**İŞGÜCÜ PİYASALARINDA GENÇLER VE MESLEKİ YETERLİLİKLER SİSTEMİ[[1]](#footnote-1)**

**Verda CANBEY ÖZGÜLER[[2]](#footnote-2)**

***ÖZET***

*Eğitim ve istihdam uyumsuzluğu çeşitli yönlerden ele alınarak ve farklı göstergelerle izlenebilmektedir. Bu göstergelerden en belirleyici olanı kişilerin temel bilgi ve becerilerindeki yeterlilik düzeyidir. Yeterlilik, kişilerin sahip oldukları becerileri ne ölçüde icra edebildiklerinin göstergesidir. Temel becerilerdeki yeterlilik düzeyinin, işgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan nitelikte işgücü yetiştirilmesi için yapılacak ek beşeri sermaye yatırımları için temel oluşturduğu kabul edilmektedir. Temel bilgi ve becerileri destekleyen ve geliştiren eğitim, mesleki eğitim, staj vb. uygulamalar vasıflı meslek sahiplerinin yetiştirilmesinde izlenen yol olmakla birlikte asıl amaç kazanılan niteliklerin işgücü piyasası gereklilikleri ile örtüşmesi olmaktadır. Eğitim ve istihdam arasında doğru ilişkinin kurulması, bireylerin sahip olduğu niteliklerin gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde tanınır olması gerekmektedir. Bu noktada ulusal meslek standartları; sınav ve belgelendirme sisteminin oluşturulması, düzgün bir biçimde işletilmesi ve işgücü piyasalarının etkin bir biçimde işlemesinde en önemli unsur olabilir.*

*Bir mesleğin başarıyla icra edilmesi için yapılması gereken görev ve işlemler, sahip olunması gereken bilgi ve beceriler ile sergilenmesi gereken tutum ve davranışları gösteren asgari normlar olarak tanımlanan meslek standartları, Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından geliştirilmektedir. Meslek standartlarının işgücü piyasasında işverenler, işçi sendikaları ve istihdam kurumları arasında bir anlaşmanın ürünü olarak ortaya çıkması ve uygulama aşamasında da tüm tarafların sistemi sürdürme konusunda kararlı olmaları gereklidir.*

*Meslek standartları ile işverenler istihdam edecekleri kişilerin sahip olması gereken bilgi ve beceriler konusunda bilgi sahibi olacağından, meslek standartları aynı zamanda istihdam edecekleri kişinin seçiminden, ücretlerin belirlenmesine ve terfilere kadar birçok aşamada da yararlı olacaktır. Çalışanlar da iş başvurusu sırasında sahip oldukları yeterlilikleri daha iyi sergileyebileceklerdir. Bu çalışmada işgücü piyasalarında önemli bir konu olan “gençlerin işgücü piyasalarındaki konumunun” mesleki yeterlilikler sisteminin genel ilkeleri kapsamında ele alınması amaçlanmaktadır.*

***Anahtar Kelimeler:*** *Genç İşgücü, Mesleki Eğitim, Mesleki Yeterlilikler Sistemi.*

**THE YOUTH IN LABOR MARKET AND VOCATIONAL COMPETENCE SYSTEM**

***ABSTRACT***

*A mismatch between education and employment can be discussed from various aspects and can be monitored with different indicators. Among these indicators, the most determinant one is competence in basic knowledge and skills. Competence is an indicator that shows to what extent people can perform their skills. Competence in basic skills forms a base for the additional education and training needed for qualified employees in the labour market. Certain practises such as education, vocational education and training courses are used for to support and develop basic knowledge and skills of the young people. The primary objective in these practices should be the harmonization of labour market requirements with the content of education and training programs. At this stage, creation of occupational standards that have national and international recognition and foundation of examination and certification system are crucial for efficient operation of the labour market.*

*Occupational standards, which are defined as minimum norms displaying the required attitude and behaviours and possessing the knowledge and skills required to perform the duties and operations of a job, are developed by the* [*Vocational Qualifications Institution*](http://www.myk.gov.tr/) *in Turkey. These occupational standards should be agreed upon by employers, trade unions, and employment organizations in the labour market. Moreover, all parties should be determined to maintain the system during the implementation phase.*

*Occupational standards will be beneficial in many stages of the labour market from hiring a person to negotiating wages and promotions. In this study, "the position of young people in the labour market", which is an important topic in the labour market, is covered in the general principles of the vocational qualifications system.*

***Keywords:*** *Young Labour Force, Vocational Education, Vocational Qualification System.*

# 1.GİRİŞ

Çalışma ve işgücü piyasaları içinde olma, bireylere gelir sağlamanın ötesinde toplumsal yaşam içinde bir yer edinme olanağı da sağlamaktadır. İşgücü piyasalarına ilk kez girecek olan, nüfusun en canlı ve dinamik kısmını oluşturan gençler bakımından işgücü piyasalarında aldıkları eğitim ve sahip oldukları niteliklerle uyumlu istihdam olanağı yakalayabilmeleri oldukça önemlidir. İyi bir meslek sahibi olmanın önemsenmesi ilk olarak iyi bir eğitim alınmasını gerekli kılmaktadır. Alınan eğitimin işgücü piyasası gereksinimleri ile diğer bir ifadeyle işgücü talebi ile uyumlu olması beklenmektedir. Ancak gençlerin sahip oldukları bilgi ve becerilerin işgücü piyasası gereklilikleri ile buluşabilmesi her zaman kolay olmamaktadır. Okulda edinilen bilgilerin; çıraklık, işbaşında eğitim ve mesleki yeterlilik belgeleri gibi uygulamalarla görünür hale getirilmesi önemlidir. Gençler açısından eğitimlerini tamamladıktan, lise ya da üniversiteyi bitirdikten sonra, aldıkları diplomanın çalışma hayatına girmelerinde ilk adım olmakla birlikte tek adım olmadığı, arada bir geçiş sürecinin yaşandığı bilinmektedir. Okuldan çalışma yaşamına geçiş olarak da adlandırılan bu dönem ülkeden ülkeye eğitim sistemlerine ve işgücü piyasası gerekliliklerine göre farklılaşmaktadır.

Günümüzün rekabete dayalı ekonomik yapısı işgücü piyasalarında da önemli dönüşümlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Nitelikli işgücüne olan talep artışı aynı zamanda uluslararası anlamda da ortak standartlara sahip bir işgücü yapısı gerektirmektedir. Bu bağlamda, genç işgücüne uygun düzgün işler ve becerilerinin uygunluğunu ortaya koyan “Yeterlilikler Sistemi”nin, genç işgücünün potansiyelini ortaya koyarak üretime katkısını arttırabileceği bir yapı oluşturacağı öngörülmektedir.

# 2. GENÇ İŞGÜCÜ

Genel olarak gençlik dönemi; belirli ve sınırlı bir yaş dilimi içinde duygu, düşünce, davranış ve tutum olarak bireyi sosyal olgunluğa hazırlayan bir dönem olarak tanımlanmaktadır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü’ne (UNESCO) göre genç; öğrenim yapan, hayatını kazanmak için çalışmayan ve kendine ait bir konutu bulunmayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization - ILO) tarafından yapılan tanımlamada ise 15-24 yaşları arasında çalışanlar “genç işçi” olarak kabul edilmektedir (ILO, 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi)[[3]](#footnote-3). Ayrıca ILO 146 sayılı Asgari Yaş Tavsiye Kararıyla da 15 olan taban yaşın 16’ya çıkarılmasını öngörmektedir. Türkiye’nin de imzalamış olduğu Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’nin 1. Maddesi’nde 18 yaşına kadar her insanın çocuk sayılması gerektiği ifadesine yer verilmektedir (http://www.ilo.org).

Her genç insan çalışma hayatına girmekle yeni bir sosyal statü elde etmeyi beklemektedir. İşsizlik ise bu süreci engellemekte ve genç insanın yaşamını sürdürmesi için gerekli maddi koşulları sağlayamamasının yanı sıra sosyo-kültürel durumunu da olumsuz yönde etkilemektedir. İşsiz genç sadece gelirden değil, bunun yanı sıra çalışma hayatının kendisine sağlayacağı tecrübeden ve sosyalleşme sürecinden de mahrum kalmaktadır. Aynı zamanda işsizlik nedeniyle maddi bakımdan da bağımsızlığını elde edemeyen genç, ailesine bağımlı olmaktadır. Bu maddi yoksunluğun ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar gerek genç birey gerekse toplum bakımından kimi zaman telafisi mümkün olmayan olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir (Gündoğan, 1999: 70-71).

Gençlerin işgücü piyasalarındaki konumunu farklı ülke örnekleriyle ve sayısal veriler çerçevesinde gösteren Çizelge 1’in istihdamın nüfus içindeki payı kısmı incelendiğinde genç istihdamının nüfusa oranının en yüksek olduğu ülkeler; % 60,8 ile Hollanda ve % 61 ile İsviçre olduğu görülmektedir. Genç istihdamının nüfus içindeki payı bakımından en düşük orana sahip olduğu ülkeler ise % 13 ile Yunanistan ve % 17,3 ile İtalya’dır. Türkiye’de 15-24 yaş grubu gençlerin istihdamının nüfus içindeki payı 2015 yılı itibarıyla % 34,2’dir. Ancak istihdam oranlarını incelemek tek başına yeterli değildir. Bunun yanı sıra işin mevsimlik olması, kiralık işgücü biçiminde çalışma ve belirli bir proje vb. çerçevesinde sözleşmeli çalışma gibi geçici istihdam türleri de gençler bakımından incelenmelidir.

**Çizelge 1. Seçilmiş Bazı Ülkelerde İşgücü Piyasası Göstergeleri ve Gençlerin Durumu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ülkeler** | **15-64 Yaş** | **15-24 Yaş** | **Ülkeler** | **15-64 Yaş** | **15-24 Yaş** |
| **İstihdamın Nüfus İçindeki Payı (%), 2015, (İlgili Yaş Grubu İçindeki Nüfusa Oranı)** |
| Danimarka | 73,5 | 55,4 | İsviçre | 80,2 | 61,0 |
| Estonya | 71,8 | 37,4 | Türkiye | 50,2 | 34,2 |
| Finlandiya | 68,7 | 42,4 | Birleşik Krallık | 73,2 | 52,5 |
| Fransa | 63,8 | 27,8 | İtalya | 57,1 | 17,3 |
| Hollanda | 74,1 | 60,8 | ABD | 68,7 | 48,6 |
| Almanya | 74,0 | 45,3 | **OECD** | **66,3** | **40,5** |
| Yunanistan | 50,8 | 13,0 | Çin | 75,1 | 53,7 |
| İsveç | 75,5 | 43,7 | Hindistan | 53,3 | 30,7 |
| **Geçici İstihdamın Nüfus İçindeki Payı (%), 2015, (Her Bir Yaş Grubunda Bağımlı İstihdam) Düzeyi)** |
| Danimarka | 8,6 | 22,7 | İsviçre | 13,6 | 52,3 |
| Estonya | 3,5 | 11,4 | Türkiye | 13,2 | 23,4 |
| Finlandiya | 15,4 | 41,9 | Birleşik Krallık | 6,2 | 15,0 |
| Fransa | 16,7 | 59,6 | İtalya | 14,0 | 57,1 |
| Hollanda | 20,2 | 53,4 | ABD | 4,2 | 8,1 |
| Almanya | 13,1 | 53,6 | **OECD** | **11,4** | **25,0** |
| Yunanistan | 12,0 | 38,3 | Çin | - | - |
| İsveç | 17,2 | 55,9 | Hindistan | - | - |
| **İşgücüne Katılma Oranları (%), 2015 (İlgili Yaş Grubu İçindeki Nüfusa Oranı)** |
| Danimarka | 78,5 | 62,1 | İsviçre | 84,1 | 66,7 |
| Estonya | 76,6 | 42,8 | Türkiye | 56,1 | 42,0 |
| Finlandiya | 75,9 | 53,7 | Birleşik Krallık | 77,6 | 62,0 |
| Fransa | 71,2 | 36,9 | İtalya | 65,0 | 29,0 |
| Hollanda | 79,6 | 68,5 | ABD | 72,6 | 55,0 |
| Almanya | 77,6 | 48,8 | **OECD** | **71,3** | **47,1** |
| Yunanistan | 67,8 | 26,0 | Çin | 77,4 | 57,4 |
| İsveç | 81,7 | 54,9 | Hindistan | 55,4 | 34,4 |
| **İşsizlik Oranları (%), 2015, (Toplam İşgücü İçinde Her Bir Yaş Grubunun Oranı)** |
| Danimarka | 6,3 | 10,8 | İsviçre | 4,7 | 8,6 |
| Estonya | 6,3 | 12,6 | Türkiye | 10,5 | 18,5 |
| Finlandiya | 9,5 | 21,1 | Birleşik Krallık | 5,7 | 15,4 |
| Fransa | 10,4 | 24,7 | İtalya | 12,1 | 40,3 |
| Hollanda | 6,9 | 11,3 | ABD | 5,4 | 11,6 |
| Almanya | 4,7 | 7,2 | **OECD** | **7,0** | **14,0** |
| Yunanistan | 25,1 | 49,8 | Çin | 2,9 | 6,4 |
| İsveç | 7,6 | 20,3 | Hindistan | 3,7 | 10,7 |
| **12 Ay ve Daha Uzun Süreli İşsizlik Oranları (%), 2015, (Toplam İşgücü İçinde Her Bir Yaş) Grubunun Oranı)** |
| Danimarka | 26,9 | 8,0 | İsviçre | 38,6 | - |
| Estonya | 38,3 | 15,5 | Türkiye | 21,2 | 13,8 |
| Finlandiya | 25,1 | 8,0 | Birleşik Krallık | 30,7 | 21,9 |
| Fransa | 44,3 | 28,8 | İtalya | 58,9 | 55,7 |
| Hollanda | 43,6 | 18,7 | ABD | 18,7 | 11,4 |
| Almanya | 44,0 | 22,5 | **OECD** | **33,8** | **19,8** |
| Yunanistan | 73,1 | 56,1 | Çin | - | - |
| İsveç | 17,6 | 4,4 | Hindistan | - | - |

***\**** *Çin ve Hindistan verileri 2014 yılıdır.*

***Kaynak:*** *OECD, 2016: 215-234.*

Geçici istihdam verileri bize, istihdam edilmiş olmakla birlikte, istihdamın türü ve niteliği bakımından tam zamanlı istihdam türlerinden olmayan geçici çalışma türlerini göstermektedir. 15-24 yaş grubunda geçici çalışma türlerinin yüksek olduğu ülkeler % 59,6 ile Fransa ve % 57,1 ile İtalya’dır. 15-24 yaş grubunda geçici çalışma türlerinin en düşük oranda olduğu ülkeler ise % 8,1 ile ABD ve % 11,4 ile Estonya olmuştur. Türkiye’de 15-24 yaş grubunda geçici çalışma oranı % 23,4’tür.

Çalışan ve işsizlerin aktif nüfus içindeki oranını veren ve kişilerin işgücü piyasalarında yer alma isteklerini göstermesi bakımından önemli bir gösterge olan İşgücüne Katılma Oranları bakımından gençlerle yetişkin nüfus arasında en fazla farklılık İtalya, Yunanistan ve Fransa’da gözlenmektedir. Yunanistan ve İtalya aynı zamanda 15-24 yaş grubunda İşgücüne Katılma Oranının düşük olduğu ülkelerdir.

İşgücüne Katılma Oranı istihdam ya da işsizlik verilerinden etkilenmektedir. İşsizlik oranları yüksek olduğunda da İşgücüne Katılma Oranı yüksek olmaktadır. İşgücüne Katılma Oranının tanımından gelen bu durum nedeniyle kişilerin işgücü piyasalarına katılma isteğini gösteren veriler dikkatli bir biçimde yorumlanmalıdır. İşgücü piyasaları görece sağlıklı olan ülkelerde İşgücüne Katılma Oranları istihdam verileri nedeniyle yüksektir (Canbey-Özgüler, 2015: 38; TÜİK, 2013; Aldan ve Gürcihan-Yüncüler, 2014: 2).

Çizelge 1 genel olarak değerlendirildiğinde gençlerin işgücü piyasalarında daha üretken olduğu ülkeler genel anlamda istihdamın ve İşgücüne Katılma Oranının da yüksek olduğu ülkelerdir. Gençlerde istihdamın yüksek olduğu ülkeler İsviçre ve Hollanda’dır. Geçici istihdam oranlarının, çalışma kapsamında yer alan ülkelerin tamamında, gençlerde yetişkinlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Gençlerde en yüksek geçici çalışma oranı % 57,1 ile İtalya’dadır.

Çalışma kapsamında verilen çizelgeler bize, gençlerin işgücü piyasalarındaki konumlarının 15-64 yaş grubu nüfus düşünülerek uygulanan politikalardan daha farklı politikalarla ele alınması gerektiğini göstermektedir. İstihdam, işsizlik vb. işgücü piyasalarına ilişkin oranların birbirine yakın olduğu ülkelerde işgücü piyasalarının tüm demografik gruplar için zor koşullara sahip olduğu söylenebilir. Ancak yine de bu ülkelerde de işgücü piyasalarına ilk kez adım atacak olan gençlerin yapılacak kurumsal düzenlemeler ve politika uygulamalarıyla ön plana alınması gerekliliği değişmemektedir (Bulut, 2010: 99).

Bu bağlamda tüm dünyada, özelikle gelişmiş ülkelerde, gençlerin işgücü piyasalarına girişleri konusu mesleki eğitim, staj vb. uygulamalarla birlikte ele alınmaktadır. Mesleki eğitim ve çıraklık sisteminin iyi işlemesi ve bu yolla genç işsizliğinin düşük olması ile ilgili bir ülke örneği vermek gerektiğinde ilk akla gelen ülke Almanya olmaktadır. Almanya kurmuş olduğu eğitim sistemi ve özellikle bu sistem içinde yer alan mesleki eğitim ve çıraklık uygulamalarıyla genç işsizliği ve hatta genel işsizlik oranları düşük olan ülkelerden biridir. 2015 yılı verilerine göre genç işsizliği oranının düşük olduğu Japonya ve Çin de gençlerin işgücü piyasalarındaki durumları bakımından ayrıca incelenebilecek ülkelerdir. 2015 yılı verilerine göre Japonya % 5,5 Genç İşsizlik Oranı ile Almanya’dan daha düşük bir orana sahiptir. Yeterlilik ve yeterlilik sürecine ilişkin olarak gerek CEDEFOP[[4]](#footnote-4) çalışmalarıyla Avrupa Birliği içinde gerekse de diğer gelişmiş ülkelerde kabul görmüş tek bir anlayıştan söz etmek mümkün değildir. Ancak gençlerin işgücü piyasalarında göreceli olarak iyi durumda olduğu ülkeler mesleki eğitim sistemleri bakımından da iyi durumda olan ülkelerdir. Mesleki eğitim ve bununla bağlantılı olarak mesleki yeterlilikler sistemi ülkelerin sosyal ve kültürel yapılarıyla da yakından ilgilidir. Türkiye’de ortaöğretimde mesleki eğitime katılım düzeyi AB ve OECD ülke ortalamalarının nispeten gerisindedir. 2012-2013 yılı itibarıyla Türkiye’de % 45,4 olan bu oran OECD ülkelerinde % 47,8’dir (UİS, 2014: 22).

Gençlerin işgücü piyasalarındaki mesleki yeterlilik, çıraklık, staj vb. uygulamalarının daha net anlaşılabilmesi için mesleki eğitim ve buna bağlı olarak geliştirilmesi gereken mesleki yeterlilikler sistemi izleyen başlık altında ele alınmaktadır.

# 3. MESLEKİ EĞİTİM, MESLEK STANDARTLARI VE MESLEKİ YETERLİLİKLER SİSTEMİ

Her bir ülkenin kendine ait ulusal eğitim sistemi bulunmaktadır. Tıp, mühendislik gibi toplum açısından önemli olan alanlar devlet tarafından yasal düzenlemelere tabi tutulmakta, sınav ve belgelendirme sistemleri düzenlenmektedir. Gençlerin işgücü piyasalarındaki konumunun göreceli olarak iyi olduğu ülkelerde mesleki eğitim sisteminin de gelişmiş olduğu söylenebilir (CEDEFOP, 2010).

Meslek standartları ve sınav belgelendirme sistemi becerili işgücünün istihdamı, ülke içinde ve dışında hareketliliğin sağlanması yoluyla çalışma hayatı ve insan kaynaklarını istenilen yönde geliştirmek için önemli bir sistemdir. Meslek standardı, bir mesleğin gereklerinin kabul edilebilir standartlarla yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan asgari bilgi, beceri, tutum ve davranışları gösteren normlardır. Bu norm ve düzenlemeler mesleğini başka ülkelerde de icra etmek isteyen kişiler bakımından sahip olunan niteliklerin ve bu nitelikleri gösteren diploma vb. belgelerin tanınması konusunu da beraberinde getirmektedir. Ulusal meslek standartlarının oluşturulması ve meslek eğitim programlarının bu standartlara göre revize edilmesi, eğitim çıktılarının kalite güvencesini sağlayan sınav ve belgelendirme sistemlerinin kurulması eğitim ve işgücü piyasaları arasında uyumun sağlanması için gerekli bir sistemdir. AB örneğinden ele alınacak olursa 1970’li yıllardan itibaren “Sektörel Direktifler” çıkarılmış ve eğitim müfredatlarında bulunması gereken asgari şartlar belirlenmiştir. Zaman içinde konuyu kapsayan çeşitli toplantılar, zirveler ve çalışmalarla yeterlilik ve niteliklerin geliştirilmesi eylem planı ve bunu izleyen aşamada da Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi gündeme gelmiştir (UİS, 2014: 23).

Eğitim almış kişilerin niteliklerinin tanımlanmasında, eğitim programlarının hazırlanmasında ve eğitimin verilmesinde meslek standartları büyük önem taşımaktadır. Meslek standartları, bir meslek ile ilgili olarak yapılması gereken görevlerin işgücü piyasalarında kabul edilebilir asgari koşullarını ortaya koyarken; mesleki yeterlilikler, meslek standartlarını temel alarak mesleğini yürütecek kişilerin seviye bazında sahip olması gereken nitelikler ve bu niteliklerin ölçülmesine ilişkin düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Canbey-Özgüler, 2012:30).

## **3.1. Mesleki Eğitim**

Mesleki eğitim ile ilgili temel sorun eğitim programlarının eksikliği ve kalitesidir. Eğitimin kalitesi ne olursa olsun işgücü piyasası gereklilikleri ile örtüşmüyorsa kişinin istihdam edilme şansı bulunmamaktadır. Eğitim sisteminin kişilere kazandırdığı diploma işgücü piyasalarında yaratılmış olan emek talebi ile uyumlu olmadığında eğitim-istihdam uyumsuzluğuna dayalı olarak yapısal işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada işgücü piyasalarına ilişkin bilgi eksikliği ve alınan diplomaların sinyal etkisi göstermesi gibi konular da önem kazanmaktadır. İşe alacağı kişinin yetenek ve niteliklerini tam olarak bilemeyen işverenler ve sahip oldukları nitelikleri tam olarak ortaya koyamayan çalışanların bulunduğu bir işgücü piyasasının sağlıklı bir yapıda olduğu söylenememektedir. Diğer bir ifadeyle örgün ve teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına duyarlı olmaması, nitelikli meslek sahiplerinin yetiştirilmesine engel olmaktadır. Bu programları tamamlayanlara verilen diploma ve belgeler kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerileri kanıtlamada yetersiz kalmaktadır. Ulusal meslek standartları ve yeterliliklerin oluşturulması bilgi, beceri ve yetkinliklerin uluslararası açıdan kıyaslanabilir olmasını sağlayacaktır (UİS, 2014: 23).

OECD ülkeleri ve AB üyesi ülkelerde mesleki eğitim ve gençlerin işgücü piyasalarındaki konumları ile ilgili olarak artan bir ilgi söz konusudur. Gençlerin beceri temelli ve meslek eğitimine dayalı bir biçimde işgücü piyasaları içinde yer almalarının ülkenin büyüme ve kalkınmasına olan olumlu etkileri fark edilerek gerekli kurumsal yapıların oluşturulması, düzenlemelerin yapılması ve başarılı örneklerin yaygınlaştırılması çalışmaları hızla sürdürülmektedir. Örneğin; Japonya’da mesleki okullar işgücü piyasaları ile yakın ilişki içindedirler. İşverenler ve okul arası kurumsal bağlantılar kilit noktayı oluşturmaktadır. Japon sisteminde; işverenlerin üniversiteye sunduğu iş tekliflerinin okul tarafından değerlendirilerek öğrenciler arasından söz konusu işe uygun olarak seçilmesi ve işverenlerle görüşme yapmasının sağlanması biçiminde işlemektedir. Öğrenciler de eğitimleri sırasında gelecekte seçmeyi istedikleri mesleğe uygun olarak eğitim almaktadırlar (Ryan, 2001: 34).

## **3.2. Meslek Standartları ve Mesleki Yeterlilikler Sistemi**

Meslek standartları ve mesleki yeterlilikler sistemi; eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, öncelikli olarak öğrenme çıktıları için ulusal ve uluslararası standartların oluşturulması, eğitim ve öğretimde kalite güvencesinin sağlanmasını içermektedir. Aynı zamanda sistem ulusal ve uluslararası karşılaştırılabilir bir yapıda yatay ve dikey geçişler için yeterliliklerin eşleştirilmesi, öğrenmeye ulaşma, öğrenmede ilerleme ve öğrenmenin tanınmasının sağlanması ve yaşam boyu öğrenmenin sağlanması gibi amaçlara hizmet etmektedir. Kişilerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerinin işgücü piyasası gerekleriyle uyumu, standart olarak ölçülebilirliği, transfer edilebilir olması ve şeffaf bir biçimde uygulanabilmesi işgücü piyasalarının etkinliği bakımından önemlidir. Bu öneme paralel olarak pek çok ülkede ulusal sertifikasyon kurumları bulunmaktadır. Temel olarak bireyin sahip olduğu niteliklerin belgelendirilmesine dayalı bu sistemler özellikle sınav ve belgelendirme aşamasında kalite değerlendirmesi altyapısına da sahiptirler. Tutarlı ve karşılaştırılabilir veri ve gösterge kullanımının sağlanmasıyla AB ülkeleri arasında karşılıklı öğrenme ve işbirliğinin güçlendirilmesi bu sistemin temel bileşenlerinden biridir (Köseleci, 2012: 12).[[5]](#footnote-5)

Avrupa düzeyinde farklı Avrupa ülkeleri ve sistemleri arasındaki yeterlilikleri daha okunabilir ve anlaşılabilir yapmak için dönüştürücü bir mekanizma olarak çalışan, ülkelerin yeterlilik sistemlerini birbirine bağlayan yaygın bir Avrupa referans çerçevesi olan Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ), vatandaşların ülkelerarası hareketliliğini artırmak ve yaşam boyu öğrenimlerini kolaylaştırmak gibi iki temel amaca dayalıdır. Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin, yaşam boyu öğrenme için Avrupa Yeterlilik Çerçevesi’nin kurulması konusundaki tavsiyesi resmi olarak 2008 Nisan’da yürürlüğe girmiştir (2008/C 111/01).

AYÇ, ortak bir Avrupa referansı –8 farklı referans– etrafında farklı ülkelerin ulusal yeterlilik sistem ve çerçevelerini bir araya getirecektir. Seviyeler başlangıçtan (1. seviye, örneğin mezuniyet sertifikası) ileri (8. seviye, örneğin doktora) seviyelere kadar tüm yeterlilikleri kapsayacaktır. Yaşam boyu öğrenmeyi geliştirmenin bir aracı olarak AYÇ akademik eğitim-öğretimin yanı sıra mesleki ve genelde de elde edilen yeterliliklerin tüm seviyelerini kapsamaktadır. Çerçeve başlangıçta ve eğitim - öğretim sürecinde elde edilen yeterliliklere de hitap etmektedir (http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/avrupa-yeterlilikler-cercevesi).

Bir mesleği ya da işi başarıyla icra etmek için kişinin sahip olması gereken asgari bilgi ve becerileri içeren meslek standartları işgücü piyasalarında işçi ve işverenler ile işçi sendikaları, istihdam kurumları arasında anlaşma sağlamaktadır. Standardı belirlenecek mesleğe ilişkin yeterlilik düzeyleri, Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve AYÇ’ye uygun olmak zorundadır (http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/avrupa-yeterlilikler-cercevesi).

Ulusal ve uluslararası mesleki yeterlilikler sistemi temel olarak teknik ve mesleki eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme ve değerlendirme ile bunlara ilişkin kural ve faaliyetler “Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi” (UMYS) olarak adlandırılmaktadır (<http://www.myk.gov.tr>). UMYS’nin birinci aşaması meslek standartlarının oluşturulmasıdır. Ardından örgün ve yaygın eğitim kurumları, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları, ulusal meslek standardı hazırlamış kuruluşlar, meslek kuruluşları ile personel belgelendirmesi yapan ve MYK’ya yetkilendirilmek üzere ön başvuru yapmış kuruluşlarca hazırlanan taslak meslek standartları MYK’ya iletilir. Taslaklar en az 30 gün süreyle kurum internet sitesinde kamuoyunun görüşleri alınmak üzere yayımlanır. Taslağı hazırlayan kuruluş kamuoyunun görüşünü aldığı taslak üzerinde son düzenlemeleri yaparak MYK’ya gönderir. MYK Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı tarafından usul yönünden incelenen taslaklar sektör komitesinin görüşüne sunulur. Sektör komitesi ulusal yeterlilik taslağını ve buna ilişkin çalışmaları inceleyerek değerlendirmesini yapar. Değerlendirmeye ilişkin sektör komitesi kararı MYK Yönetim Kurulu’na sunulur. MYK Yönetim Kurulu tarafından uygun bulunan taslaklar ulusal yeterlilik olarak kabul edilir ve Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi (UYÇ) içine yerleştirilir ve Resmi Gazetede yayımlanır (http://www.myk.gov.tr).

Meslek standartları ile işverenler istihdam edecekleri kişilerin sahip olması gereken bilgi ve beceriler konusunda bilgi sahibi olacağından, meslek standartları aynı zamanda istihdam edecekleri kişinin seçiminden, ücretlerin belirlenmesine ve terfilere kadar birçok aşamada da yararlı olacaktır. Çalışanlar da iş başvurusu sırasında sahip oldukları yeterlilikleri daha iyi sergileyebileceklerdir (Arslan, 2012).

# 4. MESLEKİ YETERLİLİKLER SİSTEMİ VE GENÇLERİN İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YER ALMALARI

Çalışmanın genç işgücünün genel durumunu ortaya koyan ilk kısımlarında belirtildiği gibi gençler işgücü piyasalarına giriş konusunda önemli engellerle karşılaşmaktadırlar. İşgücü piyasalarında yaratılan işlerin türü ve niteliği ile şekillenen emek talebi yönü bir kenara bırakılacak olursa emek arzı yönünü oluşturan bireysel nitelikler ve bu niteliklerin ortaya konulabilmesi, gençlerin istihdamı bakımından oldukça önemlidir. Emek arz ve talebi uyumsuzluğunun ortadan kaldırılabilmesi konusunda emek arzı yönünden yapılması gereken temel düzenleme bireyin ve özellikle gençlerin belli konularda uzmanlaşmış olmaları ve istihdam edilebilirlik becerilerine sahip kılınabilmeleridir. Konu ile ilgili olarak yapılan çok sayıda proje, faaliyet planı ve uygulamalar ile hazırlanan rapor ve yayın bulunmaktadır. Bu çalışmalarda temel becerilerden, uzmanlaşmış becerilere kadar genel bir çerçevede tanımlamalar yapılandırılmaktadır. AYÇ tanımı ile “seviye” olarak belirlenen derecelendirilmiş yapı içinde “ne iş olsa yaparım” mantığından uzak ve belli bir konuda uzmanlaşmış işgücü, firma düzeyinden ulusal düzeye kadar gelişme, büyüme ve kalkınmaya olumlu katkılarda bulunmaktadır. Aynı zamanda mesleki yeterlilikler sistemi eğitim müfredatlarının çağın gereklerine uygun olarak hazırlanmasında da önemli bir girdi sunmaktadır (Köseleci, 2012: 17).

# 5. TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM VE MESLEKİ YETERLİLİKLER SİSTEMİ

Türkiye’de işsizliğin, nitelikli işgücü ve verimli istihdam eksikliğinden kaynaklandığı çeşitli kaynaklarda ve raporlarda yer almaktadır. Sorun aslında yapısal bir nitelik arz etmektedir. Çeşitli eğitim kademelerinden mezun olan gençlerin işgücü piyasasının gereksinim duyduğu niteliklere sahip olmaması ciddi boyutta bir genç işsizliği sorunu yaratmaktadır.

## **5.1. Türkiye’ de Genç İşgücünün Durumu**

Türkiye’de eğitim durumu itibarıyla işsizlik oranları incelendiğinde en yüksek işsizlik oranının yüksekokul ve fakülte mezunlarında olduğu görülmektedir. Bunu lise ve dengi meslek okulları mezunları izlemektedir. Çalışmanın genç işgücü ile ilgili kısmında verilen çizelgelerde Türkiye’nin genç istihdamının 15-64 yaş grubu nüfus içindeki payı bakımından OECD ortalamasının altında (OECD ort. % 66,3, Türkiye % 40,5), 15-24 yaş grubu gençlerde geçici istihdamın nüfus içindeki payı bakımından da OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir (OECD ort. % 11, Türkiye % 25). 15-24 yaş grubunun İşgücüne Katılma Oranı bakımından OECD ortalamasının altında (OECD ort. % 71,3, Türkiye % 47,1) ve genç işsizlik bakımından da OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir (OECD ort. % 7, Türkiye % 14). 15-24 yaş grubunda 12 ay ve daha uzun süreli işsizlik oranları bakımından OECD ortalamasının altında (OECD ort. % 33,8, Türkiye % 19,8) olmakla birlikte bu gösterge de olumlu bir şekilde yorumlanamamaktadır. Zira geçici istihdam türlerinin görülme oranının yüksek olması gençlerin uzun süreli işsizlik sorunu yaşamamakla birlikte işgücü devir hızı yüksek olan ve kariyer ilerlemelerine imkân vermeyen geçici işlerde çalıştığını göstermektedir. Bu bağlamda mesleki eğitim ve mesleki yeterlilikler sistemi Türkiye’de gençlerin işgücü piyasalarına girmelerinde anahtar role sahiptir. Türkiye’de yapılan çalışmalar 1990’lı yıllardan itibaren hız kazanmış ve önemi anlaşılarak ilgili kurumsal yapılar oluşturulmaya başlanmıştır (OECD, 2016).

Türkiye, Avrupa’da genç nüfusun toplam nüfusa oranının en yüksek olduğu ülke konumundadır. Bilişim çağında beşeri sermaye donanımının fiziki sermayenin önüne geçmesi nedeniyle genç nüfus iyi değerlendirilebildiği ölçüde önemli bir fırsatı işaret etmektedir. Türkiye’de toplam işgücü arzının yaklaşık % 16’sı 15-24 yaş grubu gençlerden oluşmaktadır. Gençler arasında işsizlik oranı genel işsizlik oranının oldukça üzerinde seyretmektedir. 2004 - 2012 döneminde gençler arasında işsizlik oranı, genel işsizlik oranının ortalama 9,5 puan üzerinde gerçekleşmiştir. Ekonomik krizin etkisiyle genç işsizliği 2009 yılında % 25,3 düzeyine ulaşmıştır (UİS, 2015: 10).

**Çizelge 2. Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre İşgücü Durumu 2014 (%)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Toplam İşgücü** | **15-24 Yaş Grubu** |
| **Toplam** | **Erkek** | **Kadın** |
| **İşgücüne Katılma Oranı** |
| Okur-yazar değil | 19,1 | 23,9 | 32,1 | 21,1 |
| Lise altı eğitimliler | 47,8 | 37,6 | 53,5 | 21,0 |
| Lise ve dengi meslek | 58,5 | 40,5 | 49,5 | 31,0 |
| Yükseköğretim | 79,2 | 72,7 | 77,0 | 69,2 |
| **İşsizlik Oranı** |
| Okur-yazar değil | 6,3 | 12,1 | 19,1 | 8,6 |
| Lise altı eğitimliler | 9,4 | 14,8 | 15,5 | 12,8 |
| Lise ve dengi meslek | 11,3 | 19,8 | 16,8 | 24,9 |
| Yükseköğretim | 10,6 | 28,3 | 23,2 | 33,1 |
| **İşgücüne Dâhil Olmayan Oranı** |
| Okur-yazar değil | 80,9 | 76,1 | 67,9 | 78,9 |
| Lise altı eğitimliler | 52,2 | 62,4 | 46,5 | 79,0 |
| Lise ve dengi meslek | 41,5 | 59,5 | 50,5 | 69,0 |
| Yükseköğretim | 20,8 | 27,3 | 23,0 | 30,8 |

***Kaynak:*** *TÜİK, 2014: 42.*

Çizelge 2’den de görüldüğü gibi 2014 yılı itibarıyla 15-24 yaş grubunda yükseköğretim mezunlarında işsizlik oranı % 28,3’tür. Aynı oran üniversite mezunu genç kadınlarda % 33,1’e çıkmaktadır. En düşük işsizlik oranı ise % 6,3 ile okur-yazar olmayanlarda görülmektedir. Yüksekokul mezunlarının aksine okur-yazar olmayan genç kadınlarda işsizlik oranı 15-24 yaş grubu ortalamasının da altında % 8,6 olarak gerçekleşmiştir.

## **5.2.Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)**

İşgücü piyasalarının etkin işlemesi, eğitim istihdam uyumsuzluğunun ortadan kaldırılabilmesi, işsizlikle mücadele edilebilmesi, işgücü piyasası ile ilgili eksik bilgilenmeden kaynaklanan sorunların ortadan kaldırılabilmesi gibi çalışma hayatını şekillendiren birçok alanda öneme sahip olan mesleki yeterlilikler sisteminin ilk faaliyetleri 1990’lı yıllarda başlamıştır. T. C. Milli Eğitim Bakanlığı “İstihdam ve Eğitim Projesi”nin öngördüğü meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması amacıyla 17 Eylül 1992 tarihinde ilgili bakanlıklar ve sosyal taraflarca “Milli Protokol” imzalanmıştır. İmzalanan Meslek Standartları Ulusal Protokolü’nden, 2007 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun (MYK) faaliyete geçmesine kadar olan süre içinde ulusal mesleki yeterlilikler çerçevesinin oluşturulması, meslek standartlarının geliştirilmesi, sınav ve belgelendirme aşaması ile ilgili çok sayıda çalışmanın yapılmış olduğu ve çeşitli kurumların da bu süreçte etkin rol aldığı dikkatlerden kaçmamalıdır. Günümüzde mesleki yeterlilikler alanında T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili kuruluşu olan MYK; kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumu olarak faaliyet göstermektedir. Ulusal mesleki yeterlilik sistemi ile ilgili yıllık gelişme planı hazırlama, geliştirme, uygulamasını yapma veya yaptırma, denetleme; bunlara ilişkin düzenlemeleri yapma, standartları belirlenecek meslekleri belirleme ve bu standartları hazırlayacak kurum ve kuruluşları belirleme, konu ile ilgili kurumlarla işbirliği yapma konusunda görev ve yetkileri olan bir kurumdur. Bu anlamda MYK, eğitim ve istihdam arasındaki bağlantıyı kurma konusunda önemli bir rol üstlenmiştir (<http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=238&Itemid=258>).

Sınav ve belgelendirme kısmında Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite olmuş kuruluşlar MYK tarafından da yetkilendirilmekte ve ilgili ulusal yeterlilik kapsamında her yeterlilik için belirlenen seviyede ve uluslararası geçerliliği olan “Mesleki Yeterlilik Belgesi” vermektedir (http://www.turklim.org/belgelendirme-kilavuzu).

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından yayımlanan 23.04.2008 tarihli “Hayat Boyu Öğrenmede Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi” kararı gereğince AB üyelerinin ve AB aday ülkelerin ulusal yeterlilik çerçevelerini oluşturmaları ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile kıyaslamaları gerekmektedir. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) Türkiye koordinasyon noktası olarak MYK’yı görevlendirmiştir (MYK, 2011: 19).

Türkiye’de 2016 yılı itibarıyla Adalet ve Güvenlik Sektör Komitesi, Ağaç İşleri, Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri Sektör Komitesi, Bilişim Teknolojileri Sektör Komitesi, Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi, Eğitim Sektör Komitesi, Elektrik ve Elektronik Sektör Komitesi, Enerji Sektör Komitesi, Finans Sektör Komitesi, Gıda Sektör Komitesi, İnşaat Sektör Komitesi, İş ve Yönetim Sektör Komitesi, Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sektör Komitesi, Kültür, Sanat ve Tasarım Sektör Komitesi, Maden Sektör Komitesi, Medya, İletişim ve Yayıncılık Sektör Komitesi, Metal Sektör Komitesi, Otomotiv Sektör Komitesi, Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi, Tarım, Avcılık ve Balıkçılık Sektör Komitesi, Tekstil, Hazır Giyim, Deri Sektör Komitesi, Satış ve Pazarlama Sektör Komitesi, Toplumsal ve Kişisel Hizmetler Sektör Komitesi, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri Sektör Komitesi ve Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme Sektör Komitesi olmak üzere 24 sektör komitesi bulunmaktadır (http://www.myk.gov.tr).

MYK internet sayfasında yer alan Resmi Gazetede yayımlanmış 644 Ulusal Meslek Standardı ve 339 Ulusal Yeterlilik bulunmaktadır. MYK internet sayfasında duyurulmuş bulunan ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler incelendiğinde sistemin henüz işgücü piyasalarının geneline yayılamadığı, belli alanlarda sınırlı kaldığı görülmektedir. Ulusal yeterliliklerle ilgili belge verecek sınav ve belgelendirme kuruluşlarının sayıca azlığı de diğer bir eksiklik olarak görülmektedir. Mevcut ulusal yeterliliklerin büyük bir bölümünde belgeli olma/belgeli personel çalıştırma konusu yasal bir zorunluluk olarak düzenlenmediğinden ve belgeli personel çalıştıranlara yapılan prim desteği işverenlere yeterince cazip gelmediğinden sistem kendisinden beklenen rolü tam olarak yerine getirememektedir (Canbey-Özgüler, 2016: 88).

# 6. SONUÇ

Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi günümüzün bilgiye dayalı ekonomisinde, ülkelerin rekabet gücünü belirleyen önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim istihdam uyumsuzluğunun birey, işletmeler ve ülke açısından önemli olumsuz sonuçları olmaktadır. İşsizlik, çalışılan işte memnuniyetsizlik, düşük verimlilik, çalışırken iş arıyor durumda olmak gibi bireyleri etkileyen faktörlerin aynı zamanda firma düzeyinde üretime yansıyan olumsuz sonuçları, ulusal düzeye kadar taşınabilmektedir.

Eğitim ve istihdam uyumsuzluğu çeşitli yönlerden ele alınabilir ve farklı göstergelerle izlenebilir. Bu göstergelerden en belirleyici olanı temel bilgi ve becerilerindeki yeterlilik düzeyidir. Yeterlilik, kişilerin sahip oldukları becerileri ne ölçüde icra edebildiklerinin göstergesidir. Temel becerilerdeki yeterlilik düzeyinin, işgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan nitelikte işgücü yetiştirilmesi için yapılacak ilave beşeri sermaye yatırımları için temel oluşturduğu kabul edilmektedir. Temel bilgi ve becerileri destekleyen ve geliştiren eğitim, mesleki eğitim, staj vb. uygulamalar vasıflı meslek sahiplerinin yetiştirilmesinde izlenen yol olmakla birlikte asıl amaç kazanılan niteliklerin işgücü piyasası gereklilikleri ile örtüşmesi olmaktadır. Eğitim ve istihdam arasında doğru ilişkinin kurulması, bireylerin sahip olduğu niteliklerin gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde tanınır olması gerekmektedir. Bu noktada ulusal meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin oluşturulması ve etkin bir biçimde işletilmesi işgücü piyasalarının etkin bir biçimde işlemesinde en önemli unsurdur.

Bir mesleğin başarıyla icra edilmesi için yapılması gereken görev ve işlemler, sahip olunması gereken bilgi ve beceriler ile sergilenmesi gereken tutum ve davranışları gösteren asgari normlar olarak tanımlanan meslek standartları, Türkiye’de MYK tarafından geliştirilmektedir. Meslek standartlarının işgücü piyasasında işverenler, işçi sendikaları ve istihdam kurumları arasında bir anlaşmanın ürünü olarak ortaya çıkması ve uygulama aşamasında da tüm tarafların sistemi sürdürme konusunda kararlı olmaları gereklidir.

Mesleki yeterlilikler sistemi Türkiye’de henüz işgücü piyasalarında yaşanan yapısal sorunları giderebilecek düzeye ulaşamamıştır. Sistemin yeterlilik ve standartların geliştirilmesi konusunda hızlı ilerlediği ancak sınav ve belgelendirme sistemi ayağının görece zayıf kaldığı gözlenmektedir. Mesleki yeterlilik belgelerinin ve dolayısıyla da sistemin işlerliği işverenlerin çalıştıracakları kişilerde bu belgeyi istemeleri koşuluna bağlıdır. Aksi takdirde belge sahibi olabilmek için katlanmış oldukları sınav stresi ve ek maliyetlere rağmen verdikleri emeğin ve niteliklerini gösteren belgenin işgücü piyasalarında karşılığını bulamayan belge sahibi işsizlerin artması, işsizlik sorununun diğer olumsuz sonuçlarına ek olarak psikolojik sorun olma yönünü daha da ağırlaştıracağını söylemek yanlış olmayacaktır. Eğitimli işsizlik sorunu gençlerde daha yaygın olduğundan konu; gençleri istihdam etme, işgücü piyasalarında niteliklerine uygun işlerde yer almalarını sağlayabilme bakımından da sıkıntılı bir hale gelmektedir.

UMYS’nin güçlendirilmesi ve Türkiye Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi; istihdamı arttırmak, işsizliği azaltmak, ülkenin eğitim sistemi ile işgücü piyasalarının gereksinim duyduğu işgücünü yetiştirebilmesi ve bu sayede de rekabet için nitelikli insan gücünün doğru yönlendirilmesi mümkün olacaktır.

**KAYNAKÇA**

* ALDAN, A. ve Gürcihan-YÜNCÜLER, B. H., (2014), **Alt Sektör Ayrımında İşgücüne Katılım ve İstihdam İlişkisi**, TCMB Ekonomi Notları, ss.1-9, [*http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/817f5808-79cb-41be-ac7c-bf55ee8a89ea/EN1418.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=817f5808-79cb-41be-ac7c-bf55ee8a89ea*](http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/817f5808-79cb-41be-ac7c-bf55ee8a89ea/EN1418.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=817f5808-79cb-41be-ac7c-bf55ee8a89ea)*,* (Erişim Tarihi: 02.02.2017).
* ARSLAN, M., (2012), Meslek Standartları, [*http://birecik.harran.edu.tr/ders\_notlari/meslek\_standartlari.pdf*](http://birecik.harran.edu.tr/ders_notlari/meslek_standartlari.pdf)*,* (Erişim Tarihi: 10.01.2012).
* BULUT, S., (2010), **Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği**, *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara.
* CANBEY-ÖZGÜLER, V., (2012**), Ulusal Meslek Standartları ve Gençlerin İstihdamı**, *Eskişehir Sanayi Odası Dergisi ESO Dergi,* 1 (13), 30-31.
* CANBEY-ÖZGÜLER, V., (2015), **Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranları**, *Eskişehir Sanayi Odası Dergisi ESO Dergi*, 4 (9), 38-39. Sayı 21.
* CANBEY-ÖZGÜLER, Verda, (2016), **Mesleki Yeterlilikler Sistemi ve Sendikalar**, *Eskişehir Sanayi Odası Dergisi ESO Dergi*, 5 (14), 88-89.
* CEDEFOP, (2010), ***Yeterliliklerde Görülen Değişimler***, CEDEFOP Referans Serisi, No: 84, Avrupa Birliği Yayın Ofisi: Lüksemburg.
* GÜNDOĞAN, N., (1999), **Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Uygulanan Genç İşsizliği Politikaları**, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54 (1), 63-79.
* KÖSELECİ, N., (2012), ***Hayatboyu Öğrenme Çerçevesinde Mesleki Beceri Kazanımı Uluslararası Eğilimler***, (Yayına Hazırlayan: Aktaşlı, İ. ve Tüzün, I.), KOÇ Meslek Lisesi Memleket Meselesi ve ERG Eğitim Reformu Girişimi, [*http://www.egitimreformugirisimi.org/sites/www.egitimreformugirisimi.org/files/HBO.15.02.12.pdf*](http://www.egitimreformugirisimi.org/sites/www.egitimreformugirisimi.org/files/HBO.15.02.12.pdf)(Erişim Tarihi: 04.01.2017).
* OECD, (2016), **OECD Employment Outlook**, 2016, [*http://www.oecd.org*](http://www.oecd.org)*,* (Erişim Tarihi: 10.07.2016).
* RYAN, P., (2001), **The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective**, *Journal of Economic Literature*, 39 (1), 34-92.
* TÜİK, (2014), **İstatistiklerle Gençlik**, [*http://www.tuik.gov.tr*](http://www.tuik.gov.tr) (Erişim Tarihi: 10.07.2016).
* TÜİK, (2013), **Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı Basın Müşavirliği Açıklama**, [*http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/Tekzipler/Tekzip\_04012013.pdf*](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/Tekzipler/Tekzip_04012013.pdf)*,* (Erişim Tarihi: 02.02.2017).
* UİS, (2014), **Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planları 2014-2016***,* T. C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü: Ankara, <http://www.uis.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 04.01.2017).
* UİS, (2015), **Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023**, T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü: Ankara.
* 2008/C 111/01, ***Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the Establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning****,* http://eur-lex.europa.eu/legal, (Erişim Tarihi: 03.07.2016).
* <http://www.isokalitebelgesi.com/iso-17024-personel-belgelendirme-akreditasyon-standardi-mesleki-yeterlilik-belgesi-nedir-nasil-akredite-olunur>, (Erişim Tarihi: 02.02.2017).
* <http://metek.meb.gov.tr/dosyalar/CEDEFOB1%20_TR_.pdf>, (Erişim Tarihi: 12.12.2016).
* <http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=238&Itemid=258>, (Erişim Tarihi: 02.02.2017).
* <http://www.myk.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 12.04.2015).
* <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/kurumsal/tarihce>, (Erişim Tarihi: 12.04.2016).
* [http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/avrupa-yeterlilikler-cercevesi,(Erişim](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/avrupa-yeterlilikler-cercevesi%2C%28Eri%C5%9Fim) Tarihi: 12.04.2016).
* http://www.oecd.org (Erişim Tarihi: 17.06.2015).
* <http://www.turklim.org/belgelendirme-kilavuzu>, (Erişim Tarihi: 02.02.2017).
1. *Bu çalışma 12-15 Temmuz 2016 tarihlerinde Viyana’da düzenlenen INTE 2016 International Conference on New Horizons in Education Konferansı’nda sunulan “İşgücü Piyasalarında Gençler ve Mesleki Yeterlilikler Sistemi” başlıklı bildirinin yeniden gözden geçirilmiş ve düzenlenmiş biçimidir.* [↑](#footnote-ref-1)
2. ***Verda CANBEY ÖZGÜLER,*** *Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.* [↑](#footnote-ref-2)
3. *ILO kabul tarihi 6 Haziran 1973 olan 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi 21 Haziran 1998 tarihinde 23379 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır (http://www.ilo.org).* [↑](#footnote-ref-3)
4. *CEDEFOP, 1975'te, AET 337/75 sayılı Konsey Tüzüğü ile kurulmuştur. Meslekî eğitim ve öğretimin desteklenmesi ve geliştirilmesine yardımcı olan bir Avrupa ajansıdır. AB'nin meslekî eğitim ve öğretim için referans merkezidir (*[*http://metek.meb.gov.tr/dosyalar/CEDEFOB1%20\_TR\_.pdf*](http://metek.meb.gov.tr/dosyalar/CEDEFOB1%20_TR_.pdf)*).* [↑](#footnote-ref-4)
5. *Farklı ülkelerde farklı isimler altında olmakla birlikte yaygın olarak kullanılan ve Türkiye’de de kabul edilen ve uygulanan sistem* ***ISO 17024 Standardı Personel Belgelendirme Sertifikalandırma Sistemi’dir. Bu standart, Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından takip edilmekte ve uygulanmaktadır. MYK tarafından sınav ve belgelendirme yetkisi almış kuruluşların aynı zamanda TÜRKAK tarafından da akredite olmaları gerekmektedir (http://www.isokalitebelgesi.com/iso-17024-personel-belgelendirme-akreditasyon-standardi-mesleki-yeterlilik-belgesi-nedir-nasil-akredite-olunur).*** [↑](#footnote-ref-5)