T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNE YÖNELİK ALGI ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERPİL ÖNER

ARALIK - 2021

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VEGÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNE YÖNELİK ALGI ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERPİL ÖNER

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ali MÜLAYİM

Aralık- 2021

“TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNE YÖNELİK ALGI ANALİZİ” adlı tez çalışması **Serpil ÖNER** tarafından hazırlanmış olup aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Kırklareli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı:

Dr.Öğr.Üyesi Ali MÜLAYİM .....
Kırklareli Üniversitesi

Jüri Üyeleri:

Doç.Dr. İskender GÜMÜŞ .....
Kırklareli Üniversitesi

.....

Dr.Öğr.Üyesi Cem CANAN
Trakya Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: ...../……/……

……..…….

Doç.Dr.Mustafa ARSLAN
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Kırklareli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez ve Proje Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum bilgileri, verileri ve dokümanları, değişik sonuç verebilecek şekilde araştırma araç gereçleri kullanmadan, işlem veya kayıt sonuçlarını değiştirmeden akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Serpil ÖNER

…/…/2021

ÖZET

TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNE YÖNELİK ALGI ANALİZİ

Serpil ÖNER

Yüksek Lisans Tezi

Kırklareli Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr.Öğr.Üyesi Ali MÜLAYİM

Aralık 2021, 153 sayfa

İnsanların iş bulmak için doğru becerilere(niteliklere) ihtiyacı vardır. Doğru beceri bireyin sahip olduğu beceriler ile yaptığı işin gerektirdiği becerilerin eşleşmesidir. Yeterlilik düzeyleri ne olursa olsun, bireylerin becerileri ile yaptıkları işin uyuşmamasına sebep olan fazla beceriklilik veya az beceriklilik beceri uyuşmazlığıdır. Türkiye'de gerek çalışanların gerekse de işverenlerin iş gücü piyasasında doğru becerilerde ortak noktada buluşabilmelerine olanak veren sistemi yürüten kuruluş Mesleki Yeterlik Kurumudur (MYK).

Bu çalışmada Ulusal Mesleki Yeterlilikler Çerçevesinin iş güvenliği bağlamında tekstil sektörü çalışanlarının algıları analiz edilmiştir. Farklı ölçekteki tekstil işletmelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin adaptasyonu, Mesleki Yeterlilik Belgesinin kendilerine sağladığı avantajların farkındalığı ve mesleki yeterlilik sınavına bakış açıları tez içerisinde detaylı olarak açıklanmıştır. Bu çalışma çalışanların güvenlik kültürüne, MYK'nın vermiş olduğu belge ve bu belge için yapmış olduğu sınava bakış açılarını anlamak amacıyla yapılmıştır. Çalışmada rastgele örnekleme yöntemiyle ulaşılabildiği kadar (pandemi nedeniyle)300 çalışana anket yapılmış ve veriler SPSS23 istatistik programıyla analiz edilmiştir.

Çalışmanın giriş bölümünde çalışma ile ilgili istatistiksel veriler açıklanmış, çalışmanın amacı ve yöntemi ile ilgili bilgi verilmiştir. İkinci bölümde çalışmada kullanılan materyal ve yöntemlerden bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde literatür taraması yapılmıştır. Dördüncü bölümde tekstil sektörünün Türkiye'deki durumu ile tekstil sektöründeki iş sağlığı ve güvenliğinin önemine değinilmiş, tekstil sektörü içerisindeki tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki meslekler sınıflandırılmış, bu mesleklerin hangilerinde belge zorunluluğunun olduğu belirtilmiştir. Beşinci bölümde Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi 'ne (AYÇ) referanslandırılmasındaki ölçütler ele alınmış, TÜRKAK kurumunun görevleri belirtilmiştir. MYK'nın yapmış

olduğu mesleki yeterlilik sınavları, özellikle performansa dayalı sınavlar, yerinde izlenerek örnek gözlem olarak anlatılmıştır. Altıncı bölümde bulgular ve yorumlar paylaşılmıştır. Sonuç bölümünde ise verilerin analizi yorumlanmış, edinilen bilgiler doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Ulusal Mesleki Yeterlilikler Çerçevesi, Mesleki Yeterlilik Belgesi

ABSTRACT

PERCEPTION ANALYSIS OF TEXTILE SECTOR EMPLOYEES REGARDING THE VOCATIONAL QUALIFICATION CERTIFICATE

Serpil ÖNER

MSc Thesis

Kırklareli University

Fen Bilimleri Enstitüsü

Supervisor: Dr.Öğr.Üyesi Ali MÜLAYİM

December 2021, 153 pages

People need the skill set necessary to obtain a profession. The right skill set allegesparticular congruities between the skills the individual has and the skills required by theprofession. The skill incongruity occurs when the skills of individuals are more or lessthan the skills required by the profession. Professional Competency Board is theinstitution that implements the system and enables both employees and employers to come toterms with the right skills in the labor market in Turkey.In the study, the perceptions of textile industry workers within the context of worksafety in consideration of the National Professional Qualifications Framework have beenanalyzed. The workers' adaptation to work health and safety of employees in textileenterprises of different sizes, their awareness of the advantages provided by the ProfessionelQualification Certificate and their perspectives on the professional competence exam havebeen elaborated in the study. The study has been fulfilled in order to figure out theperspectives of the employees on the safety culture, the document given by PCB and theexam conducted for this document. In the study, 300 employees have been surveyed as muchas possible (due to the pandemic period) by random sampling method and the data have beenanalyzed with the SPSS23 statistical program.In the introduction part of the the study, statistical data related to the study, thepurpose and the method of the study have been explained. In the second part, the materialsand methods used in the study have been emphasised. In the third part, literature review hasbeen presented. In the fourth chapter, the situation of the textile sector in Turkey and theimportance of work health and safety in the textile sector have been revealed. Thehazardous and very hazardous professions in the textile sector have been classified, andthe professions that have a document requirement

have been mentioned. In the fifthchapter, the criteria for referencing the Turkish Qualifications Framework to the AYÇ havebeen discussed, and the duties of the TÜRKAK institution have been stated. Especially theperformance-based professional competency exams conducted by PCB, which have beenfollowed on-site training have been mentioned as a sample observation. In the sixthsection, findings and comments have been set out. In the conclusion part, the analysis of thedata has been interpreted and suggestions that are in line with the results acquired havebeen submitted

Keywords: Occupational Health and Safety, Vocational Qualifications Authority and National Vocational Qualifications Framework, Vocational Qualification Certificate

TEŞEKKÜR

Tez çalışmanın konusunun belirlenmesinde ve çalışmanın hazırlanması aşamasında bilgilerini ve zamanını bana ayırarak yardımcı olan, her konuda bana destek olup yönlendiren değerli hocam, danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ali MÜLAYİM'e verilerin toplanması aşamasında desteklerinden ötürü Mehmet Ayhan KIZILIRMAK'a teşekkür ederim.

Serpil ÖNER

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....İV

ABSTRACT.....Vİ

TEŞEKKÜR.....Vİİİ

İÇİNDEKİLER.....İX

ÇİZELGELERİN LİSTESİ X

ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....Xİİ

SİMGELER VE KISALTMALAR.....XV

1. GİRİŞ.....1

2. MATERYAL VE YÖNTEM.....7

2.1. Materyal.....7

2.2. Yöntem.....7

2.2.1 Tutarlılık analizi.....8

3. KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ARAŞTIRMASI.....11

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI.....15

4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çeşitli Düşünceler;.....15

4.1.1. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı ve önemi.....17

4.1.2. İşçi açısından önemi.....20

4.1.3. İşveren açısından önemi.....21

4.1.4. Devlet açısından önemi.....22

4.1.5. İş güvenliği önlemlerinin maliyeti.....23

4.1.6. MYK- iş sağlığı ve güvenliği ilişkisi.....24

4.2. Tekstil Sektörünün Durumu.....27

4.2.1. Türkiye ve Dünyada tekstil sektörü.....27

4.2.2. Tekstil sektöründe iş sağlığı ve güvenliği.....28

5. ULUSAL ve ULUSLARARASI YETERLİLİK ve BELGELENDİRME.....35

5.1. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi.....35

5.2. Ulusal Yeterlilik Çerçevesi.....37

5.3.Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi 38

5.4. Mesleki Yeterlilik Kurumu 40

5.5. Ulusal Meslek Standartları 41
5.6.Ulusal Yeterlilikler 42
5.7. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi 42
5.8. MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri.....43
5.9. Yabancı Yeterliliklerin Tanınması.....45
5.10. Europass.....45
5.11. Akreditasyon ve Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK).....46
5.12. MYK Sınav Yazılımı Voc Tester.....47
5.13. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Meslekler.....48
5.14. Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Olan Meslekler.....48
5.15. Belge Zorunluluğu Kapsamında Muaf Sayılacak Meslekler.....50
5.16. Mesleki Yeterlilik Sistemimde Sınav Uygulamaları.....53
5.16.1. Teoriye dayalı sınav gözlemi.....53
5.16.2. Performansa dayalı sınav gözlemi.....60
5.16.3. Örnek sınav gözlemi.....60
6. BULGULAR VE TARTIŞMA.....65
6.1. Verilerin Analizi.....65
6.2. Ankete Katılanların Demografik İstatistik Verileri.....67
6.3. Anket verilerinin analizi.....69
6.4. Çapraz Tablolar.....91
7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....97
7.1.Sonuç……97
7.2. Riskler ve Öneriler.....103
KAYNAKLAR ……..90
EKLER……...99

ÖZGEÇMİŞ.....118

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge 2.1 Cronbach alfa katsayısı.....8
Çizelge 4.1 2UY0070-3/A1 Refrakter Uygulamalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Yeterlilik Birimi.....26
Çizelge 4.2 Tekstil Sektöründe Ağır ve Tehlikeli İşler Kapsamına Giren - Girmeyen Bölümler.....29
Çizelge 4.3 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçiren veya Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı,.....32
Çizelge 4.4 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan Yıl İçinde İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı, ...33
Çizelge 4.5 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçiren veya Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı,.....33
Çizelge 4.6 Tehlike sınıfları.....34
Çizelge 4.7 Sigortalı çalışan sayısı.....34
Çizelge 5.1 AYÇ seviye tanımlayıcıları.....37
Çizelge 5.2 Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Yeterlilik Türleri, Öngörülen Seviyeleri ve Sorumlu Kurumlar.....40
Çizelge 5.3 Belgelendirme kuruluşları.....44
Çizelge 5.4 MYK Mesleki yeterlilik belgeleri.....44
Çizelge 5.5 Yıllara Göre Belge Zorunluluğu Getirilen Meslek Sayısı.....49
Çizelge 5.6 Tekstil, Hazır Giyim, Deri Sektöründe Belge Zorunluluğu Kapsamındaki Meslekler.....49
Çizelge 5.7 Tekstilde muaf olan bölümler.....51
Çizelge5.8 MYK Genel İstatistikler.....63
Çizelge 6.1 Anket soruları ile ilgili istatistiksel veriler.....66
Çizelge 6.2 Gruplandırılmış seri aritmetik yaş ortalaması.....68
Çizelge 6.3 Gruplandırılmış seri aritmetik gelir ortalaması.....69

Çizelge 6.4 Cinsiyet ile “Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür.” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi.....92
Çizelge 6.5 Cinsiyet ile “Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi.....92
Çizelge 6.6 Cinsiyet ile “Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir.” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi.....93
Çizelge 6.7 Cinsiyetle ile “Mesleki Yeterlilik Belge sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi.....94
Çizelge 6.8 Cinsiyet ile “Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi.....95

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 4.1 İş kazaları sebebiyle kaybedilen gün sayısı ve iş kazası ağırlık hızının yıllar itibariyle dağılımı 23
Şekil 4.2 İş göremezlik sürelerine göre iş kazalarının dağılımı (2013–2018).....23
Şekil 4.3 Otomatik balya yolucu ve yolma görevi gören disklerin açık profilleri.....30
Şekil 4.4 Balya yolucudan sonra yer alan ön temizleyici ve temizleme silindiri ve açık profili 30
Şekil 4.5 Tarak makinasında yer alan silindir sistemleri ve açık halleri.....30
Şekil 4.6 Ergonomik ve ergonomik olmayan çalışma şekilleri.....31
Şekil 5.1 Teorik sınav uygulama örnek şablonu.....60
Şekil 5.2 Performansa dayalı sınav uygulama örnek şablonu.....63
Şekil 6.1 Bireylerin Cinsiyetlerini Gösteren Frekans Analizi.....67
Şekil 6.2 Bireylerin yaşını gösteren frekans analizi.....67
Şekil 6.3 Bireylerin eğitim durumuna göre frekans analizi.....68
Şekil 6.4 Gelir düzeyine göre frekans analizi.....69
Şekil 6.5 Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu sonrasında iş kazaları riski azalmıştır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....70
Şekil 6.6 Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder? Sorusuna ..... verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....71
Şekil 6.7 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim verilmelidir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....72
Şekil 6.8 Belge zorunluluğu olmasa da İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına zaten uyarım? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi……73
Şekil 6.9 Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili risk analizi yapılmıştır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....74
Şekil 6.10 Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili tarafıma bilgi verilmiştir. Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi……...60
Şekil 6.11 Acil durumlarda izlenecek prosedürü bilirim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi……..…...61
Şekil 6.12 Geri dönüşüm ve iş sağlığı açısından atık malzemenin nasıl depolanacağını bilirim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....76

Şekil 6.13 Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....77
Şekil 6.14 İş kazaları ile ilgili hukuki süreci bilirim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....77
Şekil 6.15 İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uyarsam zaman kaybından dolayı ..... performansım düşer? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....78
Şekil 6.16 Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak bireylerin iş bulma potansiyelini artırır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....79
Şekil 6.17 Mesleki Yeterlilik Belgesi mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırmaktadır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....79
Şekil 6.18 Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu sonrasında çalışanların meslekleri konusundaki farkındalıkları artmıştır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....80
Şekil 6.19 Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanlar, ürün kalitesini olumlu yönde etkiler? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....81
Şekil 6.20 Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak maddi kazancımı olumlu yönde etkiler? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....82
Şekil 6.21 Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....83
Şekil 6.22 Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerinde avantajlıdır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....83
Şekil 6.23 Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....84
Şekil 6.24 Mesleki yeterlilik sınavları öncesinde mesleğe yönelik eğitim..... verilmelidir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....85
Şekil 6.25 Sınavda sorulan sorular iş yapma becerimi objektif olarak ölçer? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....85
Şekil 6.26 İş yerinde her zaman yapılan işle sınavda yapılan işler benzerlik gösterir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....86
Şekil 6.27 Uygulamalı sınavlarda; yaptığım itiraz ve şikâyetler dikkate alınır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....87
Şekil 6.28 Sınav sorularının kapalı zarf usulü olması güvenirliliği artırır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....87

Şekil 6.29 Kamera kayıtları sınavın tarafsız, adil, geçerli ve güvenli olmasını sağlar? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....88
Şekil 6.30 Sınavda kamera olması beni rahatsız eder? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....89
Şekil 6.31 Mesleki yeterlilik sınavı çalıştığım iş yerinde olursa kendimi daha rahat hissederim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....89
Şekil 6.32 Mesleki yeterlilik sınavında sorulan sorular anlaşılır, açık ve nettir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....90
Şekil 6.33 Kalite Güvence Prosedürlerini bilirim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....90
Şekil 6.34 İş yerinde kalite güvence sistemi ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir?Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi.....91

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AYÇ	Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (National Qualificationss Framework)
CEDEFOP	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (European Vocational Training Development Center)
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EA	Avrupa Akreditasyon Birliği
ECVET	Mesleki Eğitimde Avrupa Kredi Sistemi (European Credit System in Vocational Education)
ECTS	Avrupa Kredi Biriktirme ve Transfer Sistemi (European Credit Accumulation and Transfer System)
EİP	İstihdam ve Eğitim Projesi
ENQA	Avrupa Yükseköğretimde Kalite Güvencesi Birliği (European Association for Quality Assurance in Higher Education)
EQAVET	Mesleki Eğitimde Avrupa Kalite Güvencesi (European Quality Assurance in Vocational Education)
EQF	AYÇ (AYÇ) (European Qualifications Framework)
ESG	Avrupa Yükseköğretim Alanında Kalite Güvencesi için Avrupa
ETF	Avrupa Eğitim Kurumu (European Educational Institution)
ESCO	Avrupa Beceriler, Yetkinlikler, Yeterlilikler ve Meslekler Sınıflandırması (European Classification of Skills, Competencies, Competences and Professions)
LLL	Hayat Boyu Öğrenme **(**Lifelong learning)
IAF	Uluslararası Akreditasyon Forumu
ILAC	Uluslararası Laboratuvar Akreditasyonu Birliği
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
MEÖ	Mesleki Eğitim ve Öğretim İlke ve Yönergeleri (Europe for Quality Assurance in the European Higher Education Area Principles and Guidelines)
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
MSK	Meslek Standartları Komisyonu
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumunun

NARIC	Ulusal Akademik Tanıma Merkezi (National Academic Recognition Information Centers)
QF-EHEA	Avrupa Yüksek Öğretim Alanındaki Yeterlilik Çerçeveleri
TÜRKAK	Türk Akreditasyon Kurumu
TYÇ	Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi
TVET	Teknik ve Mesleki Eğitim ve Öğretim (Technical and Vocational Education and Training)
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
UMS	Ulusal Meslek Standardı
UMSK	Ulusal Meslek Standartları Kurumu
UYÇ	Ulusal Yeterlilik Çerçevesi
UYS	Ulusal Yeterlilik Sistemi
YBK	Yetkilendirilmiş Belge Kuruluşu

1. GİRİŞ

En temel anlamda önceki öğrenmelerin tanınması olarak tanımlanabilecek Mesleki Yeterlilik Süreci, Mesleki Yeterlilik Belgesi sayesinde nitelik gerektiren işlerde sadece Mesleki Yeterlilik Belgesi olanların çalıştırılabilmesi ve dahi bu yolla iş kazalarının önlenmesi, üretimde kalitenin artırılmasını da amaçlamaktadır. MYK tarafından yürütülen Mesleki Yeterlilik Belgesi süreci meslek öğretme değil bir mesleği bildiğini iddia eden bireylerin iddialarını ispatladıkları sınavlar olarak düşünülmelidir. Bu nedenle sürecin içerisinde eğitim veya kurs yoktur. Bir mesleği icra eden bireylerin, iş güvenliği, kalite bilgileri ile mesleği ile ilgili yazılı ve uygulamalı sınavlar yoluyla mesleğini bildiğini, kalite süreçlerini ve iş güvenliği kurallarına hâkim olduğunu göstermektedir.

28 Şubat sürecinden sonra mesleki eğitim mezunlarına getirilen katsayı problemi meslek liselerinden öğrenci ve aileleri uzaklaşmasına sebep olmuştur. Meslek lisesi mezunları aldığı puana göre farklı bilim dallarında yükseköğretim tercihi yapabilirken 28 Şubat sürecinden sonra yalnızca öğretmenlik tercihi yapabilir hale gelmiştir. Kendi alanında dahi mühendislik tercihi yapması engellenmiştir. 28 Şubat'ın görünen hedefi "İmam hatip lisesi mezunlarının üniversiteye girişini kısıtlamak" olsa da asıl darbe tüm mesleki eğitim sistemine indirilmiş ve bu tarihten sonra öğrenci ve aileler tarafından meslek liseleri tercih edilir olmaktan çıkmış, birçok bölüm boş kalmış ve kapanmıştır. Bu nedenle mesleki eğitim olarak eğitim vermeyen liseler (Düz Lise, Anadolu Lisesi vb.) çok fazla öğrenci kabul etmiş hem eğitim kaliteleri düşmüş hem de ülkenin en çok ihtiyaç duyduğu mesleki nitelik taşıyan bireyler yetiştirilememiştir. Mesleki eğitimde yaşanan bu problemlerden dolayı bireyler ancak işyerinde çalışırken meslek sahibi olabilmektedir. Ancak sadece meslek öğrenmek mesleki eğitim için yeterli değildir. Aynı zamanda iş güvenliği ve kalite eğitimleri de mesleki eğitimin bir parçası olarak kabul edilmelidir.

MYK'nın ortaya çıkış sebeplerinden bir diğeri de göç yoluyla gelen, çalışan bireylerin önceki öğrenmelerin veya alaylı öğrenmelerin tanınması gereksinimidir. Böylece mesleklerini icra etmenin yanında iş güvenliği ve kalite alanlarında da bireylerin yeterliliğini ölçmek amaçlanmaktadır.

İlk sinyallerini 2005 yılında vermeye başlayan 2008 yılında yaşanan global finansal kriz, Avrupa'nın genel ekonomisine büyük zarar vermiş uzun süreli işsizlik oranının katlanarak artmasına sebep olmuştur. Bazı AB ülkelerini diğerlerinden daha fazla etkilemiştir. Bu ülkelerden biri de Türkiye'dir. Ekonomik kriz, (gençlerde) işsizlik oranının çok fazla yükselmesine neden olmuştur. AB üye devletlerinin çoğunda ekonomik faaliyet düzeyinin artmasına rağmen işsizlik oranında gözle görülür bir değişiklik olmamıştır. Gençlerin becerilerini hızlı şekilde işgücü piyasası ihtiyaçlarına entegre etmek ve bunları uyarlamaya yardımcı olmak açısından bir dizi çalışmalar yapılmıştır. Türkiye'de bu çalışmalara katılan üye devletlerden biridir. Türkiye'deki genç nüfusun fazla olması, ekonomik faaliyet düzeyinin artması ama bu artışa rağmen işsizlikte büyük sorunların yaşanmaya devam ediyor olması beceri uyuşmazlığı ile ilgili çalışmaları Türkiye'de önemli kılmıştır. AB'deki ülkelerle mukayese edildiğinde, Türkiye, vatandaşlarının yarısı 32 yaşın altında olan en yüksek oranda genç nüfusa sahiptir. Türkiye nüfusunun demografik yapısı, önümüzdeki yıllarda ülkenin ekonomisinde olumlu bir etkiye oluşturarak bu durumu birçok açıdan fırsata dönüştürülebilir.

TÜİK Eylül 2018 verilerine göre Türkiye'de 15 yaş ve üzeri nüfus sayısı 60,8 milyondur. Bunun %88,4'ü çalışma çağında (15 – 64 yaş aralığında) olan kişilerdir. 15 yaş ve üzerindeki nüfusun işgücüne katılma oranı %54 iken işsizlik oranı %11,4'tür. (İşgücü 2020 yılında 30 milyon 873 bin kişiyken bir önceki yıla göre 1 milyon 676 bin kişi azalmıştır, işgücüne katılma oranı ise %49,3'tür ve 3,7 puanlık azalış göstermiştir. Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2020 yılında 4 milyon 61 bin kişidir ve bir önceki yıla göre 408 bin kişi azalmıştır. İşsizlik oranı 0,5 puanlık azalış ile %13,2 seviyesinde gerçekleşmiştir). Erkeklerin işgücüne katılma oranı, kadınların iş gücüne katılma oranından çok yüksek olup bu oran %73,5'tir. Genç işsizliğinde de benzer bir durum geçerlidir. Genç erkekler, genç kadınlara göre daha fazla çalışma hayatının içinde yer almaktadır. Erkeklerde %18,6 olan genç işsizlik oranı, kadınlarda %27,2'dir. Eğitim ve istihdamın dışında olan gençlerde ise kadınlar için daha vahim bir durum vardır. 15 – 24 yaş aralığındaki kadınların yaklaşık %37'si eğitim ve

istihdamın dışındadır. Eğitim ve istihdamın dışında olanların oranı hem kadınlarda hem de erkeklerde 20 – 24 yaş aralığındakiler için 15 – 19 yaş aralığındakilere göre daha sıkıntılı bir tablo olarak göze çarpmaktadır (Türkiye Torino Süreci Raporu 2018 – 2020, 2018).

Türkiye, 80 milyondan fazla nüfusu ile (2040 yılına kadar 100 milyonun üzerine çıkması beklenmektedir.), Avrupa Eğitim Vakfı'nın (ETF) en büyük ortağı olan ülkelerden biridir ve son yıllarda önemli bir küresel ekonomik ve politik oyuncu haline gelmiştir. Son otuz yılda, bir G–20 ülkesi olmak için büyük bir ekonomik dönüşüm geçirmiştir. Dünyanın en büyük on sekizinci ekonomisine sahip ve yakın zamanda yaşanan ekonomik yavaşlamaya rağmen, 2020 yılında bağımsız yıllık gayrisafi yurt içi hâsıla %1,8 artmıştır. (Türkiye İstatistik Kurumu) AB, Türkiye'nin bir numaralı ticaret ortağı konumunu açık ara korumuştur. Türkiye, AB'nin beşinci en büyük ihracat pazarı ve en büyük altıncı ithal mal tedarikçisidir. 2002–2018 döneminde Türkiye'ye yapılan doğrudan yabancı yatırımın %70'inden fazlası AB'den gelmiştir (Zelloth, 2020).

Türkiye, Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (GSYH) 2020 yılında 720,1 milyar dolar, kişi başına GSYH 2020 yılında cari fiyatlarla 60 bin 525 TL ve 8 bin 597 dolardır (Türkiye İstatistik Kurumu, t.y.) . Doğumdan sonra beklenen yaşam süresi, 75,4 yıl (2017) ile 80,3 milyon nüfuslu üst orta gelirli bir ülkedir (Türkiye - NQF 2018'de Avrupa envanteri, 2018).

Türkiye, Avrupa Birliği (AB) üyeliğine aday bir ülkedir. AB'ye katılım süreci, Türkiye'deki sosyo-ekonomik reformlar için önemli bir çaba olmuştur. Türkiye'nin büyüme beklentileri oldukça güçlü olmasına rağmen, son yıllarda Türkiye ekonomisi çift haneli enflasyonla ve değeri düşen para birimiyle mücadele etmektedir ve bunların hepsi yüksek gelir statüsüne geçme konusunda zorluklar yaratmaktadır. Üç milyondan fazla Suriyeli mültecinin akını (2015–2016) yeni sosyal, ekonomik ve politik talepler yaratarak eğitim ve öğretim reform çabalarını zorlamıştır (TURKEY European inventory on NQF 2018, 2019).

Ekonomik büyüme istihdam yaratmayı teşvik etmiştir, ancak işsizlik %10,9'da kalmıştır. Türkiye, AB2020 hedefleri karşısında olumlu gelişmelere tanık olmuştur. Özellikle AB 2020'nin eğitim (eğitimlerinden erken ayrılanların azaltılması ve yükseköğrenim düzeyinin artırılması) ve yetişkinlerin yaşam boyu öğrenmeye katılımının (nispeten düşük seviyelerden de olsa) iki yönlü hedefinde önemli ilerleme

kaydedilmiştir. Bununla birlikte, Türkiye, gençleri orantısız bir şekilde etkileyen düşük işgücü piyasasına katılım ve istihdam oranları, yüksek kayıt dışılık ve güvencesiz istihdam ile yaşamaya devam etmektedir. 20–64 yaş grubunda artan istihdam oranlarına rağmen Türkiye, AB ortalamalarının gerisinde kalmaya devam etmektedir. Meslek Lisesi mezunları, genel lise mezunlarına kıyasla daha yüksek düzeyde istihdam beklentileri göstermektedir. Avrupa'nın 2020 stratejisi, %75'lik bir istihdam oranı hedefi belirleyen bilgi ve yenilik yoluyla akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyüme için bir rehberdir. Bu stratejinin başarısı, Avrupa'nın işgücünün becerilerine bağlıdır. İşletmeler, rekabet etmek ve yüksek kaliteli mal ve hizmetler sunmak için gerekli becerilere sahip kişilere ihtiyaç duymaktadır.

İnsanların buldukları işlerde başarılı olabilmeleri için doğru niteliklere(becerilere) sahip olmaları gereklidir. Nitelik düzeyi düşük olan veya hiç olmayan bireylerin işsiz kalma olasılığı, yüksek niteliklere sahip olanlara göre yaklaşık üç kat daha fazladır. AB'de, çalışan nüfusun neredeyse üçte biri olan yaklaşık 75 milyon insan, düşük düzeyde niteliklere sahiptir. Çalışan nüfusun yaklaşık %15'i, herhangi bir vasıf almadan okulu terk etmektedir (Türkiye - NQF 2018'de Avrupa envanteri, 2018).

Çalışanların kazanmış oldukları beceriler ile işverenlerin çalışanlardan beklediği becerilerin birbiriyle uyum sağlamadığı olarak ifade edilen beceri uyuşmazlığı [1] ekonomik büyümeye zarar verebilecek bir durum olarak ifade edilmektedir. Bilhassa genç nüfusun oluşturduğu işsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde ekonomik büyümeye olan zarar çok daha fazla dikkat çekmektedir.

Gerek işverenlerin gerekse çalışanların işgücü piyasasının beklentisi olan becerileri karşılayabilecek sistemler, değişen iş gücü piyasası ve teknolojiyle yeniden şekillenen becerilere uygun yenilenmelidir. Değişen ve gelişen iş gücü piyasası şartlarına elverişli meslekleri tespit eden, bu mesleklerde faaliyet gösteren çalışanların ya da çalışmak isteyen kişilerin kazanması beklenen standart bilgi ve beceri seviyelerini belirleyen değerlendirme ve doğrulama süreci olan sistemlerin geliştirilmesi çok önemlidir (Öcalan & Pırtı, 2015).

Bu çalışmada Türkiye'deki mesleki standartları belirleyen bir kurum olarak kabul edilen Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetleri ve mesleki yeterlilik belgeleri ve bu belgeyi

[1] ***Beceri uyuşmazlığı****; yeterlilik düzeyleri ne olursa olsun bireylerin yeterlilikleri ile uyuşmayan işleri üstlendiği durumlarda görülen becerinin az veya fazla olmasıdır.*

alabilmek için uygulanan sınavlar ele alınmıştır. Bu kurumun faaliyetleri, Avrupa ve Türkiye'de konuyla ilgili olarak uygulanmakta olan yasal mevzuatlar çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmada ayrıca Mesleki Yeterlilik Kurumunca yürütülen faaliyetlerin, Tekstil işçileri açısından değerlendirmesi yapılmıştır. Söz konusu faaliyetlerin tekstil işletmelerinde çalışan işçilerin sahip oldukları hak ve sorumlulukları nasıl etkilediği ve bu uygulamaların işçiler açısından nasıl değerlendirildiği de çalışma içerisinde ele alınmıştır. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun faaliyetleri ve Mesleki Yeterlilik Belgesine ilişkin fabrika işçilerinin görüşlerinin alındığı bir anket uygulaması yapılmıştır. Anket sonucunda tekstil işçilerinin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmaya bakışları, bu uygulamayı ne derecede faydalı buldukları, aynı zamanda Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmak için girmek zorunda oldukları sınavlarla ilgili sorulan sorularla, söz konusu uygulamanın işçilerde bulduğu karşılığın ne olduğu görülmeye çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümü olan sonuç bölümünde ise çalışma boyunca sunulan bilgiler ışığında mesleki yeterlilik kurumu faaliyetleri ve Mesleki Yeterlilik Belgesi'nin meslek erbabı kişilerce alınması zorunluluğu konusunda ulaşılan sonuçlar ve genel değerlendirmeler yapılmıştır.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Materyal

Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen tehlikeli ve çok tehlikeli meslekler grubundan biri de tekstil sektörüdür. Tekstil sektöründe tehlikeli ve çok tehlikeli grupta çalışanlarının Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olduktan sonra yaşadıkları avantaj ve dezavantajların belirlenmesi, iş sağlığı güvenliğine adaptasyonları için yapılan bu çalışmada basit tesadüfi yöntemle seçilmiş 4 farklı tekstil işletmesinde, Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip 198 çalışan üzerinde anket uygulanmıştır.

Araştırma verilerini elde edebilmek için uygulanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Kişisel Bilgiler" ikinci bölümde ise "Mesleki Yeterlilik Uygulamalarının Değerlendirilmesi" yer almaktadır. Ankette yer alan seçenekleri değerlendirmek için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel bilgiler bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim, unvan, gelir ve Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne sahip olma durumuna ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölüm ise 4 gruptan ve toplamda 30 sorudan oluşmaktadır. 1. Grupta İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili 11 soru, 2. Grupta Mesleki Yeterlilik Belgesi ile ilgili 8 soru 3. Grupta Mesleki Yeterlilik Sınavı ile ilgili 9 soru ve 4. Grupta Kalite Güvence Sistemleri ile ilgili 2 soru yer almaktadır.

2.2. Yöntem

Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip tekstil çalışanlarının Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmasına dair görüşlerine ilişkin bu çalışmada, Betimsel Tarama Yöntemi kullanılmıştır. Değerlendirme kapsamında SPSS23 istatistiksel yazılım programında frekans tabloları ve ki-kare (çapraz tablo) analizleri kullanılmıştır. Çalışmaya başlanırken Yetkilendirilmiş

Belgelendirme Kuruluşuyla 3 defa görüşme yapılmıştır. Anket yapılma sürecinde belgelendirme kuruluşundan yardım talep edilmiş ama bu talebimize olumsuz cevap verilmiştir. Kendi olanaklarımız ile rastgele seçilmiş firmalarda toplamda 300 adet anket uygulanmıştır. Pandemiden önce sadece 250 adet MYK belgesine sahip çalışanlara yapılması planlanmıştır fakat pandemi dolayısıyla ancak bu sayıda anket yapılabilmiştir. 300 anketin 198'si MYK belgesine sahip, 65 tanesi MYK belgesine sahip olmayanlardan oluşmaktadır. Yaklaşık 37 kadar anketinde geçerliliği yoktur. Bu çalışmada MYK belgesine sahip olanlar değerlendirilmiştir. 300 anket, 5 farklı büyük ölçekli işletmelerdeki çalışanlara uygulanmıştır. Bu firmalar dokuma, iplik ve boyahaneleri bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli meslekler sınıfına giren firmalardır. Bu firmaların hepsi Trakya bölgesinde faaliyet gösteren tekstil firmalarıdır.

Çizelge 2.1. Anket uygulanan işletme özellikleri

Firma	Çalışma Alanı	Çalışan Sayısı	Yapılan Anket Sayısı
A	Ham iplik	143	60
B	Kumaş baskı, boyama ve terbiye	325	50
C	İplik	210	50
D	Dokuma	346	32
TOPLAM		**1024**	**192**

2.2.1. Tutarlılık analizi

Çizelge 2.2. Cronbach alfa katsayısı

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.945	30

Ölçekteki sorulara verilen yanıtların doğru ya da yanlış olarak değerlendirilmediği örneğin Likert ölçeğindeki gibi "kesinlikle katılıyorum", "katılıyorum", "karasızım", "katılmıyorum", "kesinlikle katılmıyorum" gibi derecelendirilmiş tutum ve kişilik testlerinde, ilgi dökümünde Cronbach alfa katsayısı hesaplanır. Cronbach alfa katsayısının değerlendirilmesinde istenen ölçüt aşağıdaki gibidir.

$0.00<\alpha<0,40$ güvenilir olmayan ölçek.

$0,41<\alpha<0,60$ düşük güvenirliliği olan ölçek.

$0,61<<\alpha$ 0,80 orta düzeyde güvenirliliği olan ölçek.

0,81<α <1,00 yüksek düzeyde güvenirliliği olan ölçek.

Cronbach's alpha (α), çok öğeli bir ölçüm ölçeği tarafından oluşturulan toplam puan veya ortalamada bulunan rastgele ölçüm hatası miktarını ölçmek için yaygın olarak kullanılan bir güvenilirlik ölçüsüdür. Ölçek oluşturan bir ankette birden fazla Likert sorunuz olduğunda ve ölçeğin güvenilir olup olmadığını belirlemek istediğinizde Cronbach Alfa Katsayısı değeri kullanılır. Ölçeğin homojenliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Örneğin, bir puan kümesi için Cronbach alfa değeri 0.90 olarak çıkarsa, bu testin %90 güvenilir olduğu ve buna ek olarak %10 güvenilmez olduğu söylenebir (Yaşar M. , 2019).

Tablo 2.1'e bakıldığında ölçme aracının toplam Cronbach Alfa Katsayısı 0,940'tır. Ölçeğin güvenirlik katsayısın yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Elde edilen veriler Cronbach Alfa Katsayısı 0,940'a göre değerlendirilmiştir.

3.

3. KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ARAŞTIRMASI

Helen De Cieri, Mila Lazarova, (2020) "Sağlığınız ve güvenliğiniz bizim için çok önemli": Uluslararası çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araştırmaların gözden geçirilmesi" isimli makalede, İş Sağlığı ve Güvenliği araştırmalarına ve özellikle ulusal sınırların ötesinde çalışan insanların sağlık ve güvenliğini korumada ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin nasıl yönetileceğine dair İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili literatürün geniş ve sistematik bir incelemesi ve içerik analizi yapılmıştır.

Funmilayo, Afolabi, Beer, Haafkens, (2020) "İş sağlığı ve güvenliği sorunları önlenebilir mi, engellenemez mi? Nijerya'daki gayri resmi otomobil zanaatkârlarının algısını keşfetmek" isimli çalışma, Nijerya'daki otomobil zanaatkârlarının İş Sağlığı ve Güvenliği sorunlarının önlenebilirliğine ve önleme önündeki olası engelleri nasıl algıladıklarını araştırmaktadır. 43 zanaatkârla görüşme yapılmıştır.

Öcal, (2020) "Kişisel Koruyucu Donanım Tasarımlarının Kadınların İş Hayatındaki Yeri: Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri" isimli araştırmada sadece kadın çalışanlarla görüşülmüştür. İş hayatındaki kadınların kullandığı kişisel koruyucu donanım tasarımlarının kadınlara uygun olup olmadığını ve karşılaşılan sorunları ve çözüm önerilerini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Bluff, (2019) "KOBİ'ler, İşçilere İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Bilgi, Eğitim, Talimat ve Denetim Sağlamak İçin Yasal Gerekliliklere Nasıl Yanıt Veriyor?" isimli çalışmanın amacı, Avustralya'daki küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) İş Sağlığı ve Güvenliği yasaları bağlamında, bilgi, eğitim, talimat ve denetimi nasıl sağladığını araştırmaktır. Çalışma, üç sektörde (inşaat, imalat, sağlık ve sosyal yardım) 46 KOBİ'de gerçekleştirilmiştir. Talimatlar ve denetimlerle ilgili veriler, öncelikle mülakatlar ve belgelendirme incelemesi yoluyla toplanmış ve çalışmanın gözlemlenmesi ile desteklenmiştir.

Couto da Silva, Amaral, (2019) “Başarının kritik faktörleri ve iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanmasının önündeki engeller: Sistematik bir literatür taraması” makalenin amacı, bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulama sürecinde mevcut olan başarı faktörlerini, engelleri ve göstergeleri doğrulamaktır. Scopus, Science Direct ve Web of Science veri tabanlarında yapılan aramadan sonra, dâhil etme ve hariç tutma ölçütlerini uygulayarak, 2007–2018 yılları arasında yayınlanan İngilizce dilinde 21 makale analiz edilmiştir.

Yaşar, (2019) “Mesleki Yeterlilik Kurumu Eğitim ve Sınav Sisteminin İnşaat İşlerinde Şantiye İşçiliği Hak ve Sorumlulukları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezinde, Mesleki Yeterlilik Kurumunun faaliyetlerine yönelik şantiye işçilerinin Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmasının işçiler açısından ne ifade ettiğinin araştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Dabbagh, Yousefi, (2019) “İş sağlığı ve güvenliği risk analizi için FCM ve MOORA'ya dayalı karma bir karar verme yaklaşımı” isimli çalışma, İş Sağlığı ve Güvenliği risklerini değerlendirmek ve bunlara öncelik vermek için FMEA, FCM ve MOORA yöntemlerini entegre eden bir yaklaşımın kabiliyetini araştırmak için otomotiv yedek parça imalatında faaliyet gösteren bir şirkette İş Sağlığı ve Güvenliği risklerini önceliklendirmeyi amaçlamaktadır.

Özdemir, (2019 “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Ulusal Standartlar, Mesleki Yeterlilik ve Kurumsal Yapılanmanın Önemi” isimli çalışmada mesleki yeterlik, İş sağlığı ve güvenliği alanındaki ulusal standartlar ve kurumsal yapılanma ile ilgili kapsamlı ve yeterli çalışmaların eksik olduğu düşünülmüştür. Kurumsal bir yapılanma içerisinde durum tespiti yapılması ve söz konusu hizmetlerin sunumunda etkinliği ve verimliliği artıracak önerilerde bulunulmuştur.

L.Songur, G. Sungur, (2018) “Ekonomik Büyümede İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önemi ve Sosyal Tarafların Sorumlulukları” isimli çalışma iş kazası ve meslek hastalıklarında sosyal tarafların sorumluluklarının neler olduğunu ortaya koyma çalışmaktadır. Çalışmada, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Ergin, Mergen, (2018) “Hazır Giyim Mağazacılık Sektöründe İş Kazaları ve Çözüm Önerileri: Örnek Bir Uygulama” isimli çalışmada 250’den fazla Türkiye’de mağazası,

150'den fazla yurt dışı mağazası olan ve 10,000 çalışanı olan hazır giyim mağazacılık sektöründe faaliyet gösteren firma incelenmiştir. Bu firmada gerçekleşen 285 iş kazası incelenmiştir. Bu firmanın çeşitli mağazalarında meydana gelen iş kazaları ki-kare yöntemiyle, SPSS istatistik programı yardımı ile analizleri yapılarak çözüm önerileri sunulmuştur.

Emrem, (2018) "Avrupa Birliğinde İş sağlığı ve güvenliği Kültürünün Gelişimi ve Türkiye'de İş sağlığı ve güvenliğinin Düzeyi" isimli çalışmada Avrupa Birliğinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin düzeyi incelenmiştir. Çalışma 3 ana başlık altında oluşturulmuştur. 1. Bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin kavramsal çerçevesi verilmiş, 2. bölümde Avrupa Birliği'nde (AB) iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi anlatılmış ve 3. bölümde Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları anlatılmıştır.

Güllüoğlu, Taçgın (2018) "Türkiye Tekstil Sektöründe İstihdam ve İş Kazalarının Analizi" isimli çalışmada 2007–2016 yılları arasında özellikle tekstil sektöründe yaşanan kazalar ile Türkiye genelinde meydana gelen iş kazaları araştırılmıştır. Türkiye' de faaliyet gösteren tekstil firmalarında yaşanan iş kazaları verileri Avrupa birliği üye ülkeleri ile karşılaştırılmıştır.

Sümer, (2018) "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Meslek Grupları İçin MYK Tarafından Yayınlanan Ulusal Yeterliliklerde İş sağlığı ve güvenliği" isimli çalışmada Mesleki Yeterlilik Belgesi alan, A1(İş sağlığı ve güvenliği) biriminden başarılı ve başarısız olan kişilerin istatistik raporları incelenmiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışıp da Mesleki Yeterlilik Belgesi alan kişilere anket uygulanmıştır. Alınan cevaplardan yola çıkarak A1 İş sağlığı ve güvenliği biriminden sınava girenlerin karşılaştığı zorluklar ile çalışma hayatında uygulanan iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışanların işyerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği ile sınavda karşılaştıkları iş sağlığı ve güvenliği arasındaki yaşanan zorluklar ele alınmıştır.

Bayraktaroğlu, Aras, Atay, (2018) "Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmada, mavi yakalı çalışanların İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakış açıları ve bu bakış açılarının hangi unsurlara göre değişiklik gösterdiği araştırılmıştır. Bu amaçla Adapazarı'nda bulunan A gıda işletmesindeki çalışanlara anket yapılmış, elde edilen veriler katılımcıların iş güvenliği ve iş kazası algı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Güreş, (2018) “Türkiye ‘‘de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemine ilişkin Nitel Bir Araştırma: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri” isimli çalışmada Türkiye’de hâlihazırda uygulanan Mesleki Yeterlilik Sisteminin bulunduğu mevcut durumunu, sistemin aksayan taraflarını ve mesleki yeterlilik kurumunun içinde bulunan paydaşların sistemin geliştirilmesine yönelik önerileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Kara, (2017) “Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin Harita Sektörü Açısından İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezinde, mesleki yeterlilik kapsamında önemli çalışmaları yürüten MYK'nın, Meslek gruplarıyla ilgili olan sektör komitelerine hazırlattığı ulusal meslek standartları ve yeterliliklerin sayısı incelenmiştir. Bu sayılar ihtiyaç, talep ve tekliflere göre artmakta olduğu gözlemlenmiştir.

Mikulec, (2016) “Eğitimin Avrupalılaşmasının Etkisi: Avrupa'da Yeterlilikler Çerçeveler” isimli makale, Avrupa’nın eğitim alanında istihdam edilebilirliği, karşılaştırıla bilirliği ve hareketliliğini geliştirmeye yönelik önemli bir yaşam boyu öğrenme politikası aracı olan AYÇ’nin üye devletlerin ulusal yeterlilikler çerçevelerinin oluşturulması üzerindeki etkisini incelemektedir. Dört Avrupa ülkesinde, (Danimarka, Almanya, Portekiz ve Slovenya'da) yerleşik UYÇnin karşılaştırmalı bir analizi yapılmıştır.

Hatipoğlu, (2016) “Avrupa Birliği’nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler” isimli çalışmasında son yıllarda birçok ülkenin sorunu haline gelen iş fırsatları oluşmasına rağmen bu işlerde çalışacak yetkinliğe sahip kişilerin bulunamaması yani beceri uyuşmazlığı ve bu soruna getirilen çözümler ışığında; Türkiye’deki beceri uyuşmazlığı sorunu incelenmiştir.

Arslan, (2014) “Avrupa Birliği’nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler” isimli çalışmada, İstanbul Ticaret Odasının basım yayım sektöründe belgelendirme faaliyetlerini gerçekleştirebilmek amacıyla kurulan İTOTEST merkezi ve MYK’nın yapmış olduğu hizmetlerin işletme sahipleri, sektördeki çalışanlar ve öğrenciler tarafından ne kadar bilindiği ve farkındalıklarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesi için yapılmıştır.

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çeşitli Düşünceler

Hızla gelişe sanayileşme ve teknoloji ile çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden faktörlerde değişiklik göstermeye başlamıştır. Bu faktörler başlangıçta fazla önemsenmese de zamanla iş verimini, işletmeyi ve çalışanların hayatlarını tehlikeye sokmasıyla dikkat çekmiş ve önem kazanmıştır. Oluşan bu problemleri engellemek için çalışma şartlarını çalışma düzenini, işletme yönetimini kapsayan birtakım kurallar ve kanunlar yürürlüğe konmuştur. Zamanla bu düzenlemeler problemler üzerinde yetersiz kalmış ve soruna yeni yaklaşımlar getirmek gerekmiştir. Birbirini takip eden bu önleyici ve düzeltici yeni kurallar, kanunlar ve araştırmalar neticesinde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmış, konuya bilimsel açıdan bakılmaya başlanmıştır.

Dünyanın birçok ülkesinde İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak her işverenin hem yasal yükümlülüğü hem de insani görevidir. Başka bir açıdan bakıldığında ise iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmadığı durumlarda iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan iş kayıplarından doğan zararları ödemek, iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerden çok daha maliyetli bir yaklaşımdır.

Gyekye'e göre, İş sağlığı ve güvenliği, iş veya istihdamla uğraşan insanların güvenliğini, sağlığını ve refahını artırmaya odaklanan çok disiplinli bir kavramdır. İş sağlığı ve güvenliği, işçinin işinin yürütülmesi ile ilgili olarak zihinsel, duygusal ve fiziksel refahını özetleyen temel bir konudur. Mevcut veriler hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde şaşırtıcı ve son derece yüksek, işle ilgili ölüm ve yaralanma oranlarını ortaya koymaktadır (Gyekye, 2015).

Bluff'a göre, Küresel olarak, işle ilgili yaralanmaların, hastalıkların ve ölümlerin yükü büyüktür. Bu nedenle, birçok ülkede, temel amacı çalışanları ve diğerlerini iş

faaliyetlerinden kaynaklanan zararlardan korumak olan iş sağlığı ve güvenliği yasaları vardır. Bu yasalar genellikle işverenlerin veya işletmeleri yürüten diğer kişilerin çalışanlarına bilgi, eğitim, talimat veya denetim sağlamasını gerektirir. Bu yasaların ana amacı, işten kaynaklanan riskleri ortadan kaldırarak veya en aza indirerek çalışanları ve diğerlerini zarardan koruyarak sağlık ve güvenliği sağlamaktır (Bluff, 2019).

2030 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi kapsamında, (Kalkınma Hedefi 8) ekonomilerin sürdürülebilir olması, üretken işgücü ve tüm çalışanlar için insana yakışır işin teşvik edilmesine dikkat çekmektedir. Güvenli olmayan çalışma şekilleri, çalışma haklarının korunması ve çalışanlar için güvenli çalışma ortamının teşvik edilmesi ne dikkat çekmektedir. (Uluslararası Çalışma Örgütü, t.y.)

Couto da Silva, & Amaral'a göre İş sağlığı ve güvenliğinde mükemmellik, çalışanların sağlığını, güvenliğini ve memnuniyetini iyileştirmek için proaktif[2] eylem yoluyla işle ilgili riskleri azaltmak için önleyici tedbirlerin benimsenmesine izin veren modellere bağlıdır (Couto da Silva & Amaral, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği olmayan bir işletmede çalışmak, sağlığa, işsizlikten daha fazla zarar verir. İş güvenliği seviyesinin verimlilik ile doğru orantısı vardır. İş güvenliği yükseldikçe verimlilikte aynı oranda artacaktır. İnsanlar güvenli işlerde, stresli çalışma koşulları ve tehlikeli çalışma ortamlarıyla daha iyi başa çıkabilmektedir.

ILO'ya göre her yıl 300 milyondan fazla iş kazasının meydana geldiği ve bu kazalardan ve meslek hastalıklarından dolayı 2,3 milyondan fazla kişinin hayatını kaybettiği tahmin edilmektedir. Ek olarak, ILO her yıl işle ilgili hastalıklarla sonuçlanan 264 milyon ölümcül olmayan kaza olduğunu ve bunun da yaklaşık 3 gün işten uzak kalmaya yol açtığını tahmin etmektedir. (Uluslararası Çalışma Örgütü, t.y.)

İş günü kayıplarının küresel Gayri Safi Yurtiçi Hâsılanın (GSYH) yaklaşık %4'ünü kaybetmesine sebep olduğu tahmin edilmektedir. Düşük ve orta gelirli ülkelerden gelen veriler sınırlı ve farklı kalitede olsa da mevcut raporlar, yüksek gelirli ülkelere kıyasla düşük ve orta gelirli ülkelerin işle ilgili ölüm oranlarının çok daha yüksek olduğuna işaret etmektedir (Afolabi, Beer, & Haafkens, 2020)

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde işle ilgili yaralanmalar ve hastalıkların bir sonucu olarak muazzam ekonomik ve personel maliyetleri oluşmaktadır. Yakın tarihli bir

[2] **Proaktif**; Mevcut koşulların sonucunu değiştirmek için bilerek ya da bilmeyerek inisiyatif kullanmak

yayında ILO, mesleki hastalıklar ve kazalar için doğrudan veya dolaylı bir maliyetle 860 000 adet iş kazasının her gün meydana gelmesinin dünya çapında 2,8 trilyon dolar olarak tahmin edildiğini ortaya koymuştur (Dünya Sağlık Örgütü, 2014) .

Gyekye'e göre İş güvenliği, çalışanların iş tanımıyla ilişkili tehlikeler ve riskler hakkında ne kadar iyi bilgilendirildiğine ve bu tehlikeleri ve riskleri azaltmak veya tamamen ortadan kaldırmak için uygulanan önlemlerle ilgilenir. Sağlık ve güvenlik programları, sağlık ve güvenlik eğitimi ve politikalarını uygulamaya yönelik, belirlenmiş eylemlerden oluşur. Güvenlik ile ilgili eğitimler, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir şekilde çalışmaları için onlara verilen güvenlik bilgisi olarak tanımlanmaktadır (Gyekhe, 2006).

Emponsan ve Mensah'a göre Sağlıklı ve iş yerinde kendilerini güvende hisseden çalışanlar, yeteneklerine tam anlamıyla yatırım yapabilecek ve çalışma potansiyellerinden en iyi şekilde yararlanabilecek kişilerdir. Kuruluşların sağlık ve güvenlik sorunları gibi kötü çalışma koşullarını ele almada başarısız olduklarında, işçilerin firmada kalma maliyetlerini, ayrılma maliyetlerini aştığı şeklinde yargılama olasılığının daha yüksek olduğu görüşündedir. Çalışanların duygusal bağlılığı ile fiziksel refahı arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Kendini adamış çalışanlara sahip olmak için yönetim, işte çalışan kişilerin güvenliği, sağlığı ve refahı konusunda endişe etmelidir (Amponsah & Mensah, 2016).

4.1.1. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı ve önemi

İşyeri güvenliği, sektördeki her çalışan için önemlidir, çünkü tüm çalışanlar güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarında çalışmak ister. Sağlık ve güvenlik hem çalışanların hem de işverenlerin sağlıkları için tüm endüstrilerde kilit faktördür.

Kuruluşlar sağlıklı ve güvenli çalışanlar olmadan çalışamazlar, bu da 2019-20'deki COVID–19 salgınının kanıtladığı net bir gerçektir ki hayatlar tehdit edildiğinde, diğer her şey ikinci planda kalmaktadır (De Cieri & Lazarova, 2020). COVID-19 salgını, emniyetsiz iş yerlerinin hem çalışanlar hem de toplum için tehlikelerine dikkat çekmektedir. Her yaştan işçinin güvenli ve sağlıklı çalışma hakkı vardır. İşyerinde hayat kurtarmak, iş sağlığı ve güvenliğinin temel bir hak olarak tanınmasını gerektirir.

Sağlık ve güvenlik, en eski mühendislik endişelerinden biridir. Günde ortalama sekiz saatimizi işyerinde geçirdiğimizden, “iş”, hayatımızda önemli bir işlevi yerine getirir. Bu nedenle, çalışma ortamlarının güvenli ve sağlıklı olması gerekir ki, çoğu işçi için çoğu zaman bu geçerli değildir. Her gün, toz, tehlikeli dumanlar, gürültü, titreşimler ve aşırı sıcaklıklar dâhil olmak üzere sağlıklarına yönelik risklere maruz kalan birçok işçi örneği ortaya çıkmaktadır. Bazı işverenler, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin korunması konusunda gerçekten endişe duymamaktadır ve daha da kötüsü, bazı işverenler, çalışanlarını korumak için ahlaki ve çoğu zaman yasal sorumlulukları olduğunu bile bilmemektedir.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, işçilerin refahı ve şirketlerin üretkenliği birbiriyle açıkça bağlantılıdır. İş yerlerinde İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan önlemler, “iş güvenliği geleneği” oluşturabilen işletmeler iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede daha başarılı olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmış bir iş yerinde çalışmak, işçinin ruhsal açıdan da de güvenli ve sağlıklı olmasını sağlayacaktır. Bu durum üretim aşamasına daha kolay uyum sağlayarak daha verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacaktır. Böylelikle hem psikolojik hem de ruhsal yönden daha sağlıklı ve tatmin edici olacaktır (Tuna, 2020).

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sosyal, zihinsel ve fiziksel refahını içerir. Hiç şüphe yok ki, çalışanların refah endişesi, herhangi bir firmanın kurumsal sosyal sorumluluğunun ana unsurlarından birini oluşturmalıdır. “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” ifadesi şu an için çeşitli yorumları, içerikleri veya kavramları göz ardı ederek onu oluşturan kelimeler, toplumun veya insanların bir sosyal kurum olarak firmaya karşı taleplerini açıkça ortaya koyar. Bu talepler, bir grup olarak bireylerin firmadan belirli bir sosyal modelde tatmin etmesini bekledikleri beklentiler haline gelir; bu beklentiler arasında yalnızca zenginliğin tamamen ekonomik bir perspektiften yaratılması ve dağıtılması değil, aynı zamanda ortaya çıkan herhangi bir sosyal sorunun çözülmesine katkıdır (Montero, Araque, & Rey, 2009).

Üretkenliği ve ekonomik refahı artıran teknoloji ve endüstriyel gelişmenin artan büyümesine rağmen, sağlık, güvenlik ve çevre alanlarında yeni zorluklar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, işyerinde işçilerin ölümlerine, yaralanmalarına veya hastalıklarına neden olabilecek çeşitli kazalar meydana gelebilir; finansal kayıp, üretim kaybı ve hatta işletmenin azalan güvenilirliği gibi. Bu tür kazalar tipik olarak mevcut

potansiyel risklerin belirlenememesinden kaynaklanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yönetimine dikkat edilmemesi ve potansiyel işyeri risklerinin belirlenmemesi, telafi edilemez kayıplara neden olabileceğini göstermektedir. Nitekim işyerinde meydana gelen kazalar ve bunlardan kaynaklanan yaralanmalar önemli bir ekonomik ve sosyal yüke sahiptir. Bu bağlamda, yüksek riskli endüstrilerde organize bir sistem olarak İş sağlığı ve güvenliği yönetimi, işgücü sağlığının korunmasına ve ekonomik olarak kalıcı bir iyileştirme yapmak için tutarlı bir süreç oluşturmasına yol açabilir. Üretimin ve hizmet sunumunun sürekliliği ile fahiş maliyetlerden kaçınma ve zararlar için ödenmesi gereken farklı tazminatlar bu sistemin diğer faydalarıdır. İşyeri risklerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, İş sağlığı ve güvenliği yönetiminin temel parçaları olarak kabul edilir. Kontrol çözümlerinin planlanması ve sağlanması temel olarak, çok sayıda kazayı önleyebilirler. (Dabbagh, 2019).

İşyeri güvenliği için risk algısının önemi, işyerinde çağdaş ihtiyati davranış modellerine risk değerlendirmelerinin dâhil edilmesiyle vurgulanmıştır. İyimserlik önyargısı, olumsuz olayların ortalama bir insandan daha az kendi başına gerçekleştiğini düşünme eğilimidir ve bu önemli bir sorun teşkil eder. İşyeri güvenliği performansını iyileştirmek için alınan önlemlerin kullanımındaki gerekliliği hafifleten bir düşüncedir (Caponecchia & Sheils, 2011).

İş sağlığı ve güvenliği ’nin önceliği çalışanlara güvenli, sağlıklı ve rahat çalışma ortamı yaratmaktır. Çalışanları meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı koruyarak bedenen ve ruhen sağlıklı olmalarını sağlamaktır. Sonraki önceliği ise işletmelerin üretim güvenliğini sağlamaktır. Üretim güvenliği sağlanarak aslında çalışanın güvenliği de sağlanmış olmaktadır. İşletmelerde sağlanan üretim güvenliği iş verimi artıracak, artan verim işverene ve işçilere ekonomik olarak yansıyacaktır. İşletmelerde üretim güvenliğini sağlamak çalışanların iş kazasına ya da meslek hastalığına tutulma riski de azalmaktadır (Ergin & Mergen, 2017).

Tüm endüstrilerin güvenlik riskleri vardır, ancak yönetim, çalışanlarının her zaman yeterince güvende olduğundan emin olmak için şirketlerinde hangi güvenlik önlemlerinin gerekli olduğunu düşünmeye ve stratejiye zaman ayırmalıdır.

İş kazalarında ve meslek hastalıklarındaki söz konusu tehlikenin varlığı, işin varlığında olmak zorunda olabilir. İş güvenliği, bu tehlikelerin varlığını yok etmek için çalışmaz. Var olan bu tehlikelere rağmen bedenen ve ruhen nasıl sağlıklı olunur bunun yollarını

aramaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde, işyerlerinde kazaların oluşabilme ihtimalleri analiz edilir ve bu analizlere göre önleme faaliyetleri hazırlanır. İş güvenliği önleme faaliyetlerine rağmen kazalar oluşmuş ise bu kazaları kontrol altına almak için ve kazaların meydana getirdiği zararları en aza çekebilmek için yapılan çalışmalardır (Tema Akademi, t.y.).

Çalışan sağlığı ve iş güvenliği sadece çalışan açısından değil işverenler açısından da önemlidir. Çalışan tarafından bakıldığında çalıştıkları ortamda sağlıklı ve güvenli olmanın önemi açıktır. Çalışanların iş ortamları güvenli değilse yaşamları ve gelecekleri risk altındadır. İşveren tarafından bakıldığında ise bir işverenden çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşullarını oluşturması sağlaması beklenir. Bu beklenti işverenin kalite ve verimliliği artırmak istemesinden aynı zamanda çalışanlarına karşı yerine getirmesi gerektiği sosyal sorumluluktan kaynaklanır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması için yapılır. İşçiler, işverenler ve devlet açısından İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemi büyüktür. İş kazaları ve meslek hastalıkları yalnızca can kayıpları ve sakatlanmalar şeklinde düşünülmez. Aynı zamanda işletme verimliliğinde düşüşlere, maliyetlerinde de artışlara sebep olur. Yapılan tazminat ödemelerinin, tedavi ve bakım giderlerinin hem işçiler hem işverenler hem de ülke ekonomisi açısından oldukça maliyetli sonuçları vardır. (Songur & Songur, 2018).

İşle ilgili yaralanma ve hastalık, tüm ülkeler için ciddi ve maliyetli bir yük oluşturmaktadır ve yöneticiler, sendikalar, hükümetler ve özellikle işçilerin kendileri için büyük bir zorluk teşkil etmektedir. Bir yaralanma veya meslek hastalığı, meydana geldiği çalışma ortamının dengesinde önemli bir bozulmaya neden olur. İşyeri kazaları, ulusal sağlık kuruluşları için, işverenler için ve yaralı çalışanlar için önemli bir mali yük oluşturmaktadır.

4.1.2. İşçi açısından önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, çalışanların hayatlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasında en çok etkilenen taraf çalışanlardır. İnsan yaşamının değeri ve niteliği, hiçbir fark gözetmeksizin herkesin yaşam hakkının güvence altına alınmasını gerektirir. Çalışanlar hem bedenen hem de

ruhen sağlıklı bir şekilde hayatlarını devam ettirmeleri durumunda, kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları kimselerin yaşamlarını da devam ettirmelerini sağlamış olurlar.

İşçiler, iş yerindeki risk ve tehlikelere maruz kaldıkların da iş kazalarından ve meslek hastalıklarından doğrudan etkilenirler. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki eksiklikler işçinin geçici bir süreyle ya da sürekli olarak iş görmezliğine sebep olacaktır. Dolayısıyla mesleğinden kazandığı gelirini sürekli ya da geçici olarak kaybetmesine, böylece hem kendisi hem de bakmakla yükümlü olduğu ailesi için kazanç kaybına neden olacaktır. Ölümle sonuçlanan mesleki hastalıklar ve iş kazaları, işçinin ve ailesinin karşılaşabileceği en büyük felakettir. İnsan hayatı paha biçilmez, insan kaybı ölçülemez ve tahammül edilemez, zira bu tür kayıplar veya yaralanmalar ailelere büyük zarar verebilmektedir.

İş kazası geçiren ve meslek hastalığına yakalanan işçinin ve ailesinin aldığı maddi yardımlar uğradığı zararı karşılamaya çoğu zaman yeterli olmamaktadır. Sağlanan yardımlar iş göremez duruma geldikten sonra yaşadığı geçim sıkıntısının verdiği moral kaybını, üzüntüyü ve sıkıntıyı tamamen ortadan kaldıramamaktadır. İşini kaybeden çalışanın yaşadığı statü kaybı, arkadaş çevresindeki azalmalar, ailesine hem maddi hem de manevi olarak yük olabileceği düşüncesi iş kazasının psikolojik boyutunu oluşturmaktadır. İş kazalarının işçi ve ailesine yaşattığı maliyet sadece ekonomik değil, ayrıca sosyo-psikolojik niteliktedir (Düzen, 2008).

4.1.3. İşveren açısından Önemi

İşyerinde, sağlık ve güvenlik düzenlemeleri çalışanların ve işverenin refahı için çok önemlidir. Günümüz çalışma ortamlarında birçok tehlike mevcuttur ve çalışanlarını bu tehlikelerden korumak işverenin görevidir. İş sağlığı ve güvenliği Sistemi sadece çalışanlara değil işverenlere de fayda sağlar. Çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomisi yönünden geri getirilemeyecek kayıplara sebep olan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenebilmesi büyük oranda mümkündür.

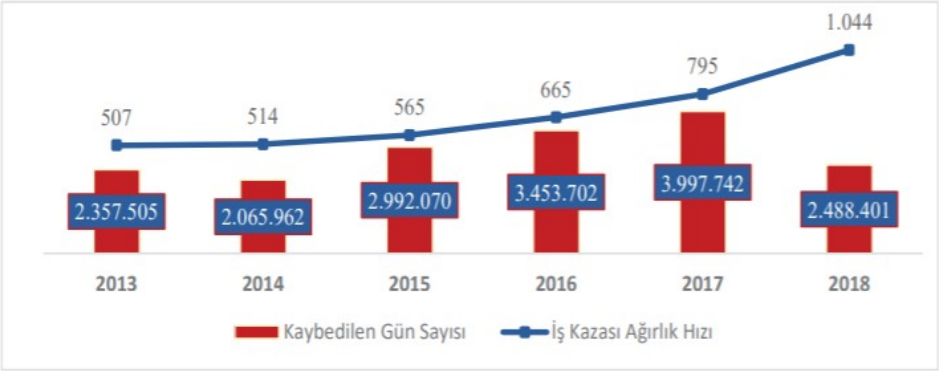
İş sağlığı ve güvenliği kapsamın da alınması gereken tedbirleri almak, işverenin yükümlülüğüdür. İş sağlığı ve iş güvenliği alanındaki yetersizlikler sonucu gelecek sorunlar iş akışını ve dolayısıyla üretim sürecini olumsuz yönde etkileyecek bunun

sonucunda işveren için maddi manevi kayıplara sebep olacaktır. Bu kayıpların sebep olduğu maliyetler işverenlerinin karlılığını doğrudan etkileyecek ve rekabet gücünü zayıflatacaktır. Bu sebeple işletmelerin konuya karşı hassasiyetleri artmaktadır. İşletmeler açısından iş kazalarından dolayı oluşan maliyetler ya da kayıplar "dolaylı maliyetler" (işgücü kaybı, üretim kaybı, işletme siparişlerinin zamanında karşılanamaması ve denetim masrafları) ve "dolaysız maliyetler" (kaza sonucu doğan zararların ödenmesi) olarak iki grupta toplanmaktadır.

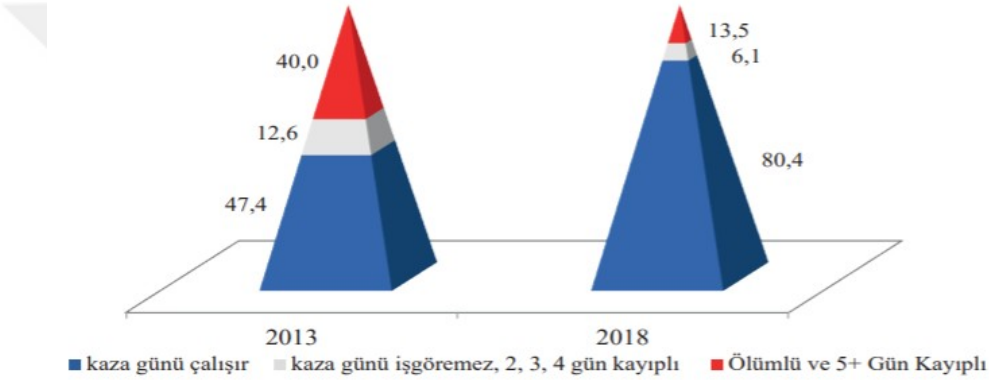
İş güvenliğinin sağlanması ve işçi sağlığının korunmasına yönelik yapılan çalışmalar işveren için elbette bir maliyet yaratacaktır. Bu maliyeti göze almak istemeyen işveren, gereken önlemlerin alınmaması halinde daha fazla maliyete katlanmak zorunda kalacaktır. İş güvenliğinin sağlanması ve işçi sağlığının korunmasına yönelik yapılan harcamaların kaza ve hastalıkların yaratacağı kayıplardan daha az olduğu farklı çalışmalarda vurgulanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile alınan önlemler kazaların azalmasına yardımcı olacaktır. Kazaların azalmasıyla sadece kazanç değil işyerinin saygınlığı da artacaktır.

4.1.4. Devlet açısından önemi

Sosyal ve hukuk devleti olmanın bir gereği olarak, devlet; vatandaşlarının yaşama haklarını koruyacak, çalışma yerlerinde işlerini uygulama esnasında karışılacakları tehlikeleri iş kazaları ve meslek hastalıkları gerçekleşmeden önceden belirleyip bu tehlikelere karşı önlem geliştirecek ve daha da önemlisi önlemlerin uygulanmasını da sağlayacaktır. Devletin iş güvenliğiyle ilgili olarak yasaları koyma, koyduğu yasaları denetleme ve uyulmasını sağlama gibi sorumlulukları vardır. (Bayraktaroğlu, Aras, & Atay, 2018). Bu sebeple çalışanların güvenli ve sağlıklı ortamda çalışabilmeleri için devlet tedbirler almalıdır. Devlet, yapmış olduğu çalışmalar doğrultusunda çıkartmış olduğu kanunlarla işçilerin haklarını koruma altına almaktadır. Bununla birlikte iş yerlerinde yapılan denetimlerle de güvenliği tehlikeye sokacak faktörleri tek tek belirleyerek bu faktörlerin işverenler tarafından giderilmesi istenmektedir. Çalışanlara verilen İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile işçiler kendi alanlarında daha güvenli ve sağlıklı çalışabilmek için yapmaları gerekenleri bilmektedirler.



Şekil 4.1. İş kazaları sebebiyle kaybedilen gün sayısı ve iş kazası ağırlık hızının yıllar itibariyle dağılımı (2013-2018) (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2020)



Şekil 4.2. İş göremezlik sürelerine göre iş kazalarının dağılımı (2013–2018) (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2020)

4.1.5. İş güvenliği önlemlerinin maliyeti

İşyerinde meydana gelen ölümler, yaralanmalar ve hastalıklar ülkeye her yıl milyarlarca dolara mal olmaktadır. Liberty Mutual, 2018 İşyeri Güvenliği Endeksinde, işverenlerin 2015 yılında işten çıkarmaya, ölümcül olmayan işyeri yaralanmalarına yönelik doğrudan işçilerin tazminat bedelleri için haftada 1 milyar dolardan fazla ödediğini tahmin etmektedir. Ulusal Güvenlik Konseyi, işle ilgili ölüm ve yaralanmaların ülke, işverenler ve bireyler açısından kayıpları 2016'da 151 milyar dolar olarak belirlemiştir. Etkili güvenlik ve sağlık yönetimi sistemleri uygulayan işverenler, yaralanmaları ve hastalıkları önemli ölçüde azaltmayı ve işçi tazminat ödemeleri, tıbbi harcamalar ve

kayıplar dâhil olmak üzere bu yaralanma ve hastalıklarla ilişkili maliyetleri azaltmayı planlamaktadırlar (Liberty Matueal İnsurance, t.y.).

“2007'de Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışanlar arasında mesleki yaralanma ve hastalıkların toplam tahmini ulusal maliyeti yaklaşık 250 milyar dolardır. Yaralanmaların maliyeti yaklaşık 192 milyar dolar ve hastalıkların maliyeti yaklaşık 58 milyar dolardır” (United States Department of Labor Accupational Safety And Health Administration, t.y.).

4.1.6. MYK- İş Sağlığı ve Güvenliği ilişkisi

Özellikle herhangi bir mesleki eğitim almamış bireylerin mesleklerini çalıştığı işyerlerinde öğrendiği düşünüldüğünde, bireylerin İş sağlığı ve güvenliği kurallarını bilmeleri veya İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun davranmaları beklenmez. MYK mesleki bilginin yanında İş sağlığı ve güvenliği bilgisini de sorgulamakta ve İş sağlığı ve güvenliği bilgisi yetersiz adaylar MYK belgesi alamamaktadır. Bu nedenle MYK aslında İş sağlığı ve güvenliği açısından da oldukça önem arz etmektedir.

MYK’nın belgelendirme sürecinin İş sağlığı ve güvenliğine en önemli katkısı, İş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ulaşmış çalışan, üretim sürecinde daha dikkatli olacaktır ve iş kazalarının sebeplerinden olan hatalı davranışları sergilemeyecektir. Bir başka önemli hususta, nitelikli işgücüne katılan belgeli çalışanlar ile ticaret kapasitemiz ve gelişmiş ülkeler ile rekabet gücümüz artmış olacaktır. Belge alınma zorunluğu bulunan mesleklerin artırılması ile sanayinin nitelikli personel ihtiyacının karşılanması sağlanmalıdır. Yeterlilik belgesi alınmasını teşvik edici faaliyetlerin SGK, KOSGEB tarafından süründürülmesi istihdam ve nitelikli işgücünün temini noktasında süreklilik sağlayacaktır (Özdemir, 2019).

Türkiye’deki iş kazaları ve meslek hastalıkları dikkate alındığında, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfındaki işler ve meslekler için belgelendirmenin zorunlu tutulması olumlu bir gelişmedir. Türkiye’de nitelikli iş gücünün temin edilmesi, verimliliğin artırılması, işlerin daha nitelikli iş becerisi olan nitelikli elemanlarla yapılması, rekabet avantajlı üretim ve iş gücüne duyulan ihtiyaç ile ortaya çıkan belgeli işçi çalıştırılması konusu yeni bir adımdır ve çalışma hayatı açısından yeni bir döneme girilmiştir. Belge zorunluluğunun getirilmesi ile bir mesleğe sahip kişilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin değerlendirilmesi ile kişinin mesleğinde yeterli olduğu ispatlanmış olur.

Aynı zamanda İş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi ve farkındalıkları artırılmaktadır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği normlarının en üst düzeyde uygulanması gerekli olan mesleklerde mesleki belge almış olması şartının yasal güvence altına alınması doğru bir uygulamadır.

Mesleki Yeterlilik Belgesi kaliteyi ve güveni temsil etmektedir. Mesleki yeterlilik sınavları sonucunda iş sağlığı ve güvenliği normlarını bildiklerini, çevre ve kalite konularında daha duyarlı olduklarını ispatlamaktadırlar. Ayrıca çalışanlar, sınav ve belgelendirme sürecinde iş kazalarının önlenmesi, kişisel koruyucu donanımların etkin kullanımı ve iş güvenliği konularında ölçme değerlendirilmeye tabi tutuldukları için bu konularda bilgi ve farkındalık sahibi olmaktadır.

MYK yaptığı mesleki yeterlilik belgelendirme sınavlarında İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teorik sınav koyarak, çalışanların bu konudaki bilgi ve farkındalıklarını ölçmek istemiştir. Ayrıca uygulama sınavlarında öncelik iş sağlığı ve güvenliğine verilerek, bu konudaki gerekli önlemler alınmadan sınav başlatılmasına izin verilmemektedir. Çalışanlar kişisel koruyucu donanımlarını giymeden sınava başlayamamaktadırlar. Nitelikli iş gücü sadece işini iyi yapan çalışan değil kendisinin ve çalışma arkadaşlarının hayatını tehlikeye atmadan güvenli bir şekilde çalışan kişilerden oluşmalıdır.

Çizelge 4.1. 12UY0070-3/A1 Refrakter Uygulamalarında İSG Yeterlilik Birimi (MYK, t.y.)

1	YETERLİLİK BİRİMİ ADI	REFRAKTER UYGULAMALARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
2	REFERANS KODU	12UY0070-3/A1
3	SEVİYE	3
4	KREDİ DEĞERİ	-
5	A)YAYIN TARİHİ	18.07.2012
	B)REVİZYON NO	0
	C)REVİZYON TARİHİ	-
6	YETERLİLİK BİRİMİNE KAYNAK TEŞKİL EDEN MESLEK STANDARDI	
11UMS0125-3 Refrakterci (Seviye 3) Ulusal Meslek Standardı		
7	ÖĞRENME ÇIKTILARI	

Öğrenme Çıktısı 1: Refrakter uygulamalarında iş sağlığı ve güvenliği kurallarını uygular.
Başarım Ölçütleri
1.1. Mesleğe özgü iş sağlığı ve güvenliği kurallarını tanımlar.
1.2. İSG kurallarını yaptığı çalışmalarda uygular.
1.3. Çalışma alanında tehlike oluşturacak riskleri öğrenir.
1.4. Risk değerlendirme çalışmalarına katkıda bulunur.
1.5. Çalışma sahasında İSG kuralları çerçevesinde talimatlara uygun gereken önlemleri alır.
1.6. Refrakter uygulamalarında meslek hastalıklarına karşı iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve işletme talimatlarına uygun kişisel güvenlik önlemlerini alır.
1.7. Refrakter uygulamaları sırasında uygun kişisel koruyucu donanımları kullanır.
1.8. Refrakter uygulamalarında makine, malzeme ve ekipmanları işletme talimatlarına göre güvenli şekilde kullanır.
1.9. Refrakter uygulamalarında olabilecek kaza ve yaralanmalara karşı ilkyardım prosedürlerini uygular.
1.10. Kaza sonrası işlemleri yerine getirir.
Bağlam 1: Kullanacağı malzemeler: Kişisel koruyucu donanım, ilkyardım ekipmanları, uyarı ve ikaz işaretleri

Öğrenme Çıktısı 2: Acil durum prosedürlerini uygular.
Başarım Ölçütleri
2.1. Refrakter uygulamalarındaki tehlike durumlarında acil durum prosedürlerini uygular.
2.2. Sesli, görsel uyarı ve işaretlerin anlamlarını ifade eder.
2.3. Çalışma alanı ve ekipmanları talimatlara uygun düzenleyerek tehlike oluşturmasını önler.
2.4. İşyerinde çıkabilecek yangınlara karşı önlem alır.
2.5. Refrakter malzemeleri ve kimyasallarının yangınlarına müdahale araç ve ekipmanlarını bilir.
2.6. Yangın araç ve ekipmanlarını doğru kullanır.
2.7. Makine, ekipman ve malzemelerini çalışma alanında acil çıkışları engellemeyecek şekilde yerleştirir.
Bağlam 2:

Yasa, yönetmelik, talimat ve prosedürler

Kullanacağı malzemeler: Sesli veya görsel uyarı ve işaretler, Yangın söndürme araç ve ekipmanları.

Bu yeterlilik, refraktercilerin, uygulama yöntemleri hakkındaki bilgilerini, refrakter[3] uygulamaları sırasında uygulayacakları iş sağlığı ve güvenliği, çevre koruma ve kalite yönetim sistemleri tedbirleri ile mesleki gelişim yeterliliklerinin belirlenmesi, belgelendirilmesi ve değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. (MYK, t.y.)

[3] **Refrakter;** yüksek sıcaklıkta çalışmaya dayanabilen

4.2. Tekstil Sektörünün Durumu

4.2.1. Dünyada ve Türkiye'de Tekstil Sektörü

Çin tekstil ve hazır giyim ticaretindeki payını %10'dan %30'lara kadar yükselterek dünyanın en büyük tekstil ve hazır giyim ürünleri üreticisi ve en büyük ihracatçısı konumuna gelmiştir. Çin'in 2014 yılında tekstil ve hazır giyim ihracatı olmak üzere toplamda 298 milyar dolara ulaşmış ve tekstil ve hazır giyim ihracatındaki payı ise %37,4 olarak gerçekleşmiştir. AB, dünya tekstil ve hazır giyim ihracatında toplam 200 milyar dolar ihracatı ile ikinci sırada yer almaktadır (Bashimov, 2017).

Türkiye'deki hazır giyim sektörü 2019 yılında %3,3'lük payı ile dünyanın 7'nci büyük hazır giyim ihracatçısıdır. En fazla dış ticaret fazlası veren sektör tekstil sektörüdür. AB ülkelerine yapılan hazır giyim ihracatında Türkiye Çin ve Bangladeş'ten sonra 3'üncü sırada yer almaktadır. Hazır giyim sektörü, üretim ve istihdamdaki yüksek orandaki payı ile Türkiye ekonomisinin lokomotif sektörlerindendir. Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2020 yılı Ocak-Nisan dönemi istatistiklerine göre, Türkiye genelinde giyim eşyaları imalatı, tekstil ve deri sektöründe faaliyet gösteren işletme sayısı 58.000'dir. Bu firmalarda yaklaşık 1 100 000 kişi istihdam edilmektedir. Türkiye'deki tekstil ve hazır giyim firmaları son yıllarda çevre ve sağlıkla ilgili olarak yaşanan gelişmeleri yakından takip etmekte ve temiz üretim teknolojilerinin kullanımıyla çevre etiketlerine artan bir oranda ilgi göstermektedirler. Kalite yönetim sistemlerine uygun faaliyet gösteren firmaların sayısı hızla artış göstermektedir. Sektör AB ülkelerindeki çevre ve sağlıkla ilgili düzenlemelere uyum sağlamıştır. Türkiye'de Azo boyar maddeleriyle üretim yapılmamaktadır. 1 Mart 1995'ten itibaren söz konusu boyar maddelerin Türkiye'de üretimi, kullanımı ve ithali yasaklanmıştır (Ticaret Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü, 2020).

2023 yılında dünya tekstil ticaretinin 550 milyar dolar olacağı öngörülmektedir. Türkiye' bu 550 milyar dolardan, tekstil sektörü 2023 yılı ihracat hedefini (halı hariç) 20 milyar dolar, halıda 3,5 milyar dolar belirlemiştir (Uyanık & Çelikel, 2019).

İHKİB[4] Hazır giyim ve Konfeksiyon Ar-Ge Şubesinin istatistik sonuçlarına göre Türkiye'den hazır giyim ve hazır giyim ihracatı 2019 Ocak-mart ayları arasında 4 622

[4] **İHKİP** İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği

467 127 $ ve 2020 Ocak-mart ayları arasında 4 345 153 883 $' dır. Tekstil ve hammaddeleri ihracatı 2019 Ocak-mart ayları arasında 2 033 113 628 $'dır. 2020 Ocak-mart ayları arasında ise 1 880 010 649 $'dır. (İstanbul Hazırgiyim İhracatçıları, 2020)

Hazır giyim sektörü ile tekstil sektörü birlikte değerlendirilir. Çoğu literatürde iki sektör tekstil sektörü olarak tek bir isim altında değerlendirilmektedir. Tekstil imalatı yapan işyerlerinin NACE[5] Kodu 13 ile başlamaktadır. Giyim eşyası imalatı yapan işyerlerinin NACE kodu 14 olarak verilmiş ve faaliyet alanları bu şekilde ayrılmıştır. Tekstil deyince akla iplik ve kumaş üretimi gelmektedir. Tekstil sadece iplik ve kumaş üretmez. Bunun yanında tekstil; tıbbi tekstiller, teknik tekstiller, kilim ve halıcılık sektörlerini de kapsamaktadır. İki sektör birbirini takip eden proseslerden oluşur ve bu prosesler iplik, dokuma, örme, dokusuz yüzey, boya-baskı ve hazır giyim sektörlerinden oluşmaktadır (Bıyık, 2016).

Tekstil ve hazır giyim sanayiinin emek yoğun bir sektör olmasından kaynaklı ülke ekonomisine istihdam alanında önemli bir katkısı bulunmaktadır. SGK verilerine göre, 2018 yılında ülke genelinin yüzde 6,6'sını, imalat sanayinin yüzde 25'ini istihdam etmektedir. Sektör aynı zamanda kadın ve erkek istihdamı konusunda demokratik sektörlerinden biridir. Yüzde 40 kadın istihdamı oranıyla en fazla kadın işçi çalıştıran sektör konumundadır (Kaya, 2019).

4.2.2. Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği

Tekstil endüstrileri, yoğun su kullanımları, insanlar ve çevre için ciddi bir sorun oluşturan son derece zehirli kimyasallar ile tanınmaktadır. "Tekstil endüstrisi, çeşitli tekstil üretim süreçlerinde 8000'den fazla kimyasal ve çok büyük miktarlarda ham su kullanan en karmaşık endüstriyel sektörlerden biridir" (Tounsadi, Metarfi, Talep, El Rhazi, & Rais, 2020). Tekstil ve moda endüstrileri, küresel ticaretin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Tekstil boyahaneleri, tekstil üretiminde çok önemli bir aşamadır. Tekstil, kumaşa ve nihai ürünlere estetik ve fonksiyonel çekicilik kazandırır. Yine de en kirletici sektörlerden biri olarak kabul edilmektedir ve sürdürülebilirliği tehdit etmektedir.

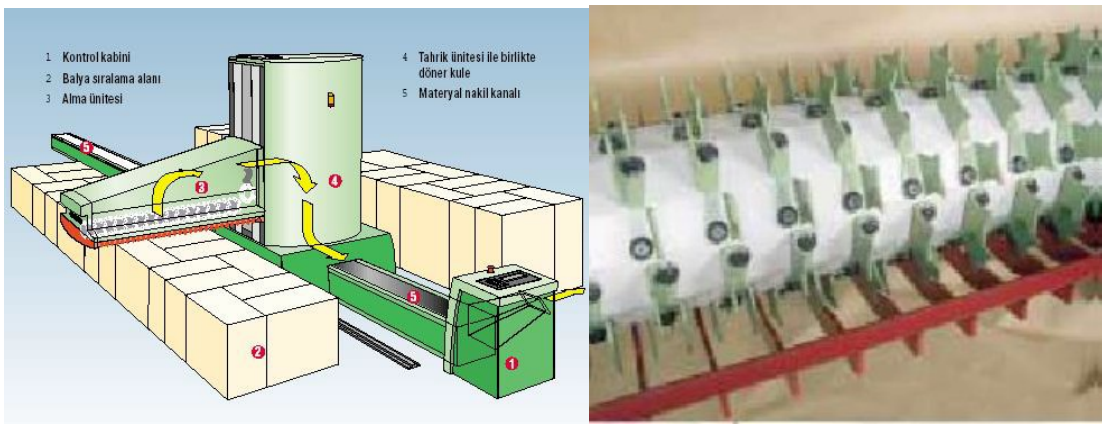
[5] **NACE** Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması

Tekstil sektörünün bölümleri içinde en az tehlike ve risk barındıran bölüm hazır giyim işletmeleridir. İplik-dokuma-örme- terbiye işletmeleri hazır giyim işletmelerine göre çok daha fazla risklidir. Uygun olmayan termal konfor şartları, tozlardan kaynaklanan meslek hastalıkları, hareketli makine parçalarından dolayı oluşan riskler, ergonomik olmayan çalışma şekillerinden kaynaklanan riskler, tehlikeli kimyasallardan kaynaklanan riskler ve yetersiz aydınlatma tekstil işlerinde karşılaşılan başlıca riskleri oluşturmaktadır.

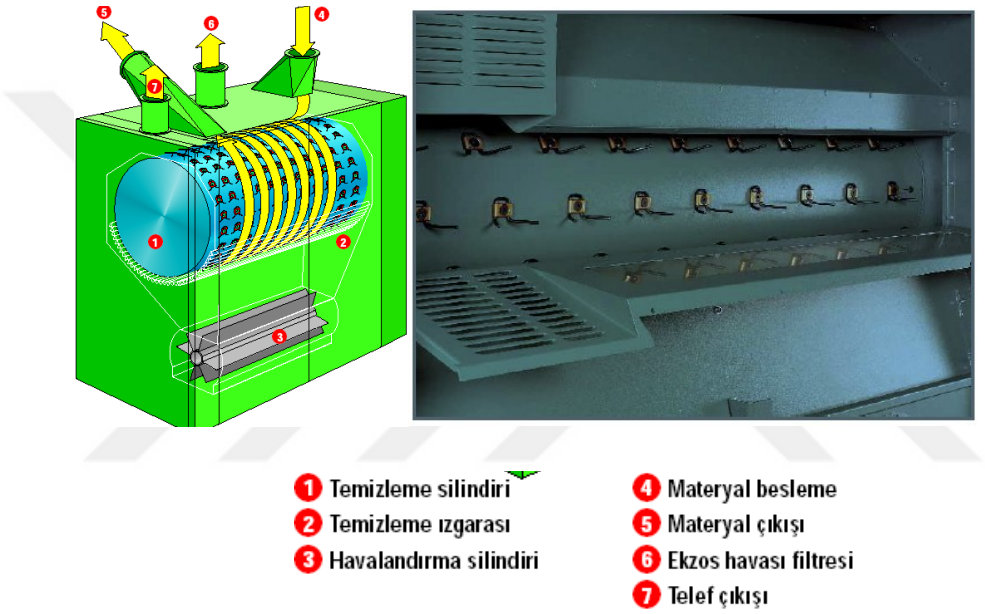
Çizelge 4.2. Tekstil sektöründe ağır ve tehlikeli işler kapsamına giren-girmeyen bölümler (Uğurlu, 2011)

İşlem/Birim	Ağır ve Tehlikeli İşler Kapsamına;
Çırçırlama	Girer
Harman-Hallaç Dairesi	Girer
Tarak Dairesi (Tarak-Penyöz-Cer)	Girer
Fitil - Vater-Bobinleme	Girmez
Haşıllama	Girer
Taharlama ve dokuma-örgü	Girmez
Ön Terbiye-Boyama-Baskı	Girer
Konfeksiyon	Girmez

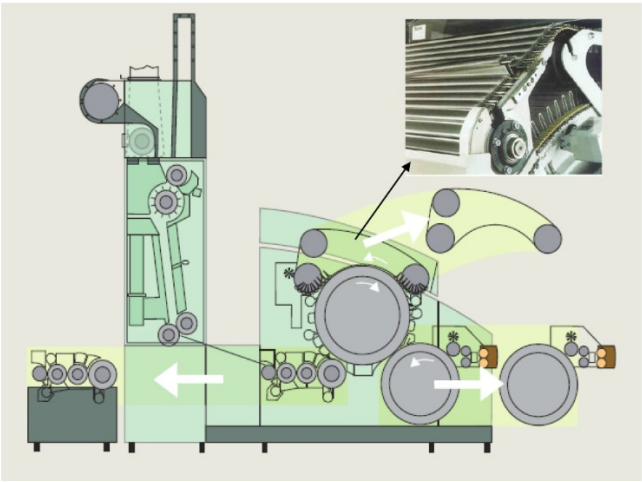
Tekstil işletmelerinde 2 ayrı meslek hastalığı olan, tozlardan kaynaklanan bissinoz ve silikozis denilen hastalıklara rastlanmaktadır. Yanıcı maddeler işin gereği olarak firmalarda fazla türde ve miktarda bulunmaktadır. Tekstil sektörün hammaddesi olan elyaf ve üretimde kullanılan kimyasallar tekstil sektöründe yangın riskini oluşturan maddelerdir. Tekstil sektöründe dokuma ve iplik makinalarının çıkardığı gürültü şiddeti çoğunlukla 90 desibeli geçmektedir. Bu şiddetteki gürültüler çalışanlar üzerinde önemli bir tehlike oluşturmaktadır. Tekstil sektörünün bütün bölümlerinde, üretim aşamasında kullanılan iş ekipmanlarında (makina ve tezgâhlar vb.) hareketli parçalardan kaynaklı tehlikeler bulunmaktadır. Bu tehlikeler işçilerin parmaklarının, elinin, kolunun, ya da vücudunun başka bölümlerinin hareketli aksamlar arasında sıkışarak ezilmesi, kırılması kopması, şeklinde karşımıza çıkabilmektedir. Sekil 4.3, 4.4 ve 4.5'te hareketli aksamlar gösterilmiştir.



Şekil 4.3. Otomatik balya yolucu ve yolma görevi gören disklerin açık profilleri (Uğurlu, 2011)



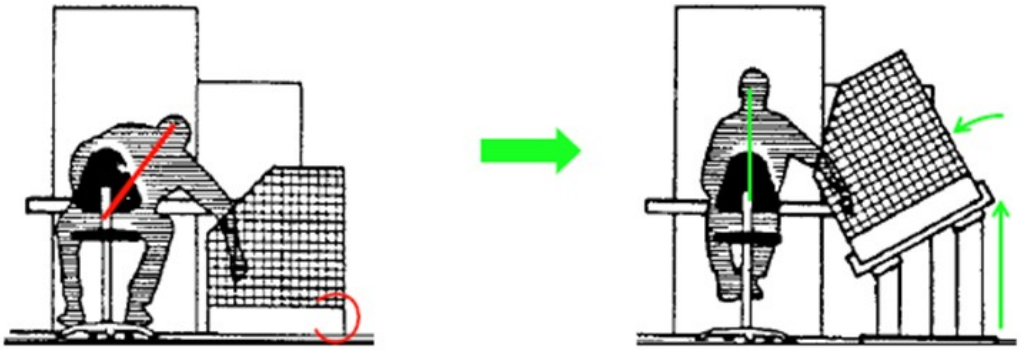
Şekil 4.4 .Balya yolucudan sonra yer alan ön temizleyici ve temizleme silindiri ve açık profili (Uğurlu, 2011)



Şekil 4.5.Tarak makinasında yer alan silindir sistemleri ve açık halleri (Uğurlu, 2011)

Hazır giyim işletmelerinde proses gereği sürekli tekrarlanan işler çok fazladır ve çalışanlar genellikle oturarak işlerini yaparlar bu da, doğal olmayan uygunsuz duruşlar kas ve eklemlere baskı yapması sonucu vücudun dayanabileceğinden fazlasını yükleyerek kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına sebep olur ve iş stresini artırır. Tekstilin bazı bölümlerde işin gereği olarak belirli sıcaklık ve nem oranını sağlamak gereklidir. Bu da çalışma koşullarını zorlaştırabilmektedir. Şekil 4. 6 da uygunsuz duruşlar gösterilmiştir.

Ergonomik olmayan çalışma Ergonomik çalışma



a- Ergonomik olmayan çalışma b- Ergonomik çalışma

Şekil 4.6. Ergonomik ve ergonomik olmayan çalışma şekilleri (Uğurlu, 2011)

Hazır Giyim Endüstrisinin gelişimi, gelişmekte olan ülkelerin ekonomisi ve çok sayıda düşük vasıflı iş yaratma üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmasına rağmen, endüstri genellikle yetersiz ödeme, uzun çalışma saatleri güvensiz ve sağlıksız olduğu için eleştirilmektedir. Çalışma koşulları 2013 yılında Bangladeş'teki Rana Plaza kazası[6] gibi gelişmekte olan ülkelerde hazır giyim endüstrisinde meydana gelen büyük kazaların

[6] **Rana Plaza Kazası**; 24 Nisan 2013'te Bangladeş'te yaşanan ve1,138 tekstil işçisinin hayatını kaybettiği kaza

ardından eleştiriler yoğunlaşmıştır. Sonuç olarak, uluslararası markaların ve uluslararası toplumun baskısı hazır giyim fabrikalarında İş sağlığı ve güvenliği ’nin iyileştirilmesi için baskı yapmıştır. Günümüzde, gelişmekte olan birçok ülkede hazır giyim üreticileri arasında üretkenliği ve İş sağlığı ve güvenliği koşullarını aynı anda iyileştirme çabası vardır.

Hazır giyim endüstrisi, uluslararası markaları üretimlerini Asya, Afrika ve Güney Amerika'daki düşük ücretli gelişmekte olan ülkelere yaptırmak için motive eden, emek yoğun, düşük vasıflı bir montaj endüstrisidir. Son zamanlarda, uluslararası alıcılar üretimlerinin bir kısmını Çin'den Bangladeş'e, Myanmar'a, Kamboçya'ya ve Etiyopya'ya kaydırarak daha da ucuz işgücü aradılar. Ancak sektör, ucuz işgücüne sahip ülkelere dış kaynak sağlamanın kalıcı bir rekabet avantajı sağlamaktan uzak olduğunu ve üretimi sürekli olarak daha düşük maaşlı ülkelere kaydırma olasılığının yakında tükeneceğini fark etmiştir.

Tekstil sektörü riski yüksek ve emek yoğun bir sektördür. Sektörde iş kaza sayısı fazladır. Bu sektörde çalışan kişilerin eğitim düzeyinin düşük olması iş kazalarının sayısını artırdığı yönünde çeşitli görüşler vardır. SGK, 99 farklı sektör sınıflandırması yapmış ve bu sınıflandırmaya göre ölümlü olmayan iş kazası sayısı ve aynı zamanda ölümlü iş kazası sayısı bakımından tekstil sektörünün Metal-İnşaat-Madencilik sektörlerinden sonra 4. sırada olduğunu belirlemiştir (Oral & İşgören, 2016).

Çizelge 4.3. 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçiren veya Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2019 (Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, 2020)

Tablo 3.1.3 - 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılarının Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı (Gün), 2019

Table 3.1.3 - Distribution of Temporary Incapacity (Outpatient) Under Article 4-1/a of Act 5510), 2019

İÇİNDEKİLER

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)* Classification of Economic Activity (NACE Rev.2)			Geçici İş Göremezlik Süresi (Gün) (Hastanede yatarak) Days of temporary incapacity (Inpatient)										Toplam Geçici İş Göremezlik Süresi (Ayakta+ Yatarak) Total Days of Temporary Incapacity (Outpatient+Inpatient)		
			Erkek Male					Kadın Female							
09-Madenciliği destekleyici hizmet faaliyetleri	0	0	0	0	0	0	206	0	0	0	0	0	9.284	0	9.284
10-Gıda ürünlerinin imalatı	498	57.087	0	5	9	10	3.854	0	0	23	2	920	124.135	61.587	185.722
11-İçeceklerin imalatı	16	596	0	0	0	0	109	0	0	0	0	1	6.183	622	6.805
12-Tütün ürünleri imalatı	4	245	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	654	253	907
13-Tekstil ürünlerinin imalatı	356	33.562	0	0	2	1	3.501	0	0	0	0	446	156.484	36.042	192.526
14-Giyim eşyalarının imalatı	274	18.619	0	0	0	0	282	0	0	0	2	216	19.691	20.375	40.066
15-Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	8	1.230	0	0	0	0	272	0	0	0	0	43	9.819	1.321	11.140
16-Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç), saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek eşyaların imalatı	12	3.187	0	6	3	5	1.757	0	0	0	0	56	52.148	3.338	55.486
17-Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	32	5.869	0	0	0	0	846	0	0	0	0	111	39.871	6.138	46.009

Çizelge 4.4. 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan Yıl İçinde İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2019 (Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, 2020)

Tablo 3.1.2 - 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan Yıl İçinde İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2019

Table 3.1.2 - Distribution of The Deceased Persons Due To Work Accident or Occupational Disease Within Year by Economic Activity and Gender (Under Article 4-1/a of Act 5510), 2019

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)* Classification of Economic Activity (NACE Rev.2)	İş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı[1] Number of fatal accident at work [1]			Meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı sayısı Number of fatal occupational diseases		
	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total
07-Metal Cevheri Madenciliği	7	0	7	0	0	0
08-Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	28	0	28	0	0	0
09-Madenciliği destekleyici hizmet faaliyetleri	0	0	0	0	0	0
10-Gıda ürünlerinin imalatı	27	0	27	0	0	0
11-İçeceklerin imalatı	0	0	0	0	0	0
12-Tütün ürünleri imalatı	1	0	1	0	0	0
13-Tekstil ürünlerinin imalatı	17	3	20	0	0	0
14-Giyim eşyalarının imalatı	5	0	5	0	0	0
15-Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	1	1	2	0	0	0
16-Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç), saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek eşyaların imalatı	6	0	6	0	0	0
17-Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	4	0	4	0	0	0
18-Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	2	0	2	0	0	0
19-Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	0	0	0	0	0	0
20-Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	3	0	3	0	0	0
21-Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı	0	0	0	0	0	0

Çizelge 4.5. 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçiren veya Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2019 (Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, 2020)

Tablo 3.1.1 - 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçiren veya Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2019

Table 3.1.1 - Distribution of the Number of Insured Having Work Accident or Exposure to Occupational Disease by Economic Activity and Gender (Under Article 4-1/a of Act 5510), 2019

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)* Classification of Economic Activity (NACE Rev.2)	İş göremezlik sürelerine (gün) göre iş kazası geçiren sigortalı sayıları Number of insured having work accident by incapacity days															Meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı Number of insured having occupational disease		
	Erkek Male						Kadın Female						Toplam Total					
	Kaza günü (çalışır) Accident day (at work)	Kaza günü (işgöremez) Accident day (incapacity)	2	3	4	5+[1]	Kaza günü (çalışır) Accident day (at work)	Kaza günü (işgöremez) Accident day (incapacity)	2	3	4	5+[1]	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total
10-Gıda ürünlerinin imalatı	7.580	393	661	967	204	4.013	5.187	307	476	607	125	2.214	13.818	8.916	22.734	16	7	23
11-İçeceklerin imalatı	259	22	24	35	14	147	35	1	1	2	4	19	501	62	563	1	0	1
12-Tütün ürünleri imalatı	59	2	1	6	1	26	31	2	1	0	1	12	95	47	142	0	0	0
13-Tekstil ürünlerinin imalatı	7.703	446	684	1.030	304	5.063	2.868	207	215	347	89	1.318	15.230	5.044	20.274	8	8	16
14-Giyim eşyalarının imalatı	1.915	108	142	230	58	786	2.378	168	203	230	69	804	3.239	3.852	7.091	10	3	13
15-Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	435	19	51	47	17	289	113	4	6	8	2	48	858	181	1.039	4	0	4
16-Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç), saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek eşyaların imalatı	1.326	86	131	151	50	1.323	106	10	11	17	3	89	3.067	236	3.303	5	0	5
17-Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	1.426	79	142	201	56	1.151	179	16	22	22	8	128	3.055	375	3.430	2	1	3
18-Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	383	26	39	102	29	350	24	1	3	6	1	28	929	63	992	1	0	1
19-Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	143	5	7	12	7	96	8	1	1	1	1	1						
20-Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	1.661	119	151	222	52	1.064	321	20	26	28	9	121						

"General" kanalındaki topla... 56:23

SGK 2019 verilerine göre tekstil ürünleri imalatı yapan işyerlerinde geçici iş göremezlik süresi (hastanede yatarak) erkek çalışanlarda 156,484 gün, kadın çalışanlarda 56,042 gün olmak üzere toplamda 192,526 gündür. İş kazası sonucu ölen erkek çalışan sayısı 17 kişi, kadın çalışan sayısı 3 kişi olmak üzere toplamda 20 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Meslek hastalığından dolayı 2019 yılında tekstil ürünleri imalatı yapan işyerlerinde hiç kimse hayatını kaybetmemiştir. İş göremezlik sürelerine (gün) göre iş kazası geçiren erkek çalışan sayısı 16,230 kişi, kadın çalışan sayısı 5,044 kişi olmak üzere toplamda 20,274 kişidir. Meslek hastalığına tutulan erkek çalışan sayısı 8 kişi, kadın çalışan sayısı 8 kişi olmak üzere toplamda 16 kişidir (SGK İstatistik Yıllıkları, 2019).

Tekstil Sektörü Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ve Alt Sektör Bazında Tehlike Sınıfları Dağılımı

Çizelge 4.6. Tehlike sınıfları (Güllüoğlu & Taçgın , Türkiye Tekstil Sektöründe İstihdam ve İş Kazalarının Analizi, 2018)

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev.2)	Alt Sektörler Bazında Tehlike Sınıfları Dağılımı		
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli
13-Tekstil Ürünleri İmalatı	4	49	-
14-Giyim Eşyası İmalatı	17	4	-
15-Deri ve İlg. Ürü. İmalatı	1	9	4

Çizelge 4.7. Sigortalı çalışan sayısı (Güllüoğlu & Taçgın, 2018)

5.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tekstil Ürünleri İm.	356 477	392 550	430 213	441 357	444 156	420 927	408 550
Giyim Eşyası İm.	390 140	413 218	454 754	477 139	497 193	482 816	466 829
Deri ve İlg. Ürü. İm.	46 163	53 034	60 591	65 813	64 533	60 713	60 271
Tekstil Sektörü Top.	792 780	858 802	945 558	984 309	1 005 882	964 459	935 654
Türkiye Genel Top.	10 030 810	11 30 939	11 939 620	12 484 113	13 240 122	13 999 398	13 775 188

ULUSAL ve ULUSLARARASI YETERLİLİK ve BELGELENDİRME

5.1. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi

AB, ulusal yeterliliklerin anlaşılmasını kolaylaştırmak ve daha karşılaştırılabilir hale getirmek için bir çeviri aracı olarak Avrupa Yeterlilikler Çerçevesini (AYÇ) geliştirmiştir. AYÇ, öğrencilerin ve işçilerin sınır ötesi hareketliliğini desteklemeyi, Avrupa çapında yaşam boyu öğrenmeyi ve mesleki gelişimi teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

AYÇ, farklı Ulusal Yeterlilik Çerçeveleri (UYÇ) arasında bir çeviri aracı olarak hizmet veren tüm yeterlilik türleri için 8 seviyeli, öğrenme çıktılarına dayalı bir çerçevedir. Bu çerçeve, insanların niteliklerinin şeffaflığını ve karşılaştırıla bilirliğini geliştirmeye yardımcı olur. Farklı ülkelerden ve kurumlardan nitelikleri karşılaştırmayı mümkün kılar (Bircham International University, t.y.).

2008 yılında, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi, üye devletlere şu tavsiyelerde bulunan AYÇ tavsiyesini yayınlamıştır. Bu tavsiyeler;

i) AYÇ'yi eğitim sistemlerinin çeşitliliğine saygı gösterirken farklı yeterlilik sistemlerinin yeterlilik seviyelerini karşılaştırmak için bir referans aracı olarak kullanmak.

ii) Ulusal yeterlilik sistemlerini AYÇ ile ilişkilendirmek veya uygun olduğunda, UYÇ geliştirerek yeterlilikleri tanımlarken ve açıklarken öğrenme çıktılarına dayalı bir yaklaşım kullanmak.

iii) Eğitim ve öğretimde kalite güvencesi ilkelerini uygulamak.

AYÇ'nin resmi olarak tanınan iki hedefi, Avrupa ülkeleri arasında vatandaşların hareketliliğini teşvik etmek ve yeterliliklerin Avrupa genelinde karşılaştırılmasını

sağlayarak hayat boyu öğrenmeyi kolaylaştırmaktır. AYÇ’nin kabul edilmesinden önce, yalnızca Anglosakson ülkeleri ve Fransa yeterlilik çerçevelerine aşinaydı ve AYÇ’yi benimsemiştir. Bununla birlikte, AYÇ benimsenme sürecine girer girmez, Avrupa ülkeleri, bağlayıcı olmadıkları halde, AYÇ’nin tavsiyeleri doğrultusunda UYÇ’ni hızla geliştirmeye başlamıştır (Mikuleç, 2016).

Son yıllarda AYÇ’nin sayısındaki artış dikkat çekicidir. AYÇ’yi kurma çabaları, AB'nin yanı sıra Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü, Dünya Bankası, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Eğitim Vakfı gibi çeşitli uluslararası kuruluşlar tarafından desteklenmiştir. Bunun bir sonucu, dünyadaki en az 142 ülkenin şu anda bir AYÇ’nin hazırlama ve uygulama sürecinde olmasıdır, bu da AYÇ’nin küresel bir olgu haline geldiği anlamına gelir. Bu şekilde, AYÇ'lerin gerçekte amaçlarına ulaştığını gösteren deneye dayalı veri veya kanıt eksikliğine rağmen, AYÇ uluslararası eğitim politikasının en önemli ilgi alanlarından biri haline gelmiştir (Mikulec & Klara , 2016). AYÇ’de 8 seviye bulunur. Bu 8 seviye Çizelge 5.1 de verilmiştir.

Çizelge 5.8. AYÇ seviye tanımlayıcıları (MYK, 2019)

Seviye 1	Temel genel bilgi.	Basit görevleri yerine getirmek için gerekli temel beceriler.
Seviye 2	Çalışma veya öğrenme alanına ilişkin temel olgusal bilgi.	Basit kuralları ve araçları kullanarak alışılagelmiş (rutin) sorunları çözmek ve görevleri yürütmek amacıyla uygun bilgiyi kullanmak için gerekli, temel bilişsel ve uygulama becerileri.
Seviye 3	Çalışma veya öğrenme alanındaki olgulara, ilkelere, süreçlere ve genel kavramlara ilişkin bilgi.	Temel yöntem, araç, malzeme ve bilgiyi seçerek ve uygulayarak sorunları çözmek ve görevleri yürütmek için gerekli, bilişsel ve uygulamalı bir dizi beceri.
Seviye 4	Çalışma veya öğrenme alanının geniş kapsamlı bağlamlarına ait kuramsal ve olgusal bilgi.	Çalışma veya öğrenme alanındaki özgün sorunlara çözüm üretmek için gerekli, bilişsel ve uygulamalı bir dizi beceri.
Seviye 5	Çalışma veya öğrenme alanındaki kapsamlı olgusal ve kuramsal ihtisas bilgisi; söz konusu bilginin sınırları hakkında farkındalık.	Soyut sorunlara yaratıcı çözümler geliştirmek için gerekli, geniş kapsamlı bilişsel ve uygulamalı bir dizi beceri.
Seviye 6	Çalışma veya öğrenme alanındaki kuram ve ilkeleri eleştirel bir yaklaşımla anlamayı içeren ileri düzeyde bilgi.	Çalışma veya öğrenme ihtisas alanındaki karmaşık ve öngörülemeyen sorunları çözmek için gerekli, derin bilgi ve yenilik içeren ileri düzey beceriler.
Seviye 7	Özgün düşünce ve/veya araştırmalara temel teşkil eden ve bir kısmı, çalışma veya öğrenme alanının en derininde olan yüksek ihtisas bilgisi. Alandaki ve farklı alanların ara yüzündeki bilgiye yönelik hususlarda eleştirel farkındalık.	Yeni bilgi ve prosedürler geliştirmek ve farklı alanlardaki bilgileri bütünleştirmek amacıyla yürütülen araştırma ve/veya yenilik faaliyetlerinde gerekli, sorun çözmeye yönelik ihtisas becerileri.
Seviye 8	Çalışma veya öğrenme alanının en derinindeki ve farklı alanların ara yüzündeki bilgi.	Araştırma ve/veya yenilik faaliyetlerindeki kritik sorunları çözmek, mevcut bilgi ve mesleki uygulamaları genişletmek ve yeniden tanımlamak için gerekli, sentez ve değerlendirmeyi içeren, en ileri düzeydeki ihtisas beceri ve teknikleri.

AYÇ'nin özü, öğrenme çıktıları açısından tanımlanan sekiz referans seviyesidir. Öğrenme çıktıları, bireylerin bir öğrenme sürecinin sonunda bildiklerini, anladıklarını ve yapabileceklerini ifade eder. Ülkeler, AYÇ'yi uygulamak için UYÇ geliştirir.

5.2. Ulusal Yeterlilik Çerçevesi

Avrupa'da kapsamlı UYÇ'nin geliştirilmesi için ana katalizör, AYÇ olmuştur. AYÇ'ye bağlı olan tüm ülkeler, çoğunlukla tüm nitelik türlerini ve düzeylerini kapsayan ulusal çerçeveler uygulamaktadır. 39 ülke[7], 43 ulusal yeterlilik çerçevesi geliştirmekte ve AYÇ'nin uygulanması konusunda iş birliği yapmaktadır. (European Centre for the Development of Vocational Training, t.y.).

UYÇ, yeterlilikleri öğrenme çıktılarına ve seviyeye göre sınıflandırır. Bu sınıflandırma, yeterliliklerin içeriğini ve görüntüsünü yani bir sertifika veya diploma sahibinin bilmesi, anlaması ve yapabilmesi beklenen şeyi yansıtır. Öğrenme çıktıları yaklaşımı aynı zamanda eğitim ve öğretim alt sistemlerinin birbirine açık olmasını sağlar. Böylelikle kişilerin eğitim ve öğretim kurumları ve sektörler arasında daha rahat hareket etmesini sağlar. Çerçeveler, yeterliliklerin anlaşılmasını ve karşılaştırılmasını kolaylaştırmaya yardımcı olur. Ayrıca, ülkeleri eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenmeye ilişkin ulusal politika ve uygulamaları yeniden düşünmeye ve reform yapmaya teşvik edebilirler.

Bir ülkedeki yeterlilikleri tanımlayan, önceden belirlenmiş ölçütlere göre sınıflandıran ve karşılaştırma yapmak amacıyla kullanılan, seviyelerden oluşan ilkeler ve kurallar bütünü olarak tanımlanan UYÇ'dir. Yeterlilik sistemlerinin bütünleştirilmesi ve yeterlilik sistemleri arasında eşgüdümün sağlanması; yeterliliklerin kalite standartları çerçevesinde daha şeffaf ve tanımlanabilir olmasını ve öğrenenlerin yeterlilikler arasındaki yatay ve dikey hareketliliğini kolaylaştırmaktadır. UYÇ'ler karmaşık ve uzun eğitim programları sonucu elde edilen nihai yeterlilik belgelerine ve bireyin öğrenme çıktıları olan bilgi, beceri ve yetkinliklere odaklanmaktır. Bu yapısıyla da günümüz yenilikçi eğitim sistemlerinin öğrenme kazanımı temelli yapısıyla benzerlik gösterir. Eğitim programlarında, yeterlilik ve öğrenme kazanımları ilişkilendirildiğinde verim arttığı görülmüştür (Akkaleli & Çağla, 2019).

[7] 39 Ülke AB Üye Devletleri, EFTA ülkeleri (İzlanda, Norveç ve Lihtenştayn ve İsviçre), AB aday ülkeleri (Arnavutluk, Kuzey Makedonya, Karadağ, Sırbistan ve Türkiye), potansiyel aday ülkeler (Bosna Hersek, Kosova) ve Birleşik Krallık

5.3. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) MYK sorumluluğunda Türkiye'deki tüm öğretim faaliyetlerini içeren (ilköğretim ve yükseköğretim), meslekî, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını gösteren eğitim AYÇ ile eşgüdüm ve iş birliği ile hazırlanmıştır. AYÇ ile uyumlu olacak şekilde tasarlanmış ilk, orta ve yükseköğrenimi içeren, mesleki nitelikler çerçevesidir. Mesleki, genel ve akademik eğitim yoluyla kazanılan yeterlilik ilkeleri, eğitim programları ve diğer öğrenme yolları AYÇ ile uyumlu olacak şekilde tasarlanmıştır. İlk, orta ve yükseköğretim dâhil, meslekî, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını gösteren Ulusal Yeterlilikler Çerçevesidir (Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, t.y.). Aslında burada vurgulanan yeterlilik çerçevesinin oluşması için bir eğitim öğretim programının gerekli olduğu; sınav ve belgelendirme öncesi adayların eğitim almasının tavsiye edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Kara, 2017).

TYÇ yapısı, seviye tanımlayıcıları tarafından tanımlanan ve yeterlilik türleri tarafından desteklenen seviyelerden oluşur. Yeterlilik türleri, yeterlilik türü özellikleri aracılığıyla tanımlanır. TYÇ'nin genel amacı, Türkiye'de bulunan tüm yeterlilikleri tanımlayan ve sınıflandıran, yeterlilikler arasında geçiş veya ilerleme gibi bağlantıların belirlenmesine olanak tanıyan entegre bir yapı sağlamaktır. Böylece eğitim ve öğretim sistemlerinde şeffaflık artırılarak ulusal ve uluslararası tanınma, geçerlilik ve karşılaştırma imkânı sağlanacaktır.

MYK sorumluluğunda hazırlanan Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi 29 Mart 2017'de AYÇ'ye referanslanmıştır. Referanlanması eğitim, öğretim ve yeterlilik sistemimizin Avrupa seviyelerine ulaştığını göstermektedir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, t.y). TYÇ, sekiz seviyeden meydana gelmektedir. TYÇ'nin temelidir ve seviye tanımlayıcıları, her seviyenin minimum ortak öğrenme çıktılarını tanımlar. Seviye tanımlayıcıları aynı zamanda yeterlilik türlerinin ilgili seviyesini belirleme ve TYÇ'yi diğer çerçevelere gönderme mekanizmasıdır.

TYÇ, MYK, Yükseköğretim Kurulu ve Millî Eğitim Bakanlığının ortak çalışması ve bakanlıklar, kamu kurumları, meslek kuruluşları, işçi ve işveren sendikaları, öğrenci konseyleri ve ilgili sosyal paydaşların iş birliğiyle hazırlanmıştır. TYÇ'nin

Uygulanmasına ilişkin Usul ve Esaslar Yönetmeliğinin 19.11.2015 tarihli ve 29537 sayılı Resmî Gazete ’de yayınlanmasıyla resmi olarak kabul edilmiştir. Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilmesinden dolayı, yönetmeliğin çok güçlü bir yasal statüsü bulunmaktadır. Kabul edilme süreci şöyledir. “TYÇ ile AYÇ arasındaki uyumluluğu kanıtlayan Türkiye Referanslama Raporu Avrupa Komisyonu'na teslim edilir. Referans raporları, Avrupa Komisyonu yetkili organı olan AYÇ Danışma Grubu tarafından müzakere edilir ve referanslama kararları alınır” (European Commission, t.y.).

Çizelge 5.9. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Yeterlilik Türleri, Öngörülen Seviyeleri ve Sorumlu Kurumlar (MYK, 2015)

8	Yükseköğretim Kurumları	Doktora Diploması (Doktora, Sanatta Yeterlilik/Doktora ve Tıpta Uzmanlık)			Mesleki Yeterlilik Kurumu	8. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi
7		Yüksek Lisans Diploması (Tezli) Yüksek Lisans Diploması (Tezsiz)				7. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi
6		Lisans Diploması				6. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi
5		Ön Lisans Diploması (Akademik) Ön Lisans Diploması (Meslekî)				5. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi
4	Millî Eğitim Bakanlığı	Lise Diploması	Meslekî ve Teknik Eğitim Lise Diploması	Ustalık Belgesi		4. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi
3				Kalfalık Belgesi[31]		3. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi
		Ortaokul Öğrenim Belgesi				
2		İlkokul Öğrenim Belgesi				2. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi
1		Okul Öncesi Katılım Belgesi				

Sekiz seviyeden meydana gelen bir yapıda tasarlanan TYÇ'de her seviye, söz konusu seviyedeki yeterliliklerin sahip olduğu ortak öğrenme kazanımlarına göre tanımlanmıştır. TYÇ kapsamında tanımlanan 20 farklı yeterlilik türü seviyelendirilmiş olup bu türlerin altındaki her bir yeterlilik TYÇ uygulama sürecinde belirlenen ölçütleri karşılamaları halinde TYÇ'ye yerleştirilecektir. (Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi 2016-2019 Faaliyet Raporu, 2020).

5.4. Mesleki Yeterlilik Kurumu

MYK 21 Eylül 2006 tarihinde 5544 sayılı kanun ile kurulmuştur. Mesleki ve teknik alandaki ulusal yeterlilikleri belirleyerek bu yeterliliklere sahip kişilerin belirlenebilmesi için gerekli olan ölçme, değerlendirme, denetim, belgelendirme ve sertifikasyon faaliyetlerini yürüten kurumdur.

Sistemin bileşenleri olan ulusal meslek standartlarının hazırlanması, sınav ve belgelendirme sürecinde ölçme ve değerlendirmeye olanak sağlayacak ulusal yeterliliklerin hazırlanmasında sektör bazında ilgili komisyonlarla çalışarak farklı meslek disiplinlerinden kişilerle bu çalışmaları yürüten kamu tüzel kişiliğine sahip, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumudur. Nitelikli personellerin piyasaya kazandırılması noktasında etkin rol oynamaktadır (Özcan, 2019)

5.5. Ulusal Meslek Standartları

Ulusal Meslek Standartlarının (UMS) amacı belirli bir işyerinde üretken, etkili ve güvenli (genel olarak yetkin) performans gösterebilmektir. Bu gereklilikler veya standartlar, yalnızca mesleki, profesyonel veya işle ilgili davranışı tanımladıkları için mesleki veya profesyonel olarak adlandırılır. "Mesleki" terimi, yalnızca bir "mesleğe" atıfta bulunuyormuş gibi yorumlanmamalıdır. “Meslek standartlarına” uygunluk, belirli bir işte / sektörde istihdam edilmek veya bir mesleği icra etmek için koşul olabilir. Yetkin işyeri davranışı için gereksinimleri tanımlamak için, bazı ülkeler "mesleki standartlar" terimini kullanırken, diğer bazı ülkeler "yeterlilik standartları" terimini kullanır. Bazı ülkeler her iki terimi de kullanır. “Meslek standartları” ve “yetkinlik standartları” aynı anlamı taşımaktadır. İşletmeler tarafından kendi ihtiyaçlarını karşılamak için meslek standartları geliştirilebilir. Ulusal yeterliliklerin ulusal öneme sahip bir konu olarak kabul edildiği bazı ülkelerde, mesleki standartların ‘’ulusal’’ olarak geliştirilmesi kalite güvencesi ve tanınması için süreçler vardır. Bu ülkelerde (Avustralya, Birleşik Krallık gibi), mesleki standartlar ulusal veri tabanlarında kayıtlıdır ve bunların resmi prosedürlerinin yanı sıra düzenli incelemeye tabidir. (Gasskov, 2018)

Meslek standartları geliştirmenin çeşitli faydaları vardır.

- Çalışanlarla yetkinlik boşluklarının belirlenmesi ve rekabet gücünü ve üretkenliği artırmak için şirket içi iyileştirme programları geliştirmek.
- Personel alımı ve kariyer planlaması için iş tanımları üretmek.
- İş başında kazanılan yeterliliklerin ve yurt dışında kazanılan vasıfların tanınması.
- Ayrıntılı olarak tanımlanması ve uygulanması gereken, çalışanların karmaşık yetkinliklerini gerektiren teknolojilerin aktarılması.
- İşlevlerin örtüşmesini azaltmak için iş süreçlerinin organizasyonel olarak incelemesi.

Mesleki standartlar aynı zamanda Mesleki Eğitim ve Öğretimde de özellikle standart temelli müfredat ve eğitimin parçalarını tamamlayanlar için beceri değerlendirme araçları, vb. geliştirilmesi için kullanılır.

AYÇ'de özetlenen tanımlayıcılardan alınan yeterlilik[8], bilgi[9], beceri[10] ve yetkinlik[11] kavramları yaygın olarak kullanılır. Kişiler, gerekli bilgi ve becerilere sahip olduklarında ve uyguladıklarında "yetkin" olarak kabul edilirler. Farklı işyerlerinde ve şirketlerde ortaya çıkan durumların çeşitliliği göz önüne alındığında, mesleki standartlar, nitelikli kişiden beklenen performansın minimum gerekliliklerdir.

UMS, işgücü piyasasındaki bireylerin mesleğini doğru ve başarılı bir şekilde icra edilebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri, tutum ve davranışları içermektedir. İş piyasasının talep ettiği çalışan profilini belirleyen, iş ve eğitim dünyası gibi tarafların üzerinde uzlaştığı asgari normlardır. İlgili sektör komitelerinin önerileri, eğitim kurumlarının ve iş dünyasının ihtiyaçları dikkate alınarak ilgili mesleğin meslek standardı hazırlanır. (Gasskov, 2018)

5.6. Ulusal Yeterlilikler (UY)

UMS üzerinden hazırlanan, bireylerin mesleklerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için sahip olmaları geren bilgi, beceri ve yetkinlerini nasıl kanıtlamaları gerektiğini açıklayan dokümanlardır. Bu dokümanlar MYK tarafından onaylandıktan sonra yürürlüğe girmektedir.

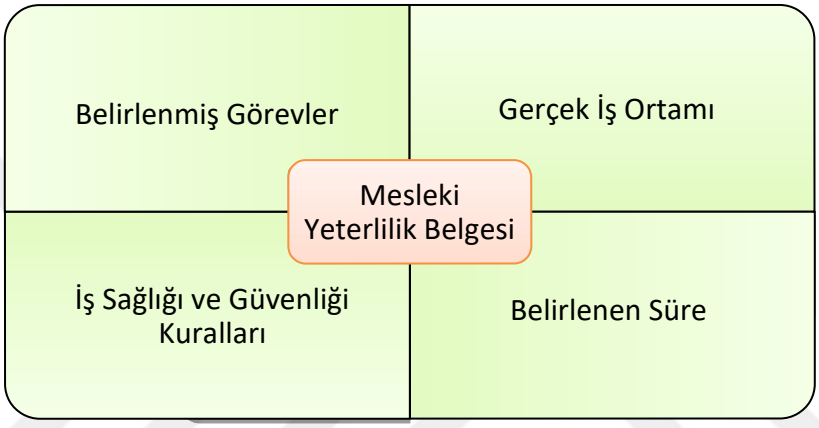
5.7. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin (UMYS) amacı işgücünün talepleri ile eğitim arasında bir bağ kurarak Türkiye'nin Global ekonomide rekabet gücünü artıracak nitelikli iş gücünün oluşmasını sağlamaktır. UMYS hayat boyu öğrenme anlayışını desteklemektedir. Herhangi bir eğitim almadan önceki kazanılmışlarıyla yani çalışarak edinilmiş becerilerin belgelendirilmeleri sayesinde bireylere farklı meslek ve sektörlerde çalışma imkânı sunar. Ulusal meslek standartlarının oluşturulmasından sonra Mesleki eğitim programlarının bu standartlara göre hazırlandığı, mesleki becerilerin MYK tarafından yetkilendirilmiş belge kuruluşlarınca belgelendirildiği güvenilir bir sistemdir. Ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin bileşenleridir.

[8] Yeterlilik, değerlendirme sürecinin resmi bir sonucu anlamına gelir.
[9] Bilgi, insanların bildiği şeydir. Bilgi genel olarak teorik ve / veya pratik olabilir.
[10] Beceri, insanların yapabilmesi gereken şeydir. Bilgi ve uygulama yeteneği demektir.
[11] Yetkinlik, şirketteki yetkin performans için gerekli sorumluluk ve özerkliği içerir.

5.8. MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri

Mesleki Yeterlilik Belgesi; bireylerin meslekleri ile ilgili kazanılmışlarını doğru bir şekilde uygulayabildiğini doğrulayan bir belgedir. Mesleki Yeterlilik Belgeleri, MYK'nın yetkilendirdiği sınav ve belgelendirme kuruluşlarınca yapılan teorik ve uygulamalı sınavda başarılı olan bireylere verilmektedir. Uygulama sınavında bireyin başarılı kabul edilebilmesi için; Mesleğine ait standartta belirtilmiş olan görevlerin iş ortamında, o görevler için belirlenen süre içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alarak eksiksiz başarması gerekmektedir.



MYK tarafından uygulanan hem teorik hem de uygulama sınavlarında yapılan tüm işlemlerin tarafsızlığını ve güvenirliliğini beyan etmek için sınavın başlangıç aşamasından bitim aşamasına kadar olan süreç kamera ile kayıt altına alınmaktadır. Kayıtlar geçerlilik süreleri belirtilerek MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu tarafından saklanır. Gerekli görüldüğünde ilgililerce kontrol edilebilmektedir.

Ulusal Yeterliliklerle uyumlu sınav ve belgelendirme yapabilmenin temel şartı uluslararası personel belgelendirme standardına göre akredite olmaktır. MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları "TS EN ISO/IEC 17024:2012 2 Uygunluk Değerlendirmesi – Personel Belgelendiren Kuruluşlar için Genel Şartlar" adlı uluslararası personel belgelendirme standardına göre akredite olmaktadırlar. Bu standart, Mesleki Yeterlilik Belgesini veren YBK'lerin özellikle Avrupa'da kabul gören bir kıyaslama yaparak kişilerin belgelendirilmesini ve belge alan kişilerin de sistemin şartlarını karşıladığına dair güvence sağlar. YBK'ler akreditasyon sonrası MYK ve TÜRKAK tarafından mevzuat ve düzenlemelerinde belirlenen şartlara uygun olup olmağı gerek programlı gerekse de programsız denetimlerle değerlendirilmektedir.

Programlı denetimler yılda en az bir kere olmak üzere yapılmaktadır. Programsız denetimler genellikle sınavların bildirilen zamanda yapılma durumu, sınav uygulama rehberine ve ulusal yeterliliklere uygun yapılıp yapılmadığının değerlendirilmesi amacıyla yapılmaktadır. Üçüncü taraf denetim olarak da ifade edilen programsız (habersiz) denetimler aynı zamanda işletmelerde yaşanan ve işletme körlüğü denilen bir durumu da çok çabuk ve net bir şekilde ortaya çıkarmaktadır.

Çizelge 5.10. Belgelendirme kuruluşları (MYK, t.y)

BELGELENDİRME KURULUŞLARI	
Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluş Sayısı	238
Tehlikeli ve Çok tehlikeli İşlerde Belgelendirme Yapan Kuruluş Sayısı	223
Belgelendirme Yapılan Ulusal Yeterlilik (Meslek) Sayısı	339
Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Belgelendirmesi Yapılan Meslek Sayısı	256
Belgelendirme Yapılan Sektör Sayısı	20

Çizelge 5.11. MYK Mesleki yeterlilik belgeleri (MYK, t.y)

MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELERİ	
Verilen Toplam MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sayısı	1377216
Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Verilen Toplam MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sayısı	1198465
MYK Belgesi Zorunluluğu Getirilen Tehlikeli Mesleklerde Belge Verilen Kişi Sayısı	1.190.722

5.9. Yabancı Yeterliliklerin Tanınması

Yabancı yeterliliğin tanınması, özünde, devlet kurumları arasında bir dereceye kadar uluslararası iş birliği anlamına gelir. Küreselleşme, mesafelerin kısalması, becerilerin hareketliliği ve uluslararası iş bölümü ile, yabancı niteliklerin resmi olarak tanınması talebi dünya çapında artmaktadır. Düzenlenmiş bir mesleğin icrasına izin vermek için yabancı niteliklerin tanınması, küreselleşmiş ekonomilerde ve UNESCO gibi uluslararası kuruluşlarda önem kazanmaktadır.

Yeterliliklerin tanınması, bir devletin yasal çerçevesi dâhilindeki akademik dereceler, eğitim veya deneyim gibi yurtdışında kazanılan Mesleki Yeterlilik Belgesi sahiplerinin niteliklerini doğrulamak amacıyla bir hükümet makamı veya yetki verilmiş bir organ tarafından idare edilir.

Akademik ve profesyonel tanınma birbirinden farklıdır. Akademik tanınma bir üniversiteye kabul (öğrenci hareketliliği) amacıyla belirli bir yabancı derecenin kabul edilip edilmediğini belirler ve bu nedenle esas olarak eğitim kurumlarını ilgilendirir. Mesleki tanınma düzenleyici makamları ilgilendirir ve yalnızca düzenlenmiş ve mesleki yeterlilik gereksinimlerine (mesleki hareketlilik) tabi olan mesleklerle ilgisi vardır. Akademik tanınmadan farklı olarak "becerilerin uluslararası hareketliliği" veya "uluslararası beceri ticareti" ifadesini kullanır.

5.10. Europass

Europass, Avrupa genelinde becerilerin ve niteliklerin net ve kolay anlaşılır hale getirilmesi için tasarlanmış beş belgeden oluşan bir portföydür. Europass özgeçmiş (CV) ve Europass Dil Pasaportu bireyin kendisi tarafından doldurulabilir. Europass Sertifika Eki, Europass Diploma Eki ve Europass Hareketlilik Belgesi yetkili kuruluşlar tarafından doldurulmaktadır. Bu belgeler kademeli olarak (2005 bu yana) 29'den fazla dilde kullanıma sunulmuştur. Avrupa'da işe girme imkânı sağlayan ve AB hareketliliklerini destekleyen uluslararası Mesleki Yeterlilik Belgesidir.

Europass, farklı ülkelerde edinilen sertifikaların özellikle işveren ve eğitim kurumları tarafından daha kolay anlaşılmasını sağlamayı amaçlayan standart belgedir. Avrupa'nın

farklı ülkelerinde eğitim görme ve çalışma ile ilgili güvenilir bilgiler sağlar. Yeni bir kurs veya iş bulmanıza, niteliklerinizin onaylanmasına, niteliklerinizin tanınmasıyla ilgili rehberliğe ve desteğe erişmenize yardımcı olur. (Europass, t.y.)

Europass kullanıcıları sahip oldukları deneyimleri, becerileri ve yetkinliklerini güvenli bir ortamda ve çevrimiçi olarak ücretsiz oluşturabilirler. Kullanıcılar profillerini birden fazla sayıda AB dillerinde oluşturabilirler. Oluşturulan bu Europass profili ile sahip oldukları diplomalarını, mesleki belgelerini, sertifikalarını, referans mektuplarını Europass kütüphanesinde saklayabilirler. Kullanıcılar istedikleri zaman bilgilerini güncelleyebilirler. Kullanıcıların profilindeki bilgiler doğrultusunda kendilerine uygun olabilecek iş ilanları ve kurslar kendilerine önerilir. Kullanıcıların kişisel bilgileri kişinin onayı olmada asla 3. tarafla paylaşılmaz.

5.11. Akreditasyon ve Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK)

20.yy. sonlarına doğru uluslararası ve bölgesel ticaret anlaşmalarının genişlemesi, ulusal sınırlar kavramında değişikliklere neden olmuştur. Bilgi ve iletişim sistemlerinin hızlı gelişimi ve büyümesi, dünya çapında pazarların genişlemesine de katkıda bulunmuştur. Ticaret ortamındaki bu değişiklikler, şirketleri ve kuruluşları optimum tedarik kaynakları ve daha geniş bir pazar için kendi sınırlarının ötesine bakmaya teşvik etti. Bu durum, hammadde, ticari mal, yatırım sermayesi ve teknolojinin tüm dünyaya özgürce dağıtılması gerekliliğini doğurmuştur. Ürün ve hizmetlerin serbestçe dolaşabilmesi için ticaretin önündeki gereksiz engellerin kaldırılması gerekmektedir. Standartlar bir ülkede diğerinden farklı olduğunda, ücretsiz kaynak kullanımı ve dağıtım engellenir. Her ülkede farklı standartların ve uygunluk değerlendirme prosedürlerinin Ticarette Teknik Engeller oluşturmamasını, yani mal ve hizmetlerin dolaşımında gereksiz engellere neden olmamasını sağlayacak bir mekanizma oluşturmak gerekli hale gelmiştir. Dünya Ticaret Örgütü'nün Ticaretin Önündeki Teknik Engellere İlişkin Anlaşmaları (TBT Anlaşması), standartların ve uygunluk değerlendirme prosedürlerinin dünya çapında uyumlaştırılması amacıyla tüm DTÖ üyeleri tarafından 1995 yılında imzalanmıştır. Böylece akreditasyon çok çeşitli ülkelere yayılmıştır. Türkiye 1995 yılında DTÖ ‘ye kurucu üye olmuştur. (Kırmızıgül,2017)

Akreditasyon “Yetkili bir kuruluşun, bir kuruluşun belirli görevleri yerine getirmek için yetkin olduğunun resmi olarak tanınmasını sağlayan prosedür”.

Türkiye'de yetkili kuruluş Türk Akreditasyon Kurumu'dur. TÜRKAK, ilgili ulusal, uluslararası ve Avrupa standartları ve kılavuzları ile geçerli ulusal, uluslararası ve Avrupa gerekliliklerine göre akreditasyondan sorumludur.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'na bağlı ve özel hukuk hükümlerine tabi olan TÜRKAK, uluslararası kuruluşları akredite etmek üzere, merkezi Ankara'da bulunan, idari ve mali özerkliğe sahip tüzel kişilik olarak kurulmuştur. Belgelendirme ve muayene hizmetlerini, yerleşik ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak işleyişini sağlamak ve bu sayede ürün/hizmet, sistem, personel ve laboratuvar sertifikalarının uluslararası tanınırlığını belgelendirmektedir. 4457 sayılı Türk Akreditasyon Kurumu Kanunu 27/10/1999 tarihinde kabul edilerek 4/11/1999 tarih ve 23866 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanmıştır.

5.12. MYK Sınav Yazılımı VOC TESTER

MYK, Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterliliklerin geliştirilmesi, akredite sınav belgelendirme merkezlerinin belirlenen kalite güvence standartlarına uygun olarak kurulması yeterli şartları sağlaması ve işletilmesi amacıyla sektör ve alt sektördeki işçi ve işveren ile iş birliği içerisinde çalışmalarını yürütmektedir (Özcan, 2019).

VOC TESTER Personel Belgelendirme Merkezleri için özel olarak hazırlanmış, MYK'nin yeterlilikleri, yönetmeliği, kılavuzları, rehberleri ve ISO 17024 yönetim sisteminin şartlarını yerine getirilmesini sağlayan sınav ve yönetim sistemidir. Belgelendirme süreci kapsamındaki her aşama kontrol edilir, önleyici tedbirler ile kuruluşların belgelendirme faaliyetleri kolaylaşır ve verimlilik artışı sağlanır.

2012 yılından beri faaliyet gösteren VOC TESTER ile MYK ve TÜRKAK taleplerine uygun Personel Belgelendirme Merkezleri Yönetim ve Sınav Yazılım Sistemi ile Mesleki yeterlilikleri belgelendirmede ISO 17024 Akreditasyon standartlarına göre;

- Aday başvurularının alınması,
- Soru bankası yönetimi,
- Adaya uygun soru kitapçıklarının hazırlanması,
- Sınav Programı Yönetimi,

- Sınav sonuçlarının hesaplanması,
- Sınav haklarının takibi,
- Kalite Yönetim Sistemi Formlarının hazırlanması,
- Doküman Yönetim Sistemi
- Belge takibi ve istatistik verilerin alınmasına kadar tüm süreçlerin yönetimini gerçekleştirebilirsiniz (Vidco, t.y.).

5.13. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Meslekler

Bazı sektörlerin ve mesleklerin diğerlerinden daha tehlikeli olduğu bilinen bir gerçektir. Mesleki Yeterlilik Belgesinin alınmasında tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerin sınıflandırılması gereklidir. İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfının tespitinde bir işyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfı dikkate alınır.

"Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği III. Politika Belgesi Hedefleri" raporunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili belirlenmiş 7 tane hedef ve eylem planı yer almaktadır. Bu hedeflerin içinde ve 7. Sırada Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin zorunlu hale getirilmesi bulunmaktadır. Bu zorunluluk Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak tebliğlerde belirtilen meslekleri kapsayacaktır (Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi - III ve Eylem Planı 2014-2018, 2015).

5.14. Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Olan Meslekler

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 25/05/2015 tarihinde yayımlamış olduğu ilk tebliğ ile 40 meslekte belge zorunluluğu getirilmiştir, 24/03/2016 tarihinde yayımlamış olduğu ikinci tebliğ ile 8 meslekte. 26/09/2017 tarihinde yayımlamış olduğu üçüncü tebliğ ile 33 meslekte. 11/11/2018 tarihinde yayımlamış olduğu dördüncü tebliğ ile 36 meslekte. 03/10/2019 tarihinde yayımlamış olduğu beşinci tebliğ ile 26 meslekte ve 9/4/2021 tarihinde yayımlamış olduğu altıncı tebliğde ise 40 meslekte daha zorunluluk belgesi getirerek 143 olan meslek sayısı 183'e çıkmıştır. Altıncı tebliğin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra (09/04/2022 tarihinden itibaren) Meslek

Yeterlilik Belgesi olmayan kişiler çalıştırılamayacaktır (Mesleki Yeterlilik Kurumu, t.y.).

Çizelge 5.12. Yıllara Göre Belge Zorunluluğu Getirilen Meslek Sayısı

Tarih	Belge Zorunluluğu Getirilen Meslek Sayısı
25.05.2015	40
24.03.2016	8
26.09.2017	33
11.11.2018	36
03.10.2019	26
09.04.2021	40

Çizelge 5.13. Tekstil, Hazır Giyim, Deri Sektöründe belge zorunluluğu kapsamındaki meslekler

	Yeterlilik Kodu	Yeterlilik Adı	Seviye	Sektör *
1	12UY0071–3	Armürlü Dokuma Kumaş Desen Hazırlama Elemanı	3	T, H, G, D
2	12UY0072–4	Armürlü Dokuma Kumaş Desinatörü	4	T, H, G, D
3	12UY0111–3	Ayakçı (Deri/Kürk Hazır Giyim)	3	T, H, G, D
4	13UY0137–3	Bitim İşlemleri Operatörü	3	T, H, G, D
5	13UY0137–4	Bitim İşlemleri Operatörü	4	T, H, G, D
6	13UY0138–3	Boyama Operatörü	3	T, H, G, D
7	13UY0138–4	Boyama Operatörü	4	T, H, G, D
8	12UY0116–4	Deri İşlenti Operatörü	4	T, H, G, D
9	11UY0036–2	İplik Bitim İşleri Operatörü	2	T, H, G, D
10	11UY0037–2	İplik Eğirme Operatörü	2	T, H, G, D
11	11UY0038–4	İplik Operatörü	4	T, H, G, D
12	12UY0073–3	Jakarlı Dokuma Kumaş Desen Hazırlama Elemanı	3	T, H, G, D
13	12UY0074–4	Jakarlı Dokuma Kumaş Desinatörü	4	T, H, G, D
14	12UY0113–4	Kesimci (Deri/Kürk Hazır Giyim)	4	T, H, G, D
15	12UY0115–3	Kesimci (Saraciye)	3	T, H, G, D
16	12UY0112–4	Model Makineci (Deri/Kürk Hazır Giyim)	4	T, H, G, D
17	11UY0039–3	Ön İplik Operatörü	3	T, H, G, D
18	11UY0039–4	Ön İplik Operatörü	4	T, H, G, D
9	13UY0139–3	Ön Terbiye Operatörü	3	T, H, G, D
20	13UY0139–4	Ön Terbiye Operatörü	4	T, H, G, D
21	1UY0036–2	İplik Bitim İşleri Operatörü	3	T, H, G, D
22	11UY0037–2	İplik Eğirme Operatörü	3	T, H, G, D
*T, H, G, D; Tekstil, Hazır Giyim, Deri				

5.15. Belge Zorunluluğu Kapsamında Muaf Sayılacak Meslekler

MYK Mesleki Yeterlilik Belge Zorunluluğunda 05/06/1986 tarihli ve 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunun gereğidir. Ustalık belgesi almış olanlar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı mesleki ve teknik eğitim okullarından ve üniversitelerin meslekî ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerinden mezun olup, diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlar için meslekî yeterlilik belgesi şartı aranmamaktadır. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca 11/11/2018 tarihli ve 30592 sayılı Resmî Gazete'de tebliğ yayımlamıştır. Tebliğde yer alan belge zorunluluğu getirilen meslekte çalışmak isteyenler Mesleki Yeterlilik Belgesi almak zorundadırlar. Mesleki Yeterlilik Belgesi, ustalık belgesi ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Meslekî ve Teknik Eğitim Okullarından, üniversitelerin meslekî ve teknik eğitim veren bölümlerinden alınan mesleki eğitim diploması haricindeki tüm belgeler 10/11/2019 tarihi itibariyle geçersiz sayılacaktır. Ustalık belgesi veya diplomalardan hangilerinin belge zorunluluğu kapsamında muaf sayılacağına ilişkin Millî Eğitim Bakanlığı ile yürütülen çalışmalar sonucunda "Muafiyet Tablosu" oluşturulmuştur. Söz konusu tabloda belge zorunluluğu kapsamında yer alan 143 meslekten 117'si bulunmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca 3 Ekim 2019 tarihli ve 30907 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5.tebliğ ile belge zorunluluğu kapsamına giren 26 meslek için düzenlenecek olan muafiyet tablosu hususunda çalışmalar devam etmektedir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, t.y.).

Çizelge 5.14. Tekstilde muaf olan bölümler

Ulusal Yeterlilik Adı ve ID	Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarınca Verilen Diplomalar (Alan/Dal/Bölüm-FOET Kodu)	3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na Göre Düzenlenen Ustalık Belgeleri (Alan/Dal- FOET Kodu)
11UY0036–2 İplik Bitim İşleri Operatörü (Seviye2) (ISCO 8:8151)	Tekstil Teknolojisi Alanı ve Dalları (0723) (Tamamı), Tekstil/Tekstil Alanı ve Dallarının veya Tekstil Teknolojisi (0723), İplik (0723), Tekstil (İplik) (0723), İplikçilik (0723), Tekstil İplik (0723), Tekstil İplikçilik (0723) Bölümleri	Tekstil Teknolojisi/Tekstil Alanı İplik Üretim Teknolojisi (0723), İplik (0723) ve İplikçilik (0723) Dal Programları
11UY0037–2 İplik Eğirme Operatörü (Seviye2) (ISCO 08:8151)	Tekstil Teknolojisi Alanı ve Dalları (0723) (Tamamı), Tekstil/Tekstil Alanı ve Dallarının veya Tekstil Teknolojisi (0723), İplik (0723), Tekstil (İplik) (0723), İplikçilik (0723), Tekstil İplik (0723), Tekstil İplikçilik (0723) Bölümleri	Tekstil Teknolojisi/Tekstil Alanı İplik Üretim Teknolojisi (0723), İplik (0723) ve İplikçilik (0723) Dal Programları
11UY0039–3 Ön İplik Operatörü (Seviye3) (ISCO 08:8151)	Tekstil Teknolojisi Alanı ve Dalları (0723) (Tamamı), Tekstil/Tekstil Alanı ve Dallarının veya Tekstil Teknolojisi (0723), İplik (0723), Tekstil (İplik) (0723), İplikçilik (0723), Tekstil İplik (0723), Tekstil İplikçilik (0723) Bölümleri	Tekstil Teknolojisi/Tekstil Alanı İplik Üretim Teknolojisi (0723), İplik (0723) ve İplikçilik (0723) Dal Programları
11UY0039–4 Ön İplik Operatörü (Seviye4) (ISCO 08: 8151)	Tekstil Teknolojisi Alanı İplik Üretim Teknolojisi (0723), İplik (0723), Pamuk İplikçiliği (0723), Yün İplikçiliği (0723) Dalları, İplik (0723), Tekstil (İplik)(0723), İplikçilik (0723), Tekstil İplik (0723), Tekstil İplikçilik (0723) Bölümleri	Tekstil Teknolojisi Alanı İplik Üretim Teknolojisi (0723), İplik (0723) Dalları, İplik (0723), Tekstil (İplik) (0723), İplikçilik (0723), Tekstil İplik (0723), Tekstil İplikçilik (0723) Bölümleri
13UY0139–3 Ön Terbiye Operatörü (Seviye3) (ISCO 08:8154)	Tekstil Teknolojisi Alanı (0723), Tekstil Boyacılığı (0723) ve Terbiye Teknolojileri (0723) Dalları, Tekstil/Tekstil Alanı ve Dallarının veya Tekstil Teknolojisi (0723), Boya-Baskı-Desen (0723), Tekstil Boya-Baskı-Desen (0723), Tekstil-Boya-Baskı ve Desen (0723), Tekstil Boya-Apre (0723), Tekstil (Boya-Apre) (0723), Boya Apre	Tekstil Teknolojisi/Tekstil Alanı Tekstil Boyacılığı (0723), Terbiye Teknolojileri (0723) ve Tekstil Terbiye (0723) Dal Programları
13UY0139–4 Ön Terbiye Operatörü (Seviye 4)(ISCO 08: 8154)	Tekstil Teknolojisi Alanı Tekstil Boyacılığı (0723), Terbiye Teknolojileri (0723) Dalları, Tekstil Teknolojisi (0723), Boya-Baskı-Desen (0723), Tekstil Boya-Baskı Desen (0723), Tekstil-Boya-Baskı ve Desen (0723), Tekstil Boya-Apre (0723), Tekstil (Boya-Apre) (0723), Boya Apre (0723) Bölümleri	Tekstil Teknolojisi Alanı Tekstil Boyacılığı ve Terbiye Teknolojileri (0723), Tekstil Terbiye (0723) Dalları

Ulusal Yeterlilik Adı ve ID	Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarınca Verilen Diplomalar (Alan/Dal/Bölüm-FOET Kodu)	3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na Göre Düzenlenen Ustalık Belgeleri (Alan/Dal- FOET Kodu)
13UY0137–3 Bitim İşlemleri Operatörü (Seviye 3)(ISCO 08:8154)	Tekstil Teknolojisi Alanı Tekstil Boyacılığı (0723), Tekstil Bitim İşlemleri (Apre) (0723) ve Terbiye Teknolojileri (0723) Dalları, Tekstil/Tekstil Alanı ve Dallarının veya Tekstil Teknolojisi (0723), Boya-Baskı-Desen (0723), Tekstil Boya-Baskı Desen (0723), Tekstil-Boya-Baskı ve Desen (0723), Tekstil Boya-Apre (0723), Tekstil (Boya-Apre) (0723), Boya Apre (0723) Bölümleri	Tekstil Teknolojisi (0723), Boya-Baskı-Desen (0723), Tekstil Boya-Bask ı, Desen (0723), Tekstil-Boya-Baskı ve Desen (0723), Tekstil Boya-Apre (0723), Tekstil (Boya-Apre) (0723), Boya Apre (0723) Bölümleri Tekstil Teknolojisi/Tekstil Alanı Tekstil Boyacılığı (0723), Tekstil Bitim İşlemleri (Apre) (0723), Terbiye Teknolojileri (0723) ve Tekstil Terbiye (0723) Dal Programları
13UY0137–4 Bitim İşlemleri Operatörü (Seviye 4) (ISCO 08: 8154)	Tekstil Teknolojisi Alanı Tekstil Boyacılığı (0723) ve Terbiye Teknolojileri (0723) Dalları, Tekstil/Tekstil Alanı ve Dallarının veya Tekstil Teknolojisi (0723), Boya Baskı-Desen (0723), Tekstil Boya-Baskı-Desen (0723), Tekstil-Boya-Baskı ve Desen (0723), Tekstil Boya-Apre (0723), Tekstil (Boya-Apre) (0723), Boya Apre (0723) Bölümleri	Tekstil Teknolojisi/Tekstil Alanı Tekstil Boyacılığı (0723), Terbiye Teknolojileri (0723) ve Tekstil Terbiye (0723) Dal Programları
13UY0138–3 Boyama Operatörü (Seviye 3) (ISCO 08:8154	Tekstil Teknolojisi Alanı Tekstil Boyacılığı (0723) ve Terbiye Teknolojileri (0723) Dalları, Tekstil/Tekstil Alanı ve Dallarının veya Tekstil Teknolojisi (0723), Boya Baskı-Desen (0723), Tekstil Boya-Baskı-Desen (0723), Tekstil-Boya-Baskı ve Desen (0723), Tekstil Boya-Apre (0723), Tekstil (Boya-Apre) (0723), Boya Apre (0723) Bölümleri	Tekstil Teknolojisi/Tekstil Alanı Tekstil Boyacılığı (0723), Terbiye Teknolojileri (0723) ve Tekstil Terbiye (0723) Dal Programları
13UY0138–4 Boyama Operatörü (Seviye 4) (ISCO 08: 8154)	Tekstil Teknolojisi Alanı Tekstil Boyacılığı (0723) ve Terbiye Teknolojileri (0723) Dalları, Tekstil/Tekstil Alanı ve Dalları (Tamamı)Tekstil Teknolojisi (0723), Boya Baskı-Desen (0723), Tekstil Boya-Baskı-Desen (0723), Tekstil-Boya-Baskı ve Desen (0723), Tekstil Boya-Apre (0723), Tekstil (Boya-Apre) (0723), Boya Apre (0723) Bölümleri	Tekstil Teknolojisi Alanı Tekstil Boyacılığı (0723), Tekstil Boyacılığı ve Terbiye Teknolojileri (0723), Tekstil Terbiye (0723) Dalları

5.16. Mesleki Yeterlilik Sistemimde Sınav Uygulamaları

Hayat boyu öğrenme kavramı kapsamında ortaya çıkan önceki öğrenmelerin tanınması fikri, yer zaman ve mekândan bağımsız olarak, bireylerin hayatları boyunca elde ettikleri öğrenmeleri tanımak, (görünür kılmak) iş deneyimlerini teşvik etmek ve bu deneyimlerin kullanılmasına olanak sağlamaktır. Türkiye'de önceki öğrenmelerin tanınmasının yürüten kurum Mesleki Yeterlilik Kurumudur.

MYK belgelendirme sınavları farklı bölümlerden ve farklı sınav tiplerinden oluşan teorik ve performansa dayalı olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Teorik yazılı test sınavı A1 ve A2 birimlerinden yapılır. Performans sınavı ise A2 biriminden yapılır. Teorik ve performansa dayalı sınavların soru sayıları, ağırlıkları, içerikleri, yöntemleri ve başarı ölçütleri Ulusal Yeterlilikte belirtilmiştir.

5.16.1. Teoriye dayalı sınav gözlemi

Pandemi nedeniyle örnek teoriye dayalı sınav gözlemi yapma imkânı bulunamamasından dolayı teoriye dayalı sınav MYK'nin Teorik ve Performansa Dayalı Sınavlar İçin Uygulama Rehberi'nden alınmıştır. Teoriye dayalı sınavlar genel olarak yapılan klasik sınavlardan çok farklılık göstermemektedir.

Adayların teorik sınava girebilmeleri için T.C kimlik belgelerini (T.C. numarası ve fotoğraf bulunan) ya da pasaportu görevlilere göstermeleri gerekir. Bu belgelerden herhangi birini sınav gözetmenine gösteremeyen aday sınava alınmaz ve sınav ücretinin iadesi yapılmaz. MYK'ye bildirilen "MYK Aday Bildirim Listesi' vardır. Bu listeye göre düzenlenen "Teorik-Performans Sınav Katılım Listelerinde" yer almayan hiçbir aday sınava alınmaz. Teorik sınav başlamadan önce adaylar "Aday Başvuru Formlarını ve Belge Kullanım Sözleşmesini" imzalayarak sınav gözetmenlerine teslim etmeleri gerekmektedir.

Sınav, başından sonuna kadar sesli ve görüntülü olarak kayıt altına alınmaktadır. Kuruluşlar sınav alanlarında herkesin görebileceği boyutlarda ve yerlerde kuruluş logosu ile akreditasyon ve yetkilendirme markalarını içeren görünürlük malzemeleri (bayrak, afiş, tabela vb.) bulundurmalıdır. Adayların gireceği sınav salonları iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun hale getirilmelidir. Belge eksiği olmayan adaylar sınav

salonunda oturma planına uygun olarak gösterilen yere oturtulur. Adaylar sınav salonuna cep telefonu, telsiz, çağrı cihazı, cep bilgisayarı, saat fonksiyonu dışında fonksiyonu bulunan saat, her türlü bilgisayar özelliği bulunan cihazlar ve silah sokamazlar. Sınav salonunda sınavda görevli personel dışında hiç kimse bulunamaz. Teorik sınavlarda aday sayısı 24'e kadarsa bir değerlendirici görevlendirilmesi yeterlidir. Aday sayısı 24–72 arsındaysa 2 değerlendirici veya 2 gözetmen görevlendirilmelidir. 72'den fazla adayın olduğu durumlarda ise değerlendirici veya gözetmen sayısı da orantılı olarak artırılmalıdır (Mesleki Yeterlilik Kurumu, t.y.).

Adayların en az yarım metre boşluk bırakılacak şekilde oturtulur. Teorik sınav soruları ve cevap anahtarları kapalı bir zarf içinde sınav alanına getirilir. Teorik sınavlara "FR-PB–07 Teorik Sınav Soru Kitapçığı" adaylara dağıtılarak başlatılır. Kitapçıklar sınav başlamadan önce adayların önünde ve kameranın göreceği şekilde açılır.

Soru kitapçıkları ve cevap formu her adayın kendi ismine göre düzenlenmiştir. Adaylar, cevaplarını kendi isimlerinin yazılı olduğu cevap kâğıtlarına işaretlemek ve kâğıt üzerindeki ilgili bölümü imzalamalıdır. Sınavın ilk on beş dakikası içinde geç gelen aday sınava alınır. Adaylar sınavın ilk on ve son on dakikasında sınav salonunda ayrılamaz. Kalan adaylar sınav salonundan hiçbir sebeple dışarıya çıkamazlar. Çıkan adaylar tekrar sınava alınmaz. Sınavını tamamlayan adaylar kendilerine ait soru kitapçığı ile cevap kâğıdını değerlendiriciye teslim ederler. Bu evrakların eksiksiz teslim edilmesi adaya ait bir sorumluluktur. Bahsi gecen sınav evrakları eksik çıkan adayın sınavı geçersiz sayılır. Sınav görevlisi, sınavın sonunda sınav evraklarını toplar, cevap kâğıtlarına göre sınavları değerlendirir, puan verir, sınavda tutmuş olduğu diğer kayıtları kamera önünde sınav zarfı içerisine yerleştirir "FR-PB–19 Sınav Zarf Etiketini" imzalayarak belgelendirme müdürüne teslim eder. En geç 30 iş günü içerisinde açıklanan sınav sonuçları web sitesi "Sınav Sonuçları" bölümünden elektronik ortamda duyurulur. Aday, sınav süreci içerisinde itiraz hakkına sahiptir.

Teorik Sınavlarda Sorulan Soru Örnekleri

Aday A1 ve A2 Teorik sınavlarında en az %60 oranında başarı sağlamalıdır. Adaylar %60'ın altında bir başarı sağladıklarında performans sınavına giremezler.

13UY0137–3/A1

Zorluk derecesi 2

1. Aşağıdakilerden hangisi iş güvenliğinin amaçlarından biri değildir?

a) Çalışanların terfi etmesini sağlamak

b) Çalışanlara en yüksek sağlıklı ortam sunmak

c) Çalışma verimini artırmak

d) Oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak

13UY0137–3/A2

Zorluk derecesi 2

1. En az iki adet silindir arasından basınç altında materyalin geçirilmesiyle kumaşa ütülenmiş görünüm kazandıran mekanik apre işlemi hangisidir?

a) Dekatür

b) Presleme

c) Kalandırlama

d) Sanfor

13UY0138–Boyama Operatörü (Seviye3)

Aday A1 ve A2 Teorik sınavlarında en az %60 oranında başarı sağlamalıdır. Adaylar %60'ın altında bir başarı sağladıklarında performans sınavına giremezler.

Birim Kodu: 13UY0138–3/A1

Zorluk derecesi 1

1.Kimyasal kokuların yoğun olduğu bir çalışma ortamında kullanılacak kişisel koruyucu donanım aşağıdakilerden hangisidir?

a) Bone

b) Kulak tıkacı

c) Gözlük

d) Maske

Zorluk derecesi 2

2. İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlere kimler uymak zorundadır?

a) Çalışanların tamamı

b) Vardiya amiri

c) İşçi

d) Bakımcı

Zorluk derecesi 3

3. Aşağıdakilerden hangisi yapılan işle ilgili kayıt tutmanın avantajlarından biri değildir? a) İşin kalitesi hakkında bilgi verir

b) İşin süresi hakkında bilgi verir

c) Zamanı verimsiz kullanılır

d) İşin miktarı hakkında bilgi verir

13UY0138–3/A2

Zorlu derecesi 1

1.Boyama operatörü boyama işlemi öncesi makinedeki hangi eksiklikleri yetkililere bildirmelidir.

a) Hepsi

b) Elektrik

c) Basınç

d) Mekanik

Zorluk derecesi 2

2. Boyama operatörü boyama işlemi sırasında materyal kopması durumunda ne yapmalıdır?

a) Kazanı boşaltmalı

b) Üretime son vermeli

c) Materyali dikmeli

d) Makinayı kapatmalı

Zorluk derecesi 3

3. Boyanmış kumaşın kontrolünde, PH değeri kaç olmalıdır?

a) 8,5 – 10,5

b) 4 – 6

c) 3 – 5

d) 6,5 – 7,5

İplik Eğirme Operatörü (Seviye 2)

Aday A1 ve A2 Teorik sınavlarında en az %50 oranında başarı sağlamalıdır. Adaylar %50'nin altında bir başarı sağladıklarında performans sınavına giremezler.

11UY0037–2/A1

Zorluk derecesi 1

1. İplik eğirme operatörü üretim esnasında hangi kişisel koruyucu donanımı kullanmaz?

a) İş ayakkabısı

b) Maske

c) Baret

d) Eldiven

Zorluk derecesi 2

2. Aşağıdakilerden hangisi İplik eğirme işletmelerinde yangın söndürücü maddelerden biri değildir?

a) Su

b) Karbondioksit

c) Köpük

d) Hava

Zorluk derecesi 3

3. Aşağıdaki işaretlerden hangisi elektrik tehlikesi ile ilgili sembolü ifade eder?

a) 4

b) 2

c) 3

d) 1

11UY0037–2/A2

Zorluk derecesi 2

1. Cer kovalarında farklı uzunluklarda şeritlerin olması aşağıdaki sebeplerden hangisine bağlı değildir?

a) Kova değişimi vakitsiz yapılmıştır

b) Sayacın ayarı yanlış yapılmıştır

c) Sayacın işleyişi doğru değildir

d) Kova değişimi zamanında yapılmıştır

2. Aşağıdakilerden hangisi iplik eğirme operatörünün neden olduğu hatalardan biri değildir?

a) Hatalı kopçaları değiştirmesi

b) Kopan ipliği istediği gibi düğümlemesi

c) Temizlik programına uyması

d) Çekim sisteminde teleflerin temizlenmesi

11UY0037–2/A3

Zorluk derecesi 1

1. Aşağıdakilerden hangisi bitkisel elyaf grubunda yer alır?

a) Pamuk

b) Yün

c) Polyester

d) İpek böceği

Zorluk derecesi 2

2. Mesaiye başlayan iplik eğirme operatörü öncelikle aşağıdakilerden hangisini yapmalıdır?

a) Makinada ayar yapmalıdır

b) İş emrini kontrol etmelidir

c) Makinayı yağlamalıdır

d) Üretim yapmalıdır

Zorluk derecesi 3

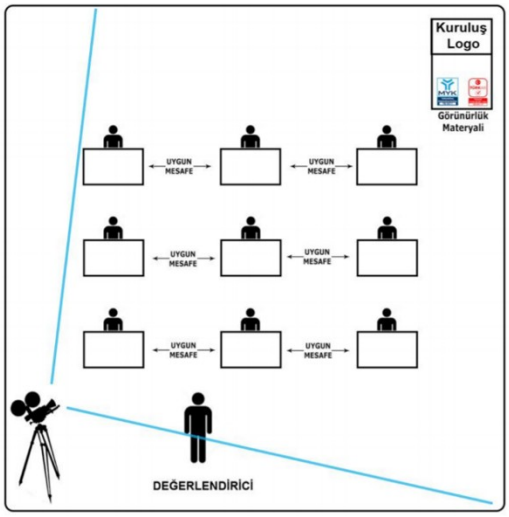
3. Aşağıdakilerden hangisi iplik makinasının çalışma elemanlarından biri değildir?

a) Testere tertibatı

b) Fitilin takılacağı cağlık

c) Çekim sistemi

d) Kopça-bilezik tertibatı



Şekil 5.7. Teorik sınav uygulama örnek şablonu (Mesleki Yeterlilik Kurumu, t.y.)

5.16.2. Performansa dayalı sınav gözlemi

Performansa Dayalı Uygulama Sınavı mesleğin uygulandığı çalışma ortamında ya da çalışma ortamına en yakın olacak şekilde hazırlanmış koşullarda gerçekleştirilir. Uygulama sınavında adaylar, Ulusal Yeterliliklerde belirtilen başarım ölçütleri göz önüne alınarak değerlendirilir. Her meslek için tanımlanmış bilgi, beceri ve yetkinlikleri ölçmek üzere hazırlanmış Uygulama Sınavı Değerlendirme Formları kullanılır. Performansa Dayalı Uygulama Sınavı sırasında adaylara uymaları gereken reçete ve talimatlar verilir. Adaylar bunları imzalayarak değerlendiricilere teslim etmek zorundadırlar. Reçete ya da talimatları eksik çıkan adayın sınavı geçersiz olarak değerlendirilir.

5.16.3. Örnek sınav gözlemi

Performansa dayalı gözlem Barışteks Boyacılık işletmesinde 06.12.2019 tarihinde 390718 sınav ID numarası ile saat 14.00 ‘te yapılmıştır.

YBK çalışanları tarafından hazırlanan haftalık sınav programına göre işletmeye varıldığında firma girişine TÜRKAK flaması ve YKB flaması asılır. Sınav görevlisi performansa dayalı sınavdan yarım saat önce, sınav güvenliğini, malzemelerin eksiksiz olduğunu, kullanılacak olan aletlerin kalibrasyon ve bakımının yapılmış olduğunu, sınav ortamının gürültü ve sesten etkilenmediğini, sınavda kullanılacak sınav malzemelerinin tam olarak sınav alanında bulunduğunu kontrol eder. Problemleri sınav başlama

saatinden önce çözmeye çalışır, çözebilirse sınavı başlatır, çözemezse sınavı iptal eder. “FR-PB–04 Sınav Yeri Kontrol Formu” ile sınavı iptal ettiğine dair kayıt altına alır. Sınavı iptal ettiğine dair adaya ve sınav işletmenin yetkilisine ve belgelendirme müdürüne bildirir. Sınavın devam edileceğine karar verildikten sonra sınav görevlisi sınav başlamadan önce kamerayı sınav alanında 360 dereceyle çekerek, sınav alanının güvenliğini kayıt altına alır. Kamera, “MYK Teorik ve Performans Sınavları İçin Kamera Kayıt Rehberine” uygun biçimde performansa dayalı sınav yapılacak yere yerleştirilir. Sınav alanına ilgili kişiler dışında hiç kimsenin girmemesi için Güvenlik bandı ve dubalarla çevrelenir. Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde gerçekleştirilen uygulama sınavlarında sınav alanları güvenlik bandı/şeridi ile çerçevelenir. Bu alana sınava katılan adaylar, YBK tarafından ilgili sınav için görevlendirilen kişiler, varsa denetim ekibinden kişiler ve ihtiyaç halinde iç doğrulayıcı dışında kimse giremez. Ayrıca sınav yapıcı, belirleyici olması açısından sınav yeleğini giyer. Sınav yeleği fosforlu yeşil renklidir. TÜRKAK ve YKB flama bayrakları sınav yerine asılır. Kamera kaydı için kullanılacak olan donanımlar sınav yapılan yere, ilgili ulusal yeterliliğe, sınav senaryosuna ve sınavın uzunluğuna uygun olarak seçilmelidir. Sınav ortamına masa getirilir ve kamera açısına göre yerleştirilir. Masa üzerine saat, ilk yardım kiti, kulaklık, maske eldiven gibi kişisel koruyucu donanımları konur.

Sınav alanında bulunması gereken kişi sayısı kadar hatta programsız denetim ihtimali de göz önüne alınarak, ilgili mesleğe uygun yeterli sayıda kişisel koruyucu donanım hazır bulundurulur.

Sınavla ilgili bilgilerin yazılı olduğu kart görünür bir yere asılır. Asılan bu kartın üzerinde sınav tarihi, sınav ID numarası, sınav merkezi ve sınav saati yazılıdır. Sınav kaydı sınav başlangıcından son adayın sınav bitimine kadar devam ettirilir. Sınav alanlarında acil çıkışları gösteren uyarı işaretleri ve İş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından gerekli tüm işaretler bulunur. Performans sınavı için sırasını bekleyen adaylar sınavda olan adayların sınavlarına herhangi bir müdahalede bulunmayacak şekilde uygun bir uzaklıkta bekler. Ardında firmada insan kaynakları müdürü ile görüşülerek o günkü sınava girecek adaylar sınav ortamına çağırılır. Sınav yapıcı, adayların kamera açısı için de uygun şekilde konumlanmasını sağlar.

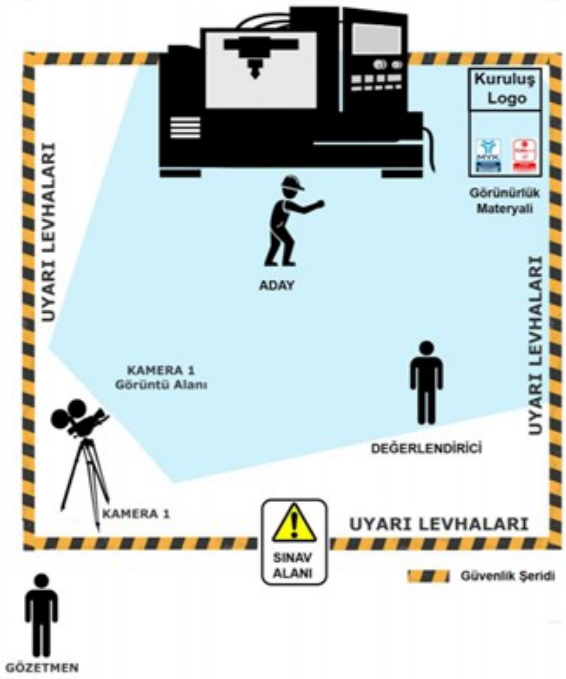
Performans sınavı konuşma metninde yazıldığı gibi “kamerayı açıyorum” der ve sınav yapıcı sınavın numarasını ve sınavın saatini de söyleyerek sınavın başlatıldığını

kameraya sözlü olarak söyler Ardından kamera ile sınavın yapıldığı alanı 360 derece kameraya çeker. Daha sonra kameraya sınav ve kendisi ile ilgili bilgi verir. “Ben Ahmet ENGİN[12] sınav değerlendirici olarak bu sınavda görev alıyorum” ya da “ben sınav gözetmeni olarak bu sınavda görev alıyorum. 13 UY0139–3 ÖN TERBİYE OPERATÖRÜ seviye- 3 (rev. 1) ulusal yeterlilik sınavını yapmaktayız. Sınavdan en az 1 saat önce performansa dayalı sınav yerinde aranılacak koşulların kontrol listesine göre kontrolünü yaptım ve sınav alanı için uygundur” diyerek adayları sınava davet eder. Adayın kimliğini kameraya okutur, ismini sorar, imzasını alır ve kurallar hakkında bilgi verir. Kritik adımların tanımı, acil çıkış ve sınav süresi söylenir, varsa sorular cevaplanır. Sınavın başlama saati kameraya karşı söylenerek sınav başlatılır. Adaylar gerekli kişisel koruyucu donanımlarını giyerek senaryoya bağlı kalarak işlemleri gerçekleştirir. Değerlendirici kamera ile adayın çalışma alanında belirtilen kritik noktaları uygulayıp uygulamadığını kayıt altına alır. Teknik ölçüm gerektiren performans sınavlarında teknik ölçüm sonuçlarının kamera kaydında net olarak görünmesini sağlar. Performansa dayalı sınavlar, her bir aday için çoğaltılan “FR-PB–09 Performans Sınav Soru Kitapçığından” adayların yapmış olduğu uygulamalar izlenerek gerçekleştirilir. Değerlendirici, adaylar işlem yaptıkça performansını değerlendirerek kontrol listesine kayıt yapar. Aday makinedeki işlemlerini tamamladıktan sonra adayın sınav evrakını doldurur. Sınav evrakları sınav başlangıcına kadar gizli tutulur. Doldurulması gerekli sınav evrakları “Performans Sınavı Konuşma Metni”, “Sınav Evrakları Teslim Tutanağı”, “Sınav İçin Değerlendirme Formu”, “Aday İmza Listesi”, “Performans Sınav Yeri Uygunluk Kontrol Listesi”, “Sınav İçin Görevlendirme Formu” gibi formlardan oluşur. Sınavını tamamlayan adaylar sınav alanından çıkartılır. Son aday sınavını tamamladığında değerlendirici tarafından sınav evrakı zarfa konur. Zarfın ağzının kapatılması, bitiş zamanı ve sınavın ID bilgileri belirtilerek sınavın tamamlandığı kameraya karşı sesli olarak açıklanır. Sınav süresi çok uzun olan uygulama sınavlarında adayların dinlenme, ilaç kullanımı, namaz arası vb. ihtiyaçların oluşması gibi durumda, sınav görevlisi kameraya sınava ne kadar süre ara verdiğini, saati açıklar, kamerayı kapatır, ara bittikten sonra tekrar kamera karşısına geçip saati söyleyip sınavı başlatır. Aday, kendisine verilen performansa dayalı sınav süresini zamanında tamamlayamaz ise sınav görevlisi sınav süresini toplam süresinin %20’ si kadar uzatabilir.

[12] Gerçek isim kullanılmamıştır.

Sınav tamamlandıktan sonra yeterli vakit varsa sınav değerlendirilip adaya bilgi verilebilir. Değerlendirme için yeterli vakit yoksa veya aday sayısı fazla ise sınav görevlileri sınavdan sonraki iki iş günü içerisinde sınavları değerlendirir, belgelendirme müdürüne teslim eder. Sınav görevlilerinin yapmış olduğu değerlendirme, ilgili yeterlilikte atanmış olan karar vericiye tavsiye niteliğindedir.

İlk girdiği sınavda başarısız olan adaylar bir yıl içinde en az bir kere daha sınava girebilir. Başarısız olduğu yeterlilik birimleri ve sınav türleri için ilave sınav ücreti alınmaz.



Şekil 5.8. Performansa dayalı sınav uygulama örnek şablonu(Mesleki Yeterlilik Kurumu, t.y.)

Çizelge5.15. MYK Genel İstatistikler (MYK)

Ulusal Yeterlilikler (Uy)	
UY Hazırlama İş birliği Protokolü Sayısı	169
Protokoller Çerçevesinde Hazırlanacak UY Sayısı	713
Yönetin Kurulunca Onaylanan UY Sayısı	874
Güncellenen UY Sayısı	526
UY Güncelleme Sayısı (Bir UY'nin birden fazla güncellendiği durumları kapsar.)	334
Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Yayımlanan UY Sayısı	377
Belgelendirme kuruluşları	
Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluş Sayısı	254
Tehlikeli ve Çok tehlikeli İşlerde Belgelendirme Yapan Kuruluş Sayısı	236
Belgelendirme Yapılan Ulusal Yeterlilik (Meslek) Sayısı	353

4.

6. BULGULAR VE TARTIŞMA

6.1. Verilerin Analizi

Bu çalışmada Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetlerinin Tekstil sektörü çalışanlarının özelinde değerlendirilmesi yapılmıştır.

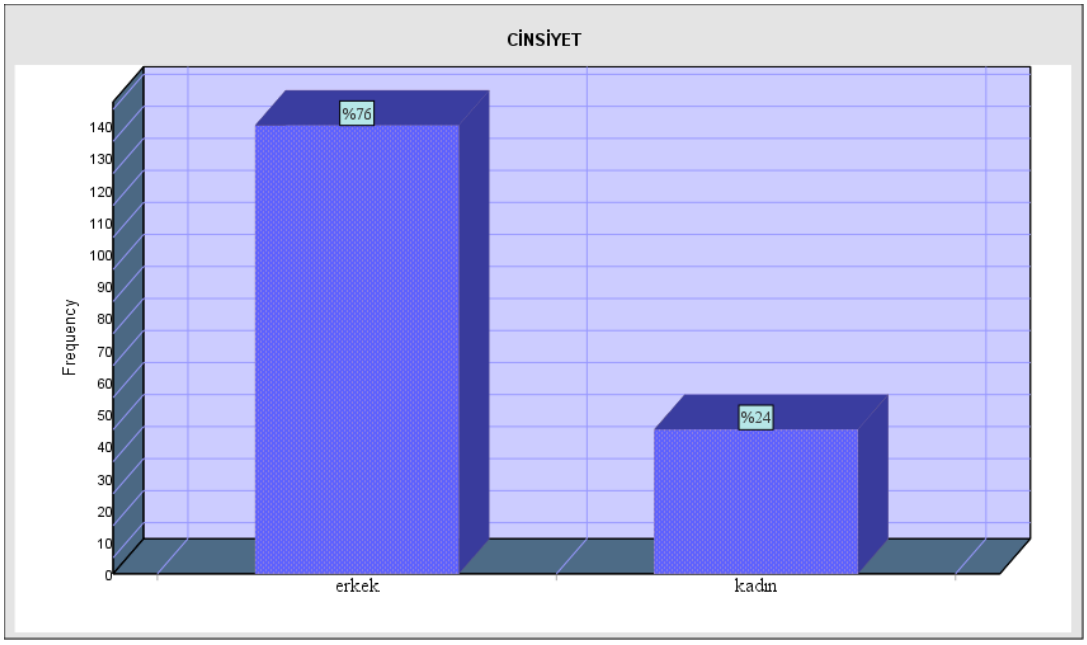
Bu amaçla 4 bölümden oluşan (İş Sağlığı ve Güvenliği, Zorunlu Mesleki Yeterlilik Belgesi, Mesleki Yeterlilik Sınavı, Kalite Güvence Sistemi) 30 soruluk anket basit tesadüfî yöntemle seçilmiş olan 5 tekstil işletmesindeki 300 çalışan (198 kişi belge sahibi, 65 kişi belgesi olmayan, 37 kişi geçersiz anket) üzerinde uygulanmıştır. Anketten elde edilen verilere göre SPSS23 İstatistik programı kullanılarak betimleyici istatistikler tablolaştırılmış ve istatistiksel analizleri (Kikare, Cronbach Alfa, Çapraz Tablo) yapılmıştır. Bu analizlere göre tekstil sektöründe çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, Zorunlu Mesleki Yeterlilik Belgesi, Mesleki Yeterlilik Sınavı, Kalite Güvence Sistemi ile ilgili düşünce ve davranışları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çizelge 6.16. Anket soruları ile ilgili istatistiksel veriler

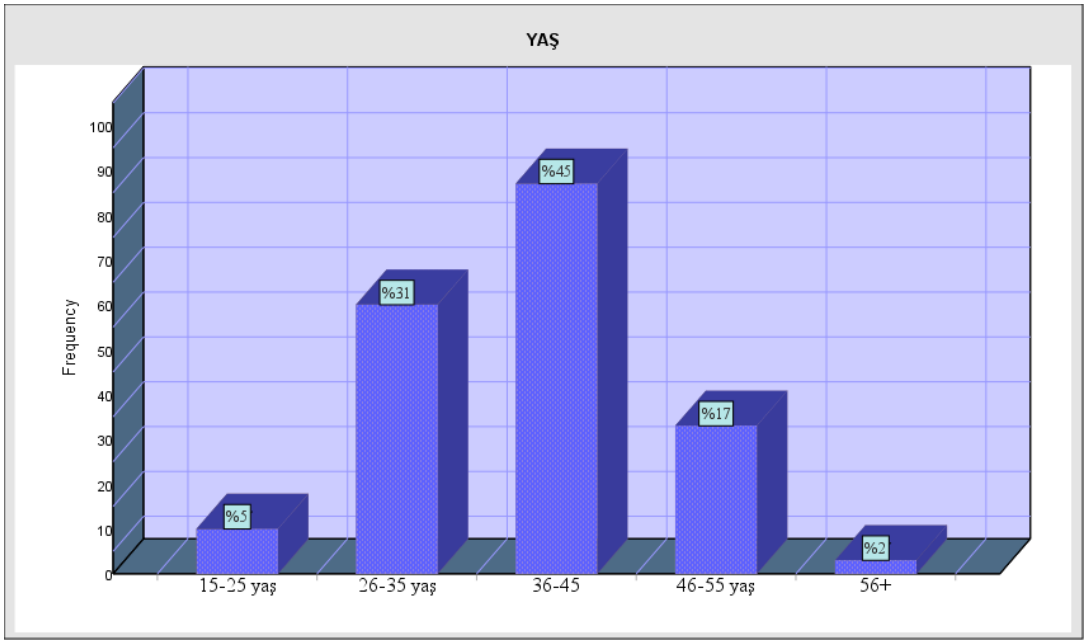
	Katılımcıların Demografik Özellikleri	N	
		Valid	Missing
CİNSİYET		185	10
		193	2
EĞİTİM		192	3
		152	43
	Sorular	Valid	Missing
Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu sonrasında iş kazaları riski azalmıştır.		192	3
Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder.		192	3
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sınav öncesinde eğitim verilmelidir.		193	2
Belge zorunluluğu olmasa da iş sağlığı ve güvenliği kurallarına zaten uyarım.		195	0
Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili risk analizi yapılmıştır.		193	2
Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili tarafıma bilgilendirme yapılmıştır.		189	6
Acil durumlarda izlenecek prosedürü bilirim.		190	5
Geri dönüşüm ve çevre sağlığı açısından atık malzemenin nasıl depolanacağını bilirim.		188	7
Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir.		193	2
İş kazaları ile ilgili hukuki süreci bilirim.		191	4
İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarsam zaman kaybından dolayı performansım düşer.		193	2
Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak bireylerin iş bulma potansiyelini artırır.		194	1
Mesleki Yeterlilik Belgesi mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırmaktadır.		195	0
Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu sonrasında çalışanların meslekleri konusundaki farkındalıkları artmıştır.		194	1
Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanlar, ürün kalitesini olumlu yönde etkiler.		195	0
Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak maddi kazancımı olumlu yönde etkiler.		193	2

6.2. Ankete Katılanların Demografik İstatistik Verileri

Elde edilen bulguların öncelikle demografik verileri değerlendirilmiştir



Şekil 6.9. Bireylerin Cinsiyetlerini Gösteren Frekans Analizi

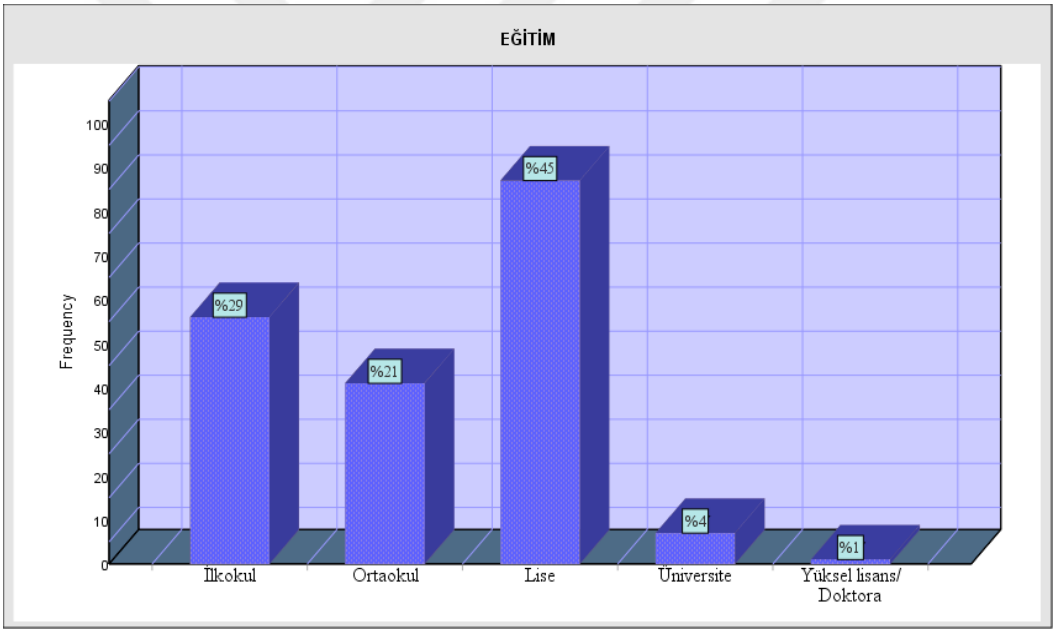


Şekil 6.10. Bireylerin yaşını gösteren frekans analizi

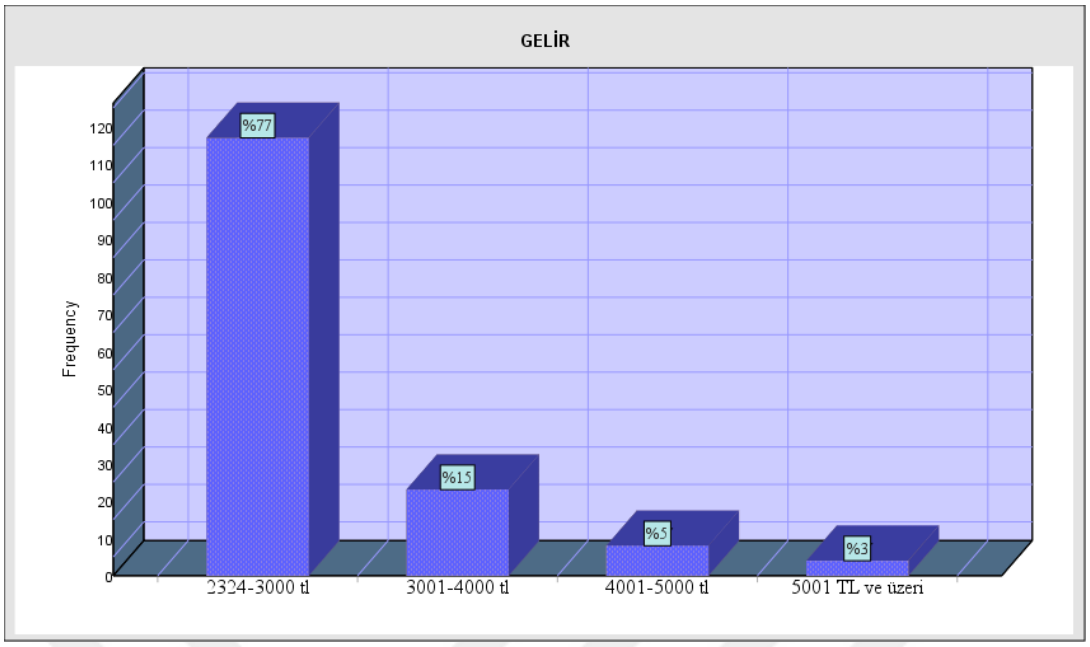
Çizelge 6.2 ‘de 195 kişinin yaşları hesaplanarak en küçük yaş 15 en yüksek yaş 56 ve yukarısı olarak kabul edilmiştir. Bulunan gruplandırılmış seri aritmetik yaş ortalaması 38,28’dir. Bu da ankete katılanların yaş ortalamasının 38,28 olduğunu göstermektedir.

Çizelge 6.17. Gruplandırılmış seri aritmetik yaş ortalaması

YAŞ					
Sınıf Sınırları		Frequency	Mi	Fi X Mi	Gruplandırılmış Seri Aritmetik Ortalamas
Valid	15-25	10	20	200	
	26-35	60	31	1830	
	36-45	87	41	3524	
	46-55	33	51	1667	
	56-+	3	56	168	
	Total	193		7388	38,28
Missing	System	2			
Total		195			



Şekil 6.11. Bireylerin eğitim durumuna göre frekans analizi



Şekil 6.12. Gelir düzeyine göre frekans analizi

Çizelge 6.3 'te 195 kişinin gelir düzeyleri hesaplanırken en düşük gelir. 2324 TL en yüksek gelir 5001 TL ve üzeridir. Bulunan gruplandırılmış seri aritmetik ortalaması 2947,1 TL'dir. Bu da ankete katılanların gelir seviyesinin ortalamasının 2947 TL olduğunu göstermektedir.

Çizelge 6.18. Gruplandırılmış seri aritmetik gelir ortalaması

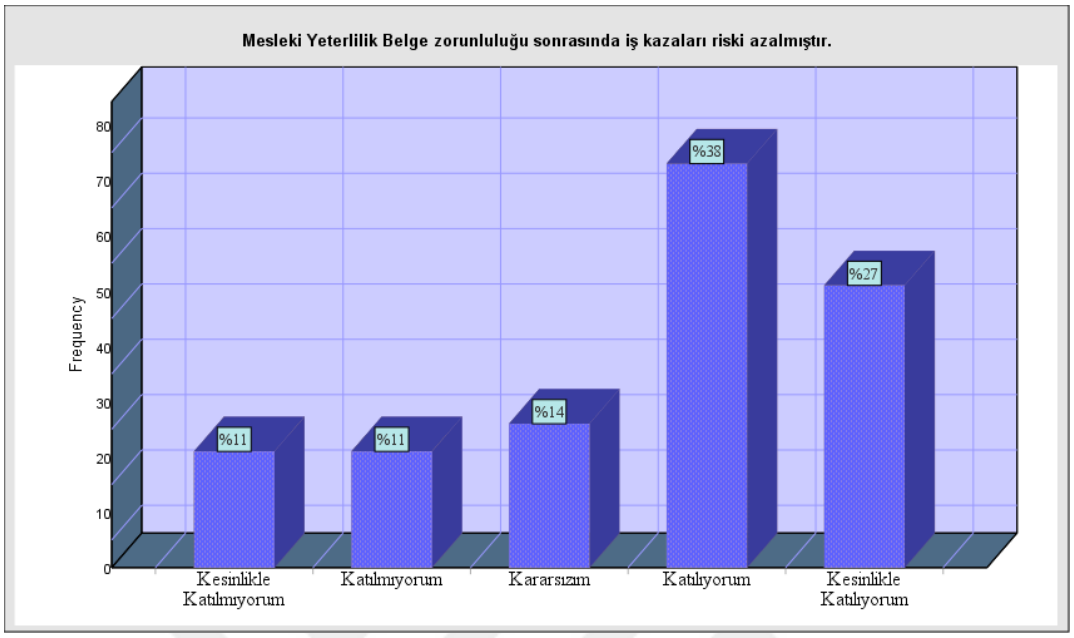
GELİR					
Sınıf Sınırları		Frequency	Mi	Fi X Mi	Gruplandırılmış Seri Aritmetik Ortalaması
Valid	2324-3000	117	2662	311454	
	3001-4000	23	3500	80500	
	4001-5000	8	4500	36000	
	5001-+	4	5000	20000	
	Total	152		447954	2947,1
Missing	System	43			
Total		195			

6.3. Anket verilerinin analizi

Bu bölümünde anket verilerinin analizi yapılmış, tablolar ve grafikler halinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Şekil 6.5'te katılımcıların %65'i Mesleki Yeterlilik Belgesinin iş kazaları riskini azalttığını, %22'si ise azaltmadığını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre çalışanların

belgelendirme sürecinde ve sonrasında mesleği ile ilgili iş kazalarına ilişkin farkındalıklarının arttığı düşünülmektedir.

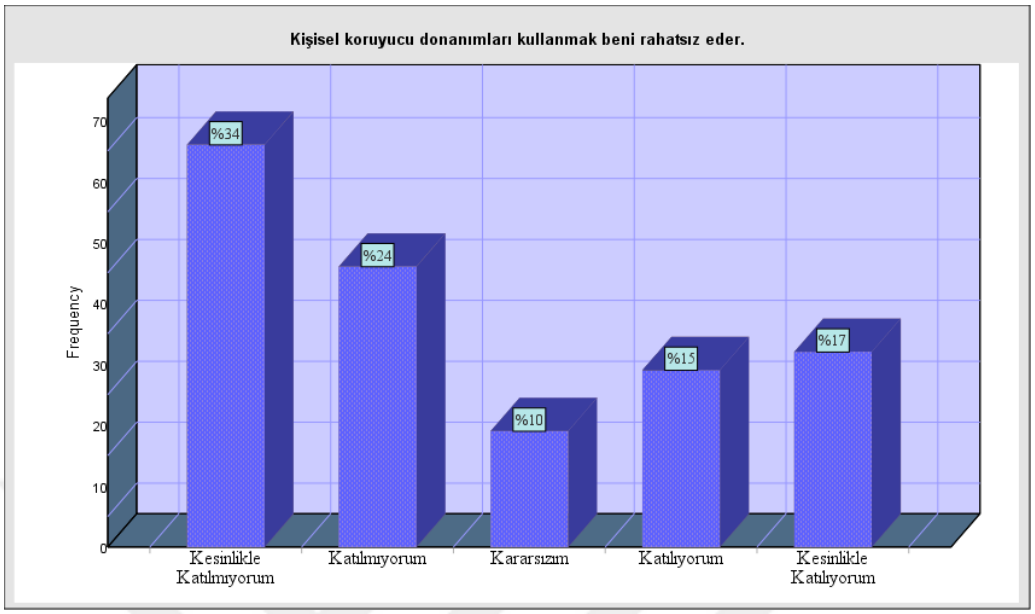


Şekil 6.13. Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu sonrasında iş kazaları riski azalmıştır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.6 'da katılımcıların %58'i koruyucu donanımları kullanmanın kendilerini rahatsız etmediğini, %32'si ise rahatsız ettiğini ifade etmiştir. Kararsız olanların rahatsızlık duyduğunu düşündüğümüzde kişisel koruyucu donanımların kullanımında problemler yaşandığı düşünülebilir. Bu durumun kişisel koruyucu donanımların kalitesi ve tasarımı ile ilgili olup olmadığı konusunda ankette bir soru olmadığı için, mevcut verilerle bu konuda çıkarım yapılamaz.

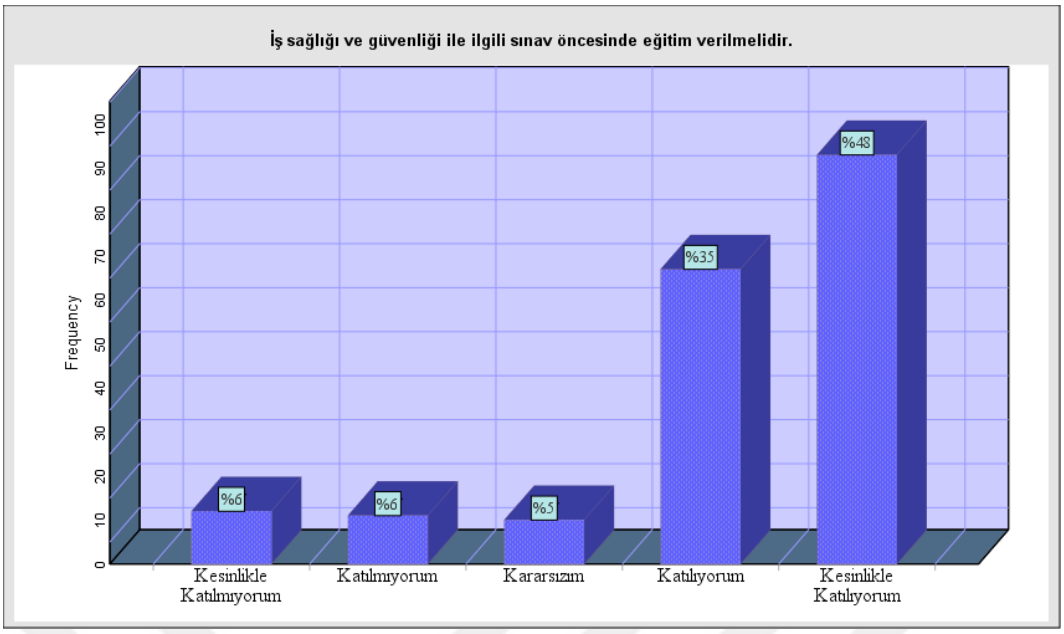
Bu konu ile ilgili Öcal'ın çalışmasına bakılarak yorum yapılabilir. Katılımcılar KKD'lerde en çok beden uyumsuzluğu yaşadıklarını belirtmiştir. Katılımcılara "KKD'lerin beden uyuşmazlığı var mı?" sorusuna Türkiye'deki katılımcıların %58', İtalya'daki katılımcılar da %100'ü uyumsuzluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Göz koruyucular 2. Sırada yer almaktadır. En az %30'luk bir katılımcı da bedensel uyum olmasına rağmen yine de çalışmakta zorlandıklarını ifade etmiştir. KKD'ler ergonomik açıdan incelendiğinde donanımların genellikle erkekler için üretildiği ve kadın çalışanların erkeklere göre üretilmiş KKD'leri kullanırken seçme şanslarının olmadığı için zorunlu olarak kullandıkları görülmüştür. Erkeklerin fiziksel yapısı göz önünde bulundurularak üretilen bir ürünün kadın ergonomisine tam uyumluluk sağlaması

oldukça zordur (Öcal, 2020). Bu araştırmaya göre kişiye uygun kişisel koruyucu donanımlar üretilmesi bu donanımların kullanımını artıracaktır.



Şekil 6.14. Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

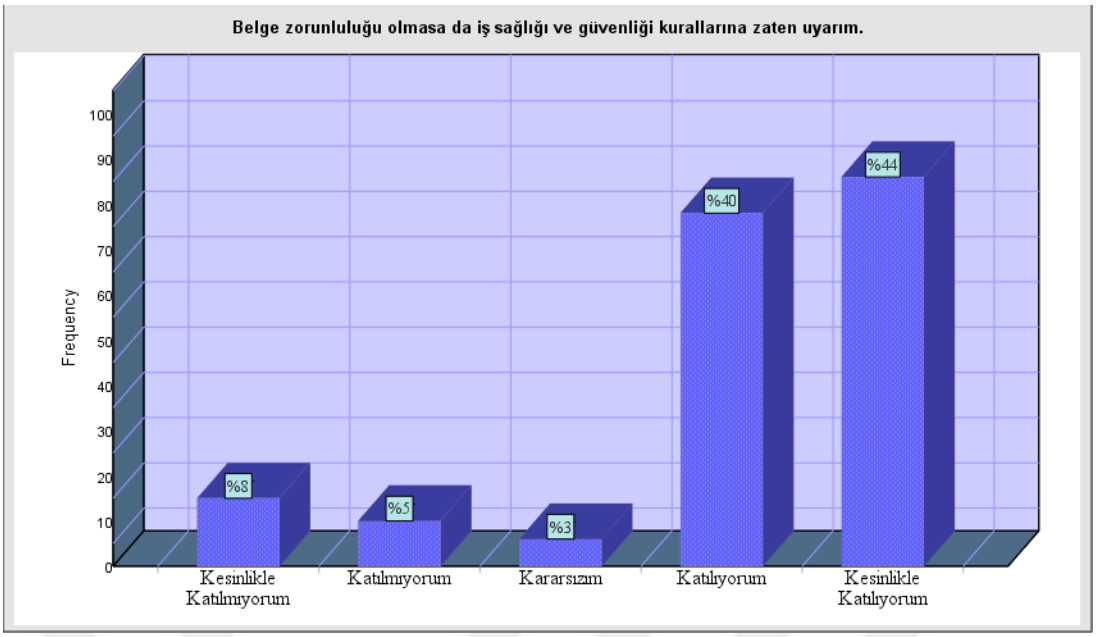
Şekil 6.7'de katılımcıların %83'ü gibi çok yüksek oranda İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sınav öncesinde eğitim verilmesi gerektiğine inandıklarını, %12'si ise eğitime ihtiyaç duymadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre katılımcılar sınav öncesinde bir eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmelerine rağmen MYK, sınava katılacak olan kişilerin mesleği bildiğini kabul ederek sınav düzenlediğinden dolayı MYK bu konuda kendini veya firmaları bağlayıcı bir tutumdan kaçınmaktadır. MYK, YBK'lerin sınav içeriğine ilişkin eğitim düzenlemesine imkân vermemektedir. Ancak YBK haricinde işçilerin çalıştığı firmalar veya eğitim kuruluşları, hizmet içi kurs, eğitim vb. faaliyetler düzenleyebilmektedir. Burada MYK, sınav yapan ile eğitim veren firmanın aynı olması durumunda tarafsızlık ilkesinin zedeleneceğini düşünmektedir.



Şekil 6.15. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim verilmelidir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.8'de katılımcıların %84' ü Mesleki Yeterlilik Belgesi olmasa da kurallara uyduğunu ifade ederken, %13'ü belgenin kurallara uyma konusunda daha etkili olacağını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların büyük oranda İş sağlığı ve güvenliği kurallarının kendisinin ve diğer çalışanların hayatlarını tehlikelerden koruduğu bilincine vardıkları bulgusuna varılmıştır. Ancak bu soru karşısında çeşitli nedenler ile "İş sağlığı ve güvenliği kurallarına zaten uyarım" seçeneğinin işaretlenmiş olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

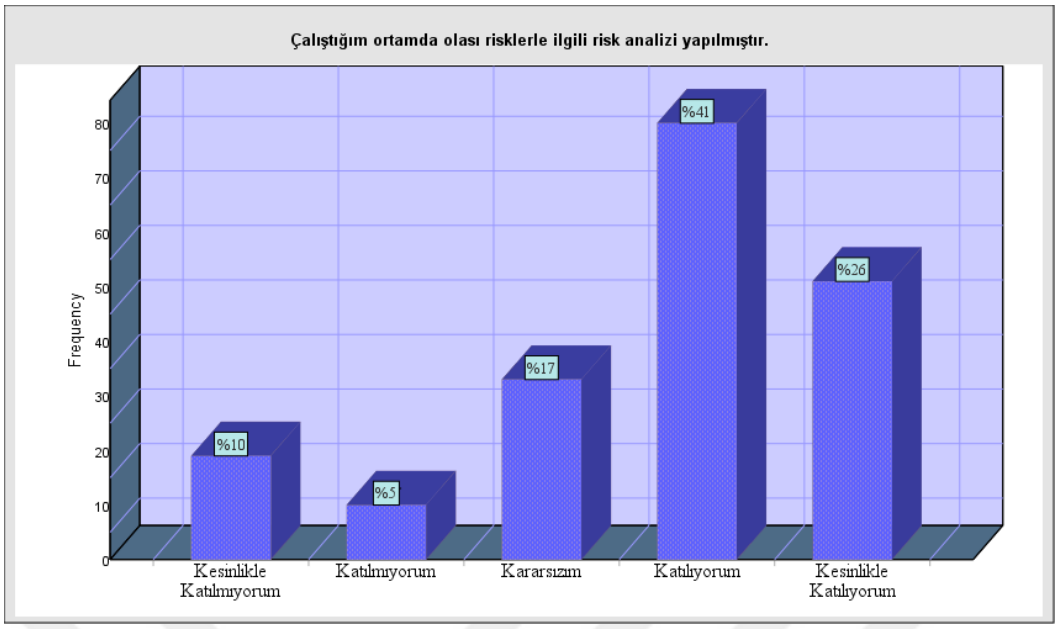
Bazen çalışanlar iş güvenliği kurallarını tam olarak bilmediklerinden dolayı, bildiklerini yaptıklarında kuralları tam olarak yerine getirdiklerini düşünmektedirler. Ancak MYK'nın uyguladığı teorik ve uygulama sınavlarına hazırlanırken ya da sınav esnasında birçok iş güvenliği kuralını öğrenmesi gerektiğinin farkına varabilir. Buda İş güvenliği kurallarını öğrenmeye pozitif katkı sağlayabilir.



Şekil 6.16. Belge zorunluluğu olmasa da İş sağlığı ve güvenliği kurallarına zaten uyarım? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

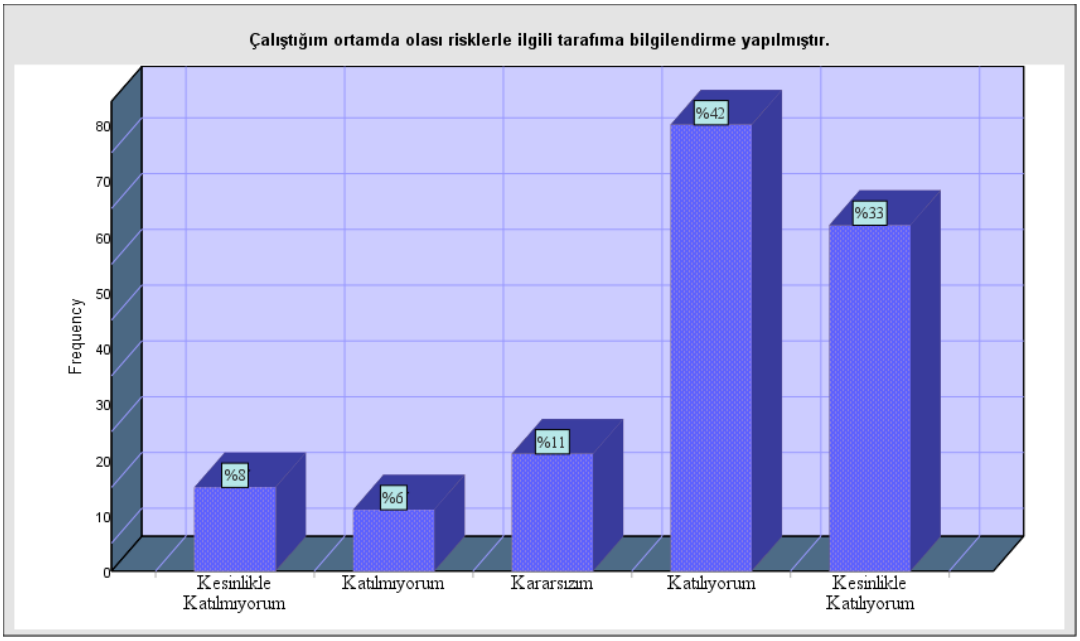
Şekil 6.9'da katılımcıların %67'si ortamda olası risk analizinin yapıldığını, %15'i yapılmadığını %17'si ise (kararsız) yapılıp yapılmadığını bilmediğini ifade etmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların %32' si çalıştığı işletmede İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerden haberdar olmadıkları kanısına varılmıştır.

Katılımcıların %32,'si risk değerlendirme konusuna gerekli hassasiyetin gösterilmediğini düşünmektedir. Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak 29.12.2012 tarihinden sonra tehlike sınıfına bakılmaksızın istisnalar hariç tüm işyerleri için zorunlu hale gelmiştir. Risk değerlendirmesi yapılan işyerlerinde yapılan risk analizlerinin çalışanlarla detaylı olarak paylaşılmadığı düşüncesini güçlendirmektedir. Ancak bir sonraki soruya bakıldığında risk analizi yapıldığı orandan az da olsa daha fazla bilgilendirme yapıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır.



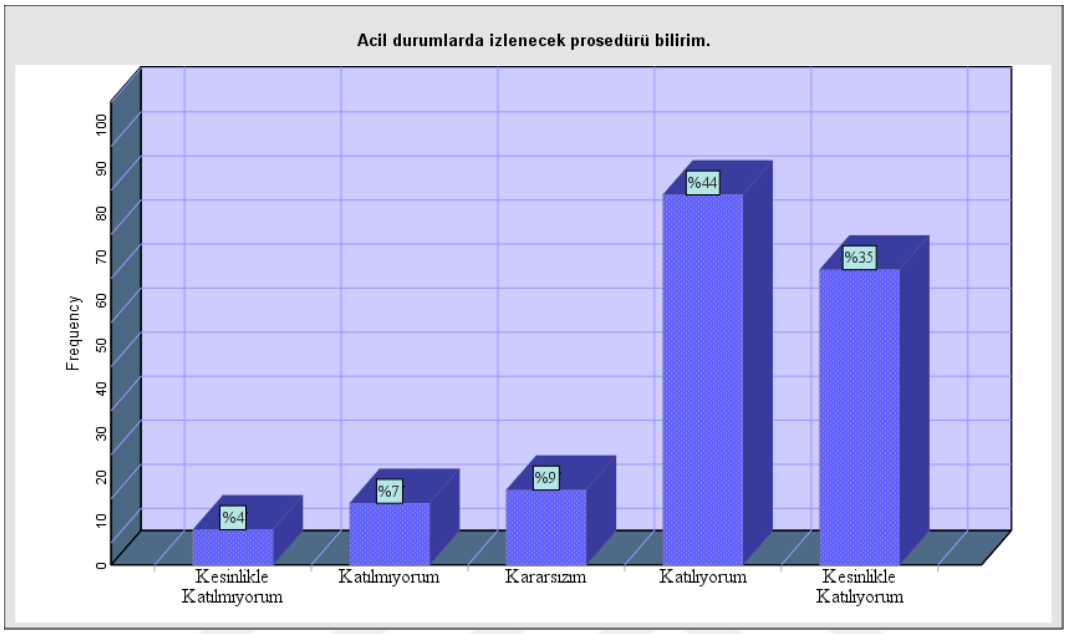
Şekil 6.17. Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili risk analizi yapılmıştır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.10'da katılımcıların %75'i kendilerine risklerle ilgili bilgilendirme yapıldığını, %14'ü ise yapılmadığını ifade etmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların %75'i çalıştığı işletmede İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerden haberdar oldukları kanısına varılmıştır.



Şekil 6.18. Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili tarafıma bilgilendirme yapılmıştır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

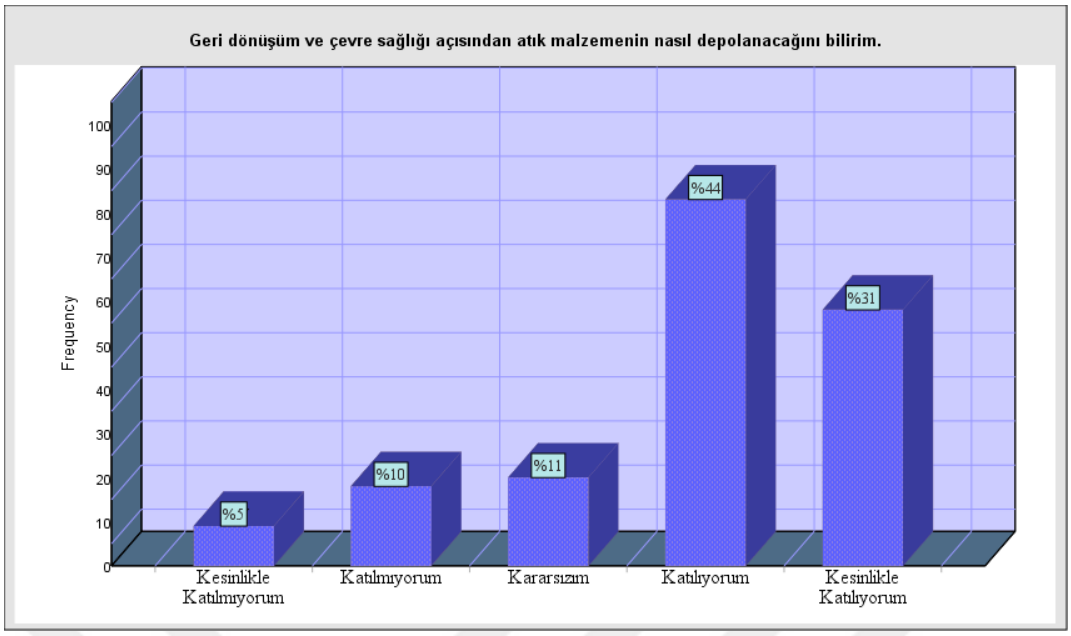
Şekil 6.11'de katılımcıların %77'si acil durumlarda izlenecek prosedürü bildiklerini %11'i ise bilmediklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların %77'si herhangi bir acil durumu gördüklerinde ilk müdahale için gerekli bilgiye sahip olduğunu düşünmektedir



Şekil 6.19. Acil durumlarda izlenecek prosedürü bilirim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.12'de katılımcıların %75'i geri dönüşüm ve atık malzemenin nasıl depolanacağı konusunda bilgi sahibi olduklarını, %15'i ise herhangi bir bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmiştir. Bulunan bu sonuçlara göre çalışanların büyük bir çoğunluğu işletmelerindeki atık oluşumunun azaltılmasına, atıkların yeniden kullanılmasına ve geri kazanımının sağlanmasına ilişkin temel şartları bildikleri bulgusuna varılmıştır.

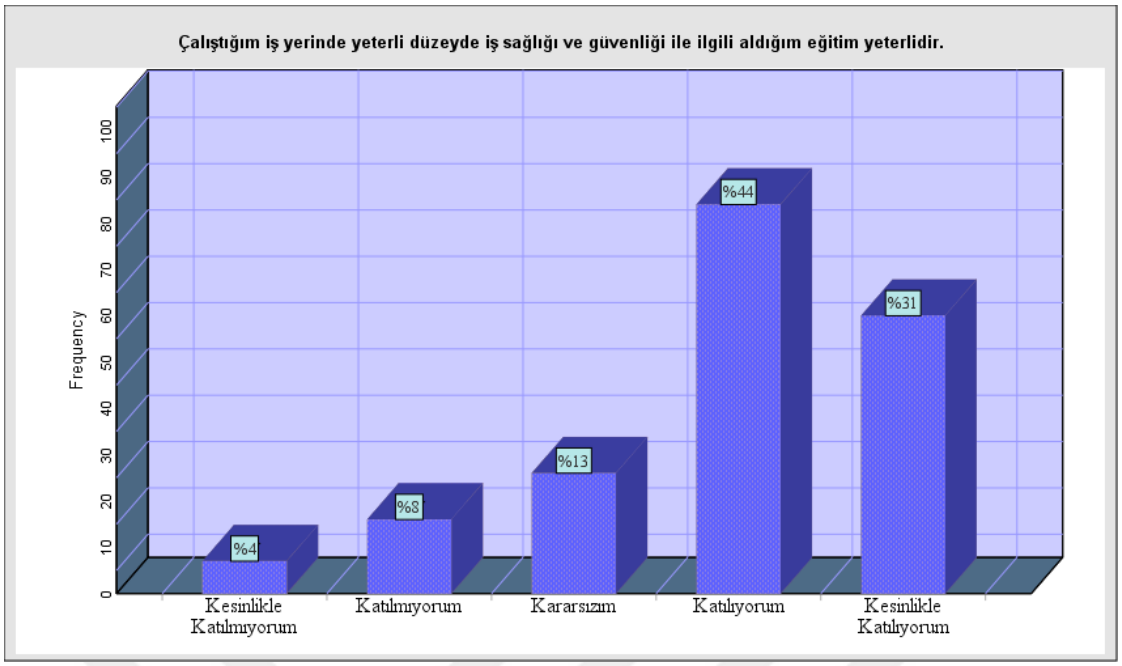
Bu çok sevindirici bir sonuçtur çünkü tekstil materyallerinin neredeyse yüzde yüze yakını geri dönüştürülebilme, değerlendirilebilme olanağına sahiptir. Bu sebeple tekstil sektöründe geri dönüşüm daha da önem kazanmıştır.



Şekil 6.20. Geri dönüşüm ve iş sağlığı açısından atık malzemenin nasıl depolanacağını bilirim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

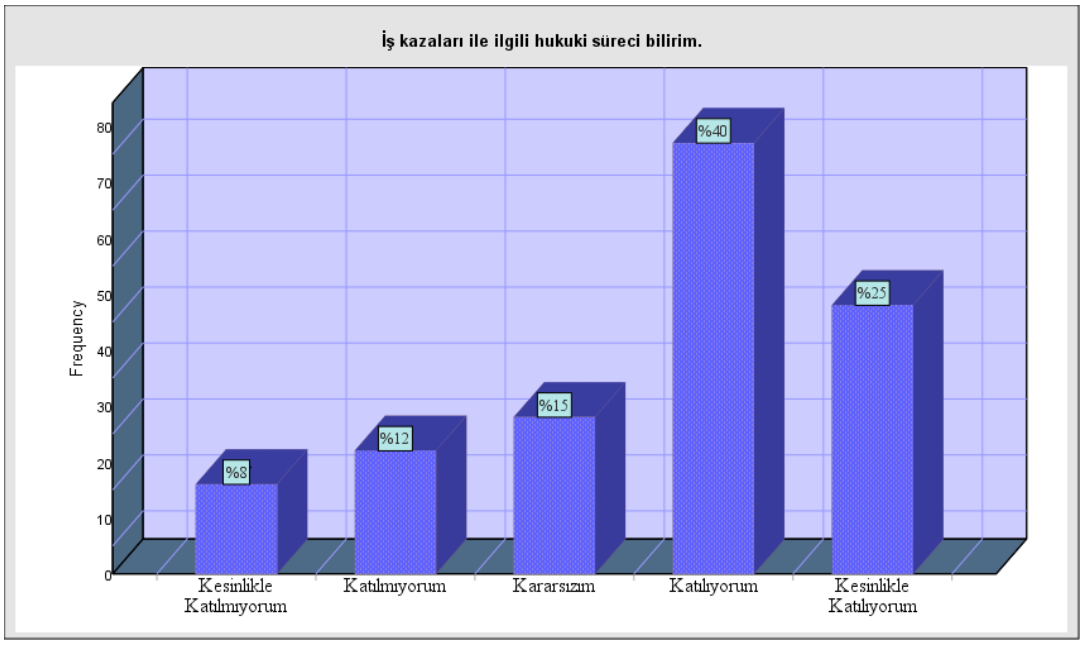
Şekil 6.12'de katılımcıların %75'i İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığı eğitimin yeterli olduğunu düşünürken, kararsızların da oranıyla birlikte %25'i yeterli olmadığını düşünmektedir.

Bu sonuçlara rağmen Türkiye'de verilen İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlar üzerinde yarattığı fayda ve farkındalık sorgulanmalıdır çünkü verilen eğitimlere rağmen Türkiye iş kazalarının yaşanmasında Avrupa'da birinci sırada yer almaktadır. Eğitimin işletmelerde hem çalışanlar hem de işverenler olarak yalnızca yasal bir zorunluluk olarak algılanıp yerine getirilme eğilimde olduğu, öneminin yeterince kavranmadığı sonucunu doğurmaktadır.



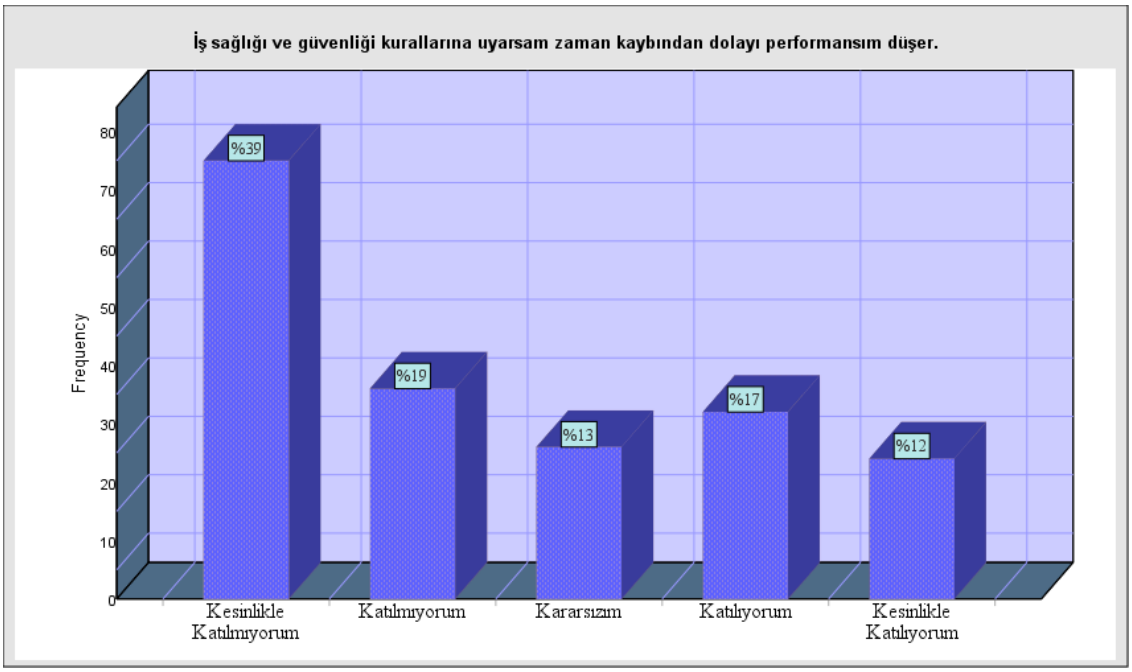
Şekil 6.21. Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.14'te katılımcıların %65'i iş kazaları ile ilgili hukuki süreci bildiklerini, kararsızların da oranıyla %35'i bu süreci bilmediklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre, çalışanların çoğu iş kazası geçirmeleri halinde yasal haklarını koruyabilecekleri konusunda bilinçli olduklarını düşündüklerini göstermektedir.



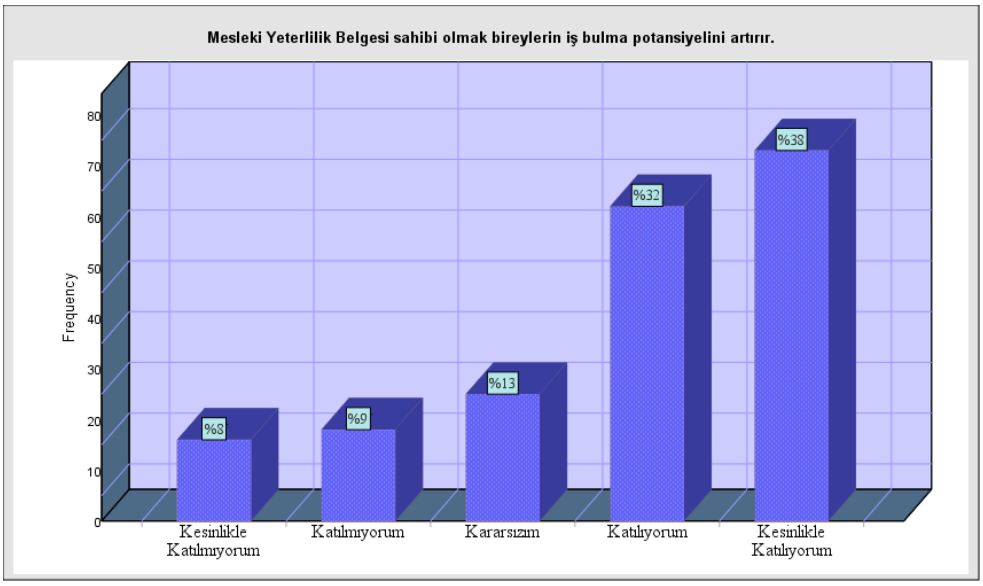
Şekil 6.22. İş kazaları ile ilgili hukuki süreci bilirim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.15'te katılımcıların %58'i iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarsa zaman kaybından dolayı performansının düşeceğine katılmadıklarını, %29'u ise performansının düşeceğine inanmaktadır. Bu sonuçlara göre İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarlarsa zaman kaybından dolayı performanslarının düşeceğine inananların oranı karasızlar ile toplam oranın neredeyse yarısına ulaşmaktadır. Buradan hareketle iş yerlerinde performans kriterleri (performans beklentisinin yüksek tutulması) ile iş güvenliği kurallarına uymak arasında negatif bir ilişki olduğu varsayılabilir



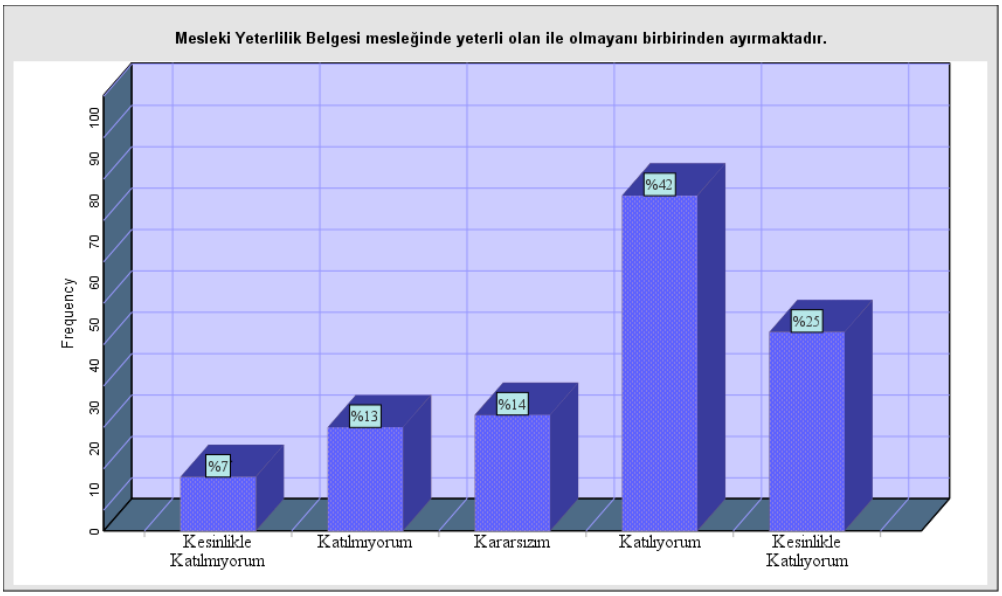
Şekil 6.23. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarsam zaman kaybından dolayı performansım düşer? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.16'da katılımcıların %70'i Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak iş bulma potansiyelimi artırır diye düşünürken, %17'si artırdığına inanmadıklarını söylemiştir. Bu sonuçlara göre Mesleki Yeterlilik Belgesinin çalışanlar üzerinde iş bulmaları konusunda bir güven oluşturduğu bulgusuna varılmıştır.



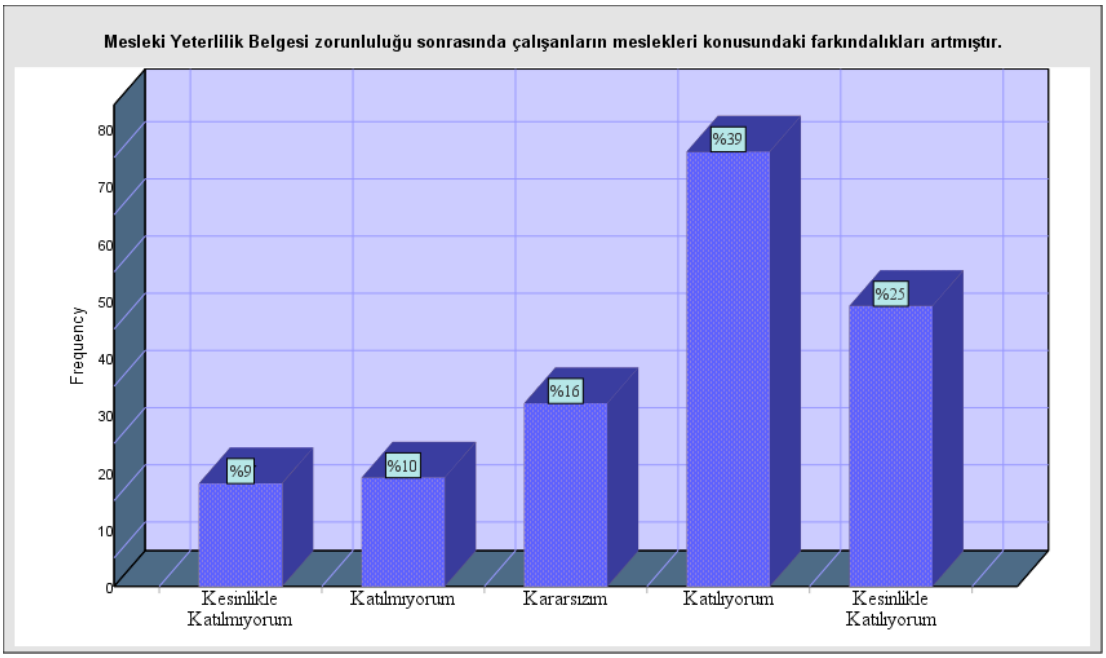
Şekil 6.24. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak bireylerin iş bulma potansiyelini artırır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.17'de katılımcıların %67'si Mesleki Yeterlilik Belgesinin mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırdığını düşünürken, %20'si ise buna katılmadıklarını ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre Mesleki Yeterlilik Belgesi mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırdığı bulgusuna varılmıştır. Farklı bir bakış açısıyla sonuçlar incelendiğinde yine karasızlar ile ankete katılanların %34'ü Mesleki yeterlilik Belgesinin gerçekten mesleği bilenler ile bilmeyenleri ayırmadığı varsayımında bulunulabilir.



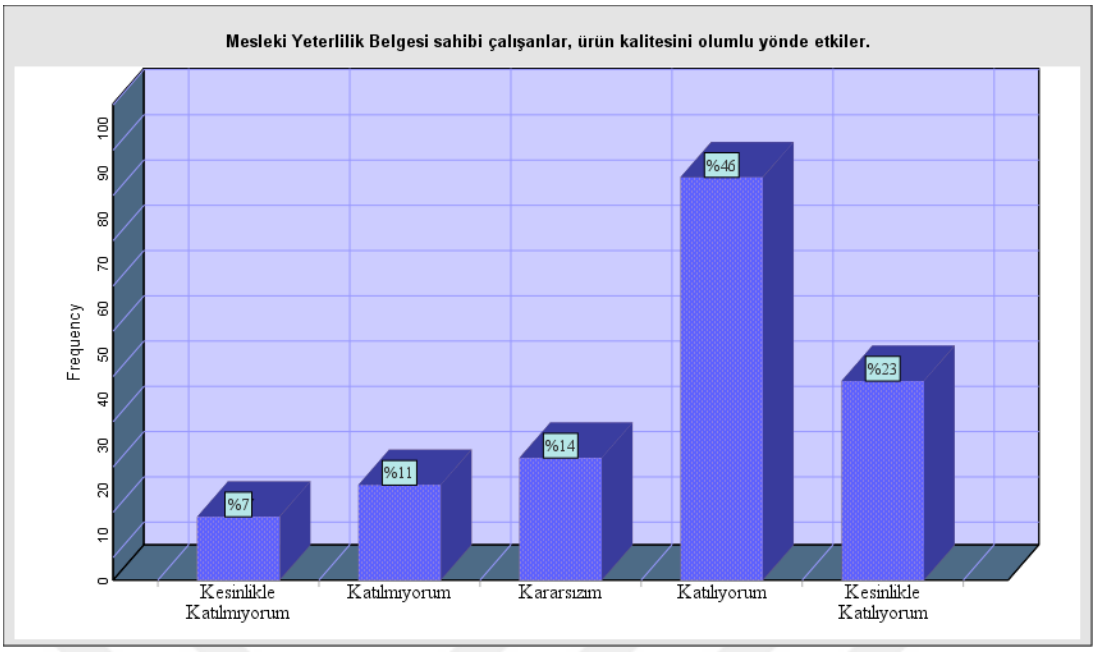
Şekil 6.25. Mesleki Yeterlilik Belgesi mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırmaktadır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.18'de katılımcıların %64'ü Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu sonrasında çalışanların meslekleri konusunda farkındalıklarının artığını ifade ederken, %19'u ise bu düşüncede olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar; belgesi olmayanların, bir mesleği bildiğini iddia etse bile o mesleği yapamayacağı için, katılımcılar belge sahibi olduklarında mesleklerinin önemli olduğuna dair inançlarının arttığını göstermektedir.



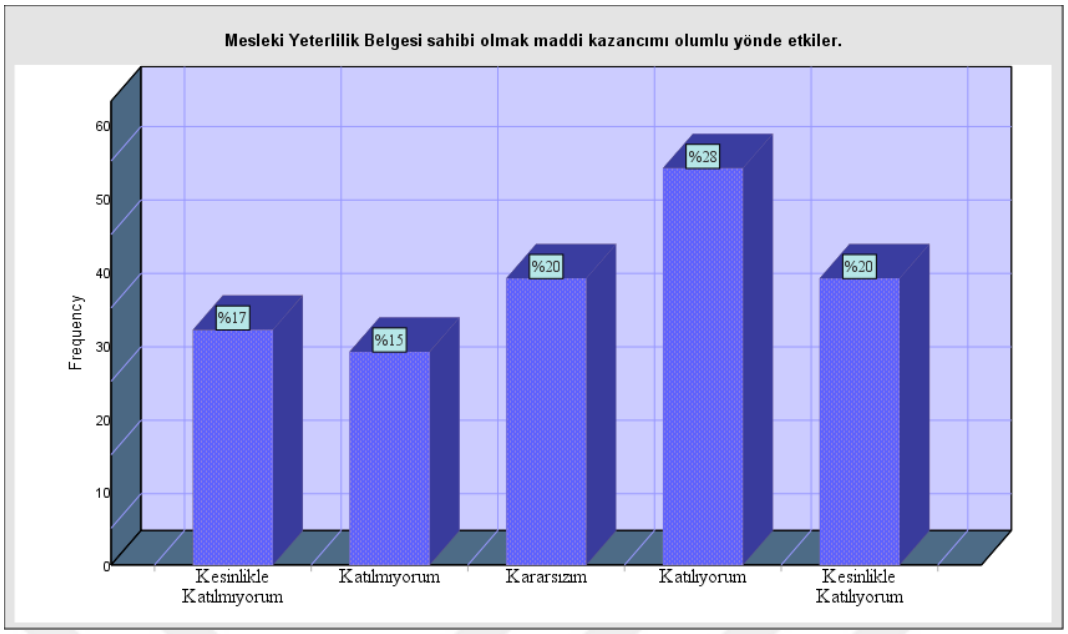
Şekil 6.26. Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu sonrasında çalışanların meslekleri konusundaki farkındalıkları artmıştır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.19'da katılımcıların %69'u Mesleki Yeterlilik Belgesi olan çalışanların, ürün kalitesini olumlu yönde etkilediğini düşünürken, %18'si ise bunun ürün kalitesine bir etkisi olmadığını düşünmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların belge aldıktan sonra üretecekleri ürün veya hizmet kalitesine etkilerinin pozitif anlamda artacağını düşünmektedir



Şekil 6.27. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanlar, ürün kalitesini olumlu yönde etkiler? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

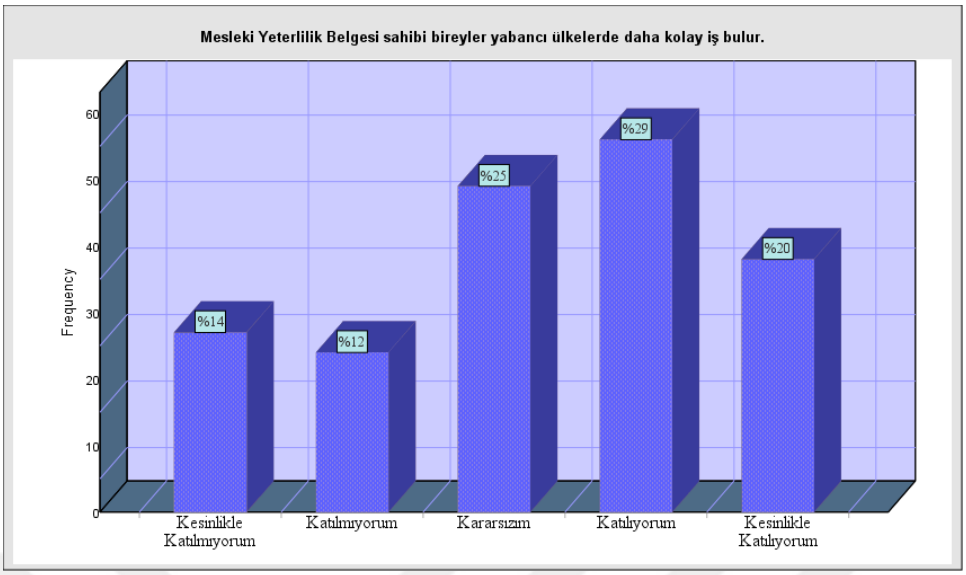
Şekil 6.20'de katılımcıların %48'i Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak kazancımı olumlu yönde etkilemiştir derken, %32'si artırmayacağına inandıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre belge sahibi olmanın maddi kazanca olumlu etkisi olacağı inancı çok güçlü değildir bulgusuna varılmıştır. Bu soruya genel olarak bakıldığında belge sahibi olmasalar da kişiler mesleklerini yapmaya devam edebileceklerini düşünmektedir. Aslında yasal mevzuat özellikle belge zorunluluğu getirilen mesleklerde belge sahibi olmadan çalışmayı imkânsız kılmaktadır. Bu da bize Türkiye'nin genel sorunu olan yasal mevzuatın yeterli olduğunu ancak denetim eksikliğinin yasaların uygulanması için yeterli düzeyde olmadığını düşündürtmektedir. Bu durumda belge sahibi olanlara bir pozitif ayrımcılık sağlanmadığı durumda maddi kazançlarının artması da beklenemez.



Şekil 6.28. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak maddi kazancımı olumlu yönde etkiler? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

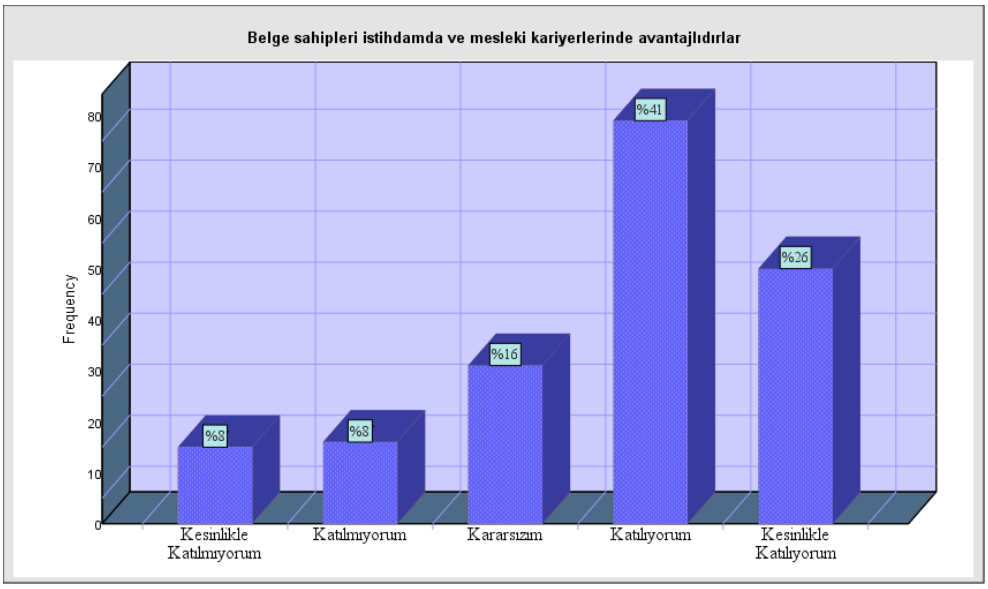
Şekil 6.21'de katılımcıların %49'u belge sahibi olanların, yabancı ülkelerde daha kolay iş bulacağını ifade ederken, %26'sı ise bu düşünceye katılmadıklarını ifade etmiştir. Kararsızların oranı da %25 gibi azımsanmayacak değerde görülmüştür. Aslında bu konu AYÇ kapsamında derinlemesine irdelenmesi gereken bir konu olarak göze çarpmaktadır.

ABİ anketi (Avrupa Beceri ve İş Anketi), AB içindeki hareketliliğin çok sınırlı olduğunu gösteren kanıtları doğrulamaktadır. Katılımcıların beşte biri (%17) evlerini taşımak zorunda kalmış; %9'u farklı bölgeye taşınmış, %6'sı aynı bölgede hareketlilik sağlamış, %2'si de farklı bir ülkeye taşınmak zorunda kalmıştır. Avrupa içerisinde uzun süren ekonomik krizden en çok etkilenen ülkeler olan İrlanda, Yunanistan, Fransa ve İtalya'daki katılımcılar arasında işlerine başlamadan önce evlerini taşımak zorunda kalanların oranı en fazladır. Ortalamaya bakıldığında mevcut işine başlamadan önce kariyer beklentilerini geliştirmek amacıyla farklı bir AB ülkesine taşınan kişilerin daha çok gençler ve eğitim düzeyi yüksek erkekler olduğu görülmektedir. Örneğin 24–40 yaş aralığındaki daha genç katılımcıların %20'si yurt içinde hareket ederken 40 yaşın üzerindekilerde bu oran %15'tir. Bunun tam tersi, coğrafi hareketliliğin daha az görüldüğü gruplar kadınlar, daha yaşlılar, eğitim seviyesi düşük olanlar ve daha önce bir süre işsiz ya da aktif hayat dışında kalmış çalışanlardır (Publications Office of the European Union, 2015).



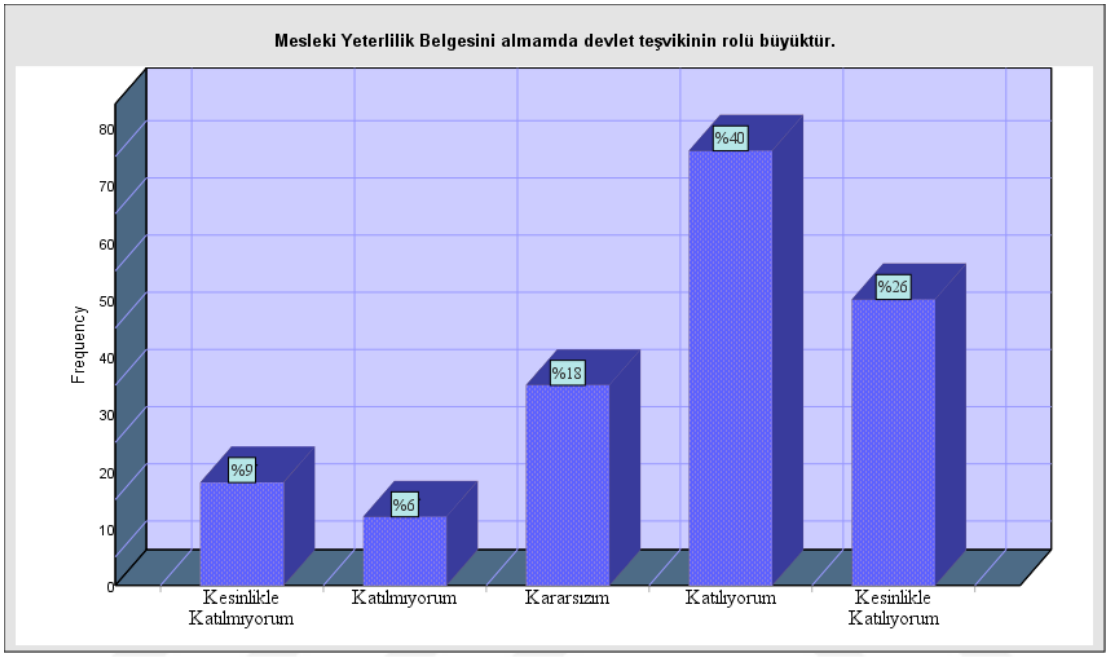
Şekil 6.29. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.22'de katılımcıların %67'si belge sahiplerinin istihdamda ve kariyerlerinde avantajlı olduğunu düşündüklerini, %16'sı ise böyle bir avantajının olmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre çalışanların belge sahibi olmasının, iş bulmasında ve kariyerlerinde yardımcı olacağı bulgusuna varılmıştır. Ancak %33 katılımcı ise belge zorunluluğu olmasına rağmen bu durum için kararsız olduklarını veya bu duruma katılmadıklarını ifade etmişlerdir.



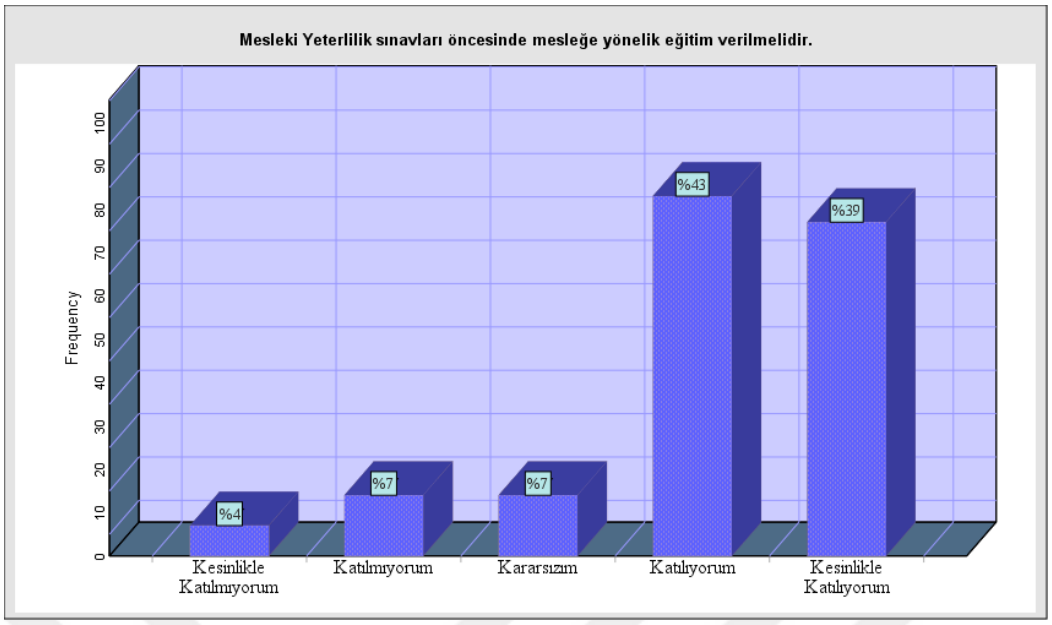
Şekil 6.30. Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerinde avantajlıdır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.23'te katılımcıların %66'sı belge sahibi olmanın devlet teşvikinin katkısının çok olduğunu düşündüklerini, %15'i ise devlet teşvikinin bir rolü olmadığını ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanlar belge sahibi olmada devlet teşvikinin etkili olduğu bulgusuna varılmıştır.



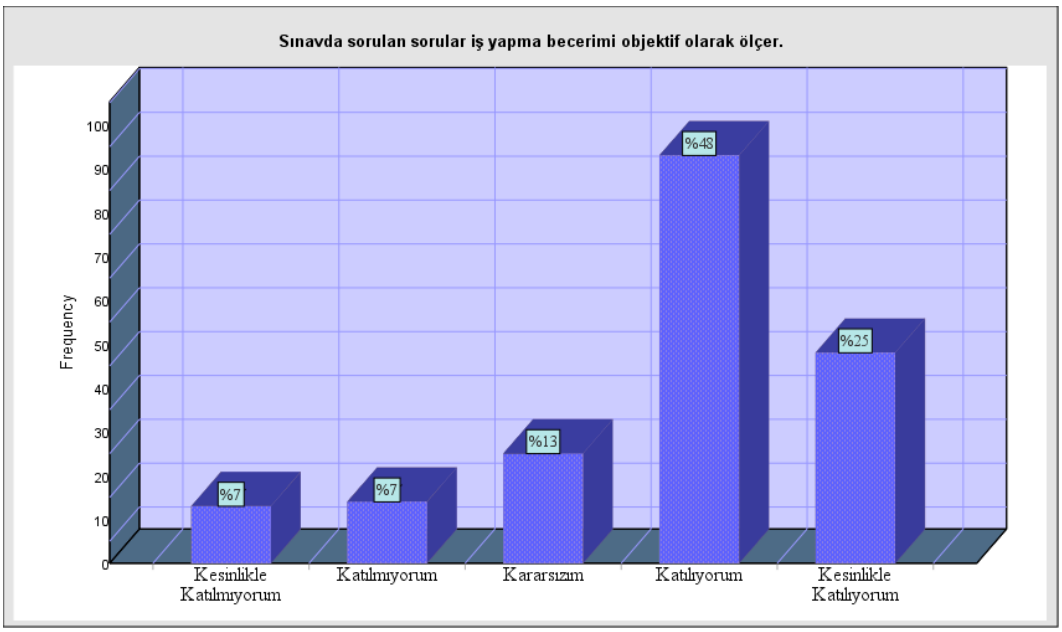
Şekil 6.31. Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.24'te katılımcıların %82'si sınav öncesinde mesleğe yönelik eğitim verilmesi gerektiğini düşünürken, %11'i eğitime gerek olmadığını düşünmektedir. Bu sonuçlara göre çalışanlar sınav öncesinde meslekleri ile ilgili eğitime ihtiyaç duydukları bulgusuna varılmıştır. (Çalışanların Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inandıkları sonucuna varılmıştır). Çalışanın belge alım sürecinde mesleki olarak kendisini geliştirdiği bulgusuna varılmıştır.



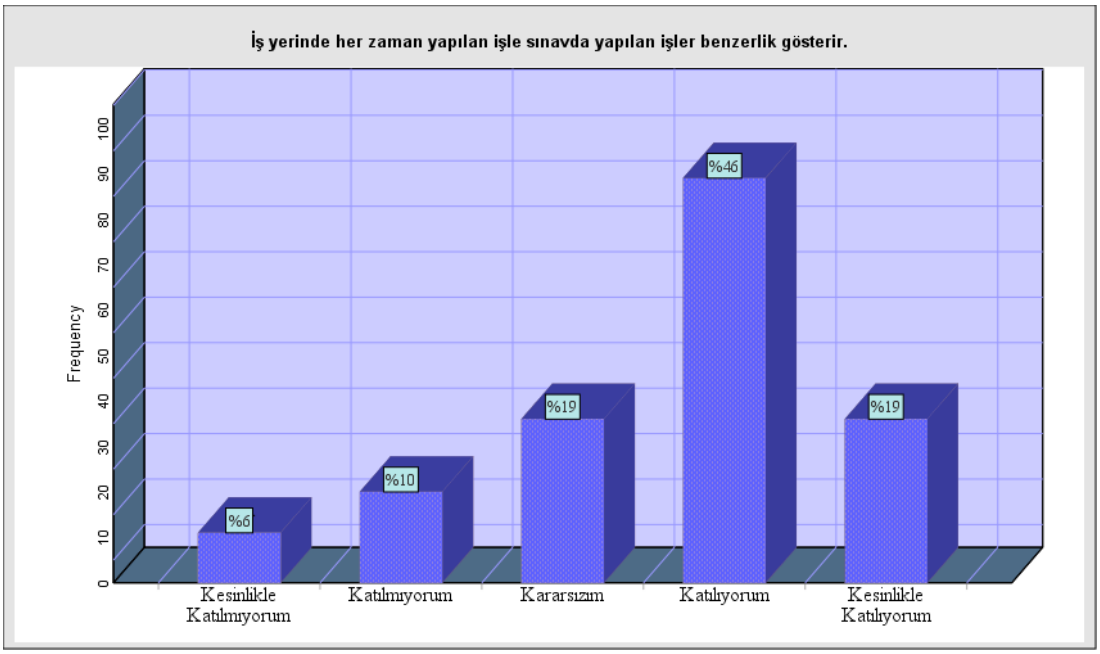
Şekil 6.32. Mesleki yeterlilik sınavları öncesinde mesleğe yönelik eğitim verilmelidir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.25'te katılımcıların %73'ü sınavda sorulan soruların iş yapma becerisini objektif olarak ölçtüğünü düşünürken, %14'ü ise objektif olarak ölçmediğini düşündüklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanlar sınavda sorulan soruların yaptıkları işi doğru olarak yaptıkları konusunda ölçme değerlendirmede objektif sonuçlara vardığını göstermektedir.



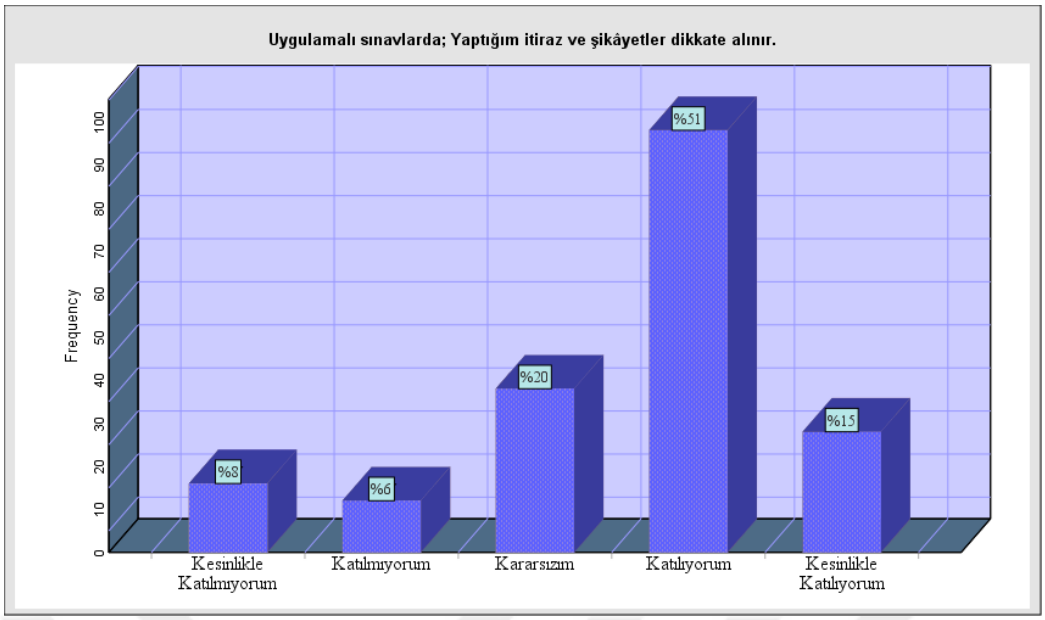
Şekil 6.33. Sınavda sorulan sorular iş yapma becerimi objektif olarak ölçer? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.26'da katılımcıların %65'i iş yerinde her zaman yapılan işler ile sınavda yapılan işlerin benzerlik gösterdiğine katıldıklarını ifade ederken %16'sı ise benzerlik göstermediğini düşündüklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların sınavda yapılan işlerin her zaman yaptıkları işlerle örtüştüğünü düşündükleri bulgusuna varılmıştır. Daha önce bu tezde bahsedildiği gibi MYK'nin bazı sınavları bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde bazıları ise sınav merkezlerinde yapılmaktadır. Bu, sonuçlarda da birtakım değişikliklere sebep olabilmektedir.



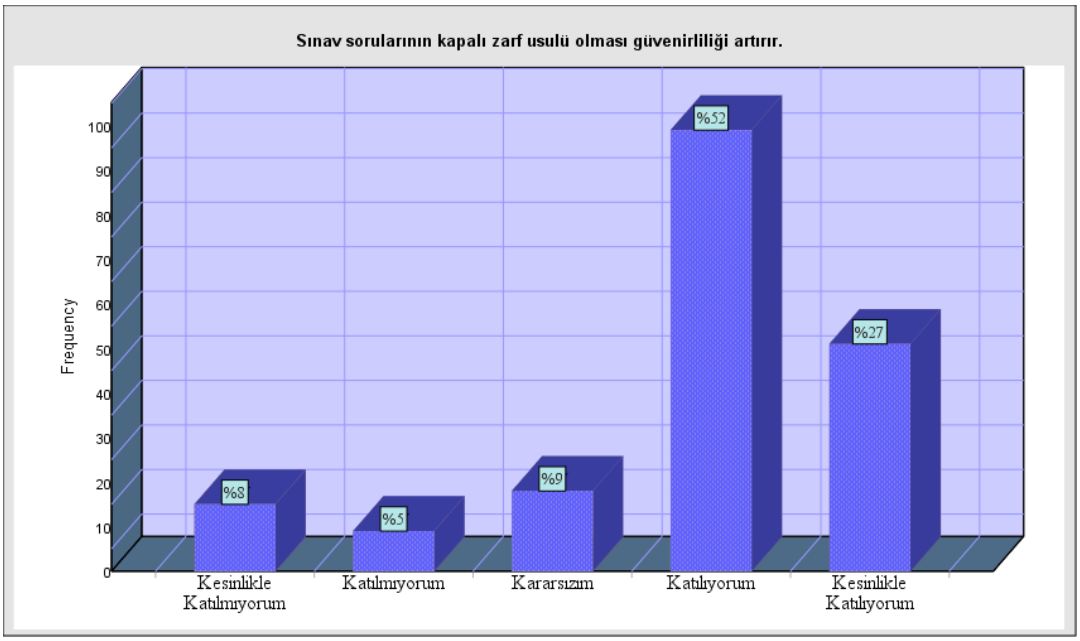
Şekil 6.34. İş yerinde her zaman yapılan işle sınavda yapılan işler benzerlik gösterir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.27'de katılımcıların %66'sı uygulamalı sınavlarda yaptığım itirazlar ve şikâyetler dikkate alınır derken, %14'ü ise dikkate alınmadığını düşünmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların uygulamalı sınavlarda rahatlıkla itiraz ve şikâyetlerde bulunabilecekleri, ayrıca itiraz durumunda itirazlarının dikkate alındığı sonucuna varılmıştır. Bu durum sınav güvenliği ve objektifliği açısından oldukça önem taşımaktadır.



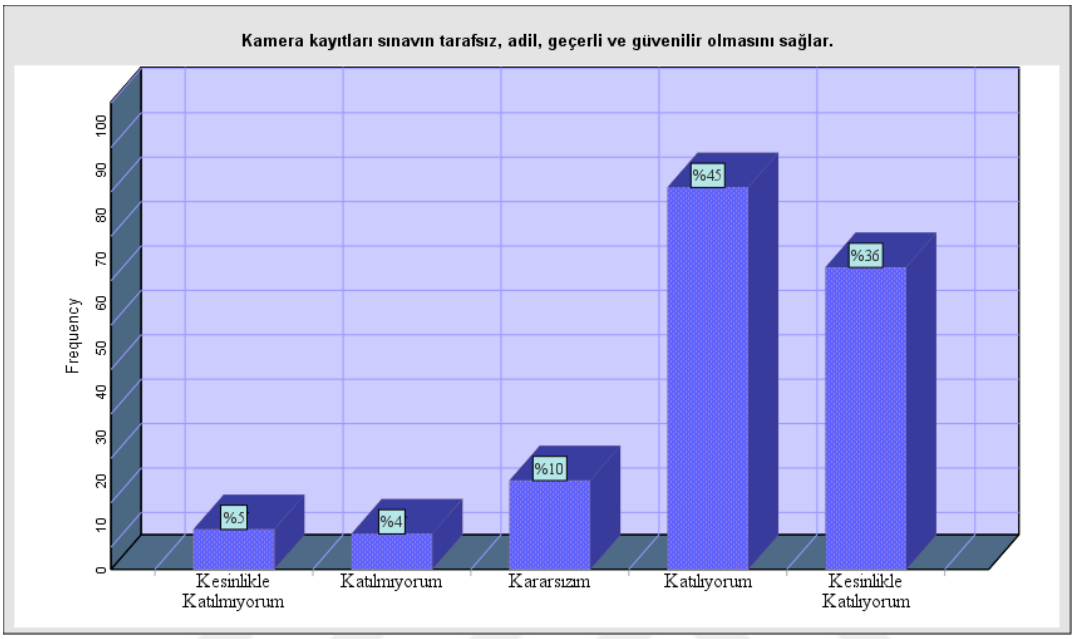
Şekil 6.35. Uygulamalı sınavlarda; yaptığım itiraz ve şikâyetler dikkate alınır? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.28'de katılımcıların %79'u sınavların kapalı zarf usulü olması güvenliği artırır düşüncesindeyken. %13'ü ise güvenirliliği artırmadığı düşüncesindedir. Bu sonuçlara bakıldığında yapılan sınavların kapalı zarf usulü olması çalışanlar tarafından güvenilir bulunmaktadır.



Şekil 6.36. Sınav sorularının kapalı zarf usulü olması güvenirliliği artırır? Sorusuna erilen yanıtların grafiksel ifadesi

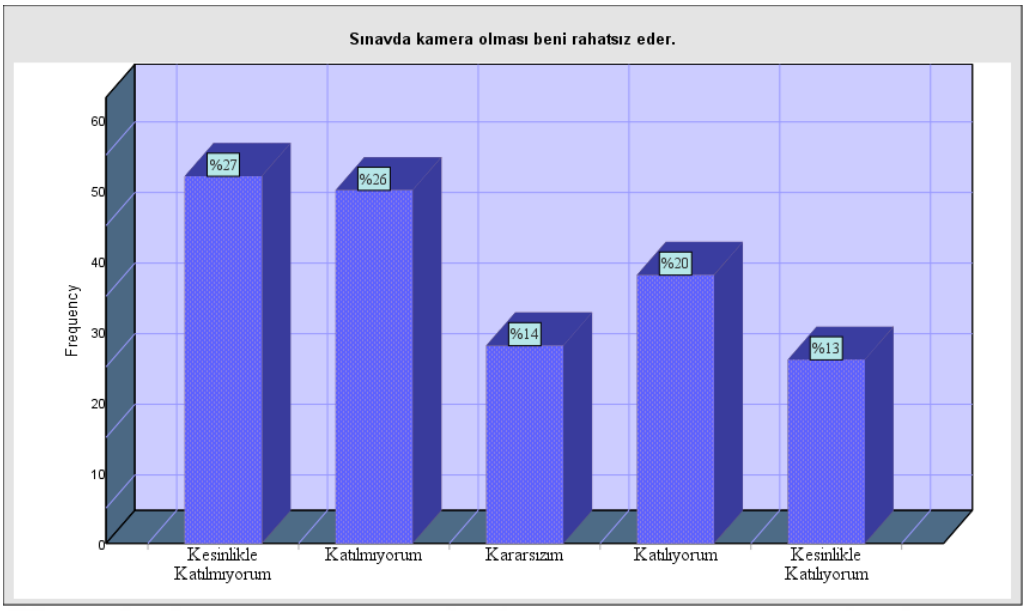
Şekil 6.29’da katılımcıların %81’i kamera kayıtları sınavın tarafsız, adil, geçerli ve güvenilir olmasını sağladığını düşünürken, %9’u bu fikre katılmadığını ifade etmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda kamera kayıtları ile yapılan sınavların çalışanlar tarafından güvenilir bulunduğu sonucuna varılmıştır.



Şekil 6.37. Kamera kayıtları sınavın tarafsız, adil, geçerli ve güvenli olmasını sağlar? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

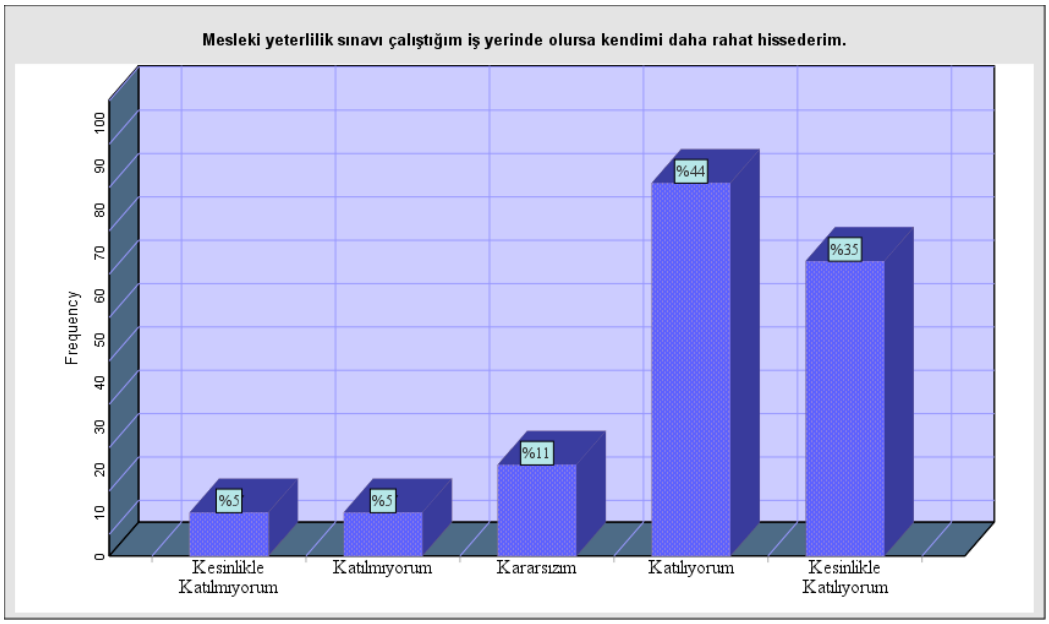
Şekil 6.30 ‘da katılımcıların %33’ü sınavda kamera olması beni rahatsız eder derken, %53'ü kamera olması beni rahatsız etmez demiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda sınavda kamera olması çalışanların performanslarını etkileyecek bir durum yaratmadığı düşünülse bile katılımcıların yaklaşık 1/3’ ü kameranın kendilerini rahatsız ettiğini belirtmektedir.

Sümer’e göre yaptığı anket çalışmasında Mesleki Yeterlilik Belgesi alanların%56‘sı kamera kaydından rahatsız olduğunu İfade etmektedir. Sınav esnasında hareketlerin izlendiği ve kayıt altına alınması ekstra bir heyecan ve stres yaratabilir. Buna sınav psikolojisi de eklediğinde adayların başarısız olma ihtimali artabilir. %75’lik oranı oluşturan kişiler ise kamera kaydı olmasaydı sınavda daha başarılı olacağına inanmaktadır. (Sümer, 2018)



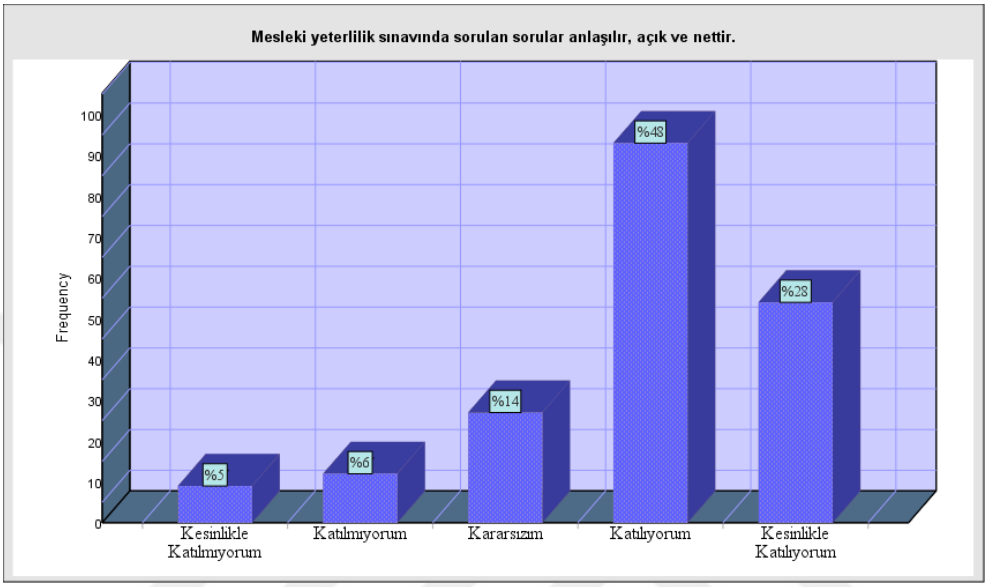
Şekil 6.38. Sınavda kamera olması beni rahatsız eder? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.31'de katılımcıların %79'u yeterlilik sınavı çalıştığım iş yerinde olursa kendimi daha rahat hissederim derken, %10'u buna katılmadığını ifade etmektedir. Bu durumdan çıkan sonuca göre yeterlilik sınavının kendi iş yerlerinde yapılması çalışanların başarılarını artıracaktır bulgusuna varılmıştır. Bu sonuç şekil 5.26'daki yorumları da desteklemektedir.



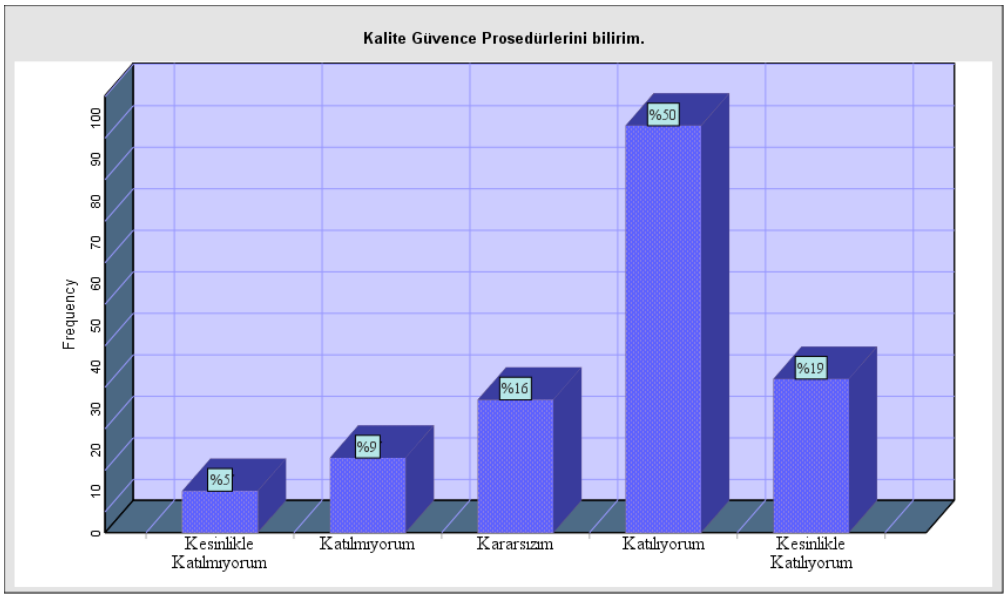
Şekil 6.39. Mesleki yeterlilik sınavı çalıştığım iş yerinde olursa kendimi daha rahat hissederim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.32de katılımcıların %76'sı yeterlilik sınavında sorulan soruların anlaşılır, açık ve net olduğunu düşünürken, %11'i bu fikre katılmadıklarını ifade etmiştir. Bu durumda çıkan sonuçlara göre yapılan yeterlilik sınavlarında soruların çalışanlar tarafından kolayca anlaşıldığı bulgusuna varılmıştır. Bu durum sınav objektifliği açısından oldukça önem taşımaktadır.



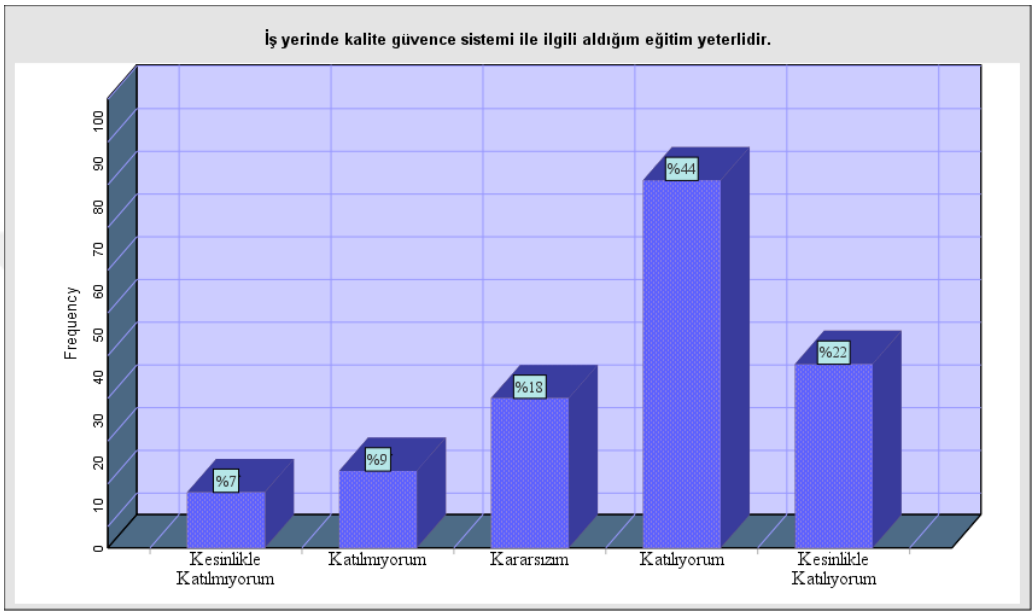
Şekil 6.40. Mesleki yeterlilik sınavında sorulan sorular anlaşılır, açık ve nettir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.33'te katılımcıların %69'u kalite güvence prosedürlerini bildiklerini ifade ederken, %14'ü ise bilmediklerini ifade etmiştir.



Şekil 6.41. Kalite Güvence Prosedürlerini bilirim? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

Şekil 6.34'te katılımcıların %66'sı iş yerinde kalite güvence sistemi ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir düşüncesindeyken, %16'sı eğitimin yeterli olmadığı düşüncesindedir. MYK belge sınavları kapsamında kalite süreçleri, 3 konu başlığından birisidir. Katılımcıların kalite konusundaki sorulara verdiği cevaplar bizi kalite konusunda yeterli donanıma sahip olduklarını düşündükleri sonucuna götürmektedir



Şekil 6.42. İş yerinde kalite güvence sistemi ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir? Sorusuna verilen yanıtların grafiksel ifadesi

6.4. Çapraz Tablolar

Bu çalışmada Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetlerinin tekstil sektöründe çalışanların özelinde değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu amaçla 4 bölümden oluşan 30 soruluk bir anket uygulaması ile basit tesadüfî yöntemle seçilmiş olan tekstil işletmelerindeki 300 adet anket uygulanmış olup 198 tanesinin Mesleki Yeterlilik Belgesi vardır. Belgesi olan katılımcıların verileri analiz edilmiştir. Uygulama sonucunda elde edilen veriler, SPSS23 İstatistik Paket programına girilerek bu paket program yardımı ile betimleyici istatistikler tablolaştırılmış ve istatistik analizleri yapılmıştır. Bu analizlere göre tekstil sektöründe çalışanların İş sağlığı ve güvenliği, Zorunlu Mesleki Yeterlilik Belgesi, Mesleki Yeterlilik Sınavı, Kalite Güvence Sistemi ile ilgili düşünce ve davranışları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bilimsel çalışmalarda verilerin güvenirliği ilk koşullarından biri olduğu için öncelikli olarak verilerin güvenirlik testleri yapılmıştır. Verilerin güvenirlik çalışmalarında güvenirlilik katsayısı (Cronbach Alpha) α=0,949 olarak hesaplanmıştır. Bu oran verilerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

H0 hipotezi; *Cinsiyet ile Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü arasında bir ilişki yoktur.*

H1 hipotezi; *Cinsiyet ile Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü arasında bir ilişki vardır.*

Çizelge 6.4'te SPSS istatistik programı ile yapılan hesaplamada $\chi 2$ = 11,824 değeri bulunmuş olup bu değere karşılık gelen 4 serbestlik dereceli önemlilik olasılık oranı ise 0,019'dur. Bu oran α=0,05'ten küçük olduğundan dolayı H0 hipotezinin reddedilmesine ve H1 hipotezinin kabul edilmesine karar verilir.

Bu karar ışığı altında cinsiyet ile Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür arasında bir ilişki vardır. Ankete katılan erkeklerin bu soruya verdiği cevap %67,8 oranında Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü vardır olmuştur. Yine erkekler %18,4 oranında devlet teşvikinin rolü yoktur demiştir. Karasızların oranı ise %14'tür. Aynı soruya ankete katılan kadınlar ise %56,9 oranında Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü vardır demiştir. %9,1 oranında kesinlikle yoktur demiştir. Kadınların kararsızım cevabı burada dikkat çekicidir. Kadınlar %34,1 oranında kararsızım cevabı verilmiştir.

Çizelge 6.19. Cinsiyet ile "Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür." arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi

	$\chi 2$	Serbestlik derecesi	Önemlilik derecesi
Pearson Ki-kare	11,824	4	,019
Gözlem sayısı (N)	180		

H0 hipotezi; Cinsiyet ile "Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar" arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1 hipotezi; Cinsiyet ile "Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar" arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 6.5'te cinsiyet ile belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar arasında bir bağlılık veya ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Burada öğrenilmek istenen cevap belgeye sahip kadın ve erkeklerin, belge sahibi olmak istihdamda ve kariyerimde beni avantajlı yapar mı sorusuna verdikleri cevapta bir farklılık olup olmadığıdır. Bunun için gerekli hipotezler kurularak $\chi 2$ testi yardımı ile araştırılacaktır. Yapılan hesaplamada $\chi 2$ = 10,012 değerine ve 4 serbestlik dereceli tablo değerine karşılık gelen olasılık oranı ise 0,040'tır. Bu oran α=0,05'ten küçük olduğu için arasında bir ilişki olduğu varsayılarak H1 hipotezinin kabul edilmesine karar verilir.

Kadınların bu soruya verdiği cevaplar; %53,3'ü belgeye sahip olmak beni avantajlı yapar. %17,7 'si avantajlı yapmaz. Karasızların oranı ise %29,8'dir. Erkeklerin aynı soruya verdiği cevaplar; %71,8 belge sahibi olmak beni istihdamda ve kariyerimde avantajlı yapar. %16,3 oranında yapmaz. %11,9 oranında kararsızım şeklindedir.

Çizelge 6.20. Cinsiyet ile "Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar" arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi

	$\chi 2$	Serbestlik derecesi	Önemlilik derecesi
Pearson Ki-kare	10,012	4	,040
Gözlem sayısı (N)	180		

H0 hipotezi; *Cinsiyet ile "Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir." arasında bir ilişki yoktur.*

H1 hipotezi; *Cinsiyet ile "Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir." arasında bir ilişki vardır.*

Çizelge 6.6'da SPSS istatistik paket program ile yapılan hesaplamada $\chi 2$ = 11,142 değeri bulunmuş olup bu değere karşılık gelen 4 serbestlik dereceli önemlilik olasılık oranı ise 0,025'tir. Bu oran α=0,05'ten küçük olduğundan dolayı H1 hipotezinin kabul edilmesine karar verilir.

Çizelge 6.21. Cinsiyet ile "Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir." arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi

	$\chi 2$	Serbestlik derecesi	Önemlilik derecesi
Pearson Ki-kare	11,142	4	,025
Gözlem sayısı (N)	182		

H0 hipotezi; *Cinsiyet ile "Belge sahipleri bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur" arasında anlamlı bir ilişki yoktur.*

H1 hipotezi; *Cinsiyet ile "Belge sahipleri bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur" arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

"Cinsiyet" ile "Mesleki yeterlilik belge sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur" arasında bir bağlılık veya ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Burada öğrenilmek istenen cevap Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip bireylerin yabancı ülkelerde daha kolay iş bulup bulamama konusunda cinsiyete göre farklılık gösterip göstermeyeceğidir. Bunun için gerekli hipotezler kurularak $\chi 2$ testi yardımı ile araştırılmıştır. Yapılan hesaplamada $\chi 2$ = 17,952 değerine ve 4 serbestlik dereceli tablo değerine karşılık gelen olasılık oranı ise 0,001'dir. Bu oran α=0,05'ten küçük olduğu için arasında bir ilişki olduğu varsayılarak H1 hipotezi kabul edilir. (Çizelge 6.7)

Kadınların, belge sahipleri yabancı ülkelerde daha kolay iş bulurum sorusuna verdikleri katılıyorum cevabı %26,6; erkeklerin, katılıyorum cevabı %55'tir. Kadınların kararsızım dediği cevap oranı %42,2 iken erkeklerin karasızlık oranı %19,6'dır. Kadınların katılmıyorum dediği oran %31,1 iken erkeklerin katılmıyorum dediği oran %25,9'dur. Bu da göstermektedir ki Mesleki Yeterlilik Belgesinin yurt dışındaki iş bulmaya olan katkısına erkekler kadınlardan çok daha fazla inanmaktadır.

Çizelge 6.22. Cinsiyetle ile "Mesleki Yeterlilik Belge sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur" arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi

	$\chi 2$	Serbestlik derecesi	Önemlilik derecesi
Pearson Ki-kare	17,952	4	,001
Gözlem sayısı (N)	184		

H0 hipotezi; C*insiyet ile "Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder" arasında anlamlı bir ilişki yoktur.*

H1 hipotezi; *Cinsiyet ile "Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder" arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Çizelge 6.8' yapılan hesaplamada $\chi 2$ = 8,832 değeri bulunmuş olup bu değere karşılık gelen 4 serbestlik dereceli önemlilik olasılık oranı ise 0,065'tir. Bu oran α=0,05'ten büyük olduğu için H0 hipotezinin kabul edilmesine karar verilmiştir. Buna göre "Cinsiyet" ile "kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder" arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Çizelge 6.23. Cinsiyet ile "Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder" arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi

	$\chi 2$	Serbestlik derecesi	Önemlilik derecesi
Pearson Ki-kare	8,832	4	0,065
Gözlem sayısı (N)	182		

5.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Sonuç

Tüm dünyada insan kaynakları politika yapıcılarının gündemlerinde ilk sıralarda beceri arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluğun azaltılması yer almaktadır. ABİ anketi[13], eğitimi esnasında iş temelli öğrenme gerçekleştiren bireylerin eğitimlerinden sonra, doğrudan ilk işlerine ve yoğun becerili işlere geçme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Beceri uyuşmazlığından kurtulmanın zor olduğu göz önüne alındığında, bu uyuşmazlıkların daha iş hayatının en başından ya da iş hayatına girmeden giderilmesine odaklanan politikalar, İş Temelli Öğretim gibi (İTÖ), mücadele sürecinde oldukça etkili olabilir. Türkiye'de iş temelli eğitimin oluşumunu sağlayan ve bunu belgeleyen mesleki eğitim kurumlarıdır.

28 Şubat sürecinin bir sonucu olarak meslek liselerinin kat sayı problemi yüzünden, meslek liselerine olan talep azalmaya başlamıştı. Bu durumun olumsuz etkilerini hala görmekteyiz. Bu olumsuz etkileri ortadan kaldırmak için son zamanlarda hükümet yeni politikalar üretmeye başlamıştır. Bunlardan en önemlisi meslek liselerini tercih edilir hale getirmek ve mesleki eğitimin kalitesini artırmaktır. Meslek lisesine gelen öğrencilerin çoğu akademik başarıları düşük olduğu için gidecekleri daha iyi bir okul bulunmamaktadır. Her ne kadar katsayı problemi ortadan kalkmış olsa da yaratılmış olan negatif algı devam etmektedir. Öğrenciler mecbur kaldıkları için mesleki eğitimi seçmek zorunda kalmaktadır. Bu da okullarının itibarsız olduğu düşüncesine kapılmalarına sebep olabilmektedir.

Meslek liselerinin itibarının yükseltilmesi için yeni meslek liseleri açılmaya başlamış ve %1 dilimden öğrenci almaya başlamıştır. Yüksek puanlı meslek liselerinin Türkiye

[13] **ABİ**, Avrupa Beceri ve İş Anketi

geneline yayılarak sayıları fazlalaştırılırsa var olan olumsuz kanı yavaş yavaş ortadan kaldırılabilir. Üniversitelerin mühendislik ve teknik bölümlerine meslek lisesi kontenjanı ayrılarak, akademik beklentisi yüksek olan meslek liseleri mezunlarına öncelik verilebilir. Yeni açılan meslek liselerinin organize sanayi bölgelerinde açılmasıyla eğitimin gerçek iş ortamında verilebilmesi staj yoluyla daha da kolaylaşacaktır. Ayrıca okulların tercih edilebilirliğini yükseltmek için güçlü teknolojiye ve donanıma sahip firmaların meslek liselerine hamilik yapması iyi uygulama örneklerinden biri olabilir.

Eğitim sistemimizin içinde mesleki yönlendirme bulunmamaktadır. İlkokul 1. Sınıftan 8. Sınıfa kadar çocukların yetenek, ilgi ve becerileri belirlenerek veliler bu konuda bilgilendirilip meslek liselerine gitmeleri yönünde teşvik edilebilirler.

Hem meslek liselerinde hem de üniversitelerdeki mesleki eğitim veren bölümlerin açılmasında bölgesel ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak açılması doğru olacaktır. Böylelikle işgücü piyasası ihtiyaçlarının doğru oranda karşılanması sağlanabilir. İhtiyaç olmayan bölümlerden mezun olan sayının önüne geçilebilir. İŞKUR iş gücü piyasasının taleplerini belirleyebilmek için 2007 yılından beri İş Gücü Piyasası Araştırması (APA) gerçekleştirmektedir. Bu araştırma çalışan sayılarını, geleceğin mesleklerini, istihdam beklentileri ve çalışan bulmakta güçlük çekilen meslekleri belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın hedefi işverenin talep ettiği işgücü vasıfları ile benzer vasıflara sahip çalışanları bir araya getirmek, işgücü piyasasında meydana gelen değişimleri belirlemek ve bu yönde istihdam politikalarına bilgi sağlamaktır. Diğer önemli hedefi de Mesleki Eğitim Planlamasını bu verilere göre oluşturmak için veri sağlamaktır.

APA'dan elde edilen bilgilerden biri açık iş olan mesleklerde istenilen beceriler, meslekten mesleğe değişiklik gösterse de "yeterli mesleki teknik bilgi ve beceri" ilk sırada yer almıştır. 2. sırada ise iş tecrübesi yer almaktadır. İş gücü piyasası iş deneyimine fazlasıyla önem vermektedir.

Mesleki Yeterlilik Belgesi ile bireyleri meslek sahibi yapmak, mesleki eğitimin önceliklerinden biri olmamalıdır. Mesleki eğitim politikasının da temel amacı bu tip belgelere ihtiyaç olmaksızın, ihtiyaç analizlerine göre istihdam edilebilecek alanlarda, yeterli sayıda teknik eleman yetiştirmek üzere kurgulanmalıdır. Tüm bunlara rağmen Mesleki Yeterlilik Belgesi yine de göç, farklı eğitim alanlarından mezun olmak gibi sebeplerle gereklilik olarak kalacaktır.

Türkiye'deki mesleki eğitimde belgelendirme üç şekilde yapılmaktadır. Örgün Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarından verilen diploma, Çıraklık Eğitim Merkezlerinden verilen ustalık ve kalfalık belgesi, Yaygın Meslek Eğitimi Kurumlarından verilen tamamlama belgesidir. Ancak bu belgelere sahip işçiler, işgücü piyasasında eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilememektedir. Bu nedenle beceri uyumsuzluğu çok fazladır. Aynı zamanda yaptıkları işe uygun ücret ve sosyal haklara sahip olma noktasında sıkıntılar yaşamaktadırlar. Çalışanların mesleki bilgi ve becerisinin gerektirdiği işlere yönlendirilmemesi önemli bir sorundur. Mesleki Yeterlilik Belgesinin yukarıda bahsedilen belgelerden farklı olarak işçilere bu olanağı vermede etkili olduğu düşünülebilir.

Mesleki Yeterlilik Belgesi kalite güvencesi sağlanmış, ölçme ve değerlendirme faaliyetleri uluslararası akreditasyona sahip kurumlarca yapılan ve bu kurumlar tarafından başarılı olan kişilere düzenlenen belgedir. Bu sebeple uluslararası tanınma ve geçerliliği diğer belgelere göre daha kabul edilebilirdir. Ancak bazen uluslararası tanınma ve geçerlilik noktasında problemler yaşanmaktadır.

MYK'ya bağlı Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı tarafından 24.07.2018 tarihinde bu konuyla ilgili bir duyuru yapmıştır. Yapılan duyuruda "Zaman zaman işverenlerden ve YBK'lerden Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi kişilerin yurt dışında çalışma izni almalarında bazı sıkıntılar yaşadıkları ve Mesleki Yeterlilik Belgesinin doğrulanmaya ihtiyaç duyulduğu (T.C. devletinin verdiği MYK Belgesini tanıyıp tanımadığı) ya da kabul edilmediği yönünde MYK'ye bilgiler iletilmektedir" denir. Yaşanan bu sıkıntılar MYK tarafından Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığının Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile irtibata geçilerek Türkiye Cumhuriyeti'nin tüm Çalışma Ataşelerince bulundukları ülkelerde Mesleki Yeterlilik Belgesinin doğrudan çalışma belgesine dönüştürülmesi sağlanmıştır (Mavi Akademi, t.y.). Mesleki Yeterlilik Belgesinin uluslararası hareketliliğinin olması belge sahiplerine yurt dışında iş bulabilme olanağı sağlayabilir. Ancak ABİ anketi, AB içindeki hareketliliğin çok sınırlı olduğunu gösteren kanıtları doğrulamaktadır. Yine ABİ anketine göre bütün çalışanların %73'ünün katıldığı eğitimler kısmen ya da tamamen işverenlerinin mali desteği ile gerçekleştirilmektedir. %11'inin eğitim masrafları kendileri ya da devlet tarafından karşılanmaktadır (Ancak işverenlerin yaptığı ödemenin bir kısmı yine bir hükümet finansman fonu tarafından karşılanmış olabilir ancak katılımcının bundan haberi olmayabilir) (European Centre for the Development of

Vocational Training , 2014).Türkiye'de de benzer bir durum vardır. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde, Bakanlığın belirlediği mesleklerde, Meslekî Yeterlilik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlarda başarılı olan kişilerin Bakanlar Kurulu Kararı ile 31/12/2021 tarihine kadar belge masrafı ile sınav ücreti İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Bu teşvikten sadece belge zorunluluğu getirilmiş mesleklerde çalışanlar yararlanabilmektedir. Bireyler teşvikten bir defaya mahsus olmak üzere faydalanabilirler. Ayrıca işyerinde belgeli çalışan istihdam eden işveren de SGK prim indiriminden faydalanmaktadır. Bu indirimden yararlanmak isteyen işverenler SGK e-bildirge sistemi üzerinden çalışanın kaydını yaparken sistem üzerinden çalışanın Mesleki Yeterlilik Belgesini sorgulayarak prim desteği talebinde bulunabilirler. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun, Geçici 10'uncu Maddesi kapsamında sağlanan İşveren Sigorta Primlerinin Karşılanması Desteği ile Mesleki Yeterlilik Belgesi olan çalışanları istihdam eden işverenler sigorta primlerinin işverene ait tutarları kadarını 48 aya kadar İşsizlik Sigortası Fonundan alabilirler. Teşvik Bakanlar Kurulunun kararı ile 31/12/2020 yılına kadar uzatılmıştır. Ayrıca Mesleki Yeterlilik Belgesi işvereni iş kazalarına karşı korur. İş kazası geçiren bir çalışanın belgesi olmadığı belirlendiğinde işvereni, ehliyetsiz kişileri çalıştırdığı gerekçesiyle ciddi maddi ve cezai hükümlerle karşılaşabilir.

Bu çalışma Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın, tekstil sektöründeki çalışanlar tarafından ne derece faydalı olarak algılandığına yöneliktir. Ankete katılan 300 kişinin 198 tanesi belgesi olan, 60 tanesi belgesi olmayan, 32 tanesi de geçersiz anketten oluşmaktatır.198 adet belgesi olan çalışanın verileri analiz edilmiştir. Bunların %76'sı erkek, %24'ü kadındır. Katılanlar %45 oranıyla en fazla 36- 45 yaş aralığındaki çalışanlardır, gruplandırılmış seri aritmetik yaş ortalaması 38,28'dir; yine katılanların %45'lik en büyük dilimi lise mezunudur ve %77'si 2374 TL- 3000 TL aralığındaki ücretle çalışmaktadır, gruplandırılmış seri aritmetik gelir ortalaması2947,1TL'dir. Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu sonrasında iş kazaları azalmıştır diyenlerin oranı %65'tir. Belge alma sürecinde meslekleri ile ilgili iş kazaları hakkında farkındalıklarının arttığı düşüncesi oluşmuştur. *"İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sınav öncesinde eğitim verilmelidir*" sorusuna %83 oranında eğitim verilmelidir denmiştir, ayrıca "Cinsiyet ile Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir." arasında bir ilişki vardır; aynı zamanda "*Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde mesleğe yönelik eğitim verilmelidir*" diyenlerin oranı da %82'dir. Her iki

soruda da verilen cevaplara bakıldığında sınav öncesinde eğitim verilmelidir talebi ortaya çıkmaktadır. Bazen çalışanlar iş güvenliği kurallarını tam olarak bilmediklerinden dolayı, bildiklerini yaptıklarında kuralları tam olarak yerine getirdiklerini düşünmektedirler. Ancak MYK'nın uyguladığı teorik ve uygulama sınavlarına hazırlanırken ya da sınav esnasında birçok iş güvenliği kuralını öğrenmesi gerektiğinin farkına varabilir. Buda İş güvenliği kurallarını öğrenmeye pozitif katkı sağlayabilir.

"*Belge zorunluluğu olmasa da iş sağlığı ve güvenliği kurallarına zaten uyarım*" diyenlerin oranı %84' tür. Bu sonuçlar göstermektedir ki çalışanlar açısından İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak ile belge sahibi olmak arasında bir bağlantı ortaya konamamıştır. Çalışanlar İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın kendisi ve diğer çalışanlar açısından iş kazası riskini azalttığının farkındadır.

"*İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarsam zaman kaybından dolayı performansım düşer*" sorusuna %58 oranında performanslarını düşüreceğine katılmadıkları cevabı verilmiştir. Buna rağmen katılımcıların kararsızlarla birlikte yaklaşık %42'si İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyduğunda performanslarının düşeceğine inanmaktadır. Dolayısıyla her ne kadar belge zorunluluğu olmasa da İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarım sorusuna verilen cevaplarla İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyduğunda performansının düşeceği sorusuna verilen cevaplar çelişmektedir.

Katılımcıların "*Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak, bireylerin iş bulma potansiyelini artırır*" sorusuna verdikleri cevap %70 oranında iş bulma potansiyelimi artırır olmuştur. %17'si ise artırmaz demiştir. %13'ü de bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanlar büyük oranda belge sahibi olmanın kendilerine iş bulma konusunda avantaj yaratacağını düşünmektedir. Ayrıca "*Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulurum*" sorusuna verdikleri cevaplar da %49 oranında daha kolay iş bulacaklarına katıldıklarını, %26 oranında ise bu düşünceye katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Buradan anlaşılabileceği üzere Mesleki Yeterlilik Belgesinin yurt dışı geçerliliği konusunda emin olamadıkları ve bu konudaki bilgilerinin olmadığı sonucunu düşündürmektedir. "Cinsiyet" ile "Mesleki Yeterlilik Belge sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur" arasında bir bağlılık veya ilişki olup olmadığı verilerle analiz edilmiştir. Burada öğrenilmek istenen, Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip bireylerin yabancı ülkelerde daha kolay iş bulma

yönündeki katkısına olan inancın cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğidir. Mesleki Yeterlilik Belgesinin yurt dışındaki iş bulmaya olan katkısına erkekler, kadınlardan çok daha fazla inanmaktadır.

Mesleki Yeterlilik Belgesinin kendi Türkiye'deki geçerliliğine inananlar yabancı ülkedeki geçerliliğine aynı oranda inanmamaktadır. Ayrıca kararsızların da oranının yüksek olması belgenin yurt dışında geçerliliği olup olmadığı konusunda bilgilerinin olmadığını göstermektedir. MYK'nin en önemli görevlerinden biri Türkiye iş gücünün küresel düzeyde rekabet edebilecek nitelik ve hareketliliğe sahip olabilmesi için gerekenlerin yapılmasıdır. Uluslararası hareketlilik için söz konusu belgelerin akreditasyon sistemi ile kalite güvencesinin sağlanması ve uluslararası düzeydeki yeterlilik çerçevelerine uyumlu bir yapıya sahip olması büyük önem taşımaktadır.

"*Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak maddi kazancımı olumlu etkiler*" sorusuna %48 oranında olumlu etkiler cevabı verilmiş, %32'si ise maddi kazançlarına bir katkısı olmayacağını düşünmektedir. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olanlar, belge sahibi olmanın belli avantajlar sağlayacağı yönünde inançları güçlü iken maddi kazançlarına olumlu yönde etkisine olan inançları çok güçlü değildir.

"*Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmada devlet teşvikinin rolü büyüktür*" diyenlerin oranı %66'dır. Sadece %15'i devlet teşvikinin etkili olmadığını düşünmektedir. Bu da göstermektedir ki Mesleki Yeterlilik Belgesi almada devlet teşvikinin rolü fazladır. "Cinsiyet ile Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür "arasında bir ilişki vardır. Özellikle kadınların belgeyi almamda devlet teşvikinin katkısının rolü büyüktür sorusuna verdikleri cevaplarda karasızlık oranın %34 çıkması dikkat çekicidir. Erkekler bu konuda daha kararlı cevaplar vermiştir. Ve belgeyi alırken devlet teşvikinin, kendileri için etkili olduğu düşüncesi kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. MYK işsizlik fonundan karşıladığı teşvikleri 2021 yılına kadar uzatmıştır ancak adayların belgelendirme giderlerinin karşılanması için yeni kaynaklar oluşturulmalıdır. Böylece adaylar için sağlanan destekler sürekli hale getirilebilir. Hâlihazırda uygulanan kamu desteği, tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde olup, mesleki yeterlilik standardı hazırlanan zorunlu mesleklerde sağlanmaktadır. Adayların belge almak için yaptıkları ilk başvuruda (adayın başarılı olması durumunda) ya da belirli zaman aralıklarında bir defaya mahsus olmak üzere her bir yeterlilik için mali destek sağlanabilir.

"*Sınavda sorulan sorular iş yapma becerimi objektif olarak ölçer*" diyen katılımcı oranı %73' tür. Mesleki yeterlilik sistemin hayat boyu öğrenme anlayışını kabul etmesi en güçlü yönlerinden biridir. Bu kapsamda herhangi bir eğitim almadan çalışarak edinilen becerileri belgelendirmeleri, bireylere farklı sektörler veya meslekler arasında yatay geçiş olanakları sağlayacak, bulunduğu sektörde ve yapmış olduğu meslekte ortaya çıkan yeni gelişmeleri uyumlu bir şekilde mesleğine yansıtabilmesi ve bunu belgelendirebilmesi bu sistem sayesinde mümkün olacaktır. Ayrıca iş yerinde her zaman yapılan işler sınavda yapılan işlerle benzerlik gösterir sorusuna katılımcıların verdiği %65 oranında benzerlik gösterir cevabı belge alma sürecinde hazırlanan soruların gerçekte yaptıkları işleri objektif olarak ölçme ve değerlendirme kriterlerine uygun olduğunu göstermektedir.

Yapılan ki kare test sonucunda cinsiyetin ilişkili olduğu diğer sorular da şunlardır. Cinsiyet ile Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar arasında bir bağlılık veya ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Burada öğrenilmek istenen, belgeye sahip kadın ve erkeklerin, belge sahibi olmak istihdamda ve kariyerimde beni avantajlı yapar mı sorusuna verdikleri cevapta bir farklılık olup olmadığıdır. Elde edilen verilerden bir öncekinde olduğu gibi kadınların kararsızım cevabı erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Erkekler Mesleki Yeterlilik Belgesine iş bulma konusunda daha fazla güvenmektedir.

"Cinsiyet" ile "kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder" arasında herhangi bir ilişki yoktur. Yani kadınlar erkeklerden daha fazla ya da daha az rahatsızlık duymuştur diye bir sonuç çıkartmak bu verilerle doğru olmaz. Ama kadın ve erkeklerin fiziksel farklarından dolayı farklı tasarıma sahip koruyucu donanım kullanmak ergonomik açıdan faydalı olabilir.

7.2. Riskler ve Öneriler

Risk 1; Sınava giren adaylar soruları kurşun kalemle cevapladığı için adayların verdiği hatalı cevaplar belgelendirme kuruluşları tarafından değiştirilebilir.

Öneri; Yapılan teorik sınavda sınav videosu kapatılmadan (adaylar sınav salonundan çıktıktan sonra) adayların cevap kâğıtları sayfa sayfa video kaydı ile kayıt altına

alınmalıdır. Adayın kurşun kalemle işaretlediği yanlış cevapların değiştirilebilme olasılığına karşı bir önlem olarak önerilebilir.

Risk 2- MYK Teorik sınav soruları için soru havuzu bulunmamaktadır. Her belgelendirme firması sınav sorularını kendi hazırlamaktadır. A firmasının soruları kolay olurken B firmasının soruları zor olabilmektedir. Bunu ortadan kaldırılabilecek bir sistem bulunmamaktadır.

Öneri; Sınavda kullanılacak soruların merkezdeki soru bankasından meslek dalı ve seviyesine göre belirlenmiş, yeterlilik formatına uygun, öğrenme çıktıları ve başarım ölçütlerine paralel belirli oranlarda kolay, orta ve zor olacak şekilde tamamen rastgele seçilen sorulardan oluşması kalite güvencesi açısından daha güvenilir olacaktır.

Risk 3- Soruların zorluk derecelendirmesi zor, orta, kolay şeklinde YBK tarafından yeterince yapılmamaktadır. Her YBK 'de soruların dağılımı denetçiler tarafından seçilmekte ve bu dağılıma dikkat edilmemektedir. YBK kâr amacı güden kuruluşlardır ve mali açıdan sürdürülebilirlikleri yetkilendirme şartları arasında yer almaktadır. O nedenle belge verme sayısı kendileri açısından önemli olduğu için soruların seçiminde kolay soru ağırlıklı bir tercih yapabilirler. Sınav sayısının az olduğu yeterlilikler için böyle bir uygulama yeterli istatistiksel veri olmadığı için zaten yapılamaz.

Öneri; Bu problemi firmalar yazılım programı kullanarak ortadan kaldırabilir ama çoğu yazılım programlarında bunu engelleyecek bir alt yapı bulunmamaktadır. Yâda MYK'nın hazırlayacağı ortak soru havuzundan soruları çekmeleri önerilebilir.

Risk 4- YBK'de çalışan kalite yönetim temsilcilerinin maaşları YBK tarafından ödendiği için görevleri tam bağımsız olarak yerine getirememektedir.

Öneri; YBK'de çalışan kalite yönetim temsilcilerinin yapacağı raporlamanın bağımsız ve adil olması için ücretleri MYK tarafından ödenebilir. MYK da bu ücret bedelini YBK'den aylık olarak alabilir. YBK'de çalıştırılacak bir kalite yönetim temsilcisi atanacağı zaman YBK tarafından seçilebilir ve MYK tarafından onaylanabilir.

Risk 5- Uygulama sınavlarında sınav yapıcı ile adayın sınavdan önce tanışması ve karşılaşmasını engelleyebilecek bir yöntem bulunmamaktadır. Bu da sınav öncesinde sınav sorularının güvenliği riskini oluşturmaktadır.

Değerlendirici MYK portalı üzerinden verilen kullanım izni ile aday dosyalarına erişebilmektedir. Sınav değerlendiricileri adayları tanımadıklarına dair aralarında herhangi bir çıkar ilişkisi olmadığını FRM 66 Sınav Değerlendirici Atama Forumu'nda taahhüt ederek sınavdan en az iki (2) gün önce ıslak imzalı olarak Sınav Yöneticisine teslim etmek zorundadırlar. Bu sınav öncesinde sınav sorularının verilmesi riskini ortadan kaldırmaz.

Risk 6- Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarında adaylar başarılı ve başarısız olarak değerlendirilmektedir. Adayın eksik olduğu konular üzerinde bir değerlendirme yapılmamaktadır. Aday yeterlilik birim bazlı değerlendirildiği için birimlere bakarak hangi kazanımlardan başarısız olduğunu görebilmektedirler. Âmâ bununla ilgili detaylı bir bilgi verilmemektedir. Adaylara rehberlik hizmetini yerine getirecek bir yönlendirme sağlanmadığından adayın ihtiyaç duyduğu beceri kazanımlarında bir ilerleme sağlanması mümkün olmayacaktır.

Öneri; Adayın, eksik olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikler belirlenebilir. Bu konularda aday bilgilendirilerek bir eğitime, rehberliğe veya benzeri bir eyleme yönlendirme gibi bir alternatif yardım hizmeti düşünülebilir.

Risk 7- Uygulama sınavlarında iklim şartlarından olumsuz olarak etkilenen adaylar mevcuttur. Özellikle çok soğuk ve çok sıcak hava koşullarında sınava girmek zorunda olan meslek grupları bulunmaktadır.

Öneri; Sadece bu mesleklere ait dijital simülasyonlar oluşturularak sanal gerçeklik yoluyla uygulama sınavı yapılabilir.

Risk 8- Her meslekte devlet teşviki bulunmamaktadır.

Öneri; Hazırlanmamış olunan meslek standartları ve yeterlilikleri yurt dışındaki ülkelerden tercüme edilerek alınıp değerlendirilmesi yapılabilir.

Risk 9- MYK ve TÜRKAK denetimlerinde denetçiler standart denetim soru listesini kullanmamaktadır. Bu da denetimlerin denetçiden denetçiye farklı olmasına neden olmaktadır.

Risk 10- YBK denetimlerinde denetimi yapacak olan denetçilerin denetim masrafları YBK, MYK ve TÜRKAK tarafından karşılanırken yemek, ulaşım ve konaklama masrafları YBK tarafından karşılanmaktadır.

Öneri; YBK tarafında yapılan masraflar MYK tarafından ödenip daha sonra YBK ‘den tahsil edilebilir.

AB ülkelerinde yaşlanan nüfus ve göçmen ihtiyacı göz önüne alındığında nitelikli işgücünün hareketliliği, önceki öğrenmelerin tanınması veya mesleki ehliyet olarak da adlandırılabilecek yöntemlerin kullanılması göçmenlerin istihdamı üzerine bir gereksinim olarak düşünülebilir. Ancak ülkemizde son yıllarda artan göçmen nüfusun yoğunluğu olsa da mesleki yeterlilik belgesi ihtiyacı daha çok beceri uyuşmazlığından (mesleksiz orta öğretim, eksik eğitim vb.) kaynaklanmaktadır. Her ne kadar Mesleki Yeterlilik Belgesi gerekli bir düzenleme olsa da asıl hedef mesleki belgelendirmeye ihtiyaç duyulmadan geleceğe yönelik mesleki projeksiyonlarla mesleki eğitimin planlanması ve beceri uyuşmazlığının ortadan kaldırılması olmalıdır.

AB içerisinde de eleştirilen, belgelendirme sürecinin bireylere mesleki anlamda herhangi bir katkısının bulunmadığı konusudur. Ancak bu sürecin ortaya çıkış sebebi bireylerin mesleki gelişimine katkıdan ziyade mevcut durumda mesleki yeterliliklerinin belgelendirilmesi olduğu unutulmamalıdır.

Bu çalışma temel alınarak bundan sonra yapılacak çalışmalarda örnek sayısı ve mesleki yeterlilik alanı çoğaltılarak süreç ile ilgili üretim tesisleri belgelendirme kuruluşları ve çalışanlarda dahil edilerek geniş bir saha araştırması yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

Afolabi, F. J., Beer, P., & Haafkens, J. A. (2020, mart). Can occupational health and safety problems be prevented or prevented? Exploring the perception of informal car craftsmen in Nigeria. *Safety Science, 135*, 1. 04 20, 2021 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092575352030494X?via %3Dihub

Akkaleli, T., & Çağla, N. (2019). Bİlgisayar Bilimi Dersi Öğretim Programının Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi(Tyç)'Ne Uyumunun İncelenmesi. Çanakkale: *Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi.*

Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı. (2020). *SGK 2019 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri.* Sosyal Güvenlik Kurumu. 05 12, 2021 http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yillikla ri

Amponsah, K., & Mensah, T. (2016, Eylül). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *7*(3), 225-230.Mart 15, 2021 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116000032?via %3Dihub

Arslan, K. (2014, nisan). Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Türkiye'de Kurulan Personel Belgelendirme Merkezlerinin Sürdürülebilirliğinin Sağlanmasında Tanıtım Çabalarının Rolü ve Önemi. *"İş, Güç" Endistürü İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16*(2), 40-63. Ocak 12, 2021 https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235964

Bashimov, G. (2017). Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Uluslararası Rekabet Gücü: ASEAN-5 Ülkeleri ile Karşılaştırmalı Analiz. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(2), 1-15. 3 Mart, 2021 https://dergipark.org.tr/tr/pub/adusobed/issue/31089/297810

Bayraktaroğlu, s., Aras, M., & Atay, E. (2018). Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Journal of International*

Management and Social Researches, 5(4), 1-15. Aralık 12, 2021 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/493175

Bircham International University. (t.y.). Aralık 1, 2020 tarihinde Bircham International University Web sitesi: https://www.bircham.net/eu-eqf-european-qualifications-framework.html

Bıyık, A. A. (2016). Tekstil Baskı Prosesinde Karşılaşılan Tehlike Ve Risklerin Belirlenmesi Ve Çözüm Önerileri. Ankara: *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.*

Bluff, E. (2019). How Do Smes Respond To Legal Requirements To Provide İnformation, Training, İnstruction And Supervision To Safety And Security Certified Workers? *elsevier, 116*, 45-57. Şubat 20, 2021 https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753518306659?via%3Dihub

Caponecchia, C., & Sheils, I. (2011). Perceptions of personal vulnerability to workplace hazards in the Australian construction industry. *Journel Of Safety Research, 42*(4), 253-258. Ocak 03,2021 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437511000764?casa_token=7xlpgC9j-DsAAAAA:L76N4B2XY8p6SlGEiIf6kLujBIFi-t_JVQXkCuo3MyxYv5GAuxMNhNt05PRkQgGpNwkPhB5h5A

Couto da Silva, S. L., & Amaral, F. G. (2019). Critical Factors Of Success And Barriers To The İmplementation Of Occupational Health And Safety Management Systems: A Systematic Literature Review. *Safety Science, 117*, 123-132. 8 Kasım 2021

https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092575351831926X?via%3Dihu

Çınar Güreş, A. (2018). "Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Ve Belgelendirme Sistemine ilişkin Nitel Bir Araştırma: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri". *Bartın Üniversitesi, Yaşam Boyu Öğrenme Bilim Dalı. Bartın: Bartın üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.*

Dabbagh, R. ,. (2019, Aralık). A Hybrid Decision-Making Approach Based On FCM And MOORA For Occupational Health And Safety Risk Analysis. *elsevier, 71*,

Sayfa 111-123. Şubat 27, 2021 https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022437519306358?via%3Dihub

De Cieri, H., & Lazarova, M. (2020). "Your health and safety is of the utmost importance to us": A study of international workers' occupational health and research. *elsevier*. Mart 18, 2021 https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482220300632?via%3Dihub

Dünya Sağlık Örgütü. (2014). *Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention.* Germany: International Labour Organization.

Düzen, E. B. (2008). Hazır Giyim Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Kalite İle İlişkisi. İzmir: *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.*

Ergin, H., & Mergen, A. (2017). Hazır Giyim Mağazacılık Sektöründe İş Kazaları ve Çözüm Önerileri:Örnek Bir Çalışma. *Marmara Fen Bilimleri Dergisi*, 30-31.

Europass .(t.y.). Ocak 08, 2021 Europass Web sitesi: https://europa.eu/europass/en/about-europass

European Centre for the Development of Vocational Training . (2014). *CEDEFOB'un Avrupa Beceri ve İş Anketi Bulguları.* CEDEFOB. 06 10, 2021 https://www.europass.gov.tr/images/faydali_dokumanlar/pdf/AB_Beceriler.pdf

European Centre for the Development of Vocational Training. (t.y.). Ocak 11, 2021 tarihinde CEDEFOB Web sitesi: https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-framework-nqf

European Commission. (t.y.). Aralık 12, 2020 tarihinde European Commission Web sitwsi: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-103_tr

Gasskov, V. (2018). *Development Of Occupatıonal Standards, Qualıfıcatıons And Skılls Assessment.* İngiltere.

Güllüoğlu, E. N., & Taçgın , E. (2018). Türkiye Tekstil Sektöründe İstihdam ve İş Kazalarının Analizi. *TMMOB Tekstil Mühendisleri Odası, 25*(112), 345-347.

Güllüoğlu, E. N., & Taçgın, E. (2018). Türkiye Tekstil Sektöründe İstihdam ve İş Kazalarının Analizi. *TEKSTİL VE MÜHENDİS*, 345-346.

Gyekhe, S. A. (2006). Workplace safety perceptions: an African perspective. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 31-42.

Gyekye, S. A. (2015). Workers' Perceptions of Workplace Safety: An African Perspective. *International Journal of Occupational Safety and, 12*(1), 31-42. 03 20, 2021 https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10803548.2006.11076667

Hatipoğlu, L. (2016). Avrupa Birliği'nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Önerileri. Ankara: *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.*

İstanbul Hazırgiyim İhracatçıları. (2020). *Türkiye Genel, Hazır giyim Ve Tekstil Dış Ticareti 2009-2019 Yıllık, 2019-2020 Ocak-Mart.* İHKİP. 07 07, 2021 tarihinde https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2020/06/03/turkiye-genel-hazirgiyim-tekstil-ihr-ith-2020-ocak-mart-kapakli-202006031740580907-9C38B.pdf

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2020, temmuz). *İstatistiklerle Türkiyenin İSG Görünümü.* Ankara: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. 03 01, 2021 file:///C:/Users/USER/Downloads/%C4%B0STAT%C4%B0ST %C4%B0KLERLE%20T%C3%9CRK%C4%B0YEN%C4%B0N %20%C4%B0SG%20G%C3%96R%C3%9CN%C3%9CM%C3%9C%20.pdf

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2015). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi- III ve Eylem Planı 2014-2018. Ankara: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. Kasım 8, 2021 www.isggm.gow.tr: https://www.csgb.gov.tr/medias/3899/pbep_faaliyetraporu_2014.pdf

Kara, K. (2017). Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin Harita Sektörü Açısından İncelenmesi. İstanbul: *Süleyman Demirel Üniversitesi / Fen Bilimleri Enstitüsü / Yapı Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.*

Kaya, Y. (2019). *Türkiye'de tekstil sektörü.* Ekovitrin.com: https://www.ekovitrin.com/turkiye-de-tekstil-sektoru-makale,1482.html

Kırmızı, E. (2017). Dünya Ticaret Örgütü. İstanbul:*İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı Uluslararası Ticaret Doktora Programı*

Liberty Matueal İnsurance. (t.y.). Ocak 12, 2021 Liberty Matueal İnsurance Web sitesi: https://business.libertymutualgroup.com/business-insurance/Documents/Services/Workplace%20Safety%20Index.pdf

Mavi Akademi. (t.y.). Temmuz 05, 2021 tarihinde Mavi Akademi Web sitesi: https://www.maviakademi.com.tr/haber.php?haber_no=8

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (t.y). Şubat 28, 2021 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu Web sitesi: https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/102-tuerkiye-yeterlilikle-cercevesi-dairesi-bakanl/3655-avrupa-komisyonunun-avrupa-yeterlilikler-cercevesi-oerenme-calma-ve-uluslararas-hareketlilii-destekleme-balkl-calmas-tuerkce-yayma-hazrland

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (t.y.). Mart 24, 2020 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu Web sitesi: https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/36-departman3/3727-4-tebli-ile-belge-zorunluluu-kapsamna-eklenen-36-meslek-cin-de-muafiyet-tablosu-yaynland

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (t.y.). Şubat 12, 2021 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu Web sitesi: https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_istatistik

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (t.y.). Şubat 10, 2021 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu Web sitesi: https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/myk-meslek-yeterllk-belges-zorunluluu-sayfasi

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (t.y.). Ocak 13, 2021 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu Web sitesi: https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/Sinav_ve_Belgelendirme/Gerekli_dokumanlar/Teorik_ve_Performansa_Dayali_Sinavlar_Icin_Uygulama_Rehberi_Rev.02-Liste_Rev.02-Uyg_Rev.01.pdf

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (t.y.). Ocak 13, 2021 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu Web sitesi: https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/Sinav_ve_Belgelendirme/ Gerekli_dokumanlar/ Teorik_ve_Performansa_Dayali_Sinavlar_Icin_Uygulama_Rehberi_Rev.02-Liste_Rev.02-Uyg_Rev.01.pdf

Mikulec, B., & Klara , E. S. (2016). Qualifications Frameworks Between Global and European Pressures and Local Responses. *Sage journals, 6*(2). 12 06, 2020 https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244016644948

Mikuleç, B. (2016). Eğitimin Avrupalılaşmasının Etkisi: Avrupa'da Yeterlilikler Çerçeveleri. *European Educational Research Journal, 16*, 455-473. , İlk Yayınlanma Tarihi: 25 Ekim. 10 15, 20 https://doi.org/10.1177%2F1474904116673645

Montero, M. J., Araque, R. A., & Rey, J. M. (2009, Aralık). Occupational health and safety within the framework of corporate social responsibility. *elsevier, 47*(10), 1440-1445. 12 10, 2020 https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753509000472?via%3Dihub

MYK. (2015). *Türkiye yeterlilikler Çerçevesi.* Ankara: Mesleki Yeterlilik Kurumu.

MYK. (2019). Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi: Öğrenme, Çalışma ve Uluslararası Hareketliliği Destekleme 10. Yıl Dönümü. ankara, çankaya, türkiye: Mesleki Yeterlilik Kurumu. 03 15, 2021

https://www.myk.gov.tr/images/articles/TYC/Tyc_bilgi_merkezi/Tanitim_materyalleri/AYC_10Yil.pdf

MYK. (2020) *MYK 2019 Yılı İdare Faliyet Raporu.* Mesleki Yeterlilik Kurumu. Ankara: Mesleki Yeterlilik Kurumu. 03 22, 2020 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu : http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/5RJa4+2019_fr.pdf

MYK. (t.y.). *Ulusal Yeterlilik, 12UY0070-4*. Mayıs 25, 2021 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu: file:///C:/Users/USER/Downloads/12UY007020Rev%2000%20Refrakterci%20(1).pdf

Oral , B., & İşgören, E. (2016). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Sonrasında Tekstil Sektöründeki İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi. *7th International Istanbul Textile Conference, Anadolu'ya Doku"N"an Bezler, BEZCE2016, 21 -23 Mart 2016, Sultanahmet –Istanbul TURKEY*, (s. 752). İstanbul.

Öcal, N. (2020). Kişisel Koruyucu Donanım Tasarımlarının Kadınların İş Hayatındaki Yeri: Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. 68. *Tobb Ekonomi Ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Öcalan, T., & Pırtı, A. (2015). TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası, *15.Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı,. ankara.*

Özcan, O. (2019). Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin İnşaat Sektörü Açısından İncelenmesi. İstanbul: Beykent Üniversitesi / Fen Bilimleri Enstitüsü / İnşaat *Mühendisliği Ana Bilim Dalı / Tasarım ve Yapım Yönetimi Bilim Dalı.*

Özdemir, B. (2019). İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Ulusal Standartlar, Mesleki Yeterlilik Ve Kurumsal Yapılanmanın Önemi. Ankara: Ankara *Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü / Amme İdaresi Ana Bilim Dalı / Kamu* Yönetimi Bilim Dalı.

Publications Office of the European Union. (2015). *Skills, qualifications.* Luxembourg:: Publications Office of the European Union.

SGK istatistik Yıllıkları. (2019). İş *Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri 4-1/a Tablo 3.1.28- Tablo 3.1.31*

Songur, L., & Songur, G. (2018). Ekonomik Büyümede İş kazası ve Meslek Hastalıklarının önemi ve sosyal tarafların sorumlulukları. *Akademik Bakış Dergisi*(68), 40-50.

Sümer, H. (2018). Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Meslek Grupları İçin Myk Tarafından Yayınlanan Ulusal Yeterliliklerde İş Sağlığı Ve Güvenliği. İstabnul: *İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Programı.*

Tema Akademi. (t.y.). Mart 02, 2021 tarihinde Tema Akademi Web sitesi: https://www.temaakademi.com.tr/blog/is-guvenliginin-onemi-nedir/ a

Ticaret Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü. (2020). *Hazır Giyim Sektör Raporu*. Kasım 20, 2020 https://ticaret.gov.tr/data/5b87000813b8761450e18d7b/Haz%C4%B1r%20Giyim%20Sekt%C3%B6r%C3%BC_2018.pdf

Tounsadi, H., Metarfi, Y., Talep, M., El Rhazi, K., & Rais, Z. (2020). Employee hearing aid working in the textile industry: Epidemiological study. *Elsevier, 197*. 07 06, 2021 https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0147651320304334?via%3Dihub

Tuna, K. (2020). *halkbankkobi.com*. Yapılan gözlemler, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri alan, "iş güvenliği geleneği" yaratabilen işletmelerin, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede başarılı olduğunu ortaya koymaktadır. Güvenlik önlemleri alınmı

CEDEFOB. (2019). *TURKEY European inventory on NQF 2018.* cedefob.

CEDEFOB. (2018). *Türkiye - NQF 2018'de Avrupa envanteri.* Cedofop yayınları.

Türkiye İstatistik Kurumu. (t.y.). Kasım 10, 2021 TUİK Web sitesi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Quarterly-Gross-Domestic-Product-Quarter-IV:-October-December,-2020-37180

Türkiye Torino Süreci Raporu. (2018). *Türkiye Torino Süreci Raporu 2018 – 2020.* Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi. (2020). *Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi 2016-2019 Faaliyet Raporu.* Ankara: Mesleki Yeterlilik Kurumu Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Daire Başkanlığı.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi. (t.y.). 12 04, 2020 Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Web sitesi: https://tyc.gov.tr/

Uğurlu, F. (2011). *Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği.* Ankara.

Uğurlu, F. (2011). *Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği.* Adana.

Uluslararası Çalışma Örgütü. (t.y.). Mart 21, 2021 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü Web sitesi: https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_551794/lang--tr/index.htm

United States Department of Labor Accupational Safety And Health Administration. (t.y.). Temmuz 05, 2020 tarihinde United States Department of Labor Accupational Safety And Health Administration Web sitesi: https://www.osha.gov/businesscase

Uyanık, S., & Çelikel, D. C. (2019). Türk Endüstrisi Genel Durumu. *Teknik Bilimleri Dergisi, 9*(1), 32-41 01 15, 21 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/649677

Ünver Emrem, O. (2018). "Avrupa Birliğinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Gelişimi ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Düzeyi. *Mersin Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği. Mersin: Mersin Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*.

Vidco. (t.y.). Haziran 08, 2021 tarihinde Vidco Web sitesi: https://www.vidco.com.tr/voc-tester

Yaşar, A. (2019). Mesleki Yeterlilik Kurumu Eğitim ve Sınav Sisteminin İnşaat İşlerinde Şantiye İşçiliği Hak ve Sorumlulukları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Yapı Eğitimi Anabilim Dalı. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.*

Yaşar, M. (2019). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği:Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(36), 59-75. 12 05, 2020 https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/398666

Zelloth, H. (2020, 01 08). *Polıcıes For Human Capıtal Development In Turkey.* European Training Foundation. European Training Foundation (ETF: https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/trp-assessment-reports/turkey-2020?page=2

EKLER

EK A: Anket Soruları

Sayın Katılımcı:

Aşağıda yer alan sorular Kırklareli üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü Yüksek Lisans Tezi kapsamında gerçekleştirilen araştırma çalışmasına ışık tutacak nitelikte olduğundan söz konusu soruları tarafsız bir şekilde yanıtlamanız son derece önemlidir.

Değerlendirme:

- 1-Kesinlikle katılmıyorum
- 2- Katılmıyorum
- 3- Kararsızım
- 4-Katılıyorum
- 5-Kesinlikle katılıyorum

Cinsiyetiniz

◯ Erkek ◯ Kadın

Yaşınız

◯15–25 yaş ◯ 26–35 yaş ◯ 36–45 yaş ◯ 46–55 yaş ◯ 56 + yaş

Eğitim seviyeniz

◯ İlkokul ◯ Ortaokul ◯ Lise ◯ Üniversite ◯ Yüksek Lisans / Doktora

Gelir düzeyiniz

◯ 2324-3000TL ◯ 3001-4000TL ◯ 4001–5000 TL ve üzeri ◯ 5001 TL ve üzeri

Unvanınız

◯ Usta ◯ Kalfa ◯ Operatör ◯ Yardımcı ◯ Çırak ◯ Diğer (…)

Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi misiniz?

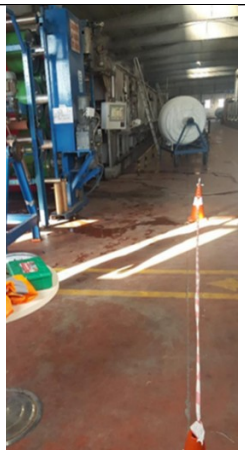
◯ Evet ◯ Hayır

Açıklama: Her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneği ◯ (daireyi) doldurarak cevaplayınız. Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan yanıtları vermenizdir. (1-Kesinlikle katılmıyorum) (2- Katılmıyorum) (3- Kararsızım)(4-Katılıyorum) (5-Kesinlikle katılıyorum)

	İş Sağlığı ve Güvenliği	1	2	3	4	5
1.	Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu sonrasında iş kazaları riski azalmıştır.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
2.	Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
3.	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sınav öncesinde eğitim verilmelidir.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
4.	Belge zorunluluğu olmasa da iş sağlığı ve güvenliği kurallarına zaten uyarım.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
5.	Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili risk analizi yapılmıştır.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
6.	Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili tarafıma bilgilendirme yapılmıştır.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
7.	Acil durumlarda izlenecek prosedürü bilirim.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
8.	Geri dönüşüm ve çevre sağlığı açısından atık malzemenin nasıl depolanacağını bilirim.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
9.	Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
10.	İş kazaları ile ilgili hukuki süreci bilirim.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
11.	İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarsam zaman kaybından dolayı performansım düşer	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
	Zorunlu Mesleki Yeterlilik Belgesi					
12.	Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak bireylerin iş bulma potansiyelini artırır	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
13.	Mesleki Yeterlilik Belgesi mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırmaktadır.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
14.	Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu sonrasında çalışanların meslekleri konusundaki farkındalıkları artmıştır.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
15.	Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanlar, ürün kalitesini olumlu yönde etkiler.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
16.	Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak maddi kazancımı olumlu yönde etkiler.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
17.	Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
18.	Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
19.	Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
	Mesleki Yeterlilik Sınavı					
20.	Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde mesleğe yönelik eğitim verilmelidir.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
21.	Sınavda sorulan sorular iş yapma becerimi objektif olarak ölçer.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
22.	İş yerinde her zaman yapılan işle sınavda yapılan işler benzerlik gösterir.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
23.	Uygulamalı sınavlarda; Yaptığım itiraz ve şikâyetler dikkate alınır.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
24.	Sınav sorularının kapalı zarf usulü olması güvenirliliği artırır.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
25.	Kamera kayıtları sınavın tarafsız, adil, geçerli ve güvenilir olmasını sağlar.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
26.	Sınavda kamera olması beni rahatsız eder.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
27.	Mesleki yeterlilik sınavı çalıştığım iş yerinde olursa kendimi daha rahat hissederim.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
28.	Mesleki yeterlilik sınavında sorulan sorular anlaşılır, açık ve nettir.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
	Kalite Güvence Sistemi					
29.	Kalite Güvence Prosedürlerini bilirim.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯
30.	İş yerinde kalite güvence sistemi ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir.	○◯	○◯	○◯	○◯	○◯

EK B: Performans Sınavı Gözlemi Fotoğrafları

EK B



Performans Sınavı Gözlemi

EK C: Mesleki Yeterlilik Belgesi

Ek C1

ABC YETKİLENDİRİLMİŞ BELGELENDİRME A.Ş.
(ABC AUTHORIZED CERTIFICATION BODY CO.)

MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ
(VOCATIONAL QUALIFICATION CERTIFICATE)

OTOMOTİV MEKANİKÇİSİ
(AUTOMOTIVE MECHANIC)

(Seviye 4)
(Level 4)

Özlem BURAK

11UY0021-4 Otomotiv Mekanikçisi (Seviye 4) (Rev.No:03) ulusal yeterliliğinde belirtilen şartlara göre gerçekleştirilen teorik ve performansa dayalı sınavlarda başarılı olarak bu belgeyi almaya hak kazanmıştır.

(Has successfully completed the theoretical and practical assessments performed in accordance with requirements in the 11UY0021-4 Automotive Mechanic (Level 4) (Rev.No:03) national qualification and is awarded this certificate.)

Belge No *(Certificate No)*	: **YB0000/11UY0021-4/03/067**
T.C. Kimlik / Pasaport No *(T.R. ID/Passport No)*	: **12345678901**
Belge Düzenlenme Tarihi *(Date of Issue of Certificate)*	: **01.07.2017**
Belge Geçerlilik Tarihi *(Expiry Date of Certificate)*	: **30.06.2022**

Erkan DOĞAN
Genel Müdür
(General Manager)

MYK
Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu
YB-0000

Bu belge, TÜRKAK tarafından AB-0000-P Akreditasyon Numarası ile akredite edilmiş ve 21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu çerçevesinde, MYK tarafından da YB-0000 Kodu ile yetkilendirilmiş ABC YETKİLENDİRİLMİŞ BELGELENDİRME A. Ş. tarafından gerçekleştirilen sınav ve belgelendirme işlemleri sonucunda düzenlenmiş MYK Mesleki Yeterlilik Belgesidir.

(This certificate is a VQA Vocational Qualification Certificate, which is has been issued upon the testing and certification procedures performed by ABC AUTHORIZED CERTIFICATION BODY CO. accredited by the TURKAK with AB-0000-P Accreditation Number and authorized by Vocational Qualifications Authority with YB-0000 code pursuant to the Law No. 5544 of 21/9/2006 on the Vocational Qualifications Authority.)

http://www.abccertification.com.tr

TÜRKAK
Personel
TS EN ISO/IEC 17024
AB-0000-P

Ek C2

Kimlik Bilgileri
(Identification Information)

Adı Soyadı : Özlem BURAK
(Name & Surname)

T.C. Kimlik / Pasaport No : 12345678901
(T.R. ID/Passport No)

Bu Belgenin Dayandığı Ulusal Yeterliliğin
(This Certificate is Based on the National Qualification)

Yayımlanma Tarihi : 30.05.2012
(Date of Issue)

Referans Kodu : 11UY0021-4
(Reference Code)

RevizyonTarihi : 17.02.2016
(Date of Revision)

Revizyon No : 03
(Revision No)

Bu Belgenin Kapsadığı Ulusal Yeterlilik Birimleri
(This Certificate Includes the Nattional Qualification Units)

Kod *(Code)*	Ulusal Yeterlilik Birimi Adı *(National Qualification Unit Names)*
11UY0021-4/A1	İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre Yönetim Sistemleri *(Occupational Health and Safety, Environmental Management Systems)*
11UY0021-4/A2	Kalite Yönetim Sistemi *(Quality Management System)*
11UY0021-4/A3	İşin ve Gereçlerin Düzenlenmesi *(Arranging the Work and Tools)*
11UY0021-4/A4	Son Kontrol ve Raporlama *(Final Control and Reporting)*
11UY0021-4/B1	Periyodik Bakım *(Periodic Maintenance)*
11UY0021-4/B2	Arıza Tespiti ve Onarım *(Troubleshooting and Repair)*
11UY0021-4/B3	Yol Testi *(Road Test)*
11UY0021-4/B4	Eğitim ve Geliştirme *(Training and Development)*

Belgeye ilişkin tüm öğrenme kazanımlarına www.myk.gov.tr/uy internet adresindeki ilgili ulusal yeterlilikten, belgeye ilişkin Europass Sertifika Ekine www.myk.gov.tr/es internet adresinden erişilebilmektedir.

(All of the learning outcomes in the certificate can be found in the concerned national qualification at www.myk.gov.tr/uy and Europass Certificate Supplement for the certificate can be found at www.myk.gov.tr/es)

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Seviyeleri
(VQA Vocational Qualification Certificate Levels)

MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine (TYÇ) göre seviyesi, ilgili ulusal yeterliliğin öğrenme kazanımlarının TYÇ seviye tanımlayıcılarıyla karşılaştırılması sonucu belirlenmektedir. TYÇ'ye göre seviyelendirilmiş yeterliliklerin içermesi gereken asgari öğrenme kazanımlarını tanımlayan TYÇ seviye tanımlayıcılarına www.tyc.gov.tr/st internet adresinden erişilebilmektedir. TYÇ, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine (AYÇ) referanslanmış olduğu için sekiz TYÇ seviyesi sekiz AYÇ seviyesine karşılık gelmektedir.

(Levels of VQA Vocational Qualification Certificates according to Turkish Qualifications Framework are defined as a result of comparing the learning outcomes of related national qualification to TQF level descriptors. TQF level descriptors, defining minimum learning outcomes required to be included by qualifications levelled according to TQF, are available at www.tyc.gov.tr/st. Since TQF is referenced to European Qualifications Framework (EQF), eight TQF levels correspond to eight EQF levels.)

Belge Doğrulama
(Certificate Verification)

Bu belge aşağıdaki yöntemlerle doğrulanabilmektedir.
(This certificate can be verified through following methods.)

- www.myk.gov.tr/dogrula
- www.abccertification.com.tr
- www.turkiye.gov.tr
- Kare kod *(QR Code)*

EK D: Mesleki Yeterlilik Kimlik Kartı

Ulusal Yeterlilik: *(National Qualification)*	Otomotiv Mekanikçisi (Seviye 4) *Automotive Mechanics Repairer (Level 4)*
Ulusal Yeterlilik Kodu: *(National Qualification Code)*	11UY0021-4
Ulusal Yeterlilik Revizyonu: *(National Qualification Revision)*	03
Ulusal Yeterlilik Revizyon Tarihi: *(National Qualification Revision Date)*	17.02.2016
Ulusal Yeterlilik Yayım Tarihi: *(National Qualification Release Date)*	30.05.2012

Belge Doğrulama *(Certificate Verification)*

Bu belge aşağıdaki yöntemlerle doğrulanabilmektedir.
(This certificate can be verified through following methods.)

- www.myk.gov.tr/dogrula
- www.abccertification.com.tr
- www.turkiye.gov.tr
- Kare kod (QR Code)

MESLEKİ YETERLİLİK KİMLİK KARTI
(VOCATIONAL QUALIFICATION IDENTIFICATION CARD)

ABC Yetkilendirilmiş Belgelendirme A.Ş.
(ABC Authorized Certification Body Co.)

Adı Soyadı: *(Name and Surname)*	**Özlem BURAK**
T.C. Kimlik No: *(T.R. ID /Passport No)*	12345678901
Ulusal Yeterlilik: *(National Qualification)*	**Otomotiv Mekanikçisi (Seviye 4)** *Automotive Mechanic (Level 4)*
Belge No: *(Certificate No)*	YB0000/11UY0021-4/03/067
Düzenlenme Tarihi: *(Date of Issue)*	01.07.2017
Geçerlilik Tarihi: *(Expiry Date)*	30.06.2022

MYK — Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu YB-0000

TÜRKAK — Personel TS EN ISO/IEC 17024 AB-0000-P

EK E: Grafiklerde Kullanılan Veriler

Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu sonrasında iş kazaları riski azalmıştır.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	21	10,8	10,9	10,9
	Katılmıyorum	21	10,8	10,9	21,9
	Kararsızım	26	13,3	13,5	35,4
	Katılıyorum	73	37,4	38,0	73,4
	Kesinlikle Katılıyorum	51	26,2	26,6	100,0
	Total	192	98,5	100,0	
Missing	System	3	1,5		
Total		195	100,0		

Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	66	33,8	34,4	34,4
	Katılmıyorum	46	23,6	24,0	58,3
	Kararsızım	19	9,7	9,9	68,2
	Katılıyorum	29	14,9	15,1	83,3
	Kesinlikle Katılıyorum	32	16,4	16,7	100,0
	Total	192	98,5	100,0	
Missing	System	3	1,5		
Total		195	100,0		

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sınav öncesinde eğitim verilmelidir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	12	6,2	6,2	6,2
	Katılmıyorum	11	5,6	5,7	11,9
	Kararsızım	10	5,1	5,2	17,1
	Katılıyorum	67	34,4	34,7	51,8
	Kesinlikle Katılıyorum	93	47,7	48,2	100,0
	Total	193	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
Total		195	100,0		

Belge zorunluluğu olmasa da iş sağlığı ve güvenliği kurallarına zaten uyarım.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	15	7,7	7,7	7,7
	Katılmıyorum	10	5,1	5,1	12,8
	Kararsızım	6	3,1	3,1	15,9
	Katılıyorum	78	40,0	40,0	55,9
	Kesinlikle Katılıyorum	86	44,1	44,1	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili risk analizi yapılmıştır.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	19	9,7	9,8	9,8
	Katılmıyorum	10	5,1	5,2	15,0
	Kararsızım	33	16,9	17,1	32,1
	Katılıyorum	80	41,0	41,5	73,6
	Kesinlikle Katılıyorum	51	26,2	26,4	100,0
	Total	193	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
Total		195	100,0		

Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili tarafıma bilgilendirme yapılmıştır.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	15	7,7	7,9	7,9
	Katılmıyorum	11	5,6	5,8	13,8
	Kararsızım	21	10,8	11,1	24,9
	Katılıyorum	80	41,0	42,3	67,2
	Kesinlikle Katılıyorum	62	31,8	32,8	100,0
	Total	189	96,9	100,0	
Missing	System	6	3,1		
Total		195	100,0		

Acil durumlarda izlenecek prosedürü bilirim.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	8	4,1	4,2	4,2
	Katılmıyorum	14	7,2	7,4	11,6
	Kararsızım	17	8,7	8,9	20,5
	Katılıyorum	84	43,1	44,2	64,7
	Kesinlikle Katılıyorum	67	34,4	35,3	100,0
	Total	190	97,4	100,0	
Missing	System	5	2,6		
Total		195	100,0		

Geri dönüşüm ve çevre sağlığı açısından atık malzemenin nasıl depolanacağını bilirim.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	9	4,6	4,8	4,8
	Katılmıyorum	18	9,2	9,6	14,4
	Kararsızım	20	10,3	10,6	25,0
	Katılıyorum	83	42,6	44,1	69,1
	Kesinlikle Katılıyorum	58	29,7	30,9	100,0
	Total	188	96,4	100,0	
Missing	System	7	3,6		
Total		195	100,0		

Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	7	3,6	3,6	3,6
	Katılmıyorum	16	8,2	8,3	11,9
	Kararsızım	26	13,3	13,5	25,4
	Katılıyorum	84	43,1	43,5	68,9
	Kesinlikle Katılıyorum	60	30,8	31,1	100,0
	Total	193	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
Total		195	100,0		

İş kazaları ile ilgili hukuki süreci bilirim.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	16	8,2	8,4	8,4
	Katılmıyorum	22	11,3	11,5	19,9
	Kararsızım	28	14,4	14,7	34,6
	Katılıyorum	77	39,5	40,3	74,9
	Kesinlikle Katılıyorum	48	24,6	25,1	100,0
	Total	191	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		
Total		195	100,0		

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarsam zaman kaybından dolayı performansım düşer.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	75	38,5	38,9	38,9
	Katılmıyorum	36	18,5	18,7	57,5
	Kararsızım	26	13,3	13,5	71,0
	Katılıyorum	32	16,4	16,6	87,6
	Kesinlikle Katılıyorum	24	12,3	12,4	100,0
	Total	193	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
Total		195	100,0		

Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak bireylerin iş bulma potansiyelini artırır.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	16	8,2	8,2	8,2
	Katılmıyorum	18	9,2	9,3	17,5
	Kararsızım	25	12,8	12,9	30,4
	Katılıyorum	62	31,8	32,0	62,4
	Kesinlikle Katılıyorum	73	37,4	37,6	100,0
	Total	194	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		195	100,0		

Mesleki Yeterlilik Belgesi mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırmaktadır.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	13	6,7	6,7	6,7
	Katılmıyorum	25	12,8	12,8	19,5
	Kararsızım	28	14,4	14,4	33,8
	Katılıyorum	81	41,5	41,5	75,4
	Kesinlikle Katılıyorum	48	24,6	24,6	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu sonrasında çalışanların meslekleri konusundaki farkındalıkları artmıştır.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	18	9,2	9,3	9,3
	Katılmıyorum	19	9,7	9,8	19,1
	Kararsızım	32	16,4	16,5	35,6
	Katılıyorum	76	39,0	39,2	74,7
	Kesinlikle Katılıyorum	49	25,1	25,3	100,0
	Total	194	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		195	100,0		

Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanlar, ürün kalitesini olumlu yönde etkiler.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	14	7,2	7,2	7,2
	Katılmıyorum	21	10,8	10,8	17,9
	Kararsızım	27	13,8	13,8	31,8
	Katılıyorum	89	45,6	45,6	77,4
	Kesinlikle Katılıyorum	44	22,6	22,6	100,0

Total	195	100,0	100,0	

Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak maddi kazancımı olumlu yönde etkiler.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	32	16,4	16,6	16,6
	Katılmıyorum	29	14,9	15,0	31,6
	Kararsızım	39	20,0	20,2	51,8
	Katılıyorum	54	27,7	28,0	79,8
	Kesinlikle Katılıyorum	39	20,0	20,2	100,0
	Total	193	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
Total		195	100,0		

Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	27	13,8	13,9	13,9
	Katılmıyorum	24	12,3	12,4	26,3
	Kararsızım	49	25,1	25,3	51,5
	Katılıyorum	56	28,7	28,9	80,4
	Kesinlikle Katılıyorum	38	19,5	19,6	100,0
	Total	194	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		195	100,0		

Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	15	7,7	7,9	7,9
	Katılmıyorum	16	8,2	8,4	16,2
	Kararsızım	31	15,9	16,2	32,5

	Katılıyorum	79	40,5	41,4	73,8
	Kesinlikle Katılıyorum	50	25,6	26,2	100,0
	Total	191	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		
Total		195	100,0		

Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	18	9,2	9,4	9,4
	Katılmıyorum	12	6,2	6,3	15,7
	Kararsızım	35	17,9	18,3	34,0
	Katılıyorum	76	39,0	39,8	73,8
	Kesinlikle Katılıyorum	50	25,6	26,2	100,0
	Total	191	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		
Total		195	100,0		

Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde mesleğe yönelik eğitim verilmelidir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	7	3,6	3,6	3,6
	Katılmıyorum	14	7,2	7,2	10,8
	Kararsızım	14	7,2	7,2	17,9
	Katılıyorum	83	42,6	42,6	60,5
	Kesinlikle Katılıyorum	77	39,5	39,5	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Sınavda sorulan sorular iş yapma becerimi objektif olarak ölçer.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	13	6,7	6,7	6,7
	Katılmıyorum	14	7,2	7,3	14,0
	Kararsızım	25	12,8	13,0	26,9
	Katılıyorum	93	47,7	48,2	75,1
	Kesinlikle Katılıyorum	48	24,6	24,9	100,0
	Total	193	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
Total		195	100,0		

İş yerinde her zaman yapılan işle sınavda yapılan işler benzerlik gösterir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	11	5,6	5,7	5,7
	Katılmıyorum	20	10,3	10,4	16,1
	Kararsızım	36	18,5	18,8	34,9
	Katılıyorum	89	45,6	46,4	81,3
	Kesinlikle Katılıyorum	36	18,5	18,8	100,0
	Total	192	98,5	100,0	
Missing	System	3	1,5		
Total		195	100,0		

Uygulamalı sınavlarda; Yaptığım itiraz ve şikâyetler dikkate alınır.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	16	8,2	8,3	8,3
	Katılmıyorum	12	6,2	6,3	14,6
	Kararsızım	38	19,5	19,8	34,4
	Katılıyorum	98	50,3	51,0	85,4
	Kesinlikle Katılıyorum	28	14,4	14,6	100,0

	Total	192	98,5	100,0	
Missing	System	3	1,5		
Total		195	100,0		

Sınav sorularının kapalı zarf usulü olması güvenirliliği artırır.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	15	7,7	7,8	7,8
	Katılmıyorum	9	4,6	4,7	12,5
	Kararsızım	18	9,2	9,4	21,9
	Katılıyorum	99	50,8	51,6	73,4
	Kesinlikle Katılıyorum	51	26,2	26,6	100,0
	Total	192	98,5	100,0	
Missing	System	3	1,5		
Total		195	100,0		

Kamera kayıtları sınavın tarafsız, adil, geçerli ve güvenilir olmasını sağlar.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	9	4,6	4,7	4,7
	Katılmıyorum	8	4,1	4,2	8,9
	Kararsızım	20	10,3	10,5	19,4
	Katılıyorum	86	44,1	45,0	64,4
	Kesinlikle Katılıyorum	68	34,9	35,6	100,0
	Total	191	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		
Total		195	100,0		

Sınavda kamera olması beni rahatsız eder.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	52	26,7	26,8	26,8
	Katılmıyorum	50	25,6	25,8	52,6
	Kararsızım	28	14,4	14,4	67,0
	Katılıyorum	38	19,5	19,6	86,6
	Kesinlikle Katılıyorum	26	13,3	13,4	100,0
	Total	194	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		195	100,0		

Mesleki yeterlilik sınavı çalıştığım iş yerinde olursa kendimi daha rahat hissederim.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	10	5,1	5,1	5,1
	Katılmıyorum	10	5,1	5,1	10,3
	Kararsızım	21	10,8	10,8	21,0
	Katılıyorum	86	44,1	44,1	65,1
	Kesinlikle Katılıyorum	68	34,9	34,9	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Mesleki yeterlilik sınavında sorulan sorular anlaşılır, açık ve nettir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	9	4,6	4,6	4,6
	Katılmıyorum	12	6,2	6,2	10,8
	Kararsızım	27	13,8	13,8	24,6
	Katılıyorum	93	47,7	47,7	72,3
	Kesinlikle Katılıyorum	54	27,7	27,7	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Kalite Güvence Prosedürlerini bilirim.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	10	5,1	5,1	5,1
	Katılmıyorum	18	9,2	9,2	14,4
	Kararsızım	32	16,4	16,4	30,8
	Katılıyorum	98	50,3	50,3	81,0
	Kesinlikle Katılıyorum	37	19,0	19,0	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

İş yerinde kalite güvence sistemi ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	13	6,7	6,7	6,7
	Katılmıyorum	18	9,2	9,2	15,9
	Kararsızım	35	17,9	17,9	33,8
	Katılıyorum	86	44,1	44,1	77,9
	Kesinlikle Katılıyorum	43	22,1	22,1	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

CİNSİYET

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	erkek	140	71,8	75,7	75,7
	kadın	45	23,1	24,3	100,0
	Total	185	94,9	100,0	
Missing	System	10	5,1		
Total		195	100,0		

YAŞ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-25 yaş	10	5,1	5,2	5,2
	26-35 yaş	60	30,8	31,1	36,3
	36-45	87	44,6	45,1	81,3
	46-55 yaş	33	16,9	17,1	98,4
	56+	3	1,5	1,6	100,0
	Total	193	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
Total		195	100,0		

EĞİTİM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İlkokul	56	28,7	29,2	29,2
	Ortaokul	41	21,0	21,4	50,5
	Lise	87	44,6	45,3	95,8

	Üniversite	7	3,6	3,6	99,5
	Yüksel lisans/ Doktora	1	,5	,5	100,0
	Total	192	98,5	100,0	
Missing	System	3	1,5		
Total		195	100,0		

GELİR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2324-3000 tl	117	60,0	77,0	77,0
	3001-4000 tl	23	11,8	15,1	92,1
	4001-5000 tl	8	4,1	5,3	97,4
	5001 TL ve üzeri	4	2,1	2,6	100,0
	Total	152	77,9	100,0	
Missing	System	43	22,1		
Total		195	100,0		

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1,00	24	12,3	12,6	12,6
	2,00	11	5,6	5,8	18,3
	3,00	126	64,6	66,0	84,3
	4,00	9	4,6	4,7	89,0
	5,00	3	1,5	1,6	90,6
	6,00	18	9,2	9,4	100,0
	Total	191	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		
Total		195	100,0		

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	194	99,5	100,0	100,0
Missing	System	1	,5		
Total		195	100,0		

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad **:** Serpil ÖNER

Doğum Yeri ve Tarihi :

E-Posta **:**

ÖĞRENİM DURUMU:

Lisans **:** 1996, Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Tekstil Öğretmenliği

MESLEKİ DENEYİM

- 1996, Ergsan Tekstil İhracat AŞ.
- 1999, Milli Eğitim Bakanlığı Hazır Giyim Öğretmenliği
- 2002, Trakya Üniversitesi TBMYO-Tekstil Bölümü
- 2007, Kırklareli Üniversitesi TBMYO-Tasarım Bölümü-Moda Tasarımı Programı