



CEDEFOP

Avrupa Mesleki Eğitimi
Geliştirme Merkezi



İŞKUR

Eğitimden iş hayatına

Mesleki eğitim ve öğretimin işgücü piyasası açısından sonuçları





Eğitimden iş hayatına

Mesleki eğitim ve öğretimin işgücü piyasası açısından sonuçları

“Bu kitap Avrupa Komisyonu ile Türkiye Cumhuriyeti’nin mali katkıları ile hazırlanmıştır. Bütün hakları saklı olup, kaynak gösterilmek kaydıyla alıntı yapılabilir. Bu kitap içeriğinde Avrupa Komisyonu sorumlu değildir.”

Önsöz

Becerilere duyulan talep, yalnızca, genç ve yetişkinler arasında yüksek oranda işsizliğe neden olan mevcut ekonomik krizden dolayı değil, aynı zamanda da teknik ilerleme, küreselleşme ve nüfusun yaşlanması gibi çok sayıda daha uzun vadeli akımdan dolayı da değişim geçirmektedir. Daha yakın dönemde, çevre dostu ekonomiler, Avrupa'daki eğitim sistemleriyle ortaya çıkan becerilerin ve niteliklerin işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarını karşılamak konusunda yeterli olup olmadığı sorusunu gündeme getirmiştir.

Avrupa politikasının büyük bir kısmı bu zorluklarla mücadele etmeyi amaçlamaktadır. *Yeni becerilere ve mesleklere yönelik gündem, Europe 2020 (Avrupa 2020) –ve Bruges Tebliği'nin* her ikisi de insanların becerilerine yatırım yapmanın ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilir olmalarının önemine değinmektedir. Bu anlamda, her iki belge de mesleki eğitim ve öğretimin (MEÖ) özel rolüne işaret etmektedir.

Eğitimin genel olarak etkililiği konusunda çok sayıda deneysel çalışma mevcuttur. Ancak, verilerin yetersiz olması, işgücü piyasasına giden yolda MEÖ'yü seçen gençlere yönelik sonuçları tam ve karşılaştırmalı olarak ele alan bir Avrupa değerlendirmesi konusunda bu zamana kadar bir çalışma yapılmasını engellemiştir.

Bu rapor, Avrupa Birliği 2009 işgücüne katılım anketi özel amaçlı modülünü kullanarak gençlerin işgücü piyasasına katılımı konusunda detaylı karşılaştırmalı analiz yaparak bu açığı doldurmaktadır. Yalnızca gençlerin son istihdam sonuçlarına değil aynı zamanda işgücü piyasasına geçiş süreçlerini de incelemektedir.

Bu raporun bulguları MEÖ için genç yaş gruplarında daha yüksek istihdam oranları, daha hızlı geçişler ve daha iyi meslek eşleştirmeleri gibi olumlu sonuçlara işaret etmektedir. Bu bulgular, MEÖ'nün modernleştirilmesine yönelik politikaları güçlendirmeye teşvik etmelidir.

Christian F. Lettmayr
Cedefop Müdür Vekili



Teşekkür

Bu rapor, Cedefop'teki iş arkadaşlarımızdan, Pascaline Descy'nin (Araştırma ve Politika Analiz Dairesi Başkanı) gözetiminde, Alex Stimpson'ın koordinasyonu ve düzeltmeleriyle ve değerli bilgiler ve öneriler sunan Giovanni Russo ve Marco Serafini'nin katkılarıyla bir ekip çalışması sonucu hazırlanmıştır. Cedefop olarak, Gruppo Clas, İtalya'ya ve özellikle de araştırma ve tasarlama konusundaki desteği için Emilio Colombo'ya (Milano-Bicocca Üniversitesi) teşekkür ederiz.

İçindekiler

Önsöz	1
Teşekkür	2
Yönetici özeti	8
1. Giriş	11
1.1. Eğitim seçenekleri ve işgücü piyasasına geçiş	13
1.2. Eğitim ve işgücü piyasası sonuçları arasında bağlantı kurma	13
1.3. MEÖ'nün tanımı	15
1.4. Bu raporun yapısı	17
1.5. Genel deneysel yaklaşım	17
1.6. Veri konuları ve revizyonları	19
2. Avrupa'daki MEÖ mezunları	21
3. MEÖ mezunlarının özellikleri ve özgeçmişleri	26
3.1. Cinsiyet	26
3.2. Ebeveyn eğitiminin etkisi	27
4. MEÖ'nün eğitim sonuçları	31
5. MEÖ'nün işgücü piyasası sonuçları	34
5.1. Son dönemlerdeki orta seviye mezunlara genel bakış	34
5.2. Genç yetişkinlere genel bakış	36
5.3. Eğitim grubunda yer almayan genç yetişkinlere genel bakış	38
5.4. Cinsiyete göre işgücü piyasası sonuçları	39
5.5. İstihdam edilebilirlik: deneyim önemlidir	40
6. İşgücü piyasasına geçiş	46
6.1. Stajyerlik ve yükseköğretim	50
6.2. İyi bir iş bulma: yöntemler ve uygulamalar	52
7. Meslekler ve sektörler	54
7.1. Meslekler	54
7.2. MEÖ ve mesleki kutuplaşma	56
7.3. Sektörler	60
7.4. MEÖ girişimciliği destekliyor mu?	63
7.5. İş kalitesi	64
8. Ücretler ve gelir	68
8.1. Kişisel kabiliyetin rolü	71
9. MEÖ dersleri ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yanıt verebilirliği	74
10. Önemli bulguların özeti	79
Kısaltma listesi	83
Referanslar	84

Tablolar, şekiller ve kutucuklar listesi

Tablolar

1. Program türü ve cinsiyete göre MEÖ mezunları, 15-34 yaş grubu, EU27+, 2009 (% ve binde)	27
2. Yönelime göre eğitime devam edecek orta seviye mezunlarının eğilimi, 18-24 yaş grubu, EU-27+, 2009	31
3. Mesleki statü, yönelim ve yaşa göre eğitime devam etmeyen orta seviye mezunları, EU-27+, 2009 (%)	64

Şekiller

1. Eğitim yönelimi ve yaşa göre orta seviye mezunlarına yönelik işgücü statüsü, EU-27+, 2009	19
2. Eğitim başarısı, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	21
3. Eğitim başarısı ve yönelim, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	22
4. Program türüne göre MEÖ mezunları, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	23
5. Eğitim yönelimine göre orta seviye mezunlarının dağılımı 15-34 yaş grubu, 2009	24
6. Program türüne göre MEÖ mezunları, 15-34 yaş grubu, 2009	25
7. Yönelim ve cinsiyete göre eğitim başarısı, EU-27+, 2009	26
8. Ebeveynlerin eğitim geçmişine göre 25-34 yaş grubunun eğitim başarısı, EU-27+, 2009	28
9. Ebeveynlerin eğitim geçmişine göre 15-34 yaş grubunun eğitim başarısı ve yönelimi, EU-27+, 2009	29
10. Yönelime göre eğitime devam eden orta seviye mezunlarının oranı 18-24 yaş grubu, EU-27+, 2009	33
11. Yönelime göre orta seviye mezunlarının işgücü statüsü 18-24 yaş grubu, EU-27+, 2009	35
12. Eğitim başarısı ve yönelime göre istihdam statüsü, 25-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	37
13. Yönelim ve yaşa göre eğitime devam etmeyen orta seviye mezunlarının istihdam statüsü, EU-27+, 2009	38
14. Yönelim ve cinsiyete göre orta seviye mezunlarının istihdam statüsü 25-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	40
15. Yaş ve denetim seviyesine göre orta seviye mezunlarının istihdam oranları EU-27+, 2009	42
16. Yönelim ve deneyim seviyesine göre orta seviye mezunlarının istihdam oranları 25-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	43
17. Yönelim ve deneyim seviyesine göre orta seviye mezunlarının istihdam oranındaki farklılık, 25-34 yaş grubu, 2009	44
18. MEÖ türü ve deneyim seviyesine göre orta seviye mezunlarının istihdam oranları, EU-27+, 2009	44

19. Örgün eğitimden ayrılma ve ilk işe başlama arasındaki sürenin uzunluğu, yönelime göre orta seviye mezunlar,25-29 yaş grubu, EU-27+, 2009	47
20. Orta seviye mezunlarının yönelim ve yaşa göre mevcut işlerine başladıktan sonra geçen süre, EU 27+2009	48
21. Yönelim ve yaşa göre orta seviye mezunlar için ilk iş süresi (yalnızca üç aydan uzun süren işler),25-29 yaş grubu, EU-27+, 2009	48
22. Örgün eğitimden son kez ayrıldıktan sonra yönelime göre orta seviye mezunları için işe girmeden geçen minimum süre, EU-27+, 2009	49
23. Yönelim ve yaşa göre orta seviye mezunları için eğitimden işe geçiş süreci göstergesi, EU-27+, 2009	50
24. MEÖ türüne göre orta seviye MEÖ mezunları için örgün eğitimden işgücü piyasasına geçiş süreci, 20-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	51
25. MEÖ ve yaşa göre orta seviye MEÖ mezunları için son kez örgün eğitimden ayrıldıktan sonra işsiz geçen minimum süre EU-27+, 2009	51
26. Yönelim ve yaşa göre orta seviye mezunları için en az üç aylık ilk işlerini bulma kanalları, EU-27+, 2009	52
27. Yönelim ve meslek türüne göre istihdam edilen orta seviye mezunları, EU-27+, 2009	55
28. Meslek türüne göre istihdam edilen yüksek öğretim mezunları, EU-27+, 2009	55
29. Yönelim ve toplam mesleğe göre istihdam edilen orta seviye mezunları, 25-34 yaş grubu, 2009	57
30. Rutin yoğunluk ve önem ve MEÖ yoğunluğu, 20-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	59
31. Yurtdışında çalışabilirlik ve MEÖ yoğunluğu, 20-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	60
32. Yönelim ve sektöre göre istihdam edilen orta seviye mezunları, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	61
33. Eğitim yönelimine göre hizmet sektöründe çalışan orta seviye mezunlarının oranı, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	61
34. Eğitim yönelimine göre birincil sektör, imalat ve inşaat sektörlerinde çalışan orta seviye mezunlarının oranı 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	62
35. Eğitim yönelimine göre detaylı imalat sektörlerinde çalışan orta seviye mezunlarının dağılımı, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	62
36. Sözleşme türü, yönelim, yaş ve cinsiyete bağlı olarak eğitimde olmayan orta seviye mezunlarının EU-27+, 2009	66
37. Tam zamanlı/yarı zamanlı durumuna göre eğitimde olmayan istihdam edilen orta seviye mezunlarının, EU-27+, 2009	66
38. Tam zamanlı/yarı zamanlı durumuna, yönelim yaşına ve cinsiyetine göre eğitimde olmayan istihdam edilen orta seviye mezunları EU-27+, 2009	67
39. Yönelime göre orta seviye mezunlarının gelir ondalığı, EU-27+, 2009	68

40. Yönelime göre orta seviye mezunlarının ortalama gelir ondallığı, 2009	69
41. Gelir ondallığına ve MEÖ türüne göre orta seviye MEÖ mezunlarının dağılımı, EU-27+, 2009	70
42. Yönelime göre orta seviye mezunlarının ortalama gelir ondallığı, EU-27+, 2009	70
43. Yönelim ve yaşa göre orta seviye mezunlarının ortalama gelir ondallığı, EU-27+, 2009	72
44. Yönelim ve deneyim seviyesine göre orta seviye mezunlarının ortalama gelir ondallığı, 20-24 yaş grubu, EU-27+, 2009	72
45. Yüksek öğretime göre yüksek öğretim mezunlarının gelir ondallığı 25-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	73
46. Mesleğe göre genişletme ve yer değıştirme talebi, 15-64 yaş grubu, EU-27+, 2020 tahmini; toplam istihdamda MEÖ'in payı, 20-34 yaş grubu, EU-27+, 2009	76
47. İstihdam büyümesinin ve MEÖ yoğunluğunun mesleğe özel bileşeni, EU-27+	77

Kutucuklar

1. Eğitim yönelimi: temel bulgular	25
2. MEÖ mezunlarının özellikleri ve özgeçmişleri: temel bulgular	30
3. MEÖ'nün eğitim sonuçları: temel bulgular	32
4. MEÖ'nün işgücü piyasası sonuçları: temel bulgular	45
5. Eğitimden işe geçiş: temel bulgular	53
6. Meslekler, sektörler ve iş kalitesi: temel bulgular	67
7. Ücretler: temel bulgular	73

Yönetici Özeti

Avrupa işgücü piyasası hiç şüphesiz ki önemli değişimlerden geçmektedir. Son dönemlerde, üretim süreçlerinin yeniden düzenlenmesini teşvik eden yüksek işsizlik oranı sorununun üzerine; teknik ilerleme, küreselleşme ve yaşlanan nüfus geçen birkaç on yılda önemli ölçüde, becerilere duyulan talepte değişiklik yaratmıştır. Bu uzun vadeli akımların sonucunda, Avrupa eğitim sisteminin kazandırdığı becerilerin ve niteliklerin mevcut ve ortaya çıkmakta olan ihtiyaçları karşılamaya yetip yetmediği sorgulanmaktadır. Bu da, becerilere duyulan arz ve talepte daha fazla dengesizlik ve boşluk ihtimali olacağı anlamına gelmektedir. Bu güçlüklerle başa çıkmak adına, Aralık 2008 tarihinde, Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği'ndeki politika eylemlerinin uygulanması konusunda genel bir çerçeve sunmak amacıyla "Yeni işler için yeni beceriler" girişimini başlatmıştır. Komisyon, bu girişime dayanarak, örneğin, *Yeni beceriler ve işler gündemi: tam istihdama yönelik Avrupa katkısı ve Avrupa 2020 stratejisini* desteklemek amacıyla mesleki eğitim ve öğretimde Avrupa işbirliğine yönelik yeni bir itici güç (Avrupa Komisyonu 2010a; 2010b) yaratarak MEÖ'nün çekiciliğinin artırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Kanıtla dayalı politika geliştirmeyi desteklemek ve mesleki eğitim de dahil olmak üzere eğitim ve öğretimi uyarlamak için, yalnızca Avrupa işgücü piyasalarının değil aynı zamanda da çeşitli eğitim seçeneklerinin sonuçları konusundaki bilgileri de artırmak önemlidir. Genel eğitimin etkililiği konusunda kayda değer deneysel kanıt mevcutken, veri eksikliği sebebiyle, MEÖ sonuçlarının tam ve en önemlisi karşılaştırmalı değerlendirmesi yapılamamıştır. Bu rapor, ülke çapında MEÖ ve işgücü piyasası sonuçlarını karşılaştırarak kapsamlı ve homojen ilk veritabanı oluşturan 2009 AB işgücü anketi özel amaçlı modülünü kullanarak bu açığı doldurmaktadır. İlk kez, Avrupa'daki gençlere yönelik eğitim seçeneklerinin sonuçları kapsamlı bir şekilde açığa kavuşturulmaktadır.

MEÖ faydalı bir eğitim seçimidir. Genel itibarıyla, 2009 yılında Avrupa'da 15-34 yaş grubundaki 35,2 milyon kişi orta seviye MEÖ eğitimi (ISCED 3 ve 4) almıştır. Yalnızca orta seviye eğitimini tamamlayan 15-34 yaş grubundaki toplam 58,5 milyon kişi arasından, 10 kişiden 6'sı MEÖ'ü tercih etmiştir. MEÖ'nün popülerliği ülkeden ülkeye göre değişmektedir; MEÖ sistemleri en çok Çek Cumhuriyeti'nde, Avusturya ve Slovakya'da, en az ise İrlanda, İrlanda ve Portekiz'de rağbet görmektedir.

Görünüşe göre, ebeveyn eğitiminin, genç Avrupalıların eğitim seçenekleri üzerinde güçlü bir etkisi vardır; ebeveynlerin eğitim seviyesi arttıkça, çocuklarının ulaştığı eğitim başarısı da artmaktadır. Bu da, ebeveynlerin eğitim başarısının ve yöneliminin (MEÖ ya da genel), gençlerin MEÖ ve genel eğitim seçimleri üzerinde etkili olduğu anlamına gelmektedir.

Çoğu genç için, ortaöğretim ve ileri ortaöğretim, daha yüksek bir eğitim seviyesine doğru atılan ara adımdır, bu nedenle MEÖ'nün işgücü piyasası sonuçları açısından değerlendirilmesi MEÖ'ü takip eden eğitim seçeneklerinin değerlendirilmesiyle tamamlanmalıdır. Genel eğitim alan bireylerin yüksek öğretim seviyesinde eğitime devam etme olasılıkları daha yüksekken, MEÖ mezunları orta seviye eğitimini tamamladıktan sonra iş aramaya daha yatkındır. Daha da spesifik olarak incelersek, 18-24 yaş grubunda yer alan genel eğitimi tamamlamış (ileri ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası yükseköğretim olmayan eğitim) kişilerin dörtte üçü örgün eğitime devam ederken, MEÖ mezunlarında ise 10 kişiden yalnızca 3'ü çalışmalarına devam etmektedir. Aslında, %73 işgücü piyasasına girmek için örgün eğitimden ayrılmaktadır. Ayrıca, MEÖ'nün iş kapasitesi arttıkça, öğrenciler, eğitime devam etmektense işgücü piyasasına doğrudan girmeye daha eğilimli olmaktadır.

Bu rapor, aynı zamanda, MEÖ'nün kısa ve orta vadelerde bireylerin iş bulması konusunda, genel eğitimden daha başarılı olduğunu göstermektedir. Orta seviye genel eğitim mezunlarına kıyasla, en genç yaş gruplarından orta seviye MEÖ mezunlarının iş sahibi olma ya da aktif olarak iş arama ihtimalleri daha yüksektir. Bundan başka, özellikle daha önceki iş deneyimleriyle birleştirildiğinde, eğitimdeki iş kapasitesi arttıkça, işgücü piyasası sonuçları daha da iyi olmaktadır.

Bu sonuçlar, eğitimden işgücü piyasasına geçiş sürecinin analiziyle doğrulanmaktadır. MEÖ mezunları, genel eğitim mezunlarına kıyasla daha çabuk iş bulmaktadır. Daha da genel anlamda, geçiş süreci MEÖ mezunları için daha sorunsuzdur; yani, bu kişiler zaman içerisinde daha istikrarlı iş ilişkileri kurmaktadır. Özellikle de toplam istihdam süreleri uzundur ve işsiz geçirdikleri süreler daha azdır. İlk işleri daha uzun süreli olma eğilimindedir ve bu da meslekleri ve becerileri arasında daha yakın bir eşleştirme olduğunu gösterebilir. Sonuç olarak, MEÖ'nün hem kadınlara hem de erkeklere özellikle kariyerlerinin başında daimi tam zamanlı iş olanağı sunması genel eğitimden çok daha olasıdır.

MEÖ mezunlarının daha başarılı işgücü piyasası sonuçları da ilk yıllardaki kazançlarında yansıtılmaktadır. MEÖ'de, yaş, cinsiyet ve iş deneyimi kontrol edildikten sonra bile genel eğitim ile karşılaştırıldığında bir ücret avantajı vardır. Ancak, bu avantaj zaman içerisinde azalmaktadır.

Ancak, MEÖ mezunlarının, genel eğitim mezunlarına kıyasla, eğitime devam etmek yerine çalışması, eğitime devam ettiklerinde kazanacakları uzun süreli kazançları kısa süreli avantajlar kazanmak için büyük olasılıkla gözden çıkardıkları anlamına gelmektedir. Genel olarak, işgücü piyasasına daha erken giren birkaç yıllık eğitim alan MEÖ mezunları, uzun vadede, büyük ihtimalle yükseköğretime devam eden ve bu nedenle de çalışma hayatlarının başında eğitime daha fazla yatırım yapma eğiliminde olan genel eğitimdeki akranlarına kıyasla dezavantaj yaşayabilir. İlk MEÖ'ün işbaşımda eğitimle ve sürekli eğitimle desteklenmesi MEÖ mezunlarının bu açığı daraltmasını sağlamaktadır.

Ayrıca, Avrupa işgücü piyasasında önümüzdeki yıllarda beklenen büyük değişiklikler sonucunda, özellikle yeni ya da farklı işler sebebiyle mesleklerde aranan becerilerin de değişmesi beklenmektedir. Bu bağlamda, MEÖ mezunları doğal olarak, teknik mesleklerde ve özellikle de orta düzeyde beceri gerektiren mesleklerle (genelde esnafılık ve zanaatkarlık) yönelmektedir. Bu orta derecede beceri gerektiren meslekler, değiştirme talebi sebebiyle halen daha iş fırsatı yaratırsa da, orta vadede net daralma olması beklenmektedir. Bu da, büyük bir zorluk teşkil etmekte ve işgücünde beceri kazandırma ve orta beceri gerektiren mesleklerdeki bireylerin işgücü piyasasının yeniden yapılandırılmasını öngörmelerinin sağlanması konusunda, hayat boyu öğrenmenin ve iş tabanlı öğrenmenin önemine vurgu yapmaktadır.

Sonuç olarak, işsizlik, yüksek vasıflı bireyleri yüksek nitelik gerektirmeyen işleri kabul etmeye zorlamakta ve bu bireyler daha düşük nitelikli ve vasıflı bireylerin yerini almaktadır. Bu durum özellikle, ileri ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası (MEÖ) yeterliğine sahip insanlar üzerinde arz taraflı bir baskı oluşturabilecek olan yükseköğretim derecelerine sahip mezunların fazla ve artmakta olduğu bölgelerde sorun yaratabilir ve işgücü piyasasında da önemli bir yer değişikliğine neden olabilir.

Yukarıdaki endişelere bakılmaksızın, bu raporun bulguları genel olarak MEÖ için olumludur ve politika yapanların MEÖ'ün modernleştirilmesini sağlayacak politikaları desteklemeleri konusunda teşvik etmelidir.



1. Bölüm

Giriş

Önemli çok sayıda önemli faktörün Avrupa işgücü piyasalarındaki etkisi, geçtiğimiz yıllarda becerilere yönelik talebin doğasını büyük ölçüde değiştirmiştir. Literatür ve mevcut kanıtlar bu değişikliklerin üç ana sebebi olduğunu belirtmektedir: ilk olarak, teknik ilerleme vasıfsız işçiler üzerinde avantaj sağlayarak eğilimi vasıflı işçilere doğru kaydırmıştır; ikinci olarak (birincisinin tamamlayıcısı şeklinde); gelişmiş ekonomilerde yüksek nitelikli işçilere olan talep artarken dış kaynak kullanımı ve yurtdışından çalışmanın gelişmekte ve yeni ortaya çıkan ekonomilerde daha az nitelikli işçilere duyulan göreceli talebi artırması ile küreselleşme, üretim süreçlerinin yeniden yapılandırılmasına neden olmuştur ; ve üçüncü olarak da demografik akımlar beceri piyasasının hem arz hem de talep tarafını büyük ölçüde etkilemiştir. Yaşlanan bir toplumda, becerilerin önemini yitirmesi, eğitime devam etme ihtiyacını yoğunlaştırmakta ve özellikle de yaşlı sağlığı ve bakımı konusunda, belirli becerilere duyulan, yapısal talebi artırmaktadır.

Bu faktörlerin genel etkisi, Avrupa'daki beceri ve niteliklere duyulan talebin niteliğini ve niceliğini değiştirmiştir. Bu uzun vadede, Avrupa eğitim sisteminin kazandırdığı becerilerin ve niteliklerin mevcut ve ortaya çıkmakta olan ihtiyaçları karşılamaya yetip yetmeyeceği ve becerilere duyulan arz ve talepte daha fazla denge-sizlik ve boşluk mümkün olabilir. Bu sorunu ele almak adına, Aralık 2008 tarihinde, Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği'ndeki politika eylemlerinin uygulanması konusunda genel bir çerçeve sunmak amacıyla “Yeni işler için yeni beceriler” girişimini başlatmıştır.

Ayrıca, Avrupa işgücü piyasalarındaki hızlı gelişen değişikliklere ayak uydurmak amacıyla, Avrupa Komisyonu'nun son dönemdeki yayınları örneğin *Yeni beceriler ve işler gündemi: Avrupa'nın tam istihdama katkısı ve Avrupa 2020 stratejisini desteklemek için mesleki eğitim ve öğretimde Avrupa işbirliğine yönelik yeni bir ivme* (Avrupa Komisyonu, 2010a; 2010b) MEÖ'in daha cazip hale getirilmesi konusundaki ihtiyacı vurgulamaktadır.

Kanıt dayalı politika geliştirmeyi desteklemek ve mesleki eğitim de dahil olmak üzere, eğitim ve öğretime uyarlamak için, yalnızca Avrupa işgücü piyasalarının değil aynı zamanda da çeşitli eğitim seçeneklerinin sonuçları konusunda da sahip olduğumuz bilgileri artırmak önemlidir. Genel eğitimin etkililiği konusunda oldukça fazla deneysel kanıt mevcutken, veri eksikliği, özellikle eğitime geri dönme konusunda MEÖ sonuçlarının tam ve daha önemlisi karşılaştırmalı bir şekilde değerlendirilmesini engellemiştir¹. Bu rapor, bu açığı kapatmayı amaçlamaktadır.

2009 AB işgücü piyasası anketi (LFS) özel amaçlı modülü (AHM), MEÖ ve işgücü piyasası sonuçlarının ülke çapında karşılaştırılmasını sağlayan ilk kapsamlı ve nispeten homojen veritabanı olması açısından veri sağlamada temel bir ilerlemedir. Özel amaçlı modül özellikle eğitimden iş hayatına geçişi incelemek üzere tasarlanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2008). Ancak, LFS çekirdek modülüyle birleştirildiğinde işgücü piyasası sonuçları konusunda ayrıca detaylı bilgiler vermekte ve ilk defa Avrupa'daki gençlere yönelik eğitim seçeneklerinin sonuçlarına kapsamlı şekilde ışık tutmaktadır.

¹ Bakınız, diğerleri arasında Blundell ve diğ. (2005); Harmon ve Walker (1999); McIntosh (2006); Dearden ve diğ. (2002); Dearden (1999). Cedefop (2011g), karşılaştırmalı araştırmaya dayanan nitel bir analiz sunmaktadır.

Özel amaçlı modül kararı alındığında öngörülme de, analiz Avrupa ve dünya ekonomileri için istisnai bir sürece denk gelmektedir. Bu süreçte, anketin yapıldığı 2009 yılında, onlarca yıldır yaşanan en ağır mali krizlerden biri yaşanıyor. Bu durumun bulgular üzerinde açık bir etkisi olacaktır. Ayrıca, son dönemlerde yapılan analizlerin çoğu, 2009 Özel amaçlı modülün temel odak noktası olan, krizin gençler üzerindeki orantısız etkisini göstermektedir (ILO, 2011; OECD, 2011).

Krizin Avrupa işgücü piyasasındaki etkisinin değerlendirilmesi bu raporun kapsamının dışında kalsa da, bu bulguların yorumlanmasında mevcut durumun değerlendirilmesi gerekmektedir². Ne yazık ki, özel amaçlı modül verilerine yalnızca bir yıl süreyle ulaşılabilir ve bu nedenle belirli bir yılın ya da dönemin etkisini izole etmek için kullanılan ana yöntem olan, geçici karşılaştırma yapılması mümkün değildir.

2009 temsili mi yoksa özel bir yıl mıdır? Bu soruya yanıt verebilmek için, AB LFS, eğitimde ulaşılmış en yüksek seviyeye ilişkin program yönelimi hakkında bir değişkene düzenli bir şekilde yer vermek zorundadır. Bu da, çeşitli eğitim yollarının sonuçlarının düzenli ve sistematik bir şekilde değerlendirilmesini sağlamakta ve bu sayede, Bruges genelgesinin stratejik hedeflerinin sonuca dayalı bir yaklaşımla izlenmesini desteklemektedir.

2009 yılındaki istisnai ekonomik duruma ek olarak, etki yaratabilecek teknik bir faktör de tüm ülkelerin aynı referans dönemi içerisinde özel amaçlı modül uygulamamış olmasıydı: çoğu ülke anketi ikinci çeyrekte yapmış, üçte biri sürekli bir anket düzenlemiş ve kalanı ise farklı bir referans dönemi kullanmıştır. Bu nedenle, 2009 yılındaki ekonomik koşullardaki hızlı kötüleşmeyle farklı anket referans dönemlerinin birleşmesi, ülke çapındaki karşılaştırılabilirliği bir ölçüde olumsuz etkileyebilir.

1.1. Eğitim seçenekleri ve işgücü piyasasına geçiş

Bu raporda, MEÖ sistemlerinin analizine ve işgücü piyasası sonuçları üzerindeki etkilerine dayanak oluşturan iki konuya yer verilmiştir. İlk olarak, MEÖ olumlu eğitim seçeneklerinden yalnızca biridir. Aslında, bu raporda vurgulanan temel ayrım MEÖ ve genel temel eğitim arasındadır. Bu nedenle, orta seviyeli MEÖ'nün güçlü ve zayıf yanları, genel eğitimle ve bazen de teknik ya da teorik yükseköğretim eğitimiyle karşılaştırılarak değerlendirilmektedir. İkinci olarak, gençlerin eğitimden iş hayatına geçişleri en iyi şekilde bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu süreçte, ideal olarak, sonuçların analizinin sonuçlardan önce gelen geçiş sürecinin analiz edilmesiyle tamamlanması gerekse de, işgücü piyasası sonuçları son ya da ara adım olarak düşünülebilir.

Aynı istihdam sonuçları çeşitli şekillerde elde edilebilir: eğitimi tamamladıktan hemen sonra iyi bir işe yönlendiren kolay ve sorunsuz bir süreçle ya da çeşitli işsizlik dönemlerini kapsayan zorlu bir süreçle. Ayrıca, hem sonuçların hem de sürecin nitel özellikleri farklı olabilir: sürekli bir iş geçici bir işten farklıdır ve çok sık iş değiştirerek bir işte uzun bir süre kalmakla aynı değildir.

1.2. Eğitim ve işgücü piyasası sonuçları arasında bağlantı kurma

Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki bağlantı çok geniş bir literatür konusudur. Çeşitli çalışmaların bulguları arasındaki farklılıklara rağmen, genelde eğitim ve işgücü piyasası sonuçları arasında bir neden sonuç ilişkisi belirlemenin mümkün olup olmadığı ya da yorumlamanın basit korelasyonlarla sınırlandırılıp sınırlandırılmaması gerektiği konusunu özetleyen aynı sorunları ve endişeleri paylaşmaktadırlar.

Genel fikir birliği eğitim ve işgücü piyasasının getirileri arasındaki olumlu ilişkinin altını çizmektedir. Daha yüksek düzey eğitimi olan kişilerin, daha düşük eğitim seviyesine sahip kişilere kıyasla daha iyi ve daha yüksek maaşlı işlere girme olasılıklarının yüksek olması, daha iyi işgücü piyasası sonuçlarının gerçekten eğitim seviyesini ve türünü ya da hem eğitim seçeneğiyle hem de işgücü piyasasıyla ilişkilendirilebilecek başka bir değişkeni gerçekten yansıtıp yansıtmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Aile geçmişi gibi faktörlerin - örneğin, zengin ya da yüksek eğitimli ebeveynler- de aynı zamanda daha iyi işgücü piyasası sonuçlarıyla ilişkili ol-

² Mevcut krizin MEÖ bireyleri üzerindeki etkileri 9. Bölüm'de detaylı olarak açıklanmaktadır.

duğunu biliyoruz. Daha zengin ya da daha eğitilmiş ailelerden gelen bireylerin daha geniş ve daha güçlü ağlara erişimleri olmaları, onların sahip oldukları eğitim seviyelerinden bağımsız olarak daha yüksek maaşlı işler bulmalarını sağlamaktadır³. Kişisel nitelikler, daha yetenekli bireylerin daha yüksek eğitim seviyelerine ve böylece daha iyi işlere ve daha yüksek kazançlara ulaşma ihtimaline sahip olduğundan, daha da büyük bir rol oynayabilir. Ancak bu gözlemlenebilir eğitim etkisi, gözlemlenebilir olmayan yetenek etkisinden nasıl ayırt edilebilir? Eğitim gözlemlenebilir, yetenek ise gözlemlenebilir olmadığı için, yeteneğin göz ardı edilmesi eğitim yeteneğine yanlış bir atıfta bulunulmasına yol açabilir.

Bu çalışmanın temel odak noktasıyla daha yakından ilişkili olan konulara dönersek, farklı eğitim türleri arasındaki karşılaştırma, örneğin MEÖ ve genel eğitim arasındaki karşılaştırma genel eğitim ve MEÖ arasındaki tercih yalnızca 'rastgele' olduğunda yapılabilir; yani seçim sistematik olarak bireyle (kişisel niteliklerine ve yeteneklerine) ya da geçmiş yapısıyla (ailesine) alakalı olmadığına. Aksi takdirde, literatürle ve bu raporun ilk bölümüyle de doğrulandığı üzere, MEÖ ve işgücü piyasası sonuçları arasındaki bağlantı, bir neden sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz. Bu da cinsiyet etkisine bakılarak gösterilebilir. MEÖ, ağırlıklı olarak, daha iyi işgücü piyasası sonuçları elde etme olasılığı daha yüksek olan erkekler tarafından seçilmektedir (örn. daha yüksek iş bulma, daha yüksek maaş alma olasılığı, vb.) Bu nedenle de, cinsiyete bakmadan MEÖ'nün işgücü piyasası sonuçlarını genel eğitim sonuçlarıyla kıyasladığımızda, cinsiyet etkisi, yanlışlıkla MEÖ'ye atfedilebilir.

Yetenek konusunda da aynı problem ortaya çıkmaktadır. Meer (2007) tarafından da ileri sürüldüğü gibi, daha güçlü uygulama ve el becerileri olan öğrenciler, daha akademik programlara göre MEÖ'ye dayalı eğitim programlarından daha fazla yararlanmaktadır. Ancak, esas sonuç, kaçınılmaz olarak piyasanın talep tarafıyla ilişkilidir (yani işgücü piyasasında beceri ve niteliklere duyulan talep).

Sonuç olarak, sonuçlar açıkça farklı MEÖ sistemlerinin nasıl düzenlendiğine bağlıdır. MEÖ programları, bazı ülkelerde mesleğe özgüken, diğerlerinde ise daha geneldir; bazı ülkeler işyerine yönelik eğitime vurgu yaparken, diğerlerinde okula yönelik programlar baskındır⁴.

Genelde analize kontrol eş değişkenleri ekleyerek çözülen bu gibi problemlerin üstesinden gelmek zordur, örneğin, eğitim ve işgücü piyasası sonuçları arasındaki ilişkiyi, gözlemlenebilir tüm bireysel faktörler şartına bağlamak. Bu raporda bu yaklaşım benimsenmektedir, yalnızca mevcut veriler bireysel seviyede değildir ve bu da stratejiyi genel birkaç kategoriyle sınırlandırmaktadır. Yine de, ileride yapılacak olan LFS mikroverilerine dayanan Cedefop araştırmasının, bu kısıtlama sorunlarından bazılarının üstesinden gelmesi beklenmektedir.

1.3. MEÖ'nün tanımı

MEÖ, temel olarak, katılımcıların belirli bir meslekte ya da ticarete ya da meslek ya da ticaret sınıfında iş bulması için gerekli olan uygulamalı becerileri, teknik bilgiyi ve anlayışı geliştirmelerini sağlamak amacıyla tasarlanmıştır⁵.

MEÖ genelde, işyeri eğitimiyle iş dışında eğitim (geleneksel okul faaliyetleri) kombinasyonundan oluşur. Bu nedenle, MEÖ, bu raporda, özel olmayan çeşitli mesleklerle ya da işlerle ilgili olmaları sebebiyle genel eğitim olarak sınıflandırılan geleneksel eğitim türlerinden farklıdır. Ayrıca, ulusal sistemlerde MEÖ ve MEÖ dışı programların uygulamalı tanımı büyük ölçüde farklılık göstermektedir.

2009 LFS özel amaçlı modülde, MEÖ ve genel eğitim ulaşılan en yüksek eğitim yönelimine işaret etmektedir (değişken hatvoc) ve bu ayrım yalnızca ISCED 2-4'e uygulanmaktadır. Daha spesifik olarak bakıldığında,⁶:

3 Aile geçişinin gençlerin işsizliğindeki etkisi konusunda bkz. Miller (1998) ve Iannelli (2002)

Ailenin ve genişleyen ağların rolü konusunda bkz. Pellizzari (2010) ve Pistaferri (1999).

4 Farklı MEÖ sistemlerinin karşılaştırılması konusunda bkz. Field ve diğ. (2010). Ayrıca, ülke düzeyinde derin bir analiz yapmak için Avrupa projesinde Cedefop'un MEÖ sistemine bakınız.

5 Uluslararası eğitim sınıflandırması standardı, ISCED 97 (Unesco, 1997).

6 Önerilen kategoriler the Unesco-OECD-Eurostat verilerinde ve sona erdirilen Eurostat MEÖ verilerinde Üye Devletler tarafından kabul edildiği üzere uygulanan ISCED tanımlarına uygundur (EUROSTAT/E3/2000/MEÖ02'te MEÖ tanımı yapılmıştır)..

- a) genel eğitim: program içeriğinin %25'inden daha azı meslekidir;
- b) mesleki (ve meslek öncesi) eğitim ve öğretim: en azından program içeriğinin %25'i meslekidir (belirli bir meslek ya da iş kategorisine yönelik ve iş piyasası ile ilgili bir niteliğe yönlendiren).

Ayrıca, bu ayrımları yapmanın mümkün olduğu ülkelerde⁷, MEÖ aşağıdaki gruplara ayrılır:

- a) genel olarak okula merkezli MEÖ: mesleki eğitimin ya da öğretim saatlerinin en az %75'i bir okulda, kolejde ya da eğitim merkezinde geçirilir ve iş ortamıyla (kuruluş ve diğer) denge kurulur;
- b) genel olarak işyeri merkezli MEÖ: mesleki eğitimin ya da öğretim saatlerinin en az %75'i bir iş ortamında (kuruluş ve diğer) ve okul, kolej ve eğitim merkeziyle denge kurulur;
- c) Mesleki eğitimin ya da eğitim saatlerinin %75'inden daha azının bir okulda, kolejde ya da eğitim merkezinde ve geri kalanını da bir iş ortamında (kuruluş ya da diğer) geçirildiği okul ve işyeri merkezli birleşik MEÖ (örn. ikili sistem, birbirini izleyen programlar).

Doğal olarak, ulusal eğitim sistemlerinin sunduğu farklı MEÖ programları ülkeden ülkeye göre değişmektedir⁸. Ayrıca, tüm ulusal okul sistemleri üç farklı MEÖ kategorisini kapsamamaktadır.

Ulusal farklılıklardan bağımsız olarak, ilk MEÖ, özellikle gençler için tasarlanmıştır ve rolü yüksek öğretim seviyesinde artsa bile yükseköğretim yerine ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitimle ilgilidir (bkz. özellikle Cedefop, 2011b)..

2009 LFS AHM, eğitim yönelimi sorusunu, yükseköğretim seviyesindekilere değil yalnızca ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası eğitim seviyesindeki katılımcılara uygulamaktadır. Ancak, bu raporda, bazı göstergeler yükseköğretimde kuramsal ya da genel programlar (ISCED 5a) ile teknik ya da mesleki programlar (ISCED 5b) arasında fark gözetecektir. Özellikle uluslararası karşılaştırılabilirlik anlamında, metodolojik zayıflıklara rağmen, ISCED 5b, revize edilen ISCED 2011'de daha fazla iyileştirme yapılarına kadar yükseköğretim MEÖ'e yönelik bir temsilci olarak düşünülebilir.

Özel amaçlı modül, MEÖ ve genel eğitimi ISCED 2 ve 3c kısa arasında fark görse de, bu iki eğitim seviyesi analizin ana bölümünden çıkarılmıştır. Bu seviyedeki eğitim, çok sayıda ülkenin ISCED 2'de MEÖ programları olmaması sebebiyle genelde genel programlara odaklanmaktadır (%88,4)⁹. ISCED 2'nin dahil edilmesi, ülkelerdeki ve ülkeler arasındaki farklılıkların açıklanmasına yardımcı olmayarak sonuçlarda önyargıya neden olacaktır. Dolayısıyla, bu raporda ve başka bir yerde aksinin belirtilmiş olmasının haricinde, MEÖ analizi, ISCED 2 ve 3c kısıyını kapsam dışı tutularak, ileri ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası ve yükseköğretim derecesinde olmayan eğitimle (ISCED 3 ve 4) sınırlandırılacaktır.

Sonuç olarak, stajyerlik, öğrencilerin eğitim saatlerini sırasıyla işyeri ve stajyer kurum ya da eğitim merkezi arasında harcayacakları sistematik ve daha uzun süreli bir eğitim olarak tanımlanmaktadır. Stajyerler, işverenleriyle akdi ilişkiler kurar ve çalışmalarının karşılığını alır (ücret ya da karşılık). İşverenler, kursiyerlerin belirli bir meslek ya da zanaat kategorisi için gerekli olan becerilerle donanımlı olmaları için onlara eğitim vermekten sorumludur.

(Cedefop, 2008). Bazı ülkeler (Avusturya, Almanya ve İsviçre gibi), MEÖ sisteminin yapı taşı olarak, stajyerlikle ikili eğitim sistemini birleştirmektedir. Diğer ülkeler (örn. İtalya), eğitim sistemiyle çok az bağlantısı olan, şirket ve stajyer arasında basit bir akdi ilişki kabul etmektedir. Bu raporun amaçları gereği, stajyerlik, değişken HATVOC'un iki kategorisi olarak tanımlanmaktadır: 'okul ve işyeri kombinasyonu' ve 'MEÖ ağırlıklı işyeri'; bu nedenle, bu rapor stajyerliğin olduğu ancak AB LFS'nin MEÖ türleri açısından ayrım yapmadığı ülkeleri kapsam dışı bırakma eğilimindedir.

⁷ Estonya, İtalya, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz ve Slovakya Cumhuriyeti farklı MEÖ türleri arasında fark gözetmemektedir. Bu rapor, bu ülkeleri, karşılaştırma amacıyla, 'ayrım gözetmeyen' ülkeler kategorisinde toplamıştır.

⁸ Bu konuda detaylı bilgiye Cedefop'un <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/MEÖ-in-europe/index.aspx> [accessed 17.4.2012]. adresinde bulunan 'Avrupa'da MEÖ' girişiminin bir parçası olarak yayımlanan ülke raporlarından ulaşılabilir..

⁹ Pek çok ülke AHM'yi ikinci çeyrekte uygular, bu dönemde bazı bireyler bir eğitim programını tamamlamış ancak yeni bir programa başlamamış olur ve bu da çalışmayan kişilerin işsizlerden ayrıt edilmesini zorlaştırmaktadır.

1.4. Bu raporun yapısı

Avrupa'daki MEÖ tablosu konusunda genel bilgiler verdikten sonra, raporda MEÖ mezunlarının özelliklerinin ve özgeçmişlerinin, eğitim seviyesi tercihlerini ve yönelimlerini ne ölçüde etkilediği incelenmektedir. Rapor daha sonra, MEÖ'nün işgücü piyasası sonuçlarıyla, özellikle genel eğitimin işgücü piyasası sonuçlarını karşılaştırarak analiz etmektedir. Daha da spesifik anlamda, 4. Bölüm eğitime devam edenlerin sonuçlarıyla işgücü piyasasına girenlerin sonuçlarına bakmaktadır. 5. Bölüm, farklı eğitim seviyeleri ve yönelimleri olan bireylerin istihdam durumlarını değerlendirmektedir. 6. Bölüm, MEÖ mezunlarıyla genel eğitim mezunlarının eğitimden işe geçiş süreçlerini karşılaştırmakta, 7. ve 8. Bölümler meslek ve endüstriye, iş kalitesi ve ücret etkisine göre sonuçları incelemektedir. Son olarak, 9. ve 11. Bölümler, önemli bulguları özetlemeden önce, AB için işgücü piyasalarında gerçekleşmesi muhtemel yapısal değişiklikleri göz önünde bulundurmanın ne anlama geldiğini değerlendirmektedir.

1.5. Genel deneysel yaklaşım

Yukarıda yapılan tanım, mevcut verilerin, işin öznel boyutunun (örn. iş tatmini) ya da şirketler ya da örgütsel yapıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi konusunda yetersiz olması sebebiyle 'işgücü piyasalarının sonuçları' na ilişkin aslında kısıtlayıcı bir tanımdır¹⁰. Bununla beraber, araştırmadan daha geniş anlamlar çıkmaktadır. Daha iyi işgücü piyasası sonuçları, MEÖ'in daha iyi iş kalitesi, artan sosyal katılım ve daha iyi sağlık gibi olumlu sosyal sonuçlarına dair kanıt sunan son Cedefop raporunda (2011c) da belirtildiği gibi, genelde iyileşen sosyal sonuçlarla ilgilidir.

Bu rapor, farklı veri kaynaklarından (Avrupa topluluğu hanehalkı paneli, ECHP; AB gelir ve yaşam koşulları istatistikleri, EU-SILC; ve Uluslararası sosyal araştırma programı, ISSP) elde edilen ayrı bilgileri kullanarak MEÖ'e yapılan yatırımın ekonomik getirisini inceleyen başka bir Cedefop araştırma raporuyla tamamlanmaktadır (Cedefop 2011d).

Bulguları daha detaylı bir şekilde incelemekten önce, dikkat çekilmesi gereken bazı noktalar birkaç kelimeyle açıklanmalıdır. Özellikle, MEÖ'e katılan bireylerin başlangıçtaki koşulları, genel eğitimdeki bireylerin koşullarından farklı olabilir, bu da halihazırda eğitimden iş hayatına geçiş sürecinde bir etki yaratabilir. Örneğin, MEÖ mezunları, oldukça genç yaşta işgücü piyasasına girme eğilimindeyken, genel eğitim mezunları yaşlanana kadar eğitime devam etme eğilimindedir. Bu nedenle, istihdam sonuçlarına dair genel bir karşılaştırma yapıldığında MEÖ mezunları daha avantajlı gibi görünebilir (özellikle de daha genç yaş grubundakiler).

Şekil 1 bu sonucu örneklendirmekte ve bazı sonuçların ileriki kısımlarda ele alınmasını öngörmektedir. Şekil, orta seviye mezunlarının istihdam durumuna, yaş grubuna ve eğitim türüne göre dağılımını göstermektedir. Ortaöğretimden henüz mezun olmamış kişiler verilerden her durumda çıkarılacağı için, en düşük yaş gruplarının dahil edilmesi, her ülkedeki farklı mezuniyet yaşlarını göz önünde bulundurmaktadır. Pasif grup iki alt gruba ayrılmıştır: okuyanlar ve okumayanlar¹¹. Şekil 1 bazı ilginç sonuçları ortaya çıkarmıştır. İlk olarak, MEÖ mezunları, yaş grubundan bağımsız olarak, genel eğitim mezunlarına kıyasla daha iyi istihdam sonuçları elde etmektedir. İkinci olarak, genel eğitim mezunlarının çalışmayan kısmı, MEÖ mezunlarının çalışmayan kısmından daha fazladır, bunun sebebi de genel eğitimdeki bireylerin eğitime devam etme eğiliminde olması ve bu nedenle de istihdam edilmiş olarak sınıflandırılmamalarıdır (okurken belli bir kapasitede kapasitede çalışmıyorlarsa). Kısacası, veriler hem MEÖ hem de genel eğitimin tasarlanma amaçlarına uygun olduğunu doğrulamaktadır: MEÖ güçlü bir şekilde işgücü piyasasına yönelikken, bu seviyedeki genel eğitim genelde yükseköğretime doğru atılan bir adım olarak görülmektedir.

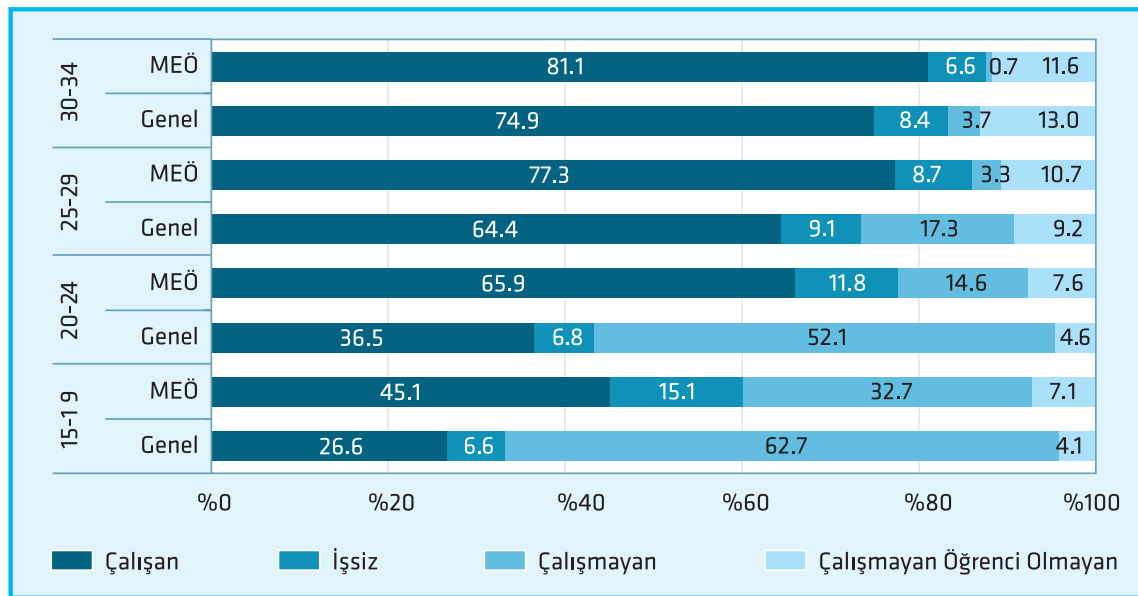
¹⁰ Bu iki açı sırasıyla Beicht ve Walden (2005) ve Cedefop (2011)

¹¹ Pek çok ülke AHM'yi ikinci çeyrekte uygular, bu dönemde bazı bireyler bir eğitim programını tamamlamış ancak yeni bir programa başlamamış olur ve bu da çalışmayan kişilerin işsizlerden ayrıt edilmesini zorlaştırmaktadır.

Bu özellikle de daha genç yaş grupları için geçerlidir, bu nedenle de karşılaştırmalarda genelde 25-34 yaş grubu kullanılır.

Bu gruptaki gençler daha büyük olasılıkla eğitim sisteminden ayrılmıştır ve kavramsal bakış açısından bakıldığında, karşılaştırmalı göstergeler daha sağlıklıdır. Bu rapordaki diğer göstergeler için kullanılan yaklaşım öğrencileri komple kapsam dışında tutmaktadır. Bu nedenle, karşılaştırmalar işgücü piyasasının bir parçası olmak isteyen (çalışan ya da aktif olarak iş arayan) ya da çalışmayan ancak örgün eğitimde de olmayan kişilere yönelik olarak yapılmaktadır.

Şekil 1. Orta seviye mezunlarının eğitim yönelimi ve yaşa göre işgücü durumları, EU-27+, 2009



1.6. Veri konuları ve revizyonları

Ülke verilerinin sunulması ve geçerlilik işlemleri analiz değişkenlerinden bazılarında-kısıtlamaya gidilmesine neden olmuştur, özellikle:

a) yönelime (değişken HATVOC) göre dağılım Norveç için mevcut değildir; ve Norveç hem AB toplamından hem de her kullanıldığında ülke verilerinden çıkarılmıştır;

b) bazı ülkelerin, değişken işe başlama tarihlerinden tam ve güvenilir bilgi almak konusunda belirttiği zorluklar - (örgün öğretimden çıktıktan sonra üç aydan daha fazla süren ilk işe başlanılan yıl ya da ay). Karşılığında, işe başlama tarihi istihdam süresi, işsizlik süresi, geçiş, okuldan işe (özellikle 6. Bölümde verilen analize bakınız) gibi bazı değişkenleri oluşturmak için kullanılmaktadır. Almanya ve İsviçre, bu sorunlardan en çok etkilenen ülkeler iken, İngiltere (yanıt vermeyenlerin en yüksek olduğu yer) daha az etkilenmiştir. İşe başlama değişkeni ya da türetilen değişkenler kullanılırken, Almanya ve İsviçre analizden çıkarılmıştır (her iki ülkede ve de toplam seviyede); bununla beraber, İngiltere verilerinin yorumlanması konusunda da dikkatli olunması şiddetle tavsiye edilir.

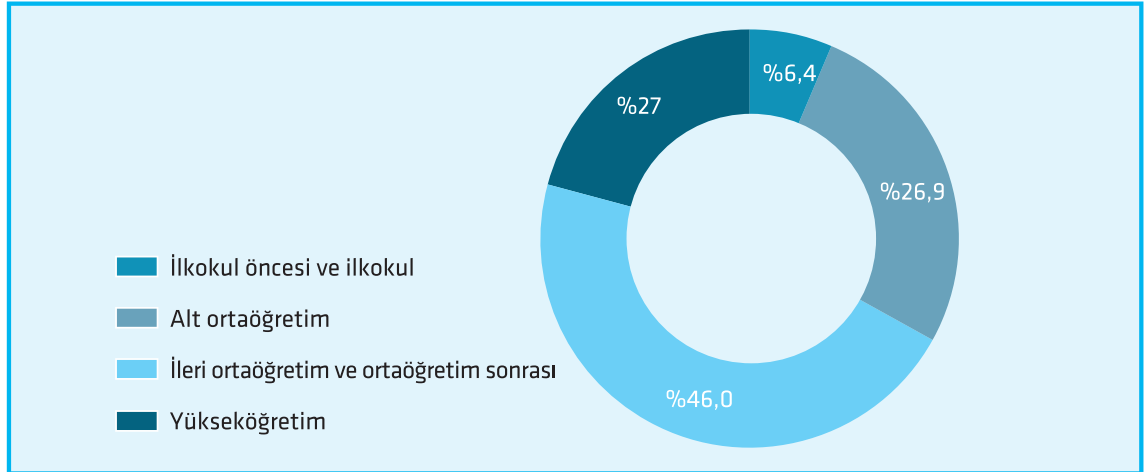
2. Bölüm

Avrupa'daki MEÖ Mezunları

2009 yılında, 27 AB Üye Ülkesi artı İzlanda ve İsviçre'de (AB +27)15-34 yaş grubunda 130 milyondan biraz daha fazla kişi mevcuttu. Şekil 2'de de gösterildiği gibi, bu kişilerin yaklaşık üçte biri düşük eğitim seviyesinde (ilkokul ya da ortaöğretimden daha düşük)¹², %45,3'ü orta seviye eğitim seviyesinde (ileri ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası yüksek öğretim derecesinde olmayan eğitim) ve %20,5'i ise yüksek eğitim seviyesindeydi (yükseköğretim). Son dönemdeki Cedefop (2010) tahminleri, yükseköğretimi tamamlamış yetişkin sayısında artış olmasına (16 milyon) ve orta seviye yetkinliklere sahip olanların sayısında yalnızca az bir artış olduğunu gösterse de (yalnızca 1 milyon), orta seviye niteliklere sahip olanlar halen 2020 yılındaki Avrupa işgücü piyasasının yaklaşık yarısını temsil edecektir (Cedefop, 2012).

ISCED orta düzey nitelik kategorisi, MEÖ odaklı eğitim alan en yüksek insan sayısını göstermektedir: 35.2 milyon kişi ya da toplam 58.5 milyon kişinin %60.1'i.

Şekil 2. Eğitim başarısı, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



NB:

İlkokul öncesi ve ilkokul: ISCED 0 ve 1.

Alt ortaöğretim: ISCED 2 ve 3c kısa.

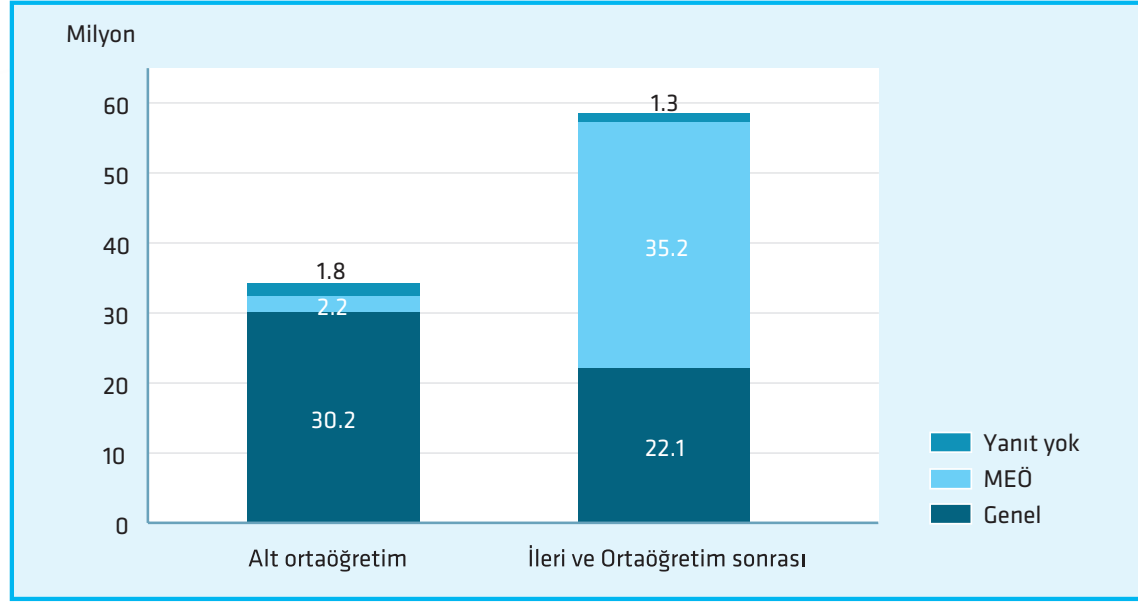
İleri ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası: 3c kısa ISCED 4 olmadan ISCED 3.

Yükseköğretim: ISCED 5 ve 6.

12 Düşük seviye: ISCED 0, 1, 2 ve 3c kısa; orta seviye: ISCED 3-4, 3c kısa olmadan; yüksek seviye: ISCED 5 ve ISCED 6.

Şekil 3, çoğu ülkede, eğitim sistemlerinin üst ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitim seviyelerine MEÖ derslerinin katıldığına altını çizmektedir. Çoğu ülkede alt ortaöğretim seviyesinde MEÖ bulunmamaktadır ve bu nedenle, alt ortaöğretim seviyesi aşağıdaki analizden çıkarılmıştır:

Şekil 3. Eğitim başarısı ve yönelim, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



Ayrıca, yükseköğretim seviyesinde, yönelime ilişkin temsilci olarak ISCED 5a ve 5b arasındaki farkın ISCED 5b'i MEÖ'ye temsilci olarak kullanarak¹³, ISCED 5a'ya sahip 15-34 yaş grubu 19,9 milyonken, ISCED 5b'ye sahip olanlar 6,1 milyon ya da toplam ISCED 5 seviyesinin %23,5'di¹⁴.

2009 özel amaçlı modülü ayrıca farklı MEÖ kategorileri arasında da ayırım yapmaktadır, örn. genelde (ya da yalnızca) okul temelli, okul ve işyeri temelli kombinasyon, genelde işyeri temelli ya da hiçbir ayırım olmadan mesleki eğitim. Bu son kategori bireylerin üçte birini temsil etmekte ve altı ülkeyi içermektedir (Estonya, İtalya, Hollanda, Polonya, Portekiz ve Slovakya). Bu ülkelerin bazılarının ulusal programları, MEÖ türleri arasında hiçbir ayırım gözetmezken (örn. Estonya ve İtalya), diğer ülkeler istatistiksel kısıtlamalar nedeniyle talep edilen verileri sunamamıştır¹⁵. Ayrıca, belirli MEÖ türleri bazı ülkelerde önemli değildir ve bu nedenle bilgi toplanmamaktadır. Örneğin, Bulgaristan'da yalnızca okul temelli mesleki eğitim varken, Yunanistan ve Romanya örgün eğitim sisteminin temel olarak işyeri temelli MEÖ programları konusunda herhangi bir hazırlık yapmadığını belirtmektedir.

Şekil 4 MEÖ kategorilerine göre AB nüfusunun dağılımını göstermektedir. %29,3'lük okul ve işyeri temelli MEÖ kombinasyonuna kıyasla, esas olarak okul temelli MEÖ oranı %28,6'dır. Bu iki türün her ikisinde her biri

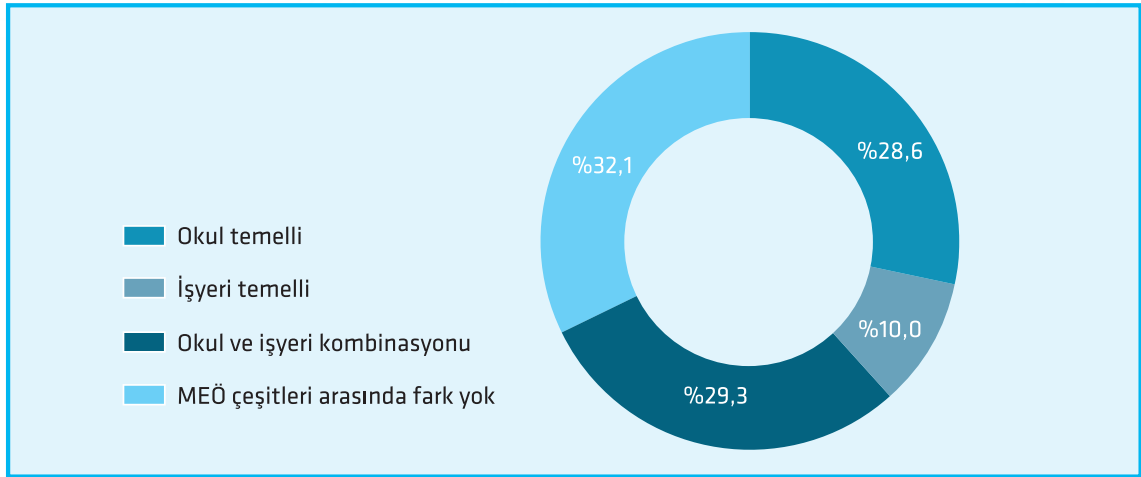
13 Tüm ülkeler için verilmiş olmasa da, ISCED eşleştirmelerinden alınan bilgi, çeşitli ülkelerde, ISCED 5a'ya yönelik MEÖ programlarının mevcut olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, ISCED 5b'nin MEÖ yükseköğretim seviyesinin doğru değerini düşük tahmin etme ihtimali yüksektir.

14 Polonya harici her ülke için ISCED 5a ve 5b'e dair bilgiler mevcuttur, ancak yalnızca İzlanda LFS'deki mevcut örnek boyutuna ilişkin güvenilirlik problemlerini göstermektedir.

15 Hollanda, ankete ilave soru ekleyememiştir.

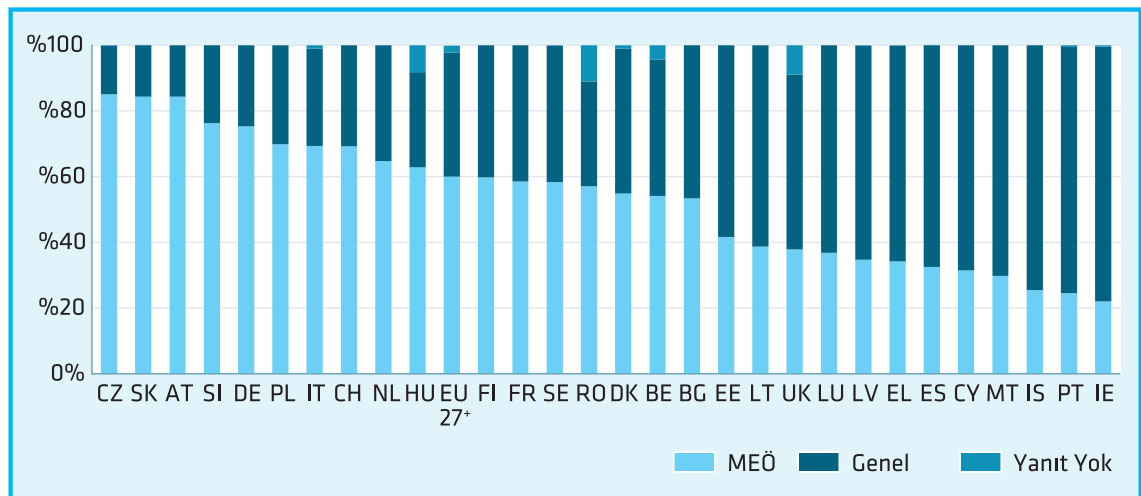
yaklaşık 10 milyon kişiye karşılık gelmektedir. Üç ülke, daha çok okula yönelik MEÖ kategorisinin yarısından fazlasını karşılamaktadır: Fransa (%24), Romanya (%18) ve İspanya (%10). Öte yandan, birleştirilmiş okul ve işyeri MEÖ kategorisinin esasen Almanya (% 67), Çek Cumhuriyeti (% 10) ve Avusturya'dan (% 6) oluşur. Temel olarak işyeri bazlı mesleki eğitim kategorisi daha az popülerdir; AB toplamının %10'unu (yaklaşık 3,5 milyon kişi) temsil eder ve temel olarak iki ülkeden oluşur: Birleşik Krallık (toplam kategorinin %55'i) ve Fransa (%40).

Şekil 4. Program türüne göre MEÖ mezunları, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



Ülkeye göre yapılan bir analiz, yüksek derecede heterojenlik olduğunu göstermektedir. Şekil 5, 15-34 yaş grubundaki nüfus dağılımını, en yüksek eğitim seviyesinin, eğitim yönelimine göre, ileri ortaöğretime ya da ortaöğretim sonrası üniversite derecesinde olmayan eğitime eşit olduğunu göstermektedir (genel MEÖ'ye karşı). %84-85 oranla, Çek Cumhuriyeti, Slovakya ve Avusturya'dan oluşan ülkeler grubunda MEÖ temelli eğitim alan çok sayıda insan bulunmaktadır ve bu ülkelerin hepsi ortalamanın üstündedir (%60,3).

Şekil 5. Orta seviye mezunlarının eğitim yönelimine göre dağılımı, 15-34 yaş grubu, 2009

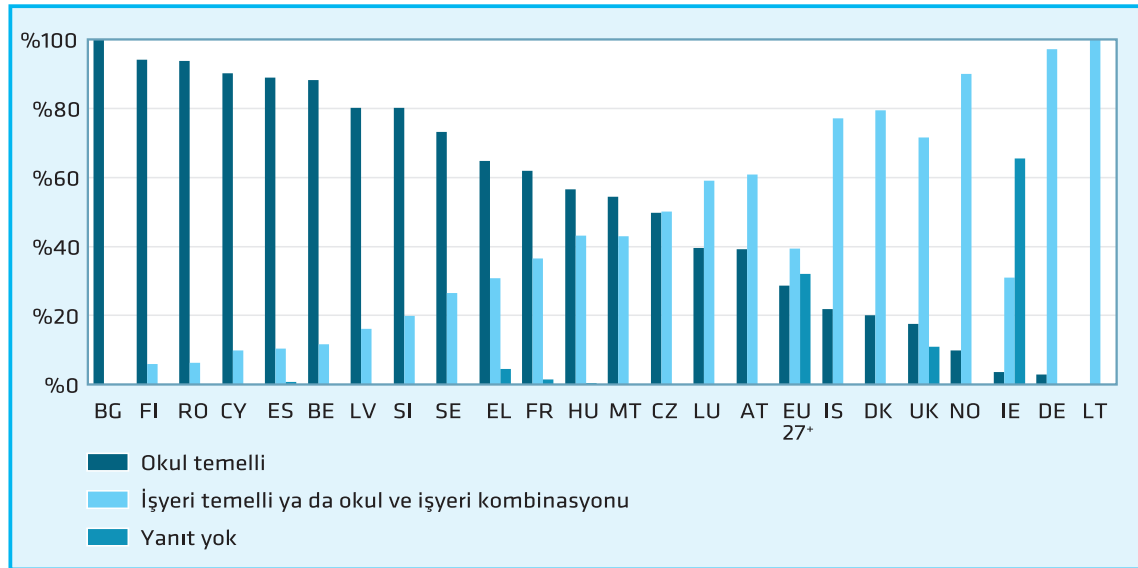


Diğer taraftan, başka bir ülke grubunda, MEÖ temelli eğitim nüfusunun oranı ortalamanın oldukça altındadır, örneğin İrlanda %22, Portekiz ve İzlanda %25.

Ülkeler arasındaki değişiklik, eğitim ve öğretim sistemlerindeki arz ve talep taraflarına ilişkin pek çok faktöre bağlı olabilir. İlgili ülkelerin eğitim sistemleri, geniş kapsamlı tür düzeye sahip MEÖ dersi (Şekil 6) ve çeşitli eğitim seviyeleri ve türleriyle açılan mesleki yollar sunmaktadır. Bu farklılıkların tamamının bireylerin eğitim seçimleri üzerinde etkisi vardır.

Bu konuda tarih de rol oynamaktadır. Bazı ülkelerde, kurumlar ve şirketler tarafından desteklenen uzun bir MEÖ geleneği bulunmaktadır ve bu durum becerilere yönelik arz ve talebin daha yakın şekilde eşleştirilmesi konusunda kilit bir faktör teşkil etmektedir. Bu ülkelerdeki insanlar, geleneksel olarak genel eğitime daha fazla önem veren ülkelerdeki insanlara göre MEÖ'yü seçmeye daha yatkındır, örneğin İtalya¹⁶. Şekil 6, MEÖ türüne ve ülkeye ve ayrıca okul temelli MEÖ sistemlerinin çoğu ülkede nasıl baskın olduğuna göre genç yetişkinlerin dağılımını göstermektedir.

Şekil 6. Program türüne göre MEÖ mezunları, 15-34 yaş grubu, 2009



NB: Örneklem sınırlamaları, İrlanda ve Malta'nın okula yönelik MEÖ verileri konusunda dikkatli olunması gerektiği anlamına gelmektedir. Şekil, yalnızca 'MEÖ- ayırım yok' kategorisini bildiren ülkeleri kapsam dışı bırakmaktadır.

Kutucuk 1. Eğitim yönelimi: temel bulgular

- 2009 yılında Avrupa'da 15-34 yaş grubundaki 35,2 milyon kişi orta seviye MEÖ eğitimi (ISCED 3 ve 4) almıştır. 15-34 yaş grubundaki 58,5 milyon kişi arasında, en fazla orta seviye eğitime sahip her 10 kişiden altısı MEÖ'yü seçmiştir.
- MEÖ'nün popülerliği ülkeler arasında, değişmektedir, MEÖ sistemleri en çok Çek Cumhuriyeti'nde, Avusturya'da ve Slovakya'da popülerken, İzlanda, İrlanda ve Portekiz'de daha az popülerdir.
- Ayrıca, 6,1 milyon kişinin teknik derecesi bulunmaktadır (ISCED 5b), bu da ISCED 5 seviyesinde yükseköğretimi tamamlamış 26 milyon kişinin %23,5'i anlamına gelmektedir.

¹⁶ Bu analizle, 'kapitalizmin çeşitleri' ve eğitim alma ve beceri üretme konusundaki farklı kapitalist modellerin etkileri hakkında literatürle açık bağlantılar bulunmaktadır. İlgilenen okuyucular, diğerlerinin yanı sıra, Hall ve Soskice'e (2001) ve Powell ve Solga'ya (2008) bakabilir.

3. Bölüm

MEÖ Mezunlarının Özellikleri ve Özgeçmişleri

3.1. Cinsiyet

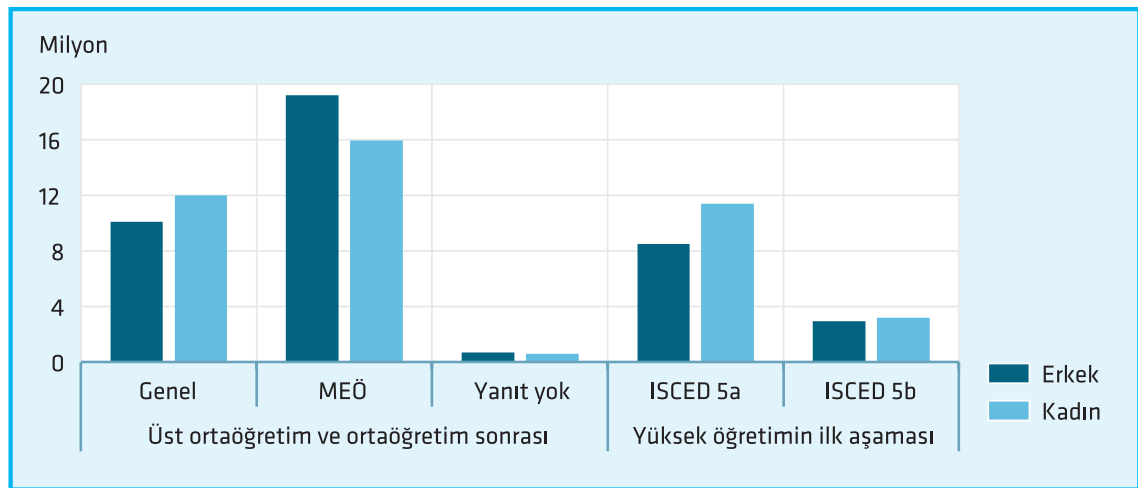
15-34 yaş grubunda, erkeklerin kadınlara göre orta seviye eğitim seviyesine ulaşma ihtimali biraz daha yüksektir (%44,7'ye kıyasla %45,9), buna karşılık kadınların yükseköğretimin ilk aşamasını tamamlama oranları erkekler göre daha yüksektir (sırasıyla %23,3 ve %17,9). Bu sonuçlar, kadınların erkekler göre daha fazla ve daha uzun süre çalışması konusundaki genel Avrupa akımıyla uyumludur.

Veriler, orta seviye MEÖ konusunda, genç erkeklerin kadınlara göre MEÖ temelli eğitimi tamamlamaya daha eğilimli oldukları yönünde bir cinsiyet dengesizliği olduğunu göstermektedir.

Orta seviye eğitim alanların oranı %55,9'a karşılık %64'tür. En fazla orta seviye eğitim alan kadınların bu eğitimi MEÖ'ye katılarak alma ihtimalleri daha yüksek olsa da, erkekler halen daha Avrupa işgücü piyasasındaki tüm genç orta seviye MEÖ mezunlarının %54,7'sini oluşturmaktadır.

Yükseköğretimin ilk aşamasında, kadınların erkekler göre ISCED 5a derecesine ulaşma olasılıkları daha yüksektir (%78,1'e karşılık %74,5)

Şekil 7. Yönelim ve cinsiyete göre eğitim başarısı, EU-27+, 2009



Bu akımlar çeşitli faktörlere bağlıdır. Kadınların işgücü piyasasında daha iyi yerlere gelmek için daha uzun süre okumaya eğilimli olması (üniversite seviyesine kadar), genel üst ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitime katılmayı tercih ettikleri anlamına gelmekte ve bu da, 4. Bölümde de gösterildiği üzere, yükseköğretime kaydolma şanslarını artırmaktadır (bkz. alt bölümler). Diğer taraftan, bireysel tercihler ve kültürel faktörler, kadınların daha genel ya da akademik eğitim yollarını seçmesinin daha olası olduğu anlamına gelmektedir.¹⁷

Tablo 1, cinsiyete göre MEÖ türlerinin dağılımını göstermektedir.

Tablo 1. **Program türüne ve cinsiyete göre MEÖ mezunları, 15-34 yaş grubu, EU27+, 2009**

Eğitim yönelimi	Erkek	Kadın	Toplam
Genel Eğitim	%33,7	%42,1	%37,8
MEÖ	%64,0	%55,9	%60,1
bunların:			
▪ okul temelli;	%18,0	%16,4	%17,2
▪ işyeri temelli ya da okul ve işyeri kombinasyonu;	%25,0	%22,1	%23,6
▪ MEÖ çeşitleri arasında fark yok;	%21,0	%17,5	%19,3
▪ yanıt yok.	%2,3	%2,0	%2,2
Toplam (%)	%100	%100	%100
Toplam (bin)	30 011	28 518	58 529

3.2 Ebeveyn eğitiminin etkisi

Ailenin özgeçmişinin genellikle bireyin eğitim seçeneğini temel olarak etkilediği düşünülmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, ailelerin eğitim seviyeleri ve çocuklarının ulaştığı eğitim seviyeleri arasında güçlü pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu yapı kültürden kaynaklanmaktadır, ancak aynı zamanda da eğitim, nitelik ve maaşa dair verilerde gözlemlenen yüksek ilişki derecesinden gelen ekonomik bir açıklaması da vardır ve bu durum 'oldukça eğitilmiş' ailelerin, refah düzeyi daha düşük olan ailelerinin çocuklarına göre daha uzun süre okuyabildiklerini ve bu nedenle de işgücü piyasasına girişlerinin geç olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, tüm nüfusun eğitim seviyesi, zorunlu eğitimin süresinin istikrarlı olarak artması ve nüfusun daha geniş bir kesiminin yüksek öğretime daha fazla erişebilmesinin sonucu olarak son yıllarda büyük ölçüde artmıştır. Aslında, eğitim seviyesinin artması AB Lizbon stratejisinin temel hedefiydi.

Bizim örneklemimizde, 15-34 yaş grubu arasındaki nüfusun üçte birinin aileleri düşük eğitim seviyesinde, %36,1'inin aileleri orta eğitim seviyesinde ve %22,4'ünün aileleri ise yüksek eğitim seviyesindedir¹⁸.

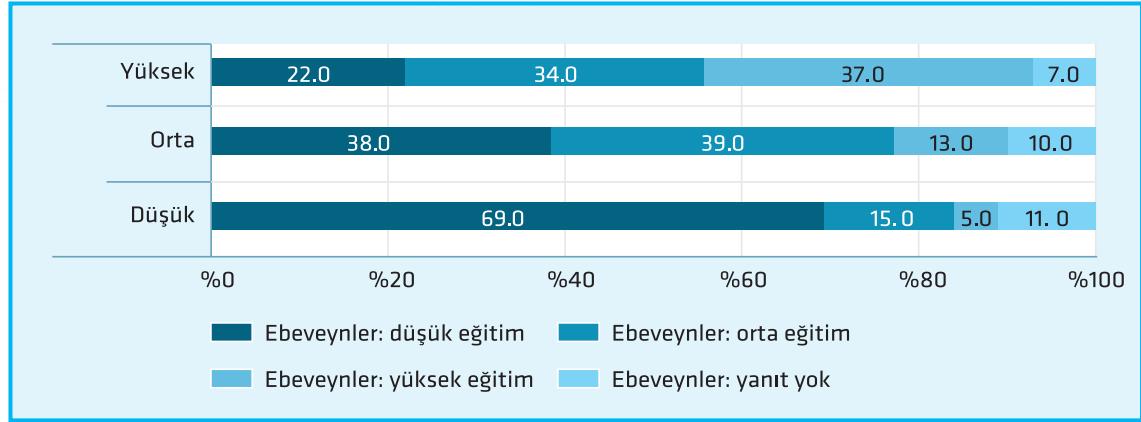
25 yaş ve üzerinde eğitimlerini çoğunlukla tamamlamış olan bireylerin durumunda, veriler kendi eğitim seviyeleri ve ailelerinin eğitim seviyeleri arasında net bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır. Şekil 8 eğitim seçeneklerinin nesiller boyunca nasıl birbiriyle güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Spesifik ola-

¹⁷ Bakınız son dönemde Flabbi (2011) tarafından yapılan analiz.

¹⁸ Nispeten çok sayıda 'Yanıt yok'. Ebeveynlerin eğitim seviyesi hakkındaki bilgiler, ankete katılan nüfusun %7,7'si için ya da yaklaşık 10 milyon kişi için mevcut değildir.

rak, nüfusun düşük eğitim seviyesine sahip olan çoğunluğu (%69,6) kendileriyle aynı eğitim seviyesine sahip ebeveynlere sahipken, yüksek eğitim seviyesine sahip nüfusun (%37,1) yüksek eğitilmiş ebeveynleri ve orta seviye eğitime sahip insanların orta seviye eğitime sahip ebeveynleri bulunmaktadır.

Şekil 8. 25-34 yaş grubu için ebeveynlerin eğitim seviyesine göre eğitim kazanımı, EU-27+, 2009



Düşük eğitim seviyesine sahip insanların (%4,9) yüksek eğitim seviyesine sahip ebeveynlerinin olması oldukça nadir bir durumdur ve %15'inden daha azının orta seviye eğitime sahip ebeveynleri bulunmaktadır. Üniversite diplomasına sahip bireylerin ebeveynlerinin eğitim kazanımları daha eşit dağılmıştır, %37,1'i yüksek eğitim, %33,8'i orta seviyeli eğitim ve %22,0'ı ise düşük seviyeli eğitim almıştır.

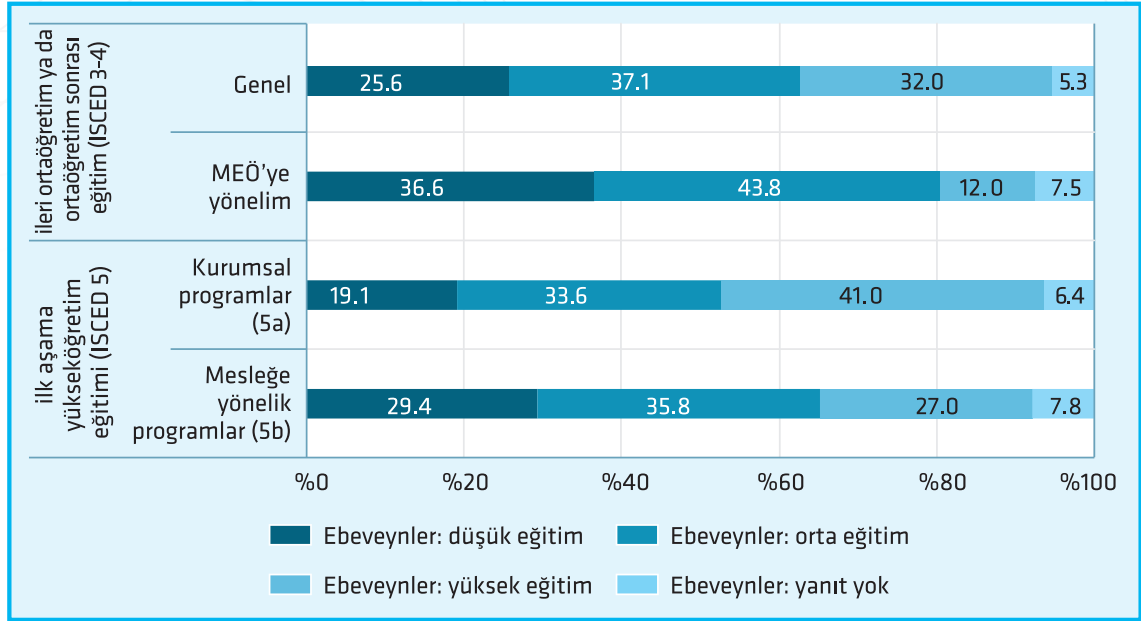
Ayrıca ebeveynlerin eğitim kazanımı seviyesi, gençlerin MEÖ'yü ya da genel eğitimi seçmesiyle de ilişkili gibi görünmektedir. İleri ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası okula gidenler arasında MEÖ'yü seçen bireylerin genelde düşük ya da orta eğitim seviyesine sahip ebeveynleri bulunmaktadır (yalnızca %12'si yüksek eğitime sahiptir).

Diğer taraftan, genel yönelimi seçenlerin üniversite derecesine sahip ailelerinin olması daha yüksek ihtimaldir (üçte bir). Genel ileri ortaöğretim eğitimi alan çok sayıda genç mezun (19 yaşının altında) üniversiteye giderek ailelerinin gittiği yolu izlemektedir.

Ebeveynlerin gençlerin eğitim seçenekleri üzerindeki etkisi, yükseköğretime kayıt oldukları ve çalışma programlarına karar verdikleri aşamada daha dikkat çekicidir: Kuramsal programlardan mezun olanların %41'inin üniversite derecesine sahip ebeveynleri varken, bu oran meslek-tabanlı programlardan mezun olanlar için %27'ye düşmektedir. Terazinin diğer kefesinde ise, kuramsal programlardan mezun olanların %19'unun düşük eğitim seviyesine sahip ebeveynleri varken, bu oran meslek-tabanlı programlardan mezun olanlar için %29'a yükselmektedir.

Eğitim seçimleri üzerindeki güçlü ebeveyn etkisi genelde, özellikle de üniversite seviyesinde çoğu Avrupa ülkesindeki merkezileşmiş ve tek tip eğitim kalitesine bağlanmaktadır; bu da çeşitliliği ve dolayısıyla da beşeri sermaye yatırımının çekiciliğini azaltmaktadır. Bu durum daha yoksul ailelerden gelen çocukların daha zengin ailelere kıyasla daha az rekabetçi olmalarına neden olmakta ve her iki meslek ve eğitim seviyesi arasında nesiller arasında yukarı yönlü daha az bir hareketlilik olmasıyla sonuçlanmaktadır. Tartışma için Bkz Checchi ve diğ. (1999).

Şekil 9. Ebeveynlerin eğitim geçmişine göre 15-34 yaş grubunun eğitim başarısı ve yönelimi, EU-27+, 2009-29



Kutucuk 2. MEÖ mezunlarının özellikleri ve özgeçmişleri: temel bulgular

- Erkekler, orta seviyede mesleki eğitim ve öğretim mezunlarının yaklaşık %55'ine karşılık gelirken kadınlar, yükseköğretim seviyesinde mezunların benzer bir oranına karşılık gelir (yönetime göre farklılaşmaz)
- Ebeveynlerin eğitimi, genç Avrupalıların eğitim tercihlerini büyük ölçüde etkiler: ebeveynlerin eğitim seviyesi arttıkça, çocuklarının aldıkları eğitim seviyesi de artmaktadır.
- Ayrıca ebeveynlerin eğitimi, gençlerin mesleki eğitim ve öğretimi mi yoksa genel eğitimi mi seçeceğini etkiler.

4. Bölüm

MEÖ'nün Eğitim Sonuçları

Gençlerin çoğu, ileri ortaöğretimi ya da ortaöğretim sonrası yükseköğretim seviyesinde olmayan eğitimi tamamladıktan sonra işgücü piyasasına girmek yerine eğitime devam etmektedir. Bu, işgücü piyasası sonucundan ziyade bir eğitim sonucu olarak değerlendirilebilir, ancak yükseköğretim tamamlandığında bir işgücü piyasası sonucuna götürecektir.

Bu nedenle, genel eğitim sonuçlarıyla MEÖ sonuçları karşılaştırıldığında, işgücü piyasasına girmek dinamik bir tercih olarak görülmelidir, yani bireyler ortaöğretim eğitimini tamamladıktan hemen sonra işgücü piyasasına girmeyi seçebilir ya da bunu erteleyerek yükseköğretime daha fazla zaman ayırabilirler. Daha geleneksel eğitim sistemine uygun olarak, okula devam etme kararı eğitim yönelimiyle ilgili olma eğilimi göstermektedir.

Odak noktasının ileri ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası eğitimin son dönemde verdiği mezunlara kaydırılmasından sonra, yani yaşları 18 ila 24 arasında olan kişiler, yaklaşık olarak genel yönelimi olanların dörtte üçü, halen daha örgün eğitim almaktadır (yalnızca dörtte biri artık okula gitmemektedir). Bu oranlar MEÖ'ye yönelik bireyler için tam tersidir, genç mezunların yalnızca %27'si halen daha öğrenciyken (ya da stajyerken), %73'ü eğitimini sonlandırmıştır.

Tablo 2. Yönelime göre orta seviye mezunlarının eğitime devam etme eğilimi , 18-24 yaş grubu, EU-27+, 2009

Eğitim yönelimi	Eğitim alıyor	Eğitim almıyor	Toplam
Genel eğitim	74.8	25.2	100.0
MEÖ	26.8	73.2	100.0
bunların:			
• okul temelli;	35.1	64.9	100.0
• işyeri temelli ya da okul ve işyeri/ kombinasyonu;	14.6	85.4	100.0
• MEÖ çeşitleri arasında fark yok	33.0	66.9	100.0
• yanıt yok.	29.3	70.7	100.0
Toplam (%)	52.0	48.0	100.0

Ayrıca, amaçlara bağlı olarak MEÖ türleri arasında da farklılıklar bulunmaktadır: eğitime devam etme eğilimi, genelde ya da kısmen, işyeri temelli MEÖ'yle kıyaslandığında (%14,6) okul temelli MEÖ'de daha fazladır (halen daha eğitime devam eden mezunların yaklaşık %35'i). Bu da, işyeri içerikli eğitime yönelik daha güçlü bir eğilim ile eğitime devam etme konusunda daha düşük bir eğilim arasında belirgin bir bağlantı olduğunu ileri sürmektedir.

Bu genel bir yapıdır ve ne ülkeler arasında ne de erkekler ve kadınlar arasında önemli bir fark görülmemektedir (daha önce belirtildiği gibi, kadınlar genelde, genel eğitime kıyasla MEÖ'yü tercih etme ve daha uzun süre okuma eğiliminde olsa da).

Ancak, MEÖ mezunlarının eğitime devam etme eğilimleri, ülkeden ülkeye göre büyük ölçüde değişmektedir ve devam edilen MEÖ türü, ilerleme kolaylığı ve eğitim sisteminin açıklığı, daha ileri seviyede sunulan program türleri ve her ülkedeki işgücü piyasası kurumları gibi faktörlere bağlıdır.

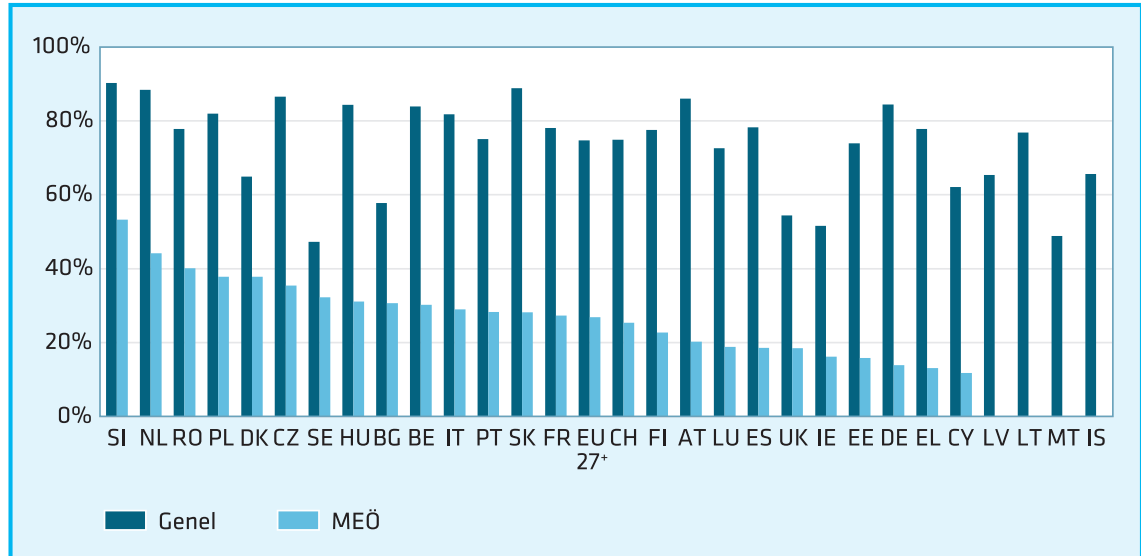
MEÖ mezunlarının eğitime devam etme eğilimleri doğu Avrupa'da (Estonya hariç) ve Kuzey ülkelerinde (Finlandiya hariç) daha yüksektir. Hollanda ve Slovenya'da, çok sayıda MEÖ mezunu öğrenciyken (sırasıyla %44,2 ve %53,3), Kıbrıs, Yunanistan, Almanya ve Estonya'da, tüm ülkeler kapsamında %16'nın altındaki MEÖ mezunları, eğitimlerine devam etme konusunda en zayıf eğilimi göstermektedir (Şekil 10).

Bazı ülkelerde yüksek düzeydeki genç işsizlik oranlarının, gençleri daha uzun süreyle eğitime devam etmeye teşvik ettiği düşünülmektedir ancak veriler yalnızca çok zayıf ama yine de olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kutucuk 3. MEÖ'in eğitim sonuçları: temel bulgular

- Genel eğitim alan bireylerin yükseköğretim seviyesinde eğitime devam etme olasılıkları daha yüksekken, MEÖ mezunları orta seviye eğitimini tamamladıktan sonra iş aramaya daha yatkındır.
- 18-24 yaş grubunun dörtte üçü, ortaöğretim sonrası veya ileri ortaöğretim yüksek olmayan genel eğitimlerini tamamlamakta, ardından örgün eğitimlerine devam etmektedir. Mesleki eğitim ve öğretim yönelimini seçen on bireyden üçü örgün eğitime devam etmekte ve %73'ü işgücü piyasasına girmek için örgün eğitimini bırakmaktadır.
- Mesleki eğitim ve öğretimin işyeri memnuniyeti güçlendikçe doğrudan iş piyasasına girme eğilimi artmakta ve eğitime devam etme eğilimi azalmaktadır.

Şekil 10. Yönelime göre orta seviye mezunlarının eğitime devam etme oranı, 18-24 yaş grubu, EU-27+, 2009



NB: Örneklem kısıtlamalarından dolayı, CY, EE ve LU'ya ilişkin MEÖ verilerine dikkat edilmelidir.

5. Bölüm

MEÖ'nün İşgücü Piyasası Sonuçları

Gençlerin istihdamı ve istihdam edilebilirliği Avrupa'daki temel sorunlardır. 15-34 yaş grubundaki 10 kişiden neredeyse 6'sı istihdam edilmektedir ve bu oran 15-64 yaş grubu için genel AB ortalamasının altındadır (%64,6). 15-34 yaş grubu için 2009'da %12,8 olan toplam işsizlik oranı %8,9'luk AB ortalamasının oldukça üzerindedir. O zamandan beri gençlerin işsizlik oranı daha da artmıştır.

Yine de, en genç yaş grubundaki bireylerin düşük istihdam oranları, temel olarak, çok sayıda kişinin halen eğitim görüyor olmasına bağlıdır. Genç mezunların yalnızca %27'si halen öğrenciyken (ya da stajyer), %73'ü eğitimini sonlandırmıştır.

5.1. Son dönemlerdeki orta seviye mezunlarına genel bakış

Bu rapor, Avrupa'da çok sayıda genel eğitim sistemi mezununun yükseköğretime devam ettiğine ve bunun da en fazla 18-24 yaş grubunda görüldüğünü halihazırda teyit etmiştir. 18-24 yaş grubunda ileri ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası eğitime sahip kişilerin hemen hemen %48'i istihdam edilmekte, %9,3'ü iş aramakta ve %42,8'i ise çalışmamaktadır. Birçoğu halen eğitimlerini tamamlamaktadır; buna göre, 18-24 yaş grubunun çalışmayan %36,8'i okumakta, %6,0'ı ise herhangi bir eğitim almamaktadır.

Şekil 11, MEÖ mezunlarının orta seviye eğitimi tamamladıktan sonra işgücü piyasasına girmeye çalıştığını doğrulamaktadır. MEÖ mezunları, genel eğitim mezunlarına kıyasla daha yüksek bir istihdam oranına (sırasıyla %63,4 ve %34,2) ve iş arayan kişi sayısına sahiptir. (sırasıyla %12,3 ve %6,7). Şekil 11, eğitime devam eden insanların oranına ilişkin olarak iki akım arasındaki önemli farkı vurgulamaktadır: Genel eğitim mezunlarının %54,5'i ve MEÖ mezunlarının %16,7'si. Aksine, okumayan bireylerin payı hem genel eğitim hem de MEÖ açısından sırasıyla %4,6 ve %7,6 ile her ikisi için de düşüktür.

Şekil 11'de gösterilen işsizlik payları detaylı fikir vermektedir. Bu genç yaş grubunda, mesleki eğitime kıyasla genel eğitim alan daha az oranda işsiz çalışan mevcuttur. Bu örüntü, 25 yaşından büyük olan çalışanlar için tam tersidir (Şekil 12). Bu durum, genel eğitim alan ve eğitime devam etmeye daha eğilimli olan çalışanların yalnızca iyi bir iş teklifi aldıklarında eğitimi bıraktığı, aksine MEÖ öğrencilerinin ise iş teklifi alıp almamalarından bağımsız olarak eğitimi daha erken dönemde bıraktığı ve bunun da daha genç yaşlarda daha yüksek işsizlik oranlarına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. MEÖ, genç yetişkinlerin işe girmesi konusunda nispeten daha başarılı olsa da, genç yetişkinleri erken yaşlarda işsiz kalma riskine de maruz bırakabilir.

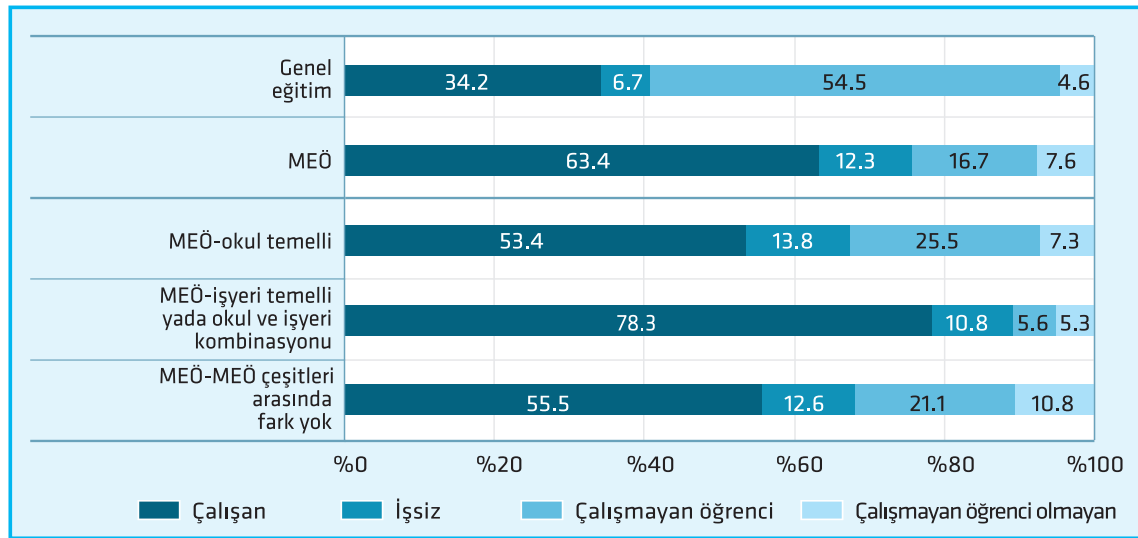
MEÖ yöneliminin farklı türlerinde iki kapsamlı örüntü izlenmektedir. İşyeri temelli (ya da işyeri temelli ve okul temelli faaliyetlerin birleşimi) ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası üniversite seviyesinde olmayan eğitimden mezun olan istihdam edilen mezun oranı belirgin olarak daha yüksektir (toplam nüfusun %78,3'ü). Bu grupta, çalışmayan insanların oranı toplam kişi sayısının yalnızca %10'udur (eğitim almayanlar yaklaşık %5'e karşılık gelmektedir). Ancak, MEÖ genelde okul temelli olduğunda, mezunların istihdam oranı %53,4 ve çalışmayan insanların payı ise neredeyse üçte bir yükselmektedir (eğitim almayan kişi yüzdesi %7'de kalsa da).

Bu örüntüler daha yüksek işyeri memnuniyeti olan MEÖ'nün, en genç yaş grubu için daha güçlü (ve daha iyi) işgücü piyasası sonuçları doğurduğunu ileri sürmektedir. Bu gözlem net politika sonuçları ortaya koymakta-

dır. MEÖ, özellikle stajyerliğin değerli görünmesiyle, işyeri temelli öğretimi, eğitim alanına taşıyarak en küçük yaş gruplarının çalışmasını sağlamak konusunda etkili gibi görünmektedir. Okul yerine işyerinde eğitim ve öğretimin geliştirilmesinin çok sayıda avantajı bulunmaktadır. İlk olarak, işyeri eğitiminin, özellikle güncel ekipmanların kullanımı ve uygulamalı ve müşteri ilişkileri gibi sosyal becerilerin geliştirilmesine odaklanma gibi geleneksel eğitim yöntemlerine dayanan öğrenme süreçlerinde tekrarlanması zor olan belirli özellikleri bulunmaktadır. İkinci olarak, işyeri eğitimi, bilgi akışını ve işveren ve çalışan arasındaki bilgileri iki yönlü olarak geliştirmekte ve bu sayede de çalışanın iş teklifi alma şansını artırmaktadır. Üçüncü olarak, öğrencilerin sıklıkla üretim üzerindeki doğrudan etkisi, MEÖ programlarının piyasa değerinin açık bir göstergesidir.

Sonuç olarak, MEÖ programlarının tasarımı ve yapısı, MEÖ'de artan Avrupa işbirliğine dair Bruges genelgesi-ne göre okullar ve kuruluşlar arasındaki bağların kuvvetlendirilmesiyle ve¹⁹ kuruluşların eğitim programlarına daha etkin katılmaya ve öğretmenleri işyeri eğitimi tamamlamak için kullanmaya teşvik edilmesiyle iyileştirilebilir. 6. Bölüm, daha büyük olasılıkla MEÖ mezunları tarafından yapılacak olan işleri etkileyen kutuplaşma riskini yönetmek için MEÖ sisteminin daha donanımlı olmasının nasıl sağlanacağını göstermektedir.

Şekil 11. Yönelime göre orta seviye mezunlarının işgücü statüsü 18-24 yaş grubu, EU-27+, 2009



5.2. Genç yetişkinlere genel bakış

Bir önceki bölümde, 25-34 yaş grubundaki çoğu kişinin eğitimlerini tamamlamış olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, bu yaş grubuna odaklanılması eğitim sınıflandırmasında işgücü piyasası sonuçlarının karşılaştırılabilirliğini artırmaktadır.

Bu gruptaki 33 milyon kişiden biraz daha fazlası ileri ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası okuldan mezun olmuş ve yaklaşık 22 milyon kişi de yüksek öğretimin ilk aşamasını tamamlamıştır. İlk alt küme içinde, %76,5'i çalışmakta, %7,8'i iş aramakta, %4,4'ü hala eğitim aldığı için çalışmamakta ve %11,4'ü de eğitim alıyor olmasına rağmen çalışmamaktadır.

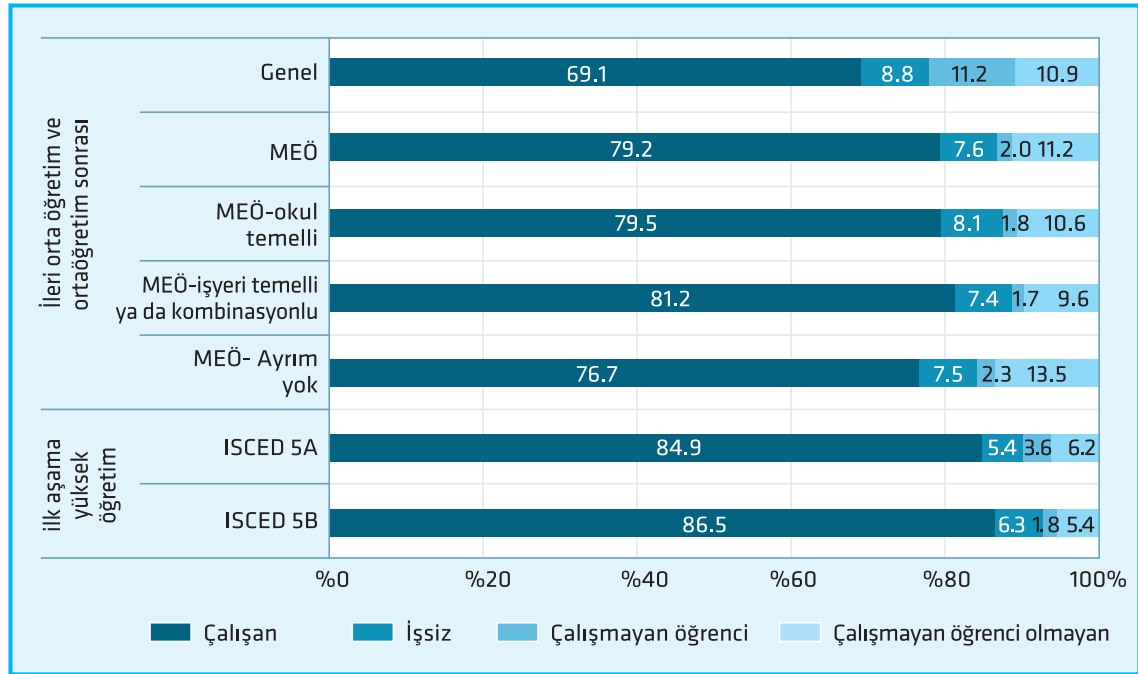
MEÖ temelli ileri ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası eğitim alan bireylerin istihdam oranı, genel eğitim yönelimi olan bireyler arasında daha yüksektir (sırasıyla %80'e karşılık %69). Ayrıca, işyeri temelli MEÖ mezunlarının istihdam oranı (ya da işyeri ve okul temelli faaliyetlerin kombinasyonunu alanlar), %82'ye ve %79'a karşılık yalnızca yüzde üçlük bir fark olsa da, genel olarak okul temelli MEÖ mezunlarından daha yüksektir (Şekil 12).

19 AB Konseyi ve Avrupa Komisyonu, 2010.

Benzer bir yapı ilk aşama yükseköğretimde görülmektedir. Mesleğe yönelik programları (ISCED 5b) tamamlayanların istihdam durumu ve kuramsal programları (ISCED 5a) tamamlayanların istihdam durumları arasındaki farklar göz ardı edilebilir.

Şekil 12, istihdam sonuçlarının eğitim seviyesine göre nasıl iyileştiğini göstermektedir. İstihdam oranları, yalnızca ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası eğitimi tamamlayanlara kıyasla yükseköğretim mezunlarında büyük ölçüde daha yüksektir. Ancak, istihdam ve işsizlik oranları arasındaki farklılık, üniversite mezunları ile ileri ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası üniversite seviyesinde olmayan eğitimi alan MEÖ mezunları karşılaştırıldığında daha azdır. Ancak, farklılıklar konusunda dikkatli olunması gerekir. Bunun nedeni de yalnızca her iki grubun da farklı eğitim seviyelerinin olması değil, aynı zamanda da farklı iş deneyimlerinin olmasıdır; ancak bu durum verilerde net değildir (MEÖ mezunları iş hayatına daha erken başlamaktadır). Yine de, sonuçlar, yalnızca istihdam durumuyla kısıtlı olsa da, yani bir kişinin istihdam edilip edilmediği veya çalışıp çalışmadığına ilişkin sonuçları kapsasa da ve eğitim türünü ve kalitesini hesaba katmasa da, karşılaştırılabilir olarak bakıldığında, MEÖ'nün işgücü piyasası açısından başarılı olduğunu göstermektedir. 6. ve 8. Bölümler, MEÖ mezunlarının kutuplaşma riskiyle nasıl orta seviyeli beceri gerektiren işlerde çalışma ihtimallerinin yüksek olduğunu altını çizmektedir. Bu durum, daha önce 9. Bölüm'de tartışıldığı üzere MEÖ sistemine dair bir zorluk teşkil etmektedir.

Şekil 12. Eğitim başarısı ve yönelime göre istihdam durumu, 25-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



5.3. Eğitim grubunda yer almayan genç yetişkinlere genel bakış

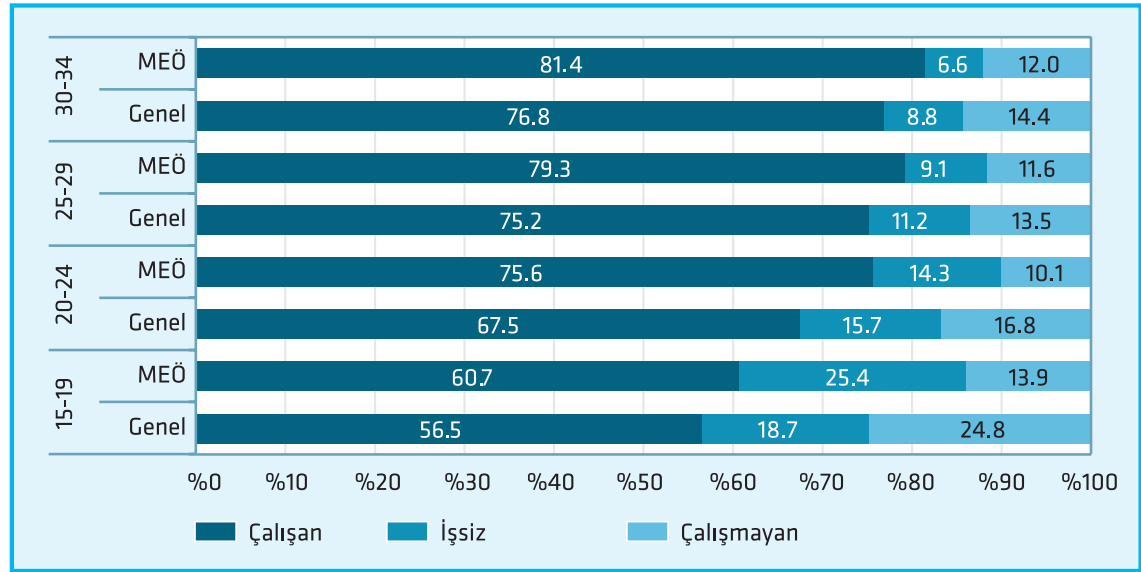
Orta seviyeli genel eğitim ve MEÖ mezunlarının farklı eğitim ve işgücü piyasası sonuçlarına göre (genel eğitim almış bireyler genelde yükseköğretim eğitimine devam etme eğilimindedir), bu bölüm halen daha okumakta olan kişileri ayırmakta ve iki sınıfa ilişkin istihdam ve işsizlik paylarını karşılaştırmaktadır. Bu alt grubun işgücü piyasası sonuçları (neredeyse ilgili nüfusun %70'i) bu nedenle daha karşılaştırılabilir. Şekil 13, MEÖ istihdam oranının, yaş grubundan bağımsız olarak genel eğitime kıyasla daha yüksek olduğunu gös-

termektedir. Ülkelere göre sonuçlar olgunun oldukça yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Aslında, bu durum ülkelerin ve yaş gruplarının çoğu için geçerlidir.

Benzer şekilde, işsiz kişi oranı, genel eğitim mezunlarına kıyasla, 15-19 yaş grubu haricinde, orta seviyeli MEÖ mezunları için daha düşük olma eğilimindedir²⁰.

MEÖ eğitimi alan gençlerin, işgücü piyasasının aktif bir parçası olmaları daha olasıyken, artık eğitim almayan genel sistem mezunlarının ise MEÖ mevkidaşlarına göre hangi yaş grubunda olursa olsun çalışmıyor olmaları daha olasıdır. Farklılıklar özellikle en küçük yaş gruplarında dile getirilir

Şekil 13. **Artık eğitim grubunda olmayan orta seviye mezunlarının yönelim ve yaşa göre işgücü durumları, EU-27+, 2009**



(15-19 ve 20-24) ve kısmen artık eğitim almayan genel eğitimdeki çalışmayan erkeklerin yüzdesindeki düşüşe bağlı olarak daha yüksek yaş grupları için düşme eğilimindedir (en küçük yaş gruplarıyla karşılaştırıldığında). Ancak, 25-34 yaş grubunda her 10 kadından 2'sinin eğitim yönelimlerine bakılmaksızın çalışmadığı düşünüldüğünde (bkz. bir sonraki bölüm), genel eğitim mezunlarıyla kıyaslandığında MEÖ'deki artan sayıda çalışmayan kadın üzerinde de bir etkisi vardır.

Bu sonuçlar önemlidir ve şu şekilde özetlenebilir: cinsiyetten bağımsız olarak, en küçük yaş grubundaki orta seviye MEÖ mezunlarının istihdam edilmesi ya da aktif olarak iş araması orta seviyeli genel eğitim mezunlarına göre daha olasıdır.

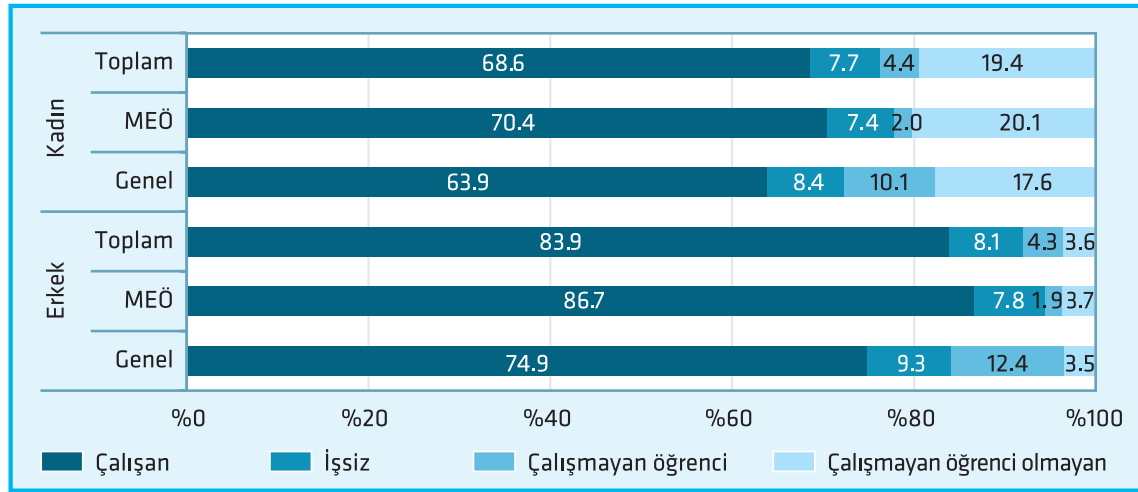
5.4. Cinsiyete göre işgücü piyasası sonuçları

Daha önceki bölümler, cinsiyetin eğitim seviyesi tercihinin ve yönelimini nasıl etkilediğini göstermiştir. Ancak, cinsiyet de farklı işgücü piyasası sonuçlarına sebep olabileceği için (istihdam oranları erkekler için genelde kadınlara kıyasla daha yüksektir), farklı eğitim yönelimlerinin istihdam sonuçlarını değerlendirirken cinsiyet farklılıklarını kontrol etmek önemlidir.

²⁰ 15-19 yaş grubundaki EU-27+MEÖ mezunlarına yönelik yüksek işsizlik oranı, Fransa'daki yüksek MEÖ işsizlik oranlarından ve daha az da olsa İspanya'daki işsizlik oranlarından büyük ölçüde etkilennmiştir.

Şekil 14, MEÖ mezunları için cinsiyete göre faaliyet oranlarındaki önemli farklılıkları göstermektedir: Erkeklerin %5,5'ine kıyasla (%3,7'si eğitim grubunda olmayan çalışmayanlardır) 25-34 yaş grubunda olan kadınların %22,2'si (%20'si eğitim grubunda olmayan çalışmayan kişiler). Ayrıca, genel eğitim mezunlarına yönelik olarak kadınlar için yüksek düzeyde çalışmama oranları kaydedilmekte ancak yükseköğretim eğitimi mezunları içinse bu oran büyük ölçüde düşmektedir. Bu duruma iki açıklama getirilebilir. İlk olarak, 25-34 yaş grubu, kadınların önemli ailevi yükümlülüklerinin olduğu bir yaş grubudur, bu da, geçici bir süreyle olsa bile, kadınların işgücünün dışında kalmayı seçebilecekleri ve çocuk sahibi olmak için kariyer tercihlerini erteleyebilecekleri anlamına gelmektedir. MEÖ mezunlarının işgücü piyasasına daha erken girme ve genel eğitim mezunlarının eğitime devam etme eğilimleri, 25-34 yaş grubundaki eğitim grubunda olmayan çalışmayan oranının genel eğitime kıyasla MEÖ için neden daha yüksek olduğunu açıklamaktadır. 8. Bölüm, bu bilgiyi destekleyen yarı zamanlı işlerde de benzer bir yapı olduğunu örneklemektedir. İkinci, daha sorunlu olan duruma ilişkin açıklama ise, istihdam fırsatlarının kadınlar için daha az olması sebebiyle, başarısız iş bulma girişimleri onların cesaretini kırmış ve işgücü piyasasından çıkmalarına neden olmuş olabilir. Bu da, cinsiyet farklılığının ortaöğretimden mezun olanlar arasında neden önemli olduğuna (MEÖ ya da genel), buna karşılık yükseköğretim mezunları için de neden daha önemsiz olduğuna dair bir açıklama getirebilir. Ne yazık ki, bu rapordaki yaş ve eğitim sınırları içerisindeki cesareti kırılmış iş arayan kişilerin analizinde, güvenilir tahminlerde kullanılmak için çok az sayıda rakam ortaya çıkacaktır. Bu alanda kesinlikle daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Şekil 14. Yönelim ve cinsiyete göre orta seviye mezunlarının istihdam durumu, 25-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



5.5. İstihdam edilebilirlik: deneyim önemlidir

Bu rapor, halihazırda, genel eğitim mezunlarının yükseköğretime kayıt yaptıırma olasılıklarının daha yüksek olduğunu, bunun aksine MEÖ mezunlarının ise, ortaöğretim ya da ortaöğretim sonrası üniversite seviyesinde olmayan eğitimi bıraktıktan hemen sonra işgücü piyasasında başarılı olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bölümde, iş deneyiminin hem genel eğitim hem de MEÖ mezunları üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Sonuçlar yorumlanırken, bazı ülkelerdeki nispeten yüksek olan okulu bırakma oranlarının²¹ iş deneyimi üzerinde ve dolayısıyla da işgücü piyasası sonuçları üzerinde negatif bir etkisi olması sebebiyle yükseköğretimi bırakma oranları göz önünde bulundurulmalıdır.

Örneğin, MEÖ'deki 21 yaşındaki bir genç büyük ihtimalle 18 yaşında işe başlarken, üniversiteye kaydolan ancak daha sonra okulu bırakan genel eğitimdeki 21 yaşındaki genç 20 yaşına gelene kadar çalışmaya baş-

²¹ 2008 yılında, Avrupa'da ortalama yükseköğretimde kalma oranı (yani, dereceyi tamamlamak için ilk olarak kayıt olanların yüzdesi) %70'ti. Ancak, büyük ülkeler için ilgili oranlar çok daha düşüktür: İtalya'da %50, Fransa'da %64 ve İsveç'te %51 (OECD, 2009).

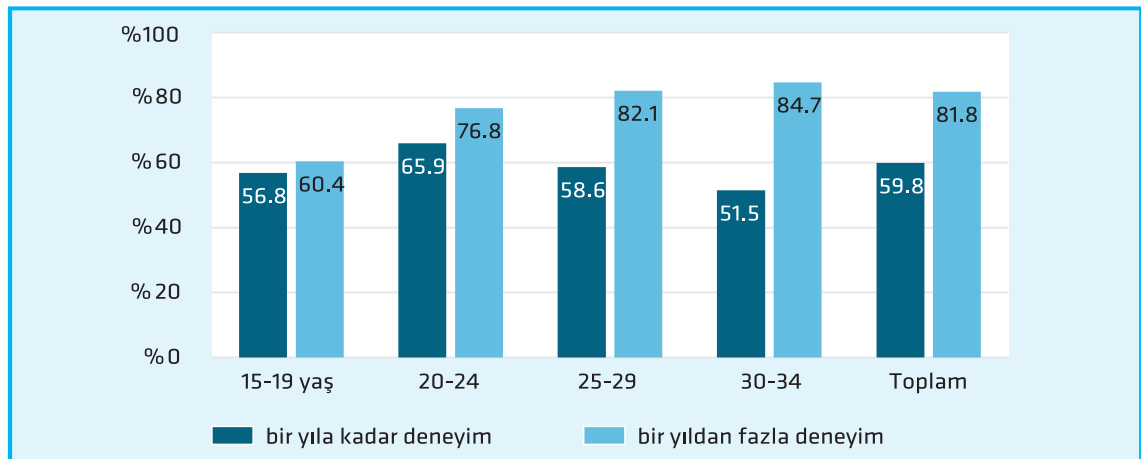
lamamıştır (ya da iş aramamıştır). Bu durumda, bütün diğer koşullar aynı olsa bile, aynı zamanda ortaöğretimi bitirmelerine rağmen, farklı yaşlarda işgücü piyasasına girmeleri nedeniyle farklı işgücü piyasası sonuçları ortaya çıkacaktır. Ayrıca, her ikisi de LFS'nin yapıldığı zamanda çalışıyorsa, istihdam süresi farklı olacaktır (önceki üç yıldır çalışıyor olacak ve sonraki ise bir yıl) ve bu durumda hem iş türü, hem kalitesi ve neticede de maaşlar etkilenecektir. Yükseköğretimi bırakma oranları yüksek ülkeler için, MEÖ'nün işgücü piyasası sonuçları üzerindeki etkisi abartılabilir. Bu ekonomide iyi bilinen bir problemdir ve temel olarak başlangıçtaki koşulları uygun bir şekilde kontrol edememe durumuyla alakalıdır. Başlangıçtaki koşullarda gözlemlenebilir olmayan farklılıkları ele almanın standart yolu, uzun vadeli sonuçları ve başlangıç koşullarındaki farklılıkların uzun vadede yok olacağı varsayımını göz önünde bulundurmadır. Yukarıdaki örnek, istihdam süresindeki iki yıllık farkın başlangıçta ödeme seviyesinde büyük bir fark oluşturduğunu ancak, örneğin 50 gibi ileri yaşta göz ardı edilebilir bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu analizin, 15-34 yaş grubuyla sınırlı olan özel amaçlı modülle yapılması mümkün değildir.

LFS iş deneyimi/istihdam süresi konusunda tam bir gösterge veremediği için özellikle aşağıdaki temsili değişkenler kullanılabilir:

- a) yaş: tam olarak hesaplanabilen, iş deneyimine ilişkin en kaba tahmindir;
- b) istihdam süresi: 2009 özel amaçlı modülde yer alan türetilmiş değişkendir ve örgün eğitimden son kez çıldıktan sonra minimum kümülatif istihdam süresini ölçtüğü için istihdam süresini hesaplamakta kullanılabilir. 6. Bölüm, diğer şeyleri eşit kabul ederek, genel eğitim mezunlarıyla kıyaslandığında istihdam süresinin MEÖ mezunları için daha uzun olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Ancak, değişkenlerin iki eksik yönü vardır. İlk olarak, güvenilirlik problemleri, bu değişkenin kullanımı konusunda Almanya ve İsviçre'yi kapsam dışı bırakmıştır ve ikinci olarak da, yalnızca iki kategori tanımlamaktadır: bir yıldan az olan istihdam süresi ve bir yıldan fazla olan istihdam süresi, bu da analizin derinliğini kısıtlamaktadır.

Bu uyarılar bir kenara, iş deneyiminin istihdam edilebilirlik üzerinde belirgin bir etkisi mevcuttur. Şekil 15, EU-27+ 15-34 yaş grubunda yer alan halihazırda bir yıldan fazla bir süredir çalışan kişilerin %81,8'inin istihdam edildiğini ve istihdam oranının bir yıldan az bir süredir çalışan kişiler için %59,8'e düştüğünü göstermektedir. İstihdam edilebilirliğe yönelik deneyim primi yaşla birlikte artmaktadır ve ortaya şu verimli döngü çıkmaktadır: istihdam deneyimi oluşturur, bu durum istihdamı kolaylaştırmaktadır ve bu da daha fazla deneyim kazanılmasını sağlar²².

Şekil 15. Yaş ve deneyim seviyesine göre orta seviye mezunlarının istihdam oranları, EU-27+, 2009



NB: Almanya, Norveç, İsviçre örneklem dışında bırakılmıştır.

22 İş deneyimini kontrol ederken, bu örneklem, çalışmalarını yarı zamanlı işlerle destekleyen bireyleri dahil ederek sonuçları yanıltmamak adına eğitime devam etmeyen bireylerle de kısıtlıdır.

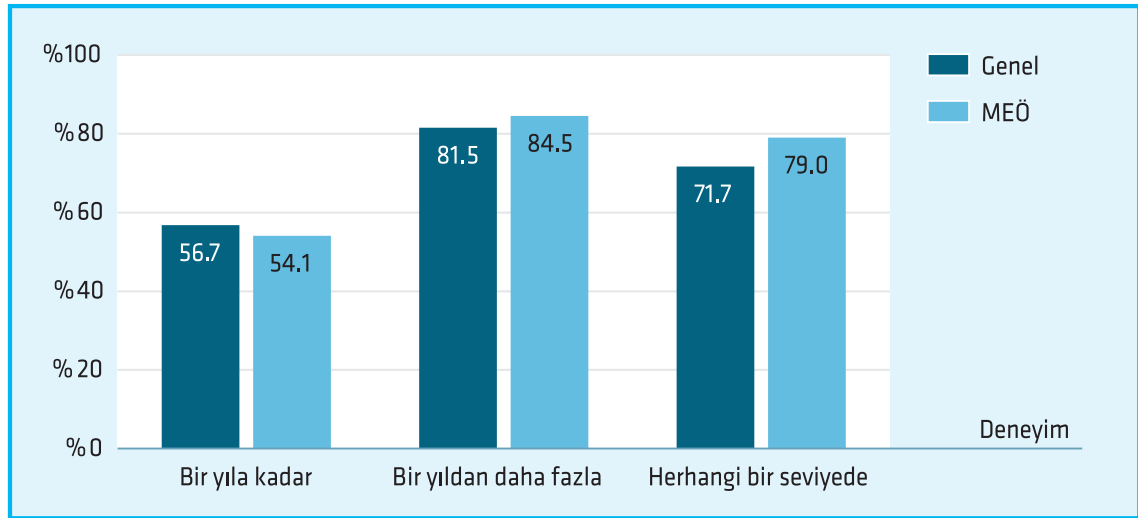
Aksine, çok genç kişiler örneği haricinde, deneyimsizlik yaş arttıkça istihdam edilebilirliği azaltmaktadır ve işgücü piyasasından çıkarılmayla sonuçlanabilir. İstihdam oranlarındaki düşüşe (20-24 yaş grubunda %66'dan 30-34 yaş grubunda %51,5'e düşmüştür), işsizlik oranlarındaki artış yerine (20-34 yaş grubunda yaklaşık %20-21) çalışmama durumundaki artış eşlik etmektedir. Çalışmamazlık oranı, 20-24 yaş grubundan yaklaşık %11'e 25-29 yaş grubunda %16'ya yükselmiş ve 30-34 yaş grubunda ise %23'ten fazla artış göstermiştir; bu da yeterince iş tecrübesi olmayan daha yaşlı insanların iş aramaktan vazgeçtiği anlamına gelebilir.

Yalnızca yaştan değil aynı zamanda yönelimden de bağımsız olarak, bir kişinin iş deneyimi arttıkça, istihdam edilebilirliği de artmaktadır. Veriler, genel eğitim alan ya da MEÖ yönelimi olan ve bir yıldan fazla iş deneyimine sahip insanların daha az deneyim sahibi olan insanlardan sürekli olarak daha yüksek istihdam oranları olduğunu göstermektedir.

25-34 yaş grubunda, MEÖ mezunları genel eğitim mezunlarına kıyasla, yalnızca bir yıldan fazla deneyim sahibi olmaları koşuluyla, daha iyi istihdam oranlarına ulaşmaktadır. Bir yıldan daha az deneyime sahip genç yetişkinlerin istihdam oranları her iki grup için de oldukça düşüktür, özellikle Polonya ve İngiltere'deki sonuçlardan MEÖ etkilenirken, Fransa ve İspanya'dan gelen sonuçlardan daha az etkilenmiştir.

Ayrı ülkelere odaklanan Şekil 17'de, 25-34 yaş grubundaki orta seviyeli MEÖ ve genel eğitim almış kişilere ait farklı istihdam oranlarının dağılımı verilmektedir. Bu pozitif değerler, MEÖ'deki kişilerin genel eğitim alan kişilere göre istihdam edilme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin, Belçika'daki 25-34 yaş grubu arasında MEÖ'de yer alan artı bir ya da birkaç yıllık deneyimi olan insanların istihdam oranı, genel eğitimdekilerin %83,2'siyle kıyaslandığında %90,9'dur ve arada 7,7 puanlık bir fark bulunmaktadır (açık mavi sütun). İş deneyimi dikkate alınmadığında ara açılmaktadır. (koyu mavi sütun, 12,9 puan).

Şekil 16. Yönelim ve deneyim seviyesine göre orta seviye mezunlarının istihdam oranları, 25-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



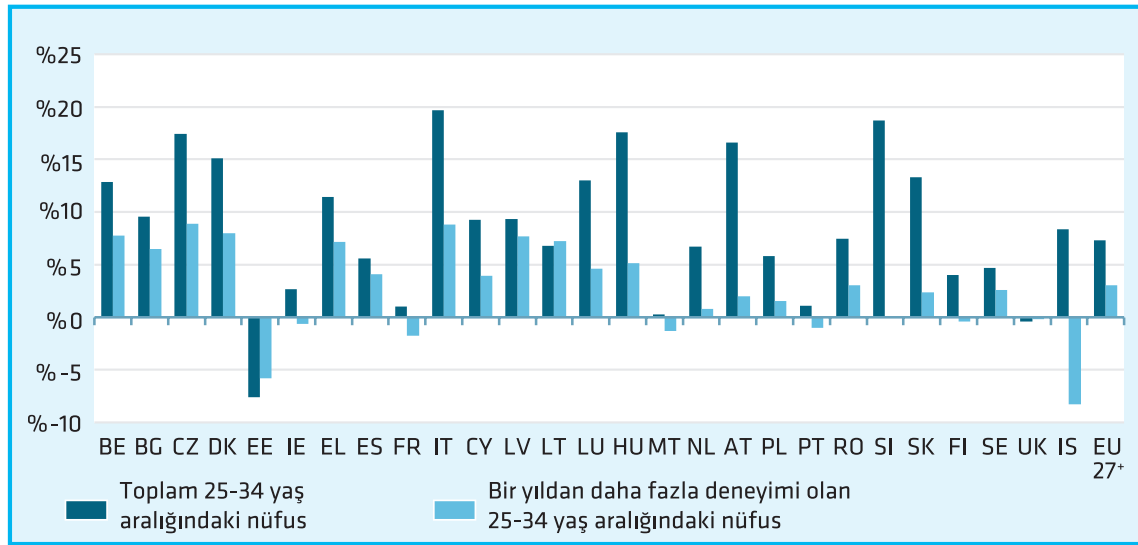
NB: Almanya, Norveç, İsviçre örneklem dışından bırakılmıştır.

Yukarıdaki sonuçlar, iş deneyiminin önemli olduğunu ve olmaması durumunda, orta seviye mezunlarının iş bulma kabiliyetleri üzerinde muhtemelen damgalanma etkisi yaratarak özellikle olumsuz bir etki olmaktadır. İş deneyimini artırmak, 'gençlik hareketinde' girişiminin odak noktalarından biridir.

Deneyim kazanma yöntemi olarak staj

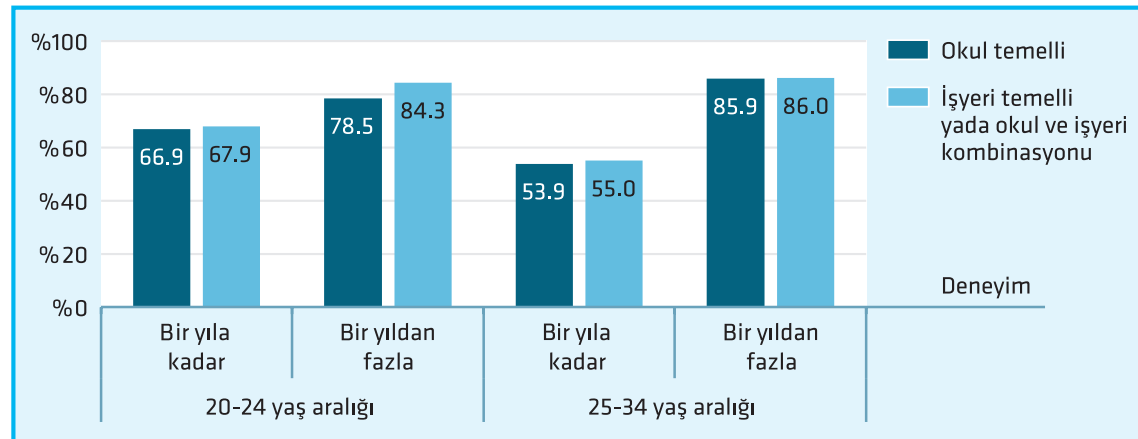
EU-27+'da genel olarak, Şekil 18, daha önceki iş deneyimiyle birleştirildiğinde işyeri memnuniyeti olan bir MEÖ kursuna katıldıktan sonra istihdam edilme olasılığının arttığına altı çizilmektedir; stajyerlik hem öğrencinin hem de şirketin bilgisini ve ayrıca daha sonra işe alınma şansını artırmakta, ilk işe girmek için gereken zamanı kısaltmaktadır. Bu daha genç çalışanlar için geçerlidir (20-24), ancak etkisi, iş deneyiminden bağımsız olarak, 25 yaşında ve üzeri insanlar için göz ardı edilebilir. 6. Bölüm, daha küçük yaş grupları için stajyerliğin önemini ve stajyerliğin eğitimden iş hayatına geçişte nasıl etkili olduğunu belirtmektedir.

Şekil 17. Yönelim ve deneyim seviyesine göre orta seviye mezunlarının istihdam oranları arasındaki farklılıklar, 25-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



NB: Almanya, Norveç, İsviçre örneklem dışında bırakılmıştır. Pozitif değerler, genel eğitime karşılık MEÖ için istihdam oranlarının yüksek olduğu ve negatif değerler de aynı oranların düşük olduğu anlamına gelmektedir.

Şekil 18. Yaş ve deneyim seviyesi ve MEÖ türüne göre orta seviye MEÖ mezunlarının istihdam oranları, EU-27+, 2009



NB: Almanya, Norveç ve İsviçre, MEÖ türünde herhangi bir farklılık bulunmayan ülkelerdeki örneklemden çıkarılmıştır.

Kutucuk 4. MEÖ'nün işgücü piyasası sonuçları: temel bulgular

- Mesleki eğitim ve öğretim, bireylerin kısa ve orta vadede işe girmesinde nispeten başarılıdır.
- Cinsiyetten bağımsız olarak, orta seviye genel eğitim mezunlarına kıyasla, en genç yaş gruplarından orta seviye MEÖ mezunlarının iş sahibi olma ya da aktif olarak iş arama ihtimalleri daha yüksektir.
- İş piyasası sonuçları, kadınlar ve erkekler için farklıdır; erkeklerin istihdam oranları daha yüksekken kadınların işsizlik oranları daha düşüktür. Cinsiyet kontrolleri, mesleki eğitim ve öğretimin genel eğitime göre daha iyi iş piyasası sonuçları doğurduğunu onaylar.
- İşyeri memnuniyeti olan mesleki eğitim ve öğretim programı mezunlarının, istihdam oranları daha yüksektir.
- İş tecrübesi önemlidir ve iş tecrübesi olmaması, orta seviyeli mezunların iş bulma kabiliyetlerini olumsuz etkiler.
- Stajyerliğin, daha önceki tecrübelerle birleştiğinde genç yaş grupları için etkili olduğu görülmektedir.
- Yükseköğretim; ortaöğretim sonrası ve ileri ortaöğretim eğitimine göre açık bir istihdam edilebilirlik sağlar.



6. Bölüm

İşgücü Piyasasına Geçiş

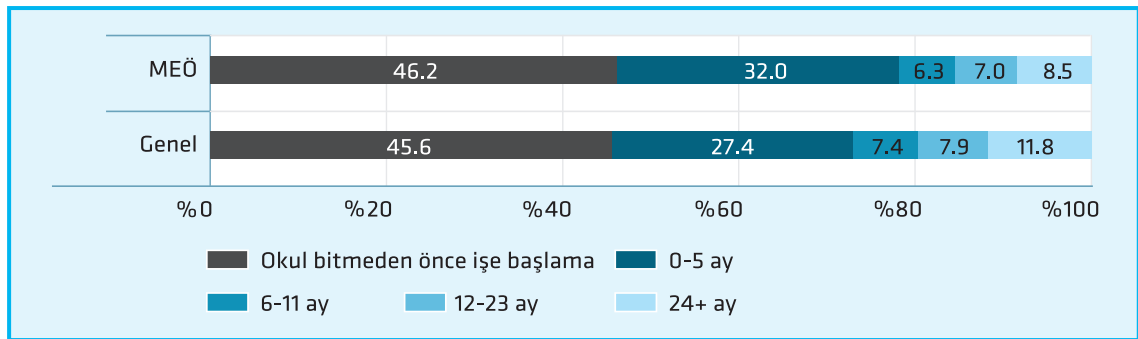
Genç yetişkinlerin eğitimden işe geçiş süreçlerinin analiz edilmesi ortaya ilginç sonuçlar çıkarmıştır.

Çeşitli boyutların yer alması sebebiyle geçiş sürecinin tanımlanması kolay değildir²³.

İlk boyut geçiş hızıdır. Teoride, eğitimi tamamladıktan sonra uygun bir iş bulma hızı, piyasada teklif edilen işler arasında bireylerin becerileri ve kişisel yeteneklerine uygun bir eşleştirme bulmada geçen gerçek zamandır. Pratikte ise, genç yetişkinler, uygun bir sürede iyi bir iş bulmak bir yana, iş bulma konusunda bile belli başlı sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle, işgücü piyasasına geçiş hızı çok önemli bir hale gelmektedir, çünkü insanlar iş ararken çok fazla zaman kaybederse, güvenlerini de kaybetme ve çalışmamak üzere işgücü piyasasından çıkma eğiliminde olmaktadır.

Şekil 19, eğitimden işe geçişin hızını ölçmektedir, yani örgün eğitimi tamamlama ve ilk işe başlama arasındaki süreyi ölçmektedir. Eğitim ve ilk iş arasındaki kavramsal bağı iyileştirmek için, özel amaçlı modül ilk işi üç aydan daha fazla süren iş olarak değerlendirmektedir. Şekil, MEÖ mezunlarının genel eğitim mezunlarına kıyasla daha hızlı iş bulma eğiliminde olduklarını açıkça göstermektedir. Bu durum aynı zamanda cinsiyet ve istihdam durumunun dağılımını dikkate alma açısından da tutarlıdır (çalışmayan ve işsiz nüfusu dışarıda tutarak). Bu açıdan, MEÖ mezunları, eğitim örüntülerinin ve işgücü piyasası arasında mevcut olan daha güçlü ve daha doğrudan bir bağlantıdan yararlanmaktadır. 6.2. Kısım, daha çok örgün eğitim kanallarına güvenen MEÖ mezunlarını kapsayarak iş bulmak için kullanılan bu yöntemle yönelik olarak bu durumun sonuçlarını incelemektedir.

Şekil 19. **Yönelime göre orta seviye mezunlarının Örgün eğitimden ayrılma ve ilk işe başlama arasındaki süresi 25-29 yaş grubu, EU-27+, 2009**



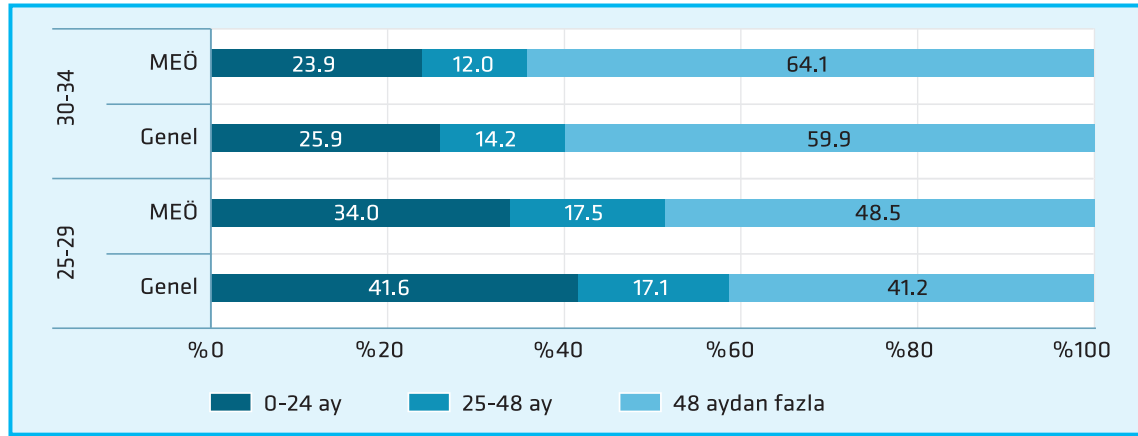
NB: Almanya, Norveç, İsviçre örneklem dışında bırakılmıştır.

23 Bu bölümde verilen değişkenler, hesaplanan göstergelerin hem pay hem de paydalarından çıkarılan yüksek oranda geçersiz/uygulanamaz durumlar içermektedir. Bu yüksek orandaki geçersiz/uygulanamaz durumlar, temel olarak, geçiş sürecini analiz etmek için kullanılan çok sayıdaki değişkenin işe başlama (örgün eğitimden kesin olarak ayrıldıktan sonra üç aydan daha uzun süren ilk işe başlama ayı ve yılı) verilerine dayanmasından kaynaklanmaktadır. Geçmişe yönelik bu tarz sorular, genellikle hafızadan etkilenmekte ve bu nedenle de verilerin güvenilirliği zaman içerisinde azalmaktadır. Girişte de belirtildiği gibi, bazı ülkelerin modüldeki bu değişkeni uygularken zorluk çektiklerini belirtmesi, Almanya ve İsviçre'nin örneklemden çıkarılmasına neden olmuştur. Bu sınırlama göz önünde bulundurulduğunda, bu bölümde verilen verilere diğer bölümlerdeki verilerden daha fazla özen gösterilmesi gerekmektedir. Bu kısıtlamaları kısmen çözmek amacıyla, bu bölümde, aralarında yukarıdaki problemlerden etkilenmemiş olan çekirdek modülden gelenlerin de bulunduğu çeşitli göstergeler kullanılmıştır (örn. mevcut işin süresi). Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bu göstergeler tutarlı bir tablo çizmektedir.

Geçiş sürecinin ikinci boyutu ise istihdam ilişkisinin istikrarıdır. Genç yetişkinler hemen iş bulduğunda bile, istihdam durumları, işsizlik ve istihdam dönemlerinin birbirini izlemesiyle istikrarsız olabilir. Bu gibi durumlarda, istikrarsızlık biriken iş deneyiminden yararlanmada potansiyel güçlük çekme olarak yorumlanır (özellikle deneyim farklı sektörlerde ve farklı işlerde çok kısa sürelerde kazanıldıysa) ve bu da iş şansını düşürür. Bu nedenle, çalışma hayatlarına başlayan bireylerin, iş deneyimlerinden maksimum kazancı sağlamak istiyorlarsa, istikrarlı ve sabit bir istihdam ilişkisine sahip olmaları zorunludur.

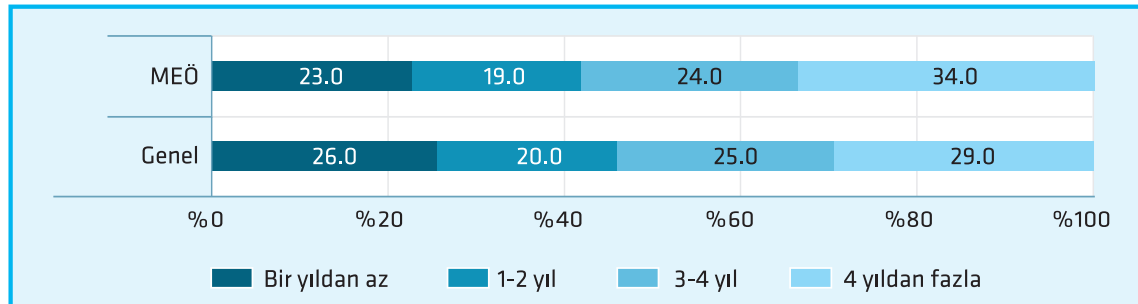
İstihdam istikrarını anlamak için çok sayıda gösterge kullanılmıştır. Şekil 20. mevcut işe başlama tarihi dağılımının (örneklem yalnızca istihdam edilenlerle sınırlıdır) ve yaş grubundan bağımsız olarak, mevcut iş süresinin, MEÖ mezunlarında genel eğitim mezunlarına kıyasla daha uzun olduğunu göstermektedir. Şekil, mevcut iş aynı zamanda ilk iş olduğunda, MEÖ mezunlarının işgücü piyasasına daha erken girdiklerini ve daha istikrarlı bir istihdam ilişkileri olduğunu ileri sürmektedir²⁴.

Şekil 20. Yönelim ve yaşa göre orta seviye mezunlarının mevcut işlerine başladıktan sonra geçen süre, EU-27+, 2009



İkinci olarak, Şekil 21'de gösterildiği üzere²⁵, ilk iş süresi, bireyin mevcut istihdam durumundan bağımsız olarak (çalışıyor, işsiz ya da çalışmıyor) daha uzun iş süresi ve MEÖ arasında net bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu da, MEÖ mezunlarının yalnızca daha hızlı değil, aynı zamanda da becerileri için iyi bir eşleştirme bulabildiklerini ve böylece ilk işleri sırasında istikrarlı bir ilişki kurulabildiklerini ileri sürmektedir.

Şekil 21. Yönelim ve yaşa göre orta seviye mezunları için ilk iş süresi (yalnızca üç aydan uzun süren işler), 25-29 yaş grubu, EU-27+, 2009

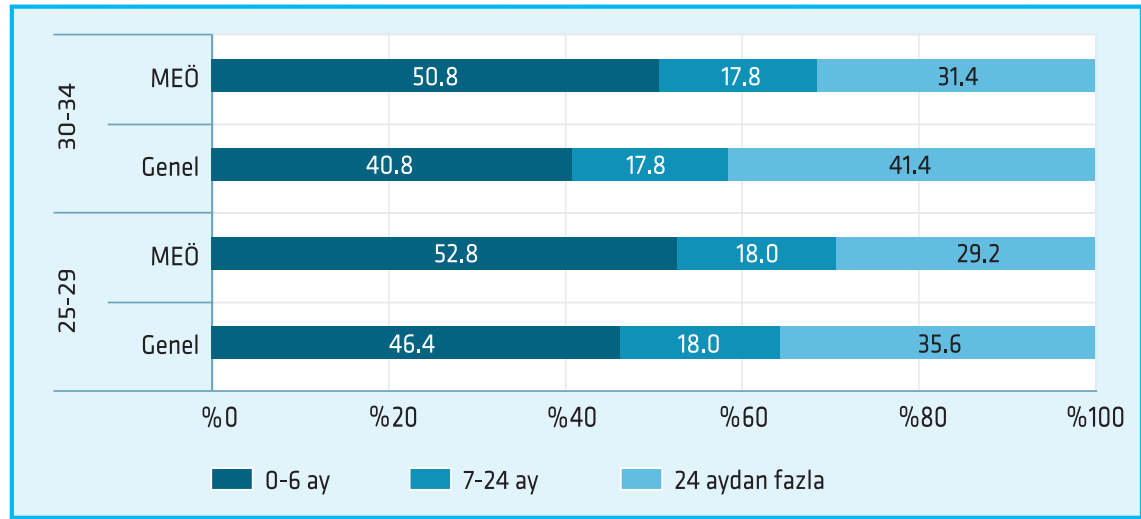


24 Eğitimden işe geçiş sürecine dair sonuç çıkarmak amacıyla mevcut işle ilgili bilgilerin kullanımı konusunda belirgin kısıtlamalar mevcuttur. Bu gösterge, geçişi daha doğrudan ölçen değişkenler olduğunu kanıtlamak için kullanılmaktadır.

25 Teknik olarak, yapılan ölçüm örgün eğitimden ayrıldıktan sonra üç aydan fazla süren ilk işin süresinden bahsetmektedir.

Üçüncü olarak, farklı işlerdeki istihdam süresi uzunluğunu daha doğru bir şekilde hesaplayan örgün eğitimden ayrıldıktan sonraki minimum toplam istihdam süresi, MEÖ mezunlarının, genel eğitim mezunlarına kıyasla daha uzun toplam bir istihdam kaydının olduğunu göstermektedir. Tamamlayıcı bir ölçüm de örgün eğitimden son kez ayrıldıktan sonra işsiz geçen en kısa süreyi hesaplamaktadır. Şekil 22, bu değişkenin yaşa ve eğitim yönelimine göre dağılımını göstermekte ve MEÖ'nün genel eğitime kıyasla, işsiz geçen daha az kümülatif süreyle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.

Şekil 22. Yönelime göre orta seviye MEÖ mezunları için son kez örgün eğitimden ayrıldıktan sonra işsiz geçen minimum süre, EU-27+,2009



NB: Almanya, Norveç, İsviçre örneklem dışında bırakılmıştır.

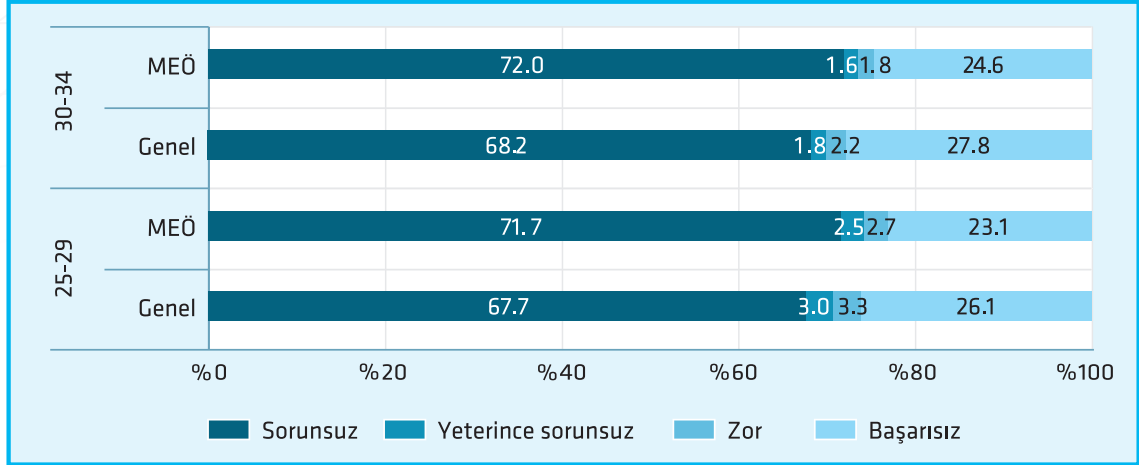
Genel olarak bakıldığında, yukarıdaki kanıt, MEÖ'nün daha istikrarlı ve daha iyi eşleştirilmiş istihdam ilişkilerine daha hızlı bir geçiş sağladığını belirtmektedir. Geçiş sürecine ilişkin daha kapsamlı bir tablo sunmak için, işgücü piyasası durumunu, geçiş hızını ve istihdam süresinin uzunluğunu ve işsiz geçen dönemleri dikkate alacak yapay bir gösterge hesaplamak mümkündür²⁶. Bu gösterge, özellikle aşağıdaki dört farklı sonuçla ilişkilidir:

- birkaç sorunla ya da hiç sorunsuz yumuşak bir geçiş - işgücü piyasasının dışında kalma riski olmadan piyasada güçlü temeller atma;
- yeterince sorunsuz geçiş - ya işgücü piyasasına girilmiştir ya da başarılı olmak için güçlü bir potansiyel mevcuttur;
- zorlu geçiş - geçmiş deneyimi ya da başarıma azmi olsa da okuldan istihdama başarısız geçiş;
- okuldan istihdama başarısız geçiş ve işgücü piyasasının çok uzun süreyle dışında kalmış ya da iş bulma konusunda hiçbir deneyimi yok.

Şekil 23'e göre, MEÖ mezunlarının, ayrıntılı iş geçişi ölçümü açısından da daha iyi sonuçları bulunmaktadır.

²⁶ Bu gösterge temel olarak, istihdam süresine, toplam işsizlik süresine (işsizlik süresinin uzunluğu) ve eğitimden iş hayatına geçiş hızına göre bir üste çıkarılmadan veya bir alta düşürülmeden önce yaklaşık bir yıllık bir istihdam olarak tanımlanan istihdam durumuna bağlıdır (çalışıyor, işsiz ya da çalışmayan).

Şekil 23. Yönelim ve yaşa göre orta seviye mezunları için eğitimden işe geçiş süreci göstergesi, EU-27+, 2009



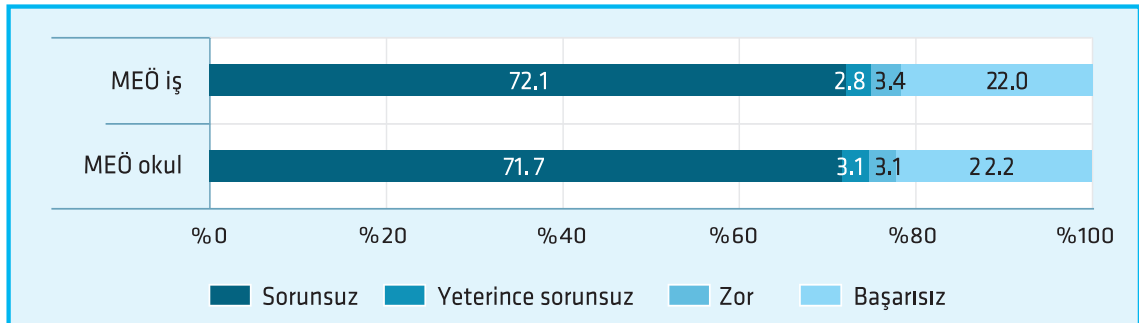
NB: Almanya, Norveç, İsviçre örneklem dışında bırakılmıştır.

6.1. Stajyerlik ve Yükseköğretim

5.2. Kısım, eğitimden işe geçiş süreci tarafından destekleniyor gibi görünen bir durum olan stajyerliğin genç yaş grubu için daha önceki deneyimlerle birleştiğinde daha yüksek istihdam oranlarıyla nasıl ilişkili olduğunu göstermektedir²⁷. Şekil 24 ve 25, işgücü piyasasına geçiş süreci hem okul hem de işyeri temelli MEÖ için benzermiş gibi görünse de, işsiz geçen kümülatif dönemler işyeri temelli programlardan mezun olanlar için daha kısadır.

Bu nedenle, staj, genç yetişkinlerin işgücü piyasasına girmesini kolaylaştırmak konusunda özellikle etkilidir. Ancak, eğitim yöneliminden bağımsız olarak, beş kişiden biri işgücü piyasasına girerken gençlerin karşılaştığı zorlukları tasdikleyen başarısız bir geçiş süreci yaşamaktadır. Bu açıdan, ortaöğretimden/ileri ortaöğretim seviyesine ve yükseköğretim seviyesine geçilmesi başarısız bir geçiş süreci riskiyle en fazla karşı karşıya olan bireylerin yüzdesini neredeyse yarıya indirdiği için eğitim seviyesinin yükseltilmesi şanslarını büyük ölçüde artırmaktadır (tabloda yok)

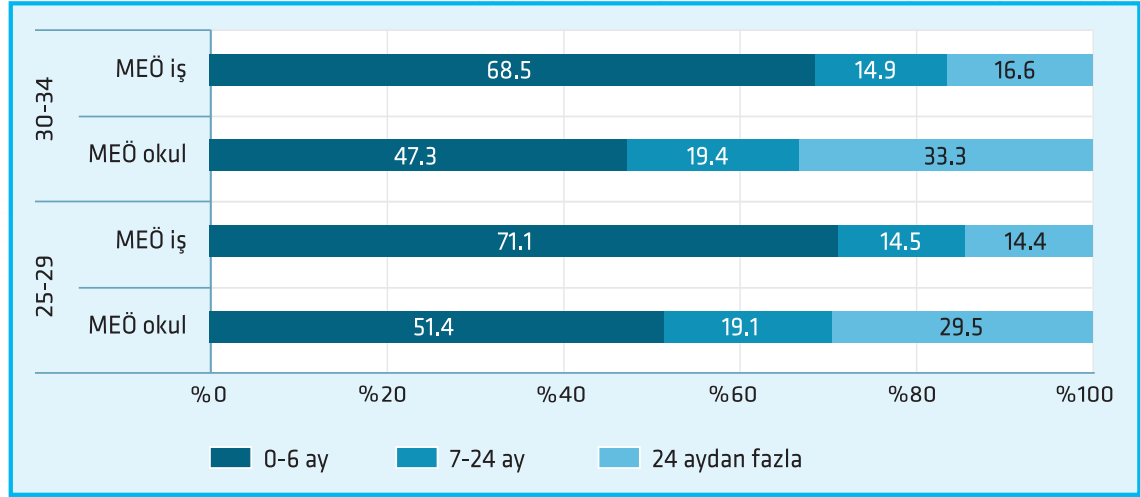
Şekil 24. MEÖ türüne göre orta seviye MEÖ mezunları için örgün eğitimden işgücü piyasasına geçiş süreci, 20-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



NB: Almanya, Norveç, İsviçre örneklem dışında bırakılmıştır.

²⁷ Bu gösterge temel olarak, istihdam süresine, toplam işsizlik süresine (işsizlik süresinin uzunluğu) ve eğitimden iş hayatına geçiş hızına göre bir üste yükseltilmeden ya da bir alta düşürülmeden önce yaklaşık bir yıllık bir istihdam olarak tanımlanan istihdam durumuna bağlıdır (çalışıyor, işsiz ya da çalışmayan).

Şekil 25. MEÖ türü ve yaşa göre orta seviye MEÖ mezunları için son kez örgün eğitimden ayrıldıktan sonra işsiz geçen minimum süre, EU-27+, 2009



NB: Almanya, Norveç, İsviçre örneklem dışında bırakılmıştır.

6.2 İyi bir iş bulma: yöntemler ve uygulamalar

Sosyal bağlantılar, arkadaşlar ve akrabalar gibi resmi olmayan yöntemler, pek çok ülkede iş bulmak için yaygın bir yol olarak kullanılmaktadır.

Bu konu ile ilgili olarak ekonomi literatüründe hem teorik hem de deneysel açıdan birbiriyle çelişen sonuçlar vardır. Teorik açıdan literatürde, resmi olmayan temasların çalışan ile işveren arasındaki eşleşme kalitesine dair belirsizliği azaltıp bu sayede arama süreci etkinliğini artırırken bireylerin resmi olmayan bilgi kaynaklarını sadece son çare olarak kullandığını ileri sürmektedir ve bu durumda da alternatif eksikliği, bireyleri bir eşleşme elde etmek amacıyla resmi olmayan yöntemleri kullanmaya itmekte ve iş kalitesi de buna bağlı olarak düşmektedir²⁸.

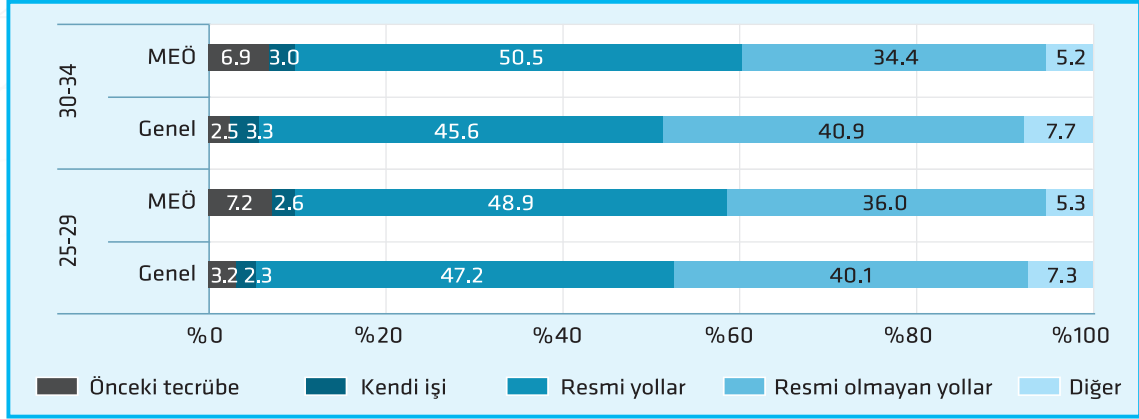
Deneysel açıdan ise mevcut kanıtlar, resmi olmayan yöntemlerin eşleşme sürecini hızlandığını gösterirken eşleşmenin kalitesine ilişkin sonuçlar daha tartışmalıdır. Son çalışmalar, kişisel temaslara bulunan işlerin, daha resmi ağlarla bulunan işlerden daha düşük maaşlı ve daha yüksek istifa oranlarına sahip olduğunu göstermektedir.

Şekil 26'da eğitim yönelimine göre iş arama yöntemi sıklığı gösterilmektedir ve buna göre, MEÖ mezunlarının daha önceki tecrübelerini kullanma olasılığı daha yüksekken resmi olmayan yöntemlere daha az güvenmektedirler.

Bu durum, MEÖ derecelerinin, ilk teması kurmada daha başarılı olduklarını ve mezuniyetleri konusunda daha başarılı olduklarını göstermektedir. Buna karşılık, söz konusu mezuniyet yolu daha net olduğunda ve çalışma ortamı ile bağlantı zayıf olduğunda, tıpkı genel eğitim mezunlarının durumunda olduğu gibi, resmi olmayan yöntemler bu eksiklikleri gidermede ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kanıt, geçiş hızı ve ilk iş süresi konusundaki önceki bölümlere dair kanıtlarla birleştirildiğinde, stajyerlik gibi eğitim programı esnasında kazanılmış olan iş tecrübesinin bireyin resmi ve sürekli bir iş bulmasına yardımcı olduğu görülmektedir.

²⁸ Bu bölümde Almanya ve İsviçre örnekleminden ve dolayısıyla birçok göstergeden çıkarıldığı için 5.2. Bölümle tam bir kıyaslama yapmak mümkün değildir.

Şekil 26. Eğitim ve yaşa göre orta seviyeli mezunların en az üç ay süren ilk işlerini bulma kanalları, EU-27+, 2009



Kutucuk 5. Eğitimden işe geçiş: temel bulgular

- Mesleki eğitim ve öğretim, eğitimden çalışma hayatına geçişi desteklemede genel eğitimden daha başarılıdır.
- Geçiş hızı, mesleki eğitim ve öğretim mezunlarında genel eğitim mezunlarına göre genellikle daha hızlıdır.
- Mesleki eğitim ve öğretim mezunları için geçiş, (a), işsiz geçen zamanları daha kısa olduğu gibi işteki birikimli dönemleri daha uzun olmasından; (b) ilk işlerinin daha uzun sürmesinden; (c) mevcut işlerinin daha uzun sürmesinden dolayı daha yumuşaktır.
- Tüm mesleki eğitim ve öğretim türleri için geçiş hızının benzer olduğu fakat iş yönelimli program mezunlarının, işsiz daha az zaman geçirdikleri görülmektedir.
- Mesleki eğitim ve öğretim mezunlarının, iş ararken önceki tecrübelerini kullanma olasılıkları daha yüksektir.

7. Bölüm

Meslekler ve Faaliyet Sektörleri

4, 5 ve 6. Bölümlerde yer alan farklı eğitim seviyeleri ve yönelimlerden mezunların olası sonuçları ve geçişleri araştırıldıktan sonra, gelecek bölümlerde özellikle meslek ve istihdam sektörü (7. Bölüm), iş kalitesi (8. Bölüm) ve ücretler (9. Bölüm) temelinde istihdam edilen kişiler örnekleme göre işgücü piyasasındaki sonuçlar incelenecektir.

AB'de 15-34 yaş grubunda 73.4 milyon çalışan olduğu düşünüldüğünde örneklemin boyutu, raporda daha önce kullanılan örneklerden önemli ölçüde daha büyüktür.

7.1 Meslekler

Genel anlamda ve eğitim yönelimleri dikkate alınmaksızın ileri ortaöğretim veya ortaöğretim sonrası eğitim alan bireylerin yaptığı en yaygın meslekler; 8.4 milyondan daha fazla çalışanı olan (toplamın %22.5'i) hizmetler, perakende satışları ve büro işleri²⁹, toplam çalışanların yaklaşık olarak %17 - %18'ine karşılık gelen esnaf ve zanaatkarlar³⁰ ile teknisyenler ve yardımcı meslekler³¹ olarak sıralanmaktadır. Bu sıralama Avrupa'da hizmet sektörünün yaygınlığından kaynaklanmaktadır.

Şekil 27'de eğitim yönelimine göre çalışanların mesleki dağılımı gösterilmektedir. Mesleki eğitim ve öğretim mezunları genellikle el becerileri gerektiren orta seviyeli mesleklerde (daha çok esnaf ve zanaatkarlar) yoğunlaşırken genel eğitim mezunu çalışanlar tarafından yapılan işler; hizmetler, mağaza ve market satışlarında yoğunlaşmaktadır. İki tür eğitim yöneliminin karşılaştırılması sonucunda, düşük vasıflı mesleklerin oranının (temel meslekler, tesis ve makine operatörleri), yönelimden bağımsız olarak yaklaşık olarak aynı olduğu ve yüksek becerili işlerin (uzmanlar, üst düzey görevliler ve yöneticiler) ise daha yüksek olasılıkla genel eğitim derecesine sahip bireylerce yapıldığı görülmektedir.

Mesleki uzmanlaşma, yükseköğretim düzeyinde daha güçlüdür (Şekil 28). Üniversite mezunları, yüksek beceri gerektiren meslekleri icra etme eğilimindedir.

Teorik dereceli mezunlar, daha çok uzman olarak (toplamın %47'si) işe alınırken daha teknik derecesi olanlar genellikle teknisyen olarak (%37) işe alınmaktadır. 8. Bölümde, uzmanlar genellikle teknisyenlerden daha yüksek maaş aldıkları için bu durumun maaş seviyeleri üzerindeki güçlü etkisi vurgulanmaktadır.

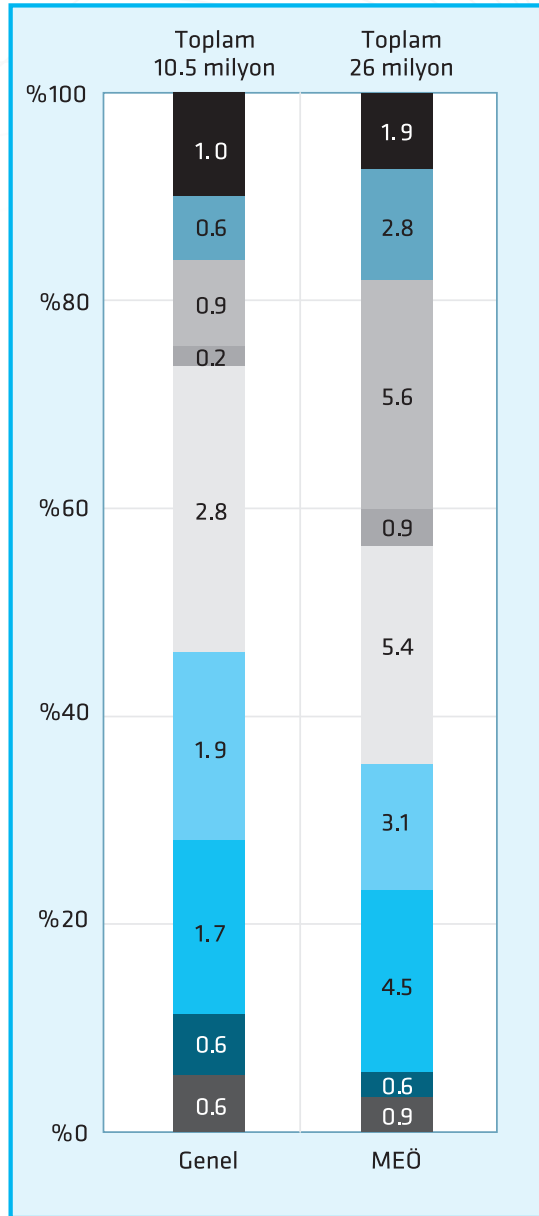
Ülkelere göre ayrıntılı Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO) verileri; analizi belli başlı ISCO gruplarına göre MEÖ mezunlarının meslekleri ile sınırlandırarak belirli ülkelerin güvenilirlik kısıtlamalarından dolayı sıkıntı yaşamaktadır (Şekil 29). Bazı ülkeler (Çek Cumhuriyeti, Almanya, İtalya, Letonya ve Hollanda), yüksek beceri gerektiren işlerdeki MEÖ mezunlarının oranının yüksek olduğunu göstermektedir (%32-37). Diğer taraftan, Belçika ve İspanya, düşük beceri gerektiren işlerdeki MEÖ mezunu oranının nispeten yüksek olduğunu göstermektedir. Bu ülkelerde, daha yüksek mesleki kutuplaşma riski vardır.

29 ISCO (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) 5. ana grup

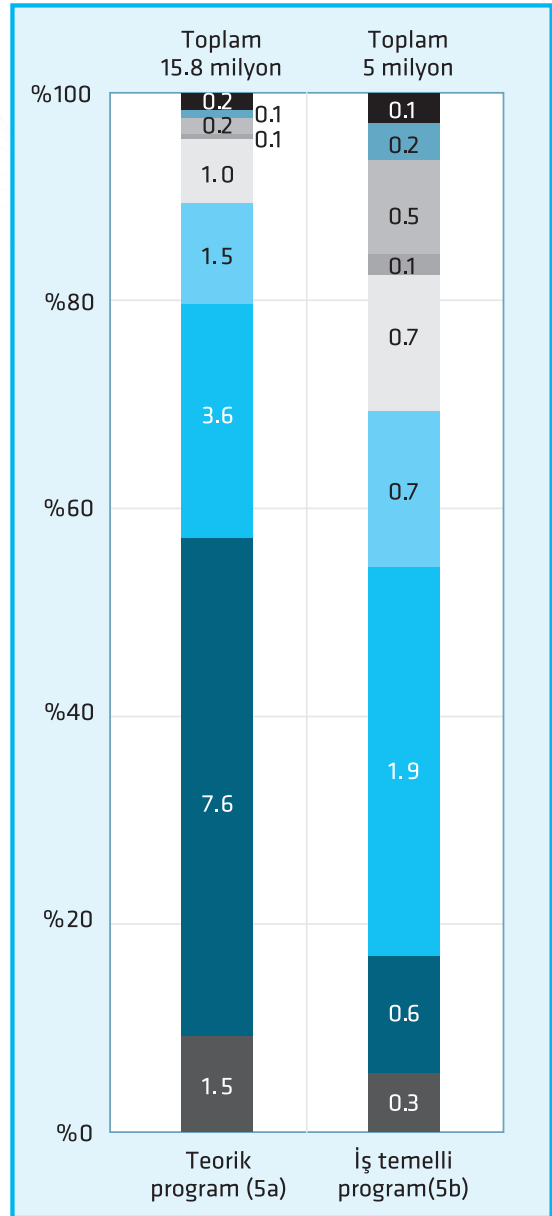
30 ISCO (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) 7. ana grup

31 ISCO (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) 3. ana grup

Şekil 27. Meslek yönelimi ve türüne göre istihdam edilen orta seviye mezunları, EU-27+,



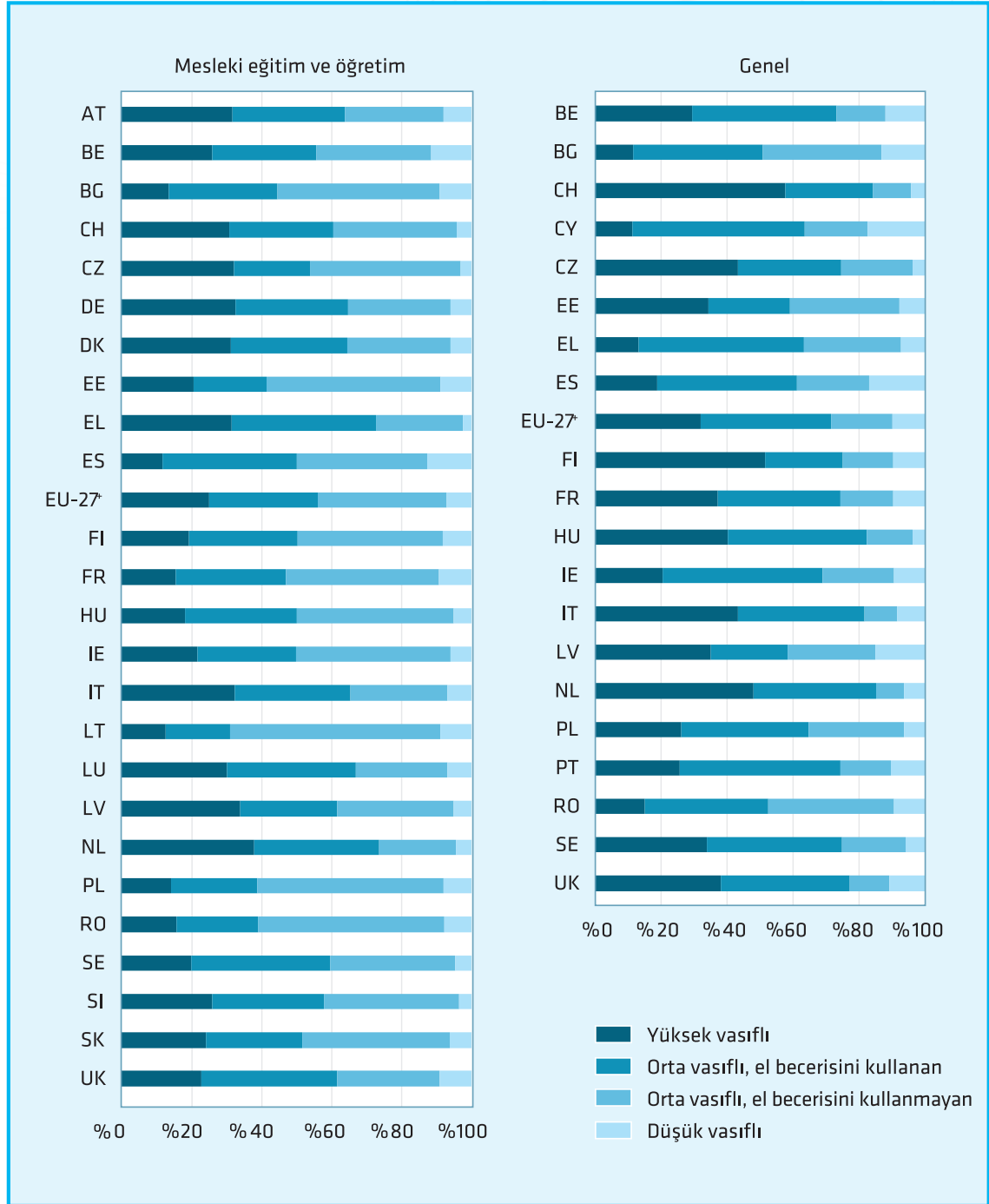
Şekil 28. Meslek türüne göre istihdam edilen yükseköğretim mezunları, EU-27+, 2009



- Başlangıç düzeyindeki meslekler
- Memurlar
- tesis ve makine operatörleri ve montajcılar
- Teknisyen ve yardımcı meslekler
- Craft and Efnaf ve zanaatkarlar
- Uzmanlar
- Vasıflı tarım ve balıkçılıkta çalışanlar
- Kanun yapımcılar, üst düzey görevliler, yöneticiler
- hizmet ve mağaza satışlarında çalışanlar

NB: Sütunlardaki sayılar, çalışan milyonları gösterirken sol eksen % cinsinden payını gösterir

Şekil 29. Yönelim ve toplu işlere göre istihdam edilen orta seviyeli mezunlar , 25-34 yaş, 2009



NB: Yüksek vasıflı grupta ISCO 1-3. gruplar (kanun yapıcılar, üst düzey görevliler ve yöneticiler, uzmanlar, teknisyenler ve yardımcı meslekler), orta vasıflı elle çalışmayan ISCO 4-5 (memurlar, hizmet, mağaza ve market satış çalışanları), orta vasıflı el becerisini kullanan ISCO 6-8 (vasıflı tarım ve balıkçılıkta çalışanlar, esnaf ve zanaatkarlar, tesis ve makine operatörleri ile montajcılar), düşük vasıflı ISCO 9 (başlangıç düzeyindeki meslekler) yer alır. Silahlı kuvvetler kapsam dışıdır. Bazı ülkeler, güvenilirlik kısıtlamalarından dolayı kapsam dışıdır.

7.2 Mesleki eğitim ve öğretim ile mesleki kutuplaşma

Önceki bölümde, mesleki eğitim ve öğretim mezunlarının orta seviyede beceri gerektiren teknik işleri yapma ihtimalinin daha fazla olduğu gösterilmişti. Bu yoğunlaşma; ileri düzey ekonomilerde hem yüksek hem de düşük vasıflı çalışanlara olan talebin arttığı ve orta vasıflı çalışanlara olan talebin daha az dinamik olduğu yerlerde ortaya çıkmakta ve son on yılda yoğun araştırmaya konu olan mesleki kutuplaşma adı verilen bir olguya yol açmaktadır (9. Bölümde daha derin bir analiz sunulmaktadır). Ayrıca, bu raporun giriş kısmında vasıflı işgücü piyasasının ve istihdamın mesleki yapısının talep tarafının yeniden şekillendirilmesinde teknolojik ilerlemenin ve küreselleşmenin rolü vurgulanmıştır.

Son dönemdeki ekonomi araştırmaları, işteki mekanizma ve kanallara daha iyi bir anlayış getirmiş ve aşağıda yer alan genel açıklamaları ortaya koymuştur. Autor ve ark. (2003) tarafından ilk olarak iddia edildiği üzere teknolojinin, rutin görevler üzerinde rutin olmayan görevler üzerinde olduğundan daha güçlü bir etkisi vardır. Sonuç olarak daha yoğun rutin görevlerin yapılmasını gerekli kılan ve işgücünü makinelerle değiştirme eğilimindeki endüstriler, işgücünün beceri kompozisyonu ile talep üzerinde önemli bir etkisi vardır. Uygulamada beceri düzeyi ile rutin düzeyi arasında kesin bir korelasyon yoktur. İmalatta çok sayıda düşük vasıflı üretim hattı mesleği “rutin” olarak nitelendirilebilirken; bu durum, esnaf ve zanaatkar ve büro işleri gibi daha fazla beceri gerektiren işler için de geçerlidir.

Buna karşılık, temizlik, kişisel bakım, yiyecek-içecek hizmetleri gibi başlangıç seviyesindeki işler yapısal olarak rutin değildir ve bu nedenle teknolojik değişikliklerden nispeten etkilenmemiştir. Genel olarak oluşan etki, orta düzeyde beceri gerektiren mesleklerde daha yavaş büyüme görülürken, en yüksek ve en düşük seviyede beceri gerektiren işlerde yoğunlaşan istihdam büyümesiyle iş dağılımının kutuplaşmasıdır. Bu eğilim hem ABD’de (Acemoglu ve Autor, 2011; Autor ve Dorn, 2010; Autor ve ark. 2006; 2008) hem de Avrupa’da (Goos ve Manning, 2007; Goos ve ark., 2009; 2010; Cedefop, 2011a) belgelendirilmiştir.

Küreselleşme, istihdam talebi kompozisyonunu çok az farklı şekillerde etkiler. Buradaki en önemli faktör; farklı ülkelerde çeşitli birimlerle gerçekleştirilecek olan üretim sürecinin, yurtdışında çalışma veya dış kaynak kullanımı³² ile şekilde farklı aşamalara bölünebilme olasılığıdır. Düşük seviyede beceri (montaj gibi) gerektiren üretim aşamaları, yurtdışından dış kaynak kullanımı ile gerçekleştirilebilir; bu da gelişmiş ekonomilerde düşük seviyede beceri talebini azaltırken yüksek seviyede beceri talebini artırır. Goos ve ark. (2010) tarafından yapılan son araştırmalarda, her mesleğin rutin ve yurt dışında yapılabilir olduğu dereceyi hesaplamak için O*net sisteminden alınabilen ISCO 2 hanelide her mesleğin ayrıntılı görev tanımı kullanılmıştır. Yazarlar, özellikle, rutin yoğunluğu ve rutinin önemi endeksi ile yurtdışında çalışabilirlik³³ endeksi oluşturur, ardından Avrupa’da mesleki kutuplaşma üzerinde en büyük etkiye hangi faktörün sahip olduğunu test etmektedir.

Bulguları, teknolojik gelişmeden kaynaklanan rutinleşmenin mesleki kutuplaşma üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu, küreselleşmenin (yurtdışında çalışma veya dış kaynak kullanımı) etkisinin ise daha sınırlı olduğunu göstermektedir. Goos ve ark. (2010) tarafından yapılan analiz modeli kullanılarak rutinleşme ve ISCO 1 haneli seviyede yurtdışında çalışabilme endeksleri toplanmış ve mesleğe göre MEÖ yoğunluğu seviyesi ile karşılaştırılmıştır (başka bir ifadeyle mesleki eğitim ve öğretim mezunu istihdam edilen insan oranı). Rutin/ yurtdışında çalışabilme endeksleri, sıfıra normalleştirilirken endekste ki daha yüksek değerler, meslekteki rutin görevlerin yurt dışından yapılabilme çalışabilmesinin veya yoğunluk ya da önemin oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

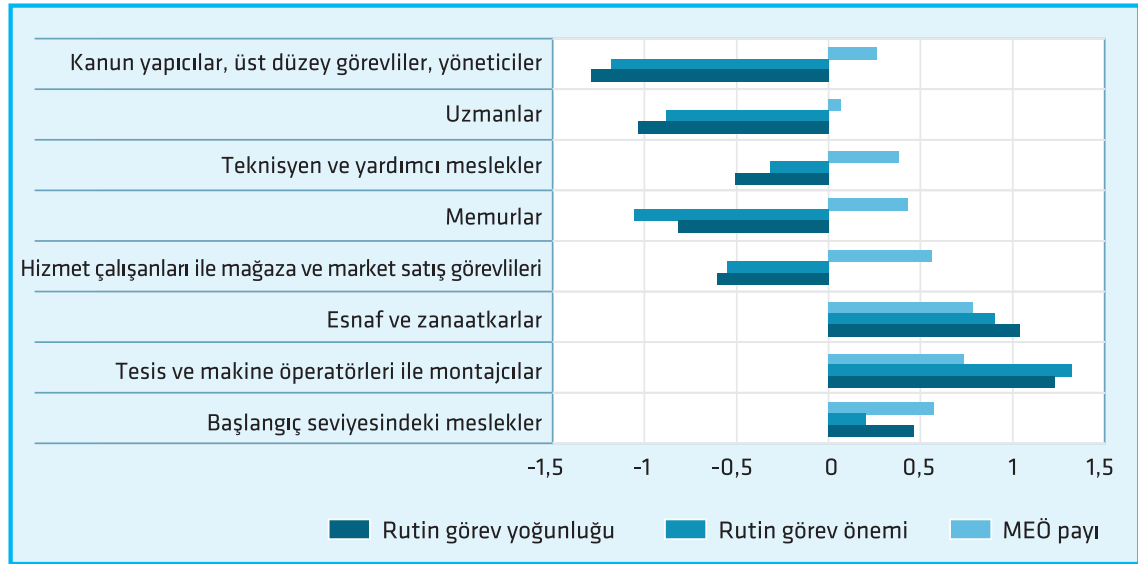
32 Yurt dışında çalışma ve dış kaynak kullanımı terimleri, farklı uygulamaları ifade eder. Yurtdışında çalışma, genellikle bir şirketin veya iş sürecinin delokalizasyonu anlamına gelirken dış kaynak kullanımı iş sürecinin başka bir şirkete ihale ile verilmesi uygulamasını ifade eder. Bu raporda kullanıldığı şekliyle her iki uygulama da becerilere yönelik talepte benzer etkilere sahiptir ve birbirinin yerine kullanılır.

33 O*Net anketi, görevleri üç gruba ayırır: rutin, soyut ve hizmet. Rutin görevler, bilgisayar/makinelerle nispeten kolaylıkla gerçekleştirilebilen görevlerdir. Rutin olmayan görevlerde soyut görevlere (yani problem çözümü, karar verme) ve hizmet görevlerine (yani bakıcılık) ayrılabilir. Görüşülen her bir çalışandan, her bir görevin kendi işi için ne kadar önemli (1 ile 5 ölçeğinde) olduğunu tanımlaması istenmiştir. Bu, her bir meslekte rutin görevlerin önem derecesinin belirlenmesinde esas oluşturur. Rutin görevlerin önemi mutlak bir ölçüye göre rutin görev yoğunluğu göreceli bir ölçüdür; çünkü rutin görev önemi, soyut ve hizmet görevi önemi toplamı ile bölünür. Goos ve ark. (2010), ISCO 2 haneli seviyede endekslerini oluştururken bu raporda kullanılan rakamlar, ISCO bir haneli seviyede sonuçların toplamına dayalıdır. Bu yöntemin ayrıntılı açıklaması için okuyucu orijinal makaleye başvurmalıdır.

Şekil 30, mesleki eğitim ve öğretim derecesi olan bireylerin, daha yüksek rutin yoğunluğu/önemi olan görevlerin olduğu mesleklerde yoğunlaşma eğiliminde olduklarını ve dolayısıyla mesleki kutuplaşma riskine daha fazla maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu riske en çok maruz kalan meslek grupları; insan işgücünün kolaylıkla bilgisayar veya makinelerle değiştirilebileceği meslekler olan 7. Grup “Esnaflar ve Zanaatkarlar” ile 8. Grup “Tesis ve Makine Operatörleri ile Montajcılar”dır.

Şekil 31’de aynı uygulama yurtdışında çalışabilme endeksi kullanılarak tekrarlanmaktadır. İki bakış açısı, dikkate almaya değerdir. Birincisi, yurtdışında çalışabilirliği en fazla olan meslekler, en rutin mesleklerle aynı değildir. Örneğin, memurlar yüksek bir yurtdışında çalışabilme endeksine ve düşük bir rutin yoğunluk endeksine sahiptir. Bunun sebebi, bu mesleklerde Bilişim ve İletişim Teknolojileri (BİT) yayılmasına rağmen bu kapsamdaki görevlerin ağırlıklı olarak rutin yoğunlukta olmamasıdır. Diğer yandan BİT teknolojisi pek çok idari süreci, yurtdışında delokalize edebilen görevlere bölmüştür. Şekil 31’den doğan ikinci bakış açısı, belirli mesleklerde mesleki eğitim ve öğretim yoğunlaşması ile bunların yurtdışında çalışabilirlik dereceleri arasındaki daha zayıf bağıdır: mesleki eğitim ve öğretim yoğunluğunun yüksek olduğu 8. ile 4. Gruplardaki meslekler yurtdışında çalışabilirlik riskine de maruzken 5. ile 7. Gruplarda bu risk düşüktür.

Şekil 30. Rutin yoğunluk ve önemi ile MEÖ yoğunluğu, 20-34 yaş grubu, EU-27+, 2009

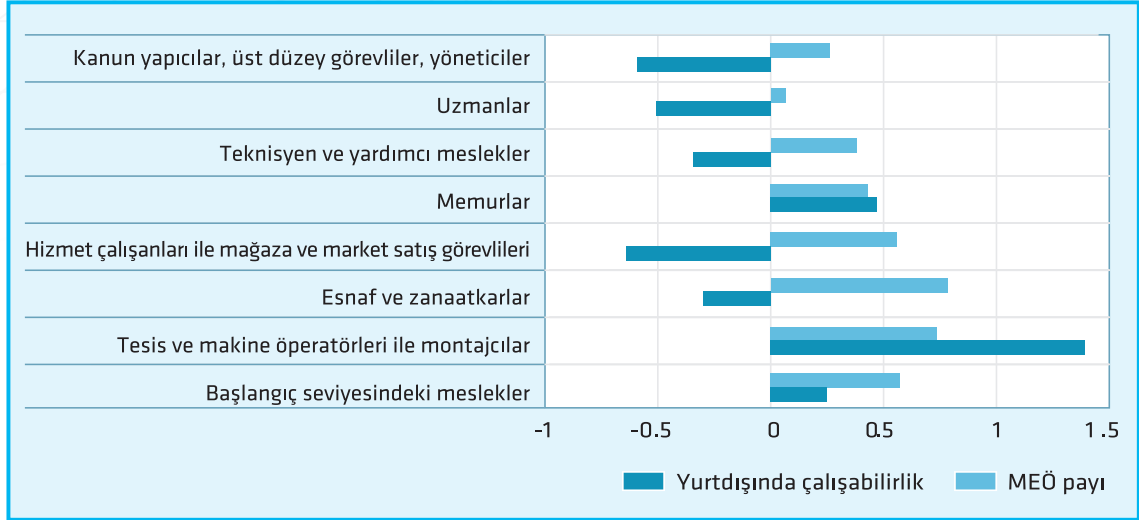


NB: Goos ve ark (2010), ISCO 6 grubu vasıflı tarım ve balıkçılığı analiz dışındadır. Rutin görev yoğunluğu, Soyut ve Hizmet görevleri önemleri toplamına bölünen Rutin görev önemi olarak tanımlanır, ardından ortalama 0'a ve standart sapma 1'e standardize edilir. Daha yüksek bir değer, görevin daha yoğun olduğu anlamına gelir. Mesleki eğitim ve öğretim payı, küçük bir parça ile gösterilir.

Analiz, özellikle teknolojik değişimin görevler üzerindeki etkisinden dolayı bazı mesleki eğitim ve öğretim meslekleri için azalma riskini gösterir.

Mesleki kutuplaşmanın, küreselleşmeden ziyade teknolojik gelişmeden kaynaklanıyor gibi görünmesi önemlidir; çünkü bu, mesleki kutuplaşma zorluğunu aşabilmek için araçların ve değişikliklerin mesleki eğitim ve öğretim sistemine dahil edilebileceği anlamına gelmektedir. MEÖ sistemleri, genel eğitime kıyasla üretim sürecinin değişen ihtiyaçlarına daha uygun hale getirilebilmektedir. 9. Bölümde mesleki eğitim ve öğretim programları ile işyeri arasındaki bağın ne kadar güçlendirici olduğu ve başlangıç düzeyindeki MEÖ'yü hayat boyu öğrenme ile tamamlamanın, mesleki eğitim ve öğretim politikaları sisteminin tamamını mesleki kutuplaşma riskindeki mesleklerde çalışan özel grupların becerilerini geliştirmesi gereken araçlarla donatabileceğini gösterecektir.

Şekil 31. Yurtdışında çalışabilirlik ve MEÖ yoğunluğu, 20-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



NB: Ortalama 0'a ve standart sapma 1'e standardize edilir. Daha yüksek bir değer, mesleğin daha yurtdışında çalışılabilir olduğu anlamına gelir. Mesleki eğitim ve öğretim payı, küçük bir parça ile gösterilir.

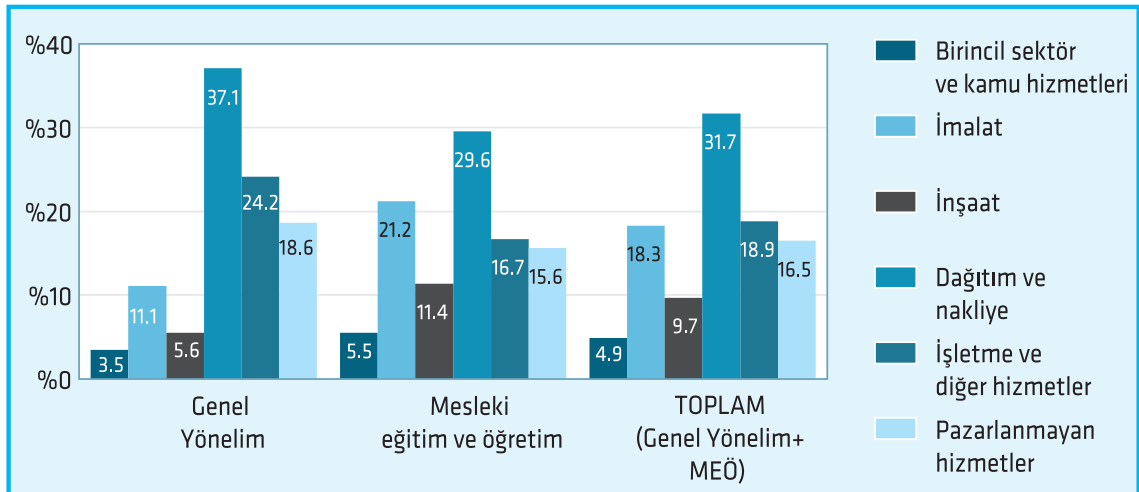
7.3 Sektörler

Bu bölüm, mesleki yönelimi olan çalışanları istihdam etme eğilimindeki sektörlerin, genel yönelimli çalışanları istihdam etme eğiliminde olanlardan farklı olup olmadığını araştırmaktadır.

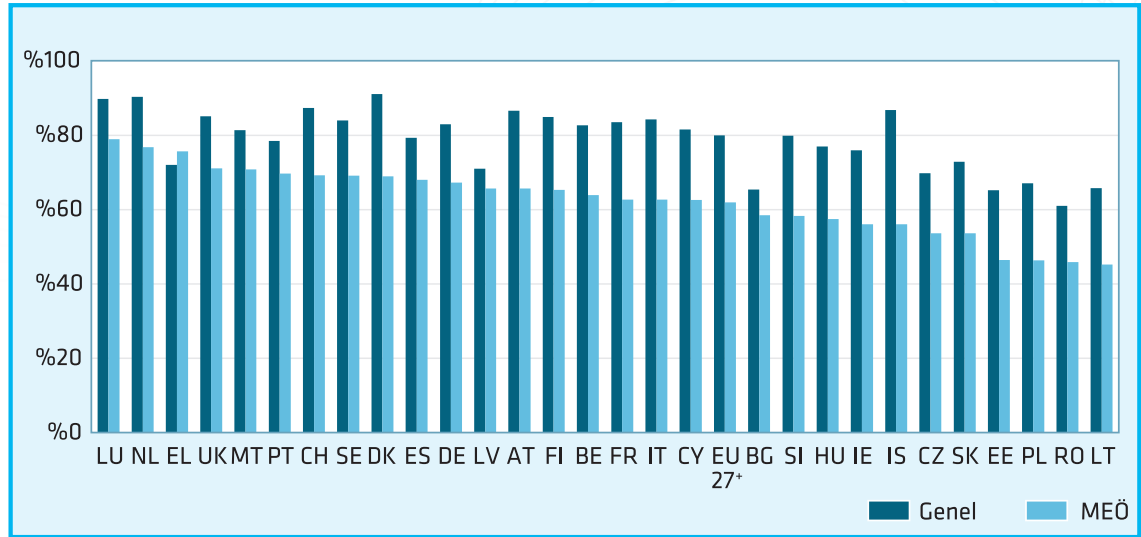
İleri ortaöğretim veya ortaöğretim sonrası diploması olanların sektör sonuçları

Avrupa'da ileri ortaöğretim veya ortaöğretim sonrası eğitim alan genç çalışanlar da dahil olmak üzere pek çok çalışan hizmetlerde istihdam edilmektedir. Şekil 32, EU-27'de hizmet sektöründe 15-34 yaş grubunun üçte ikisinden fazlasının hizmet sektörlerinde nasıl çalıştığını göstermektedir (dağıtım ve nakliye %31,7, işletme ve diğer hizmetlerde %18,9 ve pazarlanamayan hizmetlerde %16,5 (savunma, eğitim, sağlık ve sosyal hizmet).

Şekil 32. Yönelim ve faaliyet sektörüne göre istihdam edilen orta seviye mezunları, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



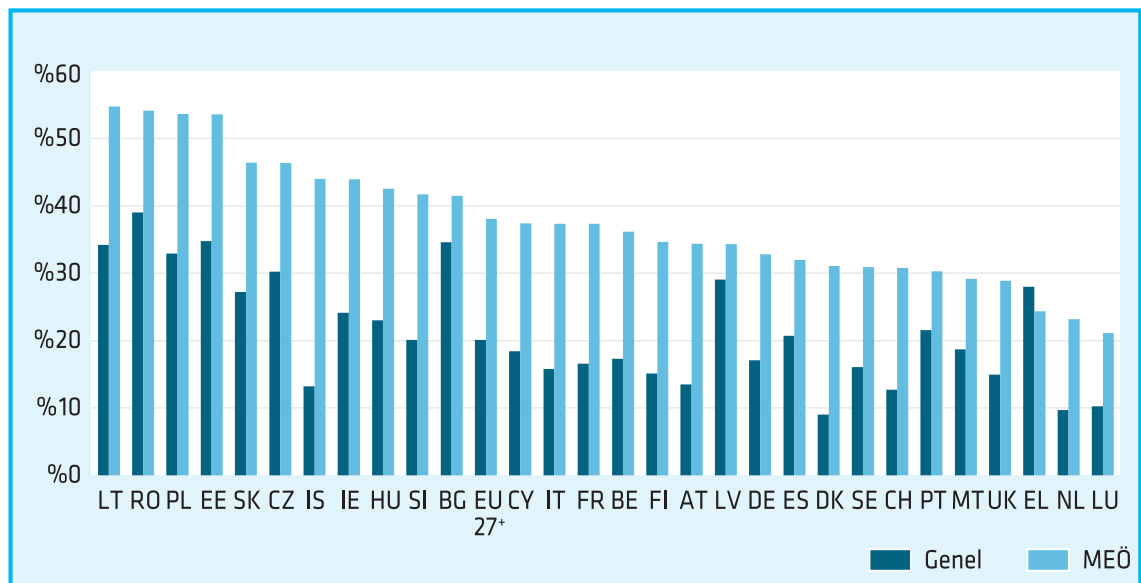
Şekil 33. Eğitim yönelimine göre hizmet sektöründe çalışan orta seviye mezunlarının oranı, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



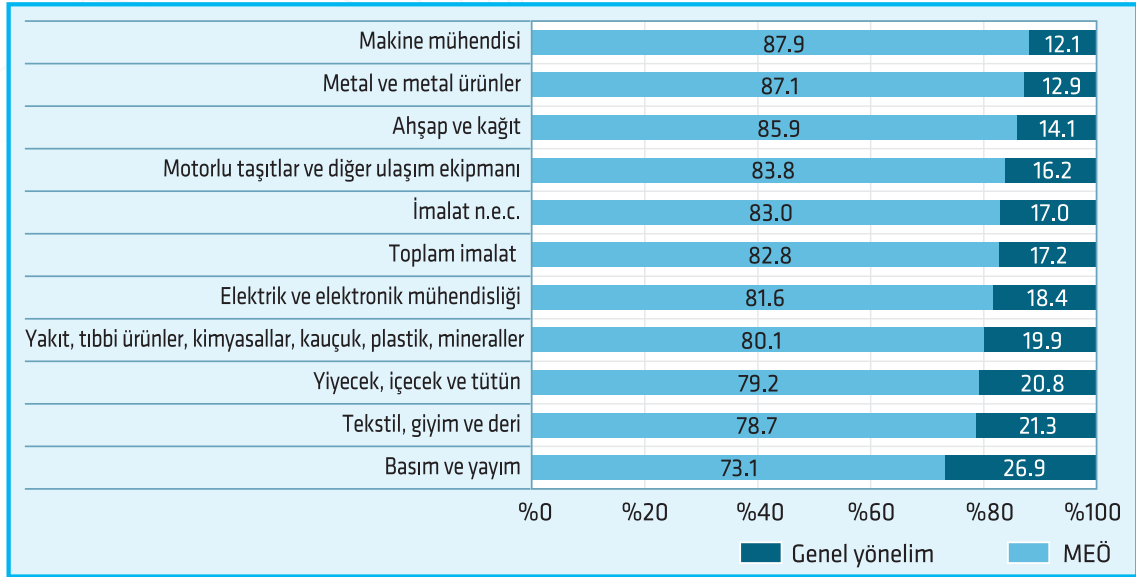
Bu modeller ülkelerin çoğunda benzerdir (Şekil 33) fakat Şekil 34'te de görülebileceği üzere imalat, orta seviye MEÖ mezunları için temel istihdam sektörüdür.

Mesleki eğitim ve öğretim mezunlarının, genel eğitim mezunlarına göre hizmet dışı sektörlerde çalışma eğilimleri daha yüksektir: orta seviyeli tüm genel eğitim mezunlarının %20.5'i ile karşılaştırıldığında mesleki eğitim ve öğretim mezunlarının %37.8'i hizmet dışı sektörlerde çalışmaktadır. Bu model, Yunanistan dışındaki tüm ülkelerde görülür (Şekil 34) ve en çok İrlanda ile İzlanda'da olduğu gibi doğu Avrupa ülkelerinde belirgindir.

Şekil 34. Eğitim yönelimine göre birincil, imalat ve inşaat sektörlerinde çalışan orta seviye mezunlarının oranı, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



Şekil 35. Eğitim yönelimine göre ayrıntılı imalat sektöründe çalışan orta seviye mezunlarının dağılımı, 15-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



İmalat sektörlerine ilişkin yapılan daha ayrıntılı analiz, MEÖ mezunlarının daha belirgin yaygınlıklarını göstermektedir: ortalama olarak ortaöğretim veya ileri ortaöğretim diploması olan 15-34 yaş grubu çalışanlarının %82.8'i mesleki eğitim ve öğretim mezunudur. Şekil 35, el becerilerinin, tipik olarak makine mühendisliği, metal ve ahşap sektörlerinde en yüksek derecede edinildiği çalışma yerlerinin en önemlisi olduğunu göstermektedir. Buna karşın, mesleki eğitim ve öğretim çalışanlarının yaygınlığı, özellikle sosyal becerilerin gerektiği yaygınlıkta daha az göze çarpmaktadır.

7.4 Mesleki eğitim ve öğretim girişimciliği destekliyor mu?

İşyeri yönelimine bakıldığında MEÖ, girişimciliği güçlendirmede genel eğitime göre avantajlı olması gerekmektedir. Aslında girişimcilik, hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde MEÖ derslerine belli ölçüde ulusal müfredata biraz dahil edilmektedir. Ayrıca Komisyon, "Avrupa'da girişimcilik eğitimi için Oslo gündemi"nde (Avrupa Komisyonu ve Norveç Hükümeti, 2006) ve "Eğitim ve Öğrenme ile Girişimcilik Zihniyetini Güçlendirme" isimli 2006 Bildirisinde (Avrupa Komisyonu, 2006) konu ile ilgili resmi bir duruş sergilemiştir.

"Girişimcilik eğitiminin"; ekonomi veya işletmedeki genel dersleri değil yeniliği, yaratıcılığı ve serbest mesleği destekleyerek bireylerin fikirleri eylemlere dönüştürebilmesini sağlama hedefiyle verilen dersleri ve eğitimi ifade ettiğini anlamak önemlidir.

Genç başarı genç girişim mini öğrenci şirketi (SMC) programını inceleyen son çalışmada (Oosterbeek ve ark., 2010) girişimcilik eğitiminin, girişimcilik niyeti ve becerileri üzerindeki olumsuz veya önemsiz etkisi sebebiyle hedeflerine ulaşamadığı görülmektedir. Bu olumsuz etkiler aynı zamanda, Komisyonun MEÖ'de girişimcilik konusundaki uzman grubunun yakın zamandaki raporunda da belgelenmiştir (Avrupa Komisyonu, 2009).

Bu konuyu araştırmak amacıyla eğitim yönelimine göre istihdam kategorilerinin dağılımını da incelemek gerekmektedir. "Serbest mesleğin", danışmanlık veya el becerisi gerektiren işler (yani su tesisatçısı) gibi pek çok mesleği içerdiği için girişimciliği kapsayan uygun bir kategori olmadığı iddia edilebilir. Serbest meslek grubunu, "çalışanı olan" ve "olmayan" şeklinde iki kategoriye ayırdığımızda ikinci grubun ilkinden üç kat daha büyük olduğu ortaya çıkmaktadır. Tablo 3'te işçilerin; işveren, çalışan ve aile işçilerine göre dağılımı gösterilmektedir.

Çoğu çalışan olarak görev yapmaktadır ve sadece %10'u işverendir. Bu grupta farklı eğitim yönelimleri arasında önemli istatistiksel farkın olmadığı görülmektedir.

Ayrıca örgün eğitimi tamamlandıktan sonra ilk tercihin analizinde, genel eğitim ile MEÖ mezunları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olmaksızın genç yetişkinlerin %1 ila %2'sinin özel işe başlamak için seçtikleri görülmektedir.

Tablo 3. **Mesleki durum, yönelim ve yaş itibarıyla eğitim grubunda olmayan orta seviye mezunları, EU-27+, 2009**

		20-24	25-29	30-34
Genel eğitim mezunları (ISCED 3-4)	Çalışan	94.4	89.1	85.6
	Aile işçisi	1.7*	1.4*	1.6*
	Aile işçisi	0.6*	2.2	4.1
	Çalışanı olmayan serbest çalışan	3.3	7.3	8.7
MEÖ mezunları (ISCED 3-4)	Çalışan	93.7	89.2	86.4
	Aile işçisi	1.8	1.5	1.2
	Aile işçisi	0.4*	2.2	3.4
	Çalışanı olmayan serbest çalışan	4.1	7.1	9

* örnek büyüklüğü nedeniyle güvenilir olmayan rakamları gösterir.

7.5 İş kalitesi

İş piyasası sonuçları kavramı, sadece istihdam durumu ile sınırlı olmamalı aynı zamanda işin türü ve kalitesini de değerlendirmelidir. İş kalitesini tanımlamak, hem işin nesnel yönünü (ne, nasıl yapılıyor) hem de öznel yönünü (kim yapıyor) içeren çok yönlü yapısından dolayı zordur³⁴. Aslında Lizbon Stratejisi'nin sloganı, işin nitel yönüne (daha iyi) doğrudan atıfta bulunan "daha fazla daha iyi iş" olmuştur. "Avrupa Birliği'nde iş kalitesi göstergeleri" isimli Avrupa Parlamentosu raporu (Avrupa Parlamentosu 2009), nihai olarak AB kapsamında iş kalite endeksi üretme hedefi ile mevcut iş kalitesi göstergelerine genel bir bakış sunmaktadır.

LFS, iş kalitesini değerlendirmek için kullanılabilen sınırlı değişkenler seti ve göstergesi sunar. Sektör, meslek ve mesleki kutuplaşma üzerine yapılan önceki analiz, halihazırda iş kalitesinin kısmi bir tanımını sunmaktadır.

Bu bölümde işin sözleşme türüne odaklanılır: (a) geçiciye karşı kalıcı; (b) yarı zamanlıya karşı tam zamanlı. En yaygın yorum, tam zamanlı kalıcı sözleşmelerin çalışana istikrarlı çalışma ilişkisi sağlamaları sebebiyle "daha iyi" olmaları yönündedir. Ancak bu değerlendirme yaşı ve cinsiyeti dikkate alarak gözden geçirilmelidir. İş istikrarı kariyerin başlangıcında, işin türünün ve maaşının çalışma sözleşmesi süresinden daha önemli olabileceği dönemde değerli bir özellik olmak zorunda değildir. Daha sonra, ailevi yükümlülükler daha fazla olduğunda iş istikrarı önem kazanmaktadır. Talep tarafında ise firmalar, çalışma ilişkisinin başlangıcında geçici sözleşmeler teklif etmeyi ve ilk deneme süresi sonrasında bunun yerine uzun vadeli sözleşmeler sunmayı tercih edebilir³⁵.

Yarı zamanlı ile tam zamanlı arasındaki farkta, belirgin kalite göstergeleri yoktur. Ancak, cinsiyet konusuna bağlanıldığında farklı bir boyuta geçilmektedir. Kadınlar, kariyerlerinin belirli dönemlerinde özellikle ailevi yükümlülüklerini işle birleştirmeleri gerektiğinde yarı zamanlı işleri tercih edebilirler.

34 Genellikle çalışan anketleri, işçilerin algıladığı şekilde işin kalitesini tanımlar (yani iş memnuniyeti).

35 Bu alan, 2009 krizinin etkisinin fark yaratabileceği bir alandır. Bazı ülkelerde sıkı kanunlarla, krizin maliyeti geçici sözleşmelerle bireylere (sıklıkla gençlere) çıkarılarak kalıcı sözleşmelerde ciddi kısıtlamalar yapılır.

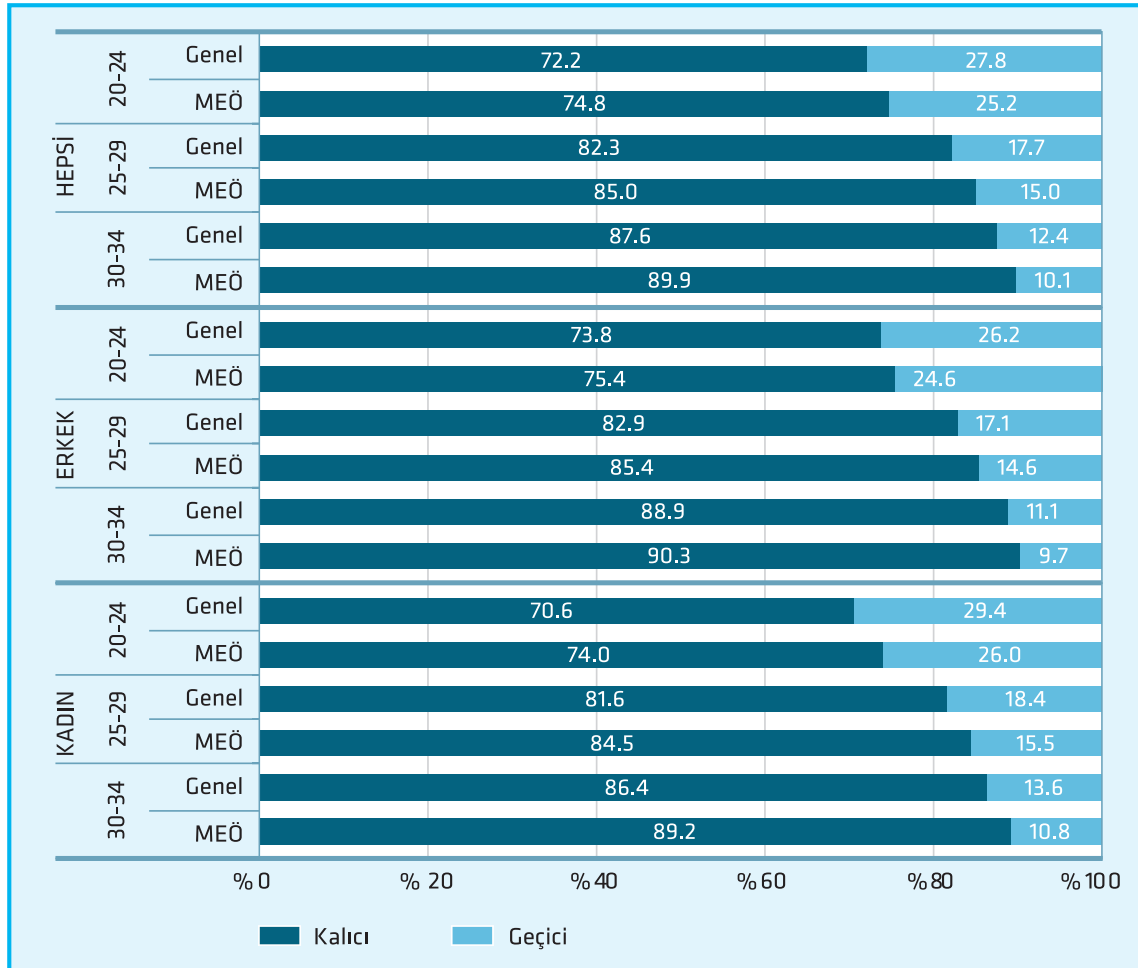
Şekil 36'da eğitim yönelimine, yaş grubu ve cinsiyete göre sözleşme şeklinin dağılımı görülmektedir. Beklenildiği üzere kalıcı sözleşmelerin oranı, eğitim yöneliminden bağımsız olarak yaşa göre artmaktadır. Ancak, MEÖ mezunlarının kalıcı sözleşme oranı, cinsiyetten bağımsız olarak genel eğitim mezunlarından daha yüksektir.

Şekil 37'de eğitim yönelimine, yaş grubu ve cinsiyete göre sözleşme süresinin dağılımı görülmektedir. Yarı zamanlı sözleşmeler, kariyerin ilk aşamalarında daha fazla yoğunlaşırken, MEÖ mezunlarının tam zamanlı sözleşme yapma ihtimali, genel eğitim mezunlarından daha fazladır. Öğrencilerin yarı zamanlı işe girmelerinden dolayı önyargıları gidermek için bu bölümde sadece eğitimde olmayan bireyler dikkate alınmıştır.

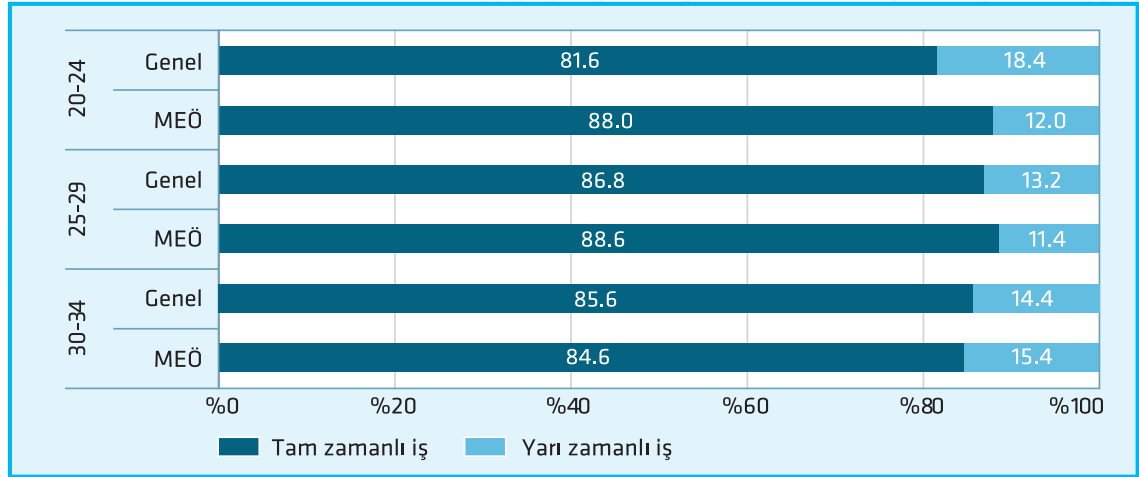
Cinsiyet açısından dikkate alınacak ilk kısım, kadınların yaş grubu ve eğitim yöneliminden bağımsız olarak, daha fazla yarı zamanlı sözleşme yapılmasına karşılık gelmesidir. İkincisi, kadın modelinin erkek modelinden farklı olmasıdır. MEÖ mezunu kadınların, daha genç yaş gruplarında yarı zamanlı işe girme ihtimalleri daha azken, daha ileriki yaşlarda yarı zamanlı işe girme ihtimalleri yüksektir.

Bu fark, MEÖ mezunlarının genel eğitim mezunlarına göre daha erken iş piyasasına girme eğiliminde olmaları ile açıklanabilir. Yarı zamanlı işleri kabul etme kararı ailevi sebeplerle alınırken, bu kararın birkaç yıllık iş tecrübesinden sonra da alınma ihtimali yüksektir. Bu sonuç, 5. Bölümün bulgularını tamamlar ve doğrular niteliktedir.

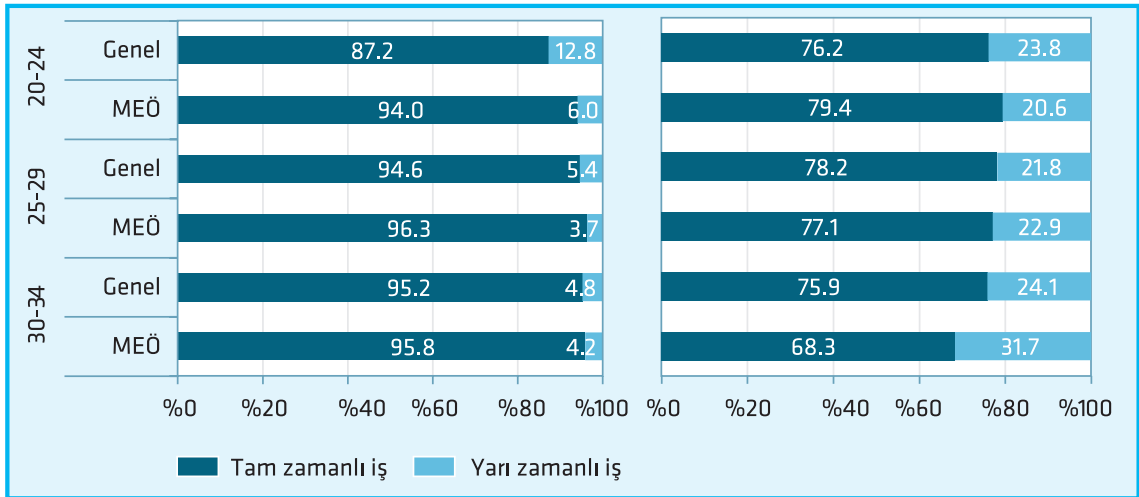
Şekil 36. **Sözleşme türü, yaş ve toplumsal cinsiyete göre eğitim grubunda olmayan orta seviye mezunlar EU-27+, 2009**



Şekil 37. Tam zamanlı/yarı zamanlı durumu, yönelim ve yaşa göre eğitim grubunda olmayan çalışan orta seviye mezunları, EU-27+, 2009



Şekil 38. Sözleşme türü, yaş ve toplumsal cinsiyete göre eğitim grubunda olmayan orta seviye mezunları EU-27+, 2009



Kutucuk 6. **Meslekler, sektörler ve iş kalitesi: temel bulgular**

- Genel eğitim mezunları ile kıyaslandığında MEÖ mezunlarının, orta seviyede el becerisi gerektiren işlerde (genellikle esnaf, zanaatkarlık ve teknik mesleklerde) yoğunlaşma eğilimi daha yüksektir.
- Yaş grubu, eğitim seviyesi ve yöneliminden bağımsız olarak çoğu işçi hizmet sektöründe çalışırken MEÖ mezunları, imalat sektöründe, özellikle el becerilerinin önemli olduğu sektörlerde yaygındır (mekanik, ahşap, metal).
- MEÖ mezunlarının, teknolojik değişimlerden dolayı orta vadede düşüş yaşayan işlerde çalışma olasılığı daha fazladır. Kutuplaşma kaynağı olarak yurtdışında çalışma ve dış kaynak kullanımı etkisi daha az ilgili görünmektedir.
- MEÖ'nün serbest meslek veya çalışanı olan serbest meslekler arasında girişimciliği desteklediği söylenemez.
- Genellikle kalıcı sözleşme oranı ile tam zamanlı sözleşme oranı, hem MEÖ hem de genel eğitim mezunları için yaşla orantılı olarak artmaktadır.
- MEÖ'nün, özellikle kariyerin başlangıcında hem kadınlara hem de erkeklere kalıcı işlere erişim sağlama ihtimali genel eğitime göre daha fazladır.
- MEÖ'nün, kariyerin başlangıcında tam zamanlı iş sağlama ihtimali daha fazladır. Bu model, kariyerlerinin sonraki aşamalarında kadınlar için tam tersidir.
- MEÖ sistemleri, değişen işyeri ihtiyaçlarına genel eğitimden daha kolay bir şekilde uyum sağlamaktadır.

8. Bölüm

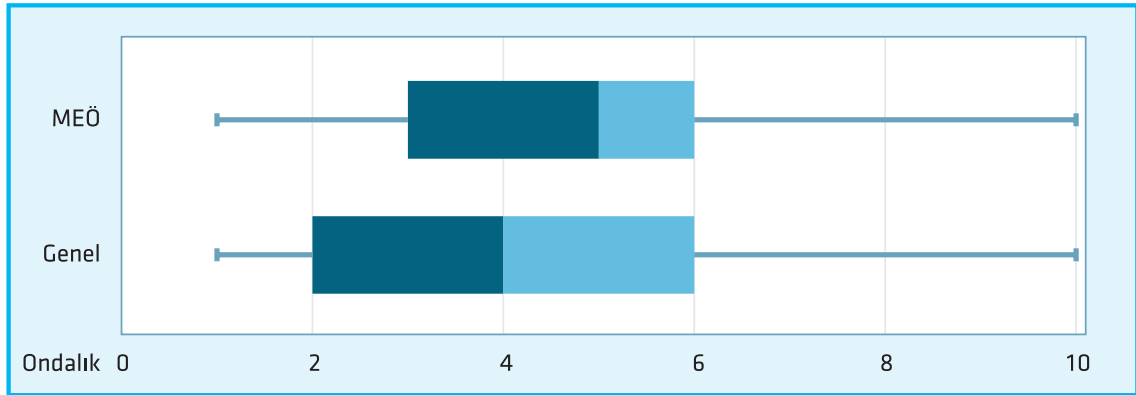
Ücretler ve Gelir

Bu rapor MEÖ'nün, genel eğitime göre işe alınma olasılığını artırdığını ve iş piyasasına daha sorunsuz ve daha hızlı geçişi sağladığını vurgulamaktadır. Bu durum, MEÖ'nün daha yüksek maaşla bağlantılı olup olmayacağı sorusunu gündeme getirmektedir.

2009 LFS'de, bu soruya kısmen cevap verebilen bilgiye yer verilmiştir. Ankette, görüşülen bireylere kazandıkları maaşa ilişkin zorunlu soru sorulmuştur. Bu bilgide net ücret değil, yalnızca ülkenin ücret dağılımı ondalık olarak verilmiştir. Ayrıca bu soru sadece çalışanlara sorulurken serbest meslekler (çalışanı olan veya olmayan) ve aile işçileri kapsam dışıdır. Bu durum, özel amaçlı (ad hoc) modülün, görüşmenin yapıldığı dönemde çoğu kişinin çalışmak yerine okula gittiği 15-34 yaş grubuna odaklandığı dikkate alındığında, örneklem büyüklüğünü düşürmektedir.

Ülke genelindeki gelir kıyaslamalarının; brüt/net maaştaki, düzensiz ödemelerdeki ve aynı ödemelerdeki, v.b., farklılıklar nedeniyle tartışmalı olduğu bilinmektedir. Ayrıca çok sayıda ülke, gelir verilerini idari kaynaklardan almaktadır ve gelir değişkeninin (Incdecil), idari verilerin doğru kullanımını sağlamak adına 21 aya kadar teslim tarihi vardır. Bu nedenle yazılma tarihinde yedi ülkenin (Çek Cumhuriyeti, İzlanda, İrlanda, Malta, Hollanda ve İsveç) gelir ondalıklarına ilişkin veriler henüz erişilebilir değildi.

Şekil 39. Yönelime göre orta seviye mezunlarının gelir ondalığı, EU-27+, 2009



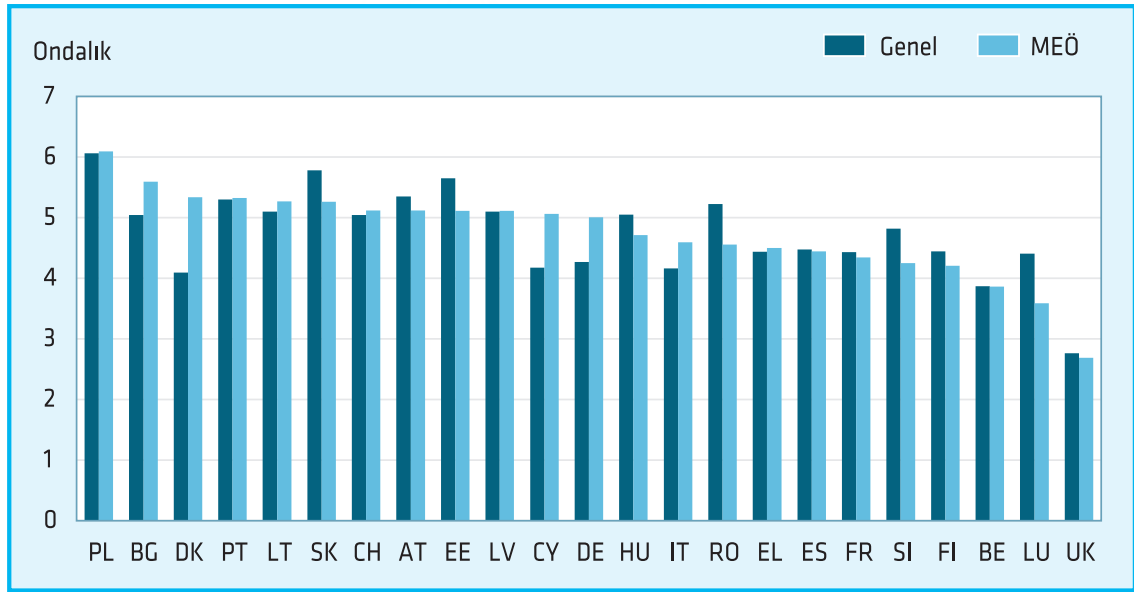
Buna ek olarak bazı ülkelerde (özellikle Litvanya, Portekiz, Slovak Cumhuriyeti ve Birleşik Krallık) yüksek bir yanıtlamama payı vardır.

Tüm bu kısıtlamalara rağmen, gelir verilerinin ondalık olarak toplanması, ülkelerdeki net rakamların karşılaştırılması sorunu hafifletmektedir. Bu analizin kalan kısmı, ulaştıkları en yüksek eğitim seviyesi en az ISCED 3 ve 4 olan ve eğitim grubunda olmayan 20+ yaş grubundaki bireylere odaklanacaktır.

Kutu diyagramları ³⁶ kullanılarak eğitim yönelimine göre gelir dağılımını gösteren Şekil 39'da, MEÖ alan bireylerin, orta seviyeli genel eğitim alan bireylerle kıyaslandığında daha yüksek ondalıklarla eğrildikleri gelir dağılımı gösterilmektedir.

Ülke analizi açısından Şekil 40'da bilginin erişilebilir olduğu ülkelerde genel eğitim ve MEÖ için ortalama gelir ondalığı gösterilmektedir ve Avrupa seviyesinde modelin genellikle ülke seviyesinde de aynı olduğu görülmektedir.

Şekil 40. Yönelime göre orta seviye mezunlarının ortalama gelir ondalığı, 2009



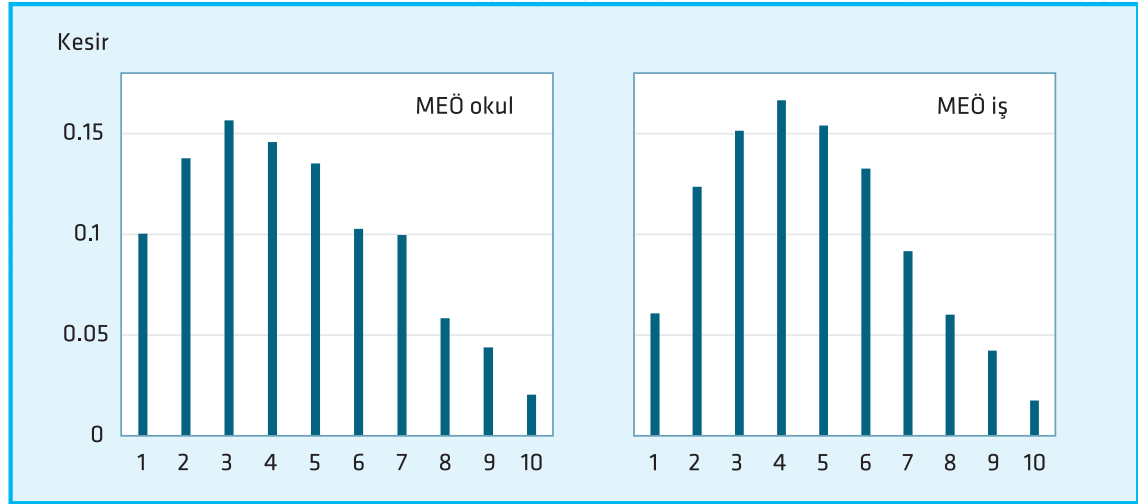
Şekil 41, MEÖ türleri arasında ayrımın mevcut olduğu ve histrogramlar kullanılarak gelir ondalıkları dağılımının daha doğrudan karşılaştırılmasının sunulduğu ülkeleri toplayarak MEÖ türüne göre gelir dağılımını sunmaktadır³⁷. Şekil, gelir dağılımının okul temelli MEÖ'ye göre, işyeri temelli MEÖ'de nasıl daha fazla eğrildiğini göstermektedir. Kısaca, istihdam fırsatları analizi sonuçlarına benzer olarak işyeri ile doğrudan bağlantının ücret açısından da işe yaradığı görülmektedir (5. Bölüm).

Şekil 42'de ileri ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitim için ortalama gelir ondalığı karşılaştırılmaktadır. Diğer yandan bu rakam, eğitimin açık bir avantaj (yüksek eğitim seviyesine göre maaşlar yükselir) sağladığını ayrıca MEÖ'nün bu avantajın ortaöğretim sonrası eğitimde, ileri ortaöğretime göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

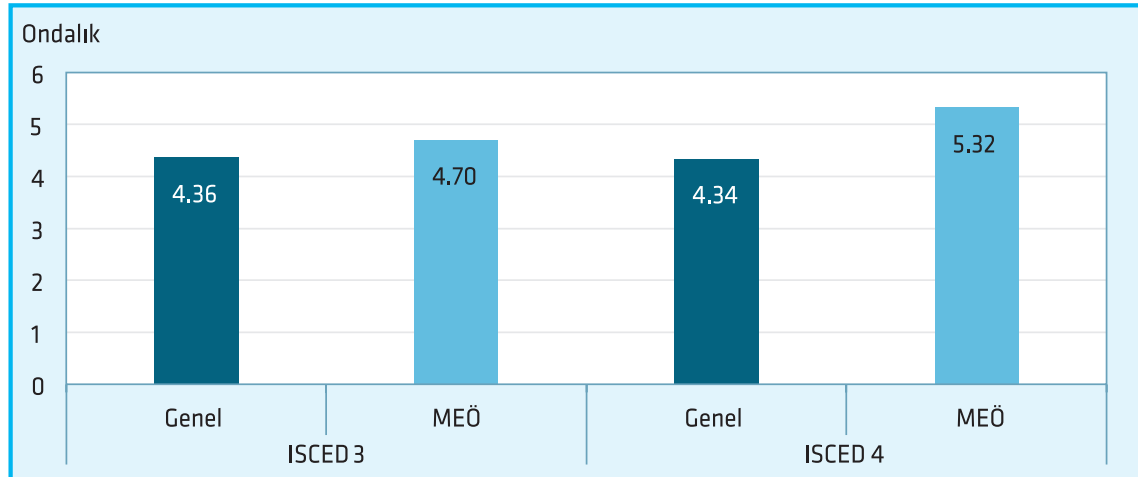
³⁶ Kutu diyagramı, verilen değişkenin dağılımının hızlıca incelenmesi için faydalı bir araçtır. Bu grafik, bir kutu ve kutunun altında ve üstünde birer tane olmak üzere çubuk adı verilen iki çizgiden oluşur. Kutunun üst kenarı (destek), veri setinin yüzde 75. noktasını gösterirken alt destek, yüzde 25. noktasını gösterir. Dolayısıyla kutunun kendisi, verilerin yarısını %50'sini içerir. Orta iki çeyrek aralığı, çeyrekler arası aralık olarak bilinir. Kutudaki çizgi, verilerin medyan değerini belirler. Dikey çizgilerin (çubukların) uçları, aykırılıklar mevcut değilse minimum ve maksimum veri değerlerini gösterir; bu durumda çubuklar, çeyrekler arası aralığın maksimum 1.5 katı kadar uzar. Çubukların uçlarının dışındaki noktalar aykırılıklardır.

³⁷ Bu bağlamda histrogram yüksekliği, her kategorinin sıklığını (yüzdelik olarak) ölçer. Tüm bölümlerin yükseklik toplamı, 1'e eşittir (%100).

Şekil 41. Gelir ondalığı ve MEÖ türüne göre orta seviye MEÖ mezunlarının dağılımı, EU-27+, 2009



Şekil 42. Yönelime göre orta seviye mezunlarının ortalama gelir ondalığı, EU-27+, 2009



8.1. Bireysel kabiliyetin rolü

Mesleki eğitim ve öğretime ilişkin gelir avantajı pek çok faktörün sonucu olabilir; bunlardan bazıları eğitim yönelimi ile ücretler arasındaki bağa zarar verebilir.

Verilerin de gösterdiği gibi mesleki eğitim ve öğretim, erkekler arasında kadınlara göre daha yaygın olma eğilimindedir. Ancak, erkeklerin genelde kadınlardan daha fazla para kazanmasına rağmen, hatta örneklem toplumsal cinsiyet için kontrol edildiğinde, MEÖ'nün bu eğitim seviyesinde genel eğitimden bir ücret prim daha fazla aldığı açıktır.

Aynı zamanda genel eğitim mezunlarının yükseköğretime devam etme ihtimalinin, mesleki eğitim ve öğretim mezunlarına göre daha yüksek olduğunu da bilmekteyiz. Genel eğitim öğrencilerinin kendi okul masraflarını karşılamak için çalışırken aldıkları ücret, mesleki eğitim ve öğretimi bırakıp asıl faaliyet alanları işe başlayan kişilerden daha düşüktür. Dolayısıyla bu analiz, çalışırken eğitimine devam eden bireyleri kapsam dışı bırakmaktadır.

Dikkate alınacak diğer bir unsur da MEÖ'nün, genel eğitimden daha fazla özel beceri sunmasından dolayı uzmanlaşmayı destekleme eğiliminde olmasıdır. Bu beceriler, kariyerin başlangıcında sıklıkla bir ücret avantajı ile ilişkilendirilmektedir ancak daha sonraki bir aşamada bu prim düşebilir. Temel olarak ücret profili, genel eğitim alanlardan daha sabittir. Analizin konusu genç insanlar olduğu için MEÖ'nün ücret primi, örnekleme fazla gösterilmiştir olabilir³⁸.

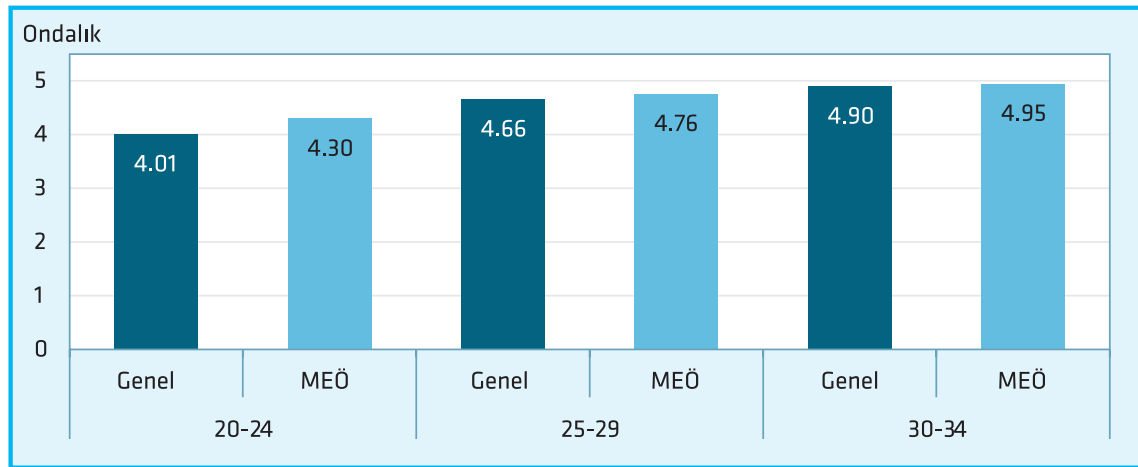
Bu veriler; MEÖ'nün ücret dağılımını belirlemek amacıyla yaşı kullanarak kısmen kontrolü mümkün kılarsa da, bireysel ücret profillerinin kontrol edilmesine izin vermemektedir. Şekil 43'te, daha büyük yaş gruplarının daha az MEÖ avantajı kazandığını ve 30-34 yaş grubunda bu avantajın neredeyse kaybolduğunu doğrulayan kontrol sonuçları gösterilmektedir.

Yukarıda vurgulanan yaş etkisi, ayrıca ücret etkisi/süre etkisi de yansıtabilirdi. Genel eğitilmiş bireylerin, eğitimlerine devam etme ihtimallerinin daha yüksek olduğu dikkate alındığında bu bireyler muhtemelen iş piyasasına MEÖ mezunlarından sonra girmektedirler; bu durum, yaş grubundan bağımsız olarak daha kısa iş süreleri ve sonuç olarak daha düşük maaş anlamına gelmektedir. Şekil 44'te ortalama ondalıkların dağılımı, iş süresinde daha az farklılıkların olması gerektiği en genç yaş grubu olan 20-24 grubu için özel amaçlı modülden alınan istihdam uzunluk değişkeni kullanılarak iş tecrübesi seviyesine göre belirlenmektedir.

Şekil, her iki grupta da MEÖ'nün ücret primi ile ilişkili olduğunu göstermektedir. İş süresinde daha az farkın olması gerektiği (yani birkaç ay) birinci grupta iş avantajının, eğitim yönelimini daha doğrudan yansıtmaması gerekmektedir.

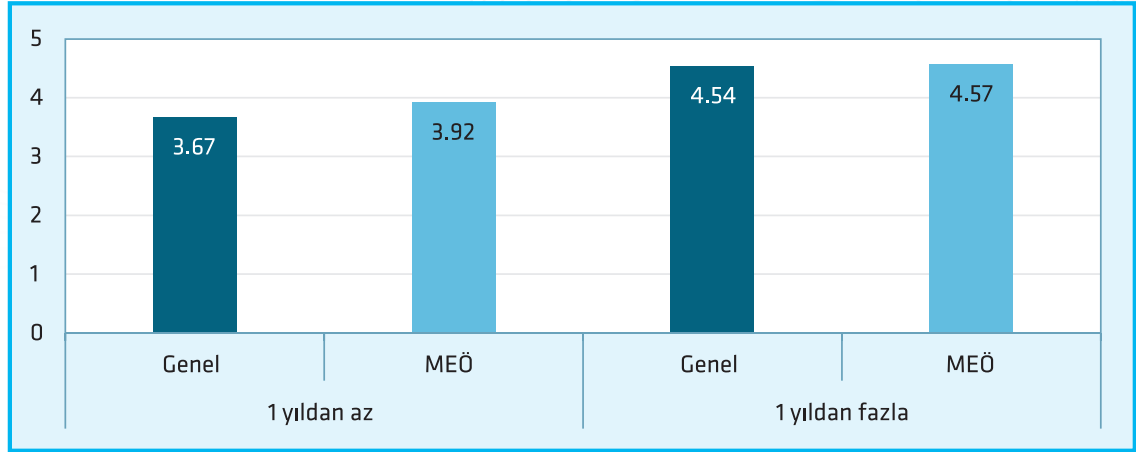
Şekil 45'te yükseköğretimde gelir ondalıklarının dağılımı gösterilmektedir (ISCED 5a ve ISCED 5b). Bu durumda model tersine çevrilir; akademik derecesi olan gençlerin gelir dağılımı (ISCED 5a), daha teknik dereceleri olanlar (ISCED 5b) ile karşılaştırıldığında daha yüksek ondalıklara eğilmiştir.

Şekil 43. Yönelim ve yaşa göre orta seviye mezunlarının ortalama gelir ondalığı, EU-27+, 2009



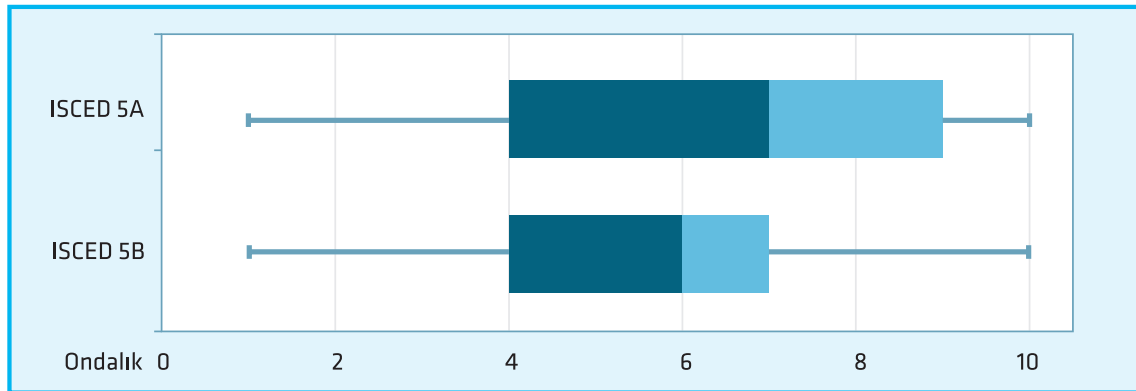
38 Kullanım ömrü süresince bireysel verilerden alınan kanıtı kullanan Hanusheck ve ark. (2011), MEÖ mezunlarının kariyerlerinin başında sahip olduğu daha iyi çalışma imkanları ile daha sonraki aşamalarda azalan fırsatlar arasında dengenin varlığına yönelik destek bulmuştur.

Şekil 44. Yönelim ve tecrübe seviyesine göre orta seviye mezunların ortalama gelir ondalığı, 20-24 yaş grubu, EU-27+, 2009



6. Bölümde vurgulandığı üzere, bunun sebebi kısmen ISCED 5a mezunlarının büyük bir kısmının uzman olarak çalışmasıdır. Ancak genel olarak yükseköğretim, ileri ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitime göre daha fazla net avantaj sağlamaktadır: ortalama gelir ondalığı, yaş grubundan bağımsız olarak ortalama olarak bir puan daha yüksektir.

Şekil 45. Yükseköğretim türüne göre yükseköğretim seviyesinde mezunların gelir ondalığı, 25-34 yaş grubu, EU-27+, 2009



Kutucuk 7. Ücretler: temel bulgular

- Çalışanlar için ücret dağılımı; yaş, toplumsal cinsiyet ve iş tecrübesi kontrol edildikten dahi, MEÖ'nün genel eğitime kıyasla ücret avantajı sağladığını gösterir.
- Aynı durum genellikle ülke seviyesinde doğrudur. Sadece Yunanistan, Macaristan, Letonya, Romanya ve Slovakya'da, ankete katılan bireyler için, genel eğitimin MEÖ üzerinde bir "gelir avantajı" olduğu bildirilmiştir.
- MEÖ için ücret avantajının, MEÖ ücretlerinin ile orta seviyeli genel mezunların ücretlerinin kariyerlerinin sonraki aşamalarında birleşmesi nedeniyle zamanla azaldığı görülmektedir.
- İstihdam fırsatları açısından işyeri ile doğrudan bir bağlantı istenmektedir; çünkü daha yüksek gelirin, daha çok işyerine temelli MEÖ ile bağdaştığı görülmektedir.
- Yükseköğretim mezunları, ileri ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitim mezunlarına göre belirgin bir biçimde daha fazla para kazanmaktadır.
- ISCED 5a mezunları, 5b mezunlarından daha fazla para kazanmaktadır; bu da ISCED 5a mezunlarının daha büyük bir kısmının uzman olarak çalıştığını göstermektedir.

9. Bölüm

Mesleki Eğitim ve Öğretim için Dersler ve İş Piyasası İhtiyaçlarına Yanıt Verebilirliği

Bu rapor, MEÖ'nün iş piyasası sonuçlarını analiz etmek amacıyla çok farklı göstergeler kullanmıştır. Genellikle bulgular, MEÖ'nün kısa ve orta vadede genç yetişkinleri işe çekmede nispeten başarılı olarak beklentileri karşıladığını göstermektedir. Toplumsal cinsiyetten bağımsız olarak, MEÖ mezunlarının, özellikle daha küçük yaş gruplarında genel eğitim mezunlarına göre istihdam edilme ihtimallerinin yüksek olduğu görülmektedir. Dahası, mesleki eğitim ve öğretim mezunlarının eğitimden işe geçişi daha sorunsuz ve hızlıdır. Sonuç olarak aynı eğitim seviyesindeki genel eğitim mezunları ile kıyaslandığında, cinsiyet ile iş tecrübesinden bağımsız olarak, MEÖ mezunları, kariyerlerinin başında daha fazla para kazanmaktadır.

Bu bulgular, mesleki eğitim ve öğretim için şüphesiz olumlu bir sonuç verir; bu da, iş esaslı öğrenmeyi geliştirmek ya da bilgilerini güncel tutmak amacıyla öğretmenlerin ve öğrencilerin işletmelerde zaman geçirmelerini sağlamak için MEÖ ve işletmeler arasındaki işbirliğini güçlendirmek gibi, MEÖ'nün modernleştirilmesini destekleyen politikaların politika yapanlar tarafından teşvik edilmesini sağlamalıdır. Bu çalışmanın sonuçları, MEÖ programları ve ilgili tecrübenin iş ve beceri talebine özel beceriler ve iş esaslı öğrenme unsurları sunarak yanıt verdiğini göstermektedir.

Bununla beraber, bu tür sonuçların daha geniş kapsamlı konulara karşı dengelenmesi gerekmektedir. Bunların ilki, eğitimin rolüdür. Eğitimin, yükseköğrenim almış bireyler için sürekli olarak daha iyi iş piyasası sonuçlarına yönelik önemli bir teşvik unsuru olduğu bilinmektedir. Bu rapor, MEÖ'nün açıkça, eğitim çıktısından ziyade iş piyasası çıktısına yönlendirme eğilimi olduğunu göstermektedir. MEÖ mezunlarının, genel eğitim mezunlarına göre eğitime devam etmek yerine çalışma eğiliminde olması, kısa vadeli kazançlar elde etmek için eğitime devam etmeleri sonucunda kazanacakları uzun vadeli çıkarlardan vazgeçtikleri anlamına gelmektedir. Genel olarak kariyerin tamamı göz önünde bulundurulduğunda genel eğitim seçeneği, yüksek eğitimin başarılı bir şekilde tamamlanması koşulu ile daha faydalı olacaktır.

MEÖ ile genel yükseköğretim arasındaki fark, ileri ortaöğretim sonrası veya örgün MEÖ sonrasında çalışırken ilave eğitim fırsatları sunulmasıyla kapatılabilir. Cedefop (2011e) tarafından yapılan son araştırmaya göre, ilk MEÖ'den sonraki yıllarda (ileri ortaöğretim seviyesi sonrasında); ortalama (kazanç) getiri, yıllık %7 civarındadır ve bu oran yükseköğretimden doğan karşılaştırılabilir getiri oranıyla karşılaştırılabilir. Ayrıca, eğitime devam etme konusunda yapılan aynı araştırma, yıllık getirinin erkekler için ortalama %10 ve kadınlar için %7 olabileceğini göstermiştir. Bu da iş piyasasına girdikten sonra işyeri eğitimine yatırım yapmanın, daha ileri düzeyde eğitime yatırım yapmakla aynı karşılığı verdiğini göstermektedir. Kısaca, başlangıç düzeyindeki MEÖ'yü, iş başında eğitim ile desteklemek ve eğitime devam etmek, orta seviyeli MEÖ mezunlarının, yükseköğretim mezunları ile aralarındaki açığı kapatmalarını sağlayacaktır.

Buna ek olarak bu raporun ilk bölümlerinde Avrupa iş piyasasındaki belli başlı faktörlerin sektörü ve meslekleri nasıl farklı etkilediği vurgulanmaktadır. Bu faktörlerin bazıları, yapı olarak uluslararası nitelikte (yani teknik gelişme ve küreselleşme) iken diğerleri sadece Avrupa'ya özgüdür (yaşlanan nüfus, Avrupa'nın sanayi yapısı). Genel etkiye bakıldığında, farklı seviyelerde becerilere olan talepte önemli bir değişiklik olacaktır: bazı mesleklerin diğerlerinden daha hızlı büyümesi beklenirken (daha az veya daha fazla dinamik sektörlerdeki göreceli önemleri nedeniyle) mesleklerin beceri kapsamının, mesleklerdeki görevlerde meydana gelen değişiklikler sonucu değişmesi beklenmektedir.

Bu durum, Cedefop'un 2020'ye kadar Avrupa düzeyinde becerilere olan arz ve talebe ilişkin düzenli öngörülerde bulunmasına yol açmıştır. Burada, iki tür talep arasında ayırım yapmak önemlidir:

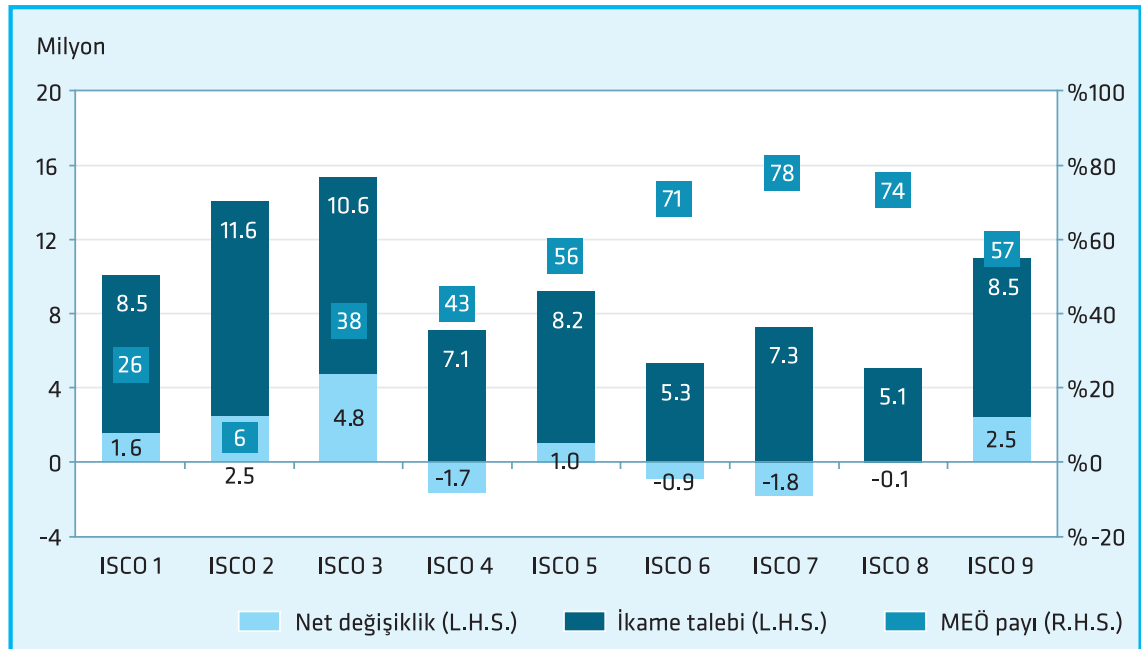
- Genişleme talebi (net değişiklik): esas olarak sektör seviyesinde ekonomik büyüme ile belirlenen ve doğrudan istihdamdaki büyüme ile oluşan işgücü talebi;
- İkame talebi: emeklilik, geçici izin, mesleki hareketlilik, vs. ile belirlenen işgücünün belirli bir kısmından yurtdışına giden işgücü ile oluşan işgücü talebidir.

İşgücüne olan talebin tamamı, her iki talep türünün toplamıdır ve iş olanakları için bir temsilcidir. Genişleme talebi, artan veya azalan işler nedeniyle oluşan ihtiyaçlar ile ilgili bilgi vermektedir. İkame talebi ise işin bir önceki sahiplerinin açtıkları boşlukları doldurması gereken işçi sayısıdır.

Şekil 46'da hem ikame hem de genişleme talebi için Cedefop'un öngörülerini gösterilmektedir. Örneğin, uzmanlar grubunun 2010 ile 2020 arasında 2.5 milyon net artış ve 11.6 milyon ikame talebi ile 14.1 milyon artması beklenmektedir.

İkame ve genişleme talebine ek olarak bu rakam, belirtilen herhangi bir iş grubunda istihdam edilen 20-34 yaş grubundaki orta seviye MEÖ mezunlarının tamamının yüzdesini göstermektedir.

Şekil 46. **Mesleğe göre genişleme ve ikame talebi, 15-64 yaş grubu, EU-27+, 2020'ye kadar öngörü; toplam istihdamda MEÖ payı, 20-34 yaş grubu, EU-27+, 2009**

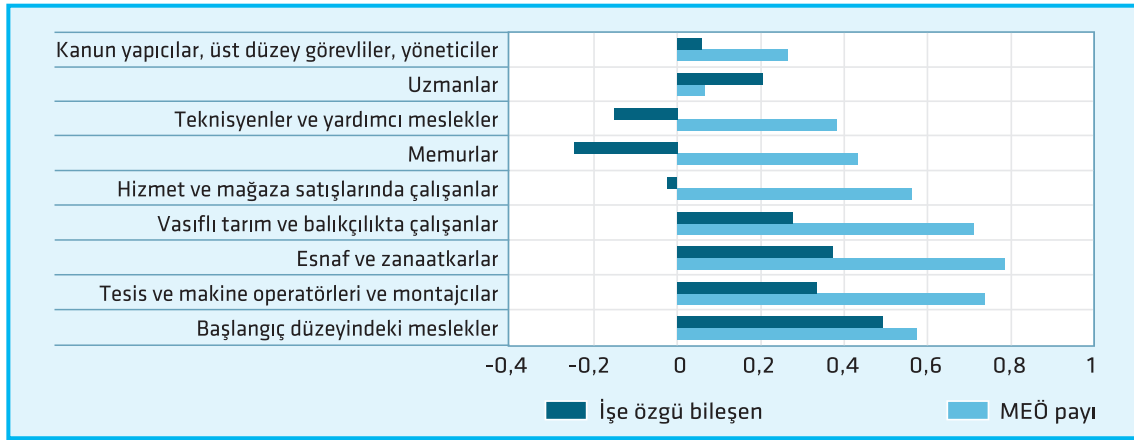


NB: ISCO: 1. Kanun yapıcılar, üst düzey görevliler, yöneticiler; 2. Uzmanlar; 3. Teknisyenler ve yardımcı meslekler; 4. Memurlar; 5. Hizmet ve mağaza satışlarında çalışanlar; 6. Vasıflı tarım ve balıkçılıkta çalışanlar; 7. Esnaf ve zanaatkarlar; 8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar; 9. Başlangıç düzeyindeki meslekler Kaynak: Cedefop ve İşgücü Anketi

Genişleme talebi, becerilerin kutuplaşmasına doğru belirgin bir eğilim göstermektedir: beceri ve bilgiye dayalı işlerin, başlangıç seviyesindeki işlerle beraber büyümesi beklenirken orta seviyede beceriye dayanan işlerin azalması beklenmektedir. 7. Bölümde vurgulandığı üzere, Şekil 46'da gösterildiği gibi MEÖ mezunlarının orta seviyeli işlerde yoğunlaşma eğilimi olduğu dikkate alındığında bu eğilim MEÖ için olası bir sorundur. Ancak bu olguya rağmen orta vasıflı ve mesleki eğitim ve öğretim işleri, AB'deki işlerin en büyük payını temsil etmeye (%50 civarı) ve yüksek bir ikame talebi görmeye devam edecektir. Küresel rekabetteki artışın hesaplanması için önem arz eden işgücü talebi ve beceri kazandırma ihtiyacı göz önünden bulundurulduğunda (özellikle de düşük vasıflı işler için), MEÖ sistemleri, mevcut ve ilerideki çeşitli beceri ihtiyaçlarını karşılayacak eğitim tercihleri sunmak amacıyla akademik yükseköğretimi tamamlar niteliktedir.

Ayrıca; genellikle her bir işi etkileyen kuruluştaki ve teknolojiye meydana gelen değişikliklere atfedilen işe özgü büyüme bileşenine odaklanıldığında MEÖ mezunlarının daha büyük bir oranda çalıştıkları işlerin, işlerin doğasındaki değişikliklerden etkilenme eğiliminin daha fazla olduğu açıktır (Şekil 47) ³⁹.

Şekil 47. İstihdam büyümesi ve MEÖ yoğunluğunun işe özgü bileşeni, EU-27+



MEÖ mezunlarının, büyük seviyede değişiklikten etkilenen işlerde yoğunlaşma eğiliminde olması, büyük bir zorluk teşkil etmektedir fakat aynı zamanda da iş temelli öğrenme ve hayat boyu öğrenme rolünün önemini vurgulamaktadır. Bu durum, orta seviyede beceri gerektiren işlerde çalışan bireylerin iş piyasasının yeniden yapılanmasını önceden görmesini sağlamak amacıyla işgücü piyasasının gerektirdiği becerileri kazanmalarına ve işgücüne beceri kazandırmaya yardımcı olabilir. Dolayısıyla MEÖ'nün, başlangıç seviyesindeki MEÖ ile bireyin kariyeri boyunca şirket seviyesinde eğitimi birleştiren bir süreç olarak görülmesi önemlidir.

Sonuç olarak Avrupa ve dünya ekonomilerini etkileyen ekonomik kriz, beklenenden daha ciddi ve kalıcı olmuştur. Tecrübelerimize göre ekonomik krizler, sektörel değişiklikleri yavaşlatma ve hızlandırma eğilimindedir. Bu nedenle, yukarıda bahsedilen akımlar, Avrupa işgücü piyasasındaki etkinin gerçek kapsamını daha düşük olarak değerlendirme eğilimindedir. Ayrıca 7. Bölümde görüldüğü üzere MEÖ mezunları, imalat ve yapı alanında yoğunlaşma eğilimindedir ve bunların ikisi de kriz döneminde küçülmüştür. Genellikle gerileme döneminde gözlemlenen ikinci olgu, rekabeti önemli ölçüde artıran işsizliktir.

Abartılan rekabet, yüksek vasıflı bireyleri, yüksek seviyede nitelik gerektirmeyen işleri kabul etmeye zorlayabilir ve bu durum, daha düşük seviyede niteliklere ve becerilere sahip bireylerin işten çıkarılmasına yol açmaktadır. Bu senaryo, yüksek ve artan oranlarda yükseköğretim derecesine sahip insanların ileri ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası (MEÖ) eğitimine sahip insanlara talep yönlü baskı uygulayabileceği bölgelerde özellikle sorun yaratabilir. Beceri kazandırma fırsatlarının yanı sıra MEÖ mezunlarına sunulan becerilerin işgücü piyasasıyla ilgili olmasının sağlanması bu sorunun çözümüne yardımcı olabilir.

39 Bu iş büyümesinin hem yapısal hem de işe özgü bileşenlere bakan varıya-pay analizinin işe özgü bileşenini alır (detaylar için Ek'e bakınız)



10. Bölüm

Temel bulguların özeti

Eğitim yönelimi:

- a) 2009'da Avrupa'da 15-34 yaş grubundaki 35.2 milyon birey, orta seviye MEÖ almıştır (ISCED 3 ve 4). En fazla orta seviye eğitimi olan 15 ile 34 yaş grubundaki 58.5 milyon bireyin 10'da 6'sı, MEÖ'yü seçmiştir;
- b) MEÖ'nün popürlüğü ülkeler arasında değişmektedir; MEÖ sistemi en çok Çek Cumhuriyeti'nde, Avusturya'da ve Slovakya'da popülerken en az İzlanda, İrlanda ve Portekiz'de popülerdir;
- c) Buna ek olarak, ISCED 5'te yükseköğretim derecesi olan 26 milyon kişinin %23.5'ine karşılık 6.1 milyon kişi, teknik derece almıştır (ISCED 5b).

MEÖ mezunlarının özellikleri ve durumu:

- a) erkekler, orta seviye MEÖ mezunlarının yaklaşık %55'ine karşılık gelirken kadınlar, yükseköğretim seviyesinde mezunların benzer bir oranına karşılık gelmektedir (yönelime göre farklılaşmaz);
- b) ebeveynlerin eğitimi, genç Avrupalıların eğitim tercihlerini büyük ölçüde etkilemektedir: ebeveynlerin eğitim seviyesi arttıkça, çocuklarının aldıkları eğitim seviyesi de artmaktadır;
- c) ayrıca ebeveynlerin eğitimi, gençlerin MEÖ'yü mü yoksa genel eğitimi mi seçeceğini etkilemektedir.

MEÖ'nün eğitim sonuçları:

- a) genel eğitim alan bireylerin, yükseköğretim düzeyinde eğitimlerine devam etme olasılıkları daha yüksekken MEÖ mezunlarının, orta seviyeli eğitimlerini tamamladıktan sonra iş arama olasılıkları daha yüksektir;
- b) 18-24 yaş grubunun dörtte üçü, ortaöğretim sonrası veya ileri ortaöğretim yüksek olmayan öğretimlerini tamamlamakta, ardından örgün eğitimlerine devam etmektedir. MEÖ yönelimini seçen on bireyden üçü, örgün eğitime devam etmekte ve %73'ü iş piyasasına girmek için örgün eğitimi bırakmaktadır;
- c) MEÖ'nün işyeri memnuniyeti güçlendikçe doğrudan iş piyasasına girme eğilimi artmakta ve eğitime devam etme eğilimi azalmaktadır.

MEÖ'nün iş piyasası sonuçları:

- a) MEÖ, bireylerin kısa ve orta vadede iş bulması konusunda nispeten başarılıdır. Toplumsal cinsiyetten bağımsız olarak en genç yaş gruplarındaki MEÖ mezunlarının işe alınma veya aktif bir şekilde iş arama olasılıkları, orta seviye genel eğitim mezunlarından daha yüksektir;
- b) iş piyasası sonuçları kadınlar ve erkekler için farklıdır, erkeklerin istihdam oranları daha yüksekken kadınların işsizlik oranları daha düşüktür; cinsiyet kontrolleri, MEÖ'nün genel eğitime göre daha iyi iş piyasası sonuçları doğurduğunu onaylar;
- c) işyeri memnuniyeti olan MEÖ programı mezunlarının, istihdam oranları daha yüksektir;

- d) iş tecrübesi önemlidir ve iş tecrübesi olmaması, orta seviye mezunların iş bulma kabiliyetlerini olumsuz etkiler;
- e) stajyerliğin, daha önceki tecrübelerle birleştiğinde genç yaş grupları için etkili olduğu görülmektedir;
- f) yükseköğretim; ortaöğretim sonrası ve ileri ortaöğretim eğitimine göre belirgin bir istihdam edilebilirlik sağlar.

Eğitimden çalışma hayatına geçiş:

- a) MEÖ, eğitimden çalışma hayatına geçişi destekleme konusunda genel eğitimden daha başarılıdır;
- b) geçiş hızı, genel eğitim mezunlarından daha hızlı iş bulan MEÖ mezunlarında genellikle daha yüksektir;
- c) geçiş, aşağıdaki bakımlardan MEÖ mezunları için daha sorunsuzdur:
- d) tıpkı işsiz zaman dönemlerinin daha kısa olması gibi işteki birikimli dönemleri daha uzundur;
- e) ilk iş daha uzun sürmektedir;
- f) mevcut iş daha uzun sürmektedir;
- g) tüm MEÖ türleri için geçiş hızının benzer olduğu görülmekte fakat iş temelli program mezunları, daha az işsiz zaman geçirmektedir;
- h) MEÖ mezunlarının, iş ararken önceki tecrübelerini kullanma olasılığı daha yüksektir.

Meslekler, sektörler ve iş kalitesi:

- a) genel eğitim mezunları ile karşılaştırıldığında MEÖ mezunları, orta becerili ve el becerileri gerektiren işler (özellikle esnaf ve zanaatkarlık) ile teknik işlerde daha fazla yoğunlaşma eğilimindedir;
- b) işçilerin çoğu; yaş grubu, eğitim seviyesi ve yönelimine bakılmaksızın hizmet sektöründe çalışırken MEÖ mezunları imalat sektöründe, özellikle el becerilerinin önemli olduğu sektörlerde (mekanik, ahşap, metal), yaygındır;
- c) MEÖ mezunlarının, teknolojik değişimlerden dolayı orta vadede düşüş yaşayan işlerde çalışma olasılığı daha fazladır. Kutuplaşma kaynağı olarak yurtdışında çalışma ve dış kaynak kullanımı etkisi daha az ilgilidir;
- d) MEÖ'nün, serbest meslek veya çalışanı olan serbest meslekler arasında girişimciliği desteklediği söylene-
mez;
- e) genellikle kalıcı sözleşmelerin payı ile tam zamanlı sözleşmelerin payı, hem MEÖ hem de genel eğitim mezunları için yaşla orantılı olarak artmaktadır;
- f) MEÖ'nün, özellikle kariyerin başlangıcında hem kadınlara hem de erkeklere kalıcı işlere erişim sağlama ihtimali genel eğitime göre daha fazladır;
- g) MEÖ'nün, kariyerin başlangıcında tam zamanlı iş sağlama ihtimali daha fazladır. Bu model, kariyerlerinin sonraki aşamalarında kadınlar için tam tersidir;
- h) MEÖ sistemleri, değişen işyeri ihtiyaçlarına genel eğitimden daha kolay bir şekilde uyum sağlamaktadır.

Ücretler:

- a) çalışanlar için ücret dağılımı; yaş, toplumsal cinsiyet ve iş tecrübesi kontrol edildikten sonra bile MEÖ'nün genel eğitimden ücret avantajı sağladığını gösterir;
- b) aynı durum genellikle ülke düzeyinde doğrudur. Sadece Yunanistan, Macaristan, Letonya, Romanya ve Slovakya'da, ankete katılan bireyler için, genel eğitimin MEÖ üzerinde bir "gelir avantajı" olduğu bildirilmiştir;

- c) MEÖ için ücret avantajının, MEÖ ile orta seviye genel mezunların ücretlerinin kariyerlerinin sonraki aşamalarında birleşmesi sebebiyle zamanla azaldığı görülmektedir;
- d) istihdam fırsatları açısından işyeri ile doğrudan bir bağlantı olması istenmektedir, çünkü daha yüksek gelirin, daha fazla işyeri esaslı olan MEÖ ile bağdaştığı görülmektedir;
- e) yükseköğretim mezunları, ileri ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitim mezunlarından daha fazla para kazanmaktadır;
- f) ISCED 5a mezunları, 5b mezunlarından daha fazla para kazanmaktadır; bu da ISCED 5a mezunlarının daha büyük bir kısmının uzman olarak çalıştığını göstermektedir.

Kısaltmalar Listesi

ÖAM	Özel amaçlı modül
AB	Avrupa Birliği
EU-27+	27 Avrupa Birliği üye ülkesi artı İzlanda ve İsviçre
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
LFS	İşgücü anketi
MEÖ	MEÖ

Referanslar

- Acemoglu, D.; Autor, A. (2011). Skills, tasks and technologies: implications for employment and earnings. In: Ashenfelter, O.; Card, D.E. (eds). *Hand- book of labour economics*. Amsterdam: Elsevier, Cilt 4B, S. 1043-1171. Autor, D.; Dorn, D. (2010). Inequality and specialisation: the growth of low-skill service jobs in the United States. January 2010, mimeo MIT.
- Autor, D.; Katz, L.; Kearney, M. (2006). *The polarisation of the US labour market*. American economic review, Cilt 96, No 2, S.189-194.
- Autor, D.; Katz, L.; Kearney, M. (2008). Trends in US wage inequality: revising the revisionists. Review of economics and statistics, Cilt 90, S. 300-323. Autor, D., Levy, F.; Murnane, R. (2003). The skill content of recent technical change: an empirical exploration. *Quarterly journal of economics*, Cilt 118, Baskı 4, S. 1279-1334.
- Beicht, U.; Walden, G. (2005). Individuelle Kosten und individueller Nutzen *beruflicher Weiterbildung in technischen Berufen sowie in Maßnahmen mit technischen Inhalten*. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands [Individual costs and *benefits of vocational training in technical occupations and in schemes with a technical content*. Expert opinion in the context of reporting on technological performance of Germany]. BIBB Studien zum deutschen Innovationssystem, No 1.
- Bentolila, S.; Michelacci, C.; Suarez, J. (2010). *Social contacts and occupational choice*. Economica, Cilt 77, Baskı 305, S. 20-45.
- Blundell, R.; Dearden, L.; Sianesi, B. (2005). Evaluating the impact of education on earnings in the UK: models, methods and results from the NCDS. *Journal of the Royal statistical society, Series A*, Cilt 168, S. 473-512.
- Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy*. Luxembourg: Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [accessed 2.5.2012].
- Cedefop (2010). *Employer-provided vocational training in Europe: evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 2. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15390.aspx> [accessed 2.5.2012].
- Cedefop (2011a). Labour market polarisation and elementary occupations in Europe: blip or long-term trend? Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 9. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17560.aspx> [accessed 2.5.2012].
- Cedefop (2011b). *Vocational education and training at higher qualification levels*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 15.
- Cedefop (2011c). *Vocational education and training is good for you: the social benefits of VET for individuals*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 13.

- Cedefop (2011d). *Guidance supporting Europe's aspiring entrepreneurs*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 14. Cedefop (2011e). The economic benefits of VET for individuals. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 11.
- Cedefop (2011f). *The anatomy of the wider benefits of VET in the workplace*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 12. Cedefop (2011g). The benefits of vocational education and training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 10.
- Cedefop (2012). *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecasts up to 2020*. Luxembourg: Publications Office.
- Checchi, D.; Ichino, A.; Rustichini, A. (1999). More equal but less mobile? Education financing and intergenerational mobility in Italy and in the US. *Journal of public economics*, Cilt 74, No 3, S. 351-393.
- Council of the European Union; European Commission (2010). *The Bruges communiqué*. <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2010/75928.pdf> [accessed 24.4.2012].
- Dearden, L. (1999). *Qualifications and earnings in Britain: how reliable are conventional OLS estimates of the returns to education*. London: Institute for Fiscal Studies. Working paper; No 99/7.
- Dearden, L.; McIntosh, S.; Myck, M.; Vignoles, A. (2002). *The returns to academic and vocational qualifications in Britain*. Bulletin of economic research, Cilt 54, No 3, S. 249-274.
- European Commission (2006). *Implementing the Community Lisbon programme: fostering entrepreneurial mindsets through education and learning*. COM(2006) 33 final. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0033en01.pdf [accessed 5.3.2012].
- European Commission (2008). Commission Regulation (EC) No 207/2008 of 5 March 2008 adopting the specifications of the 2009 ad hoc module on the entry of young people into the labour market provided for by Council Regulation (EC) No 577/98. *Official Journal of the European Union*, L62, 6.3.2008, S. 4-8. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:062:0004:0008:EN:PDF> [accessed 5.3.2012].
- European Commission (2009). *Entrepreneurship in vocational education and training. Final report of the expert group*. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/smes/vocational/entr_voca_en.pdf [accessed 24.4.2012].
- European Commission (2010a). *An agenda for new skills and jobs: a European contribution towards full employment*. COM(2010) 682 final. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6328&langId=en> [accessed 5.3.2012].
- European Commission (2010b). *A new impetus for European cooperation in vocational education and training to support the Europe 2020 strategy*. COM(2010) 296 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:EN:PDF> [accessed 24.4.2012].
- European Commission; Norwegian Government (2006). The Oslo agenda for entrepreneurship education in Europe. Outcome of the conference on *Entrepreneurship education in Europe: fostering entrepreneurial mindsets through education and learning*, Oslo, 26 and 27 October 2006. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/training_education/doc/oslo_agenda_final_en.pdf [accessed 5.3.2012].
- European Parliament (2009). *Indicators of job quality in the European Union. Directorate general for internal policies*. <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284EN.pdf> [accessed 24.4.2012].
- Field, S.; Hoeckel, K.; Kis, V.; Kuczera, M. (2010). *Learning for jobs – OECD reviews of vocational education and training*. Paris: OECD, Initial report.
- Flabbi, L. (2011). *Gender differentials in education, career choices and labour market outcomes on*

- a sample of OECD countries*. Background paper for the World Development Report 2012. The World Bank.
- Goos, M.; Manning, A. (2007). *Lousy and lovely jobs: the rising polarisation of work in Britain*. Review of economics and statistics, Cilt 89 (February), S. 118-133.
- Goos, M.; Manning, A. Salomons, A. (2009). *The polarisation of the European labour market*. American economic review papers and proceedings, Mayıs 2009, S. 58-63.
- Goos, M.; Manning, A.; Salomons, A. (2010). *Explaining job polarisation in Europe: the roles of technology*. CEP discussion paper; No 1026.
- Hall, P.; Soskice, D. (eds) (2001). *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hanusheck, E.; Woessmann, L.; Zhang, L. (2011). General education, vocational education and labour market outcomes over the life cycle. IZA discussion paper; 6083.
- Harmon, C.; Walker, I. (1999). *The marginal and average returns to schooling in the UK*. European economic review, Cilt 43, S. 879-887.
- Iannelli C. (2002). *Parental education and young people's educational and labour market outcomes: a comparison across Europe*. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. WP; No 45.
- ILO (2011). Global employment trends. Geneva: ILO. McIntosh, S. (2006). Further analysis of the returns to academic and vocational qualifications. *Oxford bulletin of economics and statistics*, Cilt 68, Baskı 2, S. 225-251.
- Meer, J. (2007). Evidence on the returns to secondary vocational education. *Economics of education review*, Cilt 26, S. 559-573.
- Miller, P. (1998). Youth unemployment: does the family matter? *Journal of industrial relations*, Cilt 40, No 2, S. 247-276.
- OECD (2009). *Education at a glance*. Paris: OECD.
- OECD (2011). OECD employment outlook 2011. Paris: OECD. Oosterbeek, H.; van Praag, M.; Ijselstein, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. *European economic review*, Cilt 54, Baskı 3, S. 442-454.
- Pellizzari, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job? *Industrial and labor relations review*, Cilt 63, No 3, S. 494-510.
- Pistaferri, L. (1999). Informal networks in the Italian labour market. *Giornale degli economisti ed annali di economia*, Cilt 58, Baskı 3-4, S. 355-375.
- Powell, J.; Solga, H. (2008). *Internationalisation of vocational and higher education systems: a comparative-institutional approach*. Berlin: Social Science Research Centre Berlin (WZB). Discussion papers.
- Unesco (1997). *The international standard classification of education*, ISCED 1997. Paris: Unesco.



Ek

Mesleki Büyüme Üzerine Değişim Payı Analizi

X 'in çıkar değişkeni olarak (yani istihdam) alınmasıyla, $n = 1 \dots N$ meslek sayısı ve $s = 1 \dots S$ sektör sayısı ve $g = \Delta x / x$ x büyüme oranıdır.

n meslekteki ve s sektöründeki büyüme oranı x aşağıdaki şekilde ayrılabilir:

$$g_s^n = \bar{g} + (\bar{g}_s - \bar{g}) + (g_s^n - \bar{g}_s)$$

Burada $\bar{g}$ genel büyüme oranı ve $\bar{g}_s$ sektörel büyüme oranıdır. $w_s^n = x_s^n / x^n$ 'ın n mesleğindeki s sektörünün ilk sektör payı olarak alınması yukarıdaki denklemin aşağıdaki şekilde yeniden yazılmasını sağlamaktadır:

$$\bar{g}^n = \bar{g} + \sum_{s=1}^S (\bar{g}_s - \bar{g}) w_s^n + \sum_{s=1}^S (g_s^n - \bar{g}_s) w_s^n$$

Bu da $n(\bar{g}^n)$ mesleğinin istihdam büyüme hızının üç bileşene ayrılabilceği anlamına gelmektedir:

- a) genel bileşen $\bar{g}$, toplam istihdam büyümesiyle ortak meslek büyüme oranı elemanını ifade eder;
- b) iki değişim faktörü:
 - i) yapısal bileşen $\sum_{s=1}^S (\bar{g}_s - \bar{g}) w_s^n$, x 'in az çok ortalama kadar büyüdüğü sektörel büyümenin nispi katkısını ifade eder
 - ii) mesleğe özgü bileşen $\sum_{s=1}^S (g_s^n - \bar{g}_s) w_s^n$ sektörde oluşan n mesleğinin büyüme oranıdır.

