve 24190 Mükerrer sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2000/10/20001004M1.htm#4>, 31.05.2019.

Resmi Gazete, "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik", (Çevrimiçi) <https://www.myk.gov.tr/images/articles/mevzuat/21.5.20158213.pdf>, 17.06.2019.

Resmi Gazete, "05.10.1960 tarih ve 10621 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 91 sayılı Kanun", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10621.pdf>, 02.06.2019.

Resmi Gazete, "08.06.2011 tarih ve 27958 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 641 sayılı KHK", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-9.pdf>, 02.06.2019.

Resmi Gazete, "07.07.2017 tarih ve mükerrer 30117 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 2017/22 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm>, 04.06.2019.

Resmi Gazete, "30.05.2014 tarih ve 29015 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 2014/4 Karar sayılı Yüksek Planlama Kurul Kararı", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7.htm>, 04.06.2019.

Resmi Gazete, "25.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu (eski)" (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>, 11.06.2019.

Resmi Gazete, "07.10.2006 tarih ve 26312 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 5544 sayılı Kanun (eski)", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061007-1.htm>, 14.06.2019.

Resmi Gazete, "15.07.2018 tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715-1.pdf>, 14.06.2019.

Resmi Gazete, "15.07.2010 tarih ve 2764 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 2010/660 Karar sayılı Eylem Planı", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/07/20100715-3-1.pdf>, 17.06.2019

Resmi Gazete, 16.07.2014 ve 29062 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 2014/7 Karar sayılı Plan", (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140716-8.htm>, 17.06.2019.

Resmi Gazete, “23.04.2015 tarih ve 29335 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6645 sayılı Kanun”, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150423-3.htm>, 17.06.2019.

Resmi Gazete, “03 Ekim 2019 tarih ve 30907 sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan Beşinci Tebliğ”, (Çevrimiçi), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/10/20191003-4.htm>, 06.10.2019.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “Tüm Kalkınma Planları”, (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>, 13.06.2019.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Alt%C4%B1nc%C4%B1-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1990-1994%E2%80%8B.pdf>, 13.06.2019.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1996-2000%E2%80%8B.pdf>, 13.06.2019.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Sekizinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2001-2005.pdf>, 13.06.2019.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf>, 13.06.2019.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf>, 13.06.2019.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), (Çevrimiçi) <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/On-Birinci-Kalkinma-Plani.pdf>, 21.09.2019.

Türk Dil Kurumu (TDK), “İşsizlik”, (Çevrimiçi) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cd5b5d0a7f7a2.76499820, 16.05.2019.

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, 29.09.2019.

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), “Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu Tasarısı”, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1193m.htm>, 29.09.2019.

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB), “2018 yılı İstihdam İstatistikleri”, (Çevrimiçi) <https://www.tcma.org.tr/tr/istatistikler/istihdam>, 10.10.2019.

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB), “Çimento Fabrikaları”, (Çevrimiçi) https://www.tcma.org.tr/tr/uye_fabrikalar, 06.10.2019.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), “Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar”, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690#>, 03.06.2019.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) “Ocak 2019 İşgücü İstatistikleri - Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar”, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30682>, 08.05.2019.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), “Şubat 2019 İşgücü İstatistikleri - Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar”, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690>, 15.05.2019.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), “Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2017”, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27825>, 18.05.2019.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), “Nisan 2019 İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni”, (Çevrimiçi) https://media.iskur.gov.tr/28536/04_nisan.pdf, 11.06.2019.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), “İş Kaybı Tazminatı”, (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/>, 11.06.2019.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), “Kendi İşini Kurma Projeleri”, (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/kendi-isini-kurma-projeleri/>, 12.06.2019.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), “Türk Meslekler Sözlüğü”, (Çevrimiçi) <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>, 13.06.2019.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), “İstihdam ve Uyum Projesi” (Çevrimiçi) https://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/ieprojesi.htm, 14.06.2019.

Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi, “Proje”, (Çevrimiçi) <http://metek.meb.gov.tr/index.php/tr/proje>, 14.06.2019.

UNHCR, BM Mülteci Örgütü, “Türkiye: Kilit Veriler ve Sayılar”, (Çevrimiçi) <https://www.unhcr.org/tr/unhcr-turkiye-istatistikleri>, 25.05.2019.

Araştırma, Rapor ve Diğerleri

Centre For International And Comparative Labour And Social Security Law	Evaluation Of The Implications Of Introducing A Wage Subsidy Scheme In South Africa: Report To The Unemployment Insurance Fund: Final Draft , November 2007.
ÇSGB	Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023: Ulusal Eylem Planları 2014-2016 , Aralık 2015.
Dar, Amit and Tzannatos, Zafiris	Active Labor Market Programs: A Review of The Evidence From Evaluations , Washington, Social Protection Department Working Paper, World Bank, 1999.
DPT	Kalkınma Planı: Birinci Beş Yıl (1963-1967) , Ankara, DPT Yayınları, Ocak 1963.
DPT	İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972) , Ankara, DPT Yayınları, 1967.
DPT	Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977) , Ankara, DPT Yayınları, Yayın No. 1272, 1973.
DPT	Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983) , Ankara, DPT Yayınları, Yayın No: 1664, Nisan 1979.
DPT	Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989) , Ankara, DPT Yayınları, Yayın No. 1974, 1985.
DPT	Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994) , Ankara, DPT Yayınları, Yayın No. 2174, 1989.
DPT	Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) , Ankara, DPT Yayınları, t.y.
DPT	Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) , Ankara, DPT Yayınları, 2000.
DPT	Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) , Ankara, DPT Yayınları.
ILO	Quick Guide On Interpreting The Unemployment Rate , Geneva, ILO Publications, 2019.
İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü	Türk Meslekler Sözlüğü: Ana Grup 0/1-2-3-4-6: Kot Unvan ve Tarifler , Ankara, Yayın No: 190, 1986.
İŞKUR	İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu , Ankara, Şubat 2019.
KOSGEB	KOSGEB 2018 Yılı Faaliyet Raporu , Ankara, t.y.

MEB	Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Belgesi 2014-2018 , t.y.
MYK	MYK 2018 Yılı Faaliyet Raporu , Ankara, Şubat 2019,
OECD	G20 Task Force On Employment: Activation Strategies For Stronger And More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices , July 2013.
Republic Of Turkey Ministry Of Deveopment, World Bank	Turkey Managing Labor Markets Through The Economic Cycle , Report No: 70130-TR, March 2013.
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi - III ve Eylem Planı 2014-2018 , Ankara, 2014.
T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı	2018 Yılı Faaliyet Raporu , Şubat 2019.
T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı	On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) , Ankara, 2019.
T.C. Kalkınma Bakanlığı	Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) , Ankara, Kalkınma Bakanlığı Yayını, 2013.
TİSK	İşveren Kılavuzu , Ankara, Nisan 2019.
TÜİK	Nüfus ve Konut Araştırması , Ankara, Yayın No:4030, Temmuz 2013.
WHO	Towards A Common Language For Functioning, Disability And Health: ICFP , Geneva, 2012.

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

<p>Bu araştırma yüksek lisans tezi kapsamında, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesine yönelik algınızı belirlemek üzere hazırlanmıştır.</p> <p>Araştırma sorularını cevaplamak sadece 10 dakikanızı alacaktır.</p> <p>Elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, ad-soyad belirtme gerekliliği bulunmamaktadır. Ankette yer alan sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.</p> <p>Zaman ayırarak çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederim.</p>				
I. FABRİKAYA İLİŞKİN BİLGİLER				
1. Fabrikanızın adı:				
2. Fabrikanızın toplam kadrolu çalışan sayısı:				
II. ANKETİ DOLDURAN KİŞİYE İLİŞKİN BİLGİLER				
4. Yaş grubunuz:				
<input type="checkbox"/> 25 ve altı	<input type="checkbox"/> 26 – 35	<input type="checkbox"/> 36 - 45	<input type="checkbox"/> 46 ve üstü	
5. Cinsiyetiniz:				
<input type="checkbox"/> Kadın		<input type="checkbox"/> Erkek		
6. Mevcut görevinizde çalışma süreniz:				
<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl arası	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl arası	<input type="checkbox"/> 16 yıl ve üstü
7. Fabrikanızdaki toplam çalışma süreniz:				
<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl arası	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl arası	<input type="checkbox"/> 16 yıl ve üstü
8. Eğitim düzeyiniz:				
<input type="checkbox"/> Lise ve dengi	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora
9. Görev unvanınız:				
<input type="checkbox"/> Direktör	<input type="checkbox"/> Müdür/Müdür Yard.	<input type="checkbox"/> Şef/Sorumlu	<input type="checkbox"/> Uzman/Uzman Yard.	
<input type="checkbox"/> Memur				

III. MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELİ İSTİHDAMA İLİŞKİN BİLGİLER						
10. Fabrikanızdaki çalışanların çoğunluğu, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi mi?						
<input type="checkbox"/> Evet			<input type="checkbox"/> Hayır			
11. Fabrikanızdaki çalışanların çoğunluğu belgeli değilse, bunun nedeni nedir?						
<input type="checkbox"/> MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin, kişinin istihdam edilmesine ve istihdamda kalmasına etki eden bir unsur olarak görülmemesi						
<input type="checkbox"/> MYK Belgesi zorunluluğu getirilen meslek sayısının henüz az olması						
<input type="checkbox"/> Üst Yönetimin belgelendirmeyi gereksiz görmesi						
<input type="checkbox"/> MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almanın ve aldırmanın zahmetli ve maliyetli bir süreç olması						
<input type="checkbox"/> Belgelendirme faaliyetlerine devam edilmesi						
<input type="checkbox"/> Diğer (lütfen açıklayınız)						
IV. MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİNE İLİŞKİN MADDELER						
(1) Hiç katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (4) Katılıyorum (5) Tamamen katılıyorum						
12.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi, işsiz bir kişiye niteliğine uygun bir işte çalışma imkânı sağlamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, adaylara iş bulmak için avantaj sağlamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan istihdamı zorunlu değilse bile; benzer özelliklere sahip iki adaydan Belgeli olanı istihdam edilmelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, işsiz kişi ve işveren eşleşmesini kolaylaştıran belgelerdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.	Sanayinin nitelikli ara eleman sorununu çözmek için MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan istihdam edilmelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, belgesini aldıkları meslek hakkında temel bilgi, beceri ve yetkinliğe sahiptirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	Dezavantajlı bir aday (kadın, genç, engelli, göçmen, mülteci, eski hükümlü vb.) MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi aldığı anda iş bulması kolaylaşır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, işletmelerin ihtiyacı olan personeli nitelik yönünden tespit etmesini kolaylaştırmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	İnsan Kaynakları Planlamasında, mevcut MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli insan kaynağının korunması gerekmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

21.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, işletmelerin ihtiyaç duyduğu insan kaynağı ile ilgili talep ve beklentileri ortaya koymaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi olmasaydı, istihdamla ve işsizlikle ilgili daha büyük sorunlar olurdu.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23.	Mesleki Yeterliliklerin belgelendirilmesi genel olarak istihdama olumlu yönde katkı sağlamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24.	Yabancı dilde düzenlenen sınavlara girerek MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almış olan bir aday, yeterince Türkçe bilmemesine rağmen istihdam edilmelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli ve Belgesiz kişiler arasında, bilgi, beceri ve yetkinlik bakımından önemli bir farklılık yoktur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26.	Belirli bir alanda arz edilen beceriler ile talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzluk nedeniyle yaşanan dengesizliğe "Yapısal İşsizlik" denilmektedir. Mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi, yapısal işsizliğin azaltılmasına olumlu yönde katkı sağlamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, işverenin işe uygun işçi çalıştırma sorumluluğunu yerine getirmesini kolaylaştırmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda farkındalık sahibidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler sayesinde, işyerlerinde daha az sayıda iş kazası yaşanmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, belgesiz çalışanlara göre iş ekipmanlarını daha güvenli kullanmaktadırlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31.	İSG ortamının geliştirilmesi için tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan bütün işlere MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan istihdamı zorunluluğu getirilmelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, İSG mevzuatına uyum noktasında işvereni güvence altına almaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarına giren kişiler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi eksikliklerini giderirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarının, güvenli çalışmayı öğretmede olumlu bir rolü vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35.	Meslek hastalıklarının azaltılmasına, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin olumlu bir katkısı vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, belgesini aldıkları mesleğin sağlık ve güvenlik riskleri hakkında bilgi sahibidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli ve Belgesiz kişiler arasında, İSG'ye ilişkin farkındalık sahibi olmak bakımından önemli bir farklılık yoktur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanlar, İSG konusunda diğer çalışanlara örnek olmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, çalışma ortamlarındaki çevreyi korumaya yönelik önlem ve uygulamalara hakimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

40.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, iş kazası durumunda uygulanacak prosedürlere hakimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, çalışma ortamlarının tertip ve düzenine yönelik önlem ve uygulamalara hakimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişi, belgesini aldığı mesleği, asgari koşullar altında iyi şekilde icra eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler, Ustalık Belgeli veya Diplomalı çalışanlara göre işini daha kaliteli yapmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiler ile sunulan ürünün/hizmetin kalitesi artmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli bir çalışan, Belgesiz çalışana göre daha verimlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46.	Kişilerin kaliteli iş yapma yeterliliklerini ortaya koymada, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri önemli bir göstergedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47.	MYK Belgeli çalışanların yaptıkları işin teknik kalitesi, belgesiz çalışanların yaptıkları işe oranla daha tatmin edicidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli ve Belgesiz kişiler arasında, kaliteli iş yapmak bakımından önemli bir farklılık yoktur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanlar, sorumlu oldukları çalışma süreçlerine uygun kayıt tutma kurallarını bilirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanlar, kalite gerekliliklerine uygun çalışma yöntemlerine hakimdir/ kalite gerekliliklerine uygun çalışır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanlar, iş yapma sürecinde kaynakları verimli kullanırlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52.	Çalışanlara MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi aldirmek, işyerlerine ağır ekonomik yükümlülükler getirmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53.	Mevzuattaki şartlardan dolayı, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almak ve aldirmek çok zordur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerini veren Yetkili Belgelendirme Kuruluşları, bağımsız ve güvenilir kuruluşlardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55.	Yetkili Belgelendirme Kuruluşları tarafından sunulan ölçme, değerlendirme ve belgelendirme hizmetleri adil, tutarlı ve güvenilirdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56.	Çalışanlarına MYK Belgesi aldirmek isteyen işverenlerin, kendi işletme sahalarında düzenlenen sınavlar zaman ve iş kaybına neden olmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57.	İşverenler, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi teşviklerinden yeteri kadar faydalanamamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58.	Devlet, adayların iş aramalarına ve işe kabul edilmelerine yardımcı olmak için daha güçlü Mesleki Yeterlilik Belgesi teşvikleri sağlamalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

59.	Ölçme, değerlendirme ve belgelendirme süreci (başvuru sürecindeki doküman yükü, sınav organizasyonu, sınav günü hazırlıkları, tüm sınav haklarının kullanılmasında geçen süre, sınav sonuçlarının, belge basımının, teşviklerin takibi vb.) uğraştırıcı ve zaman alan bir süreçtir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
60.	Belgelendirme sonrası süreç (belgelerin gözetiminin ve belgeli kişi takibinin yapılması, belgelerin yenilenmesi vb.) insan kaynakları departmanlarının iş yükünü artırmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
61.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin beş yılda bir yenilenmesi zorunluluğu, kişinin belgesini yenileyememesi riskini barındırdığından istihdamda kalınabilirliğini tehlikeye atmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
62.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi ile çalışma zorunluluğunun getirilmesi, istihdamın artırılmasını olumsuz yönde etkilemektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
63.	MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin beş yılda bir yenilenmesi zorunluluğunun bulunması nedeniyle, yenilenme zorunluluğu bulunmayan Ustalık Belgesi olan adayı istihdam etmek daha caziptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK 2: ÇEİS ÜYELERİNE GÖNDERİLEN ÇAĞRI METNİ

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI



Merkez: Kilyos Cad. No:10 Yeniböy 34464, İstanbul
Tel: 0(212) 299 8222 Faks: 0(212) 299 1151
İstanbul Şubesi: Tepe Prime A Blok Kat:10 Etiler/Beşiktaş/İstanbul
(Dumlupınar Bulvarı) 9. Kat No:266, 08000, Ankara
Tel: 0(312) 447 2025 Faks: 0(312) 447 8517
http://www.cekis.org.tr - e-mail: cekis@cekis.org.tr

ACELE VE SÜRELİ

No.0801

İstanbul, 11.09.2019

ÜYE FABRİKALARIMIZIN SAYIN GENEL MÜDÜRLERİNE ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU ÜYELERİNE

Konu: Mesleki Yeterlilik Belgelerinin İstihdam Edilebilirliğe Katkısına İlişkin Araştırma Hk.

Dünyanın ve ülkemizin önemli sosyo-ekonomik sorunlarından biri haline gelen işsizlik, ülkeleri bu sorunla mücadele etme yöntemlerini etkinleştirmeye ve çeşitlendirmeye sevk etmiştir. Ulusal Yeterlilik Sisteminin bir bileşeni olan mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi yöntemi de, işsizlikle mücadeleyi ve nitelikli işgücü istihdamının artırılmasını hedefleyen bir aktif işgücü piyasası politikası olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bağlamda bir araştırma yapan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) Araştırma ve Eğitim Uzmanı Derya KIZILDAĞ'ın yüksek lisans tezinde, sektörümüzdeki uygulamalara ve insan kaynakları departmanı çalışanlarının görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Cevaplanması maksimum 10 dakika süren araştırmaya; https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScMmUuF2HZ_55xAlblx2MsGwcVnEhN_XxRLmGzgZvEnADOEwsA/viewform?usp=sf_link adresi üzerinden ulaşılabilmektedir. Araştırmaya, fabrikanızdaki/grubunuzdaki insan kaynakları departmanından **en az 4 çalışanınızın** (direktör, müdür/müdür yrd., şef/sorumlu, uzman/uzman yrd., memur), katılımı beklenmektedir. Katılımda üst sınır bulunmamakta olup; daha fazla çalışanın katılımı da mümkündür.

Araştırmadan elde edilecek veriler, fabrika isimleri zikredilmeksizin, anonim ve bilimsel yöntemlerle değerlendirilecek olup (fabrika bazında değil, bir bütün olarak); istatistiksel analizlerde kullanılacaktır. Bu itibarla, araştırmadaki soruların **en geç 16 Eylül 2019 Pazartesi günü mesai bitimine** kadar cevaplanmasının sağlanmasını diler; çalışmaya vereceğiniz destek için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla

Dr. H. Serdar ŞARDAN
GENEL SEKRETER

DAĞITIM

Üye Fabrikalarımızın Sayın Genel
Müdürlerine ve ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu
Üyelerine E-Posta Yoluyla



DK

• Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) üyesidir,
• 12 Kasım 2007 tarihinde Köresel İlişiler Sözleşmesi'ni (Global Compact) imzalamıştır,
OHSAS 18001 belgelidir.



OHSAS 18001
OHS 00673

1 / 1

EK 3: SOSYAL TARAF LARDAN GÖRÜŞ TOPLAMA METNİ

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI



Merkez: Kızıbeyir Cad. No:40 Yeniböy 34464, İstanbul
Tel: 0212) 266 8025 Faks: 0212) 266 1151
İstibat Dairesi: Tıpçı Prine A Blok Kat:10 Ediştehir Devlet Yolu
(Dumankarar Bulvarı) 9. Km No:266, 06000, Ankara
Tel: 0312) 447 3025 Faks: 0312) 447 8217
http: www.ceis.org.tr - e-mail: ceis@ceis.org.tr

No.0803

İstanbul, 12.09.2019

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)
Türkiye Çimse-İş Sendikası (T. ÇİMSE-İŞ)
Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)
Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (TTSİS)
Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTEŞ)
Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS)

Konu: Mesleki Yeterlilik Belgelerinin İstihdam Edilebilirliğe Katkısına İlişkin Araştırma Hk..

Dünyanın ve ülkemizin önemli sosyo-ekonomik sorunlarından biri haline gelen işsizlik, ülkeleri bu sorunla mücadele etme yöntemlerini etkinleştirmeye ve çeşitlendirmeye sevk etmiştir. Ulusal Yeterlilik Sisteminin bir bileşeni olan mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi yöntemi de, işsizlikle mücadeleyi ve nitelikli işgücü istihdamının artırılmasını hedefleyen bir aktif işgücü piyasası politikası olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemiz Ulusal Yeterlilik Sistemi içerisinde endüstri ilişkileri taraflarının, özellikle de konfederasyon ve sendikaların etkin roller üstlendiği bilinmektedir. Konuya ilişkin olarak, Sendikamız Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) Araştırma ve Eğitim Uzmanı Derya KIZILDAĞ, yüksek lisans tezinde, Konfederasyonunuz/Sendikanızın değerlendirmelerine de yer vermeyi, böylelikle işgücü piyasasında mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesine ilişkin, sistemin etkin paydaşlarının görüşlerini aktarmayı hedeflemektedir.

Bu itibarla, Konfederasyonunuz/Sendikanızın;

- MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanların istihdam edilmelerine,
- MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin işsizlikle mücadeledeki etkisine,
- Mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesinin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) mevzuatına uyum sağlamadaki, iş kazalarının azaltılmasındaki ve iş kalitesi ile verimliliğinin artırılmasındaki rolüne

ilişkin değerlendirmelerinin, **en geç 20 Eylül 2019 tarihine kadar** Sendikamıza iletilmesinin sağlanmasını diler; çalışmaya sağlayacağınız katkı için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Dr. H. Serdar ŞARDAN
GENEL SEKRETER



Sendikamız;
• Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) üyesidir;
• 12 Kasım 2007 tarihinde Köresel İlişiler Sözleşmesi'ni (Global Compact) imzalamıştır,
OHSAS 18001 belgelidir.



OHSAS 18001
OHS 90673