



TISK

TÜRKİYE
İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

ÇALIŞMA HAYATINDA MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNİN YERİ VE ÖNEMİ



“Bu yayının tüm hakları saklı tutulmuş olup, tamamıyla TİSK’e aittir. TİSK’in yazılı izni olmadan hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen veya tamamen ya da özet halinde, hiçbir elektronik veya mekanik formatta ve araçta (fotokopi, kayıt, bilgi, depolama vb. her türlü vasıta ile) transfer edilemez, çoğaltılamaz, dağıtılamaz. Normal ve bilimsel kıstaslara uygun ölçüyü aşan iktibaslar yapılamaz. Her türlü iktibasta kaynak gösterilmesi zorunludur.”

Önsöz

“Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı (TİSK MCV) olarak, işletmelerimizin ve çalışanlarımızın yetkinliklerini artırma, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirme ve ortak fayda üretme amacıyla çalışmalar yürütmeye devam ediyoruz.

Bu kapsamda, “Çalışma Hayatında Mesleki Yeterlilik Belgesinin Yeri ve Önemi” raporumuzda, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) iş birliğinde çalışanlarımızın belgelendirme süreçlerindeki deneyimlerini, motivasyonlarını ve mesleki yeterlilik alanında gelişimlerini anlamak üzere iki önemli odak ile mevcut durum analizi çalışmamızı gerçekleştirdik.

“İnsan Kaynakları” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği” özelinde yaptığımız bu çalışmamızda değerli iş birlikleri ile bize katkı sunan başta MYK olmak üzere, saha araştırmalarımızda yer alan üye işveren sendikalarımıza ve farklı sektör gruplarından çalışmaya katkı sağlayan tüm işletmelerimize teşekkür ederiz.

Çalışmamızın ülkemiz çalışma hayatına katkı sunmasını dileriz.”

Saygılarımızla,
TİSK & TİSK MCV





TISK

TÜRKİYE
İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

www.tisk.org.tr

İçindekiler

ÖNSÖZ	3
KISALTMALAR	6
RAPOR ÖZETİ	7
1. LİTERATÜR TARAMASI	10
1.1. Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Amaçları.....	12
1.2. Hayat Boyu Öğrenme	13
1.3. Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması (Önceki Öğrenmelerin Tanınması)	15
1.4. Dünyada Önceki Öğrenmenin Tanınması: Amaç ve Faydalar.....	17
1.5. Dünyada Önceki Öğrenmenin Tanınması: Ülke Örnekleri.....	20
2. ARAŞTIRMA KÜNYESİ	28
3. ARAŞTIRMA BULGULARI	30
3.1. İnsan Kaynakları Profesyonelleri ile Dijital Anket Araştırması.....	32
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Sahası Araştırma Sonuçları.....	58
3.3. Belgeli Çalışan Sahası Araştırma Sonuçları.....	75
3.4. Odak Grup Görüşme Sonuçları.....	101
4. POLİTİKA ÖNERİLERİ	108
5. KAYNAKÇA	111

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ANQEP	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional [Ulusal Yeterlilik ve Mesleki Eğitim Ajansı]
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training [Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi]
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
ESJ	European Skills and Jobs [Avrupa Becerileri ve İşleri]
EVC	Erkenning van eerder Verworven Competenties [Daha Önce Kazanılmış Yetkinliklerin Tanınması]
HBÖ	Hayat Boyu Öğrenme
İK	İnsan Kaynakları
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
MYB	Mesleki Yeterlilik Belgesi
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
NFL	Non Formal Learning [Yaygın Öğrenme]
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development [Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü]
TYÇ	Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi
UIL	Institute for Lifelong Learning [Hayat Boyu Öğrenme Enstitüsü]
UNESCO	The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü]
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience [Edinilen Deneyimin Doğrulanması]
WEF	World Economic Forum [Dünya Ekonomik Forumu]

Rapor Özeti

Küreselleşen dünyadaki son dijital gelişmeler, var olan mesleki yeterlilik ve becerilerin sürekli güncellendiği ve geliştiği bir istihdam düzenini beraberinde getirmiştir. Öte yandan artık yaşadığımız çağda, üniversite diploması belirli bir alanda yetkin olunduğunu ve gerekli becerilere sahip olunduğunu kanıtlamak için “tek” yeterli resmî belge statüsünde yer almamaktadır. Çeşitli sertifikasyon programları, mesleki eğitimler sonrası verilen başarı belgeleri yeni mesleklere kapı açmakta, dikey ve yatay hareketliliği artırmakta, ücrette pozitif ayrımcılık sağlamakta ve terfi süreçlerinde olumlu bir etkiye bulunmaktadır. KPMG'nin Birleşik Krallık özelinde hazırladığı bir raporda, dijitalleşmenin oldukça hızlandığı günümüzde becerilerin bu gelişmelere uygun şekilde yenilenmesine ve dijital çağda “hayatta kalmak”, küresel rekabet ortamında yer edinmek adına hayat boyu öğrenme kavramına vurgu yapılmaktadır. Bununla birlikte raporda, evrensel eğitimin 19. yüzyılın önemli bir icadı olmasıyla beraber, eğitimi bırakma yaşının yükseldiği ve ayrıca günümüzde benzer becerilere sahip önemli bir kitlenin beceri uyumu sorunu yaşadığı ve bazı işler için düşük vasıflı kaldığına değinilmektedir. Kısacası, üniversite diplomasına sahip olmanın yetenek açığı noktasında net bir çözüm getiremediği vurgulanarak hayat boyu öğrenme kavramı öne çıkarılırken örgün öğretimin piyasanın ihtiyaçlarını karşılayamama problemiğine kapı aralanmaktadır.

Konuya Türkiye özelinde yaklaşıldığında, eğitim hayatından işe geçiş yolunun çetrefilli olduğu gerçeği 80'li yıllardan itibaren kalkınma planlarında çokça kez konu edilmiş ve mesleki eğitimlerin piyasanın ihtiyaçlarına göre iyileştirilmesi, bu yıllardan itibaren siyasi ajandada kendine kalıcı bir yer edinmiştir. O yıllardan günümüze eğitim ve iş arasındaki uyumlaştırıcı mekanizmaların güçlendirilmesi konusunda farklı adımlar atılmıştır. MYK'nın kuruluşu bu konuda atılmış en güçlü adım niteliğindedir. Ulusal meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin belirlenmesinden belgelendirmeye, belgelendirme faaliyetlerinden sorumlu merkezlerin belirlenmesi ve bu merkezlerin denetimine kadar pek çok alanda faaliyet gösteren MYK, hayat boyu öğrenme kavramının Türkiye konjonktüründeki inşası bakımından da oldukça önemli bir kurumdur. Öte yandan, Türkiye'nin rekabet gücünün yüksek olduğu sektörler yine MYK'nın etkinliğinin en yoğun görüldüğü alanlardır. Bu emek yoğun sektör çalışanlarının kendi meslek kollarındaki becerilerinin resmi olarak tanınması, iş sağlığı ve güvenliği bilgisinin ölçülmesi hem becerilerin doğru kullanılmasıyla işgücü verimliliği üzerinde olumlu etkiye bulunurken hem de olası iş kazalarının önüne geçmek için azımsanmayacak bir tedbir yöntemi olmaktadır. Bunlara ek olarak, sertifikasyon programlarının birey özelinde mesleki gelişim sağladığı, tekrarı ve zaman kaybını önlediği, istihdam olasılığını artırdığı, öğrenmeyi teşvik ettiği ve iş arama sürecinde bireylere özgüven sağladığı görülmektedir. İşveren açısından ise işletme bünyesinde beceri açığı sorununu indirgediği, işgücü verimliliğini artırdığı ve eğitime ayrılan kaynakların daha verimli kullanıldığı belirtilmelidir. Tüm bunlara ek olarak,

çoğunlukla ekonomik sebepler başta olmak üzere eğitim hayatından erken yaşta kopmuş, fakat çalışma hayatına erken yaşta atılmış ve bu sebeple eğitim seviyesi bakımından dezavantajlı olarak adlandırılacak grupların sertifikasyon programları yoluyla becerilerinin resmi bir kurum tarafından tanınması, profesyonel düzende fırsat eşitliği ve çalışma barışına da katkı sağlamaktadır.

MYK'nın çok yönlü hizmetleri dikkate alınarak hazırlanan raporda, literatür taraması kısmında dünyada önceki öğrenmelerin tanınması ve hayat boyu öğrenme konsepti üzerinde durulurken bu iki konseptin ülkelerin rekabet gücü üzerindeki vurgusu öne çıkmaktadır. Bu bölümde Türkiye özelinde bir durum değerlendirmesi yapılırken aynı zamanda Türkiye'ye örnek teşkil edebilecek farklı ülke uygulamalarına da değinilmektedir. Örnek uygulamalar arasında öne çıkan Fransa, özellikle deneyime dayalı kazanımların tanınması noktasında öne çıkan bir ülke konumundadır. Mühendislik dahil olmak üzere, kazanılan deneyimlerin örgün öğretimde de muafiyet tablosunda bir karşılığı olduğu böylece eğitimde kalma süresinin azalarak eğitim ve çalışma hayatı arasındaki köprünün güçlendirildiği bir sistem kurulmuştur. Portekiz ise belgelendirmenin yaygınlaştırılması bakımından iyi örnekler arasında değerlendirilmektedir. Bireyler sertifika almaya hak kazanmak için 50 saatlik bir mesleki eğitime tabi tutularak Türkiye'deki sistemden farklılaşmaktadır. Hollanda ise muafiyet prosedürlerindeki esneklikle Fransa'yla benzer diyebileceğimiz bir çizgide ilerlemekte ve bireylerin mesleki becerileri eğitim ve kariyer olmak üzere iki ayrı "parkur" yoluyla tanınmaktadır. Ayrıca Hollanda, Avrupa ülkelerinde yaygın olan becerilerin kayıt altına alındığı online platform sisteminin işleyişi noktasında da örnek ülke konumunda yer almaktadır. Finlandiya ise sertifika almak isteyen bireylere yönelik sağladığı kariyer planlaması, rehberlik, danışmanlık ve destek hizmetleriyle yine işgücü yönetimi ve gelecek planlaması konusunda Türkiye'ye örnek olabilecek uygulamaları barındırmaktadır.

Raporun Araştırma Bulguları bölümünde ise insan kaynakları profesyonelleri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, Mesleki Yeterlilik Belgesi almaya hak kazanmış kişiler tarafından yapılan kapsamlı değerlendirmeler bulunmaktadır. Bu kısımda üç farklı grubun görüşü alınarak güçlü ve zayıf yönler konusunda paylaşılan görüşlere göre MYK'nın verdiği hizmetler büyük oranda olumlu yorumlanırken ortak ihtiyaçlar konusunda görüşler de alınmıştır. Böylece aslında farklı gruplardan elde edilen iç görüler ışığında, gelişime açık noktaların da tespiti yapılmaktadır. Literatür taramasında bahsi geçen ülkelerin örnek uygulamaları, kantitatif araştırma sahalarından elde edilen veriler ve odak gruplar sonucu ulaşılan bulguların derlemesiyle hazırlanan Politika Önerileri ise MYK'nın gelişime açık noktalarının tespiti ve çözümlerini içermektedir.

1

LİTERATÜR TARAMASI



TİSK

TÜRKİYE
İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

www.tisk.org.tr

1. Literatür Taraması

Yaygın olarak kullanılan tanıma göre bir ülkenin uluslararası rekabet gücü, vatandaşların yaşam kalitesini arttıracak şekilde firmaların ürettikleri mal ve hizmetleri uluslararası piyasalarda satabilme yeteneğidir. Uluslararası rekabet gücünün yüksek olması için, üretilen malların uluslararası pazarda talep görmesi gerekmektedir.¹ The World Economic Forum'a göre ise ülkelerin rekabet gücü "bir ülkenin verimlilik düzeyini belirleyen kurumlar, politikalar ve faktörler dizisi" olarak tanımlanmaktadır. Ülkelerin rekabet güçlerinden bahsederken ülke verimliliği kavramının sıkça dile getirildiği görülmektedir çünkü rekabetçi ekonomiler aynı zamanda verimli ekonomilerdir de; verimlilik, ülkelerin büyümesini ve gelir seviyesinin artmasını sağlayan en önemli faktör olarak bilinmektedir. Gelir seviyesinin artışı da, bireylerin refah içinde yaşaması için elzemdir.² Ülke ekonomileri ve beceri politikaları üzerine yazılan raporlarda ülkelerin verimliliklerini ve dolayısıyla refahlarını arttırmak için beceri uyumsuzluklarının minimuma indirilmesi, çalışanların yetenek eksiklerinin giderilmesi ve ödül sistemleri gibi teşvik mekanizmalarının önemine vurgu yapılmaktadır. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren dünya ekonomisinin küreselleşmesi, ülkeler arası serbest ticaretin kolaylaşması, mal, hizmet ve sermayenin sirkülasyonu ile rekabet gücü kavramının önemi artmış, ülkeler de bu bilinçle politika ve stratejiler geliştirmiş ve geliştirmektedir. Türkiye'nin de 1980 sonrası bu sürece dahil olduğu, 1990'lar ve daha sonra da 2000'lerde uluslararası ticarete payını önemli ölçüde arttırdığı, daha rekabetçi hale geldiği görülmektedir.³ 2001 yılında Türkiye'nin küresel ihracattaki payı %0,5 iken 2019 yılına gelindiğinde bu oran %0,91'e çıkmıştır. Ayrıca Türkiye'nin ihraç ettiği ürünler içindeki rekabetçi ürün sayısının oranının 2010 yılında %26,7 olduğu görülürken bu oranın 2019 yılında %33,2'ye yükseldiği görülmektedir.⁴ Ülkemizin uluslararası rekabet gücünün yüksek olduğu sektörlerde emek yoğun sanayilerin öne çıktığı, emek yoğun sektörlerdeki (özellikle giyim eşyası ve tekstil ürünlerinde) rekabet gücü sayesinde ülkeye önemli bir ihracat geliri sağlanmakta olduğu, bu sektörler dışında da hammadde yoğun sektörlerden gıda ürünleri ve içecek, tütün ürünleri ve metalik olmayan diğer ürünlerde rekabet gücünün yüksek olduğu bilinmektedir.⁵ Ülkemiz, The World Economic Forum'un 2019 yılında yayımladığı Uluslararası Rekabet Ölçeğinde dünya ortalamasının üstünde olacak şekilde 141 ülke içinden 61. sırada konumlanmıştır. Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin yayınladığı İhracat Raporu verilerine göre 2020 yılında Türkiye'nin en çok ihracat gerçekleştiren sektörleri sırayla otomotiv, kimyevi maddeler, hazır giyim, çelik, elektrik-elektronik, demir ve demir dışı metal, makine ve aksamı, hububat, tekstil ve mobilya olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 1: Türkiye'de ekonomik faaliyete göre istihdam oranları (%) (15 yaş ve üzeri)

YIL	TARIM	SANAYİ	İNŞAAT	HİZMET
2015	17,8	21,7	6,2	54,2
2016	18,2	20,7	6,2	54,8
2017	18,3	20,3	6,3	55,2
2018	17,3	20,5	6,8	55,3
2019	16,8	19,4	5,3	58,5
2020	15,8	20,5	5,4	58,4
2021	17,3	21,8	5,5	55,4

Kaynak: TÜİK

1 Gökçe Manavgat, Ayten Ayşe Kaya, "Türk İmalat Sanayinin Uluslararası Rekabet Gücünün Belirleyenleri: Panel Veri Analizi", Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 34, Sayı 3, 2016, s.1-22.

2 World Economic Forum, "What is Competitiveness?", 27 Eylül, 2016, <https://www.weforum.org/agenda/2016/09/what-is-competitiveness/>.

3 Manavgat, Kaya, "Türk İmalat Sanayinin Uluslararası Rekabet Gücünün Belirleyenleri", 2016.

4 Türkiye İhracatçılar Meclisi, "İhracat 2021 Raporu", 2021.

5 Ali Eşiyok, "Türkiye Ekonomisinin Rekabet Gücündeki Gelişmeler ve Faktör Kullanım Yoğunluklarına Göre Dış Ticaretin Yapısı", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar 514, no.44, 2007, s.15-35.

Ülkelerin rekabet gücünü etkileyen en önemli etmenlerden biri olarak insan sermayesinin öne çıktığı düşünülürse⁶, ülkelerin beşeri sermayelerini nasıl geliştirdikleri, eğitim, beceri ve istihdam politikalarını nasıl şekillendirdikleri önem kazanmaktadır; zira insan sermayesi -bireylerin ve nüfusların yetenekleri ve becerileri- ekonomik refah ve üretkenliğin temel itici gücüdür.⁷ Ülkelerin işgücü piyasalarının ihtiyaçlarını tespit edip buna göre gerekli politikalar üretmesi, sahip olduğu nüfusu değerli ve farklı kılan potansiyelini kullanması adına önem kazanmaktadır.

Türkiye’de 80’li yıllardan itibaren mesleki eğitimlerin iyileştirilmesi ve piyasanın ihtiyaçlarına cevap verecek bir seviyeye getirilmesi öncelikli konular arasına girmiştir. 90’lı yılların ilk yarısına denk gelen Altıncı Kalkınma Planı’nda “işgücünün vasıf düzeyini artırmak” öncelikli amaç olarak belirlenmiştir. Bu konuda altı çizilen konu ise örgün ve yaygın eğitimin, mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasalarında ortaya çıkan ihtiyaçlar paralelinde “yapılandırılmasıdır”. Eğitimin yapılandırılması” aslında hızlı teknolojik değişimler geçiren dünya piyasalarına ayak uydurma ihtiyacına işaret etmektedir. Zira ülkelerin “işsizlik” sorunlarının temelinde beceri-istihdam uyumsuzluğu yatmaktadır. Bu yapısal sorunun en önemli çözüm yollarından biri ise, işgücünün sahip olduğu becerilerin küresel ve teknolojik gelişmelere uyum sağlaması, kendini düzenli olarak güncellemesi ve işgücünün emek talebine göre düzenlenmesinden geçmektedir. Ülkemiz de bu yapısal sorunun çözülebilmesi adına önemli adımlar atmış ve atmaktadır; ilk defa Altıncı Kalkınma Planı’nda bir çözüm önerisi olarak Ulusal Yeterlilik Sistemi’nin meslek standardı oluşturması ihtiyacı ortaya konmuştur. Ulusal Yeterlilik Sistemi öncelikle, mesleklerin bir standarda oturtulmasını, mesleğin gerektirdiği becerilerin belirlenmesini sağlayarak mesleğin ve gerekliliklerinin görünür ve genel geçer hale getirilmesine katkı sağlamıştır.⁸ Türkiye’de Ulusal Yeterlilik Sistemi’nin kurulması hem eğitimde hem de piyasalarda bir standardın oluşturulmasına katkı sağlamış, piyasa ihtiyaçlarına göre ve yine piyasa tarafından geliştirilen dokümanlarla emek piyasalarının talep ettiği işgücünün yetiştirilmesine katkı sunmuştur. Dünyanın önde gelen endüstri ülkelerindeki gelişmelere ve beceri politikalarına paralel olarak Türkiye’de de çeşitli yenilikler ve projeler yürürlüğe konmuştur.

6 World Economic Forum, “The Global Competitiveness Report: How Countries are Performing on the Road to Recovery”, 2020.

7 World Economic Forum, “The Global Competitiveness Report”, 2020.

8 Derya Kızıldağ, “Mesleki Yeterlilik Belgesinin İstihdam Edilebilirliğe Katkısı: Çimento İşverenlerinin Algısına Yönelik Bir Araştırma”, 2019.

1.1. Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Amaçları

Ülkemizin eğitim-istihdam amaçlarına ulaşması amacıyla kurulan MYK, Türkiye’de insan sermayesinin geliştirilmesinde, eğitim-istihdam uyumsuzluklarının giderilmesinde ve ülkenin daha rekabetçi hale gelmesinde elzem bir role sahiptir. MYK, mesleklere standart kazandırılması, nitelikli iş gücünün belirlenmesi ve iş dünyası ile eğitim dünyası arasında bir köprü kurulması amacıyla hazırlanan Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanun tasarısının 21 Eylül 2006 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda oybirliği ile kabul edilmesi sonucu kurulmuştur. MYK dünyada ve Avrupa’da eğitim, istihdam ve beceri politikalarına dair gelişmeleri takip ederek Türkiye’de eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır. MYK’nın temel hedefi eğitim ve istihdam uyumunu sağlamak olduğundan yürürlüğe konulan politikaların amacının çalışanlara, işverenlere ve ülke ekonomisine bütüncül olarak katkı sağlamak olduğu söylenebilir. Kurum meslek standartlarını belirleyerek eğitim ve öğretim programlarının iş piyasası gereklerine göre oluşturulmasını sağlamakta, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sayesinde de nitelikli işgücünün hem becerilerini görünür hale getirmekte hem de önceki öğrenmelerinin tanınmasını sağlamaktadır. 2015 yılı itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yayımlanan tebliğlerde yer alan tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışanların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olması zorunlu hale getirilerek, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği noktasında da önemli bir adım atılmıştır. Bakanlıkça çıkarılan tebliğler ile 204 meslekte belge zorunluluğu fiilen başlamıştır. Aynı zamanda 2021 yılı sonuna kadar tebliğler kapsamında yer alan mesleklerde belge alan kişilerin sınav ve belge ücretleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmıştır. Bu kapsamda yaklaşık 1.950.000 kişi belge zorunluluğu getirilen alanlarda belge almış ve bunların yaklaşık 1.700.000 tanesinin sınav ve belge ücreti İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmıştır. Mesleki Yeterlilik Kurumuna Kanun ile verilmiş önemli görevlerden bir tanesi de Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin oluşturulmasına, geliştirilmesine ve güncelliğinin korunmasına ilişkin işlemleri yürütmektir. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ); Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yükseköğretim dâhil, meslekî, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını gösteren ulusal yeterlilikler çerçevesini ifade etmektedir. TYÇ sayesinde ülkemizdeki mevcut yeterliliklerin kapsamlı bir şekilde bir araya getirilmesi, yeterliliklerin kalitesinin artırılması, hayat boyu öğrenmenin ve önceki öğrenmenin tanınmasının yaygınlaştırılması ve sistemli bir şekilde desteklenmesi, ulusal ve uluslararası şeffaflığın ve tanınabilirliğin en üst düzeyde karşılanması ve toplumun tüm bireyleri için eğitim ve istihdam fırsatları yaratılması hedeflenmektedir. TYÇ’nin de temel hedeflerinden biri, önceki öğrenmelerin tanınmasını kolaylaştırarak hayat boyu öğrenmeyi desteklemektir. Bu amaçla TYÇ, yeterliliklere eğitimin yanı sıra önceki öğrenmelerin tanınması yoluyla da ulaşılmasının sağlanmasını teşvik etmektedir. Bu yaklaşım, Avrupa Komisyonu’nun 2012 tarihli Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Doğrulanması Hakkında Tavsiye Kararı ile de uyumludur. Önceki öğrenmelerin tanınması, birazdan ayrıntılı açıklanacağı üzere, bireylerin çalışma hayatı, sosyal ve sportif faaliyetler, aile ve özel yaşam gibi okul dışı öğrenme ortamlarında edindiği kazanımların ilgili sorumlu kurum tarafından doğrulanması anlamına gelmektedir. TYÇ kapsamında önceki öğrenmelerin tanınmasıyla bireylere, yeterliliğe ilişkin sınava veya eğitim programına giriş hakkı, yeterliliğe yönelik kredilerden veya bazı derslerden muafiyet hatta yeterliliğin tamamına veya birimlerine hak kazanma gibi fırsatlar sağlanmaktadır. Bu sayede, bireylerin çeşitli ve zengin öğrenme deneyimleri tanınmış olacağı gibi kaynak tasarrufu da sağlanacaktır. Ülkemiz açısından TYÇ kapsamında yürütülen çalışmalar ile önceki öğrenmelerin tanınması yolunda önemli adımlar atılmıştır. Önceki öğrenmenin tanınmasına yönelik süreçlerin, hayat boyu öğrenme yaklaşımıyla iç içe olduğu, hayat boyu öğrenme perspektifiyle geliştirilen politikaların, sürekli değişim geçiren meslek ve piyasaların varlığı düşünüldüğünde ülkelerin rekabetini koruyabilmesi için elzem olduğu görülmektedir.

1.2. Hayat Boyu Öğrenme

Türkiye'nin kalkınma planlarıyla da ortaya koyduğu şekilde, günümüz iş piyasalarının en önemli problemlerinden biri, eğitim-istihdam uyumsuzluğu ve çalışanların önemli bir bölümünün kendi becerileriyle tam anlamıyla örtüşmeyen pozisyonlarda çalışmalarıdır. Beceri uyumsuzluğu olarak adlandırılan bu durum çalışanın bulunduğu pozisyon için fazla vasıflı olması sebebiyle doğabileceği gibi, çalışanın icra ettiği pozisyon için yetersiz olmasından da kaynaklanabilir. İşyerlerindeki beceri uyumsuzlukları ile yüksek işsizlik oranlarına rağmen işverenlerin istedikleri elemanı bulamaması gibi sorunlar hem işgücünün, hem işverenlerin hem de ülkelerin ekonomik verimliliğini düşürmektedir.⁹ Dolayısıyla ülkelerin eğitim sistemleri yoluyla kalifiye çalışan yaratması kadar, halihazırda var olan insan kaynağının iyi değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi de kritik bir önem taşımaktadır. Dünya küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve sürdürülebilir ekonomilere duyulan ihtiyacın itici güç olarak rol oynadığı hızlı toplumsal dönüşümler geçirirken, iş piyasasının talepleri de her geçen gün değişmekte, çalışanların yeni bilgi ve becerilerle kendilerini geliştirmeleri kaçınılmaz görünmektedir. Günümüz koşullarında örgün eğitim sistemlerinin tüm bireysel ve toplumsal ihtiyaç ve taleplere yanıt vermesinin mümkün olmadığı düşünülmektedir.¹⁰

İş piyasası taleplerinin ve ihtiyaç duyduğu beceri ve niteliklerin devamlı değişim halinde olması, teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan yeni yeterlilikler, bireylerin sadece örgün eğitim sistemleri içerisinde değil günlük hayatta veya çalışırken de öğrenmeye devam etmesi gibi faktörler "Hayat Boyu Öğrenme" kavramını gündeme getirmiştir. Hayat boyu öğrenme, resmi eğitim sisteminin dışında gerçekleşen öğrenme sürecine vurgu yaparken, ülkeler ve bireyler çapında var olan potansiyeli geliştirmeyi amaçlar ve örgün, yaygın veya serbest her türlü öğrenme sürecini kapsayan geniş, bir kavramdır. Eğitim sistemlerinin veremediği ve karşılayamadığı kimi niteliklerin varlığının farkına varılması, okula ve eğitime verilen anlamları değiştirmeye başlamıştır.¹¹ İlk olarak 20. yüzyılın başında akademik araştırmalara konu olan hayat boyu öğrenme anlayışı, yüzyılın ikinci yarısında UNESCO, OECD, Avrupa Komisyonu ve AB gibi çeşitli hükümetler arası organların desteği ve terimi sahiplenmesiyle beraber dünya genelinde yaygınlaşmıştır. Barros'a göre 1960'ların sonunda dünyada yaşanan eğitim krizi yetişkin eğitimine verilen önemi arttırmış, 1970'lerin başından itibaren hayat boyu öğrenme kavramı sıklıkla dile getirilir olmuş ve UNESCO yaşanan eğitim kriziyle beraber eğitim alanında uluslararası bir aktör haline gelmiştir.¹² Hayat boyu öğrenme kavramı bu isimle ilk defa UNESCO ve OECD'nin 1970'lerde yayınladığı raporlarla gündeme gelmiştir fakat kavram hayat boyu eğitim kavramıyla beraber kullanılarak resmi eğitim almamış bireyleri yetiştirmek vurgusuyla kullanılmıştır.¹³

1970'lerden itibaren eğitim alanında ağırlığı artmaya başlayan hayat boyu öğrenme anlayışı, hem yeni dünyanın benimsediği sosyo-politik duruşu simgelemekte hem de eğitimle ilgili genel geçer düşüncelerde bir dönüm noktasına işaret etmektedir. Zira hayat boyu öğrenme neoliberal yeni dünya düzenine de uygun düşen şekilde bireyi merkeze alan, devletin eğitimdeki rolünün azaltıldığı, sosyal tarafların rollerinin güçlendiği, eğitimin belirli bir yaş aralığıyla sınırlandırılmayıp hayat boyu gerçekleştiği bir anlayışa gönderme yapmaktadır. 1994 yılında OECD'nin yayınladığı meslek araştırmasında işgücünün nitelikli hale getirilmesinin önemine değinilmiş ve 95 yılında gerçekleştirilen G7 zirvesinde öncü yedi endüstri ülkesi, hayat boyu öğrenme yoluyla insan potansiyelinin geliştirilmesi çağrısında bulunmuştur.¹⁴

Resmi eğitime ulaşabilmesinden bağımsız olarak her insan hayatı boyunca pek çok bilgi ve beceri edinmektedir. Yer, zaman, yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, ırk ve din gibi farklılıklardan bağımsız olarak gelişen

9 Cedefop, European Commission, ICF, "European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2018 Update: Synthesis Report", 2018.

10 Madhu Singh, "Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning.", Springer International Publishing, 2015.

11 İsmail Güleç, Seda Çelik ve Buket Demirhan, "Yaşam Boyu Öğrenme Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme" Sakarya University Journal of Education, 2012.

12 Rosanna Barros, 2012. "From Lifelong Education to Lifelong Learning: Discussion of Some Effects of Today's Neoliberal Policies" European Journal for Research on the Education and Learning of Adults, 2012.

13 Behçet Oral, Talha Yazar, "Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenlere göre İncelenmesi", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2015.

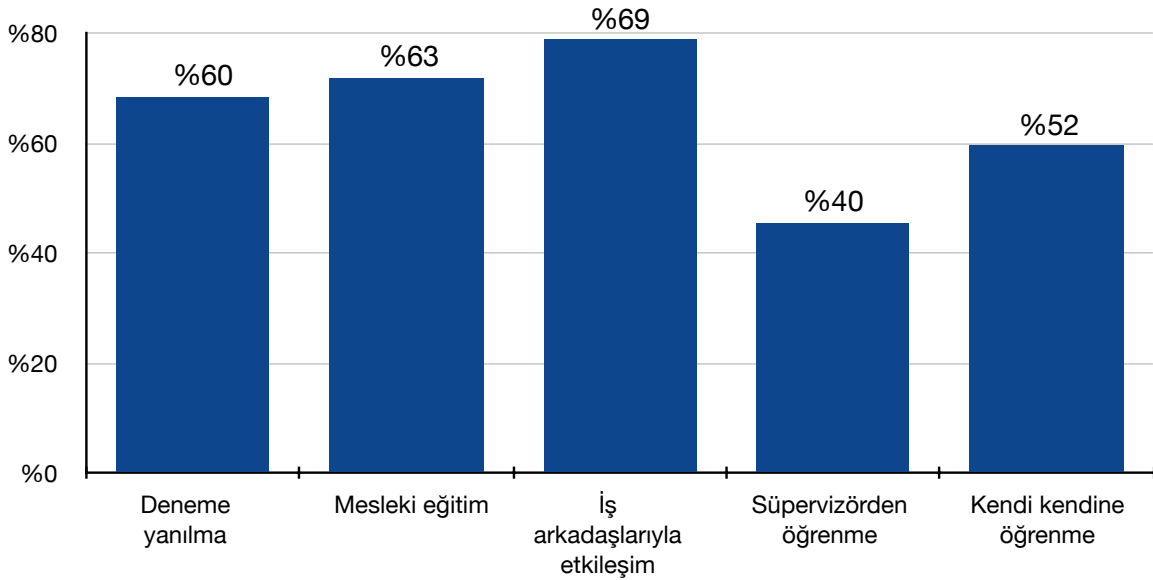
14 Barry J. Hake, "Lifelong Learning Policies in the European Union: Developments and Issues", 1999, s. 53-69.

bir kavram olduğundan hayat boyu öğrenmeyi demokratik bir öğrenme olarak betimlemek de mümkündür. Birçok dünya ülkesi temelini “hayat boyu öğrenme” prensibine dayayan beceri politikaları oluşturmuştur. Ülkeler örgün eğitim yoluyla popülasyonun kalifiye hale getirilmesi dışında, hayat boyu çeşitli yollarla öğrenilen becerilerin iş piyasasında kabul edilmesi, beceri sahibi çalışanların doğru işlere kanalize edilebilmesi, beceri uyumsuzluklarının ve işsizliğin minimuma indirilmesi, eğitim-istihdam uyumunun sağlanması ve iş piyasalarının ihtiyaç duyduğu niteliklere ulaşabilmesi adına da politikalar üretmektedir.

1.3. Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması (Önceki Öğrenmelerin Tanınması)

Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması (Recognition of Non-formal and Informal Learning) veya literatürdeki diğer adıyla Önceki Öğrenmelerin Tanınması (Recognition of Prior Learning), "hayat boyu öğrenme" prensibi üzerine kurulan ve çoğu AB ülkesinin de beceri politikalarının önemli bir ayağını oluşturduğu bir politika olarak göze çarpmaktadır. Önceki Öğrenmelerin Tanınması örgün, yaygın ve/veya serbest öğrenme çerçevesinde elde edilen öğrenme kazanımlarının belirli bir standarda göre tanınması sürecidir. Bu sistem, bireyin bilgi, beceri ve deneyiminin nerede ve nasıl kazanıldığına bakılmaksızın resmi olarak tanınmasını ve belgelenmesini sağlamaktadır.¹⁵ Nitelikli ve bilgili olma hali geleneksel anlamda örgün eğitimle ilişkilendiriliyor olsa da bireylerin resmi eğitim yolları haricinde yaygın ve serbest öğrenmeler sonucu olarak pek çok bilgi ve beceri edindiği bilinmektedir. Örneğin yaygın öğrenme (non-formal learning), örgün eğitimin dışında gerçekleşen ve öğrenme hedefleri, öğrenme süresi veya öğrenme desteği açısından yapılandırılmış kasıtlı bir öğrenmeye işaret ederken¹⁶ serbest öğrenme ise (informal learning) günlük yaşam içinde gerçekleşen, istem dışı öğrenmeleri içine alan bir kavramdır.¹⁷ Günümüzde pek çok insan yaygın ve serbest öğrenimler sonucu edinilen belge ve dokümanlara dayalı istihdam edilmekte, örgün eğitimle edindiği diplomadan bağımsız işlerde çalışmakta, çalışırken de öğrenmeye devam etmektedir. İş başında öğrenmenin yetişkinlikte (25 yaş üzeri) en baskın öğrenme türü olduğu ortaya konmuştur. Hatta işi yaparken öğrenmenin, toplam öğrenmelerin %95'ini temsil edebileceği tahmin edilmektedir.¹⁸ CEDEFOP'un ESJ anket sonuçlarına göre, yönetimden inşaata, enerjiden tarıma pek çok sektörde işyerinde öğrenme oranları kayda değer şekilde yüksek görünmektedir.¹⁹

Grafik 1: Çalışanların becerilerini geliştirdikleri öğrenme biçimleri



Kaynak: Cedefod ESJ anketi

15 "Validation of Non-formal and Informal Learning", son güncelleme 28 Ocak, 2022, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-90_en.

16 Cedefop, "Recognition and Validation of Non-formal and Informal Learning for VET Teachers and Trainers in the EU Member States", 2007.

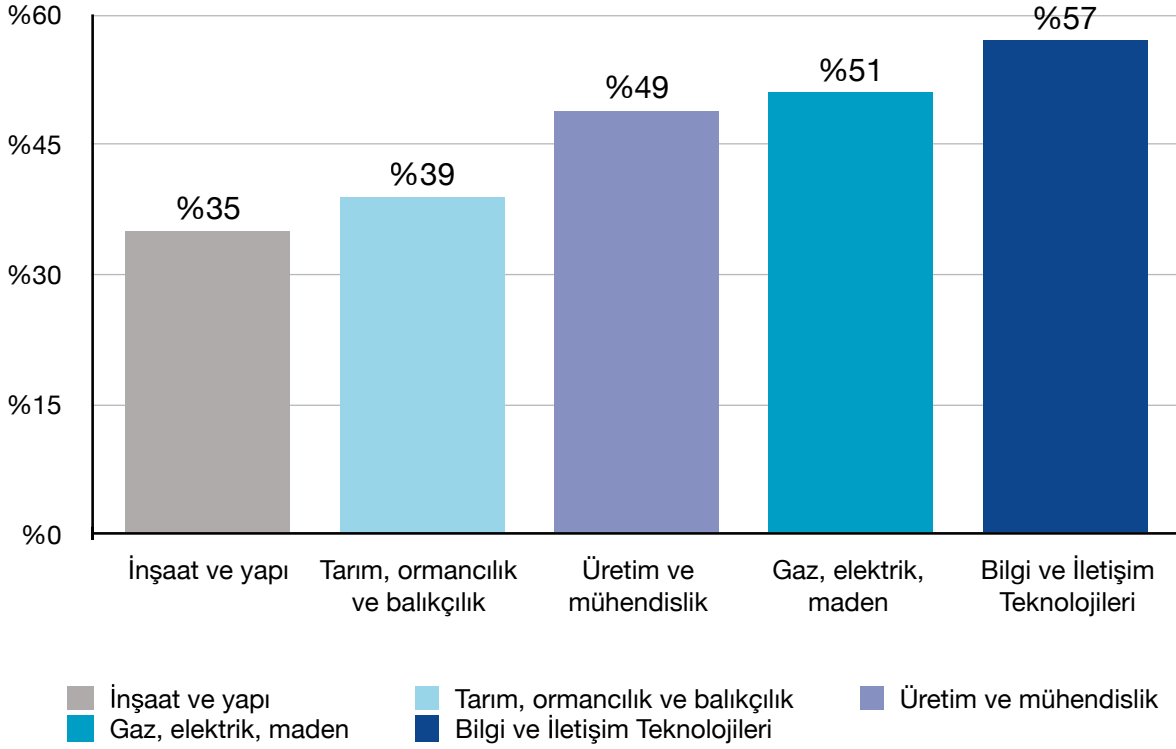
17 Güleç, Çelik, Demirhan, "Yaşam Boyu Öğrenme Nedir?" 2012.

18 Lex Borghans, Bas ter Weel ve Bruce A. Weinberg, "People Skills and the Labor-market Outcomes of Underrepresented Groups", CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.

19 Cedefop, "Skills, Qualifications and Jobs in the EU: the Making of a Perfect Match?", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

Yapılan araştırmalarla birlikte işyerinin, yalnızca becerilerin kullanıldığı bir yer olmadığı, aynı zamanda yeni becerilerin öğrenildiği, geliştirilip sürdürüldüğü bir yer olduğu anlaşılmıştır. Teknolojik gelişmeler ve son yıllarda yaşanmakta olan COVID-19 salgınının da etkisiyle iş piyasalarında yaşanan değişimler, özellikle belirli sektörlerde yeni bilgi ve beceri öğrenme ihtiyacına hız kazandırmıştır.

Grafik 2: Sektöre göre son beş yılda işyerinde kullanılan teknolojilerde değişiklik yaşayan yetişkin çalışanların payı, 2014, AB-28



Öğrenme sürecinin sadece okul ortamında resmi müfredat ve eğitimlerle gerçekleşmediğinin, değişen dünyada sürekli gelişimin önemini yeniden idraki ile birlikte beceri sahibi bireylerin becerilerinin görünür hale getirilmesi de kritik hale gelmiştir. Ülkeler için, bir mesleği icra etmek veya belirli bir işi yapmak noktasında kalifiye olan ancak kalifiye olduğu alanda resmi bir eğitime tabi olmamış bireylerin bilgi ve becerilerinin sertifikalandırılması, kayıt altına alınması, başka bir ifadeyle *“becerilerinin tanınması”* önemli hale gelmiştir.

2012’de UNESCO’nun, Hayat Boyu Öğrenme Enstitüsü (UIL) aracılığıyla önceki öğrenmenin sonuçlarının tanınması, doğrulanması ve akreditasyonu için uluslararası yönergeleri yayınlamasıyla beraber içlerinde Fransa ve Portekiz’in de olduğu ve hali hazırda çeşitli ölçeklerde sertifikasyon programlarına da sahip olan ülkeler daha büyük ölçekli sistemlere geçiş yapmıştır.²⁰ AB ülkeleri özelinde bir ortak politika olarak gösterilebilecek 2012 Konsey Tavsiyesi ile, AB üye devletleri 2018 yılına kadar becerilerin tanınmasına yönelik ulusal düzenlemelerin hayata geçirilmesine çağırılmıştır. Bu amaçla Avrupa Komisyonu ve Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi’nin (CEDEFOP) üye devletlere yardımcı olduğu görülmektedir.²¹ Yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınmasına yönelik ülkeler bazında yapılan düzenlemeler, her ülkenin demografik yapısına, istihdam ve eğitim politikalarına, kısacası o ülkenin kendine özgün ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla dünya genelinde birbirinden farklı uygulamaların mevcut olduğu görülmektedir; önceki öğrenmelerin tanınmasına yönelik Avrupa Birliği genelinde ortak bir çatı politikası var olsa da, her ülkenin kendi amaç ve ihtiyaçlarına uygun bu politikaları kişiselleştirdiğini de hatırlatmak yararlı olacaktır.

²⁰ James Keevy, Borhene Chakroun, “Level-setting and Recognition of Learning Outcomes: The Use of Level Descriptors in the Twenty-first Century”, UNESCO, 2015.

²¹ “Validation of Non-formal and Informal Learning”, <https://europa.eu/europass/en/validation-non-formal-and-informal-learning>.

1.4. Dünyada Önceki Öğrenmenin Tanınması: Amaç ve Faydalar

Dünyada önceki öğrenmenin tanınmasına yönelik politikalar, ülkenin önceliklendirdiği faydalara göre, istihdam edilebilirliği arttırmak, formel eğitime devamlılık, dezavantajlı grupların (okulu erken bırakanlar, azınlıklar ve göçmenler) güçlendirilmesi ve sosyal entegrasyonu, İSG farkındalığını arttırmak, hızla değişen işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilmek gibi çeşitli ve birden fazla amaca yönelik hazırlanabilmektedir. Farklı ülkelerdeki kullanım amaçlarına bakarsak örneğin Avusturya'da önceki öğrenmenin tanınması, işletmelerde beşeri sermayenin daha kapsamlı ve verimli kullanımını sağlamak, üretkenliği arttırmak ve ülke nüfusunun niteliğini arttırmak için kullanılırken²², Almanya'da ise daha spesifik bir hedef olarak göçmen ve genç işsizliği gibi sorunların üstesinden gelmek, önceki öğrenmenin tanınması adımlarını entegrasyon politikalarının bir parçası haline getirmek gibi hedeflerle kullanılmaktadır. Belçika ise iş piyasalarını merkeze alarak politikalarını şekillendirmekte ve pragmatik bir yaklaşım sergilemektedir. İş piyasası yaygın ve serbest öğrenimlerin gerçekleştiği bir yer olması bakımından merkezi konumda olduğu için vatandaşların sahip olduğu becerilerle iş piyasalarının ihtiyaç duyduğu beceri ve niteliklerin örtüşmesine özel bir önem verilmektedir. Ülke beceri eksikliğinin olduğu görülen meslekleri tespit ederek, önceki öğrenmelerin tanınması süreçlerini de bu bilgiye göre şekillendirmektedir. Hollanda Hükümeti'nin yayınladığı resmi raporlarda ise önceki öğrenmenin tanınmasının ülkede yarattığı değişimlere değinilmiştir. Belgeleme sürecinin çalışanların motivasyonunu ve öz saygılarını arttırdığı, iş veya sektör değiştirmeyi kolaylaştırdığı, işveren perspektifinden ise verimliliği arttırdığı, insan kaynakları organizasyonunu daha profesyonel hale getirdiği ve işgücüne esneklik sağladığı ortaya konmuştur.²³ Ayrıca önceki öğrenmelerin tanınmasının beceri uyumsuzluklarını azalttığına ve işgücüne katılımın/istihdamın artmasını sağladığına da vurgu yapılmıştır.²⁴

CEDEFOP, Europass, OECD'nin yayınladıkları raporlarda önceki öğrenmenin tanınması sürecinin ekonomik, toplumsal, bireysel pek çok farklı alan üzerindeki faydalarına değinilmektedir. Bu faydalar ülke çapında faydalar, birey çapında kazanımlar ve işveren perspektifinden faydalar olarak üç ana başlıkta toplanabilir.

1.4.1. Birey Çapında Kazanımlar

Önceki öğrenmenin tanınması prosedürlerinin, sınava/gözleme tabi olan kişilerde bazı olumlu faydalara yol açtığı ortaya konmuştur. Bireylerin özgüvenlerinin olumlu etkilendiği, tanıma sürecinin çalışanları daha analitik yaptığı, iletişim becerilerinin ve iş performanslarını arttırdığı tespit edilmiştir. Sertifikasyonlar bireylerin öz saygılarına katkı sağlarken yeni bilgiler edinmek için motivasyonu da arttırmaktadır. Bireylerin gerek sınava hazırlık gerek sınav süreçlerinde kendi becerilerini yakından tanıma şansı bulmalarından dolayı, güçlü/zayıf yanlarını tespit edebilmeleri de bahsedilen faydalar arasındadır. Tüm bu bireysel faydaların yanı sıra eğitim hayatında yeterince başarı sağlayamamış ve eğitim sistemine entegre olmamış bireylere istihdam şansı sağlamakta, ekonomiye katılımları teşvik edilmektedir: Örgün eğitim sistemleri dışında edindikleri deneyime dayalı bilgi ve beceri edinen çalışanların becerilerinin tanınmasının istihdam edilebilirliklerini arttırdığı görülmektedir.²⁵

Türkiye'deki belgeli çalışanlarla gerçekleştirdiğimiz sahada da benzer bulgulara ulaşılmıştır: **Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarına hazırlanmanın ve belgelenmenin, genel itibarıyla KKD kullanımı ile ilgili farkındalığı arttırdığı, mesleki bilgi ve beceriyi olumlu yönde etkilediği, çalışanların özgüvenini ve mesleki motivasyonlarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.** Katılımcıların %75'i özgüveninin arttığını söylerken, %76'sı mesleki bilgi ve beceriye olumlu etki ettiğini belirtmiştir. Mesleki

²² Madhu Singh, "Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning.", 2015.

²³ Patrick Werquin, "Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices", 2010.

²⁴ OECD, "OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Netherlands", 2017.

²⁵ ILO, "Recognition of Prior Learning [RPL]", 2018, sf.18.

motivasyonunun arttığını düşünenler ise örneklemimizin %71'ini oluşturmuştur. **Ayrıca Mesleki Yeterlilik Belgesi almanın çalışanlarda işsizlik kaygılarını azalttığı, iş ilişkilerine pozitif etki ettiği ve belgeli çalışanları iş süreçlerinde daha dikkatli hale getirdiği saptanmıştır:** Ankete katılım sağlayanların %57'si, belgelendikten sonra işsiz kalmakla ilgili kaygılarının azaldığını beyan ederken, %58'i iş arkadaşları ve işvereniyle iletişimin pozitif anlamda değiştiğini belirtmiştir.

1.4.2. İşveren Çapında Kazanımlar

İşveren perspektifinden bakıldığında ise önceki öğrenmenin tanınmasının piyasanın ihtiyaç duyduğu belgeli ve nitelikli elemana daha kolay ulaşmayı sağlaması açısından faydalı bulunmaktadır. Önceki öğrenmenin tanınmasının, mesleki gelişim ve hareketliliği artırması, zaman kaybını, birey ve şirketlerin eğitim harcamalarını minimize etmesi sebepleriyle şirketlerin eğitim harcamalarının verimli kullanılmasında rol sahibi olduğu ortaya konmuştur.²⁶ İşgücünü kalifiye olduğu iş alanına yönlendirmesi sebebiyle de beceri uyumsuzluklarını minimuma indirmekte ve şirket içi verimliliğin tam potansiyeliyle kullanılmasını sağlamaktadır. İnsan kaynakları profesyonelleriyle gerçekleştirilen sahada elde edilen bulgular da Eurydice'in ortaya koyduğu faydaları doğrular niteliktedir: **Ankete katılan İK profesyonellerinin %48'i belgelenmenin işgücü verimliliğini artırdığını, %41'i belgelendirme şartı ile birlikte şirket içi eğitimlerin organizasyonlarının daha kolay hale geldiğini beyan etmiştir. Ayrıca çalışanlardan belge talep edilmeye başlandıktan sonra işe alımların daha isabetli hale geldiğini söyleyenlerin oranı %50 olmuştur.** Bu da, eğitim-istihdam uyumunun sağlanmasında belgelerin önemini göstermektedir. Çalışanların becerilerine uygun pozisyonlara yerleştirilmesi şirket içi verimliliğine olumlu etki etmektedir.

1.4.3. Ülke Çapında Kazanımlar

Bireysel perspektifte ve işveren perspektifinde sıralanan kazanımların, domino etkisi yaratıcısına ülke çapında kazanımlar sağladığı görülmektedir. Zira işyerinin ve işgücünün verimli hale gelmesi demek, ülkenin rekabet gücüne pozitif etki eden bir olgu olarak düşünülmelidir. Önceki öğrenmelerin tanınması "hem işyerlerinde var olan becerileri görebilmek, beceri eksikliğinin olduğu yerlerde yeni öğrenme yolları yaratmak hem de gerçek bir 'beceri eksikliği' bir 'tanıma eksikliğinden' daha iyi ayırt edebilmek için hayatidir."²⁷ Dolayısıyla bu uygulamalar sayesinde işgücünde sahip olunan becerilerin yoğunluğu görülebilmekte, ülkelerin hangi sektörlerde beceri eksikliği olduğu tespiti daha kolay yapılabilmekte ve beceri politikaları bu ekseninde düzenlenebilmektedir. Ayrıca, becerilerinin sertifika, pasaport ve çeşitli belgelendirme araçları sayesinde görünür hale gelmesi, göçmenler, işçiler, ev kadınları gibi çeşitli dezavantajlı grupların iş yaşamına katılımını kolaylaştırmakta; bu durum toplumsal sınıflar arasındaki eşitsizlik skalasını daraltmakta ve dolaylı yoldan toplumsal birliğin oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Mesleki yeterlilik sertifikalarının herkes için ulaşılabilir olması, örgün eğitim yoluyla yeterlilik sahibi olmamış/olamamış dezavantajlı grupların topluma entegrasyonu açısından olumlu değerlendirilmektedir.

1.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı

Önceki öğrenmenin tanınması uygulamalarının önemli faydalarından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliğine katkısına ayrıca değinmek gerekir. İSG bireyin, işverenin ve ülkenin çıkarlarının da ötesinde, insan canının söz konusu olduğu en hassas konulardan biridir. İSG farkındalığının ve kültürünün oluşmasında çalışanlara, işverenlere ve ülke yöneticilerine büyük sorumluluk düşmektedir. Türkiye'de halihazırda var olan sertifikasyon uygulamasının çalışanların İSG farkındalıklarına olumlu etki ettiği tespit edilmiştir. 125 işçi ve 100 işveren ile, enerji, otomotiv ve metal sektörlerinde önceki öğrenmenin tanınması sürecinin etkilerini araştıran bir araştırmada²⁸, araştırmaya katılan işverenlerin %46'sı belgelerin alınmasına bağlı olarak işçilerde İSG

²⁶ "Validation of Non-formal and Informal Learning", son güncelleme 28 Ocak, 2022, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-90_en.

²⁷ SAQA, "Recognition of Prior Learning in South Africa: Taking RPL to Scale", 2019.

²⁸ Karel ÜNSAL, "MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine Sahip İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının Araştırılması: Metal, Otomotiv ve Enerji Sektörlerinde Bir Uygulama", MYK, 2017.

konusunda bir farkındalık artışının olduğunu belirtirken %44'ü de belgelerin iş kazalarını azaltıcı yönde etkisi olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan işçilerin 3/4'ünün belgelerin İSG farkındalığını arttırdığını düşündükleri sonucu çıkarırken her dört işçiden üçünün belgelendirme sayesinde kullanılması gereken Kişisel Koruyucu Donanımlar hakkında bilgi sahibi olduğu da çıkan sonuçlar arasındadır. Belgelerin İSG'ye etkisinin maksimize edilmesi için mesleki eğitimlerin öneminin de altı çizilmiştir. Mesleki eğitime tabi tutulmuş belgeli çalışanların İSG farkındalığının, eğitim almayanlara kıyasla daha fazla artış gösterdiği ortaya konmuştur.

%98 ile neredeyse tamamı tehlikeli ve çok tehlikeli iş sınıfında çalışmakta olan İSG profesyonelleriyle gerçekleştirilen anket sonuçlarına göre de Mesleki Yeterlilik Belgesi'nin çalışanların İSG farkındalıklarına pozitif etki ettiği ortaya konmuştur. **Ankete katılım sağlayan İSG profesyonellerinin yarısından fazlası, belirli sektörlerde belge zorunluluğu gelmesiyle beraber çalışanların tehlikelere ve risklere karşı farkındalıklarının arttığını, belgeli çalışanların KKD kullanımı konusunda daha bilinçli hale geldiğini beyan etmiştir.** %40 belgelendirmenin İSG kültürünün daha geniş bir tabana yayılmasını teşvik ettiğini söylemiştir. Belgeli çalışanlarla gerçekleştirilen telefon anketi sahasında ise %75 KKD kullanımı ile ilgili farkındalığının arttığını beyan etmiştir. Tüm bu sonuçlar, MYK'nın belgelendirme uygulamalarının Türkiye'de İSG'nin geliştirilmesi noktasındaki rolünün daha net görülebilmesini sağlamaktadır.

MYK, çalışanların bilgi ve birikimlerini sertifikalandırarak görünür hale getirmekte, hem işverenlerin aradığı nitelikli elemanı bulabilmesi ve işgücü verimliliğinin artması noktasında aktif rol oynamakta, hem de bu sayede ülkemizin ekonomik kalkınmasına destek olmaktadır. Türkiye'de uygulamaya konulan tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışanların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olması zorunluluğu da ülkemizin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda ortaya koyduğu kararlılığı gösterir niteliktedir. Türkiye'nin önceki öğrenmenin tanınması politikaları ile dünya örnekleri kıyaslandığında benzer faydalar görülmekte ancak uygulama noktasında belli başlı farklar olduğu göze çarpmaktadır. Dünyada önceki öğrenmenin tanınması politikaları incelendiğinde, Türkiye'den farklı olarak her zaman sertifikasyonla sonuçlanmayan tam veya kısmi tanıma süreçlerinin, temel amacı yüksek eğitime devamlılık olan programların veya hedef kitle olarak ülkedeki dezavantajlı grupların öncelendiği politikaların vb. mevcut olduğu görülmektedir. Bu bağlamda dünya genelinde önceki öğrenmenin tanınmasına dair politikaların ve sonuçlarının incelenmesi, Türkiye'ye de kendi politikalarını oluştururken ışık tutacak, faydalı olacaktır.

1.5. Dünyada Önceki Öğrenmenin Tanınması: Ülke Örnekleri

Türkiye gibi özellikle emek yoğun sektörlerde rekabet gücü yüksek bir ülke için işgücü verimliliğine pozitif katkıları olan önceki öğrenmenin tanınması politikalarının farklı ülkelerdeki uygulamaları incelenmelidir.

Dünyada önceki öğrenmenin tanınması istihdamla, kısmi/tam tanımayla veya sertifikasyonla sonuçlanabileceği gibi, bireyin öğrenme çıktılarının bir öğretmen veya eğitmen tarafından değerlendirilmesinin ardından resmi bir öğrenim programının bir kısmından muafiyetle de sonuçlanabildiği görülmektedir. Ülkeler arasında birbirinden farklı ölçme ve değerlendirme çıktıları olsa da, bu çıktıların ortak noktası bilgi ve becerilerin bir şekilde kayıt altına alınmasıdır. Dünyada önceki öğrenmenin tanınması çıktıları belgeleme, portfolyo, beceri pasaportu, sertifika gibi farklılaşmaktadır. Örneğin Slovenya'da Mesleki Yeterlilik Belgesi benzeri bir sertifikasyon mevcutken, Fransa ve Hollanda gibi ülkelerde öncül öğrenmenin tanınması sürecinin, değerlendirmeye giren adaya her zaman bir unvan veya sertifikasyon sağlamadığı görülmektedir. Belçika Flaman Bölgesinde önceki öğrenmenin tanınması iş piyasalarında ihtiyaç duyulan niteliklerin arz ve talebini eşleştirmek amacıyla geliştirilmiştir. Mesleki beceri yeterliliği veya deneyim sertifikası olarak anılan sertifika devletin resmi belgesi niteliğinde olduğu için işverenler tarafından da kabul edilmektedir.²⁹ Belçika gibi örnekler mevcut olsa da çoğu Avrupa ülkesinde önceki öğrenmelerin tanınması salt bir mesleki yeterlilik odağıyla gerçekleşmemektedir; örneğin mesleki sınav modüllerinde kısmi başarı sağlayanların başarılı oldukları konular özelinde kısmi bir tanıma gerçekleşebilir. Böylelikle yüksek öğrenime devam etmek isteyenler belirli derslerden muaf tutulabilmekte veya sertifikasyonla sonuçlanmasa da mesleki eksikler ve sahip olunan beceriler görülebildiği için tanıma süreci bireylerin mesleki gelişim süreçlerine katkı sağlamakta ve istihdam edilebilirliklerini kolaylaştırabilmektedir. Ayrıca sadece mesleki yeterliliklerin değil, gönüllü aktivitelerin de kayıt altına alınması söz konusudur.

Mesleki yeterliliği ileri seviyede uygulayan ülkelere örnek olarak Avusturya ve Fransa'da önceki öğrenmenin tanınması sürecinin "mühendis" gibi unvanlar kazandırabildiği görülmüştür. Neredeyse tüm ülkelerde bir üniversite diploması gerektiren mesleklerde dahi mesleki yeterlilik uygulamalarının getirilmesi, eğitim sürecinin kendisinden çok eğitim çıktılarına, deneyime odaklanan bir yaklaşımın sonucu olarak düşünülmektedir. Avusturya örneğinde başvuranların üç yıllık pratik mesleki deneyime sahip olmaları ve belirli koşulları sağlamaları durumunda mesleki unvanları kazanabildikleri görülürken³⁰, Fransa'da da benzer şekilde mühendislik mesleği dahil önceki öğrenmenin tanınması yoluyla mesleki yeterlilik kazanılması mümkündür. Fransa'da önceki öğrenmenin tanınması sonucunda verilen sertifika resmi eğitim diplomasıyla eşdeğerdir. Bu durum halihazırda sürmekte olan sistemin ve verilen sertifikanın prestijini gösterir nitelikte olmakla beraber Fransa'nın 1985'ten beri önceki öğrenmenin tanınmasına dair farklı program ve politikaları sürdürmesi yani aslında bu konuda öncü ülkelere biri olmasının da etki sahibi olduğu düşünülmektedir.

Fransa'da "Deneyimin tanınması" ismi verilen VAE sistemi 2002'den beri yürürlüktedir. Bireylerin seçtikleri mesleğe dair yeterliliklerini kanıtlamak için o mesleği icra ettikleri en az bir senelik deneyimi belgelemeleri, çeşitli mülakat ve sınavları geçmeleri gerekir. VAE sürecinin sonunda tam yeterlilikle sertifikasyon sağlanabileceği gibi, kısmi yeterlilik de verilebilmektedir.³¹ Fransa'da kurulu sistemin güçlü yanı olarak, belgeleme sürecine verilen önem sebebiyle belgelerin prestijinin yüksek olması ve kazandırabildiği mesleki unvanlar açısından bakıldığında örgün eğitime katılımında yaşanan fırsat eşitsizliklerini minimize etmesi sebebiyle demokratik bir uygulama olması gösterilmektedir. Fransa'da önceki öğrenmelerin tanınması bir hak olarak görülmektedir, bu sebeple de sertifikasyon süreci için vatandaşlara diğer ülkelere kıyasla

²⁹ Patrick Werquin, "Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Country Practices", OECD, 2010.

³⁰ Werquin, "Recognition of Non-Formal and Informal Learning", 2010.

³¹ "France - Validation of non-formal learning", son güncelleme 12 Nisan, 2017, <https://www.onthemosway.eu/france-validation-of-non-formal-learning/?cn-reloaded=1>.

daha güçlü devlet desteğinde bulunmakta ve belgelenmeyi teşvik etmektedir. Bununla beraber sistemin zayıflığı olarak sertifikasyona giden sürecin uzun olması ve doldurulan evraklar, formlar, talep edilen yazılar ve formaliteler itibarıyla başvurulardan belirli düzeyde sözel beceri istemesi gösterilmektedir. Bu durum özellikle düşük seviye yeterliliğe sahip ve resmi eğitimde başarılı olamamış yetişkinlerin belge almalarını zorlaştıran bir faktör olarak görüldüğü için yakın zamanda prosedürle ilgili değişiklikler planlanmıştır. Fransa'daki tanınma sürecinin diğer ülkelere göre uzun sürmesinin bir sebebi de VAE sonunda elde edilen belgenin resmi eğitim kurumlarında alınan eğitim sonu kazanılan diplomayla eşdeğer olmasıdır. Belgelenmeye giden süreçte bireyler sözlü, pratik ve yazılı sınavlara katılmakta, çalıştıkları mekânda incelemeye tabi tutulmaktadır. Bu uygulama diplomasız çalışmanın illegal olduğu (doktorluk gibi) meslekler hariç tüm meslek dalları için geçerlidir.³² 2014 yılında getirilen değişikliklerle beraber geçici sözleşmeli olarak çalışan ve önceki öğrenmenin tanınması sürecinde olan bireylerin mesleki eğitim almak için kullanacakları iş izinleri güvence altına alınmıştır ve şirketlerin çalışanlarıyla her iki senede bir toplanıp çalışanların mesleki beceri ve gelişimleri üzerine görüşme yaparak VAE süreci ile ilgili bilgilendirme yapmaları zorunlu hale getirilmiştir.

VAE sisteminin faydaları ile ilgili gerçekleştirilen pilot çalışmalar ve araştırmalarda bireylerin özgüvenlerini arttırdığı ve öz-benliklerini güçlendirdiği ortaya konmuştur. 2009-2010 yıllarında kısmi veya tam tanıma (sertifikasyon) ile sonuçlanan başvuru sahiplerinin %56'sı profesyonel anlamda gelişim sağladıklarını düşünmektedir. Geliştirdiğini düşünenlerin %31'i özgüvenlerinde artış olduğunu ifade ederken, %23'ü becerilerinde daha nitelikli hale geldiğini ve bilgi seviyesinin arttığını, %22'si ise iş süreçlerinde görevlerini daha iyi anladığını belirtmiştir. Başka bir pilot çalışmada katılımcıların %54'ü önceki öğrenmenin tanınması sürecinin ardından profesyonel anlamda geliştiğini gözlemlemiş, geliştiğini düşünenlerin %30'unun da maaşlarına ücret artışı olarak yansımıştır.

Fransa'nın da aralarında olduğu pek çok ülkenin gelecekte ihtiyaç duyulabilecek yeterliliklerin piyasaya temini ve uzun vadede işsizliğin minimuma indirilmesi için önceki öğrenmenin tanınması ile uyumlu çeşitli araçları hayata geçirdikleri, ülke ekonomilerini geleceğe hazırladıkları görülmektedir. Örneğin Fransa'nın Alsace bölgesinde sektörel ihtiyaçları ve profesyonel becerilerin uyumluluğunu sağlayabilmek için bir web sitesi kurulmuştur. "Gelecekteki Mesleğim" isimli internet sitesi, gelecekte ihtiyaç duyulabilecek meslek dallarıyla bireyin hâlihazırda sahip olduğu becerileri eşleştirmek ve bireyleri geleceğin mesleklerine doğru yönlendirmek amacıyla kurulmuştur. Tekstil, metalürji, inşaat, kimya, plastik, ulaşım gibi sektörlerde kaybolacak ve gerekli olacak meslek dallarının çalışma çağındaki bireylere sunulması, bireylerin hâlihazırda var olan becerilerine yakın beceriler gerektiren geleceğin mesleklerine yönlendirme yapılması gibi uygulamalar hayata geçirilmektedir.³³ Kanada'nın British Columbia bölgesi de, önümüzdeki beş yıl içinde işgücü sıkıntısı çekecek meslekleri listeleyen bir web sitesi oluşturmuştur.³⁴ Benzer bir uygulama Portekiz'de de görülmektedir. Portekiz'in MYK'sı diyebileceğimiz ANQEP, kurduğu web portalı üzerinden bireylerin niteliklerini kayıt altına alabildikleri bir "beceri pasaportu" servisi geliştirmiştir. Önceki öğrenmenin tanınması prosedürleri sonucu internet portalı üzerinden kayıt altına alınan becerilere göre, portalın çeşitli kariyer önerilerinde bulunduğu görülmektedir: portal aynı zamanda bir dijital kariyer danışmanlığı servisi gibi işlemektedir. Bu servis ile tanınma sürecine giren bireylerin sınav ve değerlendirmeler sonucu ortaya koydukları nitelikleri (tam veya kısmi) dijital ortama kaydedebildiği ve platformun bireyin eksiklerine, ihtiyaçlarına ve yeterliliklerine yönelik eğitim ve sertifikasyon programları önerilerinde bulunduğu görülmektedir.³⁵

Portekiz'de önceki öğrenmenin tanınması özellikle çalışma çağındaki yetişkinlerin sertifikalandırılması odağı ile gerçekleştirilmektedir. Uygulama, Portekiz vatandaşlarının eğitim ve profesyonel yetkinlik seviyelerini arttırmak amacıyla iş sahibi veya işsiz yetişkinlere yönelmiş durumdadır. Ülke genelinde toplam 319 sertifikasyon merkezinde 392 farklı yeterliliğin tanınması gerçekleştirilmektedir. Sertifikasyon

³² "France - Validation of non-formal learning", son güncelleme 12 Nisan, 2017.

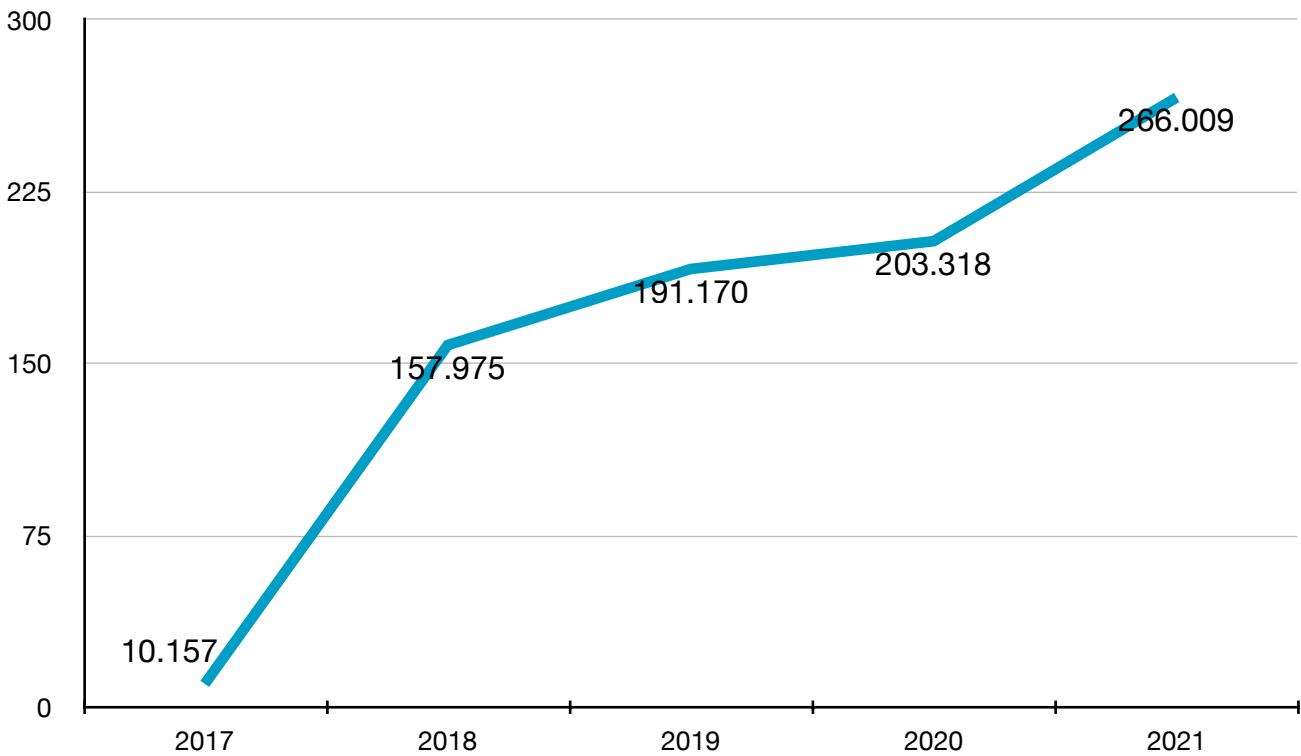
³³ Cecile Mathou, "European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2018 Update: Country Report: France", Cedefop, 2018.

³⁴ Patrick Werquin, "Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices", OECD, 2010.

³⁵ Cedefop, "Developments in vocational education and training policy in 2015-19: Portugal", 2020.

merkezlerinde belgelemenin dışında, mesleki ve teknik eğitimler hakkında bilgilendirme sağlanmakta, firmalara gerektiğinde mesleki eğitim sağlayıcıları ile ilgili yönlendirme yapılmakta ve sertifika merkezleri, işyerinde verilmesi planlanan mesleki eğitimler için aracı rol oynamaktadır. Yetişkinler sertifika merkezlerinde danışmanlık hizmeti alabilmekte ve çeşitli eğitimlere yönlendirilebilmektedir. Sertifika merkezlerinin, önceki öğrenmenin tanınması konusunda işyerlerinde, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda, mahalle heyetlerinde çeşitli bilgilendirme toplantıları gerçekleştirilerek bilgilendirme sağladığı görülmektedir. 2016 yılından beri Portekiz'de sertifikasyon prosedürü bazı değişiklikler geçirmiş, sertifika almaya hak kazanabilmek için 50 saatlik bir eğitim/mesleki eğitim şartı getirilmiştir. Bireyler, eğitimler sonrasındaki sertifikasyon aşamasında jürinin karşısına geçerek almak istediği sertifikasyona bağlı olacak şekilde teste tabi tutulmaktadır. Portekiz özellikle yürürlüğe soktuğu kapsamlı eğitim reformu sayesinde sertifikasyon sayısını 2015'ten beri düzenli olarak arttırmaktadır; bu durum da hem devletin kararlılığını hem de yetişkinlerin önceki öğrenmelerinin tanınması noktasında sahip oldukları istekliliği gösterir niteliktedir.³⁶

Grafik 3: 2017-2021 yılları arası Portekiz'de belgeleme sayısı



Kaynak: ANQEP, SIGO

Portekiz'in beceri politikaları sayesinde düşük vasıflı yetişkinlerin mesleki eğitimlere katılımlarında önemli artışlar gözlenmiştir. Ayrıca sertifikasyon sürecine girenler önceki öğrenmenin tanınması süreci sonunda bilgi seviyelerinin ve özgüvenlerinin arttığını belirtmişlerdir. Portekiz'de belgelenenlerden bazıları sertifikasyon sonrası farklı kariyerlere yöneldiklerini, daha iyi maaş aldıklarını eklemiştir.³⁷ Ancak en önemli faydalarından biri istihdam artışında rol oynamasıdır. Portekiz'de becerilerin tanınması sayesinde sertifikalanan işsizlerin bir bölümü, sertifikadan sonra iş bulduklarını belirtmişlerdir. 2000-2017 yılları arası 600.000 civarı kişi sertifikalandırılmış ve bu bireylerin çoğunluğunu da ortaokul mezunları oluşturmuştur. Bu anlamda Portekiz'in genel olarak popülasyonunu daha kalifiye hale getirmeye çalışması, sistemin pozitif yanlarından sayılmaktadır.

Bir diğer başarılı uygulama da Hollanda'da hayata geçirilmiştir. 2016 yılında önceki öğrenmenin tanınması

³⁶ Paula Guimarães, "European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2018 Update. Country Report: Portugal", Cedefop, 2019.

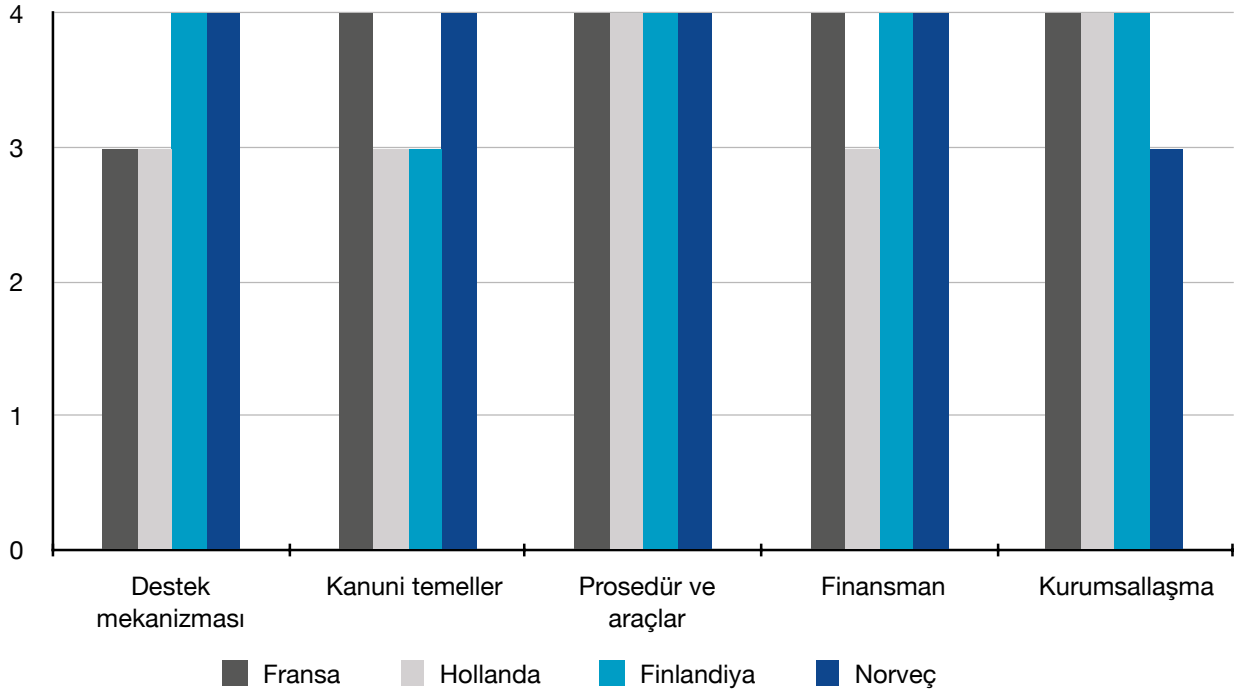
³⁷ Guimarães, "European Inventory on Validation of NFIL 2018 Update. Country Report: Portugal", 2019.

sisteminde reformlar gerçekleştiren Hollanda, kariyer ve eğitim hedeflerine göre gerçekleştirdiği iki ayrı parkur yoluyla bireylerin önceki öğrenmelerini tanımaktadır. Kariyer parkuru bireylerin mesleki ilerlemelerine yardımcı olurken eğitim parkuru ise önceki öğrenmelerin tanınması yoluyla üniversitelerde veya meslek okullarında alınacak derslerden muafiyet sağlayarak, bireyin alacağı eğitim süresini kısaltabilmektedir. Bu durum, eğitim-öğretim süresini azaltmakla beraber insan kaynağının, zamanın ve paranın, kısaca kaynakların daha iyi kullanılmasına da yardımcı olmaktadır. Yapılan reformla beraber eskiden sadece sınav ve sınavı takriben bir "deneyim sertifikası" sağlayan Hollanda, yeni ölçme metotları ve prosedürlerle uygulamayı çeşitlendirmiştir. Önceki sayfalarda bahsedildiği üzere, Avrupa'da çevrimiçi portallar üzerinden becerilerin kayıt altına alındığı uygulamalar bulunmaktadır. Hollanda, e-portfolyo ile vatandaşların çalışmalarını, becerilerini, sertifikalarını kayıt altına alabilmesine olanak tanımaktadır. Ayrıca, belgelendirme için girilecek sınava alınmadan ayrıca bir giriş elemesinden geçirmektedir. Hollanda'daki deneyim sertifikası (EVC) Türkiye'ye benzer bir mantıkla yetkilendirilmiş kuruluşlar (EVC ajansı) üzerinden sağlanmaktadır. Eğitim parkurunda ise öğrencilerin önceki öğrenmelerini öğrenim gördükleri/görmek istedikleri kurum tarafından bir sınava tabi tutularak kayıt altına alabildiği ve belirli derslerden muaf tutulabildikleri görülmektedir. Öğrenciler bu işlem için üniversitenin anlaşma yapmış olduğu yetkilendirilmiş sertifika kuruluşlarına da başvurabilir. Hollanda, reformdan sonra önceki öğrenmenin tanınması merkezîyetçi bir bakış açısından uzaklaşmış, hükümet ve sosyal tarafların konu özelinde eşit sorumluluk paylaşımı desteklenmiştir. Hollanda'da 1980'lerde ve 1990'larda fikir birliğine dayalı gerçekleştirilen ekonomik ve sosyal politikalar, Hükümet'in katılımcı bir toplum yaratma idealine de uygun olarak 2016 reformuna da ilham olmuş, önceki öğrenmelerin tanınması da Hükümet ve sosyal tarafların eşit sorumluluk üstlendiği, uzlaşmaya dayalı bir uygulama zemini üzerinde yeniden şekillendirilmiştir. Sosyal taraflar ve hükümet özellikle toplu iş sözleşmeleri yoluyla deneyim sertifikasyonunun yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi yönünde anlaşmalar gerçekleştirmiştir. EVC ajanslarının kalite güvencesi de sosyal taraflar ve hükümetin oylamayla ortak seçtiği bir şirkete devredilmiştir. Eğitim parkuru içinse meslek okullarına ve üniversitelere, kendi eğitim programları doğrultusunda farklı sınav uygulamaları gerçekleştirebilmeleri açısından özgürlük sağlanmıştır.

Hollanda'da önceki öğrenmelerin tanınmasına yönelik verilen devlet teşvikleri incelendiğinde, teşviklerin belgelenme sayılarında yarattığı fark gözlenebilmektedir. Teşviklerin mevcut olduğu 2010 yılında 22.000 kişi sertifikalandırılmışken, bu sayı teşviklerin azaldığı 2011 yılında 17.000'lere gerilemiştir. Fransa, Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İsviçre gibi ülkelerde, becerilerin tanınması bir hak olarak görülmektedir ve kamu kaynakları da bunun için seferber edilmiştir ancak Hollanda örneğinde becerilerin tanınması için sağlanacak finansman hem kamu hem de özel sektördeki farklı paydaşlar tarafından paylaşıldığından bu durum, özellikle toplumdaki kırılğan grupların finansmana erişiminde eşitsizliklere yol açabilmektedir.

Hollanda özellikle yeni teknolojik gelişmeleri hızlıca piyasalarına adapte etmesiyle öne çıkan ülkelerden biridir ve becerilerin tanınması süreci, yeni teknolojilere uyum sağlaması gereken işçilerin becerilerini güncellemeleri, bir üst seviyeye taşınmaları için kaçınılmaz gözükmektedir. Bununla beraber özellikle son yıllarda Türkiye'yi de etkileyen göç meselesine benzer şekilde, Hollanda'da da işsiz göçmen sayısında bir artış olduğu görülmektedir. Önceki öğrenmenin tanınması sayesinde hem değişen piyasalara ayak uydurmak ve becerileri güncellemek, hem de göçmenlerin var olan becerilerinin tanımak ve belgelendirilmeleri sayesinde işsizlik konusunda ilerleme kaydetmek mümkün gözükmektedir.

Becerilerin tanınması politikalarına göre bazı Avrupa ülkeleri kıyaslandığında Hollanda'nın özellikle sınav ve süreç prosedürleri ve kurumsallaşma konularında güçlü görüldüğü, Fransa'nın ise destek mekanizmalarında nazaran daha zayıf olmakla beraber finansman, legal temeller, prosedür ve araçlar gibi konularda öne çıktığı anlaşılmaktadır. Finlandiya ve Norveç'in de Avrupa ülkeleri arasında en güçlü uygulamalara sahip ülkelerden sayıldığı görülebilmektedir.

Grafik 4: “Becerilerin tanınması” sistemleri başarılı bulunan bazı Avrupa ülkeleri (1=zayıf 4=güçlü)

Finlandiya'daki uygulama incelendiğinde önceki öğrenmenin doğrulanması için hazırlanan mevzuatın kapsamlı ve ayrıntılı olduğu görülmektedir. Finlandiya'da da Fransa'dakine benzer şekilde becerilerin tanınmasının bir hak olduğu anlayışı hakimdir. Mevzuatta açıkça yeterliliklerin, öğrenme yönteminden bağımsız şekilde tanınacağı, okul temelli resmi veya gayri resmi bir eğitime tabi olmadan da meslek icra edilebileceğine vurgu yapılmaktadır. Finlandiya'da sistem, önceki öğrenmelerin tanınması sürecini başvuran bireyler için kişiselleştirmesiyle öne çıkmaktadır. Başvuru sahiplerine yönelik planlama, rehberlik, danışmanlık ve destek hizmetleri mevcuttur. Başvuru sahibine bilgi vermek, doğru yeterliliğe yönlendirmek noktasında yeterlilik sağlayıcıları (Türkiye'deki yetkilendirilmiş kuruluşlar gibi) rol oynamaktadır. Sınava başvuruda bulunmadan önce başvuru sahibinin yeterliliklerinin hangi noktada olduğunu görmek için yeterlilik sağlayıcısı tarafından bir değerlendirmeye tabi tutulur. Bu sayede sınavdan önce eğitime gerek olup/olmadığı konusunda tespitler yapılabilmekte ve gerekli eğitimlere yönlendirme sağlanmaktadır. Finlandiya'daki sistemin bir diğer özelliği de başvuru sahibi becerilerini kâğıt üzerinde kanıtlayabiliyorsa, sınava girmeksizin sertifikasyona hak kazanabilmesidir. Örnek olarak mesleki eğitim belgeleri (özel/devlet), belirli süre çalışmış olduğu pozisyon vb. gösterilebilir. Belgeleme süreci hakkındaki bilgileri pek çok kuruluş, hem devlete bağlı organlar hem de sosyal taraflar elbirliği ile ülke geneline yaymaya çalışmaktadır. Yetkilendirilmiş kuruluşlar ve yerel işsizlik ofisleri (İŞKUR gibi) başvuru sahiplerine, işçi sendikaları da üyelerine konu hakkında bilgi sağlamakla yükümlüdür. Ülke çapında tanıtımdan ise Finlandiya Hükümeti'ne bağlı eğitim otoriteleri sorumludur.

Finlandiya Hükümeti'nin yaptığı araştırmalara göre sertifikasyondan sonra çalışan maaşlarının arttığına dair net bir sonuca varılamamıştır. Ayrıca iş sözleşmelerinde de sertifikalı çalışanların maaşlarına dair bir düzenleme getirilmemiştir. Ancak başvuru sahiplerinin yeterlilik temelli sertifikalara olan ilgisinin sebepleri olarak istihdam fırsatının artması, var olan işte çalışmaya devam etme veya terfi alma olasılığının artması ve kişisel gelişim olarak gösterilmektedir. Finlandiya'da mevcut olan ücretsiz eğitim geleneği kendisini burada da göstermektedir: Devlet sertifikalandırma ve kişiselleştirilmiş programa göre eğitim gerekliyse bu eğitim için de finansman olanakları sunmaktadır. Eğitim-Kültür Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı finansmanın önemli bir bölümünü üstlenmek ile beraber, istihdama dahil olmayanlar başka devlet kurumlarına bağlı finansman olanaklarından faydalanabilmektedir. İstihdama dahil olmayan gruplar arasında göçmenlere öncelik veren Finlandiya, hem işsizlik ödeneği vererek hem de yeterlilik için eğitimleri karşılayarak işsizliğin azaltılması ve göçmenlerin sosyal entegrasyonu için kaynaklarını kullanmaktadır.³⁸

³⁸ Anni Karttunen, "How Informal and Non-formal Learning is Recognised in Europe: Finland Country Report", Bertelsmann Stiftung, 2018.

Tablo 2: Hayat boyu öğrenmede temellenen önceki öğrenmenin tanınması ülke örnekleri

	Fransa ³⁹	Portekiz ⁴⁰	Hollanda ⁴¹	Finlandiya ⁴²	Türkiye
Çevrimiçi Portal	Şimdinin ve geleceğin beceri ihtiyaçlarını ortaya koyan bir internet sitesi kurulmuştur. Yakın zamanda kaybolacak ve yeni ortaya çıkacak meslek dalları hakkında bilgi ve danışmanlık sunulmaktadır.	"Beceri pasaportu" servisi becerilerini çevrimiçi platforma kaydeden bireylere eğitim ve sertifikasyon programları önermekte, dijital bir kariyer danışmanlığı servisi gibi işlemektedir.	E-portfolyo sistemi ile vatandaşların beceri ve sertifikaları kayıt altına alınabilmektedir.	Osaan isimli internet sitesi aracılığıyla sahip olunan yeterliliklerin hangi teste tabi olduğu bilgisine ulaşılabilmektedir.	MYK Web Portalı, ALO 170 ve e-devlet aracılığı ile sistem hakkında bilgi edinmek mümkündür. ⁴³
Teşvik	Önceki öğrenmenin tanınması prosedürüne girmek isteyen işsizlerin sınav ve başvuru masraflarını devlet, Fransa'nın İŞKUR'u denilebilecek "Pôle Emploi" ve bölge konseyleri paylaşmaktadır.	Qualifica merkezleri Avrupa Sosyal Fonu tarafından desteklenmekte olduğundan, yetişkinlerin önceki öğrenmenin tanınması başvuruları ve sınav süreçleri ücretsiz yürütülmektedir.	Ekonomik krizden dolayı işsiz kalma tehlikesi bulunan çalışanların başvurusu ve sınav süreçleri için gerekli ücret, Hollanda'nın iş bulma merkezleri tarafından paylaşılır.	Finlandiya'da tanıma süreci ücretsiz gerçekleştirilmektedir.	Teşvikten yararlanma şartlarını taşıyan, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi kişilerin sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı 54 aya kadar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmektedir. ⁴⁴ Belge zorunluluğu kapsamındaki mesleklerde 2021 yılı sonuna kadar sınav ve belge ücretleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmıştır.
Tanım Prosedürü	Önceki öğrenmenin tanınması prosedürüne başvurabilmek için en az üç senelik deneyim talep edilmektedir. Deneyimin ortaya konduğu başvuru dosyasının ardından sınav sürecine tabi tutulmaktadır.	Bireylerin kendi yeterliliklerini açıkladıkları yazılı bir portfolyo haricinde, jüri önünde sınav süreci işlemektedir.	Bireyler, öğrenme çıktılarını ve yeterliliklerini iş ortamında sergilendiği bir sınava tabi tutulmaktadır. Bunun dışında portfolyo oluşturma, mülakat, gözlem gibi tekniklerin de kullanıldığı görülmektedir.	Genellikle iş ortamında sınav süreci gerçekleştirilmektedir.	Önceki deneyimi veya mesleğinden bağımsız olarak her aday hem yazılı hem de sözlü sınava tabi tutulmaktadır.
Çıktılar	Tam sertifikasyon veya belirli becerilerin kredi olarak tanındığı bir belge verilmektedir.	Tanım süreci tam ya da kısmi sertifikasyonla sonuçlanabilmektedir.	Yarım veya tam tanımayla sahip olunabilir.	Tam tanıma verilebileceği gibi üniteler halinde becerilerin tanınması da mümkün olabilir. Süreç her zaman sertifikasyonla sonuçlanmaktadır.	Yazılı ve uygulamalı sınav sürecini başarıyla tamamlayan adaylar Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne sahip olmaktadır.
Kariyer Planlaması	Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı ve Bölgesel Konseyler tarafından özellikle işsizler, engelliler ve düşük nitelikli çalışanlar odağı ile danışmanlık ve koçluk hizmetleri verilmektedir. Konu hakkında bilgi sağlamak üzere Fransa Hükümeti'ne bağlı birkaç web sitesi olduğu görülmektedir.	Qualifica Merkezi olarak adlandırılan devlete bağlı ofislerde yetişkinlere yönelik danışmanlık, kariyer planlaması hizmetleri sunulmaktadır.	Hollanda ülke genelinde kariyer danışmanlığı merkezleri kurulmuştur. İş arayanlar, çalışanlar veya işverenler, öğrenme ve çalışma fırsatları hakkında ücretsiz tavsiye alabilmektedir. Önceki öğrenmenin tanınması prosedürleri hakkında bilgiye de bu merkezler aracılığı ile ulaşmak mümkündür.	Finlandiya'da bulunan bölgesel istihdam ve önceki öğrenmenin tanınmasını sağlayan merkezlerde yetişkin eğitime ve önceki öğrenmenin tanınmasına dair tavsiye ve rehberlik hizmeti sunulmaktadır.	İŞKUR, yakın zamanda yaklaşık 4.000 iş ve meslek danışmanını işe almıştır ve önceki öğrenmenin tanınması süreçleri konusunda eğitim almış ve iş arayanlara yönelik bilgi ve danışmanlık hizmetlerinde bulunmaktadır.

39 Alain Michel, Janet Looney, "How informal and non-formal learning is recognised in Europe: France country report", Bertelsmann Stiftung.

40 Guimarães, "European Inventory on Validation of NFIL 2018 Update. Country Report: Portugal", 2019.

41 Ruud Duvekot, "European Inventory on Validation of NFIL 2018 Update. Country Report: The Netherlands", 2018.

42 Anni Karttunen, "European Inventory on Validation of NFIL 2018 Update. Country Report: Finland", 2018.

43 Fûsun Akkök, "European Inventory on Validation of NFIL 2018 Update. Country Report: Turkey", 2018.

44 MYK, "Destek ve Teşvikler", <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/destek-ve-tesvikler>.

Özetlemek gerekirse, hayat boyu öğrenme anlayışında temellenen önceki öğrenmenin tanınması uygulamaları pek çok gelişmiş ülkede hayata geçirilmiştir. Bu uygulamaların pratik edilişi, her ülkenin altyapısına, kültürüne, ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermektedir. Uygulama pratikleri değişiklik gösterse de, faydalar açısından pek çok ortaklık göze çarpmaktadır. Önceki öğrenmenin tanınması uygulamalarının işgücünün mesleki özgüveninin artmasına, istihdam edilebilirliğine, iş performansına verdiği olumlu katkı pek çok raporda bahsedilirken, çalışanların mesleki bilgi ve birikiminin farkına varması ve mesleki motivasyonları, işveren ve ülke açısından da işgücü verimliliği noktasında pozitif sonuçlar doğurmaktadır. Hayat boyu öğrenme anlayışıyla mesleki bilgi ve becerinin sadece örgün eğitimle gelmediğinin anlaşılması, yaygın ve serbest öğrenmelerle halihazırda bilgi sahibi olan işgücünün belgelenmesini sağlayarak hem ülke içi hem de şirket içi verimliliğin artmasına, eğitim masraflarının daha verimli kullanılmasına kapı açmaktadır. Yurtdışı örneklerine dair yazılan raporlarda bahsedilen faydalara ek olarak, araştırmada ortaya koyduğumuz üzere, önceki öğrenmenin tanınması uygulamalarına katılmış çalışanlar, MYK'nın da belgeleme sınav süreçlerinde titizlikle üzerinde durduğu KKD kullanımı ve İSG farkındalığı noktasında da pozitif yönde geliştiklerini belirtmişlerdir. Belgeleme sınav süreçleri çalışanların İSG farkındalıklarına ve prosedürlerine uyma oranlarına pozitif etki etmekte ve ülke/şirket genelinde güvenlik kültürünün oluşmasına hizmet etmektedir. Hem işgücüne hem işverene hem de ülkeye olan çeşitli ve çok sayıda faydaları düşünüldüğünde Türkiye'de de MYK'nın öncülük ettiği önceki öğrenmenin tanınması politikalarının önemi daha iyi anlaşılacaktır. Araştırmada, İnsan Kaynakları profesyonelleri, İş Sağlığı Güvenliği profesyonelleri ve belgeli çalışanlar olmak üzere gerçekleştirilen üç ayrı sahada, MYK'nın hizmetlerinin önemli ölçüde başarılı bulunduğu ve pek çok farklı alanda katkısının bulunduğu görülmüştür. Bununla birlikte, MYK'nın faaliyetlerini daha da geliştirebileceği alanlar olduğu tespit edilmiştir. Gelişim için her zaman alan olduğunun farkına vararak MYK'nın faaliyetlerinin kalitesinin sürdürülmesi, Türkiye'nin dünya ölçeğinde daha rekabetçi hale gelebilmesi için elzem görünmektedir.

2022

ARAŞTIRMA KÜNYESİ



TİSK

TÜRKİYE
İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

www.tisk.org.tr

2. Araştırma Künyesi

Hayat boyu öğrenme ve önceki öğrenmelerin tanınması konusunda Türkiye'nin yetkilendirilmiş resmi kurumu olan MYK'nın sunduğu hizmetlerin belgelendirmeye sınırlı olmadığı, verilen hizmetlerin Türkiye'de insan sermayesinin geliştirilmesinde, eğitim-istihdam uyumsuzluklarının giderilmesinde, dolayısıyla ülkenin daha rekabetçi hale gelmesinde önemli bir rol oynadığı görülmüştür. Dünyada önceki öğrenmenin tanınması pratikleri ve ortaya konan faydalar düşünüldüğünde, Türkiye'de MYK'nın yönettiği belgelendirme ve diğer hizmetlerin sahadaki etkisinin ölçülmesi, faydaların ortaya konması ve eksik yanların geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Araştırma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, insan kaynakları profesyonelleri, farklı yıl aralıklarıyla belge almış çalışanlar ve son olarak belge zorunluluğu olan sektör işverenleri ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırma, İK ve İSG uzmanlarıyla Mart 2022'de dijital anket yöntemiyle, belgeli çalışanlarla ise bilgisayar destekli telefon görüşmesi yöntemiyle Ocak 2022-Mart 2022 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Dört farklı sahası bulunan nicel ve nitel araştırma 2015 yılı itibarıyla belge zorunluluğu getirilen sektörlerle odaklanarak, belgelendirme hizmetinin işgücü verimliliği, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı, iş disiplini ve motivasyonu üzerine ne gibi etkileri olduğu konusunda veri toplama amacı taşımaktadır. Bunlara ek olarak, görüşmelerde belgelendirme süreçlerinde yaşanan olumlu ve olumsuz deneyimlere yönelik sorular yer almış, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları konusunda katılımcıların yaptığı değerlendirmelere başvurulmuştur. Öte yandan, belgelendirmenin yaygınlaşması amacıyla uygulanabilecek alternatif teşvikler konusunda da bilgi toplanmıştır.

2023

ARAŞTIRMA BULGULARI



TISK

TÜRKİYE
İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

www.tisk.org.tr

3. Araştırma Bulguları

Önemli Bulgular

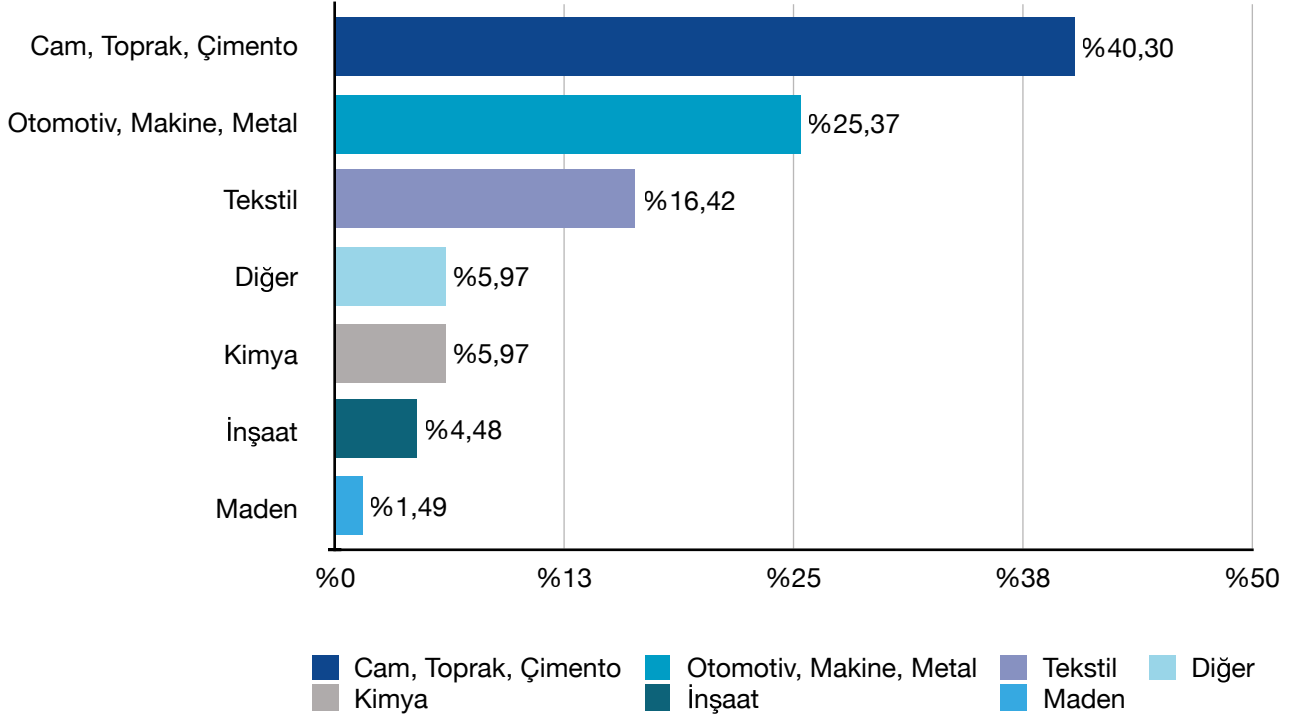
- MYK'nın en beğenilen hizmetlerinin belgelendirme, ulusal meslek standartlarının ve yeterliliklerinin belirlenmesi olduğu sonucuna varılmıştır. İK profesyonellerinin %65'i ve İSG uzmanlarının %86'sı belgelendirme hizmetlerinden memnun veya çok memnun olduklarını ifade etmişlerdir.
- Bununla beraber belge süreleriyle ilgili gelişime açık görüş tespit edilmiştir: İnsan kaynakları profesyonellerinin %74 ile ve belgeli çalışanların %72 ile çoğunluğu Mesleki Yeterlilik Belgelerinin daha uzun süre geçerli olması gerektiğini belirtmiştir. İK uzmanlarının %42'si, belgelerin otomatik güncellenmemesinin firmaları zor duruma soktuğunu, %27'si ise belge süresinin bitimi ve güncellemeler hakkında MYK'dan gerekli güncelleme ve hatırlatmaların gelmediğini beyan etmiştir.
- İK profesyonellerinin önemli çoğunluğu (%72) mevcut ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklerin sektördeki kalite kriteri ve sektör ihtiyaçlarını yeterince karşıladığını ve belge zorunluluğunun doğru işleri/meslekleri kapsadığını belirtmiştir.
- İşverenlerin çalışanların belgelendirilmesi konusunda hassas davrandığı doğrulanmıştır: Görüşülen İSG profesyonellerinin %82'si işe alımlarda belge talep edildiğini belirtirken %80'i mevcut çalışanlara belgelenme şartı konduğunu ifade etmiştir.
- Belgeli çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmeler de benzer sonuçlara işaret etmektedir: Belgeli çalışanların %70 ile önemli çoğunluğu MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinden çalıştığı firma aracılığı ile haberdar olduğunu söylemiştir.
- Belgeli çalışanların belgelenmedeki temel motivasyonunun kanuni zorunluluk (%58) olduğu, ancak %17'lik bir kesimin de sahip olunan beceri ve yetkinlikleri resmileştirmek amacıyla belgelendiği tespit edilmiştir.
- İSG profesyonellerinin %26'sı ve İK uzmanlarının %25'ine göre nitelikli işgücünün istihdamını sağlamak, kanuni zorunluluk dışında MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi aldırma sebeplerinden biri olarak görülmektedir. Ayrıca İK çalışanlarının %79 ile önemli çoğunluğu, MYK Belgesi zorunluluk dahilinde olmasa dahi Mesleki Yeterlilik Belgeli bir elemanla çalışmayı tercih edeceğini beyan etmiştir.
- İşe alımlarda ise en çok tercih edilen adayın diplomalı aday olduğu görülmüştür. İK profesyonellerinin %50'si işe alımlarda diplomalı adayı tercih edeceğini söylerken, MYK belgesi sahibi olan adayı tercih edeceğini söyleyenlerin oranı %15 olarak tespit edilmiştir.
- Belgelendirme kuruluşları ile ilgili değerlendirmelerin genel itibarıyla olumlu olduğu görülmektedir. İK uzmanlarının %81'i ve İSG profesyonellerinin %86'sı belgelendirme hizmeti aldıkları kuruluşları 7 puan ve üzerinde değerlendirmiştir. Ayrıca belgeli çalışanların %95'i yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarına ulaşırken zorluk çekmediğini beyan etmiştir.
- Belgelerin beceri uyumsuzluklarını azalttığı sonucuna varılmıştır. İK uzmanlarının %78 ile önemli çoğunluğu belge sahibi çalışanların becerilerine uygun pozisyonlarda çalıştıklarını ve yarısı Mesleki Yeterlilik Belgesi talep edildikten sonra işe alımların daha isabetli hale geldiğini aktarmıştır.
- Belgeli çalışanların %75'i belgelendikten sonra özgüvenlerinin arttığını ifade etmiştir. İK ve İSG profesyonellerinin cevapları da bu sonucu doğrular niteliktedir: İK profesyonellerinin yarısından fazlası mülakatlar sırasında belge sahibi adayların kendi mesleki becerilerinden emin bir görüntü sergilediğini onaylarken İSG profesyonellerinin %42'si Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip çalışanların iş

motivasyonlarının, belge sahibi olmadan önceki durumlarıyla yada belgesiz çalışanlarla kıyaslandığında daha yüksek olduğunu düşünmektedir.

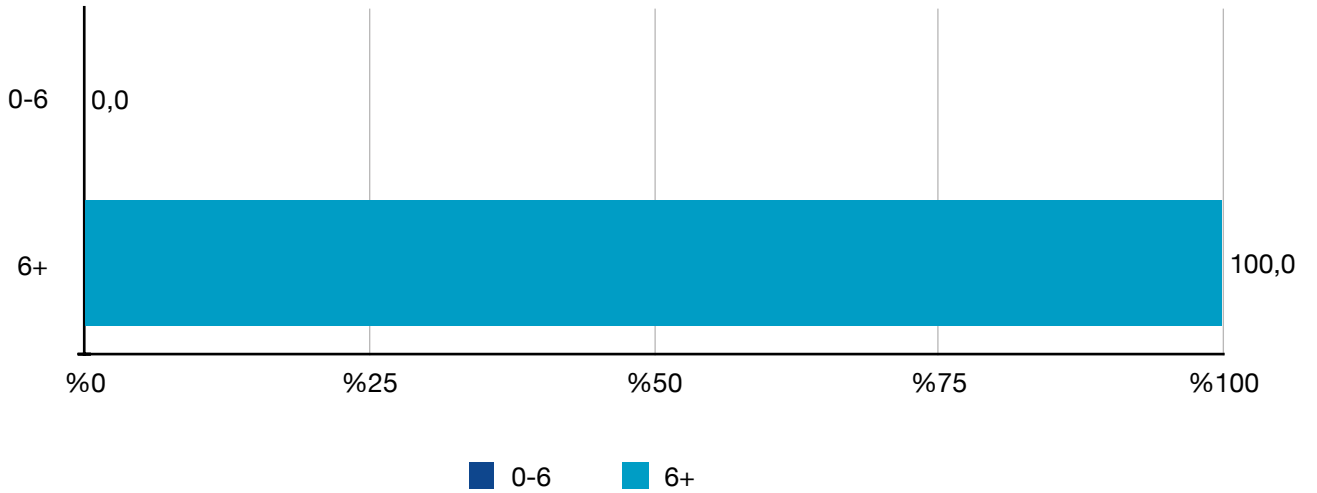
- İK profesyonellerinin %48'i ve İSG profesyonellerinin %25'i belgeli çalışanlarda işgücü verimliliğinin daha yüksek olduğunu düşünmektedir.
- MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi'nin İSG alanında katkı sağladığı sonucuna varılmıştır: İSG uzmanlarına göre çalışanlar belgelendikten sonra çalışanların yaptığı işle ilgili tehlikelere ve risklere yönelik farkındalığı, alınacak güvenlik önlemleri açısından bilinç düzeyi ve KKD kullanımı farkındalığı artmış (%54) ve belgelendirme ile birlikte iş güvenliği kültürü daha geniş bir tabana yayılmıştır (%40). Belgeli çalışanların %75'ine göre de, belge sınavlarına hazırlanmak KKD kullanımı ile ilgili farkındalığı olumlu etkilemektedir.
- İK profesyonelleri arasında en sık önerilen teşvikler, çalışanlara yönelik SGK primlerinin artırılması ve mesleki deneyim sahibi çalışanların aracı kurum olmaksızın belgelendirilmesi olarak öne çıkmaktadır. Belgeli çalışanların ise %15'i belgesi olanlarda terfi, maaş ve prim olanaklarının farklılaşması gerektiğini ifade etmiştir.
- İSG profesyonellerinin %15'i MYK'nın önümüzdeki beş senelik süreç içerisinde İSG alanına yoğunlaşması gerektiğini söylerken %14 ise inşaat alanına yoğunlaşılması gerektiğini beyan etmiştir.

3.1. İnsan Kaynakları Profesyonelleri ile Dijital Anket Araştırması

Grafik 5: Çalıştığınız firmanın faaliyet gösterdiği sektör nedir? (%) (n=67)

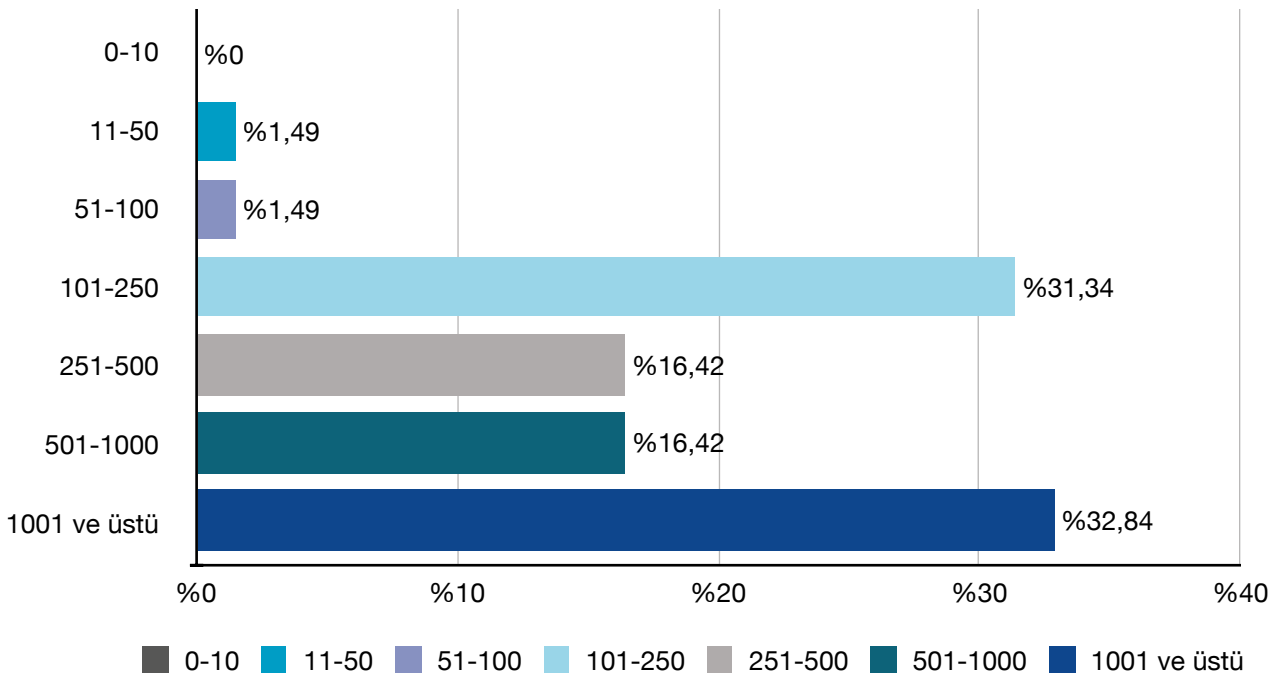


Grafik 6: Çalıştığınız firma kaç senedir faaliyet gösteriyor? (%) (n=67)

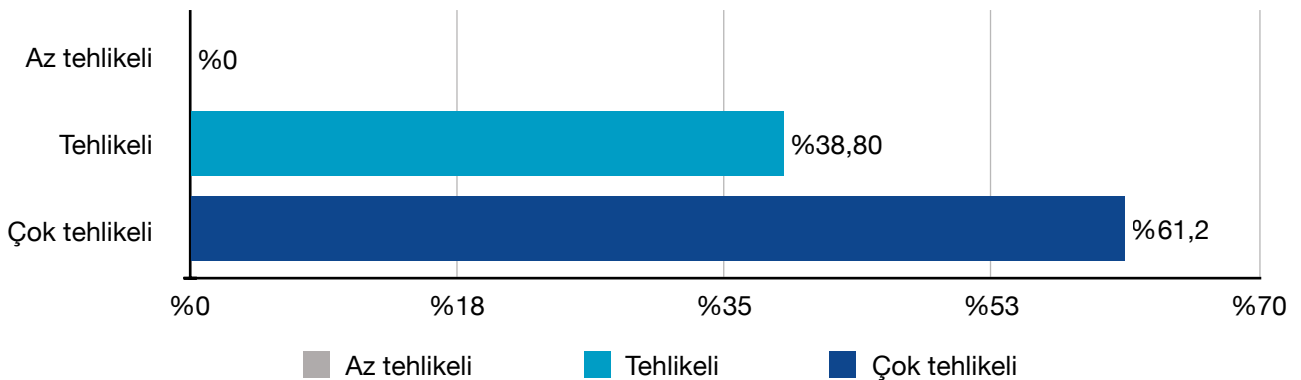


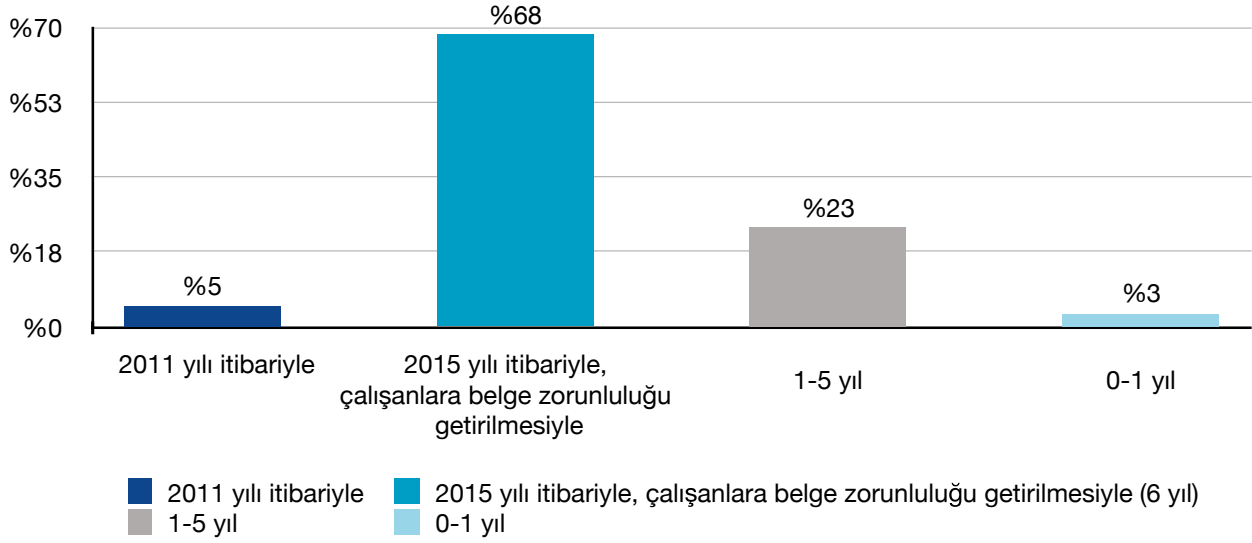
Dijital anket araştırması kapsamında 67 insan kaynakları profesyoneline bünyesinde çalıştıkları firmalar hakkında bilgiler sorulmuştur. Aralık 2021- Ocak 2022 tarihleri arasında sahası tamamlanan araştırmada, katılımcıların %40 oranındaki çoğunluğunun cam, toprak, çimento sektöründe faaliyet gösteren firmaların İK departmanlarında çalıştığı görülmüştür. %25 ile otomotiv, makine, metal sektörü takip etmiştir. Katılımcıların %16'sının tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalıştığı gözlenirken kimya, inşaat, maden sektörleri yine yanıt alınan sektörler arasında yer bulmuştur. %6 ile "diğer" olarak ifade edilen seçenek arasında iklimlendirme, dayanıklı tüketim, enerji, petrol, hafif gaz beton imalatı yer almıştır. Çalışanların tümü, firmalarının 6 seneden fazladır aktif olduğunu söylerken bu işletmelerin genelde çalışan sayısı bakımından büyük kapasiteli olduğu gözlenmiştir. Firmaların %62 oranındaki çoğunluğu ise iş sağlığı ve güvenliği sınıfları kapsamında "çok tehlikeli" olarak değerlendirilmiştir. %40 oranında katılımcı ise tehlike sınıfını "tehlikeli" olarak belirtmiştir.

Grafik 7: Çalıştığınız firmadaki çalışan sayısı nedir? (%) (n=67)



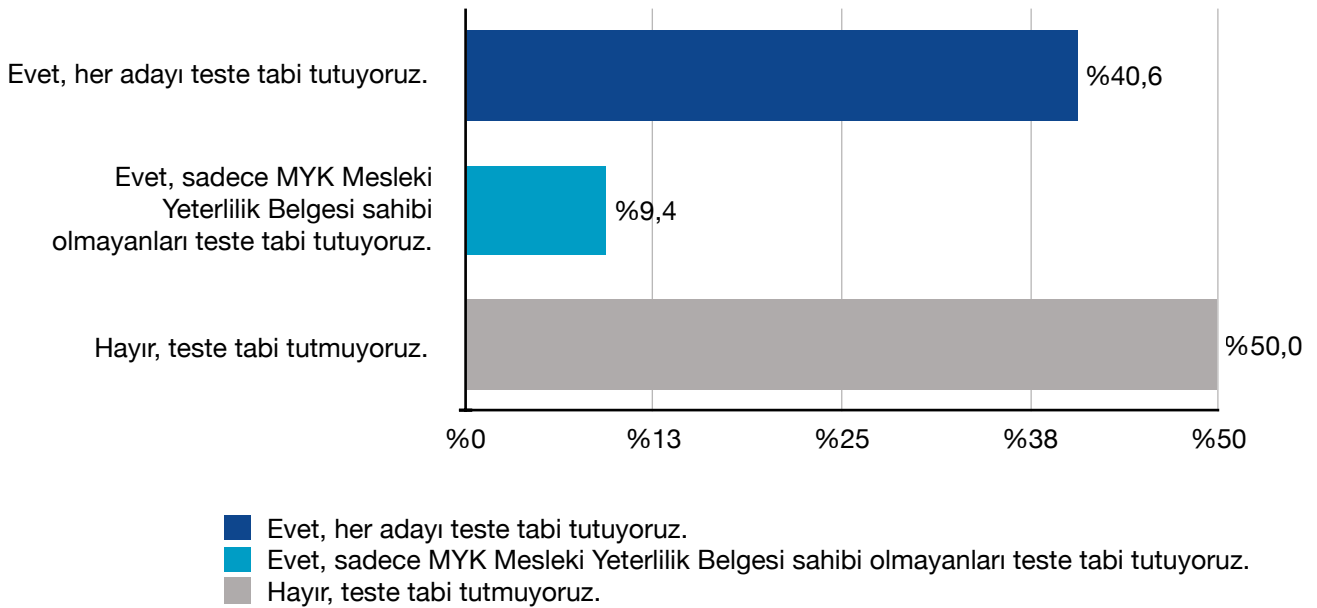
Grafik 8: Çalıştığınız firmanın İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi'ne göre tehlike sınıfı nedir? (%) (n=67)



Grafik 9: Ne zamandan beri çalışanlardan ve çalışan adaylarından MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi talep ediliyor?(%) (n=67)

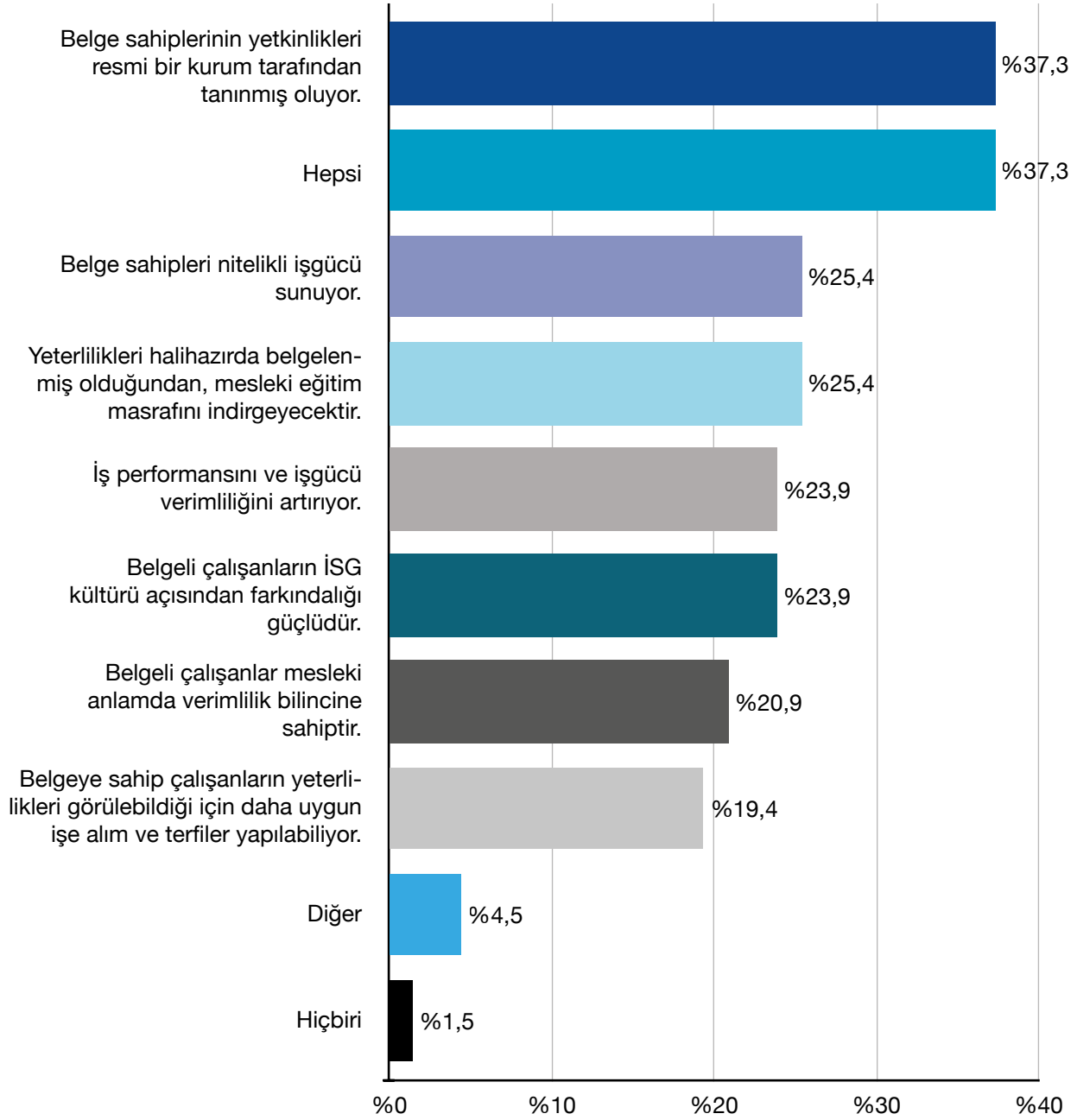
İK profesyonellerinin %68 oranındaki büyük çoğunluğu firmalarının 2015 yılı itibariyle, yani MYK tarafından belirli meslek kollarına belge zorunluluğu getirilmesiyle çalışanlardan belge talep etmeye başladığını söylemiştir.

İşe alımlar sırasında teknik yeterliliğin saptanması adına herhangi bir teste tabi tutulup tutulmadığı sorulduğunda ise katılımcıların yarısının "hayır, teste tabi tutmuyoruz" cevabı verdiği görülmüştür. Öte yandan %41 oranında katılımcı ise her adayı teste tabi tuttuğunu belirtmiştir. %9 oranında katılımcı ise Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olanları testten muaf tuttuklarını söylemiştir.

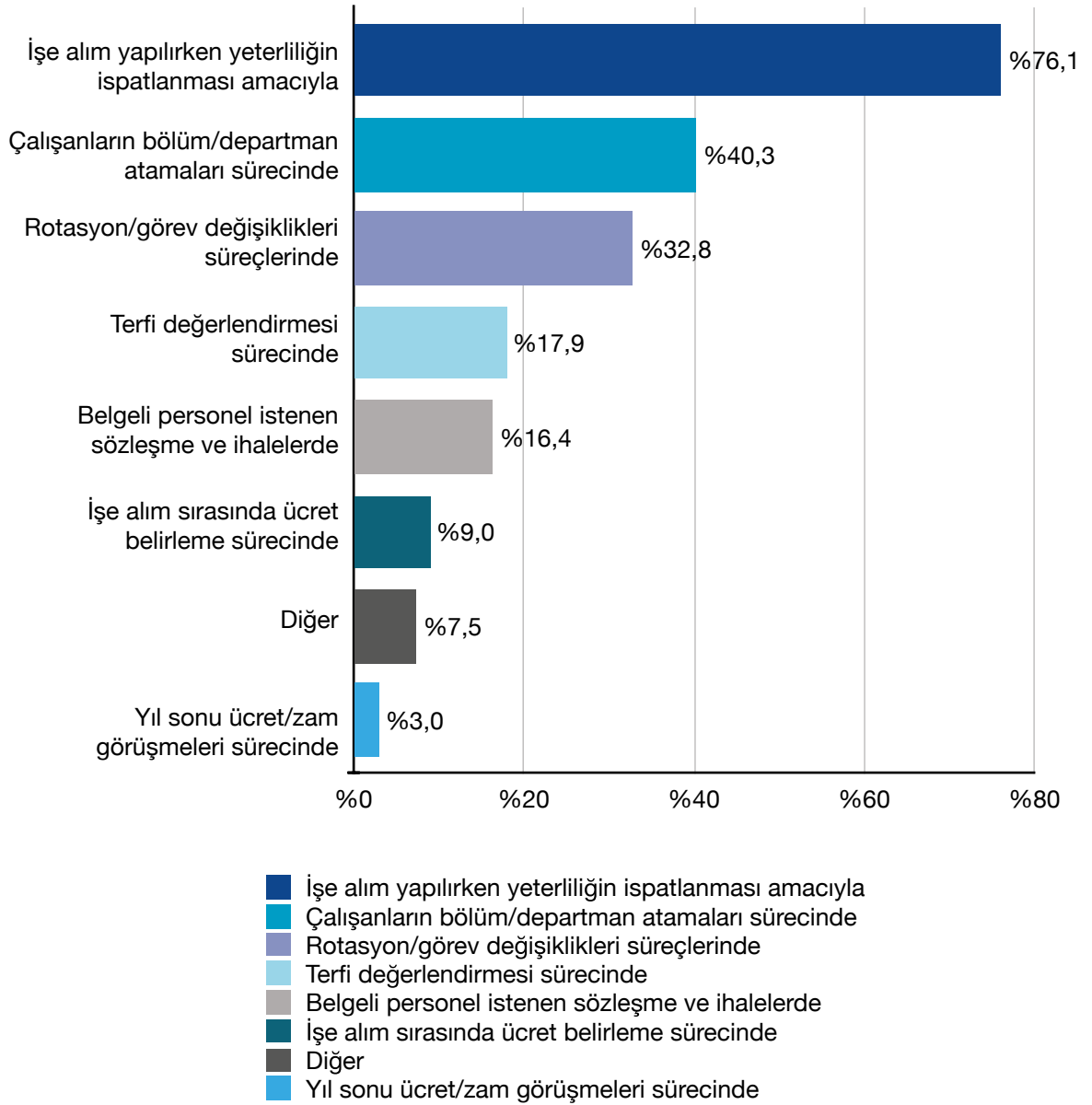
Grafik 10: İşe alımlarda adayları, teknik yeterliliklerinin tanınmasına yönelik sınava/teste tabi tutuyor musunuz? (%) (n=67)

Yasal mevzuatın zorunlu kılması dışında, Mesleki Yeterlilik Belgesi çalışanların tercih edilme sebebi sorulduğunda %37 ile "belge sahiplerinin yetkinlikleri resmi bir kurum tarafından tanınmış oluyor" seçeneği öne çıkarken katılımcıların 4'te 1'i belge sahibi çalışanların nitelikli işgücü sunduğunu söylemiştir. Birden fazla seçeneğin tercih edildiği bu soruda, %24 oranında katılımcı da belge sahipliğinin iş performansı ve iş gücü verimliliğini arttırdığını beyan etmiştir.

Grafik 11: Yasal mevzuatın zorunlu kılması dışında, aşağıdaki sebeplerden hangileri MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişiyi tercih etmenize sebep olurdu? (%) (n=67)



- Belge sahiplerinin yetkinlikleri resmi bir kurum tarafından tanınmış oluyor.
- Hepsi
- Belge sahipleri nitelikli işgücü sunuyor.
- Yeterlilikleri halihazırda belgelenmiş olduğundan, mesleki eğitim masrafını indirgeyecektir.
- İş performansını ve işgücü verimliliğini artırıyor.
- Belgeli çalışanların İSG kültürü açısından farkındalığı güçlüdür.
- Belgeli çalışanlar mesleki anlamda verimlilik bilincine sahiptir.
- Belgeye sahip çalışanların yeterlilikleri görülebildiği için daha uygun işe alım ve terfiler yapılabilir.
- Diğer
- Hiçbiri

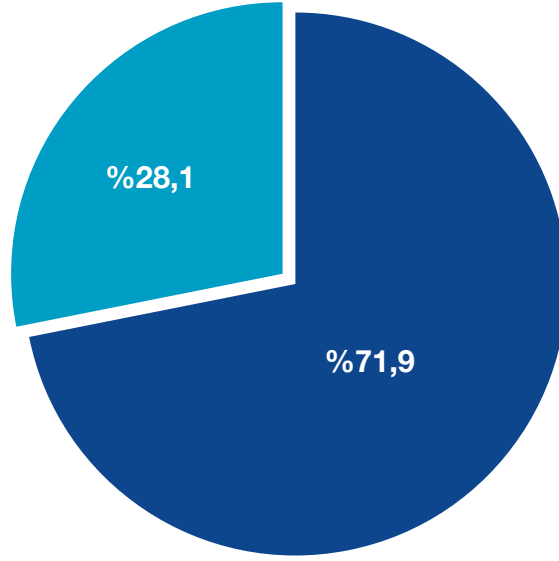
Grafik 12: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesini kullandığınız durumları işaretleyiniz. (%) (n=67)

Katılımcıların Mesleki Yeterlilik Belgesi kullandıkları durumlar sorulduğunda %76'lık çoğunluğun "işe alım yapılırken yeterliliğin ispatlanması amacıyla" yanıtını verdiği görülmüştür. %40 çalışanların bölüm/departman atama süreçlerinde belgeyi kullandıklarını söylerken "rotasyon/görev değişiklikleri süreçlerinde" cevabı %33 ile üçüncü sırada yer almıştır.

İK profesyonellerinin %18'i ise terfi süreçlerinde belge durumuna bakıldığını söylemiştir. Ücret belirleme süreçlerinde belge durumuna bakanların oranının ise %9 olduğu saptanmıştır.

%8 ile "diğer" olarak açık uçlu seçeneği işaretleyenlerin verdikleri cevaplar incelendiğinde ise iş sağlığı ve güvenliği sebebiyle belge durumuna bakıldığı gibi ifadelerin yer aldığı görülmüştür.

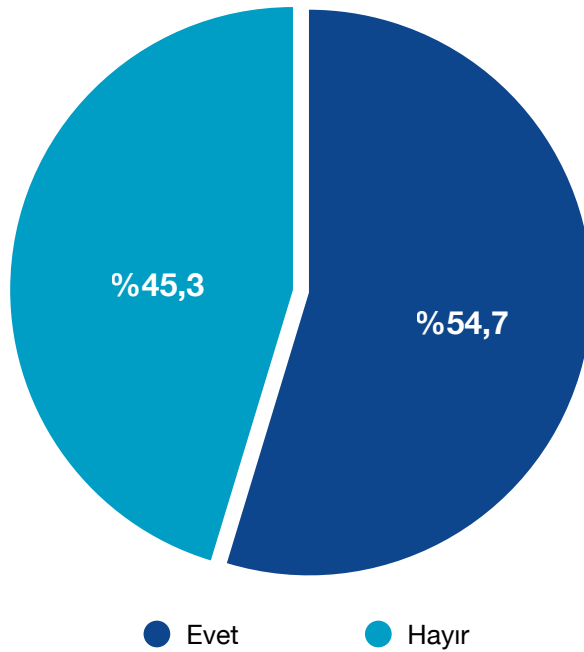
Grafik 13: Yasal zorunluluk olmasaydı, çalışanlara yine de Mesleki Yeterlilik Belgesi alma koşulu koyar mıydınız? (%) (n=67)



- Evet, çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne sahip olması gerektiğini düşünüyorum.
- Hayır, belgeyi zorunlu tutmazdım.

Katılımcılara "Yasal zorunluluk olmasaydı, çalışanlara yine de Mesleki Yeterlilik Belgesi alma koşulu koyar mıydınız?" sorusu yöneltildiğinde %72 oranındaki çoğunluğun "Evet, çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne sahip olması gerektiğini düşünüyorum" yanıtı verdiği görülmüştür. %28 ise belge zorunluluğuna ihtiyaç olmadığını belirtmiştir. Cevaplar incelendiğinde İK profesyonellerinde büyük çoğunluğun belge zorunluluğunu desteklemesi Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun belgelendirme hizmeti adına olumlu bir sonuca işaret etmektedir.

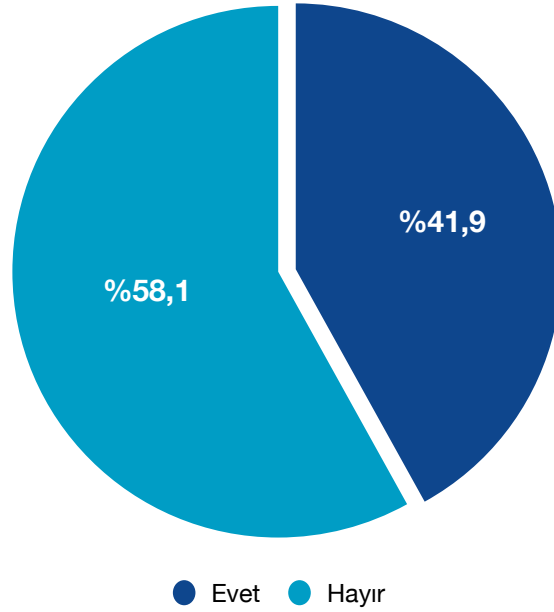
Grafik 14: Şirketinizde işgücü verimliliğini hesaplıyor musunuz? (%) (n=67)



- Evet
- Hayır

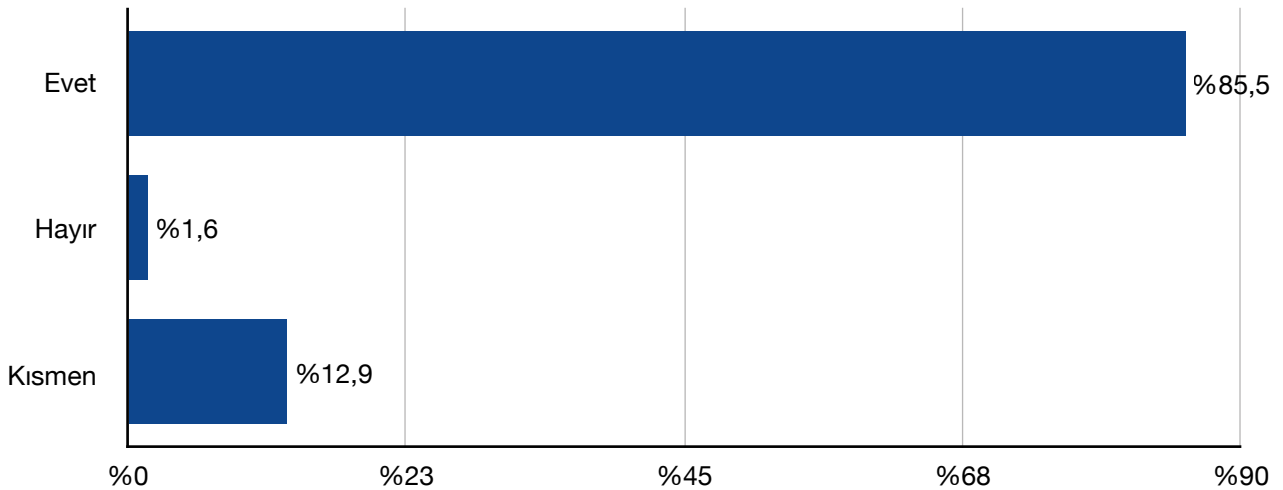
İşgücü verimliliği noktasında, katılımcıların yarısından fazlasının (%55) firmalarında işgücü verimliliğinin hesaplandığı yanıtını vermiştir. Verimlilik hesabının yapıldığını beyan eden katılımcılara çalışanların belge almadan önceki ve sonraki durumları kıyaslandığında, işgücü verimliliği konusunda değişen bir durum olup olmadığı sorulduğunda ise %42 bir fark olduğunu belirtmiştir.

Grafik 15: Çalışanlarınızın MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmadan önceki işgücü verimliliği ile belge aldıktan sonraki işgücü verimliliği arasında bir fark var mı?(%) (n=67)

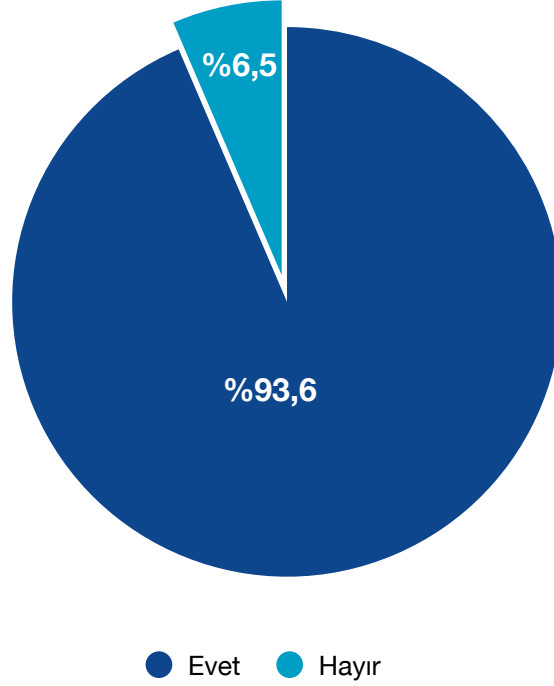


Firmalarında işgücü verimliliği yapmış olup, çalışanların belge aldıktan sonra verimlilikleri üzerinde bir değişim olduğunu söyleyen katılımcılara bu değişimi nasıl tanımladıkları sorulduğunda %92 oranındaki çoğunluğun işgücü verimliliğinin arttığını söylemesi, verimlilik kapsamında olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. “Çok azaldı” ve “azaldı” yanıtını katılımcılarının hiçbirinin vermediği gözlenirken %8 oranında katılımcı “çok arttı” cevabını vermiştir.

Grafik 16: İşletmenizde işgücü verimliliğini artıracak faaliyetler yapıyor musunuz? (%) (n=67)

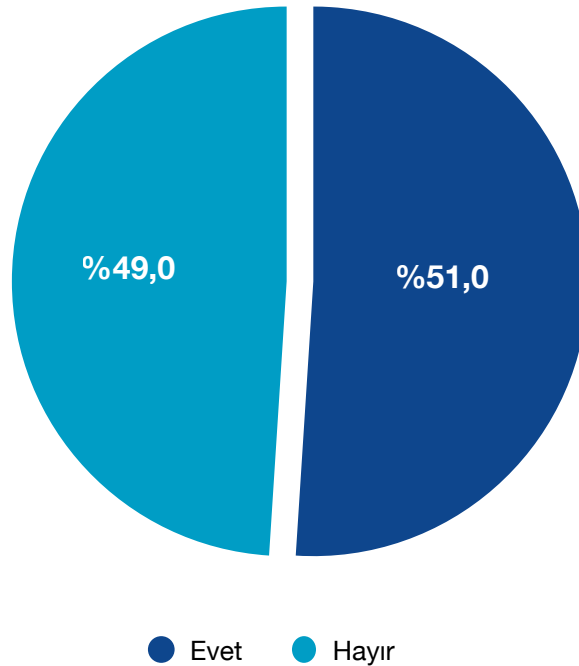


Katılımcılara işletmelerinde çalışma koşullarını iyileştirmek, yeni teknolojilere adapte olmak, çalışanlara düzenli eğitimler vermek, bir iş planı doğrultusunda hareket etmek gibi işgücü verimliliğini artıracak faaliyetler yapılıp yapılmadığı sorulduğunda %86 oranındaki çoğunluğun bu amaçla faaliyetleri yaptığı görülmüştür. %2 oranındaki azınlık bu soruya “hayır” yanıtını verirken “kısmen” yanıtını verenler %13 oranındadır.

Grafik 17: İşletmenizde çalışanlarınız için şirket içi eğitimler düzenliyor musunuz? (%) (n=67)

Katılımcıların %94 ile tamamına yakını çalışanlar için şirket içi eğitim düzenlendiğini söylemiştir.

Öte yandan, Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip katılımcılara olumlu bir yönde ücret farkı yansıtıldığını söyleyenlerin oranı %20'dir. Bu anlamda çoğunluk belge sahibi olmanın karşılığında bir ücret ayırımına gidilmediğini belirtmiştir. Ek olarak, katılımcıların %51'i imkanları olsaydı Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanlara ücret farkı yansıtmayı düşündüğünü beyan etmiştir.

Grafik 18: İmkânınız olsaydı MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanlara ücret farkı yansıtmayı düşünür müydünüz? (%) (n=67)

Tablo 3: İfadelere katılım durumunuz nedir? (%) (n=67)

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Fikrim yok/Bilmiyorum
Belgeye sahip olmak işgücü verimliliğini arttırır.	%0,0	%15,5	%34,5	%34,5	%13,8	%1,7
Belirli mesleklerde belgelenme şartı geldiğinden beri şirket içi eğitim masrafı azaldı.	%10,3	%37,9	%20,7	%24,1	%5,2	%1,7
Çalışanlardan belge talep etmeye başladıktan sonra, çalışanların yeterliliklerinin daha net görülebilmesine bağlı olarak, şirket içi eğitimlerin organizasyonu kolaylaştı.	%6,9	%29,3	%17,2	%32,8	%8,6	%5,2
Çalışanlardan belge talep etmeye başladıktan sonra, çalışanların yeterliliklerinin daha net görülebilmesine bağlı olarak, şirkette eksikliği hissedilen becerilerin fark edilmesi kolaylaştı. Açılan iş ilanları ve işe alımlar daha isabetli hale geldi.	%6,9	%22,4	%19	%39,7	%10,3	%1,7

İfadeler nezdinde çoğunluğun beyanları incelendiğinde, %48'in belgeye sahip olmanın işgücü verimliliğini artırdığını söylerken şirket içi eğitim masraflarında belgelendirme zorunluluğu geldiğinden beri düşüş olmadığını beyan edenler bu noktada %48'lik bir orana sahip olmuştur.

Belgelendirme şartı ile birlikte şirket içi eğitimlerin organizasyonlarının daha kolaylaştığını söyleyenler %41'lik bir paydayı oluştururken bu ifadeye katılmayanların oranı %36 olarak belirlenmiştir.

Çalışanlardan belge talep edilmeye başlandıktan sonra işe alımların daha isabetli hale geldiğini söyleyenlerin oranı ise %50 olmuştur. Bu ifade nezdinde katılımcıların %19'u çekimsiz kalırken %29 ise olumsuz beyanda bulunmuştur.

Tablo 4: İfadelere katılım durumunuz nedir? (%) (n=67)

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Fikrim yok/ Bilmiyorum
Belge sahibi çalışanların/ adayların çalışma motivasyonları, sahip olmayanlara göre daha fazladır.	%3,4	%19,0	%37,9	%31,0	%5,2	%3,4
Belgeye sahip çalışanlar becerilerine uygun pozisyonlarda çalışırlar.	%1,7	%3,4	%15,5	%60,3	%17,2	%1,7
İşe alım süreçlerinde mülakat aşamalarında belge sahiplerinin, mesleki becerilerine dair kendilerinden emin olduklarını gözlemledim.	%1,7	%10,3	%25,9	%48,3	%6,9	%6,9
Belge sahibi çalışanlar, mesleki anlamda gelişime daha heveslidir.	%0,0	%15,5	%36,2	%39,7	%5,2	%3,4

Belge sahibi çalışanların motivasyonlarının daha yüksek olduğunu söyleyenler %36'lık dilimi oluştururken bu ifadeye ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını verenlerin oranı %38 olarak belirlenmiştir.

İfadeler arasında katılımın en yüksek oranda görüldüğü ifade ise "Belgeye sahip çalışanlar becerilerine uygun pozisyonlarda çalışırlar" olmuştur. İK uzmanı katılımcıların %78 oranındaki büyük çoğunluğu ifadeyi onaylamıştır.

Katılımcıların yarısından fazlası (%55) mülakatlar sırasında belge sahibi adayların kendi mesleki becerilerinden emin bir görüntü sergilediğini onaylamıştır.

Katılımcıların neredeyse yarısı (%45) belge sahibi çalışanların mesleki anlamda gelişime daha hevesli olduğunu doğrulamıştır. Bu ifadeye katılmayanlar ise %16'lık bir paydayı temsil etmiştir.

Tablo 5: İfadelere katılım durumunuz nedir? (%) (n=67)

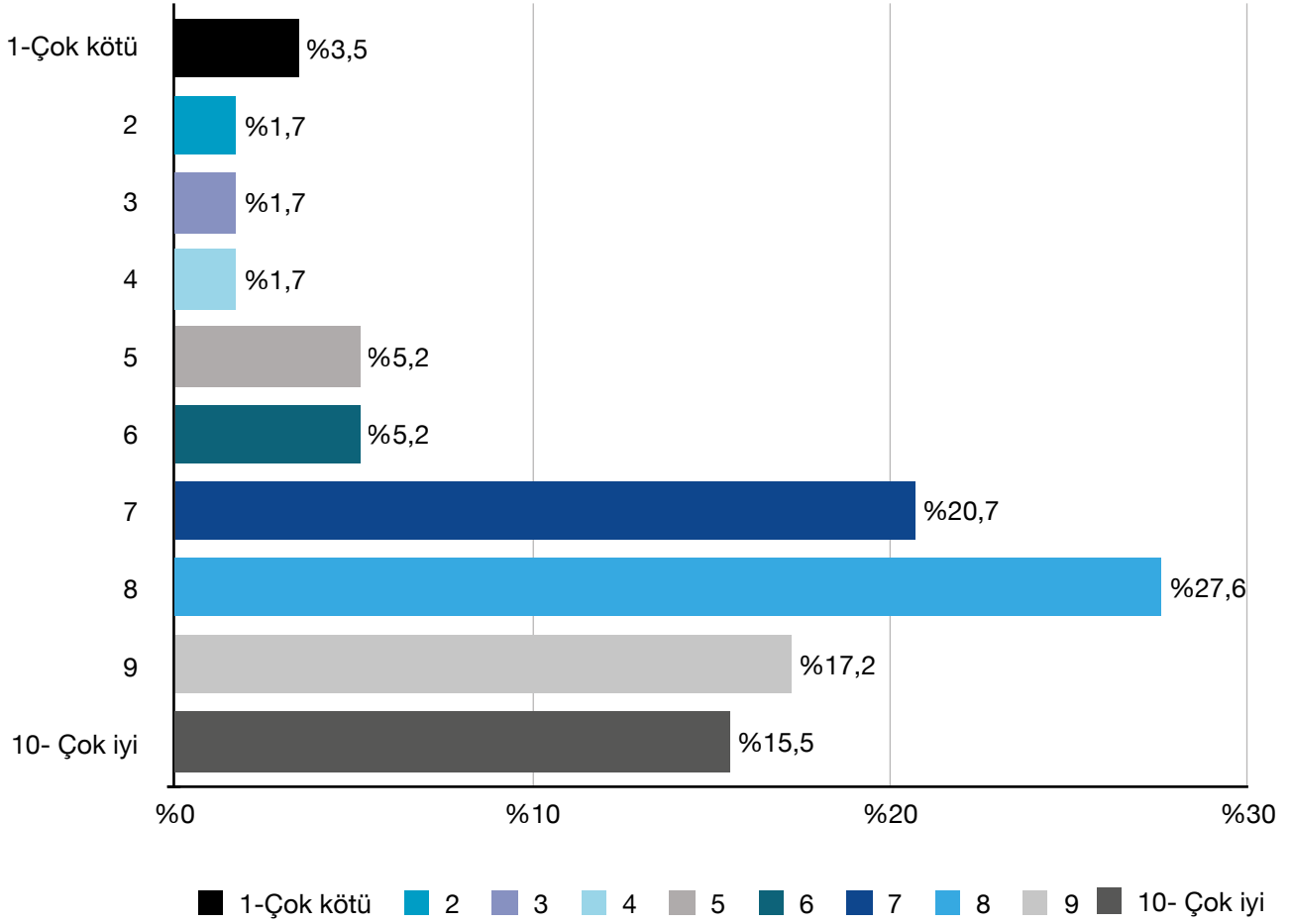
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Fikrim yok/Bilmiyorum
Kendi gözlemlerime göre, belgelendirme süreci yaygınlaştıkça ve belgeli çalışan sayısı arttıkça iş kazaları azaldı.	%1,7	%12,1	%31,0	%34,5	%8,6	%12,1
Belge zorunluluğu getirildikten sonra işe alım süresi kısaldı.	%15,5	%22,4	%29,3	%24,1	%5,2	%3,4
Belgelendirme, eğitim hayatında yeterince başarılı olmayanlara da mesleki yeterliliklerini kanıtlama imkânı tanıdığı için çalışanlar arasında fırsat eşitliği yaratıyor.	%3,4	%10,3	%29,3	%41,4	%8,6	%6,9

Katılımcıların yarısına yakını (%43) belgelendirme sürecinin yaygınlaşması ve beraberinde belgeli çalışan sayısının artmasıyla beraber iş kazalarında bir azalma olduğunu onaylarken %31 oranında katılımcı bu konuda net bir görüş beyan etmemiştir. İfadeye katılmayanlar ise %14 ile azınlığı oluşturmuştur.

Öte yandan, belge zorunluluğunun gelmesiyle işe alım süresinin kısaldığını düşünen %29'luk oranı temsil ederken bunun tam tersini düşünenlerin oranı %38 olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda ifadeye katılmayanlar daha yüksek bir orandadır.

Katılımcıların yarısı belgelendirmenin fırsat eşitliği yarattığını onaylamıştır. İfadeye katılmayanlar ise %14 olarak saptanmıştır.

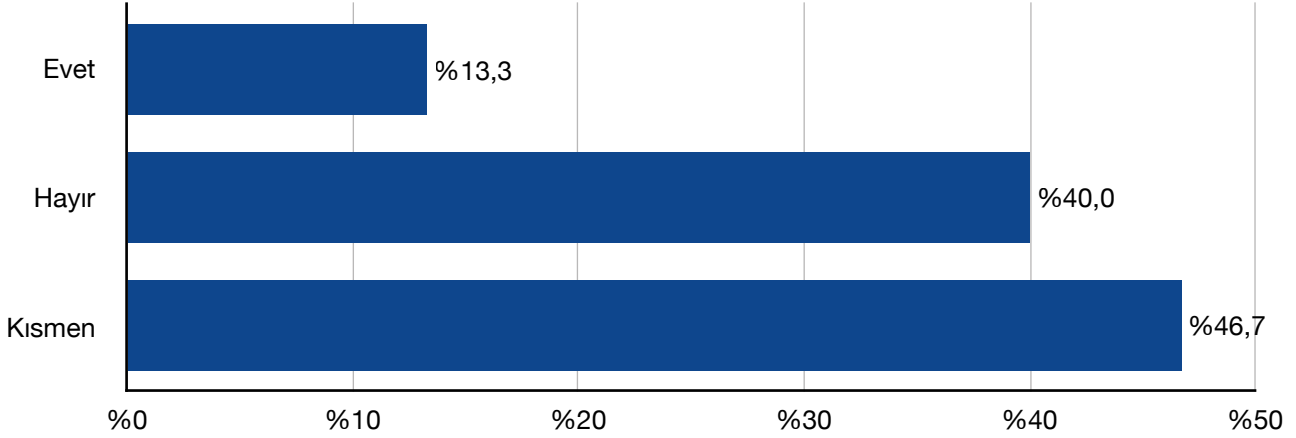
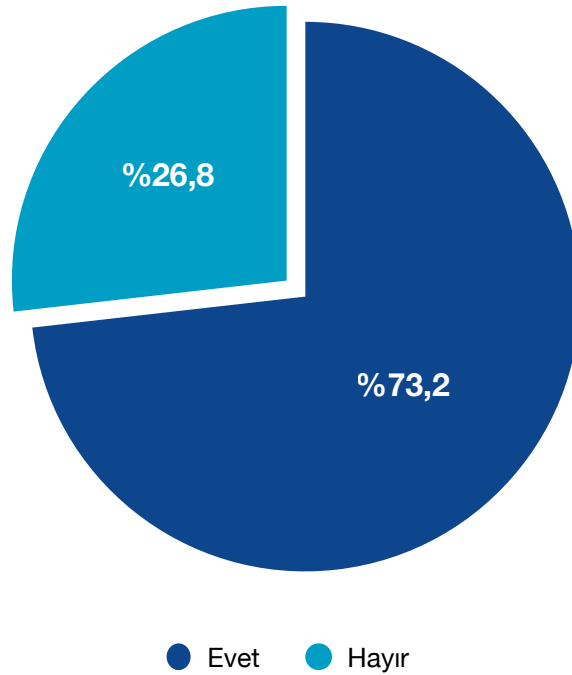
Grafik 19: Mesleki Yeterlilik Belgesi almak üzere başvuruda bulunduğunuz yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunu 10 üzerinden puanlar mısınız? (%) (n=67)



Katılımcılara hizmet aldıkları belgelendirme kuruluşunu 1-Çok kötü ve 10-Çok iyi olarak 10'lu ölçekte değerlendirmeleri istendiğinde çoğunluğun aldıkları hizmeti ortalamanın üzerinde değerlendirdiği görülmüştür.

Detaylı bir şekilde incelendiğinde, katılımcıların %81'i belgelendirme hizmeti aldıkları kuruluşları 7 puan ve üzerinde değerlendirirken diğerlerine kıyasla en sık alınan yanıt "8" olmuştur.

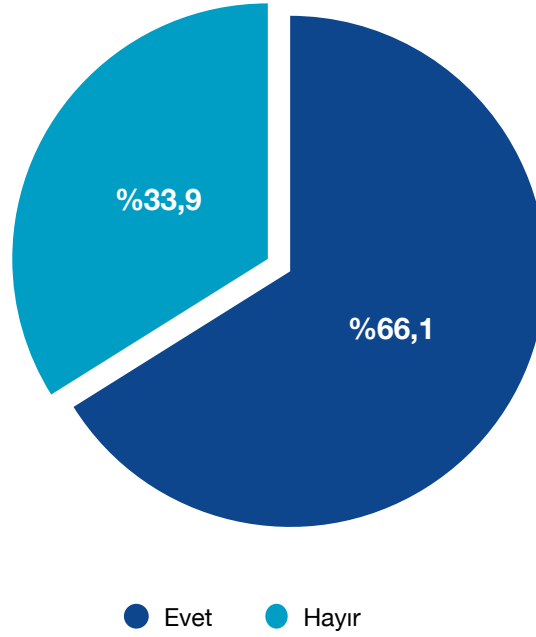
Katılımcıların 4'te 3'ü çalışanlarının belgelendirme sürecinde herhangi bir sorun yaşamadığını belirtmiştir. Bu konuda sorun yaşayan katılımcılara yaşadıkları sorunla ilgili bir çözüme ulaşip ulaşmadıkları sorulduğunda %40 sorunun çözüme kavuşmadığını belirtmiştir. %13 bu soruya "evet" yanıtını verirken katılımcıların neredeyse yarısı (%47) soruya "kısmen" yanıtını vermiştir.

Grafik 20: Yaşanan soruna ilişkin çözüme ulaşıldı mı? (%) (n=16)**Grafik 21: Belgelendirme sürecinde tebliğ yayınlandıktan sonra çalışanlarınızın mevcut yeterliliklerini gözlemleyerek, belge zorunluluğu getirilen çalışanları rahatlıkla tespit edebiliyor musunuz? (%) (n=67)**

Katılımcıların yine %73 oranındaki büyük çoğunluğu, belgelendirme sürecinde tebliğ yayınlandıktan sonra belge zorunluluğu getirilen çalışanlarını rahatlıkla tespit edebildiğini söylerken geri kalan %27'lik kesim rahatlıkla böyle bir tespit yapamadığını dile getirmiştir.

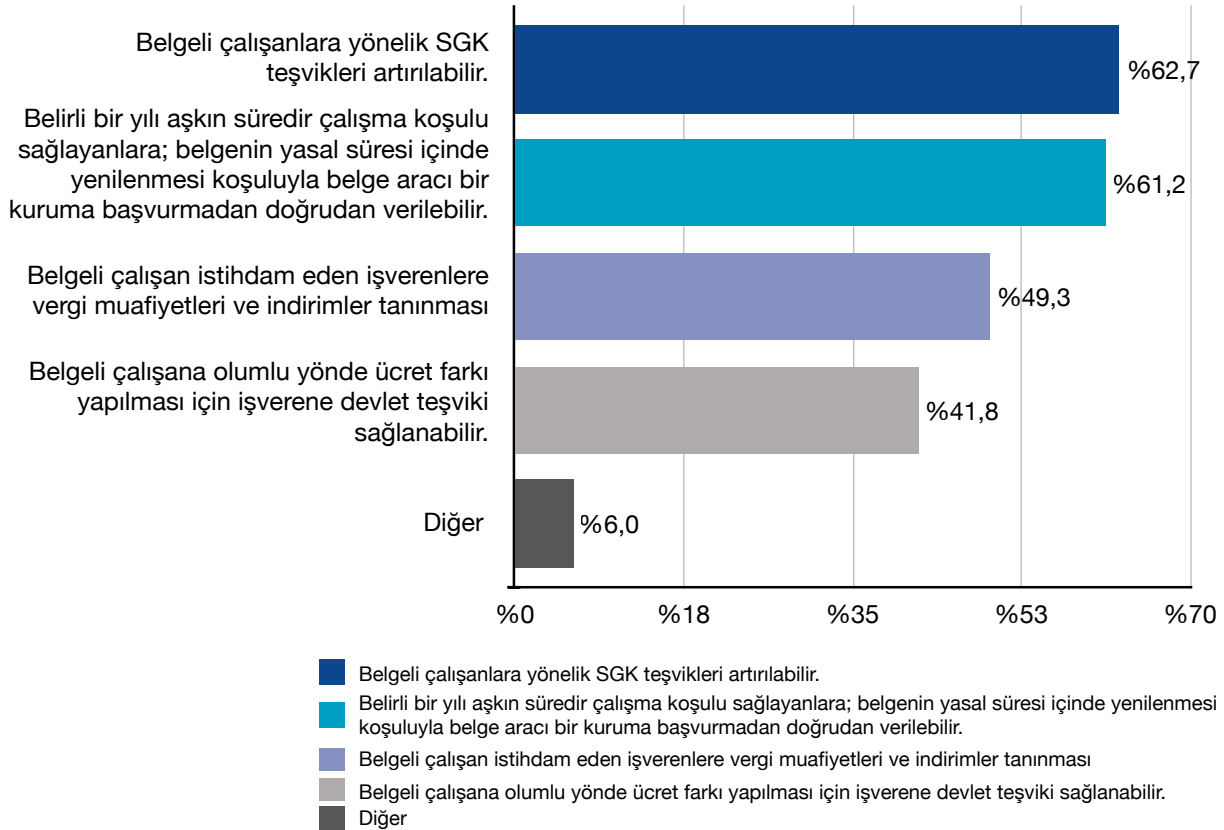
Belge zorunluluğu getirilen çalışan gruplarını tespit edilmesi aşamasında yaşanan sorunlara ilişkin MYK ile kolayca iletişime geçenlerin oranı %66 iken %34 oranında katılımcı ise bu soruya "hayır" yanıtını vermiştir.

Grafik 22: Belge zorunluluğu getirilen çalışan gruplarını tespit ederken yaşadığınız sorunları çözmek adına MYK ile kolayca iletişime geçebiliyor musunuz? (%) (n=67)



Katılımcılara belgelendirmeyi teşvik etmek adına MYK'nın hangi yöntemlerle teşvik sağlayabileceği sorulduğunda %63'lük kesim çalışanlara yönelik SGK teşviklerinin artırılması cevabını verirken yakın bir oran ile %61, belirli bir yılı aşkın süredir mesleki deneyimi bulunan çalışanların aracı bir kurum olmaksızın belgelendirme sürecinin tamamlanmasını olası teşvikler arasında saymıştır.

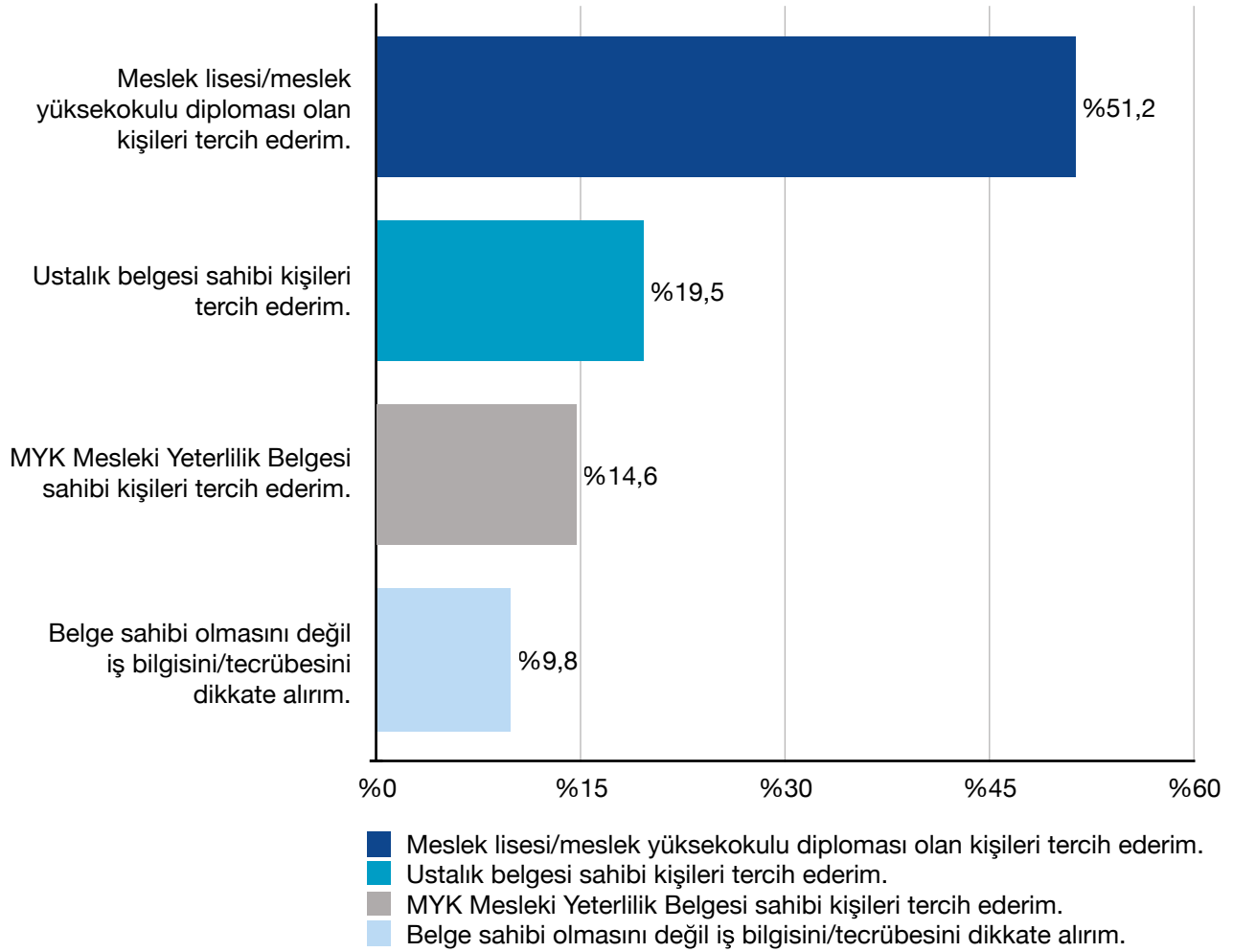
Grafik 23: Peki sizce MYK başka hangi yöntemlerle çalışanlarını belgelendirmek için firmaları teşvik edebilir? (%) (n=67)



Katılımcıların neredeyse yarısı (%49) belgeli çalışan istihdam eden işverenlere vergi muafiyeti ve indirimlerinin uygulanmasının teşvikler arasında olabileceğini beyan etmiştir.

Diğer seçeneğini işaretleyen katılımcıların ise belge sürelerinin daha uzun olması, adaylara teorik ve pratik sınavlarda dijital panel üzerinden eğitim verilerek sınav kaygılarının azaltılması ve firmalara daha sıkı denetimler yapılarak belge zorunluluğu olmasına rağmen belgesiz çalışanları bulunanlara ağır cezalar verilmesi gibi çeşitli yanıtlar yer almıştır.

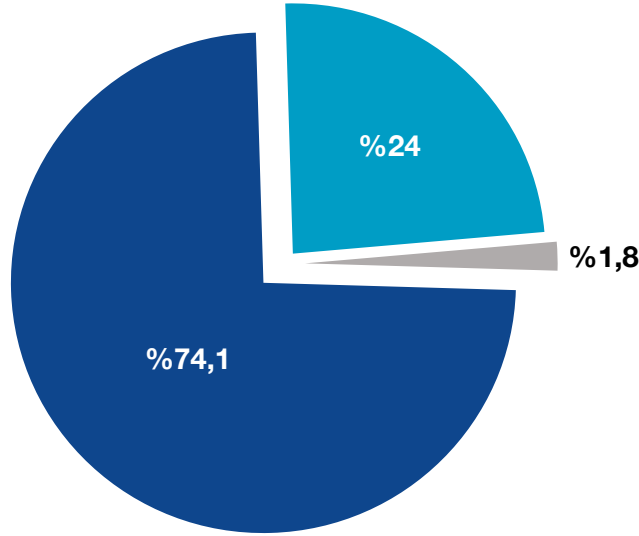
Grafik 24: Belirli bir süre deneyime ulaşmış çalışanların işe alım sürecinde önceliklendirdiğiniz belge hangisidir? (%) (n=67)



İnsan kaynakları profesyonellerine hangi teşviklerin etkili olacağını sorulduğu soruda belirli bir süre deneyime ulaşmış çalışanların doğrudan belgelenmesini önerenlerin işe alım sürecinde önceliklendirdikleri belgeye bakıldığında bu grubun yarısından fazlasının (%51) meslek lisesi/meslek yüksekokulu diploması olan kişileri tercih ettiğini söylemiştir. Katılımcıların %20'si ustalık belgesi sahibi kişileri öncelikli olarak değerlendireceğini bildirirken %15 ise MYB sahiplerini tercih edeceklerini söylemiştir.

Bu durumda sektörde belirli bir deneyim süresini doldurmuş kişilerin sınava girmeksizin belgelendirmesi önerisinde bulunanlar, işe alımlarda büyük oranda diplomalı adayları tercih edeceğini bildirmiştir. Bu grubun yalnızca %15'inin MYB'yi önceliklendirdiği düşünüldüğünde, deneyimli çalışanların belgelendirilmesi için zorunlu tutulan sınav sürecine karşı mesafeli bir bakış açısı olduğu, bu durumun ise MYB'ye olan bakışı da etkilediği düşünülebilir.

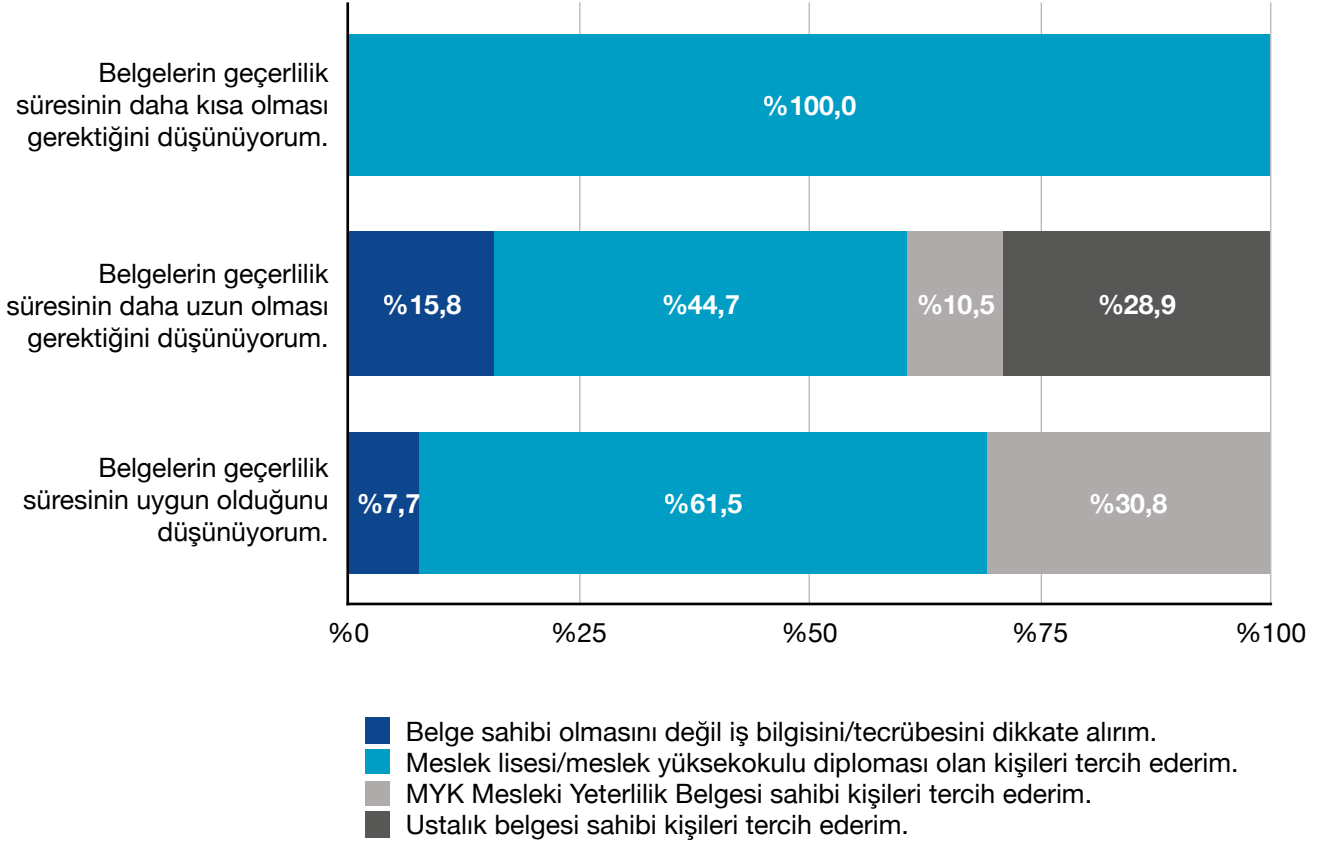
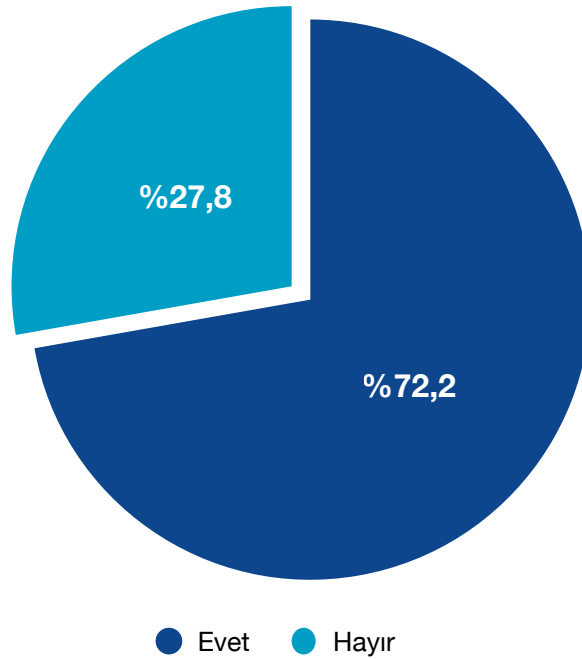
Grafik 25: MYK belgelerinin geçerlilik süresi ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Lütfen fikrinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.(%) (n=67)



- Belgelerin geçerlilik süresinin daha kısa olması gerektiğini düşünüyorum.
- Belgelerin geçerlilik süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünüyorum.
- Belgelerin geçerlilik süresinin uygun olduğunu düşünüyorum.

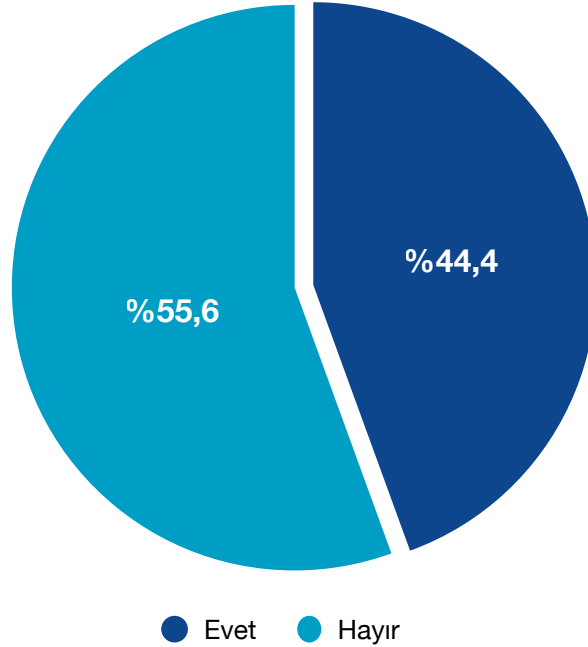
Katılımcıların %74 oranındaki büyük paydası Mesleki Yeterlilik Belgelerinin daha uzun süre geçerli olması gerektiğini düşündüğünü ifade etmiştir. Belge geçerlilik süresinin uygun olduğunu düşünenler %24 oranındayken belgenin daha kısa süre geçerli olmasını gerektiğini dile getirenler yalnızca %2'dir.

Katılımcıların belge süresi konusundaki düşünceleri, işe alımlar sırasında tercih ettikleri aday profiline göre incelendiğinde MYB geçerlilik süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünen katılımcıların yarısına yakını (%45) diplomalılara, %29'u ustalık belgesi sahiplerine, %16'sı deneyime, %11'i ise MYB sahiplerine öncelik vereceğini söylemiştir. MYB geçerlilik süresinin uygun olduğunu söyleyen katılımcılarda ise MYB sahibi adayları tercih etme konusunda daha olumlu bir bakış açısı olduğunu söylemek mümkündür. Bu grup içerisinde diplomalı adaylar yine büyük oranda öncelikli değerlendirilen aday profili olurken MYB'li adayları tercih edeceğini söyleyenlerin oranı %31'e yükselmiştir.

Grafik 26: MYK Belgelerinin geçerlilik süresi hakkında ne düşünüyorsunuz? (%) (n=67)**Grafik 27: Mevcut Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler işletmenin faaliyet gösterdiği sektördeki kalite kriterini veya sektör ihtiyaçlarını yeterince karşılıyor mu?(%) (n=67)**

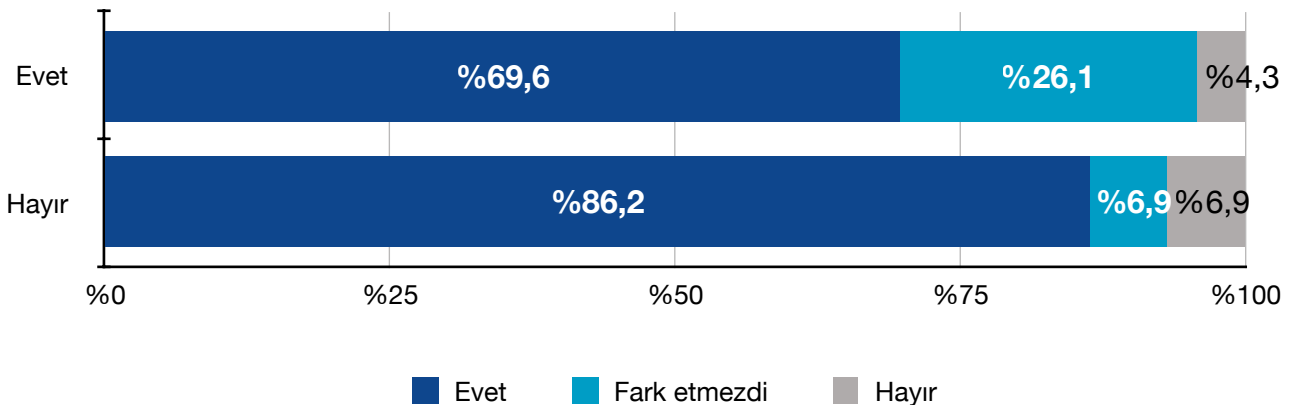
Katılımcıların %72 oranındaki çoğunluğu mevcut ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikleri sektördeki kalite kriteri ve sektör ihtiyaçlarını yeterince karşıladığını söylemiştir. Aynı oranla, %72 belge zorunluluğunun doğru işleri/meslekleri kapsadığını belirtmiştir.

Grafik 28: Bir İK profesyoneli olarak, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen meslekleri icra eden çalışanlarda belge zorunluluğunun bir kaygı yarattığını gözlemlediniz mi? (%) (n=67)



İK profesyoneli katılımcıların görüşleri incelendiğinde, %56'nın belge zorunluluğu getirilen meslekleri icra eden çalışanların bu zorunluluğun gelmesinden bir kaygı duymadığı gözlenirken %44'e göre belge zorunluluğu çalışanlarda böyle bir kaygıya sebebiyet vermektedir.

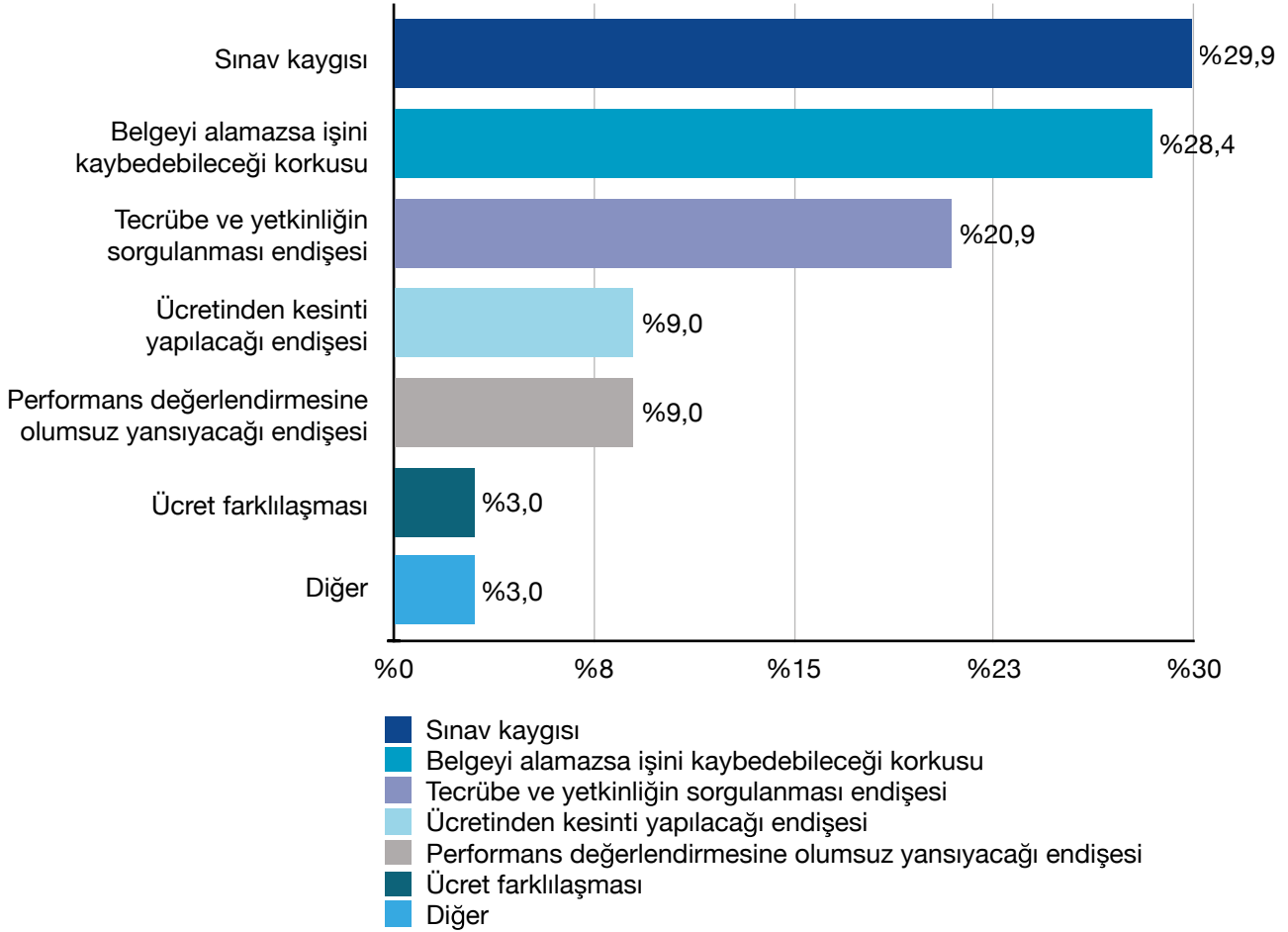
Grafik 29: MYK Belge zorunluluğu olan meslelerde böyle bir zorunluluk olmasa dahi, MYK Belgeli bir elemanla çalışmayı tercih eder miydiniz?

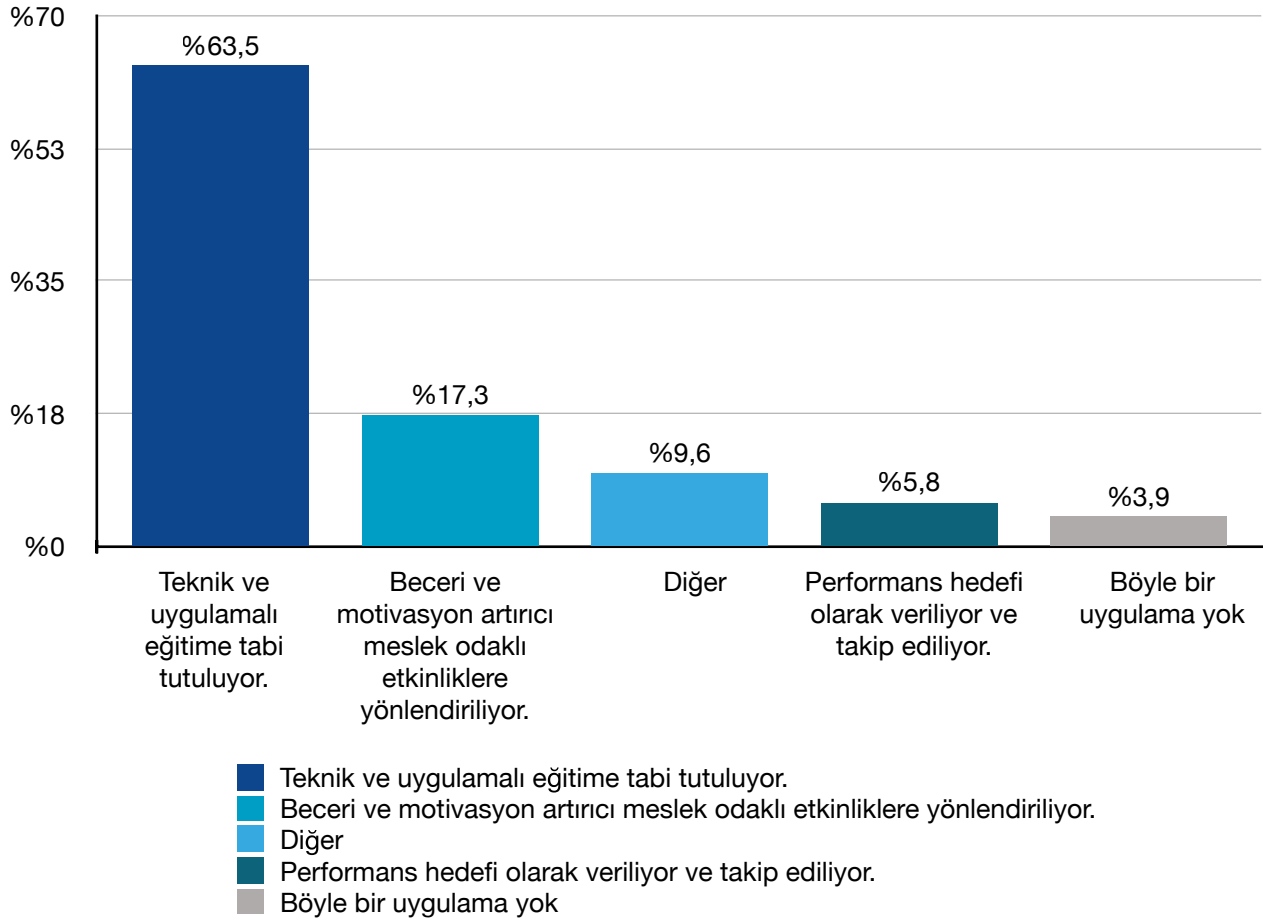


Kaygı konusu, İK uzmanlarının belgenin gerekliliğine olan yaklaşımına göre değerlendirildiğinde, belge zorunluluğunun çalışanlar üzerinde kaygı yarattığını söyleyen katılımcıların %70'i, belge zorunluluğu olmasa dahi belgeli kişiyle çalışmayı tercih edeceğini, %26'sının ise belgenin tercihini etkilemediğini söylemiştir. Belge zorunluluğunun herhangi bir kaygı yaratmadığını söyleyen katılımcılarda ise yasal zorunluluğun ötesinde belgeli kişiyle çalışmayı tercih edenlerin oranının %86'ya yükseldiği, "fark etmezdi" yanıtı verenlerin oranının ise %7'ye düştüğü tespit edilmiştir.

Bu gruba çalışanlarda görülen kaygıların ne şekilde olduğu sorulduğunda ise %30, belge zorunluluğunun çalışanlarda sınav kaygısı yarattığı, yakın bir oranla %28'in belgeyi alamaması durumunda işini kaybetme korkusuna sebep olduğunu söylemiştir. %21 oranında katılımcıya göre ise tecrübe ve yetkinliğin sorgulanma endişesi gözlenmiştir.

Grafik 30: Bu çalışanlarda ne gibi kaygılar gözlemlediniz? (%) (n=25)



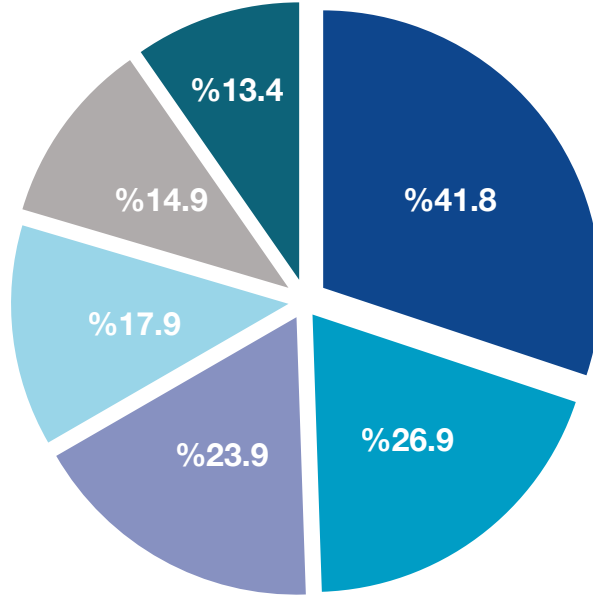
Grafik 31: MYK Belgesi sınavlarında tanınan sınav haklarına rağmen belge alamayan çalışanlarınıza yönelik bir uygulamanız var mı? (%) (n=67)

Katılımcılara sınavda başarılı olamayan çalışanlara yönelik ne gibi uygulamalar olduğu sorulduğunda, katılımcıların %64 oranındaki çoğunluğu bu çalışanların teknik ve uygulamalı eğitime tabi tutulduğunu söylemiştir.

%17 oranında katılımcı bu çalışanların beceri ve motivasyon artırıcı meslek odaklı etkinliklere yönlendirildiğini söylerken “diğer” olarak sınıflandırılan seçenek altında “farklı pozisyonlarda değerlendiriliyorlar”, “ikinci sınav ücretlerini kendileri ödüyorlar” ve “belge alamayan çalışanımız yok” gibi cevaplar yer almıştır.

Katılımcıların %6’sı “Performans hedefi olarak veriliyor ve takip ediliyor” yanıtını verirken şirketlerinde çalışanları için böyle bir uygulama olmadığını söyleyenler %4’lük bir paydayı temsil etmiştir.

Katılımcıların %42’si belge yenileme sürecinin otomatik olarak güncellenmemesinden dolayı çalışan ve firma adına sorunlar yaşadığını söylerken %27 ise MYK’nın belgelenin süre bitimi ve yenileme konusunda güncel bilgilendirmeyi yapmadığını söylüyor.

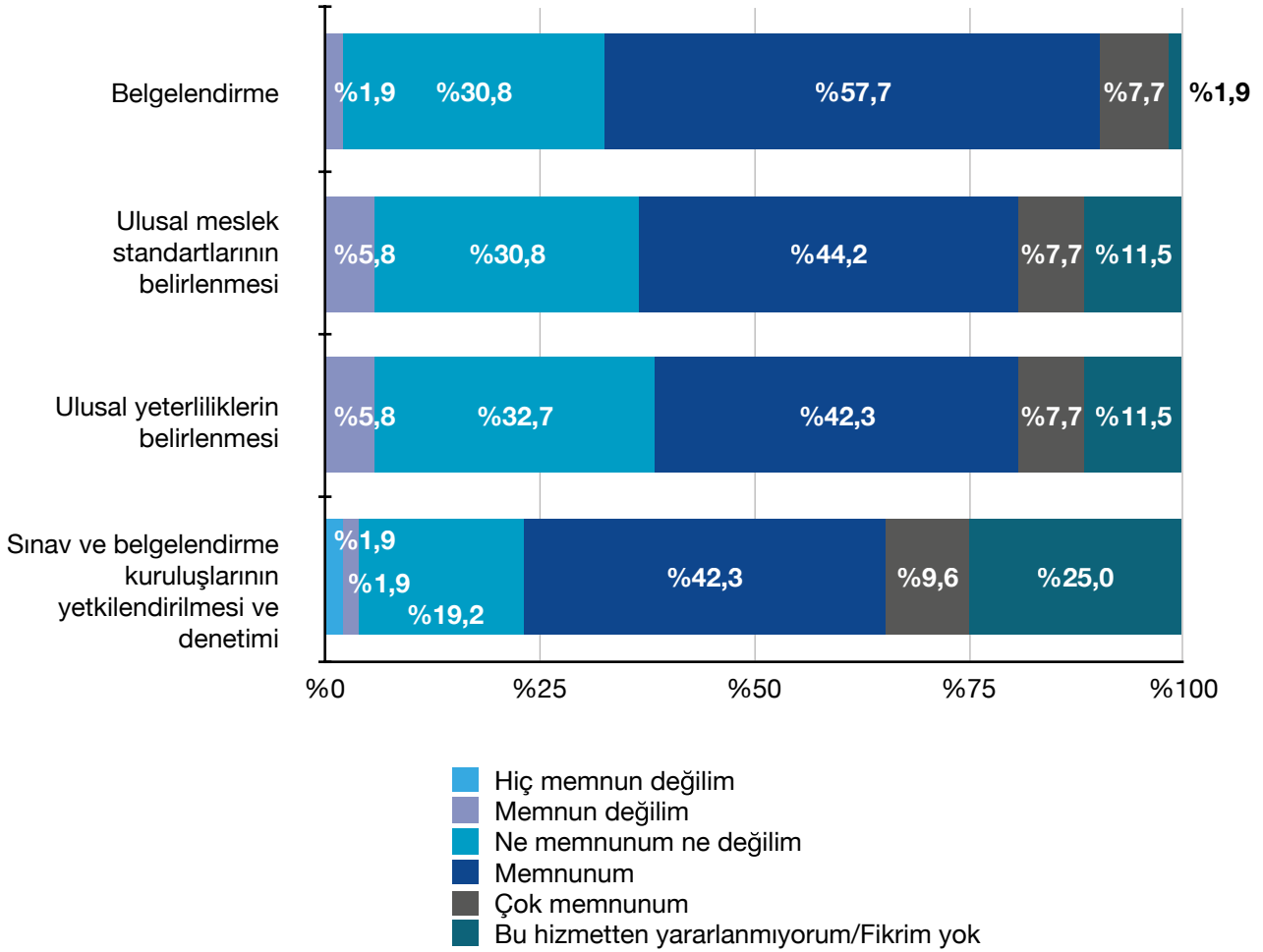
Grafik 32: Belge yenileme süreçleri & prosedürleri hakkında ne düşünüyorsunuz? (%) (n=67)

- Belge yenileme süreci otomatik olarak güncellenmiyor. Bu durumda çalışanı ve firmayı zor duruma düşürüyor.
- MYK belgenin süre bitimi ve yenileme konusunda gerekli güncel bilgilendirmeleri çalışana ve firmaya yapmıyor.
- Çalışanların iletişim bilgilerinin değişmesi durumunda bu bilgileri hızlıca güncelleyebileceği bir MYK sistemi mevcut değil. Bu durumda çalışanlar MYK tarafından yapılan güncel bilgilendirmelerden haberdar olamıyor.
- Belge yenileme süreçleri sistemli bir çerçevede ilerlemiyor.
- Fikrim yok.
- Belge yenileme süreçlerinden memnunum. Herhangi bir sorunla karşılaşmadım.

Birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği bu soruda neredeyse her 4 katılımcıdan 1'i ise çalışanların iletişim bilgileri değişmesi durumunda bu bilgi değişikliğini bildirecekleri bir MYK sisteminin olmamasını işaret etmiştir.

%18 ise belge yenileme sürecinin sistemli bir çerçevede ilerlemediğini belirtmiştir.

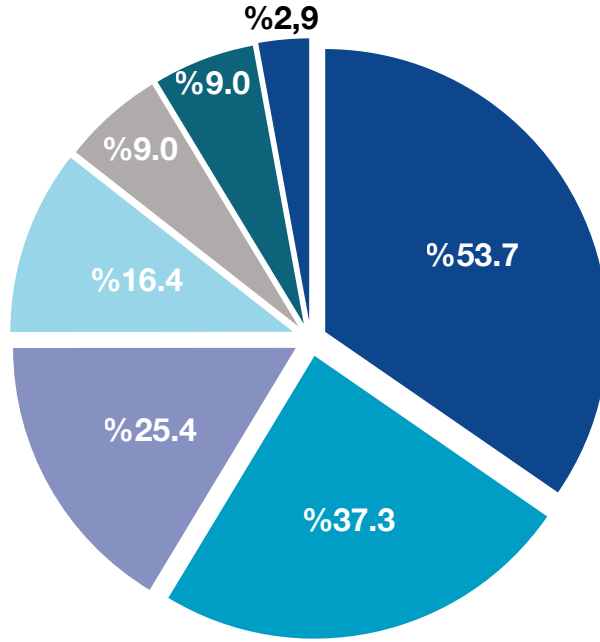
Süreçle ilgili herhangi bir sorunla karşılaşmadığını söyleyenler ise %13 oranındadır.

Grafik 33: MYK'nın yürüttüğü bazı faaliyetler hakkında memnuniyet seviyenize göre işaretleme yapınız (%) (n=67)

Katılımcıların en memnun olduğu hizmet %65 ile belgelendirme hizmeti olurken ulusal meslek standartlarının belirlenmesinde bu oran %52 olarak saptanmıştır. Katılımcıların yarısı ise ulusal yeterliliklerin belirlenmesi hizmetinden memnun olduğunu dile getirmiştir.

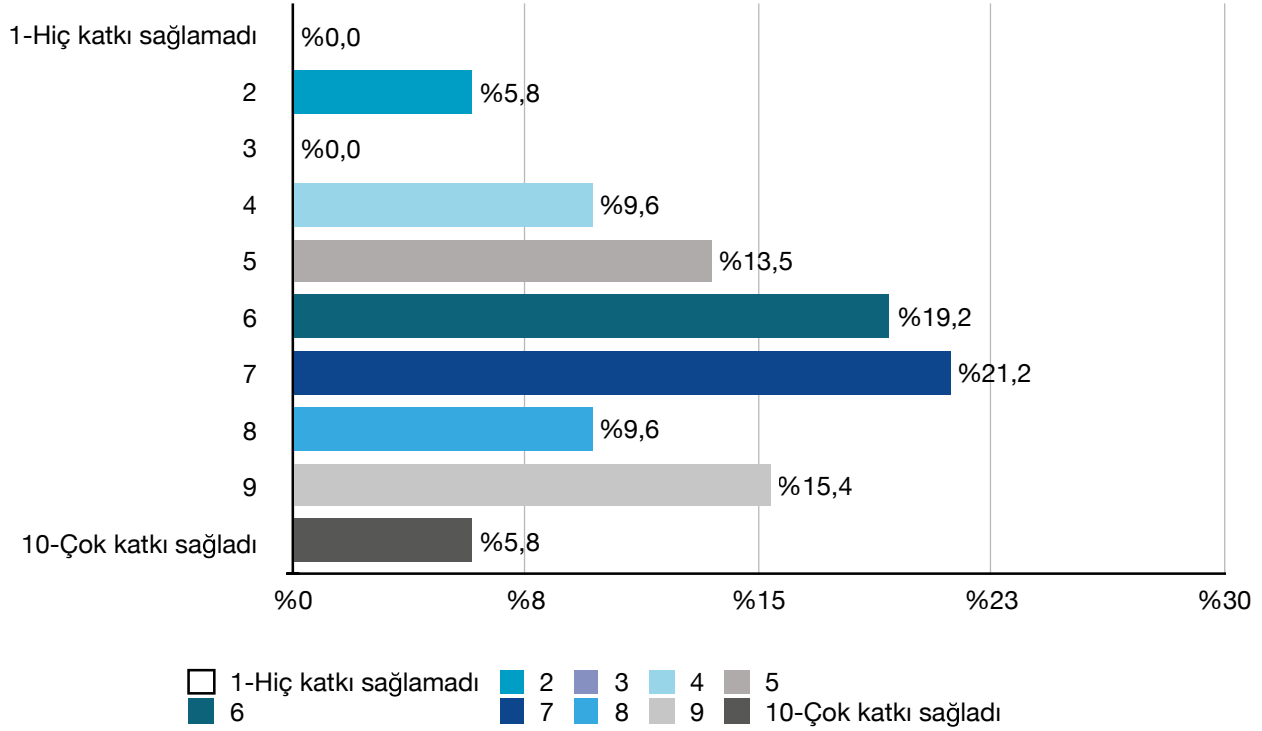
Sınav ve belgelendirme kuruluşlarının yetkilendirilmesi ve denetimi yine katılımcıların %52'sinin memnun olduğu bir hizmet olmuştur. Katılımcıların %25'i ise bu hizmetten yararlanmadığını belirtmiştir.

Grafik 34: Bir İK uzmanı/profesyoneli olarak, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun yürüttüğü faaliyetlerden ve verdiği hizmetlerden nasıl/nereden haberdar oldunuz? (%) (n=67)

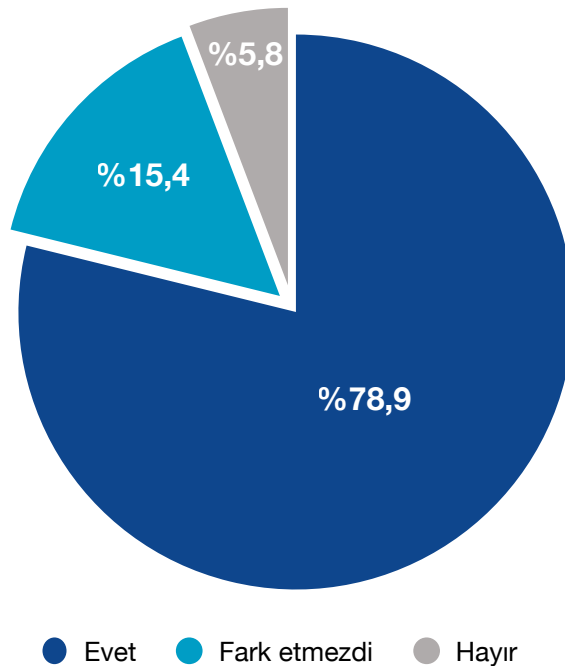


- Firmanın faaliyet gösterdiği iş kolunda/ sektörde belgelendirme zorunluluğu olması sebebiyle MYK konusunda bilgi sahibi oldum.
- Firmamıza MYK tarafından gönderilen resmi yazı ve tanıtım materyalleri aracılığı ile
- Belgelendirme kuruluşlarının tanıtım etkinlikleri vasıtasıyla
- Sivil toplum kuruluşlarının etkinlikleri vasıtasıyla
- Diğer
- MYK'nın tanıtım toplantıları vasıtasıyla
- Televizyon ve radyolardaki kamu spotları ile

İK profesyoneli katılımcılarımızın %54'lük çoğunluğu Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun yürüttüğü çalışmalardan belgelendirme zorunluluğu dolayısıyla haberdar olduğunu belirtmiştir. %37, MYK tarafından firmalara gönderilen resmi yazı ve tanıtım materyalleri aracılığı ile haberdar olduğunu söylerken %25 ise belgelendirme kuruluşlarının tanıtım etkinlikleri vasıtasıyla öğrendiğini beyan etmiştir. Verilen cevaplar arasında en az paydaya sahip tanıtım kanalının "Televizyon ve radyolardaki kamu spotları" olduğu görülmektedir. "MYK'nın Tanıtım Toplantıları'nın da bir diğer zayıf seçenek olduğu göze çarpmaktadır.

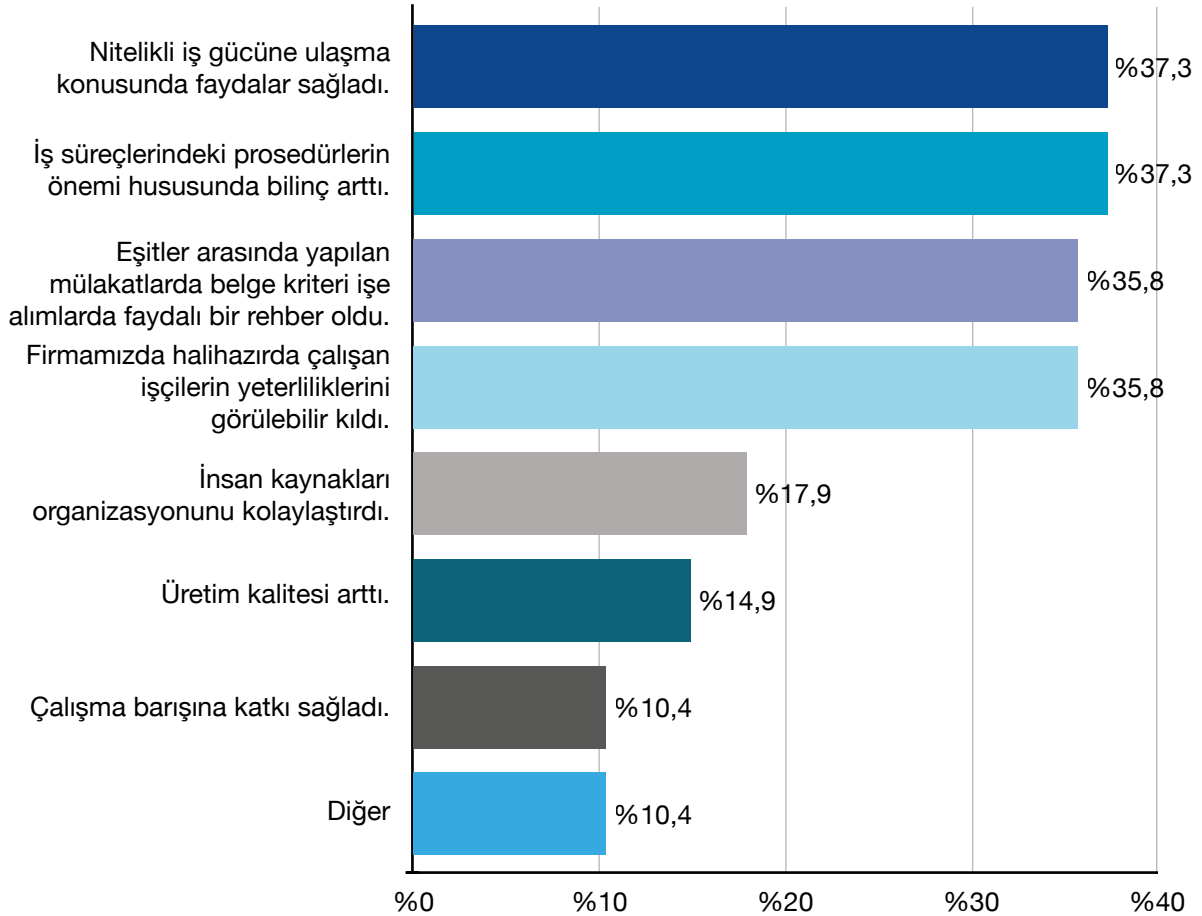
Grafik 35: Mesleki Yeterlilik Kurumunun faaliyetlerinin iş dünyasına katkısını 10 üzerinden puanlamısınız? (%) (n=67)

Katılımcılardan Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun iş dünyasına katkısını değerlendirmeleri istendiğinde %71,6 puan ve üzeri değerlendirmede bulunmuş ve MYK'nın faaliyetlerinin iş dünyası üzerinde olumlu etki sahibi olduğunu belirtmiştir. En sık verilen cevabın %21 oranı ile "7" cevabı olduğu görülmektedir. MYK genel itibarıyla iş dünyasına faydalı bulunmakla beraber gelişim için önünde alan olduğu da görülmektedir. Ayrıca "Hiç katkı sağlamadı" diyen hiçbir katılımcı bulunmaması da MYK'nın iş dünyasına katkısını gösteren sonuçlar arasında sayılmalıdır.

Grafik 36: MYK Belge zorunluluğu olan mesleklerde böyle bir zorunluluk olmasa dahi, MYK Belgeli bir elemanla çalışmayı tercih eder miydiniz?(%) (n=67)

Katılımcılarımızın %79 ile önemli çoğunluğu MYK Belge zorunluluk dahilinde olmasa dahi Mesleki Yeterlilik Belgeli bir elemanla çalışmayı tercih edeceğini belirtmiştir. "Hayır, tercih etmezdim" diyenlerin oranı %6 gibi küçük bir oranda kalırken, "Fark etmezdi" cevabını veren katılımcılar tüm katılımcıların %15'ini oluşturmuştur.

Grafik 37: Mesleki Yeterlilik Belgesi'nin zorunlu hale getirilmesi firmanızın faaliyet gösterdiği sektörde ne gibi faydalar sağladı? (%) (n=67)



- Nitelikli iş gücüne ulaşma konusunda faydalar sağladı.
- İş süreçlerindeki prosedürlerin önemi hususunda bilinç arttı.
- Eşitler arasında yapılan mülakatlarda belge kriteri işe alımlarda faydalı bir rehber oldu.
- Firmamızda halihazırda çalışan işçilerin yeterliliklerini görülebilir kıldı.
- İnsan kaynakları organizasyonunu kolaylaştırdı.
- Üretim kalitesi arttı.
- Çalışma barışına katkı sağladı.
- Diğer

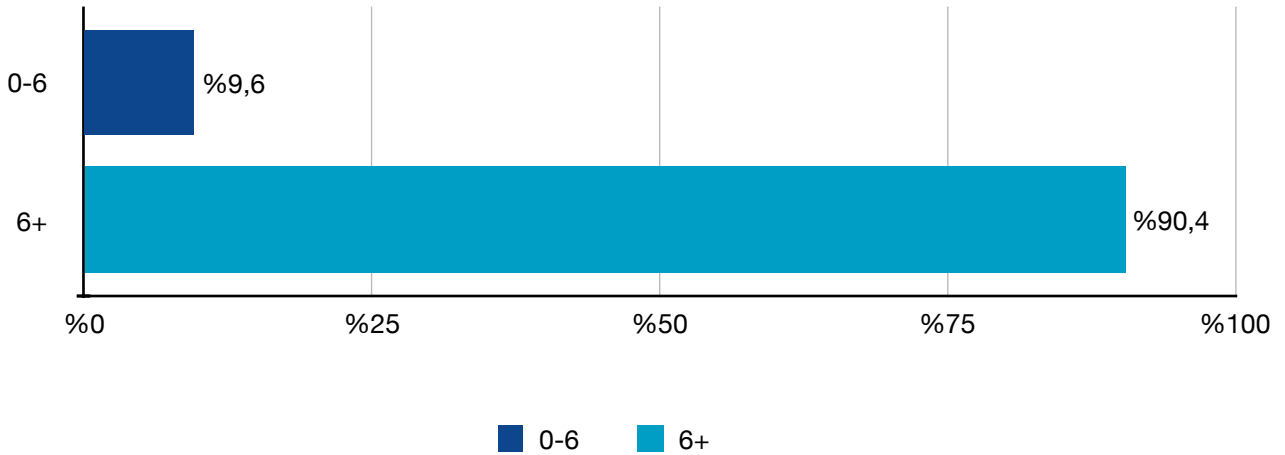
Katılımcılara Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğunun sektörlere faydaları sorulduğunda %37 ile nitelikli iş gücüne erişim konusundaki olumlu etkiler ve iş süreçlerindeki prosedürlerin önemi konusundaki bilinç artışı en sık değinilen faydalar arasında görülmüştür. %36 ise belgelendirme zorunluluğunun eşitler arasında yapılan mülakatlarda bir rehber görevi gördüğünün altını çizmiş ve çalışanların yeterliliklerini görünür kılması noktasındaki önemine değinmiştir. %17, belge zorunluluğunun insan kaynakları organizasyonunu kolaylaştırdığına dair bir geri bildirimde bulunmuştur. Bunlarla beraber katılımcılarımıza göre belgelerin en az fayda sağladığı alanın çalışma barışına katkısı olduğu görülmektedir.

Tablo 6: MYK'nın faaliyetleri ile ilgili ek yorum, öneri veya geri bildiriminiz varsa lütfen belirtiniz.

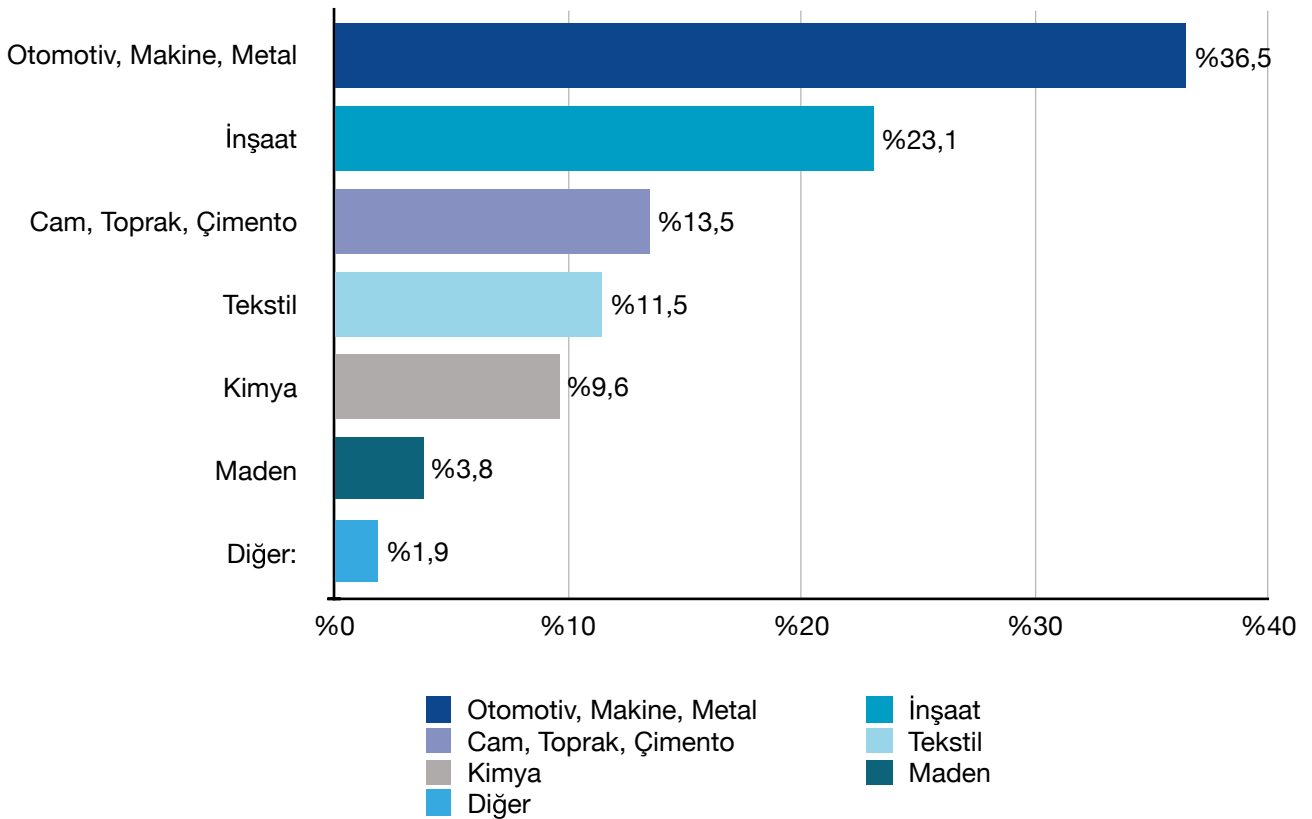
Geri bildirimim yok	%51,9
MYK firmalar ile iletişimi hızlandırmalı ve güçlendirmeli	%5,8
Belge süreleri uzatılmalı	%3,9
Teşvik süreleri uzatılmalı	%3,9
Belge durumu,sürelerinin kontrol edildiği portal sistemi kurulmalı	%5,8
MYK daha aktif ve görünür olmalı	%1,9
Meslek tanımlamaları tüm kurumlarda aynı çatı altında toplanmalı. Muafiyet listeleri tek başına yeterli bir araç değil.	%1,9
MYK İldeki toplantılarına o ildeki ilgili kuruluşlar da davet edilmeli	%1,9
Belge zorunluluğu olan meslekler artırılmalı	%1,9
Çalışanların sınava değil, kişisel gelişimlerine odaklandıkları eğitimin ön planda olduğu bir sistem kurulmalı	%1,9
Sınavlar yetkinlik ölçme konusunda başarılı	%1,9
Yetkili belgelendirme kuruluşları üzerinde denetim artırılmalı	%1,9
Muafiyet tablosu, zorunluluklardan daha erken yayınlanmalı	%1,9
İşgücü niteliği düşüyor	%1,9
Deneyimli çalışanlara sınavlarda kolaylık sağlanmalı	%1,9
Yeterlilik belirleme sürecine işverenler de dahil edilmeli	%1,9
Belgelendirme süreci hızlanmalı	%1,9
Muafiyet tabloları daha erken yayınlanmalı/Deneyimli çalışanlara sınavlarda kolaylık sağlanmalı	%1,9
Muafiyet tablosu ve zorunluluk tebliği eş zamanlı yayınlanmalı	%1,9
Şirketlere çevrimiçi eğitim desteği verilmeli	%1,9

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Sahası Araştırma Sonuçları

Grafik 38: Çalıştığınız firma kaç senedir faaliyet gösteriyor? (%) (n=52)



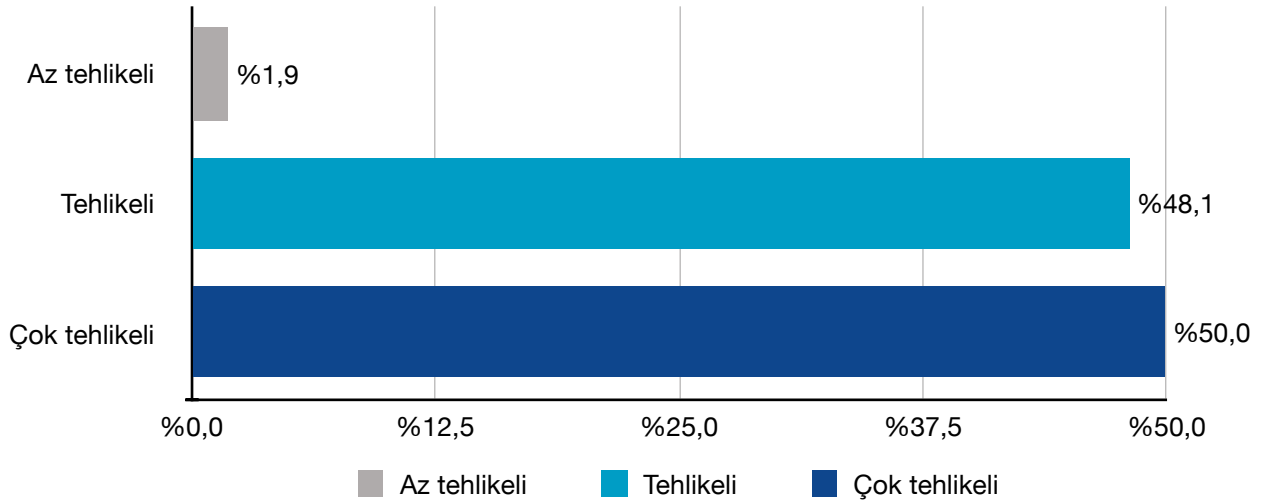
Grafik 39: Çalıştığınız firmanın faaliyet gösterdiği sektör nedir? (%) (n=52)



Araştırma kapsamında 52 iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan uzmanla görüşülmüş ve Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne sahip çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki durumları hakkında veri toplanması amaçlanmıştır. Aralık 2021- Ocak 2022 tarihleri arasında sahası tamamlanan araştırmada, katılımcıların %37 oranındaki çoğunluğunun otomotiv, makine, metal alanında faaliyet gösteren bir şirket bünyesinde çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların %23'ü inşaat alanında çalışırken %14'ü ise cam, toprak, çimento alanındadır. Katılımcıların %12'si tekstil, %10'u kimya, %4'ü maden alanında faaliyet gösteren bir firma bünyesinde dir.

Çalışanların %90 oranındaki çoğunluğunun çalıştığı firma 6 sene ve üzerinde faaliyet göstermektedir.

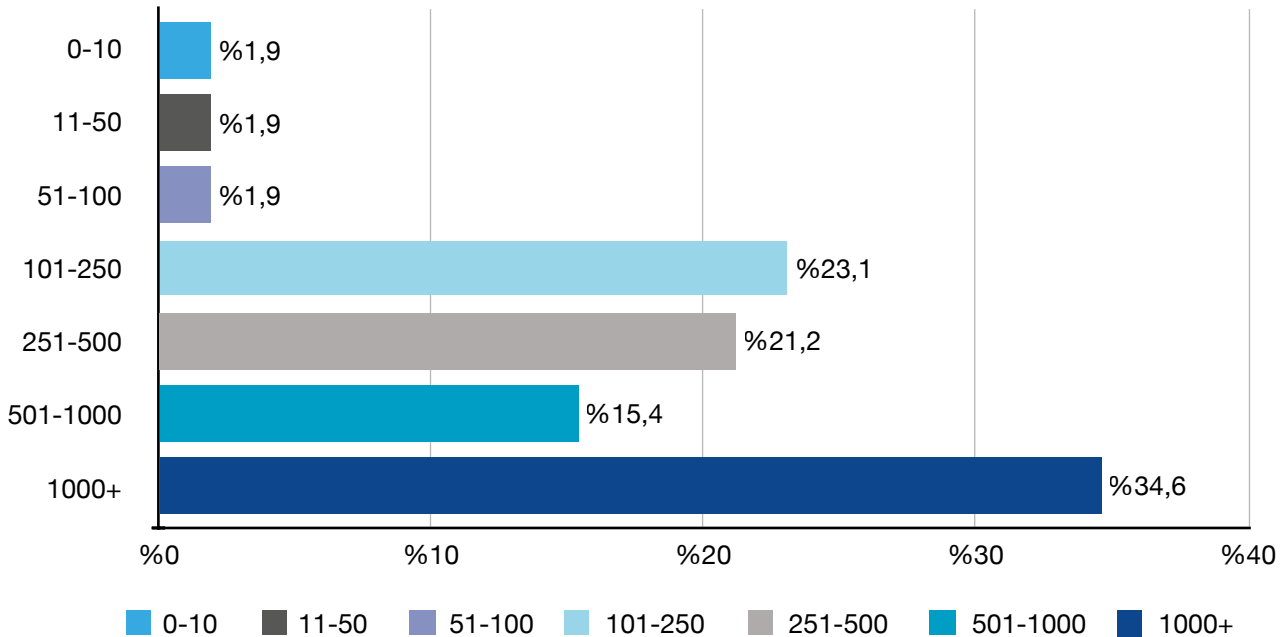
Grafik 40: Çalıştığınız firmanın İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğ EK-1 İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi'ne göre tehlike sınıfı nedir? (%) (n=52)

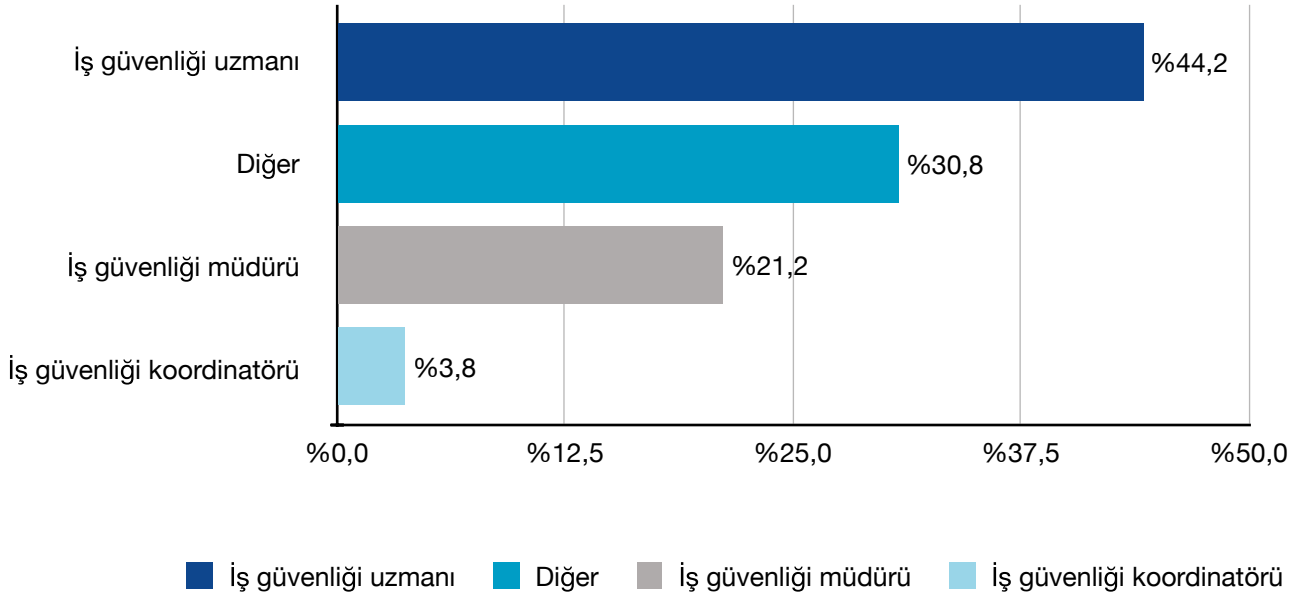


Katılımcıların yarısı firmalarının İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi'ne göre "çok tehlikeli" alanda yer aldığını söylerken %48 ise bunu "tehlikeli" olarak bildirmiştir.

Katılımcıların büyük bir oranı ise büyük çalışan kapasiteli işletmelerde görev aldığı beyan etmiştir. %23 oranında katılımcı 101 ila 250 çalışan sayısına sahip firmalarda çalıştığını söylerken %35 1000 çalışan ve üstü kapasite işletmelerin bünyesinde görev almaktadır.

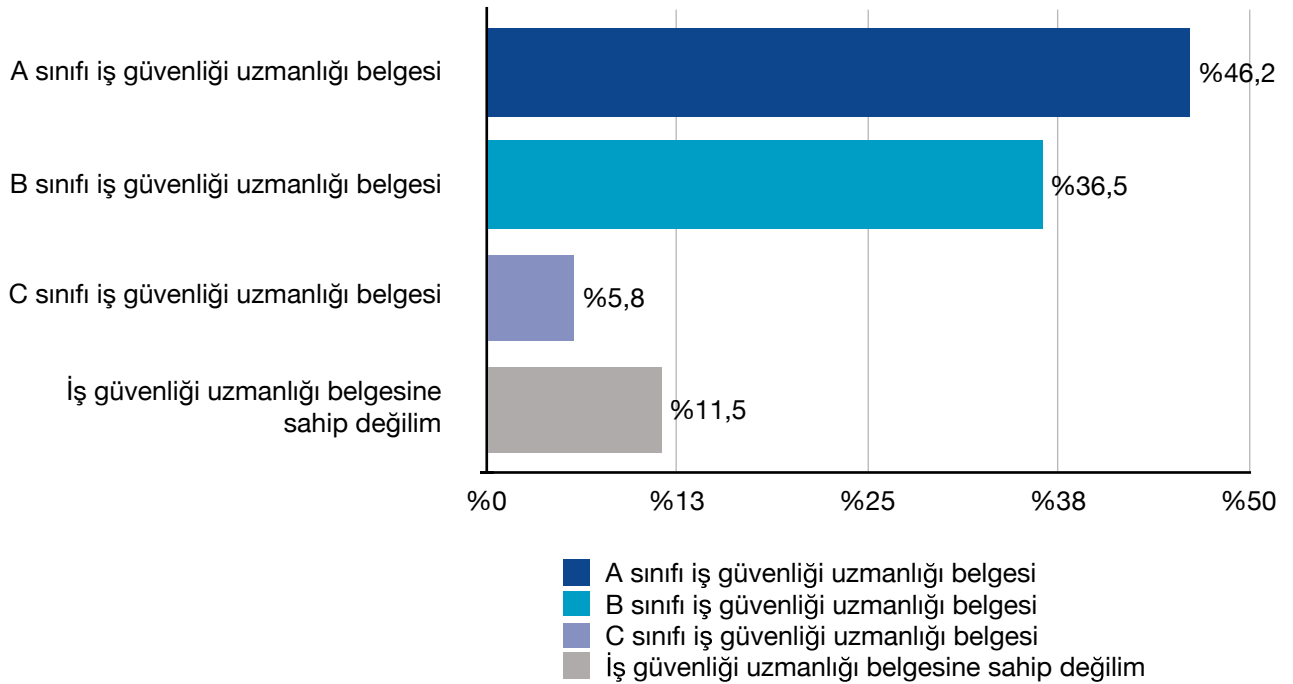
Grafik 41: Çalıştığınız firmadaki toplam çalışan sayısı nedir? (%) (n=52)



Grafik 42: Çalıştığınız firmadaki iş sağlığı ve güvenliği departmanlarında görev alan profesyonellerin dağılımı nedir?

Katılımcıların %44'ü iş güvenliği uzmanı olarak görev alırken %21 iş güvenliği müdürü, %4 ise iş güvenliği koordinatörü pozisyonunda olduğunu belirtmiştir.

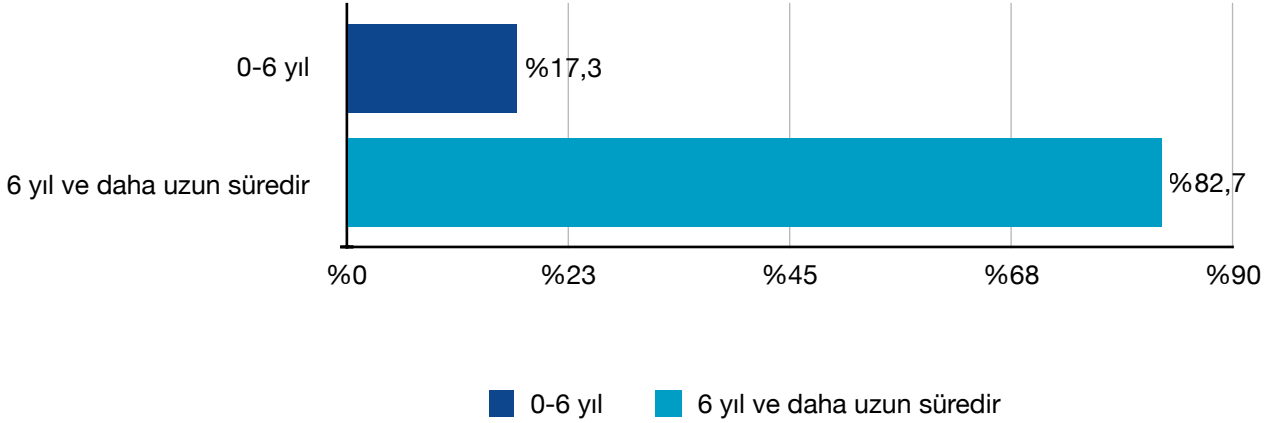
Katılımcıların %31'i "diğer" seçeneğini işaretlemiştir. "Diğer" seçeneği altında verilen cevaplara bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği müdürü, iş sağlığı ve güvenliği şefi, mesleki eğitim akademisi lideri gibi cevaplar verildiği saptanmıştır.

Grafik 43: Sahip olduğunuz iş güvenliği uzmanlığı sertifika türünü seçiniz (%) (n=52)

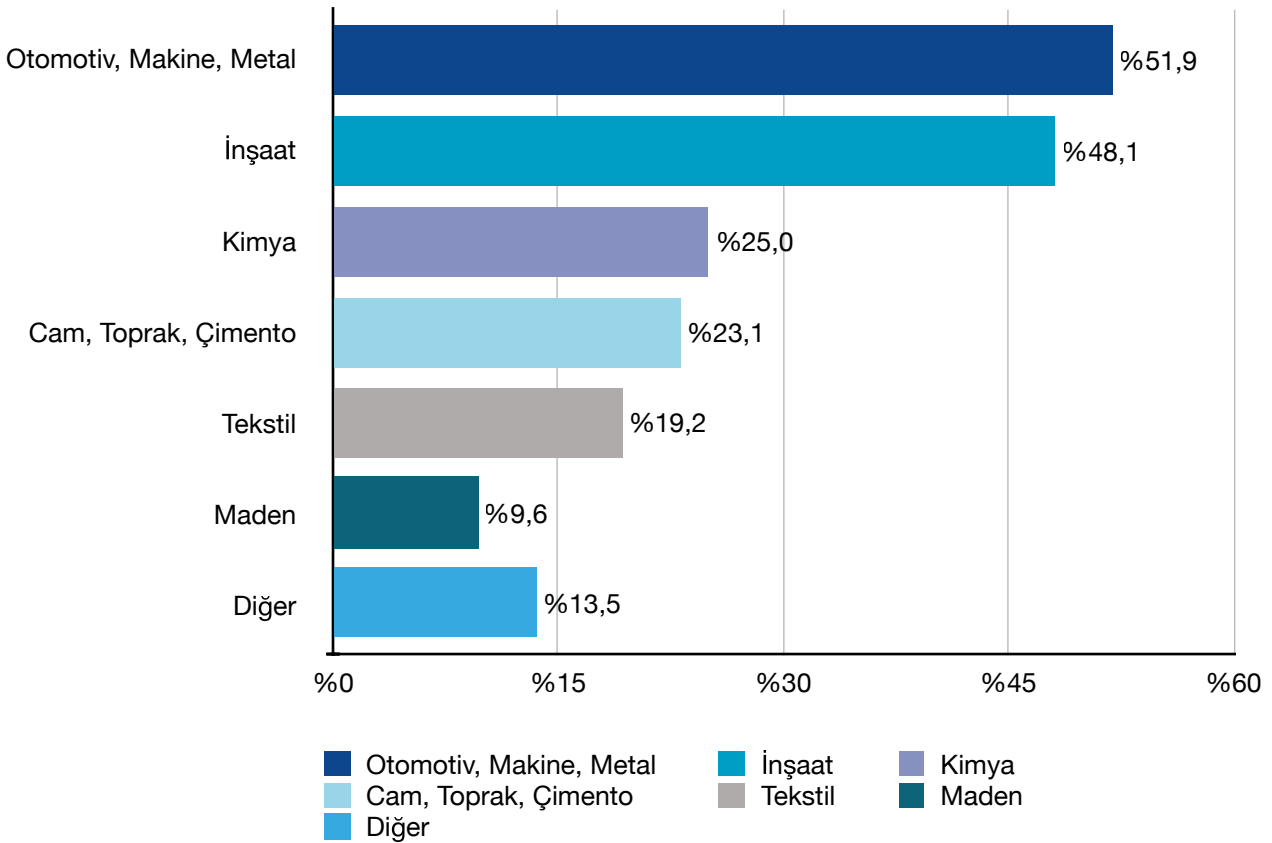
Katılımcıların neredeyse yarısı (%46) A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi sahibiyken %37 ise B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %12'si ise iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmadığını söylemiştir.

Katılımcıların %83 oranındaki büyük çoğunluğu ise 6 yıl ve daha uzun süredir İSG alanında görev aldığını söylemiştir.

Grafik 44: İSG alanında kaç yıldır görev yapmaktasınız?(%) (n=52)



Grafik 45: İSG alanında bu zamana kadar faaliyet gösterdiğiniz sektörleri işaretleyiniz (%) (n=52)



Katılımcıların %52'si bu zamana kadar otomotiv, makine, metal sektöründe faaliyet gösterdiğini beyan ederken yakın bir oranla %48, inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği alanında bir pozisyonda görev aldığını söylemiştir. Birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği bu soruda %25 kimya, %23 cam toprak çimento sektöründe görev aldığını vurgulamıştır.

Katılımcıların %19'u tekstil, %10'u ise maden sektöründe görev almıştır.

Diğer olarak ifade edilen seçenek altında ise gıda, enerji, telekomünikasyon, eğitim sektörleri yer almıştır.

Tablo 7: Sizce Türkiye’de meydana gelen iş kazaları için aşağıda verilen sebepler ne kadar önemlidir? Sizler için önem durumuna göre lütfen puanlayınız.

	1-Hiç önemli değil	2-Önemli değil	3-Ne önemli ne değil	4-Önemli	5-Çok önemli
İSG ile ilgili prosedürlerin uygulanmaması.	%0,0	%0,0	%0,0	%15,7	%84,3
İş yapılırken kullanılan makine ve teçhizatın bakımsız ve kusurlu olması.	%0,0	%0,0	%0,0	%19,6	%80,4
İş yapılırken kullanılan tehlikeli maddeye ilişkin yeterli bilgiye sahip olunmaması.	%0,0	%0,0	%0,0	%27,5	%72,5
Çalışanların KKD kullanımına özen göstermemeleri; KKD kullanımındaki özensizlik, dikkatsizlik veya bilgisizlik	%0,0	%0,0	%9,6	%28,8	%59,6
Çalışanların gerekli makine/teçhizat kullanımında yetkin olmaması.	%0,0	%0,0	%3,9	%29,4	%66,7
Çalışanların deneyimsiz olmaları.	%0,0	%2,0	%11,8	%29,4	%56,9
Çalışanların eğitimlerinin yetersiz olması.	%0,0	%0,0	%2,0	%27,5	%70,6

Sonuçlar incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uzmanlara göre İSG alanında ilgili prosedürlerin uygulanmaması iş kazalarına sebep olması açısından “çok önemli” olarak değerlendirilmiştir. Bu seçeneği işaretleyenler, %84 iken benzer bir oranla iş yapılırken kullanılan makine ve teçhizatın bakımsız ve kusursuz olması yine iş kazalarına sebebiyet vermesi açısından %80 oranında katılımcı tarafından “çok önemli” bulunmuştur. “Çok önemli” seçeneği nezdinde iş kazaları adına bu iki ifadenin öne çıktığı görülmüştür. İş yapılırken kullanılan tehlikeli maddeye ilişkin yeterli bilgiye sahip olunmaması yine İSG alanında çalışan uzmanların büyük çoğunluğu (%73) tarafından kazaya sebebiyet vermesi açısından çok önemli bulunmuştur.

Tablo 8: Sizce Türkiye’de meydana gelen iş kazaları için aşağıda verilen idari faktörler ne kadar önemlidir? Sizler için önem durumuna göre lütfen puanlayınız.

	1-Hiç önemli değil	2-Önemli değil	3-Ne önemli ne değil	4-Önemli	5-Çok önemli
Çalışanlarda yorgunluk, stres, dikkat dağınıklığı, sağlık sorunu olması.	%0,0	%2,0	%9,8	%25,5	%62,7
Çalışma alanındaki olumsuz koşullar (Düzensizlik- kötü aydınlatma, gürültü, toksik veya tehlikeli gaz ve duman olması)	%0,0	%0,0	%5,9	%39,2	%54,9
İsg ekipmanı ile KKD’lerin eski, arızalı, standart dışı veya kusurlu olması.	%0,0	%2,0	%11,8	%35,3	%51,0
Prosedür, denetim, bilgilendirme eksikliği gibi idari faktörler	%0,0	%0,0	%2,0	%27,5	%70,6

Gözetim ve düzeltici/önleyici faaliyetlerin zamanında yapılması.	%0,0	%0,0	%7,8	%21,6	%70,6
İşg gerekliliklerinin maliyetli olması.	%5,9	%11,8	%21,6	%31,4	%29,4
Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği kültürünün zayıf olması.	%0,0	%0,0	%3,9	%15,7	%80,4
İş kazalarına dair kaderci bir bakış açısına sahip olunması.	%2,0	%3,9	%9,8	%25,5	%58,8

Prosedür, denetim, bilgilendirme eksikliği gibi idari faktörlerin yine öne çıkan bir seçenek olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların %71'i bu ifadeyi "çok önemli" olarak değerlendirirken %28'i "önemli" cevabını vermiştir. Gözetim ve düzeltici/önleyici faaliyetlerin zamanında yapılmaması yine benzer bir şekilde uzmanlar tarafından üzerinde durulan bir ifade olmuştur. Katılımcıların %71'i "çok önemli" yanıtını verirken "önemli" seçeneğini işaretleyenler %22 oranındadır. **Sonuçlara bakıldığında, uzmanlar daha çok İSG noktasında periyodik olarak yapılması gereken makine bakımı, genel denetim/gözetim, eğitim konularını iş kazaları bağlamında çok önemli olarak değerlendirmiştir.**

Tablo 9: Bir iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli/uzmanı olarak MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin tehlikeli ve çok tehlikeli işleri içeren belirli sektörlerde zorunlu hale gelmesinin çalışanlara ve yapılan işe yansımaları nasıl değerlendirirsiniz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)

Çalışanların yaptığı işle ilgili tehlikelere ve risklere yönelik farkındalığı ve alınacak güvenlik önlemleri açısından bilinç düzeyi arttı. Belgeli çalışanlar KKD (Kişisel Koruyucu Donanım) kullanımı konusunda daha bilinçli hale geldi.	%53,8
Belgeli çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yapılan uyarılar karşısında daha dikkatli olmaya başladı.	%51,9
Belgelendirme yapılan işler ve sektörler İSG açısından pozitif anlamda öne çıktı.	%44,2
Belgelendirme ile iş güvenliği kültürü daha geniş bir tabana yayıldı.	%40,4
Belgeli çalışanlarda oluşan bilinçle çalışan sağlığı olumlu yönde etkilendi.	%36,5
Belgeli çalışanlarda iş gücü verimi daha yüksek.	%25,0
Çalışanların belgelendirilmesinden sonra iş kazaları/ramak kala olaylarında azalmalar görüldü.	%21,2
Belgeli çalışanlar doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi acil durumlar için yapılan tatbikatlarda daha bilinçli.	%17,3
Faaliyet gösterdiğimiz sektörde meslekle ilgili doğrudan belgelendirme olmadığı için sağlıklı gözlem yapamıyoruz.	%11,5
Hiçbiri	%13,5
Hepsi	%7,7
Fikrim yok	%5,8

Katılımcıların yarısından fazlası belirli sektörlerde belge zorunluluğu gelmesiyle beraber çalışanların tehlikelere ve risklere karşı farkındalıklarının arttığını, belgeli çalışanların KKD (kişisel koruyucu donanım) kullanımı konusunda daha bilinçli hale geldiğini beyan etmiştir. Yine, katılımcıların yarısından biraz fazlası belgelendirme süreciyle birlikte çalışanların İSG kapsamında yapılan uyarılar konusunda daha dikkatli olduğunu söylemiştir.

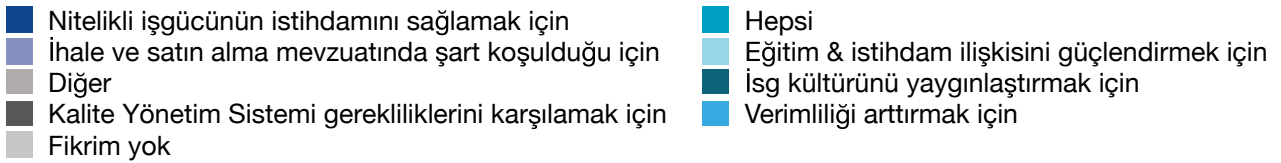
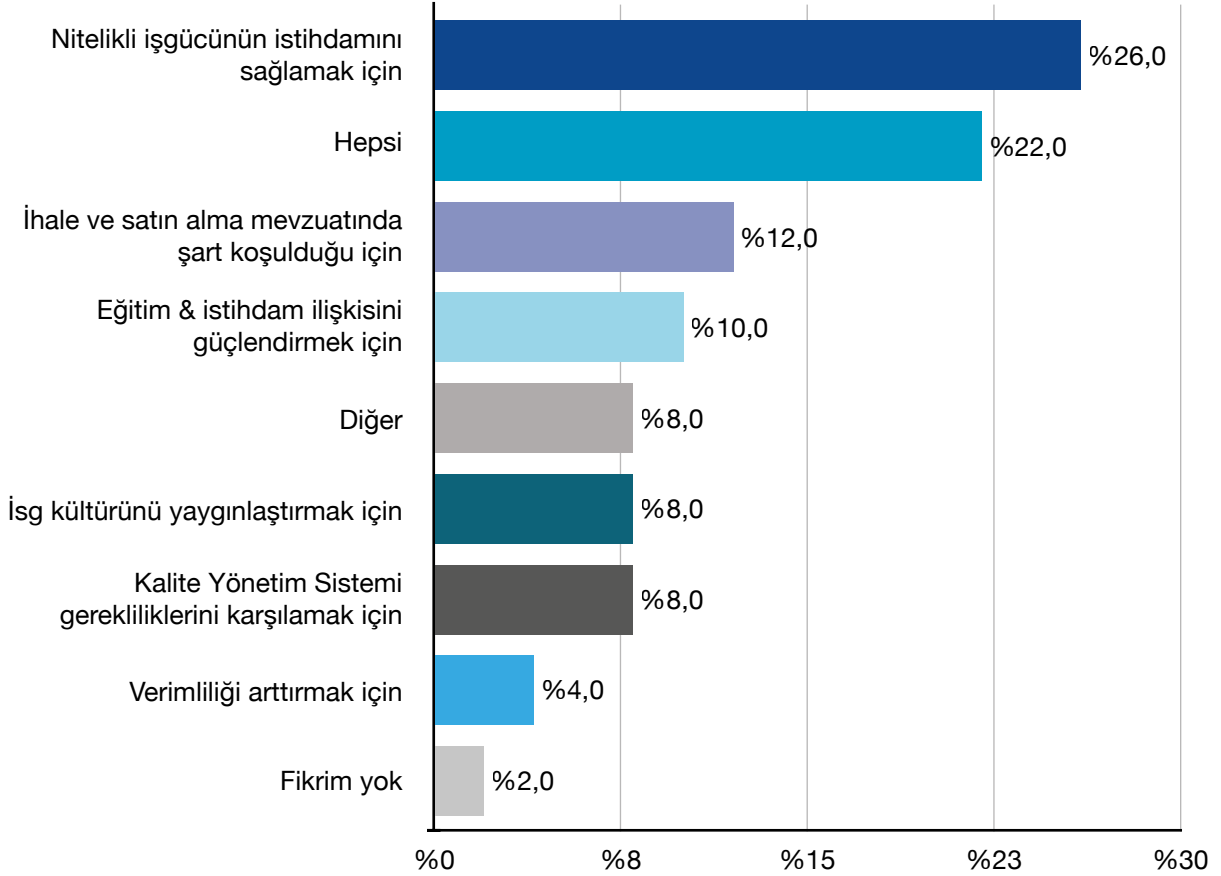
Katılımcıların %44'ü belgelendirme yapılan işlerde ve sektörlerde İSG adına olumlu bir sürecin olduğunu

beyan ederken yine yakın bir oranla %40, belgelendirmenin İSG kültürünün daha geniş bir tabana yayılmasını teşvik ettiğini söylemiştir.

Katılımcıların %37'si belgelendirmenin yarattığı bilincin çalışan sağlığını olumlu yönde etkilediğini söylemiştir.

Her 4 katılımcıdan 1'i ise belgeli çalışanların işgücü veriminin daha yüksek olduğunu beyan etmiştir.

Grafik 46: Sizce kanuni zorunluluk olması dışında işverenlerin çalışanlarına MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi aldırmasında rol oynayan en önemli sebep nedir? (%) (n=52)



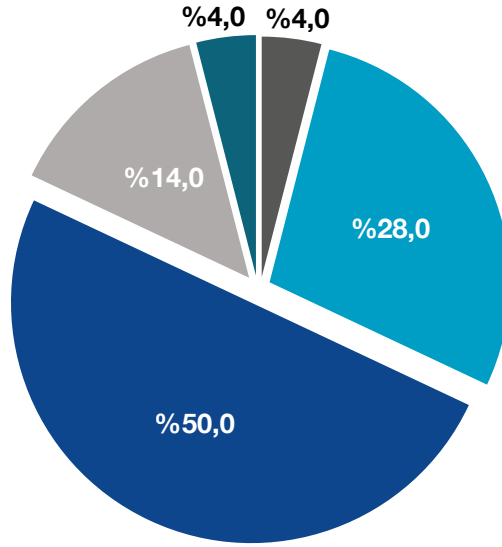
Katılımcıların yarısına yakını nitelikli işgücü istihdamını sağlamak adına işverenlerin çalışanlarına mesleki yeterlilik belgesi aldırıldığını söylemiştir.

“Hepsi” yanıtını verenler ayrıca dikkate alındığında, ikinci sırada en çok tercih edilen cevabın “ihale ve satın alma mevzuatında şart koşulduğu için” seçeneği olduğu görülmüştür. “Eğitim ve istihdam ilişkisini güçlendirmek için” yanıtı yakın bir oranla üçüncü sırada yer almıştır.

“İSG kültürünü yaygınlaştırmak için” ve “kalite yönetim sistemi gerekliliklerini karşılamak için” yanıtları ise eşit oranda katılımcı tarafından tercih edilerek daha az işaretlenen yanıtlar olmuştur

Bu anlamda, sonuçlar incelendiğinde İSG alanında görev alan uzmanlar tarafından mesleki yeterlilik belgesi çalışanlarının nitelikli işgücü sunduğu düşüncesinin diğerlerine göre daha hâkim olduğu saptanmıştır.

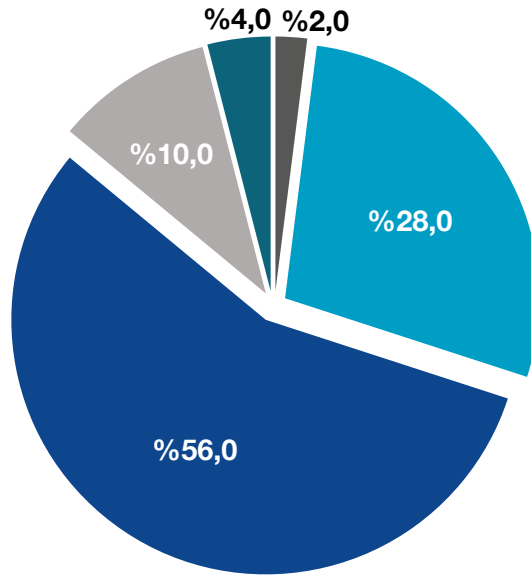
Grafik 47: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanların belge sahibi olmadan önceki durumlarına ya da belgesiz çalışanlara kıyasla işiyle ilgili tehlike ve riskler konusunda farkındalık düzeylerini nasıl değerlendirirsiniz? (%) (n=52)



● Çok daha az ● Daha az ● Ne yüksek ne az ● Daha yüksek ● Çok daha yüksek ● Fikrim yok

Katılımcıların çoğunluğu (%64) Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanların tehlike ve riskler konusunda farkındalık düzeylerinin, bu belgeye sahip olmayanlara kıyasla daha yüksek/çok daha yüksek olduğunu belirtmiştir. %28 oranında katılımcı ise belgenin bu konuda bir değişiklik yaratmadığını söylemiştir. Katılımcılar bu kıyaslamayı diplomalı/ustalık belgesi sahipleriyle yaptıklarında yine çoğunluk Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanların tehlike ve riskler konusunda farkındalığının daha yüksek olduğunu söylemiştir. %32 oranında katılımcı ise "ne yüksek ne az" seçeneğini işaretleyerek bu konuda iki grubun denk olduğunu belirtmiştir.

Grafik 48: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanların belge sahibi olmadan önceki durumlarına ya da belgesiz çalışanlara kıyasla Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) kullanma farkındalık düzeylerini nasıl değerlendirirsiniz? (%) (n=52)

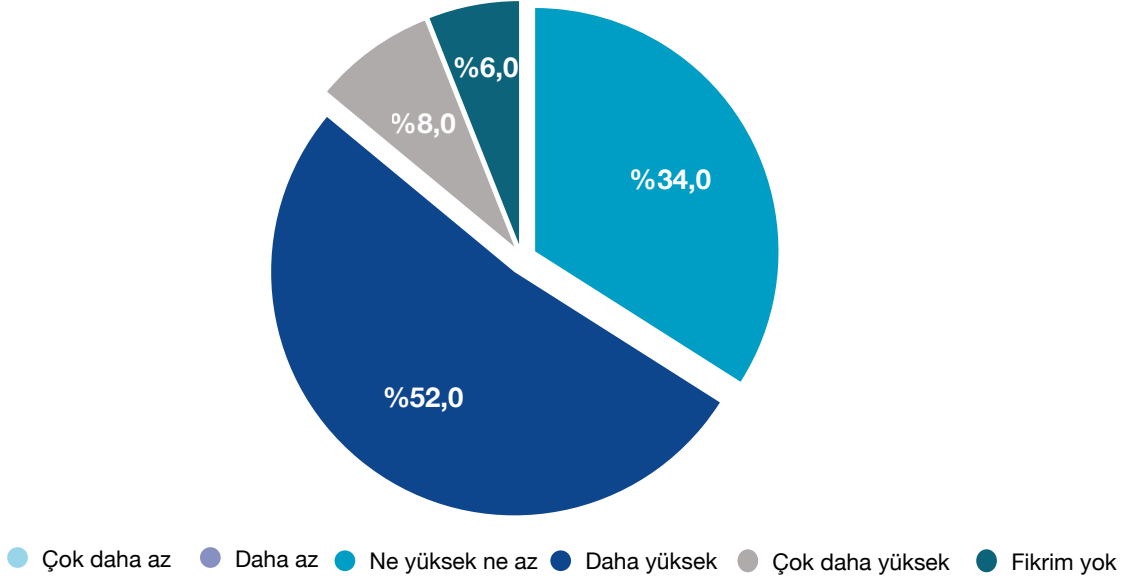


● Çok daha az ● Daha az ● Ne yüksek ne az ● Daha yüksek ● Çok daha yüksek ● Fikrim yok

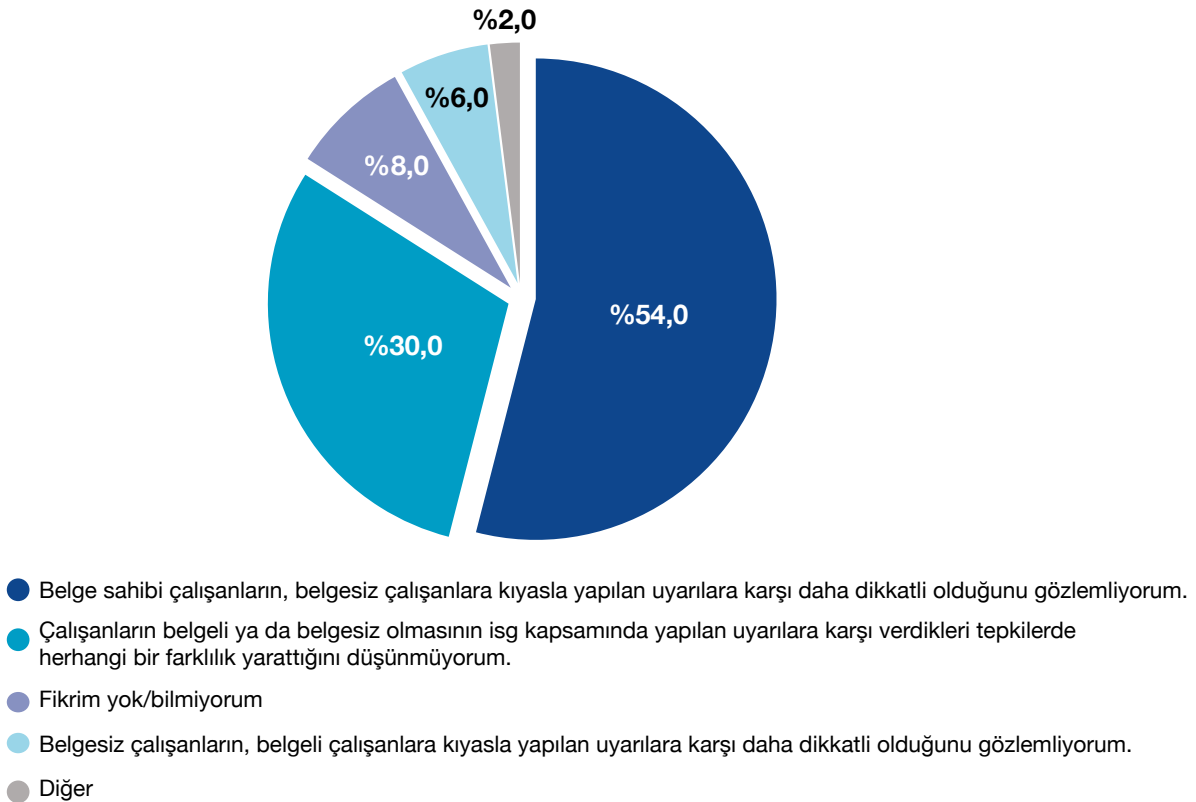
Bir önceki soruda alınan yanıtlara benzer şekilde Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanların KKD kullanımı konusundaki farkındalık düzeylerinin, belge sahibi olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğunu söyleyenlerin

oranı %66 olarak tespit edilmiştir. %28 ise belge sahibi olanlar ve olmayanlar arasında bir fark olmadığını beyan etmiştir. Görüşleri alınan uzmanları çoğunluğu diplomalı/ustalık belgesi sahibi çalışanlara kıyasla Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanların KKD kullanımı konusunda farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğunu söylerken %34 iki grup arasında bu açıdan öne çıkan bir farkın olmadığını belirtmiştir.

Grafik 49: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanların belge sahibi olmadan önceki durumlarına ya da belgesiz çalışanlara kıyasla, uyarıcı levha ve yönergelere uyma farkındalığını nasıl değerlendirirsiniz? (%) (n=52)

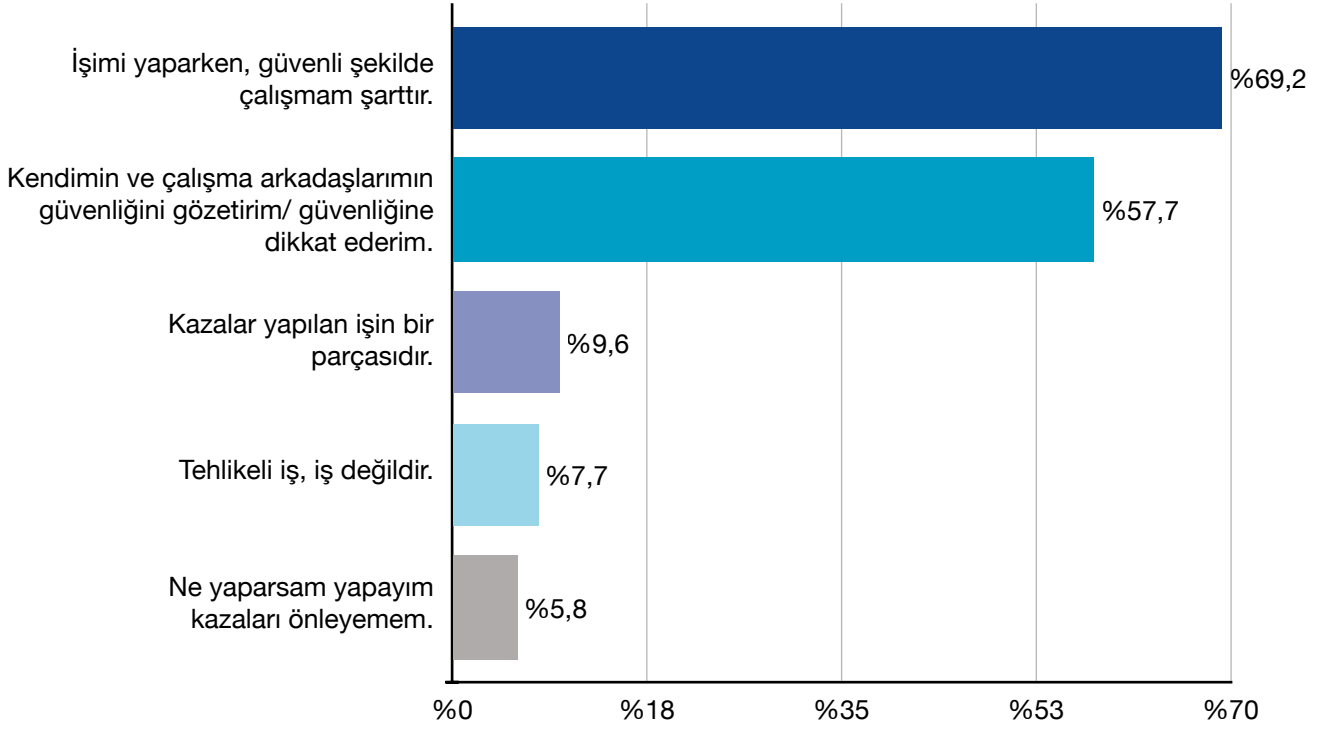


Grafik 50: Tehlikeli bir durum veya uygunsuz bir harekete bağlı yapılan uyarılar sonrası, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olan çalışanların tutum ve tepkileri hakkında neler söylenebilir? Belgesiz çalışanlara göre karşılaştırma yapınız. (%) (n=52)



Katılımcıların yarısından fazlası (%54) Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanların belge sahibi olmayanlara kıyasla yapılan uyarılara karşı daha dikkatli olduğunu gözlemlediğini söylemiştir. %30 oranında katılımcı ise belge durumunun yapılan uyarılara verilen tepkiler konusunda bir farklılık yaratmadığını söylemiştir.

Grafik 51: Sizce aşağıdaki cümlelerden hangisi veya hangileri, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip bir çalışanın, iş kazalarına olan bakışını daha iyi anlatır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.) (%) (n=52)



- İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.
- Kendimin ve çalışma arkadaşlarımla güvenliğini gözetirim/ güvenliğine dikkat ederim.
- Kazalar yapılan işin bir parçasıdır.
- Tehlikeli iş, iş değildir.
- Ne yaparsam yapayım kazaları önleyemem.

Katılımcılara Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bir çalışanların iş kazalarına bakışı konusunda ifadeler yöneltildiğinde %69 oranındaki çoğunluk belgeli çalışanların "İşimi yaparken güvenli şekilde çalışmam şarttır" bakış açısına sahip olduğunu düşündüğünü söylemiştir.

%58 ise "kendimin ve çalışma arkadaşlarımla güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim" seçeneğini işaretlemiştir.

Bu anlamda, katılımcıların çoğunluğu güvenlik önlemleri konusundaki farkındalık düzeylerini başarılı olarak değerlendirmiştir.

Tablo 10: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi kapsamında yöneltilen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Fikrim yok/bilmiyorum
İşverenler yeni işe alımlarda adaylardan belge talep eder.	%2,0	%4,0	%10,0	%32,0	%50,0	%2,0
İşverenler mevcut çalışanlarına belge sahibi olma şartı koyar.	%0,0	%6,0	%14,0	%26,0	%54,0	%0,0
Belgeli çalışanların İSG farkındalıkları belgesiz çalışanlara göre daha fazladır.	%0,0	%6,0	%18,0	%40,0	%32,0	%4,0
Belgeli çalışanlar, belge almadan önceki durumlarına veya belgesiz diğer çalışanlara kıyasla, İSG kurallarına daha çok uyar.	%0,0	%4,0	%20,0	%48,0	%24,0	%4,0
Belgelendirme, çalışanların koordinasyon ve el becerilerini olumlu etkiler.	%0,0	%4,0	%28,0	%42,0	%20,0	%6,0

Katılımcıların en yüksek oranda katılım gösterdiği ifade %82'lik bir oranla "İşverenler yeni işe alımlarda adaylardan belge talep eder" olmuştur. Yakın bir oranla, en yüksek katılımın görüldüğü ikinci ifadenin ise "İşverenler mevcut çalışanlarına belge sahibi olma şartı koyar" olduğu saptanmıştır. Bu anlamda, İSG alanında görev alan uzmanlar, işverenlerin çalışanların belge sahipliği konusunda hassas davrandığını doğrulamıştır.

%72 oranındaki çoğunluk, belgeli çalışanların belgesizlere kıyasla iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının daha yüksek olduğunu belirtirken yine aynı oranda katılımcı İSG kurallarına uyma konusunda belgeli çalışanları daha başarılı bulmuştur. Belgelendirmenin koordinasyon ve el becerilerini olumlu yönde etkilediğini düşünenlerin oranı ise %62 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 11: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi kapsamında yöneltelen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Fikrim yok/bilmiyorum
Belgelendirme, çalışanları kaynakları verimli kullanmak, prosedürleri doğru uygulamak, etik ve sorumlu çalışmak noktasında pozitif etkiler.	%0,0	%4,0	%20,0	%48,0	%24,0	%4,0
Belgeli bir çalışanın belgesiz bir çalışana göre iş hakimiyeti daha fazladır.	%0,0	%4,0	%22,0	%42,0	%24,0	%8,0
Belirli mesleklere belge zorunluluğu getirilmesi işverenlerin İSG üzerine farkındalıklarını ve tutumlarını pozitif etkiler.	%2,0	%2,0	%22,0	%36,0	%38,0	%0,0

Katılımcıların %72'si belgelendirmenin kaynakları verimli kullanma, prosedürleri doğru uygulama, etik ve sorumlu çalışma noktasında olumlu etkisi olduğunu söylemiştir.

%66 oranındaki çoğunluk ise belgeli çalışanların iş hakimiyetinin daha yüksek olduğunu belirtirken %74 oranında katılımcı bazı mesleklere belge zorunluluğu getirilmesinin işverenlerin İSG üzerindeki farkındalıkları ve tutumları açısından olumlu etkileri olduğunu değerlendirmiştir.

Tablo 12: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi kapsamında yöneltelen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

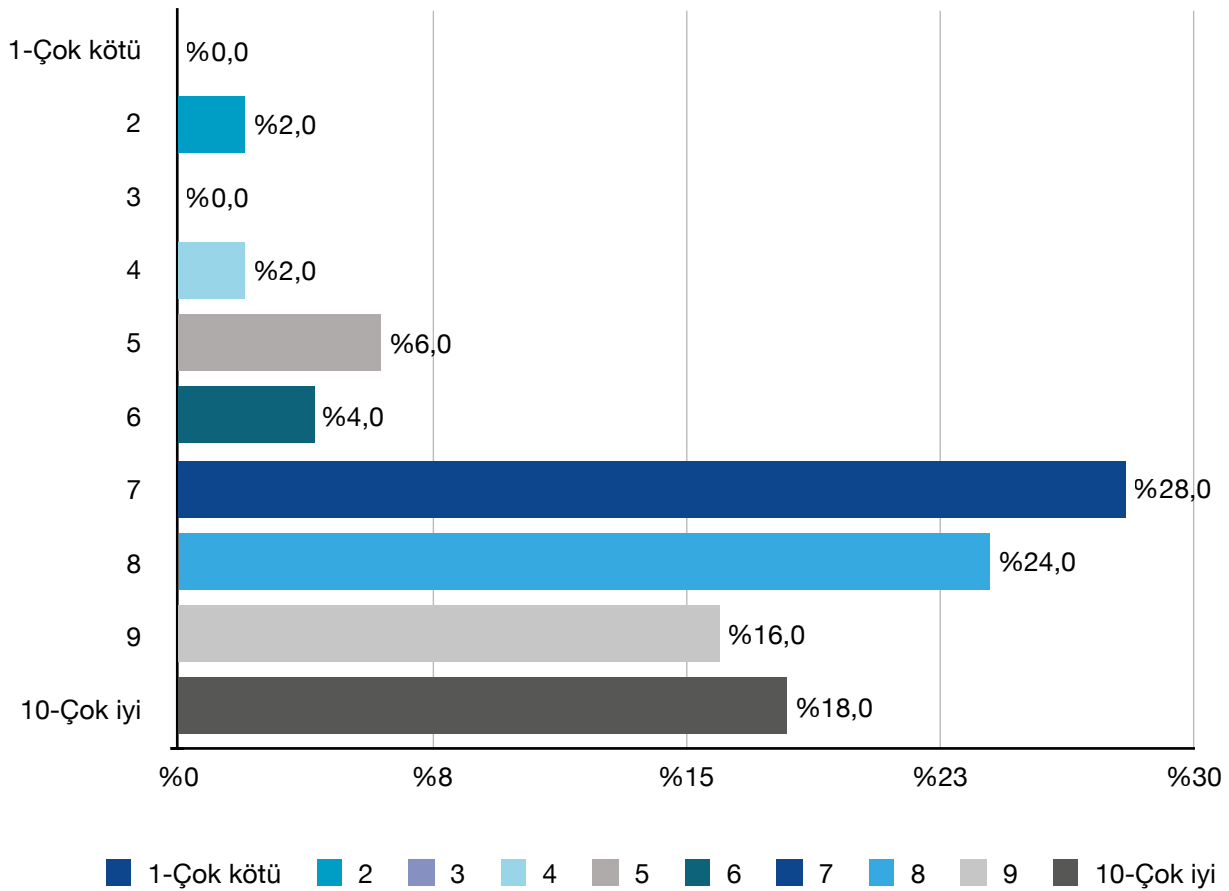
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Fikrim yok/bilmiyorum
Belge sahibi olmak, çalışana acil durumlar konusunda farkındalık kazandırır ve bu tür durumlarla baş edebilme becerisine katkı sağlar.	%2,0	%4,0	%26,0	%46,0	%16,0	%6,0
Belgeler çağın ihtiyaçlarını karşılar niteliktedir.	%4,0	%10,0	%32,0	%36,0	%12,0	%6,0
Belgeler, Türkiye'de İSG kültürünün geliştirilebilmesi için atılmış önemli bir adım niteliğindedir.	%4,0	%4,0	%18,0	%48,0	%26,0	%0,0

Katılımcıların %62'si belge sahibi olmanın acil durumlar konusunda çalışanlara farkındalık kazandırdığını ve bu tür durumlarla baş edebilme becerisine katkı sağladığını söylemiştir.

Diğerlerine göre katılım oranının en düşük görüldüğü ifade "Belgeler çağın ihtiyacını karşılar niteliktedir" olmuştur. %48 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken yaklaşık her 3 katılımcıdan 1'inin "ne katılmıyorum ne katılıyorum" seçeneğini işaretlediği gözlenmiştir.

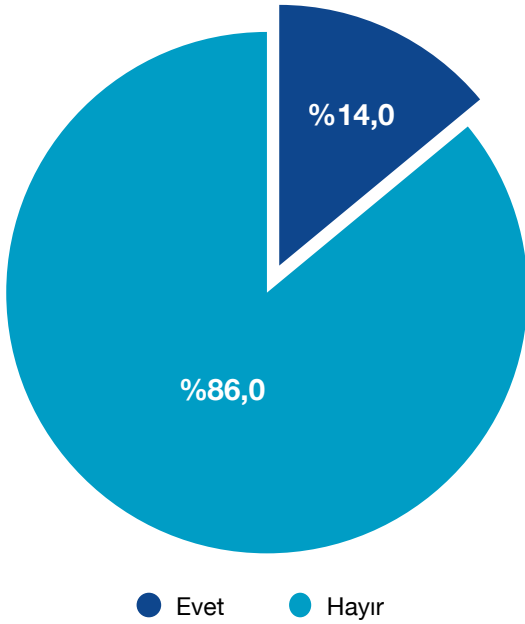
Son olarak, %74 oranındaki çoğunluk belgelerin Türkiye'nin İSG kültürünü geliştirebilmesi için atılmış önemli bir adım olduğunu doğrulamıştır.

Grafik 52: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almak üzere başvuruda bulunduğunuz yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunu 10 üzerinden puanlar mısınız? (%) (n=52)



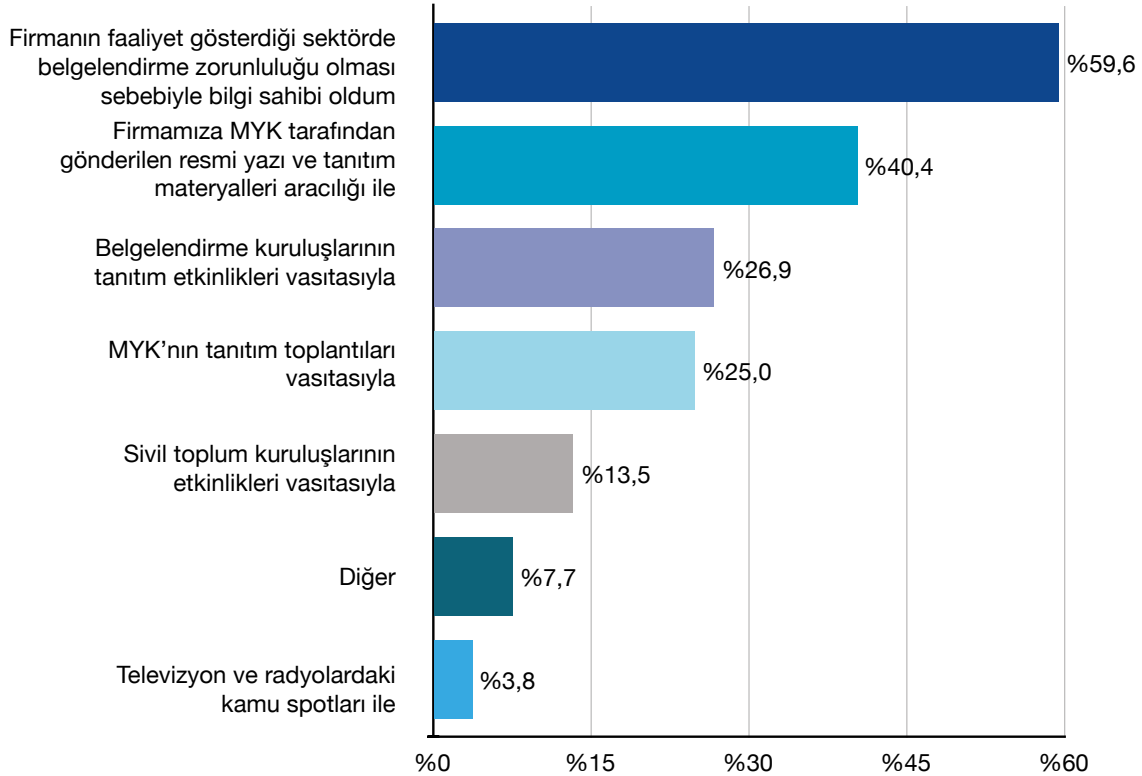
Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları hakkında önemli ölçüde pozitif bir değerlendirme hâkim olduğu görülmüştür. Katılımcıların %86'sı kuruluşları 7 ve üzeri olacak şekilde puanlamıştır. En sık verilen cevap olarak ise katılımcılarımızın %28'i "7" cevabını vererek belgelendirme kuruluşlarını ortalamanın üzerinde değerlendirmiştir.

Grafik 53: Çalışanlarınıza MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi aldırma sürecinde bir sorun yaşadınız mı? (%) (n=52)



Katılımcıların önemli çoğunluğu belge aldırma sürecinde bir sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir. %86 sıkıntı olmadığını söylerken %14, sorun yaşadığını ifade etmiştir.

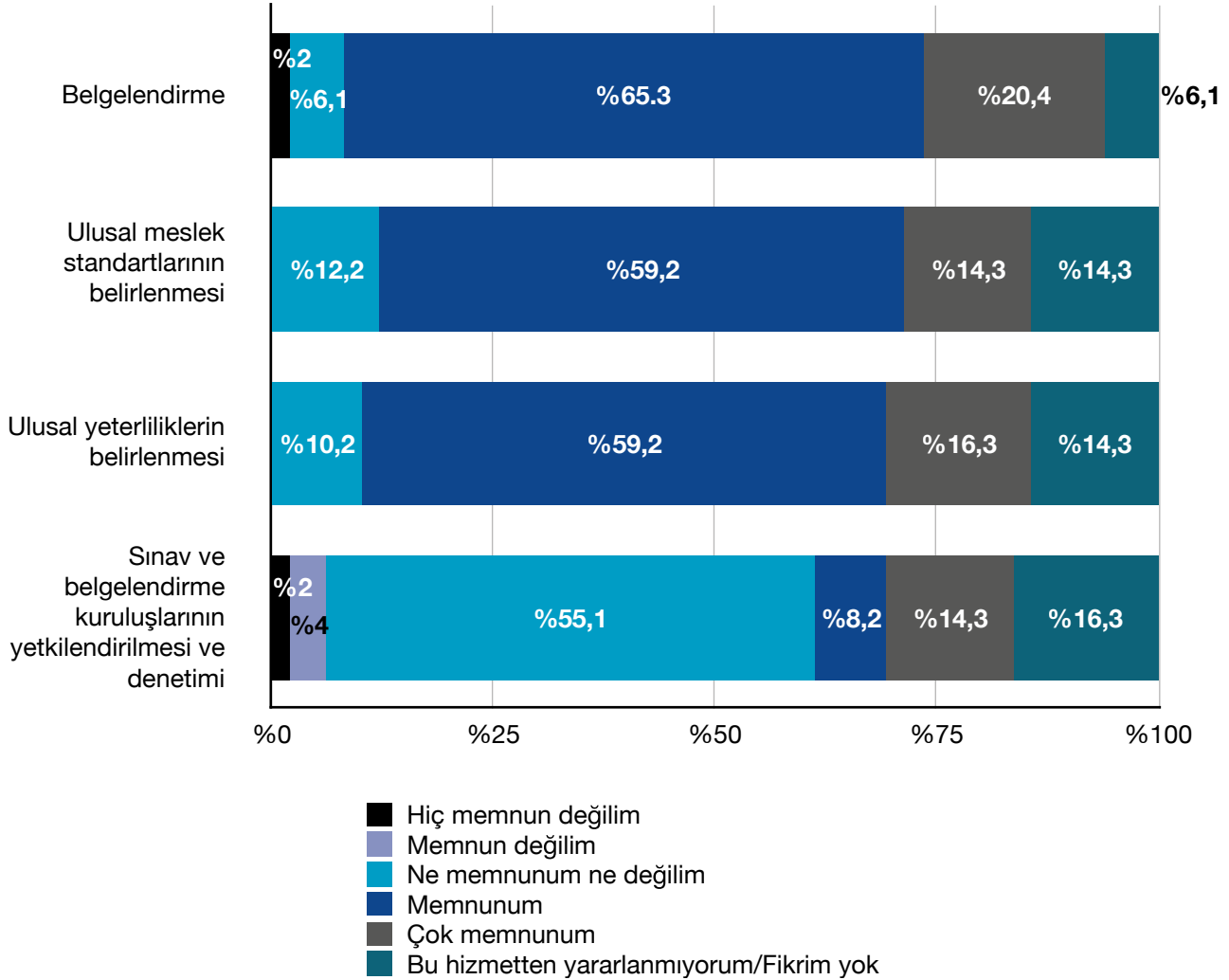
Grafik 54: Bir İSG profesyoneli olarak, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun yürüttüğü faaliyetlerden ve verdiği hizmetlerden nasıl/nereden haberdar oldunuz? (%) (n=52)



- Firmanın faaliyet gösterdiği sektörde belgelendirme zorunluluğu olması sebebiyle bilgi sahibi oldum
- Firmamıza MYK tarafından gönderilen resmi yazı ve tanıtım materyalleri aracılığı ile
- Belgelendirme kuruluşlarının tanıtım etkinlikleri vasıtasıyla
- MYK'nın tanıtım toplantıları vasıtasıyla
- Sivil toplum kuruluşlarının etkinlikleri vasıtasıyla
- Diğer
- Televizyon ve radyolardaki kamu spotları ile

İSG profesyonellerine MYK hizmetlerinden haberdarlıkları hakkında sorduğumuzda %60 ile çoğunluk MYK hizmet ve faaliyetlerinden belgelendirme zorunluluğu dolayısıyla haberdar olduğunu belirtmiştir. En sık verilen ikinci cevap ise %40 ile MYK'nın gönderdiği resmi yazı ve tanıtım materyalleridir. MYK'nın tanıtım toplantıları ve belgelendirme kuruluşlarının tanıtım etkinlikleri de neredeyse eşit yanıt alınan diğer seçeneklerdir. MYK'nın görünürlüğünün en düşük olduğu tanıtım aracı ise televizyon ve radyolardaki kamu spotları olarak ortaya çıkmıştır.

Grafik 55: MYK'nın yürüttüğü bazı faaliyetler hakkında memnuniyet seviyenize göre işaretleme yapınız. (%) (n=52)



Katılımcıların önemli bir bölümü MYK'nın belgelendirme, ulusal meslek standartlarının belirlenmesi, ulusal yeterliliklerin belirlenmesi gibi çalışmalarından memnun/çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle belgeleme faaliyeti %86 tarafından memnuniyetle karşılanırken bu kitlenin %20'si çok memnun olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca bu üç kategoride "memnun değilim" cevabını veren kimsenin olmaması pozitif bir bulgu olarak görülmelidir. Ancak MYK'nın sınav ve belgelendirme kuruluşlarının denetimi ve yetkilendirilmesi diğer faaliyetlere kıyasla düşük sonuç elde edilen seçenekler arasındadır. %55 ile katılımcıların çoğunluğu denetleme hakkında "Ne memnunum ne değilim" yanıtını verirken memnun/çok memnun olduğunu belirten katılımcıların oranı %23 oranında gözükmemektedir.

Tablo 13: Sizce MYK (hem İSG hem desteklediği diğer alanları düşündüğümüzde) önümüzdeki beş senelik süreçte hangi alana öncelik tanınmalıdır?

İSG	%15,4
İnşaat	%13,5
Cevapsız	%7,7
Hava, su, toprak kirliliğini önleme süreçleri	%3,8
Kimya	%3,8
Maden	%3,8
Metal	%3,8
Sınav öncesinde eğitim zorunluluğu olmalı.	%3,8
Belgelendirme firmaları eğitmen, sınav yetkililerinin yetkinlikleri artırılmalı ve tüm illerde yeterli sayıda yetkili görevlendirilmelidir.	%1,9
Çimento üretim ve merkezi kumanda operatörleri	%1,9
Doğru yetkilendirilmiş firmaların olması ve eğitimlerin gerçekten/etkin verilmesi	%1,9
Elektrikli araçlarda çalışmalarda yetkinlik kazandırılması	%1,9
Enerji	%1,9
İlaç operatörlüğü için eğitim alamıyoruz.	%1,9
İmalat	%1,9
İş yerlerinde bakım işi yapan çalışanlara öncelik verilmelidir,	%1,9
Küçük ölçekli şirketlere	%1,9
Küresel ilişkiler	%1,9
Mesleki ve Teknik okulların eğitim programlarının ulusal meslek standartları ve ulusal mesleki yeterliliklere göre düzeltilmesi.	%1,9
Mevcut belgelendirmelerin sektörde yaygınlaştırılmasına	%1,9
Mevcut çalışanlara belge sürecinin kolaylaştırılması	%1,9
Muafiyet tablolarının güncellenmesi ve hangi belge ile hangi işlerin yapılacağı net tanımlarının olması	%1,9
Süpervizör eğitimleri	%1,9
Toprak, cam, seramik	%1,9
Tüm sektörlerdeki meslekleri sürece dahil etmelidir.	%1,9
Tünel işçileri için yapılan iş faaliyetleri için mesleklerin MYK kapsamının genişletilmesi gerekmektedir.	%1,9
Yetkilendirilmiş kuruluşların denetimi ve meslek kapsamı	%1,9
Yüksekte çalışma ve kaynak	%1,9
Sınava hazırlık aşamasında faydalanılabilecek eğitim materyalleri oluşturulabilir.	%1,9
İş makineleri/ekipmanları kullanıcılığı (forklift, personel yükseltici, akülü istifleyici vb.)	%1,9
Elektrikli araçlar, batarya, robotik ve otomasyon ve dijitalleşmenin tüm standart ve yeterliliklere etkisine	%1,9

Katılımcılarımızdan en sık aldığımız cevap MYK'nın önümüzdeki beş sene içerisinde İSG'ye odaklanmasına yönelik olmuştur. En sık verilen ikinci cevap ise iş kazalarının en sık yaşandığı sektörlerden biri olan inşaat sektörüdür. Bununla beraber bu iki öneride bulunanlar katılımcılarımızın %29'una tekabül etmektedir. MYK'nın odaklanması gereken konular hakkında alenen bir fikir birliği olduğunu söylemek pek mümkün

değildir. Bu soruya pek çok farklı yanıt verilmiştir. Bununla beraber kimya, maden, metal ve hava, su, toprak kirliliğini önleme süreçleri sık telaffuz edilenler arasında gösterilebilir. Sınav öncesi eğitim zorunluluğu getirilmesi de MYK tarafından beklenenler arasındadır.

Tablo 14: Sizce hangi işlere/mesleklere MYK belge zorunluluğu getirilmelidir? Lütfen bir İSG uzmanı/profesyoneli olarak, gözlemlerinizi doğrultusunda gerekli gördüğünüz meslekleri yazınız.

Cevapsız	%17,3
Operatörlükler	%9,6
Gerekli tüm mesleklerde mevcut	%5,8
İnşaatın tüm aşamalarında belge sahibi çalışan çalışmalıdır.	%5,8
Montaj işleri yapacaklara	%5,8
Tüm makine, araç, cihaz ve tesislerin kullanımı ile ilgili işler	%5,8
En çok meslek hastalığı ve ölümlü iş kazası olan alanlar	%3,8
Tüm imalat sektörü işlerine	%3,8
Tüm mesleklerde olmalıdır.	%3,8
Elektrikli araç ve batarya imalatı	%3,8
Kimya Sanayi	%3,8
Aktarma faaliyetleri	%1,9
Bulduğum sektörde, üye işveren sendika iş birliği ile oldukça iyi yol katedildiğini düşünüyorum.	%1,9
Enerji iletim hatlarında çalışan personellere	%1,9
Enerji, maden, metal	%1,9
Geçiş süresi olmamalı; tüm bakım faaliyetleri MYK'ya tabi olmalı. MEB'e bağlı onaylı firmaların verdiği eğitimlerde MYK'ya geçirilmeli, forklift/manlift gibi kaldırma ekipmanları eğitimleri de MYK'da olmalı. Tek elden yürütülmeli.	%1,9
İSG elemanı	%1,9
Kalite çalışanları	%1,9
Küçük ölçekli şirketlere	%1,9
Taşıma ve döküm	%1,9
Toplu taşıma aracı kullanıcıları	%1,9
Tünel işçisi için MYK modülünün çıkması ve belgelendirme sürecinin başlaması	%1,9
Endüstriyel faaliyet gösteren bütün işler	%1,9
Kalifiye çalışanlar için tüm meslek grupları dahil edilmelidir.	%1,9
Temizlik işçileri	%1,9
Proje müdürü, şantiye şefi, üst düzey yönetici	%1,9
Bakım onarım, tüm yüksekte çalışanlar	%1,9

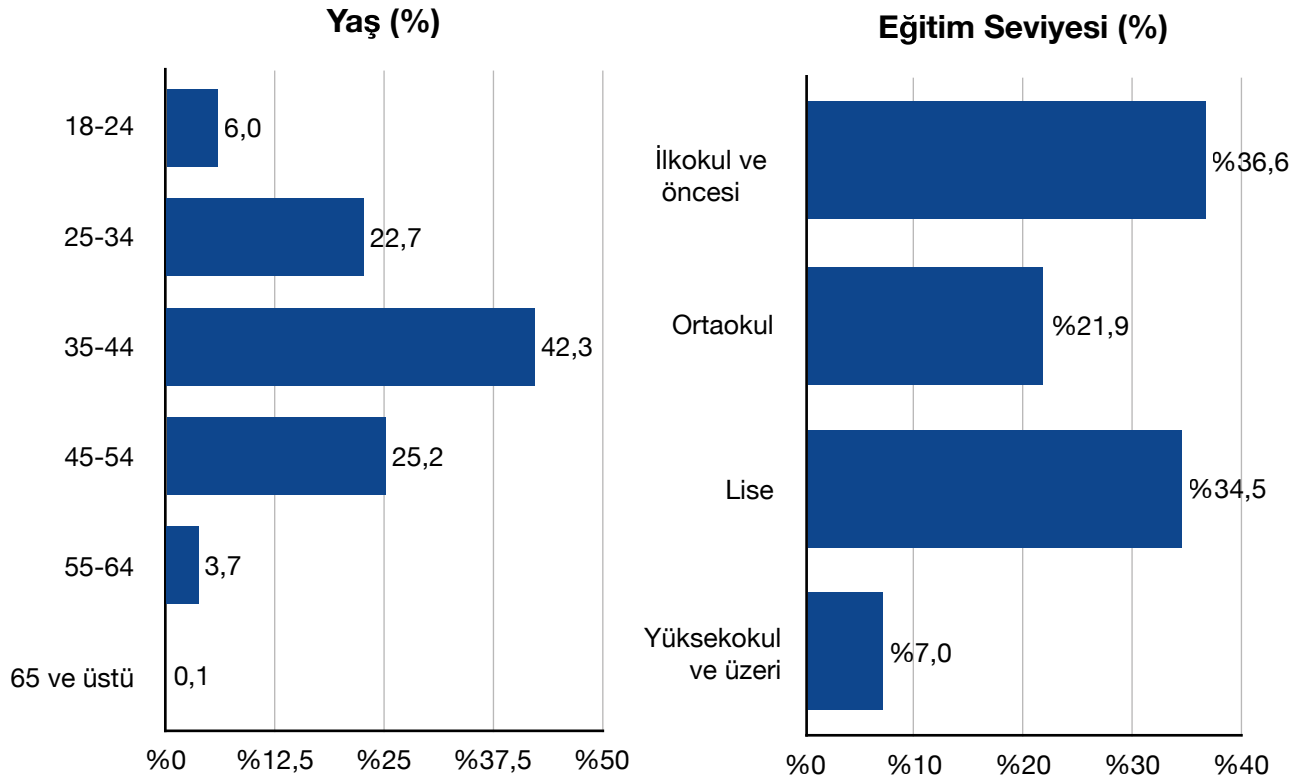
Katılımcılarımızın %6'sı MYK Belgesinin gerekli tüm mesleklerde zorunlu olduğunu düşünmektedir. Bununla beraber operatörlükler (%10), montaj işleri (%6), tüm makine-cihaz-arac-tesis kullanımını ilgilendiren işler (%6) en sık verilen cevaplar arasındadır. Bu soruda verilen cevaplarda da inşaat sektörü öne çıkmaktadır; katılımcıların %6'sı inşaatın tüm aşamalarında belge sahibi çalışan çalıştırılması gerektiğini beyan etmektedir. "Tüm mesleklerde belge zorunluluğu olmalıdır" diyenler ise katılımcılarımızın %4'ünü oluşturmuştur.

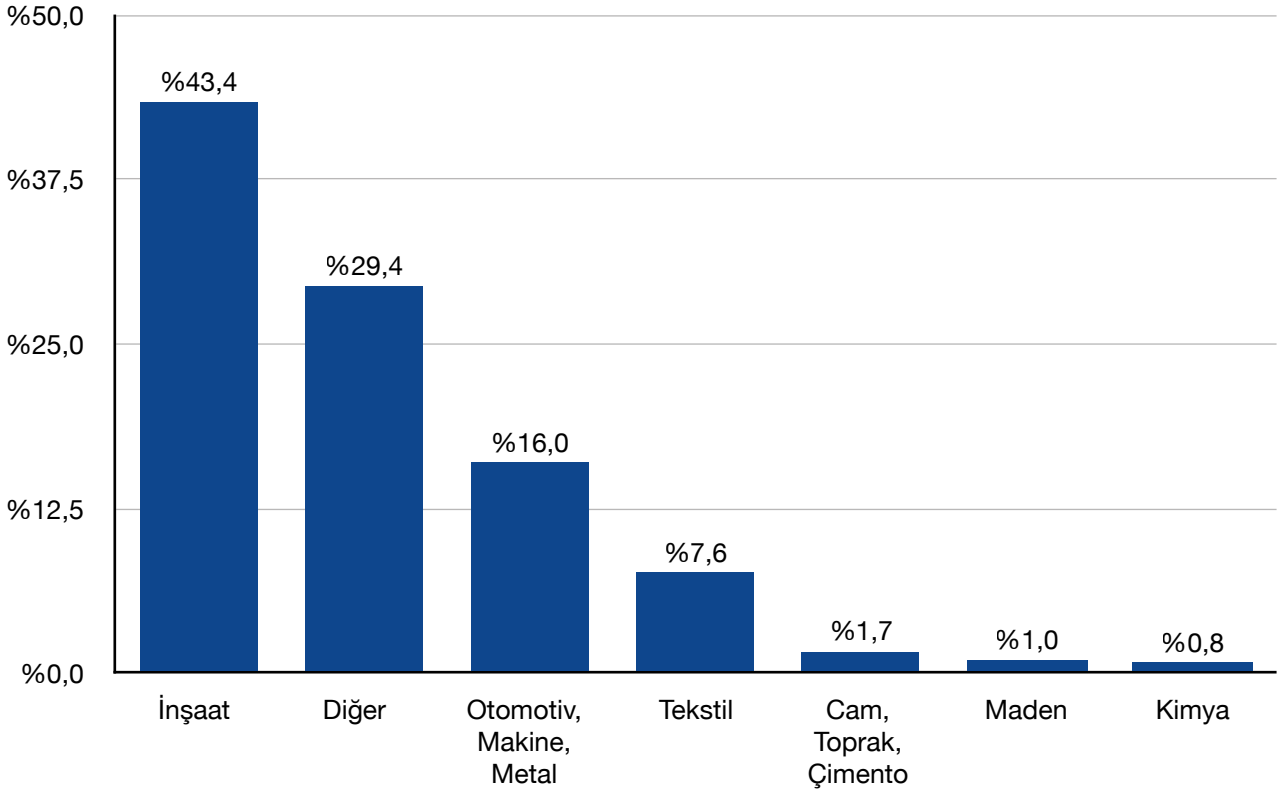
3.3. Belgeli Çalışan Sahası Araştırma Sonuçları

Araştırma kapsamında daha önce Mesleki Yeterlilik Belgesi almış toplam **1205** kişiyle görüşülmüştür. Sahası **Ocak 2022-Mart 2022** tarihleri arasında gerçekleştirilen bu araştırmada **CATI** (Bilgisayar Destekli Telefon Görüşmesi) yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların %6'sı 18-24, %23'ü 25-34 yaş grubundadır. Katılımcıların yarısına yakını 35-44 yaş aralığında bulunurken %25 45-54, %4 ise 55-64 yaş grubunda yer almıştır. Katılımcıların %37'si ilkokul ve öncesi eğitim seviyesine sahiptir. Katılımcıların %21'i ortaokul mezunu, %35'i lise mezunu, %7'si ise yüksekokul ve üzeri bir dereceye sahiptir.

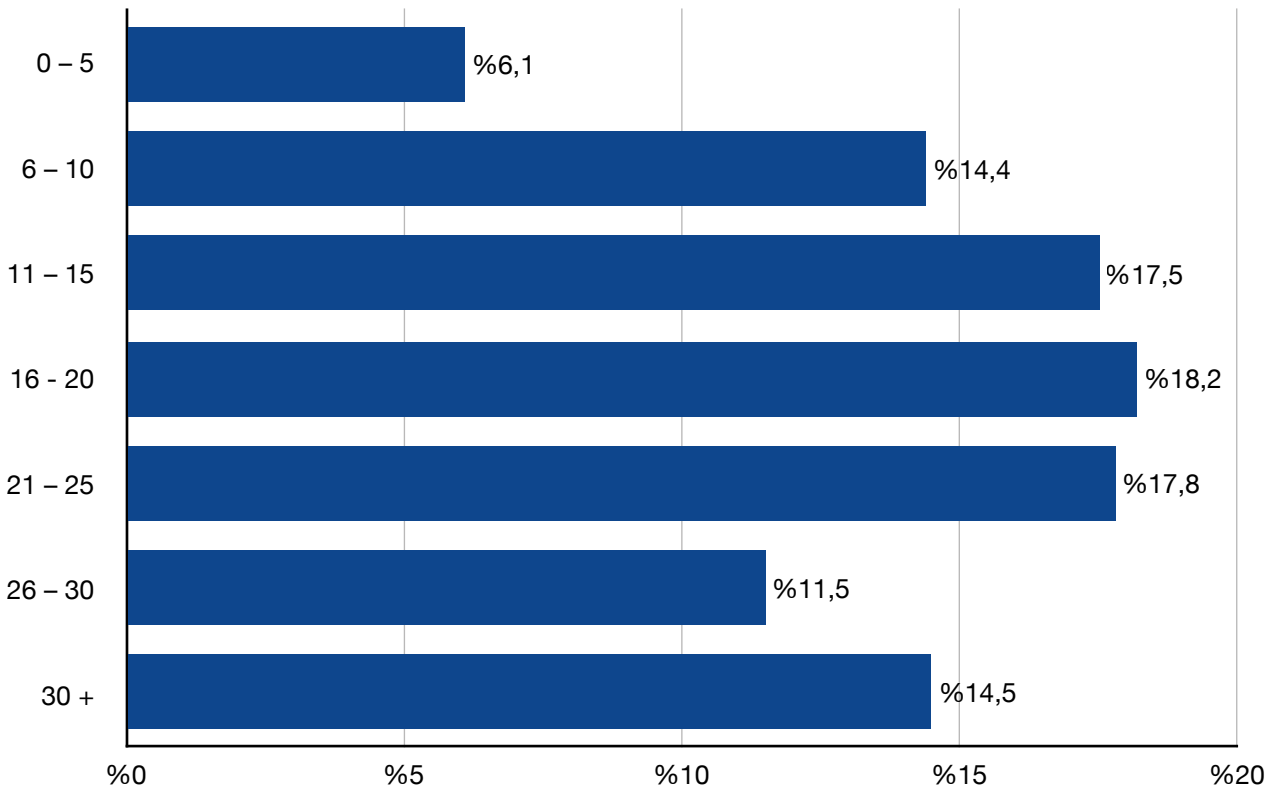
Görüşme yapılan MYK belgelilerin yarısına yakını (%43) inşaat sektöründe çalışmaktadır. %16, otomotiv, makine, metal sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalıştığını söylerken %8 bu soruya tekstil cevabını vermiştir. Öte yandan farklı sektörlerden katılımcıların da görüşlerine ulaşılmıştır. Diğer seçeneği altında gruplanan incelendiğinde enerji, elektrik elektronik, gıda, plastik gibi farklı sektör isimleri olduğu görülmüştür.

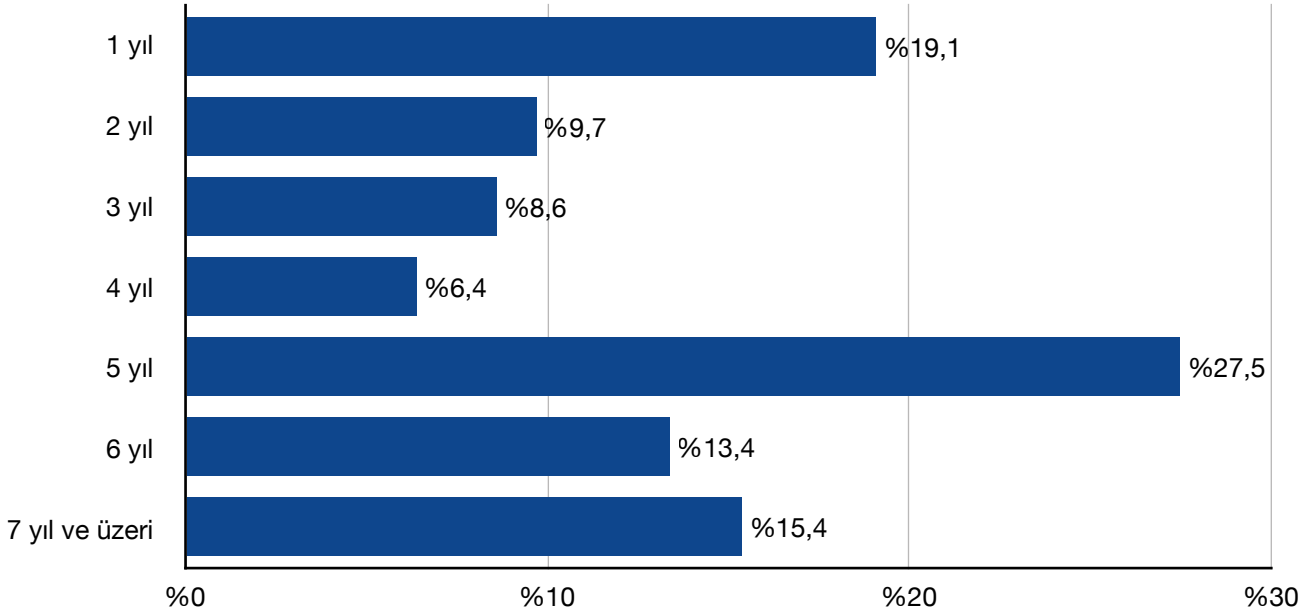
Grafik 56: Belgeli çalışan saha araştırmasında katılımcı profilleri



Grafik 57: Çalışmakta olduğunuz firmanın faaliyet gösterdiği sektör nedir? (%) (n=1205)

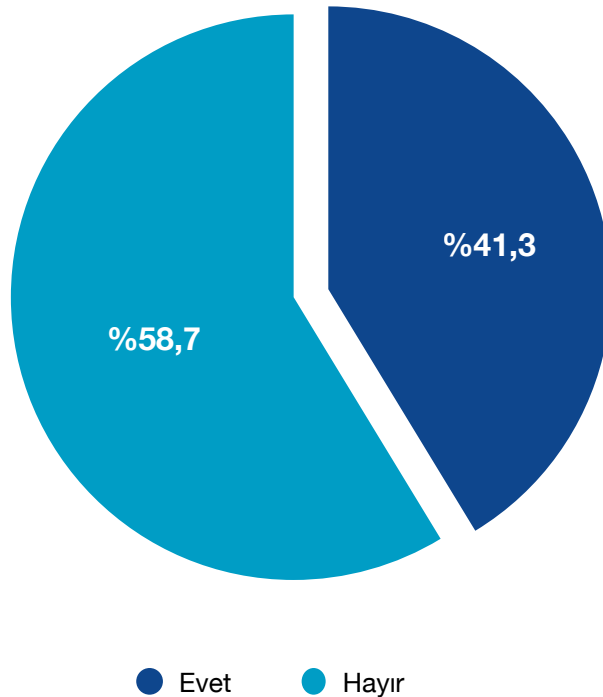
Katılımcılara kaç senedir aktif bir şekilde çalışma hayatı içerisinde oldukları sorulduğunda ise çoğunluğun en az 10 senedir çalıştığı saptanmıştır. 30 yılı aşkındır çalışma hayatı içerisinde aktif olduğunu beyan eden katılımcıların oranı %15 olarak tespit edilmiştir.

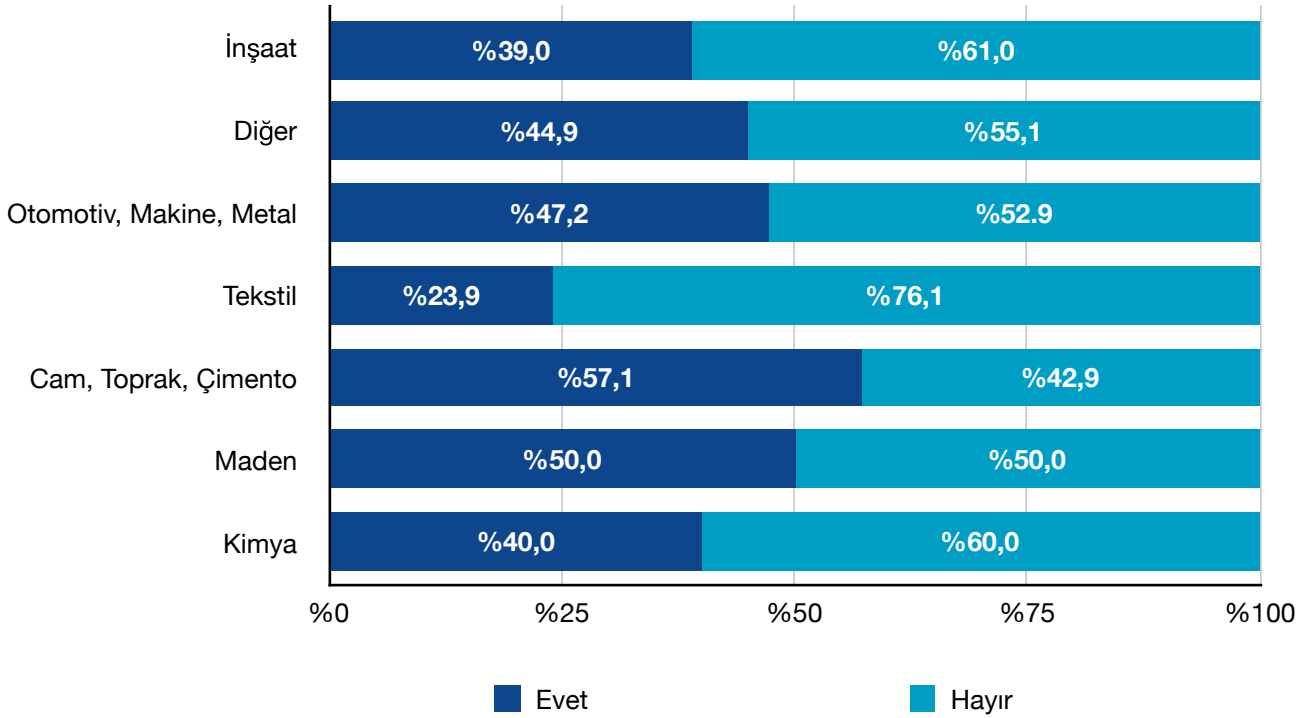
Grafik 58: Kaç senedir aktif bir şekilde çalışma hayatının içindedesiniz? (%) (n=1205)

Grafik 59: Ne zamandan beri MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli olarak çalışmaktasınız?(%) (n=1205)

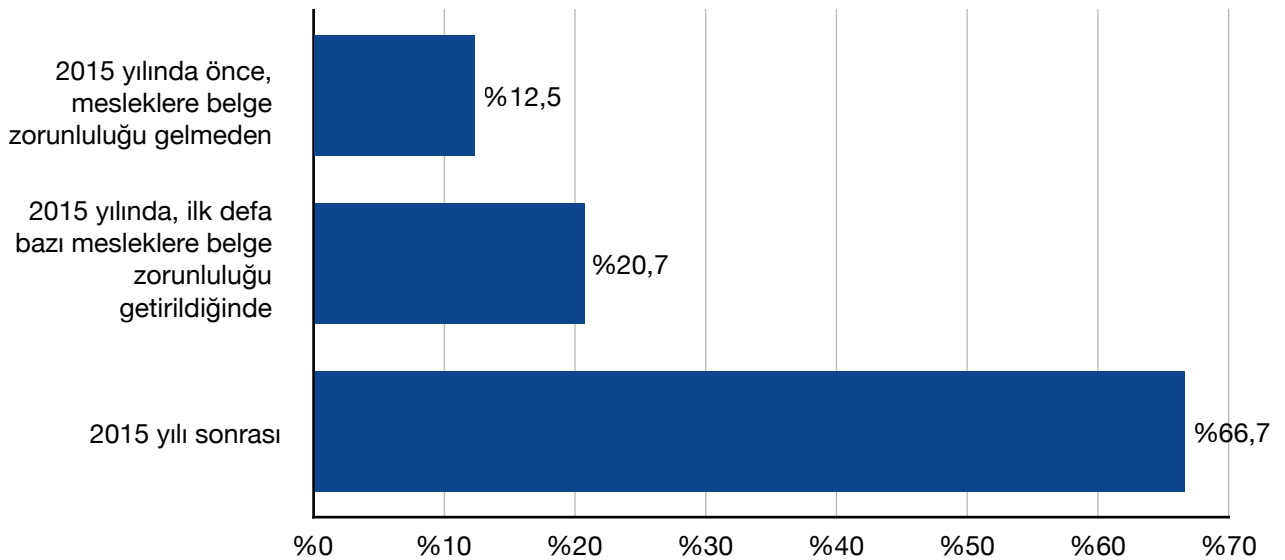
Katılımcıların %19'u 1 yıldır Mesleki Yeterlilik Belgeli olarak çalıştığını söylemiştir. Bu anlamda araştırma kapsamında görüşleri alınan her 5 kişiden 1'inin ilk sınav deneyimlerinin oldukça yeni olduğunu söylenebilmektedir. Katılımcıların %28'i ise 5 yıldır Mesleki Yeterlilik Belgeli olarak çalıştığını beyan ederken 6 yıldır belgeli olarak çalışanların oranı %13, 7 yıldır belgeli olarak çalışanların oranı %15 olarak belirlenmiştir.

Katılımcılara Mesleki Yeterlilik Belgesi dışında, farklı bir belgeye sahip olup olmadıkları sorulduğunda %59 oranındaki çoğunluğun farklı bir belge/diplomaya sahip olmadığı görülmüştür.

Grafik 60: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi dışında sahip olduğunuz mesleki veya teknik eğitim diploması ya da ustalık belgesi var mıdır? (%) (n=1205)

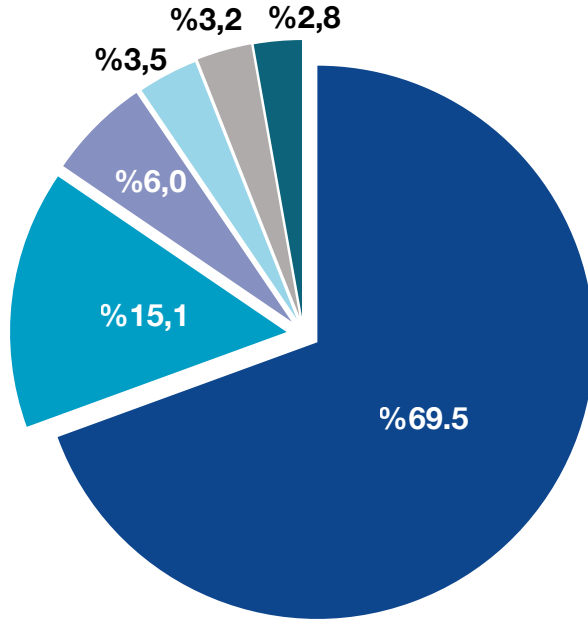
Grafik 61: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi dışında sahip olduğunuz mesleki veya teknik eğitim diploması ya da ustalık belgesi var mıdır? (%) (n=1205)

Sektörel bir inceleme yapıldığında, Mesleki Yeterlilik Belgesi harici farklı bir belge/diploma sahibi olmayanların tekstil sektöründe daha yüksek bir orana sahip olduğu saptanmıştır. Katılımcıların yüksek oranda istihdam edildiği inşaat sektöründe ise %61'lik çoğunluk farklı bir belgeye sahip olmadığını söylemiştir.

Grafik 62: MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinden ne zaman haberdar oldunuz? (%) (n=1205)

Katılımcıların %67 oranındaki çoğunluğu MYB'lerden 2015 yılı sonrasında haberdar olduğunu beyan etmiştir. %21, 2015 yılında, ilk defa bazı mesleklere belge zorunluluğu gelmesiyle MYB konusunda bilgi sahibi olduğunu söylerken %13 oranında katılımcı mesleklere belge zorunluluğu gelmeden, 2015 yılı öncesinde MYB'den haberdar olduğunu belirtmiştir.

Grafik 63: MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinden nasıl haberdar oldunuz? (%) (n=1205)



- Çalıştığım şirket tarafından bilgilendirme yapıldı.
- Çalışma arkadaşlarımdan öğrendim.
- Mesleğim açısından belge zorunluluğu getirildiği için iş mülakatlarım sırasında haberdar oldum.
- Çeşitli medya kanalları (televizyon, radyo, vs.) aracılığı ile haberdar oldum.
- Diğer
- MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirme tanıtım, bilgilendirme ve iletişim faaliyetlerinden haberdar oldum.

Katılımcıların %70'i çalıştığı şirket tarafından yapılan bilgilendirme ile MYB'den haberdar olduğunu söylerken %15 ise çalışma arkadaşları aracılığıyla bilgi sahibi olduğunu bildirmiştir. İşe giriş mülakatları sırasında haberdar olduğunu söyleyenlerin oranı ise %6 olarak saptanmıştır.

Çeşitli medya kanalları vasıtasıyla bilgi sahibi olanların oranı ise %4 ile sınırlı kalmıştır.

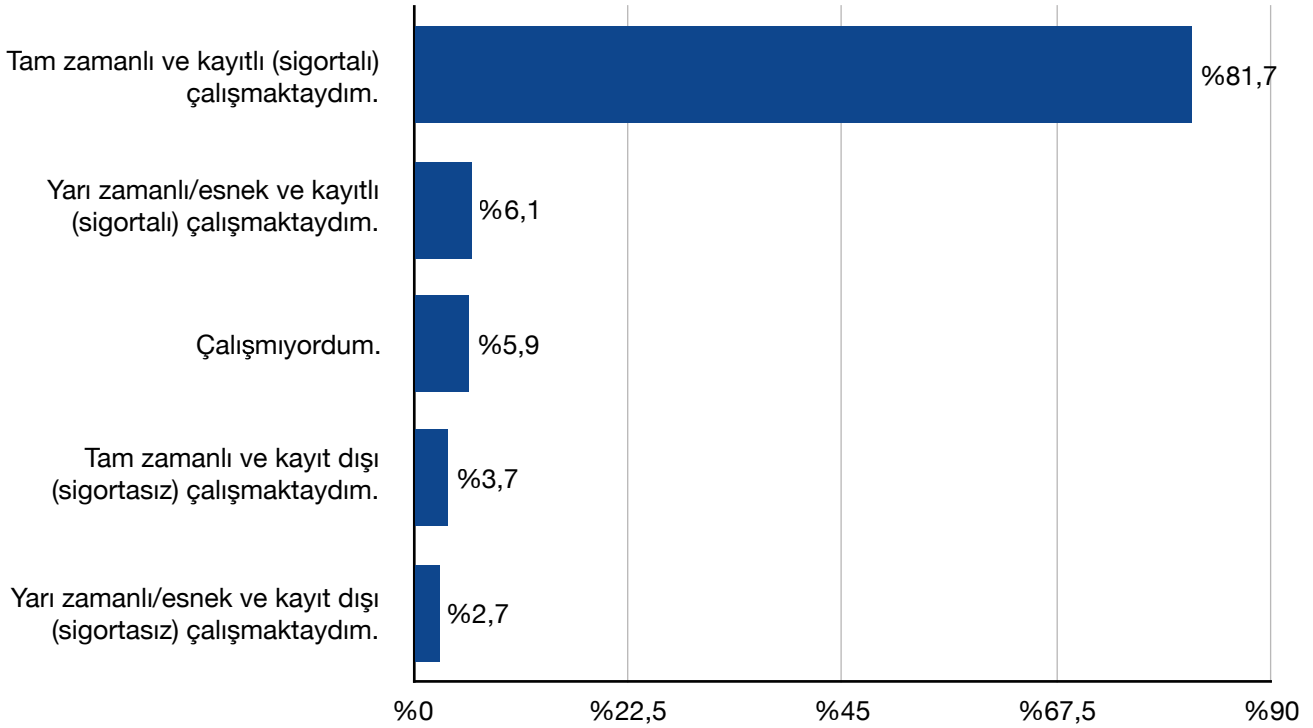
MYK'nın yaptığı tanıtım, bilgilendirme ve iletişim faaliyetleri sayesinde MYB konusunda bilgi sahibi olanların oranı ise %3'tür.

Tablo 15: MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinden nasıl haberdar oldunuz? (%) (n=1205)

(%)	1 yıl	2 yıl	3 yıl	4 yıl	5 yıl	6 yıl	7 yıl ve üzeri
Çalıştığım şirket tarafından bilgilendirme yapıldı.	54,8	54,7	58,7	71,4	76,4	82,0	78,9
Çalışma arkadaşlarımdan öğrendim.	26,1	25,6	17,3	16,9	10,6	7,5	7,6
Mesleğim açısından belge zorunluluğu getirildiği için iş mülakatlarım sırasında haberdar oldum.	7,0	5,1	11,5	6,5	5,1	4,3	4,9
Çeşitli medya kanalları (televizyon, radyo, vs.) aracılığı ile haberdar oldum.	3,5	3,4	5,8	0,0	3,3	3,1	4,3
Diğer	5,7	7,7	2,9	2,6	2,1	0,6	1,6
MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirme tanıtım, bilgilendirme ve iletişim faaliyetlerinden haberdar oldum.	3,0	3,4	3,8	2,6	2,4	2,5	2,7

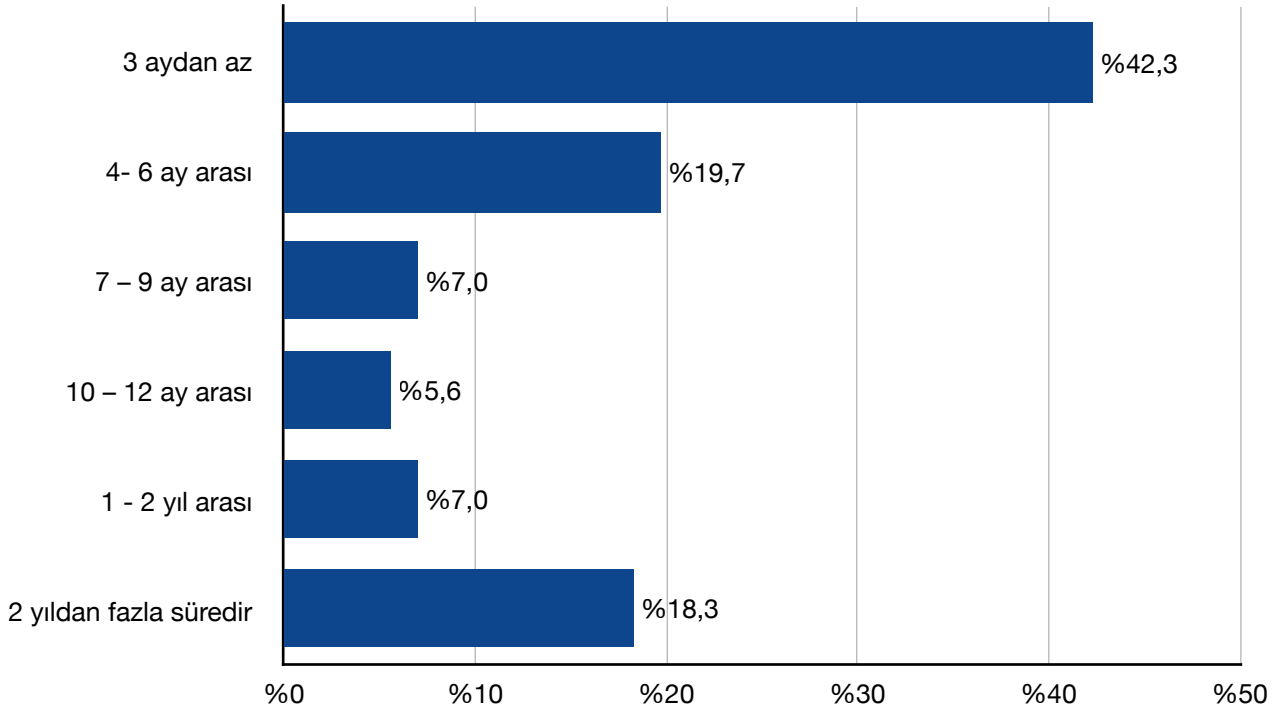
Katılımcıların verdiği cevaplar, belge sahibi olma süreleri nezdinde incelendiğinde özellikle son yıllarda belge sahibi olanların daha farklı kaynaklardan bilgi aldığı tespit edilmiştir. Detaylı bakıldığında, 1 yıldır belge sahibi olduğunu söyleyenlerin %55'i çalıştığı şirket tarafından yapılan bilgilendirme sonucunda MYB'den haberdar olduğunu söylerken %26 MYB'yi çalışma arkadaşlarından öğrendiğini, %7 mülakatlar sırasında bilgi sahibi olduğunu beyan etmiştir. 6-7 yıldır belge sahibi olduğunu beyan eden katılımcılarda ise şirket tarafından yapılan bilgilendirme sonucunda MYB'den haberdar olanlar sırasıyla %82 ve %79 olarak tespit edilmiştir. Bu gruplarda çalışma arkadaşları aracılığıyla MYB konusunda bilgi sahibi olanlar ise %8'e düşmüştür. Bu kapsamda özellikle çalışma arkadaşlarından bilgi alanların oranında bir artış kaydedildiği, dikkat çeken bir sonuç niteliği taşımaktadır.

Grafik 64: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarına başvurunuz sırasında çalışma durumunuzu belirtiniz. (%) (n=1205)



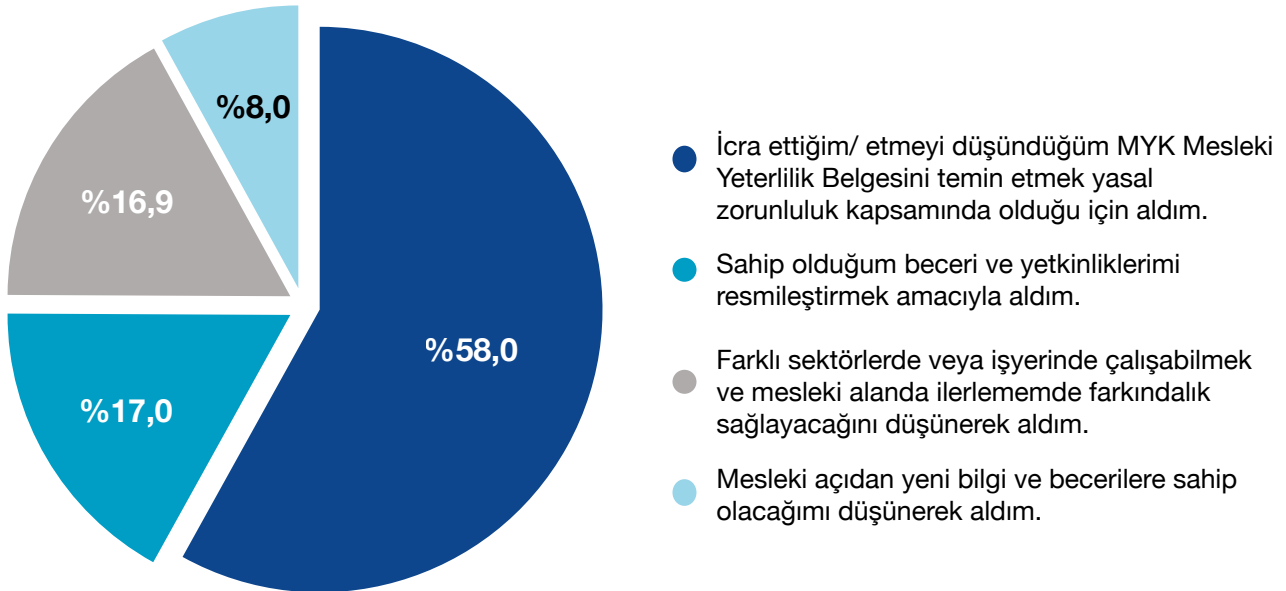
Katılımcılara MYB sınavına başvuru sırasında çalışma durumları sorulduğunda %82 oranındaki büyük çoğunluğun tam zamanlı bir işte çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların %6'sı yarı zamanlı, %4'ü tam zamanlı ve sigortasız, %3'ü yarı zamanlı ve sigortasız çalıştığını söylemiştir. %6 oranında katılımcı ise bu sırada çalışmadığını bildirmiştir.

Grafik 65: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almadan önce ne kadar süredir çalışmıyordunuz? (%) (n=1205)



Belge almadan önce çalışmadığını beyan eden katılımcılara ne kadar süredir çalışmadıkları sorulduğunda katılımcıların yarısını yakını (%42) "3 aydan az" yanıtını vermiştir. %20 ise bu sürenin 4-6 ay arası olduğunu söylemiştir. Katılımcıların %18'i ise 2 yıldan fazla süredir çalışmadığını bildirmiştir.

Grafik 66: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesini hangi sebeple aldınız? (%) (n=1205)



Katılımcıların yarısından fazlası (%58) icra ettiği ya da icra etmeyi düşündüğü meslekte MYB'nin yasal zorunluluk olması sebebiyle belge aldığını söylemiştir. Becerilerini ve yetkinliklerini resmileştirmek amacıyla belge aldığını söyleyenler %17 oranındayken aynı oranda katılımcı farklı sektörlerde veya işyerinde çalışabilmek için belge aldığını beyan etmiştir. %8 oranında katılımcı ise mesleki açıdan yeni bilgi ve becerilere sahip olacağını düşünerek belge aldığını söylemiştir.

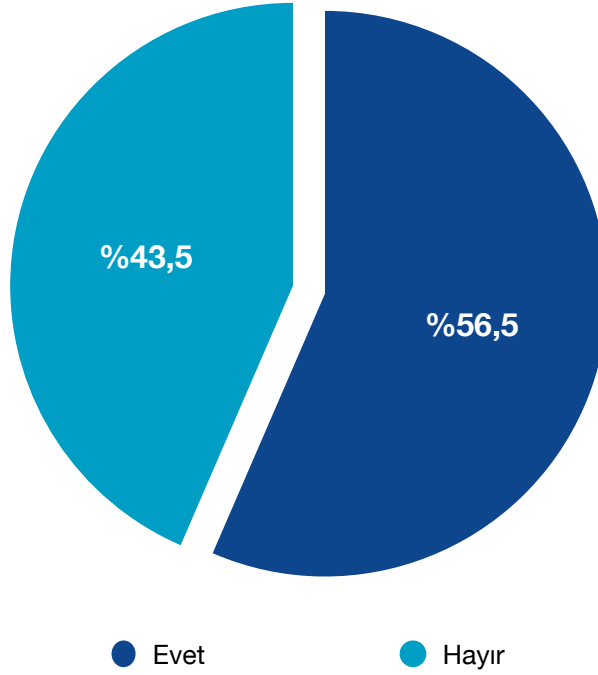
Tablo 16: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi'ni hangi sebeple aldınız? (%) (n=1205)

(%)	1 yıl	2 yıl	3 yıl	4 yıl	5 yıl	6 yıl	7 yıl ve üzeri
İcra ettiğim/ etmeyi düşündüğüm meslekte MYK Mesleki Yeterlilik Belgesini temin etmek yasal zorunluluk kapsamında olduğu için aldım.	50,0	47,9	54,8	55,8	61,3	67,7	62,7
Sahip olduğum beceri ve yetkinliklerimi resmileştirmek amacıyla aldım.	16,5	22,2	24,0	22,1	14,5	16,8	13,0
Farklı sektörlerde veya işyerinde çalışabilmek ve mesleki alanda ilerlememde farkındalık sağlayacağını düşünerek aldım.	23,9	21,4	14,4	18,2	14,8	10,6	15,7
Mesleki açıdan yeni bilgi ve becerilere sahip olacağımı düşünerek aldım.	9,6	8,6	6,7	3,9	9,4	5,0	8,7

Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar kaç senedir belge sahibi olduklarına göre incelendiğinde yeni belge sahibi olanlarda zorunluluk dışında diğer cevapları tercih etme eğilimlerinin daha önceden belge alanlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Örneğin, 1 yıl önce belge aldığını söyleyenlerin oranı %50 seviyesindeyken bu oran 6 yıldır belge sahibi olanlarda %68, 7 yıldır belge sahibi olanlarda ise %63 olarak tespit edilmiştir.

Öte yandan, farklı sektörlerde veya işyerinde çalışabilmek amacıyla belge sahibi olduğunu söyleyenler 1 yıldır belge sahibi olan katılımcılarda %24 oranındayken 6 yıldır belge sahibi olanlarda %11, 7 yıldır belge sahibi olanlarda ise %16 olarak tespit edilmiştir.

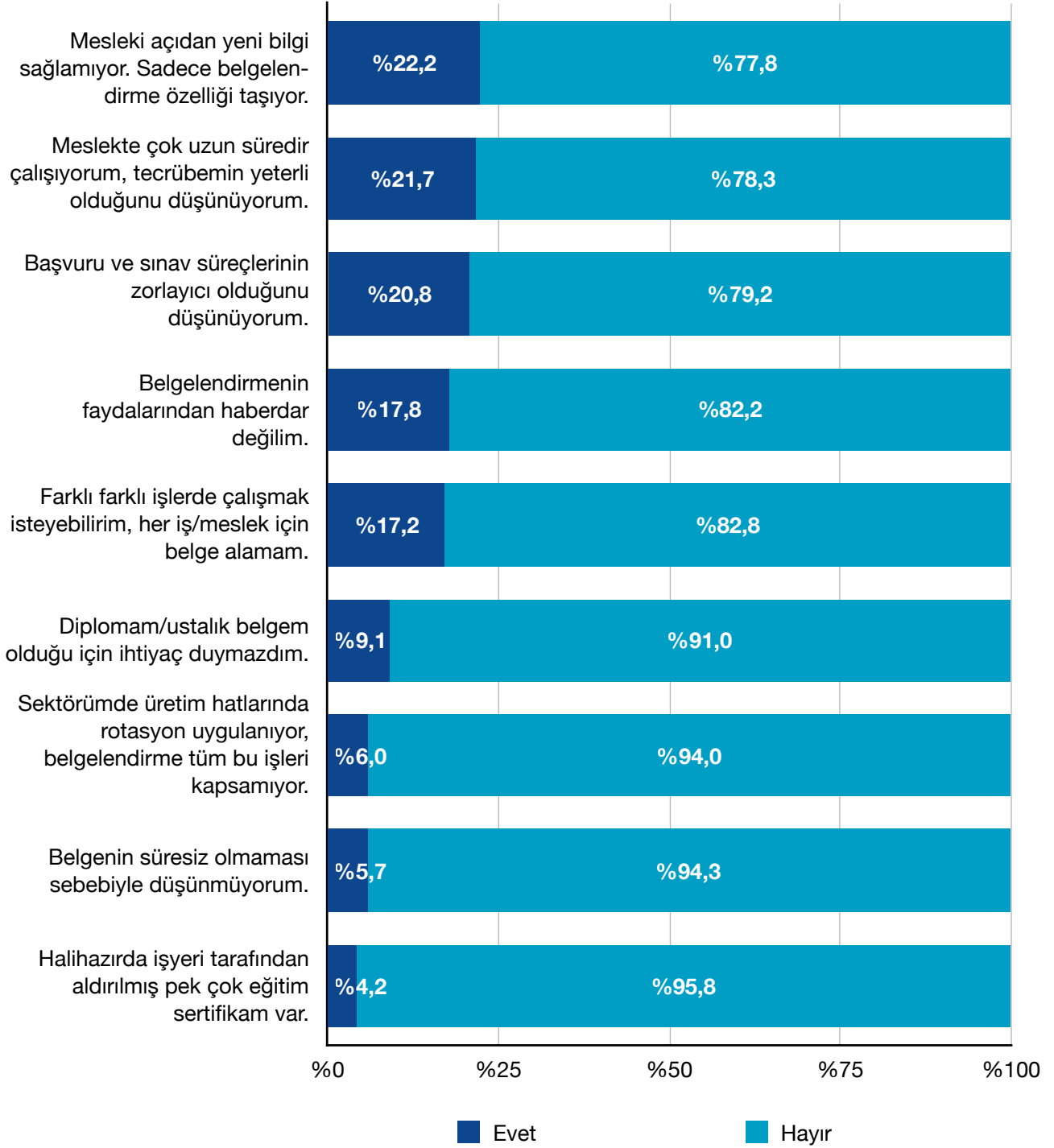
Grafik 67: İcra ettiğiniz meslek belge temin etmeyi zorunlu kılmasaydı MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almayı düşünür müydünüz? (%) (n=700)



“Mesleki Yeterlilik Belgesi’ni hangi sebeple aldınız?” sorusuna “İcra ettiğim/etmeyi düşündüğüm meslekte MYB temin etmek yasal zorunluluk kapsamında olduğu için aldım” yanıtını verenlere böyle bir zorunluluk olması ne yapacakları sorulduğunda katılımcıların yarısından fazlası (%57) yine de belge almayı tercih edeceklerini bildirmiştir.

Katılımcılara belge almama sebeplerinin ne olacağı sorulduğunda ise %22’lik bir oranla ilk sırada yer alan cevap “Mesleki açıdan yeni bilgi sağlamıyor. Sadece belgelendirme özelliği taşıyor.” yanıtı olmuştur. %22 ile yine katılımcıların dile getirdiği yanıt ise “Meslekte çok uzun süredir çalışıyorum, tecrübemin yeterli olduğunu düşünüyorum.” olmuştur. Yakın bir oranda, katılımcıların %21’i ise başvuru ve sınav süreçlerinin zorlayıcı olduğunu, bu sebeple belge almamayı düşünebileceğini söylemiştir.

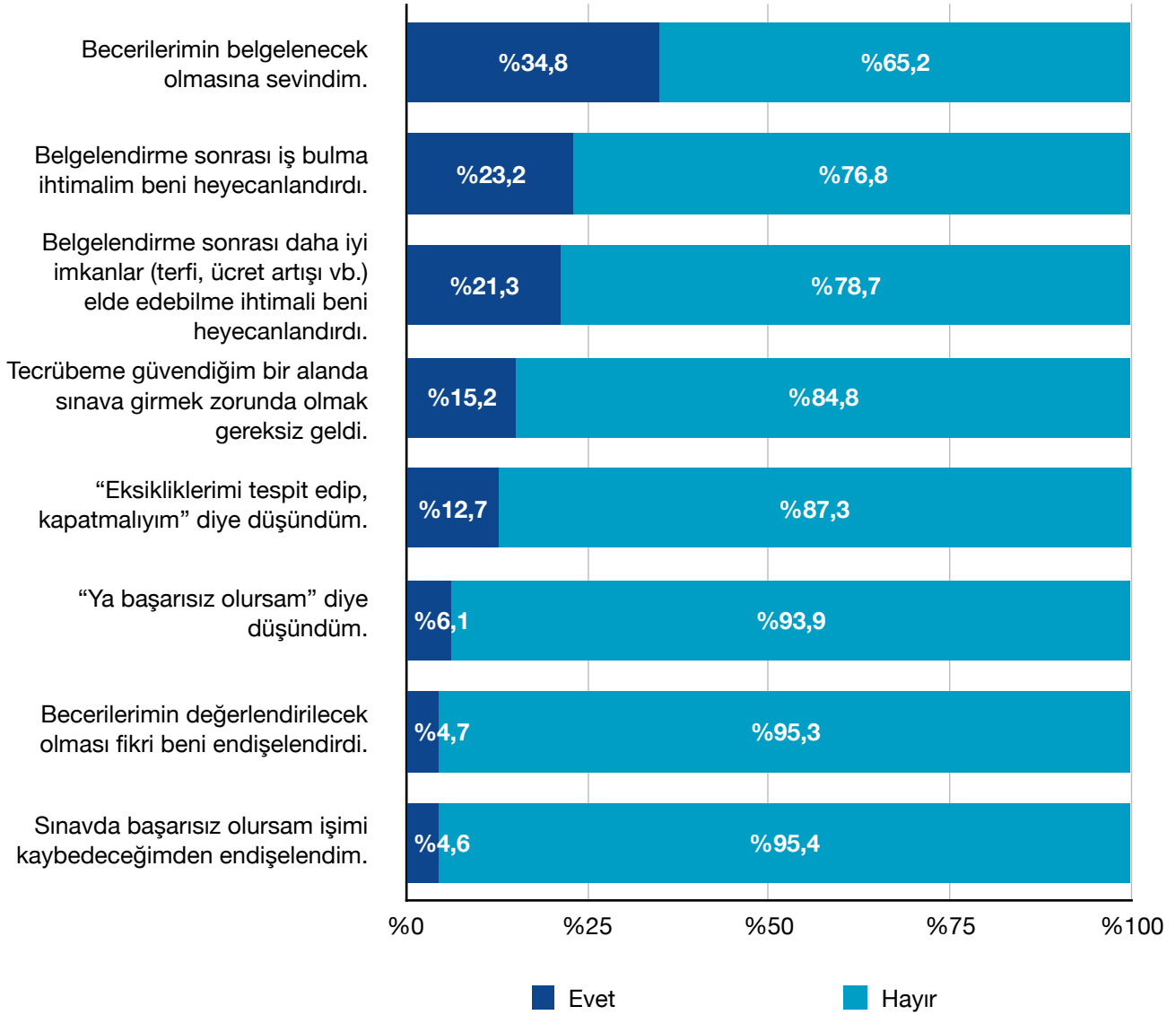
Grafik 68: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almayı düşünmeme sebebiniz ne olurdu? Birden fazla seçenek işaretlenebilir. (%) (n=1205)



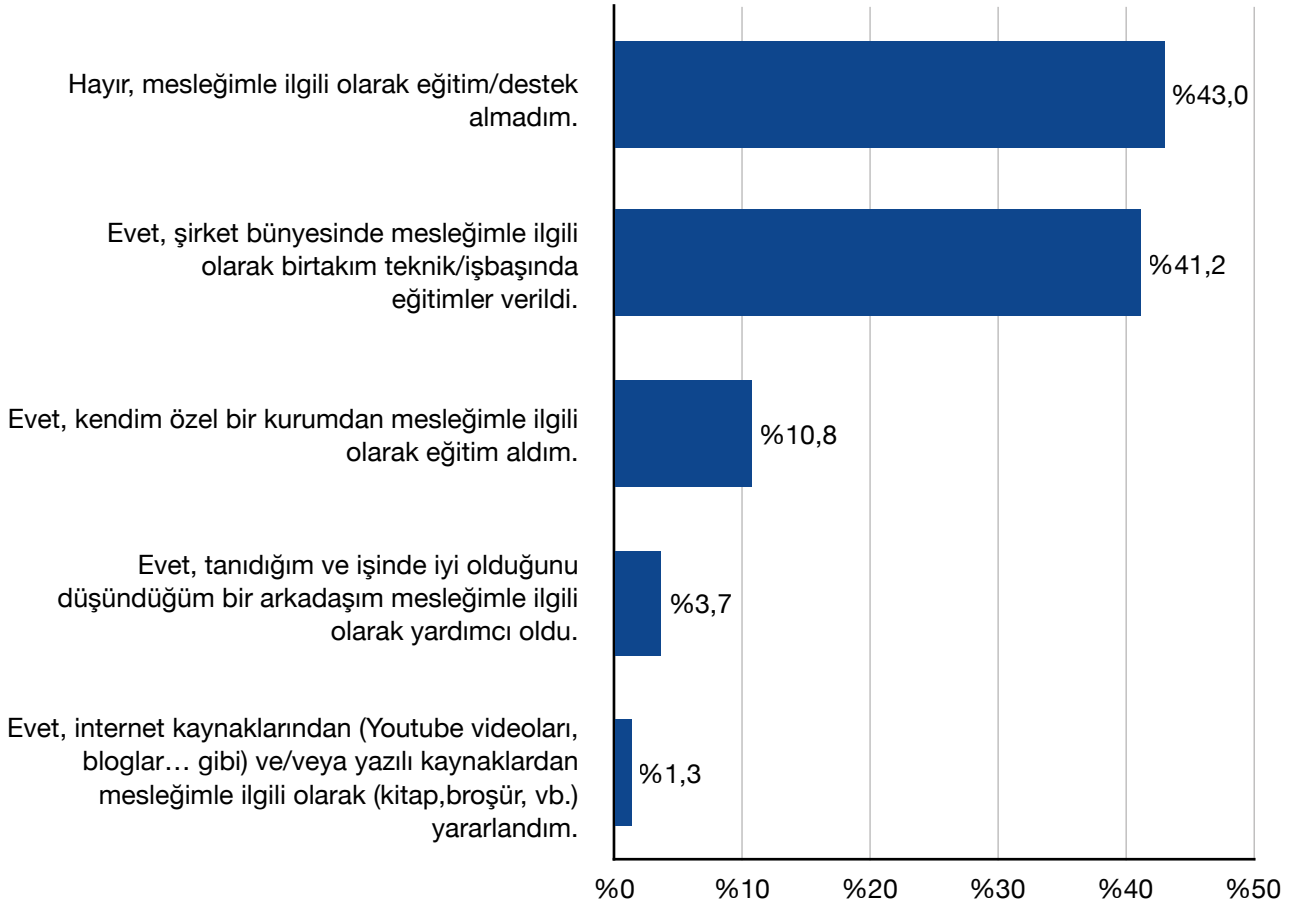
Katılımcıların %18'i belgelendirmenin faydalarından haberdar olmadığını, %17 ise kariyer değişikliği yapma ihtimalini belirtmiştir.

Katılımcıların yalnızca %9'unun mesleki eğitim diploması veya ustalık belgesi olduğu için Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne ihtiyaç duymadığını belirtmesi ise olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Grafik 69: Aşağıdaki cümlelerden hangisi veya hangileri, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavına girmeden önceki duygu durumunuzu anlatır? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz. (%) (n=1205)



Katılımcılara sınava girmeden önceki duyguları sorulduğunda %35 ile en çok dile getirilen cevabın “Becerilerimin belgelenecek olmasına sevindim” olduğu görülmüştür. %23 belgelendirme sonrası iş bulma ihtimalinin onları heyecanlandığına söylerken %21 ise belgelendirme sonrası daha iyi imkanlarda çalışabilme ihtimalinin onları heyecanlandığına belirtmiştir.

Grafik 70: MYK Mesleki Yeterlilik sınavına girmeden önce eğitim aldınız mı? (%) (n=1205)

Katılımcıların %43'ü sınava girmeden önce mesleği ile ilgili bir eğitim/destek almadığını söylemiştir. %41 oranında katılımcı ise şirket bünyesinde mesleğiyle ilgili birtakım teknik eğitimler aldığını bildirmiştir. %11 oranında katılımcı özel bir kurumdan eğitim aldığını, %4 arkadaşının mesleği ile ilgili yardımcı olduğunu, %1 internet kaynaklarından yararlandığını beyan etmiştir.

Tablo 17: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sınavına girmeden önce yaptığınız hazırlıkları işaretleyiniz. (%) (n=1205)

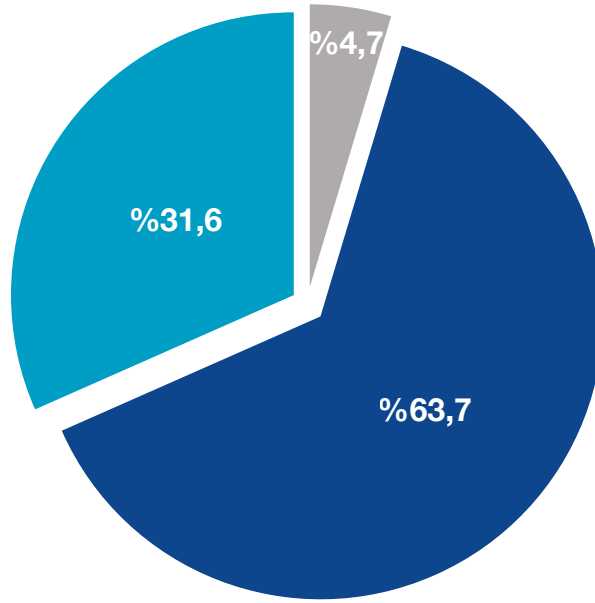
(%)	Evet	Hayır
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sınavı için hiçbir hazırlık yapmadım.	57,6	42,4
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sınavının formatı ile ilgili bilgi edinmeye çalıştım (sözlü, yazılı, uygulamalı vs.).	22,6	77,4
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavında değerlendirmeye alınacak konulara baktım.	14,7	85,3
Makine, alet vb. teçhizat hakkında teorik bilgim üzerine çalıştım (alet isimleri, alet vb. Araçların nasıl kullanıldığını aktarmak gibi).	14,6	85,4
Makine, alet vb. teçhizatların nasıl kullanıldığına dair bilgimi tazeledim.	13,4	86,6
İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çevre Koruma Prosedürlerini gözden geçirdim.	15,0	85,0

(%)	Evet	Hayır
Kişisel Koruyucu Donanımların (KKD) hangi amaçla, nasıl ve ne zaman kullanılmaları gerektiği konusunda çalıştım.	11,0	89,0
Uyarı levhaları ve anlamları üzerinde çalıştım.	11,5	88,5

Katılımcıların yarısından fazlası (%58) sınav öncesi herhangi bir hazırlık yapmadığını belirtmiştir. Diğer ifadeler katılımlar incelendiğinde %23 oranında katılımcının sınav formatı hakkında bilgi aldığı saptanmıştır. %15 sınavda değerlendirmeye alınacak konulara göz attığını, yine %15'in makine, alet vb. teçhizat hakkında teorik bilgiler çalıştığını beyan etmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile çevre koruma prosedürlerini gözden geçirenlerin oranı ise %15 olarak tespit edilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde, her ne kadar çoğunluk sınavdan önce bir hazırlık yapmadığını dile getirse de geri kalan katılımcılar sınavın teorik tarafı için çalışma yaptığını söylemiştir. Özellikle sınav formatı konusunda bilgi alanlar öne çıkmıştır.

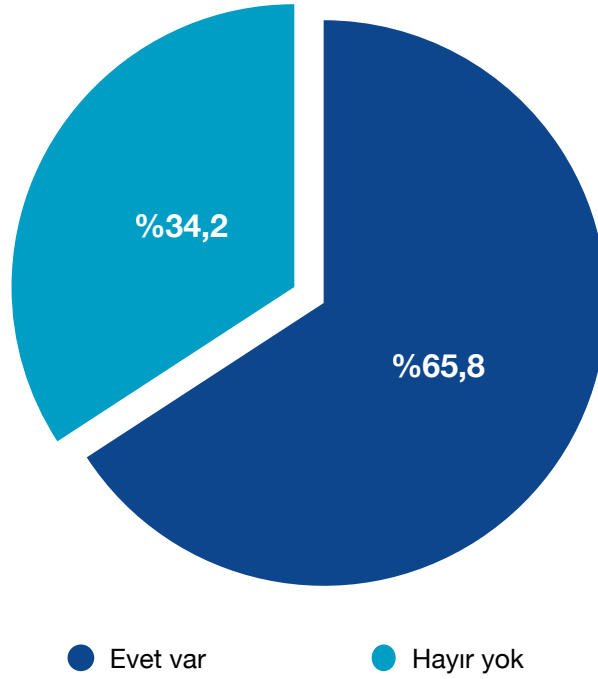
Grafik 71: MYK belgesi vermek üzere yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşuna ulaşmada zorluk çektiniz mi? (%) (n=1205)



- Evet, zorlandım.
- Hayır, zorlanmadım. Diğer iletişim kanallarından ulaştım.
- Hayır, zorlanmadım. MYK'nın web sitesinden gerekli tüm bilgi ve yönlendirmeleri aldım.

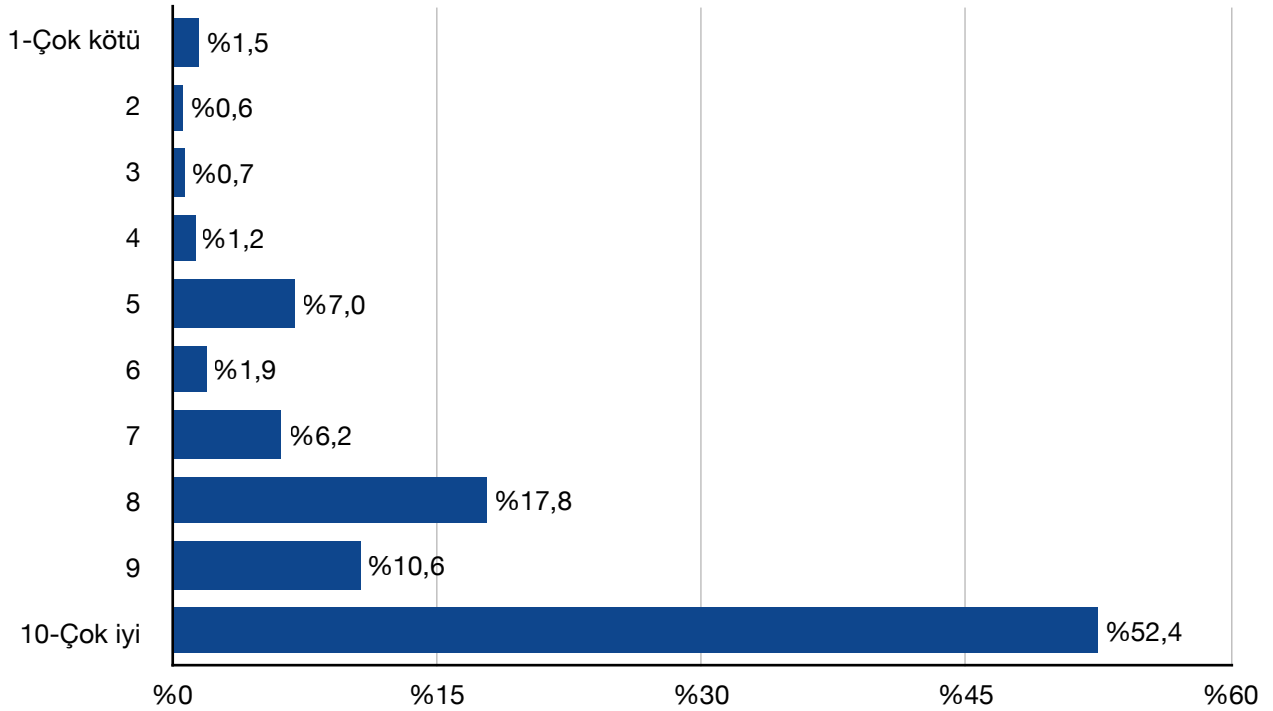
Katılımcılarımızın %95 ile neredeyse tamamı yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarıyla iletişime geçmekte zorlanmadığını belirtmiştir. İletişim kanalları ayrı ayrı incelendiğinde, katılımcıların %32'si MYK'nın web sitesi aracılığı ile iletişim bilgilerinden ulaştığını belirtirken, %64'lük çoğunluk MYK dışındaki bilgilendirme kanalları sayesinde bu kuruluşlara ulaştığını beyan etmiştir.

Grafik 72: Yaşadığınız ya da çalıştığınız şehirde MYK Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu var mı? (%) (n=1205)



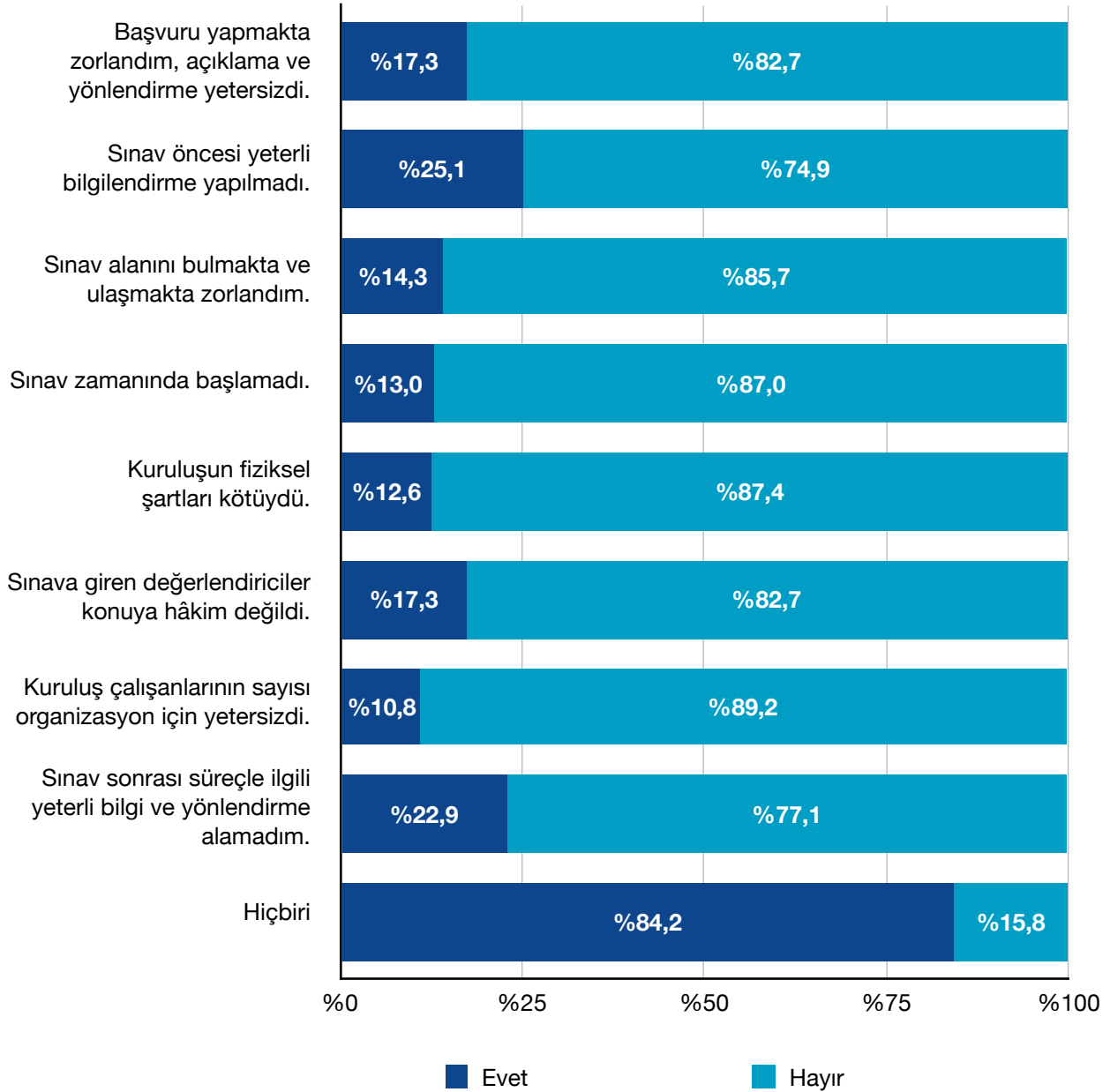
Kabaca her üç katılımcıdan ikisinin yaşadığı/çalıştığı şehirde bir MYK Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu bulunduğu tespit edilmiştir. %34'lük bir kitlenin yaşadığı veya çalıştığı şehirde bir belgelendirme kuruluşu olmadığı altını çizmek gerekmektedir.

Grafik 73: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almak üzere başvuruda bulunduğunuz yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunu 10 üzerinden puanlar mısınız? (1 Çok kötü – 10 Çok iyi) (%) (n=1205)



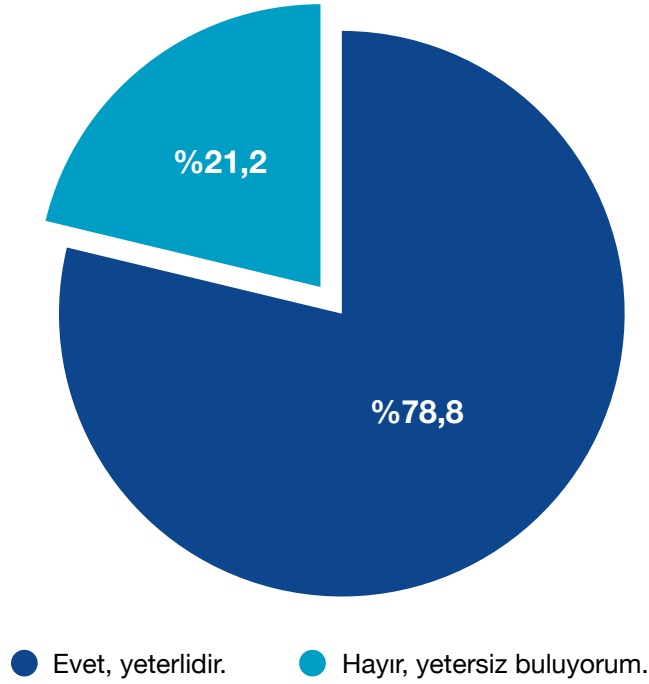
Katılımcıların Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları ile ilgili memnuniyet seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir: Katılımcıların **%81 ile önemli çoğunluğu** başvuruda bulunduğu belgelendirme kuruluşunu **8 puan ve üzeri** olarak puanlamaktadır. Bu durum genel memnuniyeti gösterir nitelikte olmakla beraber, “Çok kötü” olduğunu düşünen yani belgelendirme kuruluşlarına 1 puan veren hiçbir katılımcı olmaması da pozitif bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Grafik 74: Hizmet aldığınız yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunu yeterli bulmadıysanız sebepleriniz nelerdir? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz. (%) (n=1205)



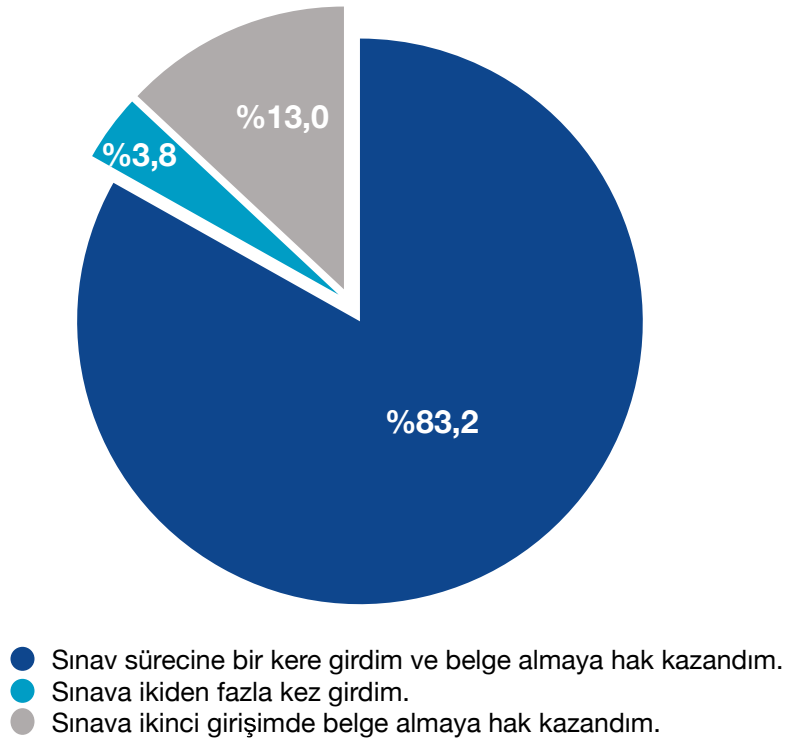
Genel anlamda yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları hakkında pozitif geri dönüşler almış olsak da bu kuruluşları yeterli bulmayanların sebepleri incelendiğinde sınav öncesi, sınav sonrası ve başvurular hakkında yeterli bilgilendirme yapılmaması ve sınava giren değerlendiricilerin kalitesi, en sık dile getirilen memnuniyetsizlik sebepleri olarak öne çıkmaktadır.

Grafik 75: MYK Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarında yeterli sayıda ve aralıkta sınav açıldığını düşünüyor musunuz? (%) (n=1205)



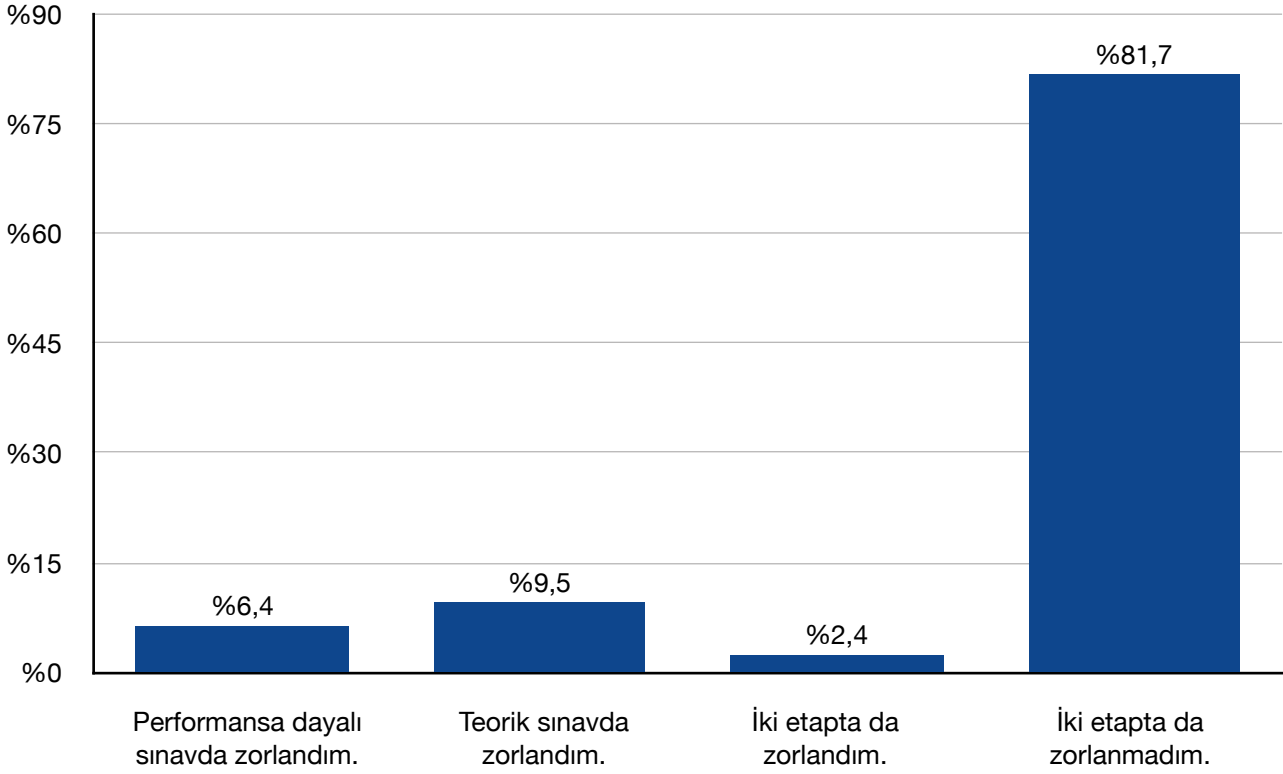
Katılımcıların %79'la önemli çoğunluğu belgelendirme kuruluşlarında yeterli sayıda ve aralıkta sınav açıldığını düşünürken %21 sınav sayıları ve sıklığının yeterli olmadığını belirtmiştir.

Grafik 76: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi alabilmek için kaç defa sınava kaydoldunuz? (%) (n=1205)



Katılımcıların %83'le önemli bölümü sınava ilk girişlerinde belge almaya hak kazandıklarını belirtmiştir. Sınava ikinci girişinde belge almaya hak kazananlar katılımcılarımızın %13'ünü oluştururken, sınava ikiden fazla girenler örneklemimizin yalnızca %4'lük bir kısmını oluşturmuştur.

Grafik 77: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sınav süreciyle ilgili sayacağım ifadelerden hangisi deneyiminizi yansıtır? (%) (n=1205)



Katılımcıların %82'lik çoğunluğunun sınav sürecinin hiçbir etabında zorluk çekmediği saptanmıştır. Teorik sınavda zorlandığını ifade edenler örneklemimizin %10'unu oluştururken %6 performansa dayalı sınavda zorlandığını belirtmiştir.

Tablo 18: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sınav süreciyle ilgili sayacağım ifadelerden hangisi deneyiminizi yansıtır? (%) (n=1205)

	Sınav sürecine bir kere girdim ve belge almaya hak kazandım.	Sınava ikinci girişimde belge almaya hak kazandım.	Sınava ikiden fazla kez girdim.
Performansa dayalı sınavda zorlandım.	4,2	19,7	8,7
Teorik sınavda zorlandım.	6,2	28,0	19,6
İki etapta da zorlandım.	1,7	4,5	10,9
İki etapta da zorlanmadım.	87,9	47,8	60,9

Katılımcıların sınava girme sayıları, sınavda hangi bölümde ve hangi derecede zorladıklarına göre incelendiğinde sınava birden fazla kez girenlerde özellikle sınavın teorik ayağında zorlananların daha yüksek bir oranda olduğu saptanmıştır. Sınava bir kez girenlerin %88'i sınavın iki etabında da zorlanmadığını ifade ederken sınava ikinci girişinde belge almaya hak kazanan katılımcılarda bu oranın %48'e gerilediği görülmüştür.

Sınava ikinci girişinde belge almaya hak kazanan katılımcıların %28'i teorik sınavda zorlandığını söylerken performansa dayalı sınavda zorlandığını söyleyenlerin oranı %20, iki etapta da zorlandığını söyleyenlerin oranı %5 olarak tespit edilmiştir.

Sınava ikiden fazla girenlerde ise yine teorik sınavda zorlandığını söyleyenlerin oranı performansa dayalı sınavda zorlanana göre daha yüksektir. Öte yandan, bu grupta iki etapta da zorlandığını söyleyenlerin oranının %11 olduğu gözlenmiştir.

Tablo 19: Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarına hazırlanmanın ve belgelenmenin faydalarını değerlendiriniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarına hazırlanmanın KKD kullanımı ile ilgili farkındalığımı arttırdığını düşünüyorum.	%3,7	%13,7	%7,6	%59,1	%16,0
MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirme sürecinin mesleki bilgi ve becerimi olumlu yönde etkilediğini görüyorum.	%3,9	%14,8	%5,4	%60,8	%15,1
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak özgüvenimi arttırdı.	%3,9	%16,7	%4,6	%57,5	%17,3
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olduktan sonra mesleki motivasyonumun arttığını düşünüyorum.	%4,2	%19,9	%7,1	%54,6	%14,1
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olduktan sonra işsiz kalmakla ilgili kaygılarımın azaldığını fark ettim.	%5,0	%30,0	%8,4	%45,2	%11,4
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olduktan sonra iş arkadaşlarım ve işverenimle kurduğum iletişimin olumlu anlamda değiştiğini gözlemledim.	%5,3	%28,4	%8,9	%46,0	%11,5
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi aldıktan sonra İSG ve Çevre Koruma prosedürlerini (KKD kullanmak, uyarı levhalarına dikkat etmek, atıkları kaynağında ayırmak gibi) daha iyi uyguladığımı, işimi yaparken daha dikkatli olduğumu düşünüyorum.	%4,3	%15,8	%5,6	%56,5	%17,8

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olduktan sonra kendimi mesleki anlamda geliştirmeye (firma bünyesindeki eğitimlere katılmak veya eğitimlerde daha iyi bir dinleyici olmak, yeni beceriler edinmeye çalışmak, başka sertifikasyon sınavlarına daha girmek vb.) daha hevesli hale geldiğimi gözlemledim.	%4,1	%17,8	%7,5	%55,5	%15,2
MYK'nın deneyimlediğim faaliyetlerine baktığımda, bir çalışan olarak benim için fayda yarattığına inanıyorum.	%3,5	%16,2	%5,0	%61,5	%13,9
İşyerinde MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan sayısının işin kalitesi ve verimliliği açısından artmasını isterim.	%2,8	%11,5	%5,2	%63,7	%16,8

Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarına hazırlanmanın ve belgelenmenin faydaları incelendiğinde genel itibariyle belgelerin KKD kullanımı ile ilgili farkındalığı arttırdığı, mesleki bilgi ve beceriyi olumlu yönde etkilediği, çalışanların özgüvenini ve mesleki motivasyonlarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların %75'i KKD kullanımı ile ilgili farkındalığının ve özgüveninin arttığını söylerken, %76'sı mesleki bilgi ve beceriye olumlu etki ettiğini belirtmiştir. Mesleki motivasyonunun arttığını düşünenler ise örneklemimizin %71'ini oluşturmuştur.

Mesleki Yeterlilik Belgesi almanın işsizlik kaygılarını azalttığı, iş ilişkilerine pozitif etki ettiği ve belgeli çalışanları iş süreçlerinde daha dikkatli hale getirdiği saptanmıştır. Katılımcıların %57'si işsiz kalmakla ilgili kaygılarının azaldığını beyan ederken %58'i iş arkadaşları ve işvereniyle iletişimin pozitif anlamda değiştiğini belirtmiştir. Bu üç alandan en pozitif değişimin ise İSG alanında gerçekleştiği saptanmıştır: Katılımcıların %74 ile önemli çoğunluğu belge sahibi olduktan sonra İSG ve Çevre Koruma prosedürlerini daha iyi uyguladığını, iş esnasında daha dikkatli olduğunu beyan etmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi, belgeli çalışanlar tarafından değer görmekte ve işyerlerinde belgeli çalışan sayısının artışı talep edilmektedir. Katılımcıların %81 ile önemli çoğunluğu belgelerin iş kalitesi ve verimliliği gibi sebeplerle artmasını desteklemektedir. Belgelerin kendisi için bir fayda yarattığını düşünen katılımcılar ise örneklemimizin %75'ini oluşturmaktadır.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin çalışanları mesleki gelişime teşvik ettiği de çıkan bulgular arasındadır. Katılımcıların %71'i belge sahibi olduktan sonra firma bünyesindeki eğitimlere katılmak veya eğitimlerde daha iyi bir dinleyici olmak, yeni beceriler edinmeye çalışmak, başka sertifikasyon sınavlarına daha girmek konusunda daha hevesli hale geldiğini belirtmiştir.

Tablo 20: “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak özgüvenimi artırdı.”

(%)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İlkokul ve öncesi	3,6	15,6	4,5	60,3	15,9
Ortaokul	4,5	15,5	1,9	62,1	15,9
Lise	2,6	17,3	6,7	54,3	19,0
Yüksekokul ve üzeri	9,5	22,6	3,6	44,0	20,2

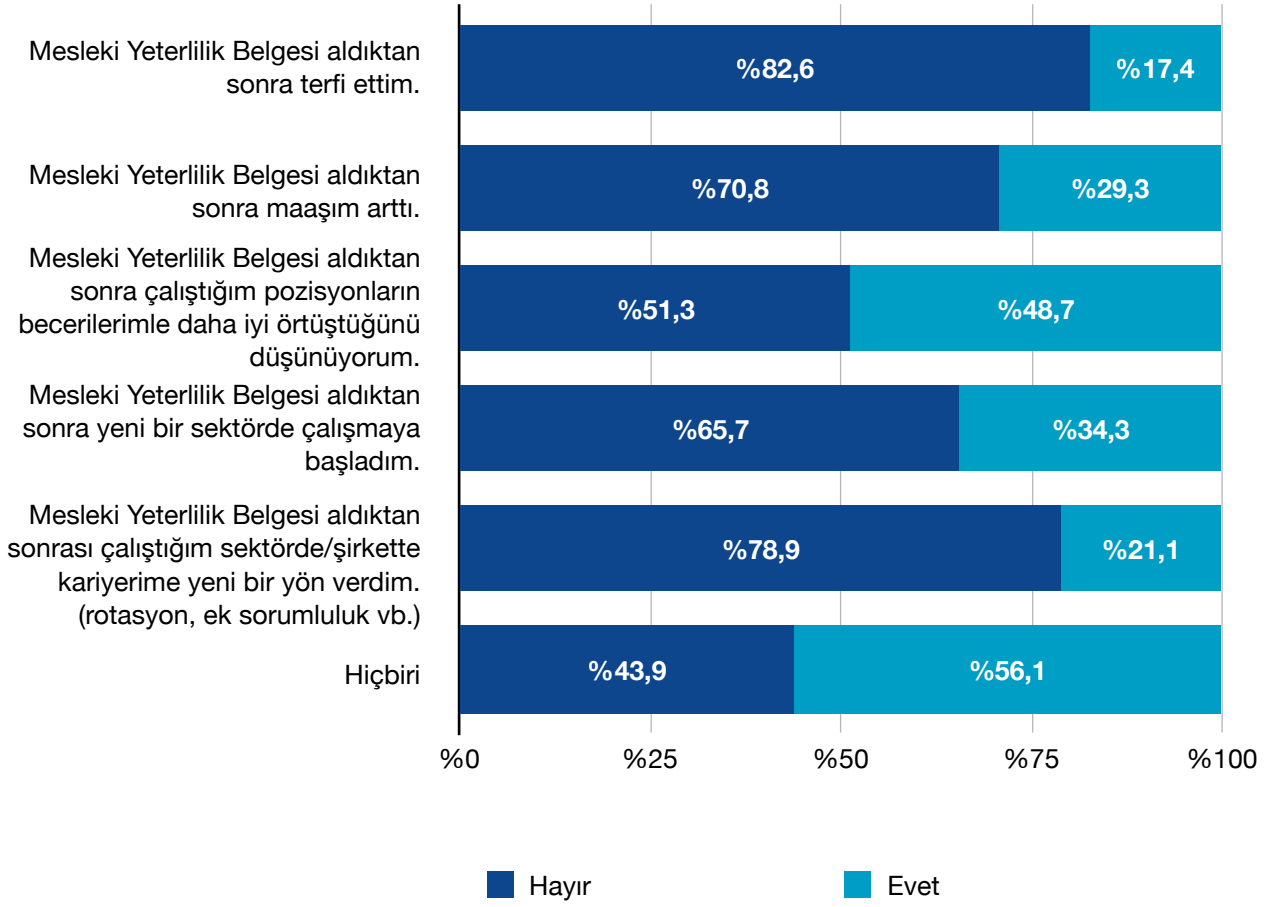
“MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak özgüvenimi artırdı” ifadesini destekleme oranları katılımcıların eğitim durumlarına göre incelendiğinde eğitim seviyesi daha düşük olan katılımcıların ifadeye daha yüksek katılım gösterdiği görülmüştür. Oranlar detaylı olarak incelendiğinde ilkokul ve öncesi eğitim derecesine sahip katılımcıların %76’sı ifade nezdinde olumlu görüş sunarken bu oran ortaokul mezunlarında %78 seviyesindedir. Lise mezunlarında ifadeye katılanların oranı %73 iken yüksekokul ve üzeri eğitim derecesine sahip katılımcılarda bu oran %64’e gerilemiştir.

Her ne kadar düzenli bir düşüş görülme de özellikle yüksek eğitilmiş grup içerisinde ifadeye katılanların daha düşük eğitilmiş gruba göre daha düşük bir oranda olduğu saptanmıştır. Bu anlamda, üniversite mezunu olmayan fakat mesleki yeterlilik belgesi almaya hak kazanan katılımcıların belgeyle birlikte özgüven kazandığı ve yüksek eğitimlilere göre bu grup içerisinde belgenin özgüven üzerindeki olumlu etkilerini yaşayanların daha yüksek bir orana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda bireysel kazanımlar noktasında, yeterlilik belgesinin eğitim seviyesinden ötürü dezavantajlı olarak adlandırılan bu grup üzerinde olumlu etkisi gözlenmiştir.

Tablo 21: “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarına hazırlanmanın KKD kullanımını ile ilgili farkındalığımı arttırdığını düşünüyorum.”

(%)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İlkokul ve öncesi	2,7	15,9	5,2	64,2	12,0
Ortaokul	4,5	15,9	6,8	55,3	17,4
Lise	3,4	9,9	9,6	58,4	18,8
Yüksekokul ve üzeri	7,1	14,3	11,9	47,6	19,0

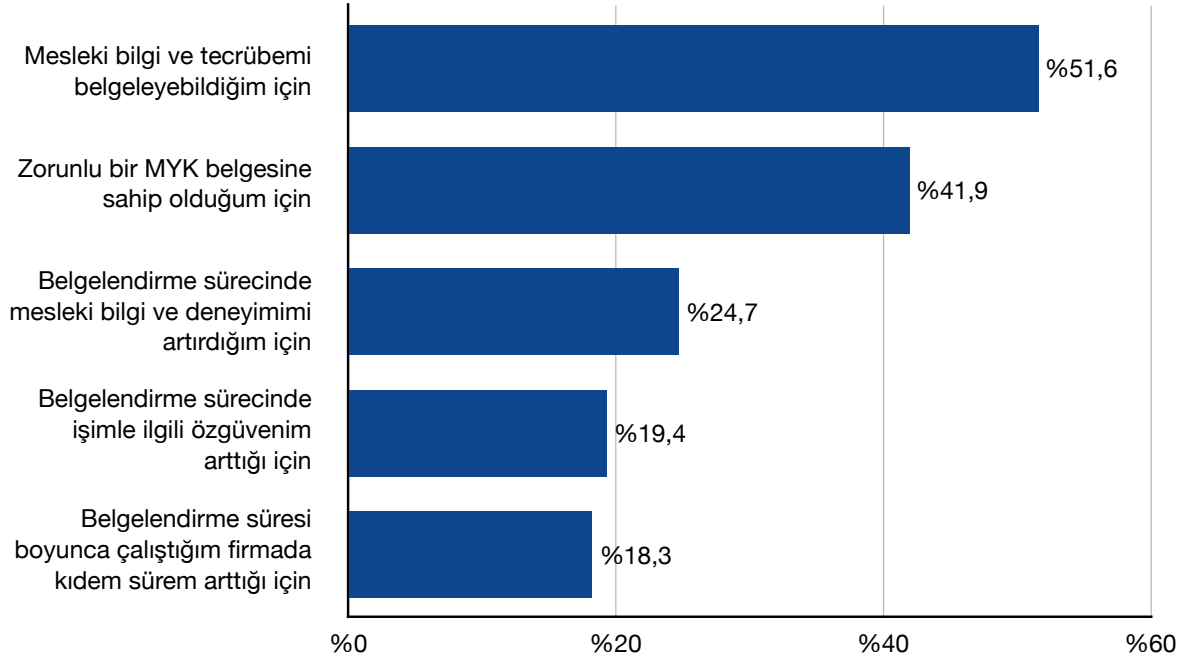
Katılımcıların sınava hazırlanma sürecinde KKD kullanımı konusunda yaşadıkları olumlu değişim eğitim durumu özelinde incelendiğinde eğitim seviyesi düşük grup içerisinde belge aldıktan sonra bu konudaki farkındalığının arttığını söyleyenlerin daha yüksek bir oranda olduğu tespit edilmiştir. İlkokul ve öncesi eğitim derecesine sahip katılımcıların %76’sı, ortaokul mezunu katılımcıların %73’ü, lise mezunu katılımcıların %77’si sınava hazırlık sürecinin KKD kullanımı üzerindeki olumlu etkisini deneyimlediklerini beyan ederken bu oran üniversite ve üzeri eğitim seviyesine sahip katılımcılarda %68’e gerilemiştir.

Grafik 78: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sınav süreciyle ilgili sayacağım ifadelerden hangisi deneyiminizi yansıtır? (%) (n=1205)

Katılımcıların %49 ile neredeyse yarısı belgelendikten sonra çalıştıkları pozisyonların becerileriyle daha iyi örtüştüğünü belirtmişlerdir.

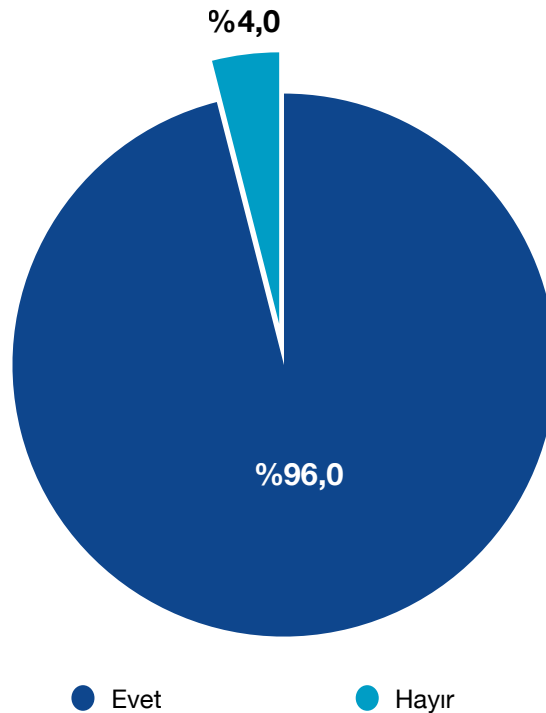
Genel itibarıyla çalışanlara belgelendikten sonra maaş artışı ve terfi gibi farklılaşmalarda nadiren bulunduğu tespit edilmiştir. Belgelendikten sonra terfi ettiğini söyleyenler örneklemin %17'sini oluştururken, maaş artışı yaşayanların oranı %29 ile daha fazladır.

MYB aldıktan sonra yeni bir sektörde çalışmaya başladığını beyan edenler %21 seviyesinde seyrederken, belgelendikten sonra çalıştığı sektörde veya işte kariyerine yeni bir yön verdiğini beyan edenler örnekleminin %34'ünü oluşturmuştur.

Grafik 79: Terfi almanızın sebebini neye bağlıyorsunuz? (%) (n=1205)

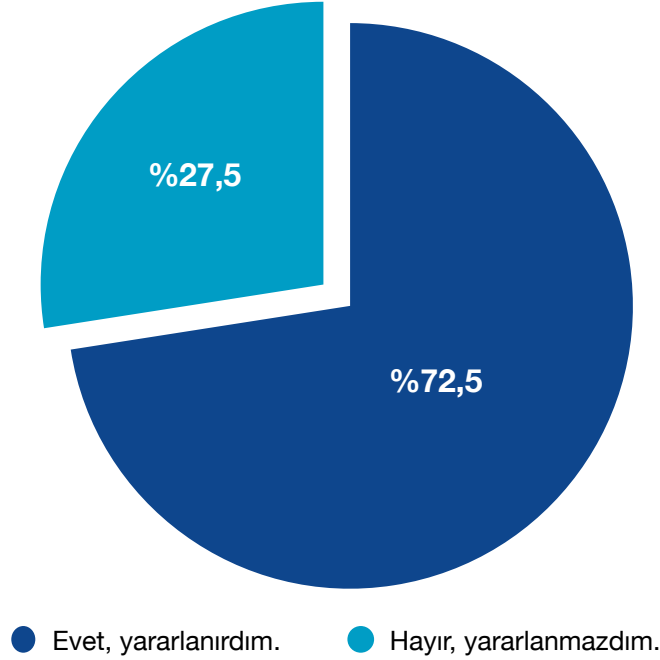
Mesleki Yeterlilik Belgesi aldıktan sonra terfi alan katılımcıların %52 ile yarısından fazlası, mesleki bilgi ve tecrübesini belge ile gösterebilmesinin terfiyle sonuçlandığına işaret etmiştir. Terfi sebebi olarak direkt olarak MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne işaret edenler katılımcıların %42'sini oluşturmuştur.

Terfi ile belgelendirme sürecindeki mesleki/kişisel gelişimini ilişkilendirenlerin katılımcıların %44'ünü oluşturmuştur: Belgeli çalışanların %25'i belgelendirme sürecinde mesleki bilgi ve deneyiminin arttığını ifade ederken, %19'luk bir kitle aldığı terfinin bu süreçte özgüveninin artması ile ilgili olduğunu beyan etmiştir.

Grafik 80: MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi alma sürecinizde, başvuru evrakları ve sınav süreçleri gibi her türlü konuda doğru bilgiye kolayca ulaşabildiniz mi? (%) (n=1205)

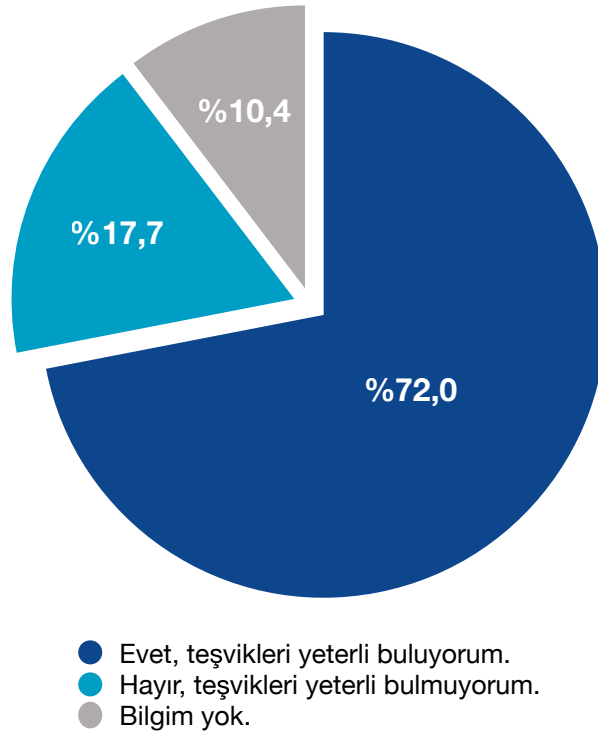
Başvuru evrakları, sınav süreçleri gibi konularda bilgi alışverişinin başarılı olduğu tespit edilmiştir: Katılımcıların %96 ile neredeyse tamamı doğru bilgiye kolayca ulaşabildiklerini beyan etmiştir.

Grafik 81: MYK, sınava girmeden önce ücretsiz bir danışmanlık hizmeti sunsaydı (kariyer hedeflerime ve becerilerime uygun sınav programını seçebilmek ve kariyer planlamada yol gösterici olması amacıyla) bu hizmetten yararlanmayı düşünürdüm. (%) (n=1205)



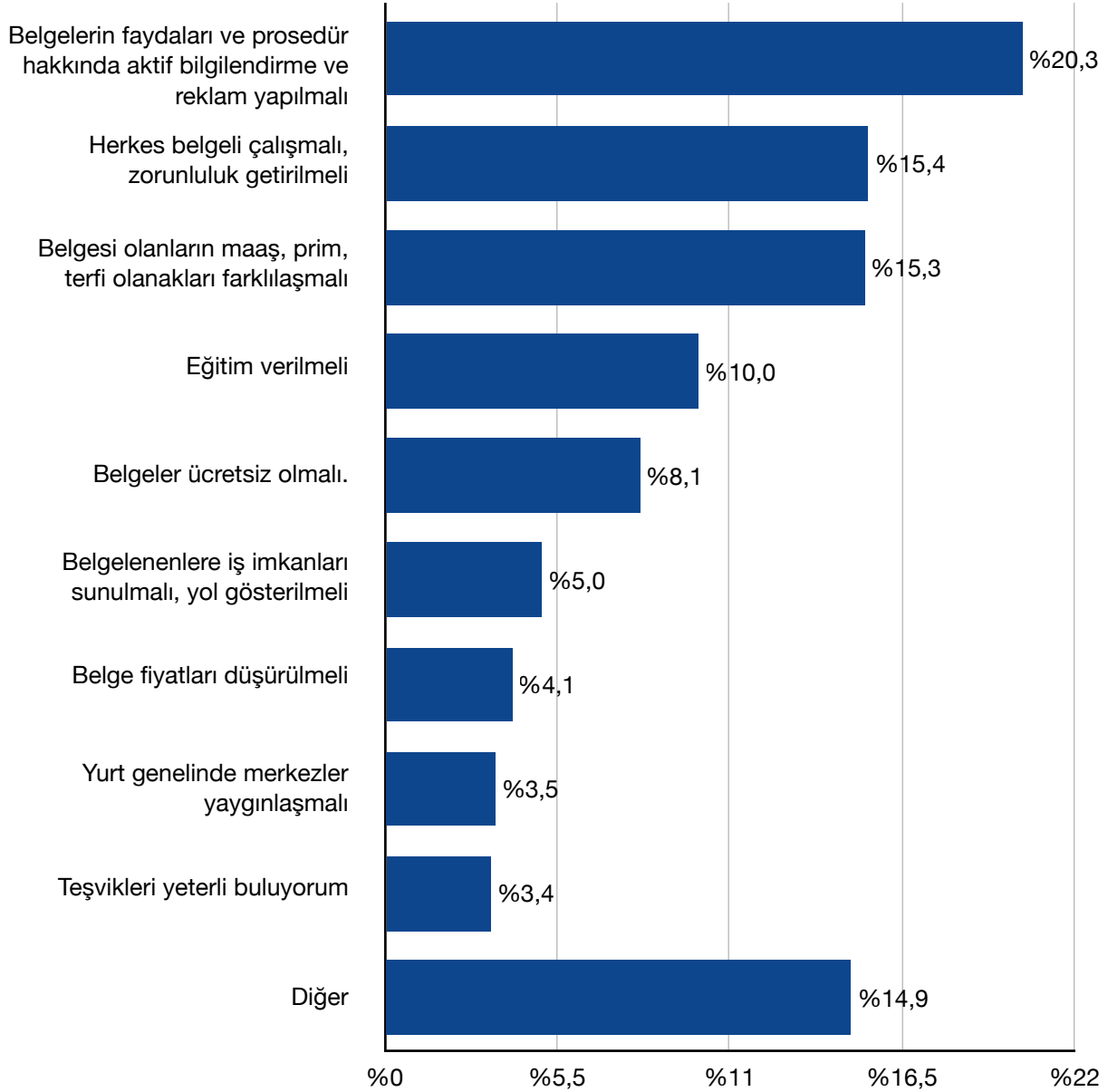
“MYK sınava girmeden önce ücretsiz bir danışmanlık hizmeti sunsaydı bu hizmetten yararlanmayı düşünürdüm.” diyenler örneklemimizin %73’ünü oluşturmuştur.

Grafik 82: Sınav ücretlerinin karşılanması, başarısız adaylara sınav hakkı verilmesi, belgelerin işyeri açmada fayda sağlaması gibi unsurlar MYK Belgesi tercih etmeniz açısından yeterince teşvik edici mi? (%) (n=1205)



Katılımcıların %72 ile büyük çoğunluğunun MYK'nın verdiği teşvikleri yeterli bulduğu görülmektedir. Teşvikleri yetersiz bulanlar örneklemimizin %18'ini oluştururken %11'in konu hakkında yeterli bilgisi bulunmamaktadır.

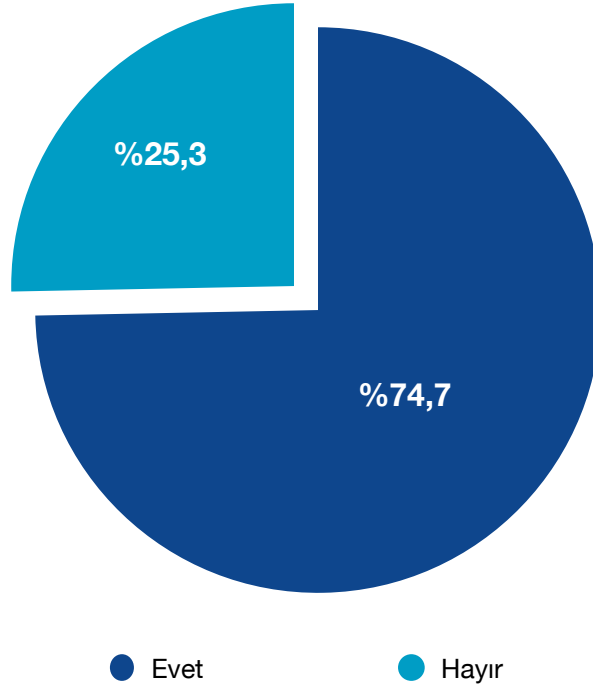
Grafik 83: Bir çalışan olarak sizce MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin yaygınlaşması için çalışanlara nasıl teşvikler verilmeli? (%) (n=1205)



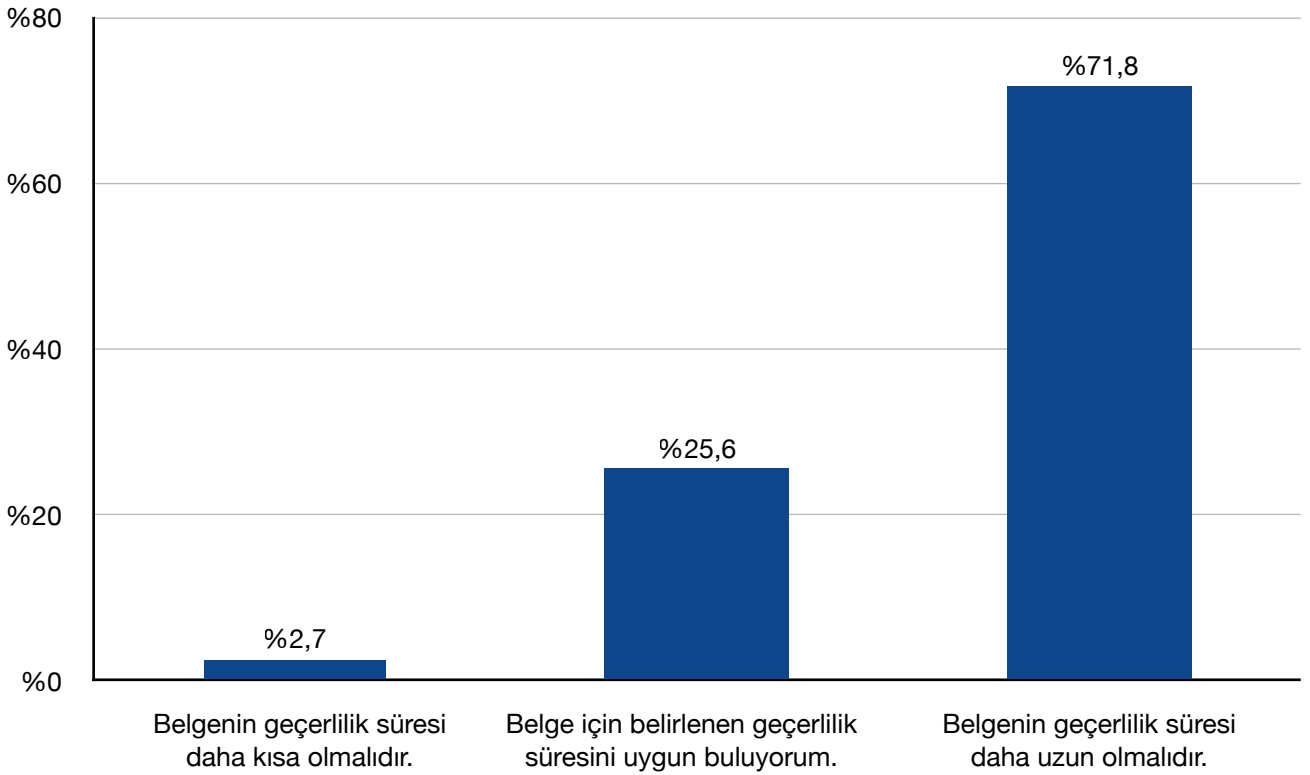
Teşvikleri yetersiz bulan belgeli çalışanlara göre belgelerin faydaları ve prosedür hakkında aktif bilgilendirme ve reklam, çalışanlara verilebilecek en önemli teşvikler arasındadır: Katılımcıların %20'si aktif bilgilendirme ve reklam çalışmaları yapılması gerektiği yönünde fikir beyan etmişlerdir.

Belgelerin yaygınlaşması için her mesleğe zorunluluk getirilmesi gerektiğini söyleyenler katılımcılarımızın %15'ini oluşturmuştur.

Belgeli çalışanlarda maaş, prim, terfi olanaklarının farklılaşması da bir diğer önemli teşvik önerisi olarak öne çıkmıştır: %15 belgelerin yaygınlaşması için bu yönde bir farklılaşmaya ihtiyaç olduğunu altını çizmiştir.

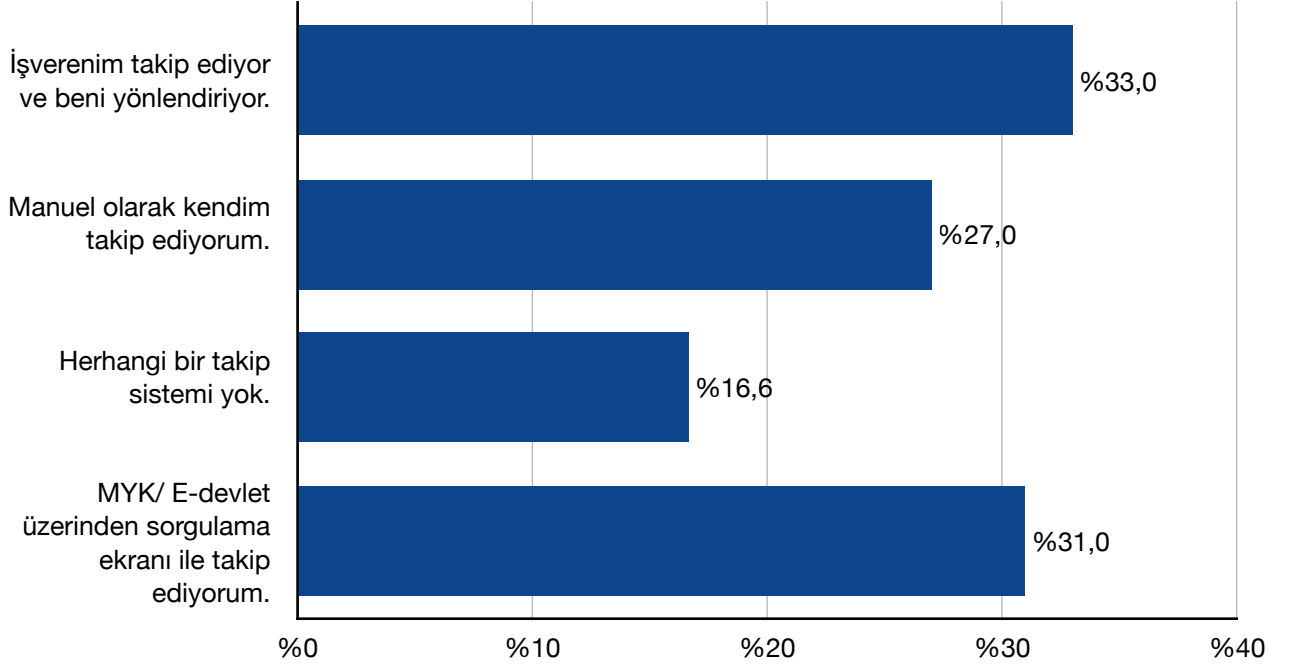
Grafik 84: Belgenizin geçerlilik süresini biliyor musunuz? (%) (n=1205)

Belgeli çalışanların kabaca dörtte üçünün belgelerin süresi hakkında bilgi sahibi olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılarımızın %25'i ise belgelerin geçerlilik süresi hakkında bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir.

Grafik 85: MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli bir çalışan olarak, belgenizin geçerlilik süresini nasıl değerlendirirsiniz? (%) (n=1205)

Belgeli çalışanların %72 ile önemli bölümü belgelerin geçerlilik süresinin daha uzun olmasını talep etmektedir. Belgelerin geçerlilik süresinin daha kısa olması gerektiğini düşünenler %3 gibi çok kısıtlı bir kitleyle sınırlı kalırken %26, belgeler için belirlenen geçerlilik süresini makul bulmaktadır.

Grafik 86: Belge sürenizin yenilenmesini hangi yollarla takip ediyorsunuz? Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz. (%) (n=1205)



Belge sürelerini takip eden mercinin genellikle işverenler ve işyerleri olduğu görülmüştür: Katılımcıların %33'ü belge yenilenmesinin takibini işverenin yaptığına beyan etmiştir. Bununla beraber MYK/E-devlet sorgulama ekranlarının da belge takibi için sıkça tercih edildiği tespit edilmiştir.

Manuel olarak belge takibini kendisi yapanlar örneklemimizin %27'sini oluştururken herhangi bir takip sistemi kullanmayanlar çalışanların %17'sini oluşturmaktadır.

3.4. Odak Grup Görüşme Sonuçları

Odak grup çalışması 15- 25 Mart 2022 tarihleri arasında, toplam 24 katılımcı ile yapıldı. Katılımcılar metal, otomotiv ve makine, inşaat, çimento, tekstil ve kimya sektörlerinin büyük ölçekli şirketlerinde görev alan uzman/profesyonellerden oluşmaktadır. Katılımcılar İSG ve İK uzmanları olarak iki kategoriye ayrılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların 12'si İK profesyonellerinden, kalan 12'si ise İSG profesyonellerinden oluşmuştur.

İK ve İSG personeli ile görüşmeler hem işveren hem işçi perspektifi hakkında bilgi toplamak açısından çok faydalı olmuştur.

1. MYB'ye Bakış

Katılımcıların cevaplarına bakıldığında, mesleki yeterliliklerin belirlenmesi, meslek kollarına standartlar getirmesi noktasında MYK, hizmetlerine değer verilen bir kurum olarak değerlendirilmektedir. İK uzmanları, MYB'lerin çalışanlara mesleki anlamda katkı sağlaması adına eğitimin sürece dahil edilmesi görüşünde büyük oranda birleşmektedir. Belgelendirme sürecine mesleki eğitimlerin dahil edilmesinin MYB'lilere olan bakışa da olumlu bir etkisi olacağı, işe alım süreçlerinde belgeli çalışanlara olan güveninin artacağı yönünde görüşler paylaşılmaktadır. İK uzmanlarının bir diğer önerisi ise **zorunluluk getirilen meslek kollarının duyurulmasından bir süre önce muafiyet tablosunun yayınlanması yönündedir**. Böylece hangi çalışanın belgelendirileceği, hangi çalışanın ise belgelendirilmeden muaf tutulacağına daha iyi planlanmasının mümkün olacağı belirtilmektedir.

MYB konusunda çekincelerden bir diğeri ise deneyimli çalışanların **sınav kaygısı ve stresiyle sınavlarda başarısız olma riskidir**. İK uzmanları yapılan odak gruplarında, sektörde deneyimli olmasına rağmen sınavın başarısızlıkla sonuçlandığı senaryoların gerçek olduğunu bildirmektedir. Bu durumda **deneyimli ve vasıflı işgücü kaybı riskinin** olduğunu bildiren katılımcıların olduğu görülmektedir. İK uzmanları, bu durumların önüne geçmek adına çeşitli önerilerde de bulunmaktadır.

İSG uzmanlarının ise MYB konusunda daha olumlu bir bakış açısına sahiptir fakat özellikle iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasının şirketlerin politikalarına da bağlı olduğunu düşünmektedir. Uzmanlara göre, MYB, belirli aralıklarla yenilenmesi gereken bir belge olması sebebiyle çalışanlar için **bilgileri tazelemek açısından** bir fırsat sunmaktadır. Bu noktada, **MYB, ömür boyu geçerliliği olan ustalık ve kalfalık belgesinden de farklılaşmaktadır**. İK uzmanlarına benzer şekilde İSG uzmanları da eğitimin önemine değinmektedir ve belgelendirme sürecine saha eğitimlerinin dahil edilmesinin İSG kültürünün yaygınlaşmasına katkı sağlayacağını düşünenlerin olduğu görülmektedir. Çok tehlikeli sınıf altında yer alan meslek kollarında, belgelendirme sürecinde saha eğitimlerinin verilmesinin MYB sahibi adayların niteliğini artıracığı da düşünülmektedir. İSG uzmanları arasında belgelendirme sonrası MYK tarafından ara ara eğitimler verilmesini öneren katılımcılar da bulunmaktadır.

a. İletişim & Saha

Daha görünür olmalı MYK, bu işi yapanlarla daha temas halinde olmalı. (İK)

Sektörel baza inerek geri dönüşler alıp kendini revize etmesi gerekiyor MYK'nın. (İSG)

Katılımcılar genel olarak MYK'nın iletişimi artırması gerektiğini söylemektedir. Özellikle sınav içeriklerinin oluşturulması sürecinde sektör temsilcilerinin katkısının alınmasının MYB belgesinin itibarı adına da olumlu etkide bulunacağı düşünülmektedir.

Bunun ötesinde, sanayi kuruluşları ile MYK'nın iletişiminin zayıf olması güncellik anlamında ve/veya sınavlar hakkında bazı sorunlar yaratmaktadır. MYK'nın sahada daha görünür olması beklenmektedir. Muafiyet tablosu konusunda yaşanan sorunların MYK'nın şirketlerle iletişimini güçlendirdiği takdirde çözüleceği

düşünülmektedir. Özellikle İK gruplarında, MYK ile iletişimin araçlar üzerinden doğrudan ve devamlı olması tavsiye edilmektedir.

b. Güncellik

Katılımcılar, MYK'nın yeni teknolojileri ve değişen uygulamaların daha yakından takip edilmesi gerektiği ifade etmektedir. **Özellikle sınav içeriğinin güncellenmesi gerektiği görüşü hakimdir.** Güncellik sorunun ise şirketlerle fikir alışverişinin güçlendirilerek aşılabileceği düşünülmektedir.

Operatör o makineyi bilmiyor ama sadece onunla ilgili sınavı var MYK'nın mesela. Bizdeki makine parkının çeşitliliği özellikle terbiye işletmelerinde bu durumu güçleştiriyor. Terbiye ölümünde çok farklı makinalar var. Bir makine seçiliyor, o makine üzerinden yapıyoruz. (İK)

MYK'nın daha çok ilgilenmesi gereken güncel konulara örnek olarak **enerji tasarrufu, çevre bilinci, teknoloji ve dijitalleşme** konularından bahsedilmiştir.

c. Muafiyet Tablosu

Özellikle İK çalışanları, muafiyet tablosunun en az 6 ay önceden belirlenmesinin belgelendirme süreçlerinin takibinde olumlu etkide bulunacağını bildirmektedir. Örnekler arasında şirket bütçesine dahil edilemeyen ek maliyetler çıkması veya çalışanların sınava girdiği esnada bazılarının muaf olduğunun yayınlanması gibi zamanlama problemleri dikkat çekmektedir.

Muafiyet tablosu konusunda diğer bir şikayet tablolarında sık sık mantık hatası olması ve neye göre hazırlandığının belirsiz olmasıdır. MYK sahadan bilgi almadığı ve güncelliğini korumadığı için muafiyet tabloları sahadaki uygulamalardan geri kalabilmektedir. Diğer taraftan, neden bazı meslek lisesi diplomalarının muaf olmadığı veya benzer işlerden biri için muafiyet varken diğeri için olmadığı gibi konular soru işaretleri yaratmaktadır.

Silindir, press, giyotin; bunlarda makinacı çalıştıramıyorum. Makinaları imal eden kişiler zaten bunlar. Çalıştırabilmem lazım. Bu insanlar muafiyet dışı kalmış. (İK)

d. Teşvik

Teşviğin bitmesi beklendiği gibi olumlu karşılanmamaktadır. Ancak, katılımcılar büyük ölçekli firmaların çalışanları olarak teşvik konusunun kendileri için birinci öncelik olmadığını belirtmektedir. Teşviğin asıl küçük ölçekli firmalar için önemli olduğu belirtilirken, katılımcılar geçmiş iş tecrübelerine dayanarak, teşvik bittiği takdirde KOBİ'lerin belgelendirme veya İSG süreçlerini umursamayacakları görüşünde birleşmektedir.

MYK teşvik getirmezse yeniden alternatif yollar arayacağız. (İK)

2. Sınavlar

Sınavlar konusunda gelen yorumları ikiye ayrılmaktadır: sınavın içeriğine dair yorumlar ve sınav esnasında yaşananlarla ilgili yorumlar. Katılımcıların çoğunluğu özellikle ekipman kullanımı konusunda sınav içeriğinin güncellenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Öte yandan, kameralı simülasyon vb. uygulamaların bazı adaylar için sınav kaygısı ve stresini tetiklediği ve tecrübeli adayların dahi sınavda başarısız olma riskinin olduğu belirtilmektedir. İnsan kaynakları uzmanlarınca, sınav kaygısına bağlı başarısızlık riski üzerinde durulan bir konu başlığı niteliğindedir.

Sınavlara hazırlanmak için bilgilendirici dokümanların hazırlanması ve sınavlardan önce eğitim verilmesinin olumlu bir etkide bulunacağı görüşü hakimdir. Sınava tabi tutulan bazı çalışanların sektörde deneyimli olmasına rağmen sınav sürecinde stres ve kaygıyla başarısız olabildiği bu sebeple sınavdan önce MYK

tarafından verilecek bir eğitimin sınav stresine bağlı başarısızlıkların önüne geçebileceği paylaşılan bir diğer öneridir. Bunlara ek olarak, sınav içeriğinin, özellikle ekipman kullanımı konusunda, yeni teknolojilere uyumlu şekilde güncellenmesinin sınavın ayırt edici özelliğini güçlendireceği yönünde bildirimler yapılmaktadır. Güncellik sorunu sınavlarda da ortaya çıkmaktadır. Öte yandan, sınavların İSG konusunda güncelliğini koruduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda güncellik sorunu büyük oranda sahadaki yeni ekipmanların kullanımının sınav içeriğine dahil edilmemesinden kaynaklandığı söylenebilmektedir.

İskele kurma elemanı var mesela. Diyor ki “ben bilmiyorum kurmayı geçtim sınavı geldim.” Ayrıca çok yetkin yıllarca çalışmış personel de çuvallayabiliyor. Herkes belgelenmesin, işi bilmeyen belgelenmesin. 18 yaşında adam belgelenip bilmeden burada iskele kurmasın. Bu mesleği gerçekten yapabileceği tescillenmiş insanlar belgelensin. (İSG uzmanı)

Sınavların niteliği ölçmemesinin, içerikten ziyade sınavın uygulanma biçimiyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Örneğin, sınavlarda kamera bulunması çoğunluk tarafından gerekli görülürken sınava hazırlık imkanının yeterli olmaması ve çalışanların psikolojik olarak da hazırlanamaması sebepleriyle bağlantılı olarak başarısızlık oranının arttığı söylenebilir.

40 senelik ustalar belgeyi alamıyor kritik bir adımı unuttuğu için, kamerada heyecanlandığı için vesaire... (İK)

Sınav heyecanı, stres, kafa karışıklığı vb. sebeplerle sınavda başarısız olma senaryosunun önüne geçmek adına önerilen çözümler arasında uygulama (ekipman kullanma) tarafına daha çok ağırlık verilmesi, değerlendirme süreçlerinde güncel ekipman kullanımı ve sınav puanına ek olarak belirli bir çalışma süresi/ tecrübesinin de değerlendirmeye dahil edilmesi öne çıkmaktadır. Bu çözümlerle sınavda başarılı olmama durumuna karşın nitelikli işgücü kaybı riskinin de önüne geçileceği savunulmaktadır.

20 senelik usta belge alamazsa ne yapalım? İştten mi çıkaralım? Belirli sene çalışan personelin muafiyet hakkı olmalı bence. (İK)

Nitelik anlamında geliştirildiği takdirde MYB'nin çalışanlara daha çok değer katacağı özellikle İK çalışanları tarafından belirtilmektedir.

Nitelik ölçme haricinde, sınavları yapan akredite kuruluşlar hakkında da bazı şikayetler bildirilmektedir. Bu şikayetlerin başında, kuruluşların yeterince denetlenmemesi ve sınav ortamında bazı kuruluş çalışanlarının profesyonellikten uzak davranışlar sergilemeleri gelmektedir. Örnek olarak sınava girecek olanlara “öğrenci/çocuk” gibi davranılması, sınav sürecinin uzaması/yavaş yürütülmesi yüzünden üretimin durması vb. verilebilir. Ayrıca işyeri ortamında sınav yapılması çoğu şirkette olumlu karşılanmamaktadır. Hem işyeri düzenini bozduğu hem de sınavın karmaşık bir ortamda yapıldığı yönünde şikayetler bulunmaktadır. Genel olarak, MYK'nın bu sınavlar için bir yer sağlaması, mümkünse de sınavları kendisinin yapması istenmektedir.

Birden fazla firmayla çalıştık. Biri gelmiş yetkilendirme kuruluşundan yemek istemiş, uzatma kablosu istemiş, şarj kablosu istemiş. Kameraları ayarlamadan gelmiş. Bayağı ertelemiş sınav saatini. Bir saat bekledik adamı. Üretim durdu. Firma bu makinede sınav olur diyor, hoca geliyor bu makinede sınav olmaz diyor. (İSG)

3. MYB'nin Artıları

Belge yenileme sistemi konusunda İK uzmanları büyük oranda olumsuz görüş bildirirken İSG uzmanlarında olumlu düşünceler ağır basmaktadır. İK uzmanlarının belge yenileme konusundaki olumsuz görüşlerinin temel sebebi bu süreçlerin ek maliyet getirmesi ve zaman almasıdır. Ayrıca, çalışanların belge yenileme sürelerinin takiplerini de İK departmanının yaptığı görüşülen uzmanlar tarafından belirtilmiştir. İSG uzmanları ise belirli aralıklarla sınava tabii tutulmanın İSG bilgilerini taze tutacağı ve İSG farkındalığını artıracığı görüşündedir. İki uzman grubunda da belgelendirme sürecinin standardizasyon için önemli ve gerekli bir adım olduğu görüşü hakimdir.

Takım lideri olmak isteyen oluyor, belgelendikten sonra. (İK)

MYB'nin en olumlu etkisi, belge alan çalışanlara psikolojik anlamda katkı yapmasıdır. İSG/İK fark etmeden, çoğu grupta belge alan çalışanların daha profesyonel davranışlar sergilediği söylenmiştir. Buna göre, MYB sahibi olan çalışanlar profesyonellik anlamında ilerleme kaydetmekte ve çalışırken daha özgüvenli davranışlar sergilemektedir. Teknik bilgisi artan çalışanlar, bu bilgileri işlerinde de kullanabilmektedir. İSG açısından daha bilinçli davranırken, kendi mesleklerine saygıları artmaktadır. Kimi çalışanlar ise mesleki hedefler belirlemektedirler.

Belge aldıktan sonra bazı çalışanlar bu belgenin yararlarına odaklandılar. Bir süre sonra farklı bir kariyer çizmek isteyenler olabiliyor. (İK)

İSG uzmanları özellikle meslek yeterliliğin, belirli bir standartı sağlaması adına oldukça kritik olduğunu bildirmektedir. Belirli aralıklarla yeterlilik tablosunun yenilenmesi de yine teknolojik gelişmeleri yakalamak açısından oldukça önemsenmektedir. İK uzmanlarında hâkim görüş belge yenileme süreçlerinin ek zaman ve maliyet getirdiği yönündedir. Özellikle metal sanayi sektöründe görev alan İSG uzmanlara göre ise, ustalık ve kalfalık belgesi gibi yenileme gerektirmeyen belgelerin tersine, MYB'nin belirli aralıklarla yenilenmesinin bilgilerin tazelenmesi noktasında olumlu bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Yapılan odak grup toplantılarında da ustalık ve kalfalık belgesi gibi ömür boyu geçerli belgelere sahip çalışanlara da yeni çıkan ekipmanlarla mutlaka tazeleme eğitimleri verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bir İSG uzmanı, sınav olmasa dahi, kurumlarda İSG kültürünün yerleşmesi adına yılda bir hatırlatma eğitimleri yapılmasını önermiştir.

Mesleki yeterlilik standartları belirleniyor. Kampüslerimizde testler ve sınavlar yapılıyor. Her mesleğin yeterliliklerinin belirlenmesini çok önemsiyoruz. Çalışanlara sürekli yeni eğitimler verilmesi, sınav ve belgelendirmeye tabii tutulmaları bizi güvenli tarafta tutuyor İSG profesyonelleri açısından. Bu yüzden emeği geçenlere teşekkür ediyoruz. (İSG Uzmanı)

Bir İK uzmanı MYB'lilerin becerileri resmi olarak tanındığı için bu çalışanların belirli bir bilgi seviyesinde olduğunu ve eğitim süreçlerinin kısaltıldığını beyan etmektedir. Böylece hem zaman hem de maddi tasarruf noktasında MYB'lilerle çalışmanın olumlu etkileri olduğunu bildirmiştir. Bu katılımcı, belgeyi almayan kişinin iş kazası geçirme olasılığının daha yüksek olduğunu vurgulamıştır. Bundan dolayı, yasal zorunluluk olmasa dahi iş kazalarının önüne geçmesi adına belgelendirmenin bir önlem niteliğinde olduğu düşünülmektedir.

Mesleki yeterlilik Belgesi olan personelin verimliliği daha yüksek oluyor tabi ki. Öğretmeye çalışmıyorsunuz. Yatırım yapıyorsunuz, hem zaman yatırımı hem maddi anlamda yatırım. MYB'si varsa bir şeyleri öğrenmiş oluyor, hem zaman hem de maddi anlamda yararlı oluyor. (İK)

İSG uzmanı, MYB'nin istihdam edilme şansını artırdığını bildirmiştir. Çalışanların ilk olarak belgelerinin incelendiği ve bu şekilde yetkinliklerinin anlaşıldığını beyan etmiştir.

"Belgelenmenin işçilere faydalı olduğunu düşünüyorum. Aidiyet duygusu varsa işletmeye de pozitif yansır, yoksa da iş değiştirmeyi düşünürse iş başvurularında faydalı olacağını düşünüyorum. Alternatif bir arayışa girdiğinde güveneceği bir belge olduğunu düşünüyorum iş başvuruları açısından." (İSG Uzmanı)

4. Sektörel Yorumlar

MYB'nin her sektörde aynı etkiyi yaratmadığı gözlemlenmiştir. Özellikle inşaat ve çimento sektörlerinde fazla bir etki yaratmadığı söylenmektedir. Çimentoda belgelendirme için tek yetkili kuruluş olmasının yoğunluk yarattığını ifade eden bir katılımcı mevcuttur.

Otomotiv sektöründen katılımcılar ise farklı araçların (otobüs, çekici, binek araç vb. farklılıklar) farklı üretim süreçlerinden geçtiğini ama bunun MYK süreçlerinde karşılığı olmadığından bahsetmişlerdir.

Binek araçla ticari aracın montajı, soruları farklıdır dedik ama kaale alınmadı. Sorular geçti elime ama ticari kanala uymayan sorular vardı. Çalışanlara sorulacak sorular daha farklı olmalıydı. (İK)

MYK'nın odaklandığı metal sanayiinde, metal sektörünü temsilen katılan profesyoneller ise çoğunlukla olumlu yorumlar dile getirmiştir. MYB'nin işe alımlarda yol gösterici olduğu ve belirli bir standartın sağlanması için gerekli olduğu görüşü paylaşılmıştır. MYK'nın bu sektörde "iş sıkı tutmaya" devam etmesi gerektiği bu sektörden bir katılımcı tarafından vurgulanmıştır.

Öte yandan, çimento sektöründe bazı görevlerin eğitimlerinin örgün öğretim kurumlarında verilmediği, bu açıdan MYB'lerin bu alanlarda sorunları çözebileceği dile getirilmektedir. Bir katılımcı tarafından çimento sanayindeki bu yeni meslek kollarında belgelendirme faaliyetlerinin artırılmasının önemine ayrıca değinilmiştir.

Siklon işleme diye bir görev tanımı var. Ne teknik meslek lise ne meslek yüksekokul vermiyor eğitimini. Mesleki yeterliliklerle bu sorunları aşabiliriz. Döner-fırın diye bir yer var, eğitimi olmayan konular. Bu açıdan önemli MYB. (İK)

Çimento sektöründe MYB almayı teşvik etmek adına bazı uygulamaların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Burada dikkat çeken durum yatay kariyer uygulama zammı için şart koşulan üç kriterden birinin MYB sahibi olmak olduğudur.

Yatay kariyer uygulama zammının üç şartı var, bunlardan birisi de MYB sahibi olmak. (İK)

5. Patron Şirketi-Kurumsal Şirket Farkı

KOBİ'lerin denetime ve belgelendirmeye daha çok ihtiyacı olduğu farklı gruplarda tekrarlanmıştır. Genel kanıya göre; KOBİ'lerde ne İSG kültürü ne de nitelik beklentisi kurumsaldaki kadar yoktur. Özellikle İSG uzmanları, kendi mesleklerini kurumsal ortamda çok daha rahat yapabildiklerini ifade etmişlerdir. Kurumsal firmalarda şirket içi eğitimlere kıyasla dışarıdan alınan eğitimlerin sönük kaldığı izlenimi bulunmaktadır. Katılımcılara göre; büyük şirketler kendi sınavlarını ve eğitimlerini daha iyi ve ihtiyaçlarına uygun biçimde yapabilmektedir. Bu imkânı olmayan ve belgelendirmeye ihtiyaç duyanlar esas KOBİ'lerdir.

6. İK

İK açısından MYB'nin bir değer katması için önce niteliği ölçmesi gerekmektedir. Ayrıca zorunlu olmasa ve çalışan MYB'yi bizzat elde edecek olsa, çalışan adına daha olumlu bir izlenim edineceği bahsedilmiştir. Sebep olarak ise, zorunlu olmadığı halde belge almış olan adayları öğrenmeye açık ve istekli kişiler olarak değerlendirecekleri belirtilmiştir.

7. İSG

İSG uzmanları hem iletişim hem kurumsal kültür anlamında çeşitli bilgiler sağlamışlardır. İşleri gereği hem yönetim hem işçi kadrolarıyla temasta bulunan İSG uzmanlarının odak gruplarda "kültür" kavramını gayet bilinçli kullandıkları görülmüştür. Bazı İSG uzmanlarının teknik eğitim geçmişi de olduğu için ayrıca liyakat değerlendirme konusunda yetkin olabilecekleri söylenebilir.

İSG uzmanları hem belgesiz çalışma hem kayıt dışı çalışma konularında KOBİ ("patron şirketi") ile kurumsal firmalar arasında önemli bir fark olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu farkın oluşmasında en önemli sebep olarak "denetimsizlik" öne çıkmıştır.

İSG uzmanları MYK ile iletişime de açık olduklarını belirtmişlerdir. Bir rapor veya geri dönüş istediğinde bunu keyif alarak yapacağını ifade eden İSG uzmanı katılımcılar olmuştur. Ayrıca sahada fazlasıyla vakit geçiren ve işçilerle yakın iletişimi olan kişiler oldukları için İSG uzmanlarının saha tecrübesinden faydalanılabilir.

Bir kereyle bitmesin. Fabrikadan gözlemciler seçilmeli. 3 ay sonra, 6 ay sonra ne değişti gibi görüş istenmeli. Samimi bir şekilde İSG'ci yazacaktır diye düşünüyorum. MYK sahadan direkt görüş-gözlem almalı bu konuda. (İSG)



TiSK

**TÜRKİYE
İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**

4

POLİTİKA ÖNERİLERİ



TISK

TÜRKİYE
İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

www.tisk.org.tr

4. Politika Önerileri

Geçtiğimiz birkaç senede ülkeler, geçirdikleri pandemi süreci itibariyle teknolojinin hayatın her alanında hızlıca benimsendiği, çeşitli mesleklerin internet üzerinden icra edilmeye başlandığı yeni dünyaya doğru adımlarını hızlandırmak durumunda kalmıştır. Ülkeler çeşitli istihdam olanaklarının pandemi sonrası azalması/ yok olması, yeni istihdam kapılarının açılması, gelir kayıpları gibi sorunlarla ve hızlı değişimler ile baş etmeye çalışırken, dünya ekonomilerinin yeniden canlanması için bu yeni dünyaya ayak uydurabilmek önemli bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda yeni dünyanın ve yarının pazarlarının talep edebileceği becerilere yatırım yapmak, eğitim müfredatlarını güncellemek, sürekli öğrenen ve kendini yarının pazarlarına hazırlayan bir işgücü oluşturmak, işgücünün yeni ihtiyaçlarına uyum sağlamak için yetenek yönetimi teknolojileri oluşturmak gibi adımların ülkelerin kendilerini geleceğe taşıyabilmeleri için hayati hale geldiği söylenebilir. Literatür Taraması bölümünde de bahsedildiği üzere Türkiye'nin rekabet gücünün yüksek olduğu emek yoğun sektörler MYK'nın faaliyetlerinin de yoğunlaştığı alanlardır. Belgelendirmenin işgücü verimliliği üzerindeki olumlu etkileri düşündüğünde, Türkiye'nin rekabet gücü yüksek olan sektörlerde belgelendirme faaliyetleri büyük önem arz etmektedir.

Bu bölümde sunulan Politika Önerileri, insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve belge sahibi olan katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlar ışığında hazırlanmıştır. Özellikle uzmanlarla yapılan odak görüşmelerinde, uzmanların yetkili oldukları alanlarda hangi ihtiyaçların olduğu, ne konularda iyileştirmelerin yapılması gerektiği ve hangi çözümlerle iyileştirmelerin yapılabileceği sorularına cevaplar aranmıştır. Ayrıca uzmanların genel olarak MYK'nın sunduğu faaliyetler yaptığı değerlendirmelerin ötesinde iyileştirme ihtiyacının hangi noktalarda odaklandığı üzerinden çeşitli öneriler sunulmuştur. Önerilerin hazırlanması aşamasında Türkiye'ye örnek teşkil edebilecek ülke uygulamalarından da yararlanılmıştır.

- Araştırma kapsamında, insan kaynakları uzmanlarıyla yapılan anket çalışmasında ve odak grup görüşmelerinde "MYK süreçlerinde takip sisteminin güçlendirilmesi" değinilen ana başlıklar arasında yer almıştır. Ayrıca yaklaşık 1.200 MYK belgeliyle yapılan anket çalışmasında "belgelerin geçerlilik sürelerinin takibinin çalıştıkları işletmelerin insan kaynakları departmanları tarafından yapıldığı" belirtmiştir. Bu kapsamda, sahalardan elde edilen sonuçlara göre, çevrimiçi **(online) portal** aracılığıyla **insan kaynakları takibinin** kolaylaştırılması, belge sürelerinin bitimine yakın portaldan bildirimlerin iletilmesi önerilmektedir. Bu durumda, olası gecikmelerin önüne geçmek ve insan kaynakları departmanını takip süreçlerini kolaylaştırmak adına oluşturulacak **online portalın geliştirilmesi** önem arz etmektedir. Hayata geçirilen online portal işverenlerin sunduğu platformlardan haberdar olma, ortak iletişimi kolaylaştırma ve bilgilendirme çalışmalarının artması yönünde fayda sağlayabilecektir. Bu kapsamda, halihazırda TİSK tarafından hayata geçirilen "TİSK Akademi Online Platformu (TİSK Akademi)" üzerinden MYK ile iş birliği yapılarak bu hizmet sunulabilir.
- Ayrıca, insan kaynakları uzmanları yapılan odak grup araştırmalarının sonuçlarına göre mevzuat takibi ve uygulaması konusunda da zorlandığını dile getirmiştir. Mevzuatın değişmesi veya belirli meslek kolları için kapsayıcı olması durumunda hayata geçirilebilecek **online portaldan iletişimlerin güçlendirilmesi kolaylaştırıcı** bir adım niteliğinde olacaktır. Pek çok işveren ve İnsan Kaynakları temsilcisinin üyesi olduğu TİSK Akademi'de bu gelişmelerin paylaşıldığı ortak içerikler hazırlanması önerilmektedir.
- İnsan kaynakları uzmanları tarafından belirtilen sorunlar arasında muafiyet kapsamı da dile getirilmiştir. Meslek kolları için belge zorunluluğunun açıklanması sonrasında muafiyet tablosunun yayınlanma süreci arasında bir yıla yakın bir zaman farkı olduğu bildirilmiştir. Sahadan gelen cevaplarda, ilk olarak muafiyet tablosunun yayınlanması, böylece hangi çalışanların belge alması gerektiğinin önceden planlanmasının bu sorunu çözeceği ifade edilmiştir. Yapılan görüşmeler ışığında, **belge zorunluluğu olan meslek kollarının yayınlanmasından 6 aylık bir süre öncesinde muafiyet tablosunun yayınlanması** önerilmektedir.

- İnsan kaynakları uzmanlarınca dile getirilen bir diğer konu ise “muafiyet tablosunun oluşturulması noktasında teknik detayların aktarılması adına sektör temsilcileriyle toplantılar yapılamamasıdır.” Bununla birlikte uzmanlar, yeterliliklerden dolayı bazı işler için teknik meslek lisesi mezunu adayların çalıştırılmadığı, bu sebeple aday havuzunun küçüldüğü, bu durumun ise işe alımlarda isabetli seçimler yapma noktasında engel teşkil ettiği bildirilmiştir. Bu kapsamda, aynı sektör içerisinde benzer sorunlar yaşandığı gözlemlenmiştir. Yaşanılan bu soruna karşı, muafiyet tablosunun oluşturulması adına görev alan komisyonda belge zorunluluğu yaygın olan sektörlerden temsilcilerin bulunması ve teknik detayların aktarılması adına bu sektör temsilcileriyle belirli aralıklarla toplantılar yapılması önerilmektedir.
- Yurtdışı örneklerinde görüldüğü üzere, hayat boyu öğrenme konsepti kapsamında OECD'nin örnek ülkeler olarak gösterdiği Finlandiya ve Hollanda gibi ülkelerde kariyer danışmanlığı uygulamaları bulunmaktadır. Bu uygulamalarla ülke çapında işgücü planlaması yapılarak becerilere göre yönlendirmeler gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamalar, tek bir meslek kolunda yığılmalara da çözüm getirerek olası işsizlik sorunlarının da önüne geçmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda, Türkiye'deki beceri eksiklerinin ve uyumsuzluklarının tespiti ve geleceğin mesleklerine yönlendirebilecek **kariyer danışmanlığı esasına dayalı online platformun** temellerinin atılması önerilmektedir.
- İnsan kaynakları uzmanları ile yapılan odak grup görüşmelerinde, teknolojik gelişmelerin sınav sistemine daha hızlı entegre edilmesi gerektiği, böylece sınavın daha ayırt edici bir niteliğe ulaşacağı bildirilmiştir. Bu kapsamda, bu geri bildirimden yola çıkılarak sınav içeriğinin güncellenmesi ve sektör temsilcileriyle fikir alışverişinin güçlendirilmesi önerilmektedir. Sektörler arası temasın ve geri bildirim artırılması dijital kanallar veya online platformlar üzerinden yapılabilir. Bu kanallar üzerinden doğrudan MYK uzmanı ile temasa geçilerek, sektörde yaşanan sorunlar daha hızlı ve kolay çözülebilir. MYK'ya doğrudan soru, istek veya taleplerin iletilebilecekleri kanallar MYK iş birliğinde çeşitlendirilebilir. Bu özelliğin halihazırda bir sistem olan TİSK Akademi üzerinden yürütülmesi önerilmektedir.
- İnsan kaynakları uzmanlarına göre, MYK'nın sınav sürecinden önce uygulamalı ve teorik eğitimin çalışanların yetkinliklerine katkı sağlayacağı bildirilmiştir. Bununla birlikte, mesleki standartların da sağlanması için, mesleki eğitimin sertifikasyon sürecinin mutlak bir parçası olması gerektiği görüşü paylaşılmıştır. OECD tarafından becerilerin tanınması noktasında örnek gösterdiği Portekiz'de de sertifika sahibi olmak adına 50 saatlik bir eğitim öngörülmektedir. Bu kapsamda, MYK belgesinin yasal zorunluluğun ötesine geçmesi adına uygulamalı ve teorik olmak üzere mesleki eğitimlerle desteklenmesi önerilmektedir.
- Odak grup görüşmelerinde İK ve İSG uzmanlarının belirttiği üzere, belgelendirmeden önce adayların mesleki eğitimlere tabii tutulmasının **MYK belgesinin, belgeler hiyerarşisinde daha yüksek bir konumda olmasına** katkı sağlayacağı görülmüştür. Bu kapsamda, belgelendirme sürecinden önce adaylara uygulamalı ve teorik olmak üzere mesleki eğitim verilmesi önerilmektedir.
- Hem çalışanlar hem de KOBİ'ler için sınavlarla ilgili dokümantasyonlar önemlidir. Çalışanlar hazırlanma amaçlı sınavlar hakkında bilgilendirici dokümantasyonun değerini vurgularken, KOBİ'ler kendilerine uygun sınav ve eğitim olanağı yaratmak bakımından bilgilendirmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle uzmanlarla yapılan odak görüşmelerinde sınavla alakalı belgelendirmelerin çoğaltılması önerilmektedir.
- Yapılan odak grup görüşmelerinde, MYK'nın önümüzdeki 5 yıllık süreçte enerji tüketimine ağırlık vermesi gerektiği bildirilmiştir. Böylece MYK'nın çalışanların daha az atıkla ve daha az enerji tüketerek nasıl çalışabileceği konularında yönlendirici bir konumda olmasının önemine değinilmiştir. Bu kapsamda, MYK'nın uzun vade plan ve hedeflerinde geliştirebileceği çalışmaları arasına enerji tüketimi, tasarruf ve atık gibi yeşil işler konularının eklenmesi önerilmektedir.
- İnsan kaynakları uzmanlarınca, sınav içeriğinde son teknoloji ekipmanların kullanımına yer verilmesi

gerektiği ve bazı güncellemelerin gereksinime işaret edilmiştir. Bu kapsamda, özellikle ekipman kullanımı bölümünde sahada kullanılan en yeni ekipmanların sınav içeriğine dahil edilmesi önerilmektedir.

- İK uzmanları, İSG uzmanları ve belgelilerle gerçekleştirilen anketlerden elde edilen sonuçlara göre büyük çoğunluk çalıştığı sektörlerde belgelendirme zorunlu olduğu için MYB'den haberdar olduğunu bildirmiştir. MYK'nın firmalara gönderdiği resmi yazı ve tanıtım materyalleri ise ikinci sırada en sık söylenen yanıt olmuştur. **Belge alanlarda ise %70, MYB'yi şirket tarafından yapılan bilgilendirme sonucu öğrendiğini söylemiştir.** Bu kapsamda, özellikle çalışanların belge konusundaki farkındalığı ve bilgi seviyesinin yükselmesi adına **televizyon ve radyolardaki kamu spotu ve tanıtım faaliyetleri arttırılması**, yasal zorunluluk dışında da **MYK'nın bir tanınırlığı & hayat boyu öğrenmeyi teşvik edecek söylemlerine** ağırlık verilmesi önerilmektedir.

5. Kaynakça

- Alain Michel, Janet Looney, "How informal and non-formal learning is recognised in Europe. Country Report: France", Bertelsmann Stiftung.
- Ali Eşiyok, "Türkiye Ekonomisinin Rekabet Gücündeki Gelişmeler ve Faktör Kullanım Yoğunluklarına Göre Dış Ticaretin Yapısı", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar 514, no.44, 2007, s.15-35.
- Anni Karttunen, "How Informal and Non-formal Learning is Recognised in Europe: Finland Country Report", Bertelsmann Stiftung, 2018.
- Anni Karttunen, "European Inventory on Validation of NFIL 2018 Update. Country Report: Finland", 2018.
- Barry J. Hake, "Lifelong Learning Policies in the European Union: Developments and Issues", 1999, s. 53-69.
- "Validation of Non-formal and Informal Learning", son güncelleme 28 Ocak, 2022, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-90_en.
- Behçet Oral, Talha Yazar, "Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenlere göre İncelenmesi", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2015.
- Cecile Mathou, "European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2018 Update: Country Report: France", Cedefop, 2018.
- Cedefop, European Commission, ICF, "European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2018 Update: Synthesis Report", 2018.
- Cedefop, "Recognition and Validation of Non-formal and Informal Learning for VET Teachers and Trainers in the EU Member States", 2007.
- Cedefop, "Skills, Qualifications and Jobs in the EU: the Making of a Perfect Match?", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.
- Cedefop, "Developments in vocational education and training policy in 2015–19: Portugal", 2020.
- Derya Kızıldağ, "Mesleki Yeterlilik Belgesinin İstihdam Edilebilirliğe Katkısı: Çimento İşverenlerinin Algısına Yönelik Bir Araştırma", 2019.
- "France – Validation of non-formal learning", son güncelleme 12 Nisan, 2017, <https://www.onthemosway.eu/france-validation-of-non-formal-learning/?cn-reloaded=1>.
- Fusun Akkök, "European Inventory on Validation of NFIL 2018 Update. Country Report: Turkey", 2018.
- Gökçe Manavgat, Ayten Ayşe Kaya, "Türk İmalat Sanayinin Uluslararası Rekabet Gücünün Belirleyenleri: Panel Veri Analizi", Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 34, Sayı 3, 2016, s.1-22.
- Guimarães, "European Inventory on Validation of NFIL 2018 Update. Country Report: Portugal", 2019.
- Güleç, Çelik, Demirhan, "Yaşam Boyu Öğrenme Nedir?" 2012.

- ILO, "Recognition of Prior Learning (RPL)", 2018.
- İsmail Güleç ,Seda Çelik ve Buket Demirhan, "Yaşam Boyu Öğrenme Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme" Sakarya University Journal of Education, 2012.
- James Keevy, Borhene Chakroun, "Level-setting and Recognition of Learning Outcomes: The Use of Level Descriptors in the Twenty-first Century", UNESCO, 2015.
- Korel ÜNSAL, "MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine Sahip İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının Araştırılması: Metal, Otomotiv ve Enerji Sektörlerinde Bir Uygulama", Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2017.
- Lex Borghans, Bas ter Weel ve Bruce A. Weinberg, " People Skills and the Labor-market Outcomes of Underrepresented Groups", CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Madhu Singh, "Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning.", Springer International Publishing, 2015.
- Manavgat, Kaya, "Türk İmalat Sanayinin Uluslararası Rekabet Gücünün Belirleyenleri", 2016.
- Türkiye İhracatçılar Meclisi, "İhracat 2021 Raporu" ,2021.
- MYK, "Destek ve Teşvikler", <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/destek-ve-tesvikler> .
- OECD, "OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Netherlands", 2017.
- Paula Guimarães, "European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2018 Update. Country Report: Portugal", Cedefop, 2019.
- Patrick Werquin, "Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices", OECD, 2010.
- Rosanna Barros, 2012. "From Lifelong Education to Lifelong Learning: Discussion of Some Effects of Today's Neoliberal Policies" European journal for Research on the Education and Learning of Adults , 2012.
- Ruud Duvekot, "European Inventory on Validation of NFIL 2018 Update. Country Report: The Netherlands", 2018.
- SAQA, "Recognition of Prior Learning in South Africa: Taking RPL to Scale", 2019.
- Patrick Werquin, " Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Country Practices", OECD, 2010.
- "Validation of Non-formal and Informal Learning", son güncelleme 28 Ocak, 2022, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-90_en.
- "Validation of Non-formal and Informal Learning",<https://europa.eu/europass/en/validation-non-formal-and-informal-learning>.
- World Economic Forum, "What is Competitiveness?", 27 Eylül, 2016, <https://www.weforum.org/agenda/2016/09/what-is-competitiveness/>.
- World Economic Forum, " The Global Competitiveness Report: How Countries are Performing on the Road to Recovery", 2020.



Türkiye İşveren Sendikaları
Konfederasyonu (TİSK)



Tisk_kurumsal



tisk_kurumsal



TİSK kurumsal



“ÇALIŞMA HAYATINDA MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNİN YERİ VE ÖNEMİ” İSİMLİ
RAPORU PDF OLARAK İNDİRMEK VE OKUMAK İÇİN KAREKODU KULLANABİLİRSİNİZ.



TISK

TÜRKİYE
İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

Adres: Koç Kuleleri Söğütözü Mahallesi Söğütözü Caddesi No: 2
A Blok Kat: 28 Ofis: 82-83-84-85 - 06510 Çankaya/Ankara
Telefon: (0312) 439 77 17 • Faks: (0312) 439 75 92
Web: www.tisk.org.tr • E-posta: tisk@tisk.org.tr