

**YATIRIM ORTAMININ İYİLEŞTİRİLMESİ KOORDİNASYON KURULU**  
**İSTİHDAM TEKNİK KOMİTESİ**

**MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN YAYGINLAŐTIRILMASINA**  
**VE**  
**KALİTESİNİN ARTIRILMASINA YÖNELİK TEŞVİK EDİCİ ÖNLEMLERİN**  
**BELİRLENMESİ RAPORU**

**(taslak)**

**ANKARA**  
**HAZİRAN 2010**

## GİRİŞ

Küresel rekabetin her geçen gün arttığı günümüzde bireylerin, şirketlerin ve ülke ekonomilerinin başarısında eğitimin, özellikle de mesleki eğitimin taşıdığı değer de giderek büyümektedir. Bu nedenle mesleki eğitim, kalkınma bakımından anahtar faktör haline gelmiştir.

Günümüzde işgücünün bilgi, becerisi ve yaratıcılığının artırılması, yüksek işgücü niteliği ve verimliliği rekabet edebilirlik bakımından büyük önem kazanmıştır. Öte yandan bireyler, uluslararası işgücü piyasasında dünyadaki tüm meslektaşlarıyla rekabet etmektedir. Bireyin hayat boyu istihdam garantisini, hayat boyu istihdam edilebilirliğine bağlıdır.

Küreselleşme süreci ve büyük bir hızla değişen teknoloji, mesleki yeterliliklerin sürekli değişimine sebep olmaktadır. Çağımızda bir kişinin bilgi ve becerilerini yenilemeden mesleğini çalışma yaşamı boyunca sürdürmesi olanaksız olduğu gibi, meslek değiştirmesi de gerekebilmektedir. Dolayısıyla işletmelerin ve çalışanların kazancı sürekli bir öğrenme faaliyetine bağlıdır.

## DURUM ANALİZİ

### MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM<sup>1</sup>

Örgün eğitim; okul öncesi, ilk, orta ve yükseköğretimi kapsamaktadır. Türkiye’de okul öncesi öğrenim zorunlu değildir. Öte yandan ilköğretim zorunludur ve 1997’de Temel Eğitim Yasasının değiştirilmesiyle beş yıldan sekiz yıla çıkartılmıştır. Ortaöğretimin dört yıllık süreyi kapsayan genel ve mesleki eğitim olmak üzere ikiye ayrıldığı ülkemizde yükseköğretim, iki senelik meslek eğitimi veren yüksek okulları, dört yıllık lisans derecelerini ve master ile doktora derecelerini kapsamaktadır.

MEB’e bağlı resmi ilk ve orta öğretim okulların yanında özel kurum/kuruluşlar tarafından açılan ilk ve orta öğretim kurumlarınca verilen örgün eğitimin öncelikli amacı öğrencileri yüksek öğretime hazırlamak ve/veya işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmektir. Bu çerçevede 8 yıllık temel eğitim sonrasında ortaöğretim, genel ortaöğretim ve mesleki/teknik ortaöğretim olarak ikiye ayrılmıştır. Bu anlamda genel ortaöğretim kurumları yükseköğretime öğrenci hazırlarken, mesleki/teknik ortaöğretim kurumları işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmeyi amaçlamaktadır.<sup>2</sup>

Mesleki ve teknik öğretim kapsamında MEB’e bağlı olarak faaliyet gösteren meslek, endüstri meslek, teknik, kız teknik, sağlık, turizm, ticaret, tarım, matbaacılık, olgunlaşma enstitüsü vb. birçok türü olan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları genel olarak kişileri iş piyasasına hazırlamaktadır. Bu alanda hizmet veren fakat farklı Bakanlıklara bağlı olan mesleki ve teknik öğretim kurumlarının da MEB’e bağlanmasıyla alandaki yeknesaklık artırılmıştır.<sup>3</sup> Mezunlarının bir kısmını da sınavsız şekilde Meslek Yüksek Okullarına hazırlayan bu

<sup>1</sup> Bu kısım Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ’nin Seta için hazırlamış olduğu “Mesleki Ve Teknik Eğitim Özelinde Amerika Birleşik Devletleri, Almanya Örnekleri Ve Türkiye Karşılaştırması” Raporundan alınmıştır.

<sup>2</sup> Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi,

[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase\\_full\\_reports/TR\\_TR.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/TR_TR.pdf)

<sup>3</sup> Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi,

[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase\\_full\\_reports/TR\\_TR.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/TR_TR.pdf)

kurumlardan mezun öğrencilerin genel ortaöğretim öğrencileri gibi üniversiteye gitmeleri de mümkün olmakla birlikte çok zordur.

2009-10 öğretim yılı itibariyle toplam 59.539 okul, 23.199.865 öğrenci, 800.028 öğretmen ve 572.623 derslikle hizmet veren devasa bir organizasyon olarak MEB bünyesinde/denetiminde ortaöğrenim kapsamında 8.913 okul, 4.240.139 öğrenci, 206.862 öğretmen, 110.310 derslik; mesleki ve teknik öğretim kapsamında ise 4.846 okul, 1.819.448 öğrenci, 94.966 öğretmen ve 44.996 derslik bulunmaktadır.<sup>4</sup> Söz konusu veriler ortaöğrenim seviyesindeki mesleki ve teknik eğitim ağırlığını –öğrenci sayısı anlamında- yüzde 43 olarak göstermektedir. Aynı çerçevede *-uluslar arası karşılaştırmalardaki önemli kriterlerden-* öğretmen ve derslik başına düşen öğrenci sayısı toplam üzerinden ortalama, ortaöğretimin geneline ait ortalama ile mesleki ve teknik ortaöğretimdeki ortalamalar sırayla 29-41, 20-38 ve 19-40 olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamların da gösterdiği üzere mesleki ve teknik eğitim okullarında derslik başı öğrenci sayısı –her ne kadar genel verilere paralellik arz etse de- (40) yüksekken, öğretmen başına düşen öğrenci sayısı açısından (19) en iyi performans sergilenen kurumlar durumundadır. Bu rakamlar iyileştirmenin daha çok derslik sayısını artırma alanına yoğunlaşması gerektiğini gösterirken, eğitim kalitesini artırıcı çalışmalara da devam edilmesi gerektiğini teyit etmektedir.

“Katsayı uygulaması” nedeniyle aynı sayıda soruyu cevaplamış olsalar bile genel ortaöğretim mezunlarına göre daha düşük puan alan mesleki eğitim mezunları nedeniyle alana ilişkin öğrenci talebi –son yıllarda artmakla birlikte- istenen orana çıkarılamamaktadır. Her ne kadar mesleki eğitim alan öğrencilerin kendi alanları doğrultusunda üst öğrenime geçmesi ve/veya iş piyasasına atılması gerektiği iddia ediliyor olsa da ülkemizdeki yüksek işsizlik oranları ve yıldan yıla daha yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin piyasaya katılması nedeniyle bireyler/aileler hem mesleki eğitim hem de üniversiteye gidiş imkânlarının açılmasını talep etmektedirler. Baştan girişin imkânsızlaştırıldığı ya da çok zor hale getirildiği bir üniversite sınav sisteminin bu açıdan –*görece-* daha düşük nitelikli kişilerin mesleki ve teknik eğitime kaymalarına neden olmaktadır.

Dört yıllık lise düzeyindeki mesleki ve teknik eğitim okullarıyla iki yıllık meslek yüksek okullarında (MYO), belirlenen müfredata bağlı olarak işgücü piyasasının ihtiyaç duyacağı nitelikli eleman yetiştirilmesine yönelik eğitimler verilmektedir. YÖK’e bağlı olarak faaliyet gösteren MYO’ların müfredatlarının işgücü piyasası şartlarına göre güncelliğinin sürekli kılınması büyük önem taşımakta ve bu eksende çalışmalar sürdürülmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim kapsamında zikredilmesi gereken bir diğer yapı da MYO’lardır. Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının sınavsız devam edebildiği bu kurumlarda 2008-09 öğretim yılı itibariyle –açık öğretim hariç- okuyan öğrenci sayısı 352.060’dır. Üniversitelerde okuyan toplam kişi sayısının 2.889.070 olduğu dikkate alındığında MYO’ların oranının %12’ler düzeyinde seyretmektedir. Ancak açılma kriterlerinin sağlıklı belirlenmemesi ve/veya uygulanmaması nedeniyle mevcut MYO’ların büyük kısmı etkin şekilde hizmet sunamamaktadır. Açılmış oldukları alana uygun bölgelerde açılmamaları, staj imkânlarının yeterince oluşturul(a)maması, fiziki ve teknik alt-yapı ve donanım eksikliği yanında eğitici ve materyal eksiklikleriyle malul MYO’lardaki bu eksikliğin farkında olan YÖK, söz konusu kurumlara ilişkin köklü bir reform hazırlığı içindedir. Henüz kamuoyuna açıklanmadığı için detaylarına giremediğimiz bu çalışmanın MYO’ların mevcut birçok sorunlarına çözüm getireceğine inanılmaktadır.

<sup>4</sup> Millî Eğitim İstatistikleri /Örgün Eğitim (2009-2010), [http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb\\_istatistikleri\\_organ\\_egitim\\_2009\\_2010.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_organ_egitim_2009_2010.pdf)

Yaygın eğitim ise; MEB Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı Halk Eğitim Merkezleri (HEM) ve Mesleki Eğitim Merkezleri (MEM) ile İŞKUR, kamu kurumları, üniversiteler, STK'lar ve özel kuruluşlar tarafından verilmektedir. İnsanların istihdam edilebilirliğini ve mesleki gelişmesini sağlayacak beceriler edindiren bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel programlar ve okuma-yazma kursları gibi çok çeşitli alanları kapsamaktadır.

Bu alanda MEB'e bağlı HEM ve MEM'ler ile İŞKUR İl Müdürlükleri, belediyeler ve STK'lar il/ilçelerde yapılarak yerel ihtiyaçlar çerçevesinde mesleki eğitim faaliyetleri yürütmektedir. Bu kurum/kuruluşlardan MEB'e bağlı HEM ve MEM'ler kadrolarında bulunan öğretmenler ve/veya *-ilgili meslekte öğretmen bulunamaması halinde-* dışarıdan temin edilen eğitici/öğreticiler eliyle eğitimleri vermektedir. Başta belediyeler olmak üzere STK'lar ise kendi imkânları ile ve/veya gönüllü katılımcı olarak katılan eğitici/öğreticiler yoluyla söz konusu eğitimleri vermektedir.

## **AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI**

### **1. GENEL BİLGİ**

Özellikle I ve II. İstihdam Paketleriyle getirilen düzenlemelere bağlı olarak İŞKUR; ülke işgücü piyasasının tüm ihtiyaçlarını karşılayabilecek aktif işgücü programları araçlarına, bu araçları uygulayacak mali güce ve kaynak kullanımını anlamında önemli yasal kolaylıklara sahiptir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından, zaman içinde ortaya çıkan ihtiyaçlara göre değişim geçirerek son şekline gelen İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği'nde AİP'ler kapsamında yer alan Programlara kısaca değinilmesi uygun olacaktır.

*Kurum tarafından Aktif İşgücü Programları (AİP) kapsamında yürütülen hizmetler;*

- İşgücü yetiştirme kursları
- Girişimcilik programları
- Staj programları
- Toplum yararına çalışma programları

olmak üzere dörde ayrılmaktadır.

***İşgücü Yetiştirme Kursları;*** Kurumca işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak, işsizlerin istihdamlarını kolaylaştırmak ve işgücü piyasasının nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılamak amaçlarıyla iş piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda düzenlenen mesleki eğitim programlarını içermekte olup; istihdam garantili ve genel kurslar olarak ikiye ayrılmaktadır. Yararlanmak için Kuruma kayıtlı işsiz olmak yeterlidir.

***Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP):*** İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan ve toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan programlardır. Bu faaliyetler, genellikle ekonomik kriz, özelleştirme, ekonomik yapılanma, doğal afetler ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde Kuruma kayıtlı işsizlerin, çalışma yaşamından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini, kısa süreli istihdam ve eğitimlerini sağlamak için yürütülürler.

**Girişimcilik Programları:** Kendi işini kurmak isteyen işsizlerin iş kurmalarına yardımcı olmak, finans kaynaklarına kolayca ulaşmalarını sağlamak ve mesleki becerilerini artırmak amacıyla sunulan uygulama eğitim programlarıdır. Programlara, en az ilköğretim mezunu veya iş kurmak istediği meslekte geçerli bir sertifikaya sahip işsizler katılabilmekte olup, Programlar KOSGEB ortaklığında yürütülmektedir.

**Staj Programları:** Mesleki niteliklerini artırmak üzere iş yerlerinde iş başında eğitilmelerini teminen en az lise mezunu Kuruma kayıtlı işsizleri, en fazla 6 ay yararlanabilecekleri bir eğitim Programıdır

## 2. PROGRAMLARA İLİŞKİN BİLGİLER

Her ne kadar –özellikle son küresel krizin de etkisiyle- son dönemde daha fazla öne çıksa da ülkemizde AİP kapsamında uygulanan Programlar ilk kez keşfedilen ve uygulanan çalışmalar değildir. Daha öncesinde Proje bazlı yürütülen daha küçük bütçeli çalışmalar; özellikle Dünya Bankası ve Avrupa Birliği kaynaklı fonların da etkisiyle daha büyük ölçeklere ulaşmış, İstihdam Paketleri sonrasında ise geçmişle karşılaştırılmayacak büyüklüklere ulaşmıştır. Ancak bu çerçevede yürütülen faaliyetler arasında yer alan Girişimcilik ve Staj Programlarının İstihdam ve Teşvik Paketiyle Kurum hizmetleri arasında girdiğinin belirtilmesi uygun olacaktır.

Dolayısıyla kökeni pey eskiye giden söz konusu çalışmaların finansman kaynaklarına ilişkin aşağıda verilen bilgiler bir yandan da Programlara ilişkin Kurumsal birikimi ortaya koyması beklenmektedir.

### 2.1.1 Dış Kaynaklar

#### 2.1.1 Dünya Bankası

İlerleyen dönemlerde ulusal kaynakta büyük bir artış yaşanmış olsa da bu dönemde dikkati çeken en önemli katkı dış finansman yoluyla sağlananlar olmuştur. Bahse konu dönemde özellikle başta Dünya Bankası (DB) ve Avrupa Birliği (AB) olmak üzere diğer uluslar arası kurum/kuruluşlar kanalıyla Kuruma aktarılan kaynakta büyük bir artış yaşanmıştır. Söz konusu mali kaynaklar Kurumun ulusal/uluslar arası düzeydeki öneminin ve etkisinin artması/farkına varılması anlamında büyük bir görev ifa etmiştir. Projeler çerçevesinde hizmet sunum alanlarını geliştiren Kurum; AİP’ler çerçevesindeki çalışmalara ilişkin merkez ve yerel düzeyde yerleşik bir pratik elde etmiş, bu pratiğin etkisiyle de ilerleyen dönemde artan mali kaynakları absorbe etme kapasitesini geliştirmiştir.

Dış finansman imkânları konusunda ilk olarak zikredilmesi gereken şüphesiz DB’den sağlanan mali kaynaklardır. Bu kapsamda AİP’lerin etkin bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla 1993-2000 yıllarında uygulanan 67 milyon Doları DB; 40,4 Milyon Doları Hükümet katkısı olmak üzere 107,4 milyon Dolar bütçeli İstihdam ve Eğitim Projesi ilk elde zikredilmesi gereken programdır. Kurumun AİP uygulama kapasite ve kültürünün oluşmasında önemli katkılar sağlayan, becerileri düşük işsizlere mesleki eğitimi verilerek istihdamlarının sağlanması, meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması, işgücü piyasası enformasyon sisteminin geliştirilmesi ve kadın istihdamının artırılması amaçlı Proje kapsamında 4.582 kursta toplam 84.642 işsizin yararlandığı 4.582 program düzenlenmiştir. Yine Proje kapsamında 17 Ağustos ve 12 Kasım depremlerinde büyük zarar gören Sakarya, Bolu, Düzce, Yalova ve Kocaeli illerinde 4.605 depremzedeyi kapsayan 140

Toplum Yararına Çalışma Programının (TYÇP) Kurumdaki TYÇP kültürünün gelişip, oturmasına önemli katkılar sağladığı değerlendirilmektedir. Projenin Kurumun hizmetlerinden yararlanan kişi sayısını artırması şüphesiz yadsınamayacak derecede önemlidir. Ancak Projenin Kurum açısından -belki de- en önemli katkısı, teknik yardım bileşeni kapsamında DB ve Alman İş Kurumu ile sağlanan etkin işbirliğidir. Bu işbirliğinin Kurum açısından taşıdığı değer sonraki yıllarda DB ve Alman İş Kurumu ile yürütülen çalışmalarla daha da görünür hale gelmiştir.

Dünya Bankası ile sağlanan bu verimli işbirliğinin ilk sonucu olarak Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP) 1'in uygulamaya geçirildiği görülmektedir. 2002 Haziran-2005 Aralık sonu arasında uygulanan Proje çerçevesinde danışmanlık, mesleki eğitim ve TYÇP'leri uygulamakla görevlendirilmiş olan Kuruma 22 milyon Dolar kaynak ayrılmış bulunmaktadır. Tazminatlar, Yeniden İşe Yerleştirme ve Proje Yönetimi olmak üzere 3 bileşenden oluşan ÖSDP-I kapsamında Kurumumuz; -Özelleştirme İdaresi Başkanlığının koordinasyonunda- öncü kurum olarak Projenin Yeniden İşe Yerleştirme (YİY) Bileşeni kapsamında istihdam amaçlı; Danışmanlık, Eğitim ve TYÇP hizmeti sunmakla görevlendirilmiştir.

Proje kapsamında düzenlenen toplam 773 projeden, 26.677 kişi yararlanmış, katılımcıların %44'ü (11.769 kişi) istihdam edilmiş olup, 17.426.146 ABD Doları kaynak kullanılmıştır.

ÖSDP-I'de elde edilen olumlu sonuçlar 2006-2009 yılları arasında Projenin ikinci fazının uygulanmasına imkân vermiştir. Toplam bütçesi 360 milyon Avro tutarında Dünya Bankası kredisi olan Projede bütçenin öncelikli bölümü işten çıkarılacak işçilere ödenecek olan tazminatlar için kullanılması planlanmış olup 14 milyon Avro kaynak ayrılan Yeniden İşe Yerleştirme (YİY) bileşeninde öngörülen hizmetlerin öncü kurumları olarak İŞKUR ve KOSGEB belirlenmiştir. Bu tutarın 9 milyon Avro'luk kısmı İŞKUR (Danışmanlık, Eğitim ve TYÇP) hizmetlerinde kullanılması planlanmış, bu çerçevede ise üç yıl içinde Yeniden İşe Yerleştirme Hizmeti kapsamında 9.649 kişiye hizmet verilmiştir.

### **2.1.1 Avrupa Birliği**

DB'nin belirtilen katkılarının yanında Kuruma en önemli dış katkının AB tarafından yapıldığı görülmektedir. Hibe Programları şeklinde sunulan ve hizmetlerden yararlanan sayısını artıran söz konusu desteklerde de en önemli katkının teknik yardım bileşenleri altında sunulduğu görülmektedir. Uygulandığı döneme kadar AB tarafından ülkemize bir program altında verilen en büyük mali destek durumunda olan Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP-I) Kurum açısından bu kapsamdaki ilk büyük ölçekli programdır. 2002 AB mali yardım programlaması kapsamında yer alıp, 2003-2006 yılları arasında uygulanan Proje, 40 milyon Avro'su Avrupa Komisyonu hibesi, 10 milyon Avro'su Hükümet katkısı olmak üzere toplam 50 Milyon Avro'luk bir bütçeye sahiptir. 50.000'e yakın kişinin yararlandığı Proje kapsamında, Teknik Yardım Bileşeni Kurumun özellikle AB'deki birçok KİK'le etkin bir işbirliğine zemin hazırlaması yönüyle de önemli bir misyonu yerine getirmiştir.

Elde edilen başarı Programın ikinci fazının da uygulanmasına imkân sağlamış ve bu çerçevede 2006 AB mali yardım programı kapsamında 16 milyon Avrosu AB hibesi, 4 milyon Avrosu Türk Hükümeti katkısı olmak üzere toplam 20 milyon Avro bütçeli "Yerel Düzeyde Türkiye İş Kurumuna Destek Projesi- Aktif İşgücü Programı Projesi 2 (AİPP-2)" uygulamaya geçirilmiştir. Halen uygulaması devam eden Proje kapsamında -AİPP-I'de olduğu gibi- teknik yardım ve hibe planı uygulaması gerçekleştirilmektedir. Veri döneminde

devam eden 345 Proje kapsamında 9.287 kişinin eğitimi gerçekleştirilmiş/gerçekleştirilmekte olup, yılsonuna kadar söz konusu rakamın 11.298 olarak gerçekleşmesi öngörülmektedir.

AİPP-1’le başlayan ve AİPP-2 ile devam eden bu süreç gelişerek devam etmektedir. Bu bağlamda; doğrudan Kurumumuzun yürüteceği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA-Instruments for Pre-Accession) kapsamına alınan AB mali yardımları çerçevesinde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programında belirlenen ve Ankara’nın doğusunda yer alan 12 NUTS II bölgesindeki 15 cazibe merkezi ve onların art alanlarında 43 ilde uygulanacak bir çok Operasyon yer almaktadır. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, Gençlerin İstihdamının Arttırılması Operasyonu ile Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması Operasyonu olarak sayılabilecek Operasyonların hükümet katkısıyla birlikte toplam bütçeleri sırayla; 17 milyon, 23 milyon ve 17 milyon Avro olmak üzere toplamda 57 milyon Avrodur.

Teklif çağrısına çıkılıp değerlendirme aşaması tamamlanmak üzere olan Kadın Operasyonunun yanında, Genç Operasyonun da çağrıya çıkılıp proje teklifleri alınıp değerlendirmelere geçilmiş, Kamu İstihdam Hizmetleri Operasyonuna ilişkin olarak ise Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu ile müzakereler sürdürülmektedir. Tüm bu Operasyonlara ilave olarak henüz hazırlık aşamasında olan ve toplam bütçesinin 33 milyon Avro olması öngörülen Dezavantajlı Gruplara yönelik bir Operasyonun hazırlık çalışmalarının da devam ettiği ifade edilebilir.

Verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere; önümüzdeki iki yıllık süreçte AB kaynaklı –eş finansman dahil- 90 milyon Avroyu aşkın bir kaynak Kurumun kullanımına sunulacaktır. Bu durum da Kurumca düzenlenen AİP’lerden yararlananların sayısına sağlayacağı çok değerli katkıların yanında, AİP uygulama kapasitesine de önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

### **2.1.2 Ulusal Kaynaklar**

Verilen bilgilerden anlaşılacağı üzere; Kurum 4904 sayılı Yasa sonrasında elde etmiş olduğu yasal alt yapının yanında, DB ve AB kaynakları yoluyla AİP’lere ilişkin önemli bir birikim elde etmiştir. Bahse konu dönem bu anlamda Kurumun hem ulusal hem de uluslar arası anlamda kendi konumunu güçlendirdiği bir dönem olarak dikkati çekmektedir

Ancak bu dönemde dikkati çeken diğer bir husus da yasal anlamda AİP’leri uygulama imkanı elde eden Kurumun bu araçları neredeyse tamamen dış finansman kaynaklarıyla kullanmasıdır. Şüphesiz bu durum kullanabileceği kaynakların –büyük oranda- merkezi bütçeden aktarılan kaynakla, Ceza Paraları Fonuna bağlı olmasından kaynaklanmıştır. İŞF’nin prim toplama dışındaki tüm iş/işlemlerini yürüten Kuruma Fon’dan, AİP’ler kapsamında “sadece işsizlik ödeneği alan kişilere yönelik” programlar için kaynak kullanma imkanı verilmesi bu anlamda önemli bir eksiklik olarak dikkati çekmektedir.

Ülkemizde pek az kuruma nasip olacak derecede geniş dış kaynak kullanım imkanı elde etse de istihdam ve işsizlik gibi önemli bir alanda faaliyet gösteren bir KİK olarak İŞKUR’un sağlam, sürekli, ekonomik kriz/şoklardan nispeten daha az etkilenen bir finansman kaynağına sahip olması gerektiği, konuyla ilgili tüm taraflarca kabul edilen bir gerçek durumundaydı. Yıllar boyu dile getirilen bu görüşler - işsizliğin çok daha önemli bir toplumsal sorun olarak kabul edilmesi ve bu konudaki siyasi iradenin ortaya konulmasına bağlı olarak- kamuoyunda İstihdam Paketleri olan bilinen yasal düzenlemelerle tamamıyla karşılanmış ve bu anlamda

Kurum ülkemizin en sağlam mali kaynağına sahip kurumlarından birisi haline gelmiştir. Dolayısıyla –tüm dünyada olduğu gibi- ülkemizdeki işsizlikle mücadele çalışmalarının en önemli ayaklarından birisi durumundaki AİP’lerin ulusal kaynaklarla desteklenmesi imkanı veren bahse konu Paketlere kısaca değinmek uygun olacaktır.

### **2.1.2.1 İstihdam Paketleri**

Belirtildiği üzere Kurumun AİP uygulama kapasitesini mali anlamda tüm ihtiyacını gidererek önemli oranda artıran İstihdam Paketleri, sadece mali hükümler içermemektedir. Mali kaynak artışının yanında, bir taraftan kaynak kullanımına ilişkin bürokratik engelleri en aza indirerek, daha kaliteli hizmet sağlayıcılarla çalışma imkanı veren ve bu çerçevede hizmet alım sürecini hızlandıran Paketlerle diğer taraftan da Kurumun AİP’ler çerçevesinde sunduğu hizmetlere yeni hizmetler eklenmiştir. O gün(ler)e kadar merkezi bütçeden –imkanlar ölçüsünde aktarılan- kısıtlı kaynaklarla, mevcut hizmet sunum araçlarıyla faaliyetlerini yürütmeye çalışan Kurum için bu düzenlemeler devrim niteliğinde bir değişiklik anlamında geliyordu. Bir taraftan artarak devam eden AB Fonlarını kullanmaya devam etse de Kurum bahse konu düzenlemelerle artık, mali açıdan ülke işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm işgücünü yetiştirmesine imkan sağlayan sürekli bir finansman kaynağına erişmiş oluyordu.

### **2.1.2.2 Birinci İstihdam Paketi**

Ülkemizin en önemli sorunlarından birisi olarak kabul edilen işsizliğin azaltılıp, istihdamın artırılmasına yönelik alınan birçok önlemi içeren ve –yukarıda da belirtildiği üzere- kamuoyunda I. İstihdam Paketi olarak bilinen 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunların Değiştirilmesi Hakkında Kanun’la, Kurumca uygulanan AİP’lere ilişkin çok önemli iki düzenleme yer almaktaydı.

İlki 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklikle Fondan Kuruma aktarılan kaynakların “kuruma kayıtlı tüm işsizlerin mesleki eğitimleri” için kullanılmasına imkan tanınıp, miktarının “Bakanlar Kurulunca %50’ye kadar artırılabilme üzere” “işsizlik sigortası primi olarak bir önceki yıl içinde Fona aktarılan Devlet payının yüzde otuzuna kadar” yükseltilmesi olan düzenlemelerin; ikincisi ise 4734 sayılı Kamu İhale Kanununda yapılan değişiklikle aktif işgücü programları kapsamındaki tüm hizmet alımlarının “doğrudan temin” kapsamına alınmasıdır. Dolayısıyla düzenlemelerle bir taraftan Kuruma AİP’ler için gerekli kaynak sağlanmış oluyor, diğer taraftan ise bu kaynağın kullanımını KİK’in katı ihale prosedürleri dışına çıkarılarak, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusundaki mesleki eğitim faaliyetlerini zaman kaybetmeden yürütme imkanı sağlanmış oluyordu.

Paket çerçevesinde 2008 yılında –tüm kaynaklar dahil- 35 milyon TL kaynak kullanan Kurum 2009 yılı bütçesini 250 milyon TL’ye çıkarmıştır.

### **2.1.2.3 İkinci İstihdam Paketi**

I. İstihdam Paketiyle AİP’ler için kullanacağı kaynak ve bu kaynağı harcama usulüne ilişkin önemli kazanımlar elde eden İŞKUR için, bir diğer önemli değişim de kamuoyunda II. İstihdam Paketi olarak da bilinen İstihdam ve Teşvik Paketi ile yaşanmıştır.

Hazırlıklar çalışmaları Nisan ayında ilgili kurum ve kuruluşlarının işbirliğinde başlatılıp 04/06/2009 tarihinde kamuoyuna açıklanan Paket, dünyada yaşanmakta olan son ekonomik krizin etkisiyle önemli oranda artış gösteren işsizlik oranlarının işgücünün istihdam



edilebilirliği artırılarak aşağıya çekilmesi amacını gütmektedir. Paket –diğer bir çok hususun yanında- Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü programları kapsamında yürütölen hizmetlerden yararlanan sayısının artırılması ile bu alanda yeni hizmetlerin sunulmasını içermektedir. Bu çerçevede mesleki eğitim faaliyetleri ile Toplum Yararına Çalışma Programlarına (TYÇP) aktarılan kaynakların önemli oranda artırılması amaçlanmış olup; Girişimcilik ve Staj Programlarını yürütme görevi aktif işgücü programları kapsamında İŞKUR'a verilmiştir.

Pakette öngörölen hedefler çerçevesinde; yasal üst sınır olan yüzde elli üzerinden mali kaynak aktarımına imkan tanıyacak Bakanlar Kurulu Kararı (BKK) alınıp, 04/07/2009 tarih ve 27278 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. BKK'nın çıkarılması ile 2009 ve 2010 yılları için sırayla 511 ve 495 milyon TL olmak üzere, toplam 1.006 milyon TL'lik kaynağın kullanılma imkanı elde edilmiştir. Karara istinaden 2009 Kurum bütçesinde revizeye gidilmiş ve 2009 yılına ilişkin 511 milyon TL'lik kaynağın tamamı kullanıma hazır hale getirilmiştir.

Paket kapsamında; Fon'dan Kuruma aktarılan kaynaktan TYÇP'lere ayrılması öngörölen kaynağın artırılması yanında Girişimcilik ve Staj Programlarının yeni bir görev olarak Kuruma verilmesine bağlı olarak İşgücü uyum Hizmetleri Yönetmeliğinde değişiklik yapılması gereği ortaya çıkmış ve gerekli değişiklikler yapılarak 19/06/2009 tarih ve 27263 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Yönetmelikte yapılan bu değişiklikler sonrasında Kurum içi genelge çalışmaları tamamlanmış ve Paket ile öngörölen hizmetlerin sunumuna ilişkin herhangi bir engel kalmamış ve hizmetlere hızlı bir şekilde başlanmıştır.

Pakette Kurum için yeni bir hizmet alanı olarak yer alan ve KOSGEB'le sıkı işbirliğinde yürütölecek olan Girişimcilik Programlarına, geçerli diploma/sertifika olanlarla Kurumca düzenlenen mesleki eğitim kurslarından mezun olan Kuruma kayıtlı işsizler yararlanabilecektir. Eğitim süresince Kurum açısından normal bir kursiyer olarak kabul edilecek kişilere eğitimleri süresince fiili ders günü üzerinden kursiyer zaruri gideri ödenip, adlarına iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri yatırılacaktır. Kurumca düzenlenen diğer mesleki eğitim programları gibi hizmet alımı yoluyla verilecek eğitimlerden mezun olanlara, KOSGEB tarafından düzenlenen Girişimcilik Eğitimlerine katılanlara tanınan imkanlar tanınacaktır.

Pakette yer alan diğer yeni görev ise; işbaşı eğitimleri çerçevesindeki Staj Programlarıdır. İş tecrübesi olmayan gençlerimize deneyim kazandırılması ve iş bulma olanağının artırılmasını teminen, lise ve dengi ile üstü eğitim kurumu mezunlarının yararlandırılması planlanan Program katılımcıları da kursiyer olarak kabul edilip, eğitimleri süresince fiili ders günü üzerinden kursiyer zaruri gideri ödenecek ve adlarına iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri yatırılacaktır.

Verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere; II. İstihdam Paketi de I. İstihdam Paketinde olduğu gibi Kurum açısından çok önemli değişiklikler getirmiş, alanını genişletip, elini güçlendirmiştir. Özellikle II. Paket sonrasında alınan BKK ile ölkemizde çok az kurumun elde ettiği mali güce erişmiş, hizmet sunum alanını geçmişle kıyaslanmayacak derecede artırmıştır. Bu durum hem Kurumun bütçe miktarındaki değişimden hem de hizmetlerinden yararlanan/yararlanması planlanan kişi sayısından anlaşılmaktadır. Şöyle ki; Paket öncesi 2009 yılı 250 milyon TL'lik bütçe hazırlayan Kurum BKK sonrası bütçesini 511 milyon TL'ye göre revize edilmiştir.

### 3. AİP'LERE İLİŞKİN SAYISAL VERİLER

Bu kısma kadar anlatılan bilgilerin daha derli toplu gözükmesi adına yapılan çalışmalara ilişkin genel bir tablo verilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı üzere 2008 yılına kadar AİP'ler için yıllık en fazla 68,7 milyon TL kaynak kullanan İŞKUR, İstihdam Paketleri sonrası ayrılan ulusal kaynaklardaki artışa bağlı olarak 2009 yılında 300 milyon TL'yi aşkın kaynak kullanımı ve 213 bin kişiyi aşkın yararlanıcı sayısına ulaşmıştır.

Tablo: 2002-2009 DÖNEMİ AİP'LERE İLİŞKİN BİLGİLER - İŞKUR

YIL	KURS		TYÇP		STAJ		TOPLAM	
	YARARLANICI	KAYNAK TAHSİSİ (TL)	YARARLANICI	KAYNAK TAHSİSİ (TL)	YARARLANICI	KAYNAK TAHSİSİ (TL)	YARARLANICI	KAYNAK TAHSİSİ (TL)
2002	3.892	3.168.008	320	796.800	-	-	4.212	3.964.808
2003	12.874	11.796.199	281	699.690	-	-	13.155	12.495.889
2004	11.337	56.313.203	370	921.300	-	-	11.707	57.234.503
2005	55.380	68.714.355	-	-	-	-	55.380	68.714.355
2006	17.106	27.974.183	-	-	-	-	17.106	27.974.183
2007	33.000	29.671.865	-	-	-	-	33.000	29.671.865
2008	30.486	35.280.836	140	511.633	-	-	30.676	35.511.633
2009	167.100*	192.907.529	45.467	111.358.516	1.285	2.100.000	174.970	394.819.838

\*387 kişilik Çalışanlara Yönelik Mesleki Eğitim katılımcısı Kurslar kapsamında değerlendirilmiştir.

### HAYAT BOYU ÖĞRENME STRATEJİ BELGESİ

Yüksek Planlama Kurulu tarafından 5 Haziran 2009 tarihinde onaylanan Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Belgesinde mesleki eğitime yönelik;

- Eğitim kurumlarının fiziki altyapısı ile eğitici personel sayısının ve niteliğinin ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi,
- Öğretim programlarının değişen ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli güncellenmesi,
- Hayat boyu öğrenme kapsamında mesleki rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesi,
- Mesleki yeterlilik sisteminin aktif hale getirilerek kalite güvence sisteminin kurulması,
- Öğretim programları arasındaki ve okuldan işe-işten okula geçişlerin kolaylaştırılması,
- İşgücünün niteliği rekabet edilebilir seviyeye ulaştırılması,

öncelikleri ve bu önceliklere ilişkin eylem planı hazırlanmıştır.

### MESLEKİ BİLGİ, REHBERLİK VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ

Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolü 26 Ekim 2004 tarihinde imzalanmıştır. Gelişen ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda çok taraflı katılımın

sağlandığı ve yaşam boyu rehberlik kavramını da içine alacak şekilde güncelleştirilen bu Protokolle;

- a. Eğitim, istihdam ve iş piyasasındaki mesleki rehberlik hizmetlerinin bir bütünlük içinde sistemleştirilmesi,
- b. AB uyum sürecinde bu hizmetler için ortaya konan standartlara ulaşmak için kurumlar arası işbirliğinin sağlanması,
- c. Yaşam boyu öğrenme doğrultusunda, yaşam boyu rehberlik hizmetlerinin sosyal tarafları ve ilgili tüm tarafları da kapsayacak şekilde yeniden yapılanması,
- d. Eğitim ve istihdamda verimliliğin artırılması, protokol ortaklarının müşterek çabaları ile geliştirilecektir.

Mesleki Bilgi Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolünde yer alan tarafların, meslekî bilgi rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sunulmasında üstlendikleri görev ve sorumlulukları doğrultusunda yapacakları çalışmaların belirlenmesi amacıyla 18.03.2009 tarihinde “Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde İşbirliği Mutabakat Belgesi” imzalanmıştır.

## **İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ EYLEM PLANI**

Mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar arası işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi amacıyla; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Mesleki Yeterlilik Kurumu(MYK) ve Türkiye İş Kurumu'nun katılımı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda ve MYK'nın sekreteryasında İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı hazırlanmıştır. Eylem Planında aşağıda sıralanan dokuz öncelik alanı ve bu öncelik alanlarına ilişkin tedbirler yer almaktadır.

### **Eylem Planı Öncelik Alanları:**

- 1.Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin oluşturulması,
- 2.Ulusal meslek standartlarına göre eğitim ve öğretim programlarının güncellenmesi ve uyumlaştırılması,
- 3.İşgücü piyasasına ilişkin ihtiyaç analizlerinin periyodik olarak yapılması ve değerlendirilmesi,
- 4.Mesleki ve teknik eğitim ortamlarının iyileştirilmesi, eğitimcilerin niteliğinin artırılması ve yeni bir okul yönetim sistemi tasarlanması,
- 5.Mesleki eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının onaylanması,
- 6.Hareketlilik, yeterlilik ve mesleki eğitimle ilgili Avrupa Birliği tarafından geliştirilen araçların uygulanmasında işbirliği yapılması,
- 7.İşgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin artırılmasında işbirliğinin güçlendirilmesi,

8.Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının ve Mesleki Yeterlilik Belgesi sahiplerinin istihdam edilmelerinde ve işyeri kurmalarında gerekli teşvik mekanizmalarının oluşturulması, işyeri açma ile ilgili mevzuat uyumsuzluklarının giderilmesi,  
9.Mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında işbirliği ve mutabakat belgesi kapsamında işbirliği ortamının geliştirilmesidir.

## **MESLEKİ YETERLİLİKLERİN BELGELENDİRİLMESİ**

### **Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi**

Ülkemizde, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemini (UMYS) kurmak ve işletmek üzere Meslekî Yeterlilik Kurumu 2006 yılında kurulmuştur.

Ulusal meslekî yeterlilik sisteminin amaçları;

- Eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirmek,
- Öğrenme çıktıları için ulusal standartlar oluşturmak,
- Eğitim ve öğretimde kalite güvencesini teşvik etmek,
- Yatay ve dikey geçişler için yeterlilikleri ilişkilendirmek, ulusal ve uluslararası kıyaslanabilirlik altyapısını oluşturmak,
- Öğrenmeye ulaşmayı, öğrenmede ilerlemeyi, öğrenmenin tanınmasını ve kıyaslanabilirliğini sağlamak,
- Hayat boyu öğrenmeyi desteklemektir.

UMYS'nin koordinasyonu MYK tarafından sağlanmakta olup, MYK sistemde izleme, değerlendirme, görevlendirme ve yetkilendirme görevlerini üstlenmektedir. Bu sistemde öncelikle iş dünyası ve diğer ilgili tarafların katılımıyla taslak meslek standartları geliştirilmekte, MYK sektör komitesine sunulan taslaklar yapılan inceleme ve değerlendirmenin ardından MYK Yönetim Kurulu onayıyla Resmi Gazete'de yayımlanmaktadır.

Meslek standartlarının hazırlanmasını takiben gerçekleştirilecek olan yeterliliklerin hazırlanması süreci yine eğitim ve öğretim kurumları, iş piyasası ve ilgili diğer tarafların katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Hazırlanan yeterlilik taslakları MYK sektör komitesinin değerlendirme ve incelemesinin ardından MYK Yönetim Kurulu onayıyla ulusal yeterlilik olarak kabul edilmekte ve Ulusal Yeterlilik Çerçevesine (UYÇ) yerleştirilmektedir. Ulusal yeterlilikler sınav ve belgelendirme süreçlerinde, sınav materyali ile eğitim ve öğretim müfredatlarının ve materyallerinin geliştirilmesinde temel teşkil etmektedir. Bazı ulusal yeterliliklerde belgelendirme akredite bir eğitimin tamamlanması koşulu da söz konusu olabilecektir.

Mesleki Yeterlilikler, Ulusal Yeterliliklere göre belgelendirilecek ve belgelendirme, personel belgelendirmesi yapan ve TS EN ISO/17024 standardına göre ilgili yeterlilikte akredite olmuş

ve MYK tarafından yetkilendirilmiş, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca yapılacaktır.

Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları sınavlarla ilgili süreçleri kendi bünyelerinde gerçekleştirebilecekleri gibi denetim ve gözetimini sağlayarak dışarıdan hizmet alımı yoluyla da gerçekleştirebileceklerdir. Ulusal yeterliliklere göre gerçekleştirilen sınavın sonunda belgelendirme sürecinin tamamlanmasını takiben bireylere MYK sertifikaları verilmektedir.

### **Piyasa ihtiyaçlarının tespiti**

İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri belirlemek ve bu mesleklerde istenen becerileri tespit etmek, önümüzdeki dönemlerde istihdam artışı veya azalışı beklenen meslekleri tahmin etmek, İşgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmeleri izleyerek, bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak ve alınması gerekli önlemleri belirlemek amacıyla Türkiye İş Kurumu ve Sosyal Paydaşlarca ülke genelinde işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılmaktadır.

Yapılan anketle birlikte;

- Çalışanların ve açık işlerin meslekler ve sektörler itibariyle sayısı,
- Açık iş bulunan mesleklerde istenen beceri türleri
- İhtiyaç duyulan mesleklerin eğitim düzeyleri itibariyle dağılımı,
- Temininde güçlük çekilen meslekler ile bu mesleklerin temininde güçlük çekilme nedeni ve
- Önümüzdeki dönem istihdamında artış ya da azalış beklenen meslekler, tespit edilmiştir.

### **EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ<sup>5</sup>**

1. Küreselleşmenin özellikle ekonomi ve kalkınmaya etkileri, bilim ve teknolojiye giderek hızlanan gelişmeler, kurumların bu değişimlere ayak uydurabilmek için organizasyonlarını yenilemeleri gibi birbirini etkileyen ve kuvvetlendiren farklı faktörler, 1990’lardan başlayarak bilginin dolayısıyla da insan kaynaklarının önemini artırmıştır. Özellikle günümüzde yaşanmakta olan küresel ekonomik kriz ve artan işsizlik oranları, tüm ülkelerde eğitim ve beceri düzeyi düşük kitleleri ve yaşlı bireyleri daha olumsuz etkilemekte ve ülkeler için ciddi riskler oluşturmaktadır. Bu bireylere ve ailelerine yönelik koruyucu sosyal politikalara ek olarak kısa sürede tekrar işgücüne katılmalarını destekleyecek aktif istihdam politikaları oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Bu süreçte, özellikle işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik bilgi ve beceri düzeyini artırmayı amaçlayan eğitimler önemli rol oynamaktadır.

2. Eğitim-işgücü uyumsuzluğunun temel göstergelerinden biri işgücünün temel bilgi ve becerilerdeki yeterlilik düzeyidir. Türkiye temel bilgi ve becerilerde zayıf durumdadır. OECD tarafından her üç yılda bir gerçekleştirilen Uluslararası Öğrenci Başarılarını Ölçme Programı (PISA) kapsamında 2006 yılında yapılan testlerde Türkiye’den katılan öğrenciler, ortalama

---

<sup>5</sup> Bu kısım Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi’ne ilişkin olarak hazırlanan Rapordan özetlenerek alınmıştır.

424 puan almıştır, OECD ortalaması ise 500'dür. Bu sonuçla Türkiye, 30 OECD ülkesi arasında ancak 29'uncu olabilmektedir.

3. Eğitime yapılan kamu yatırımları olması gerekenin altındadır. Kamunun eğitime ayırdığı kaynakların GSYİH'ye oranı OECD ülkelerinde ortalama yüzde 5,8 düzeyinde bulunmaktadır. UNESCO da gelişmekte olan ülkelere, sürdürülebilir bir kalkınma için GSYİH'nin yüzde 6'sını eğitim hizmetlerine ayırmalarını önermektedir. Türkiye'de ise merkezi yönetimin eğitim hizmetleri için yaptığı harcamalar, genellikle GSYİH'nin yüzde 3,1-3,2'si düzeyindedir.

4. Okullaşma oranları başta okul-öncesi eğitim ve ortaöğretim olmak üzere, eğitim kademeleri itibarıyla AB ve OECD ortalamalarının gerisindedir. Okul öncesi eğitimde okullaşma oranı Türkiye için yüzde 39 iken bu oran AB için yüzde 86, OECD için ise yüzde 78,9'dur. Orta öğretimde okullaşma oranı ise ülkemizde yüzde 64 iken bu oran AB'de yüzde 84,4, OECD'de ise yüzde 81,5'tir. Verilerden de anlaşılacağı üzere ilköğretimden ortaöğretime geçişte okullaşma oranları azalmaktadır.

5. Türkiye'de yabancı dil eğitiminin önemli ölçüde sorunlu olduğu bilinmektedir. 1997-1998 eğitim-öğretim yılından bu yana ilköğretim okullarının 4. sınıfından itibaren yabancı dil eğitimi verilmesine karşın, yabancı dil eğitiminde hala istenen düzeye ulaşamamıştır. Bu durum bilgiye ulaşmada ve teknolojiyi kullanmada kısıtlar oluşturmakta ve ülkemize yeterince doğrudan yabancı sermaye yatırımı çekilmesine engel teşkil etmektedir.

6. Ülkemizde son yıllarda eğitim alanında yapılan çalışmalara bağlı olarak bina ve derslik sayısı bakımından önemli gelişmeler sağlanmıştır. Örneğin, 2010 yılı itibarıyla derslik başına düşen öğrenci sayısı okul öncesinde 21,4; ilköğretimde 33,8 ve genel ortaöğretimde 37'dir. Aynı şekilde, öğretmen başına öğrenci sayısı ilköğretim, genel ve mesleki ortaöğretimde ortalama 21'dir. Ancak, derslik başına düşen öğrenci sayısı bakımından mesleki ortaöğretimin Türkiye ortalamasının üzerinde yüzde 40,4 olduğu gözlenmektedir. Bu durum, söz konusu kurumlara bir miktar daha fiziki yatırım yapılmasını gerektirmektedir.

7. İşgücünün eğitim düzeyi düşüktür. Türkiye'de işgücünün eğitim düzeyleri itibarıyla mevcut yapısı, işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak ekonomik büyüme imkânları açısından olumsuz bir tablo sergilemektedir. Türkiye'de işgücünün yüzde 63'ü lise altı eğitimlidir.

8. Türkiye'de mesleki eğitime katılım düzeyi AB ve OECD ülke ortalamalarının bir miktar gerisindedir 2009 itibarıyla Türkiye'de yüzde 36,7 olan bu oran OECD ülkelerinde yüzde 47,8'dir.

9. Türk eğitim sisteminin zayıf yönlerinden birisi de mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkin sunulmamasıdır. Gençlerin mesleki eğitime zamanında doğru ve etkin bir biçimde yönlendirilmemeleri ülke açısından önemli bir kaynak israfına neden olmaktadır.

10. Bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim ve bu teknolojilerin kullanımında sorunlar vardır. Bugünün ekonomileri daha hizmete yönelik, daha bilişim teknolojilerine dayalıdır ve bu nedenle daha çok bilgisayar becerisine sahip olmayı gerektirmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim ve bu teknolojilerin kullanımında -son yıllarda ciddi bir artış yaşanmakla birlikte- halen önemli eksikliklerimiz bulunmaktadır.

11. Türkiye’de eğitim sisteminin en önemli eksikliği ekonominin ihtiyacına uygun insan gücü sunamamasıdır. Eğitim sisteminin öğrenci ve öğretmen kalitesinden makine ve teçhizat eksikliğine kadar uzanan birçok sorunu mevcuttur. Bu kapsamda özellikle -öğrencilerin iş dünyası ile temasının başlıca aracı olan- stajların etkin bir şekilde uygulanamaması önemli bir eksikliklerdir.

12. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına duyarlı olmaması, vasıflı meslek sahiplerinin yetiştirilmesine engel teşkil etmektedir. Bu programları tamamlayanlara verilen diploma veya belgeler, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerileri kanıtlamada yetersiz kalmaktadır. Eğitimle istihdam arasında doğru ilişkinin kurulması, mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesinin sağlanması ve de bireylerin sahip oldukları yetkinliklerin uluslararası açıdan kıyaslanabilir düzeyde tanınmasını sağlayacak Ulusal Yeterlilik Sisteminin oluşturulmasına ilişkin önemli çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda, Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek üzere Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. MYK kuruluş aşamasını tamamlayarak asli faaliyetlerini başlatmış olmakla birlikte, mevcut tablodaki olumsuzlukları giderebilecek düzeye ulaşamamıştır.

13. Aktif işgücü piyasası programları; işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünü kısa sürede yetiştirmek, işsizlere mesleki deneyim ve iş disiplini kazandırmak, kendi işini kuracakları desteklemek ve işgücü piyasasındaki mevcut ve potansiyel açık işlerin kısa sürede doldurulmasını sağlamak amacıyla uygulanan etkin bir araçtır. Batılı gelişmiş ülkelerde kökeni 1930’lu yıllara kadar uzanan bu programlar, özellikle 1990’lı yıllardan itibaren yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

14. Yukarıdaki tablodan görüleceği üzere özellikle gelişmiş ülkelerin AİPP’lere tahsis ettikleri kaynak önemli büyüklüklere ulaşmıştır. Türkiye’de yakın zamana kadar AİPP’lere yeterli kaynak tahsis edilemediği için bu programlar sadece projeler kapsamında ve sınırlı sayıda gerçekleştirilebilmiştir. Ancak, 2008 yılından itibaren çıkarılan ve İstihdam Paketleri olarak bilinen düzenlemelerle İşsizlik Sigortası Fonu’ndan İŞKUR’a gerekli kaynak tahsis edilerek bu konuda yapısal bir dönüşüm başlatılmıştır. Bunun sonucunda, AİPP çerçevesinde harcanan tutarın GSYİH’ye oranı 2009 yılında on kat yükselerek yüzde 0,032’ye yükselmiştir.

15. İŞKUR tarafından 2009 yılında yürütülen çalışmalarda önemli artışa rağmen, mevcut işsiz sayısı dikkate alındığında bu faaliyetlerin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu durumun hem yerel hem de ulusal düzeyde İŞKUR’un kurumsal kapasitesinin -bugüne kadar olması gerektiği ölçüde- geliştiril(e)memesinden kaynaklandığı açıktır. Nüfusları itibarıyla Türkiye ile benzerlik gösteren AB ülkeleri ile kıyaslandığında, İŞKUR’un personel sayısının çok yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin bu sayı 2009 yılında yaklaşık olarak Almanya’da 110 bin, Fransa’da 46 bin, Polonya’da 16 bin, İtalya, İspanya ve İsveç’te 10 bin iken, ülkemizde ancak 2,8 bin civarındadır. Ülkelerdeki toplam işsizler temel alındığında personel başına düşen işsiz sayısı -yaklaşık olarak- Almanya ve İngiltere’de 30, İsveç’te 39, Fransa’da 59, Polonya’da 90, Macaristan’da 93, Portekiz’de 129, Hırvatistan’da 135, Romanya’da 182, İtalya’da 200, İspanya’da 488 iken, ülkemizde bu sayı 1.102’dir. Bu verilere ilave olarak, 2009 yılında aktif ve pasif politika uygulamalarında yaşanan önemli artış da İŞKUR’un iş yükünü geçmişle kıyaslanmayacak şekilde artırmıştır.

16. Yerel düzeyde uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları belirleme sorumluluğu olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında (İİMEK) henüz bu konuda istenen düzeyde farkındalığın oluşmadığı görülmektedir. Bu kurulların toplantılarına ilişkin veriler de durumu teyit etmektedir. Buna göre; Ekim 2008 – Ekim 2009 döneminde Türkiye genelinde yapılan

toplam 471 toplantıya asaleten 3.659 kez, vekâleten 1.390 kez katılım sağlanırken, 1.119 kez ise herhangi bir katılım olmamıştır.

17. Piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün hızlı bir şekilde yetiştirilmesini sağlamak amacıyla düzenlenen programlara ilişkin önemli bir eksiklik de etki analizlerinin yapılmaması, etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulamamış olmasıdır.

18. İşgücünün teknolojik yenilikler karşısında kendini geliştirebilmesi ve istihdamda kalabilmesi, sadece okullarda verilen eğitimle sağlanamayacağından, bireyler okul dışında da eğitime ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak, ülkemizde hayat boyu öğrenmeye katılım düzeyi AB ülkelerine kıyasla yetersizdir. Türkiye'deki kayıtlara yansıyan Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) programlarına katılım oranları yalnızca MEB bünyesinde gerçekleştirilen yaygın eğitim faaliyetlerini içermektedir, dolayısıyla da gerçek oranları yansıtmaktan uzaktır. Başta İŞKUR olmak üzere diğer kamu kurumları, yerel yönetimler, üniversiteler ve STK'lar vb. tarafından HBÖ kapsamında yürütülmekte olan faaliyetlerin eklenmesiyle bu oran daha gerçekçi bir seviyeye yükselecektir.

### **Nitelikli Eleman İhtiyacı**

Ülkemizde sanayi ve hizmet sektörleri, yüksek nitelikli ara kademe insan gücüne ihtiyaç duymaktadır. Son yıllarda mesleki ve teknik eğitim sisteminde modüler sisteme geçiş gibi olumlu adımlar atılmış, kamuoyunda mesleki ve teknik eğitimin önemiyle ilgili farkındalık gelişmiş ve bu okullardaki öğrenci sayısında artış gerçekleşmiştir. Bununla birlikte söz konusu okulların müfredatla ilgili ve yapısal sorunlarının çözüldüğünü ve sanayinin beklentilerini karşılayabildiğini söylemek güçtür. Bu nedenle, mesleki ve teknik okulların kalitesinin iyileştirilmesi, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak yapılandırılmaları ve mezunlarının doğrudan iş hayatına atılmalarının desteklenmesi öncelikli bir konudur.

Özellikle son yıllarda kamu otoritesinin eğitimde talep yönlü yaklaşımı esas almasına ve bu konuda önemli değişiklikleri hayata geçirmesine rağmen, Ülkemizde işgücü piyasasının taleplerine uygun nicelik ve nitelikte eleman yetiştirilmesi hedefine ulaşılamamıştır.

İşletmelerin işe uygun eleman bulamama şikayetleri ve eğitimde kalite sorunu devam etmektedir.

Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü'nün (IMD) 2010 Rekabet Gücü Yıllığı verileri Ülkemizde mevcut eğitim sisteminin, rekabetçi bir ekonominin ihtiyaçlarını karşılayamadığını göstermektedir. Türkiye, bu kritere göre 58 ülke arasında yapılan sıralamada 41. olmuştur.

IMD'nin 2010 yılı Rekabet Gücü Yıllığı verileri, 2007 yılında ortaöğretim okullarına kayıt oranlarında ülkemizin (aynı yaş grubundaki tam zamanlı eğitim gören çocuklara oranı) 58 ülke içinde 52. sırada yer alarak ne kadar geride kaldığını göstermektedir.

### **Teşvikler**

Mesleki teknik eğitimin finansmanına, kamu bütçesinden daha çok pay ayrılmalıdır. Özel sektörün, mesleki teknik eğitim alanında da okullaşma yoluyla hizmet vermesi Teşvik Kanunu kapsamına alınmalıdır. Mesleki teknik eğitimden yararlanan işveren sendikaları,



belediyeler, TOBB, KOSGEB, Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonları gibi kurum ve kuruluşlar meslek ve teknik okullara maddi katkı sağlamalıdır.

## **SORUN ANALİZİ**

### **Mesleki Ve Teknik Eğitimdeki Sorunlar**

- Eğitimin sunumuna ve finansmanına paydaşların katılımının düşük olması  
Eğitim özellikle mesleki eğitimin sadece MEB'in sorumluluğunda olması
- Genel ve mesleki eğitim kalitesinin düşük olması
  - Eğitime ayrılan kamu kaynaklarının yetersiz olması
  - Okul öncesi eğitimde okullaşma oranının düşük olması
  - Okuryazarlık oranında tam başarının elde edilememesi
  - İlköğretimden ortaöğretime geçişin istenilen seviyede olmaması
  - Eğitime ulaşmada cinsiyet eşitsizliğinin olması
  - Yabancı dil eğitiminde önemli eksikliklerin bulunması
  - Ortaöğretimde mesleki eğitim payının yetersizliği
  - Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkin olmaması
  - Staj programlarının etkin şekilde uygulan(a)maması
- Okul iş dünyası ilişkisinin yetersizliği
  - Mevcut mesleklere ilişkin laboratuvar, atölye gibi eğitim alanlarındaki teçhizatın yeni teknolojileri yakalayamamış olması,
  - Toplum genelinde meslek liselerine karşı olumsuz önyargılar,

### **Mesleki Yeterliliklerin Belgelendirilmesine İlişkin Sorunlar**

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi kurulma aşamasında olup sistemin işlerlik kazanması ve yaygınlaşması için doğal bir süreye ihtiyaç duyulmaktadır. Sistemin güvenilirliği ve geçerliliği sistemde yer alan tarafların öncelikle sistemi sahiplenmeleri ve daha sonra sistemde sorumluluklarını doğru şekilde yerine getirmeleri ile ilişkilidir.

Ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler geliştirme faaliyeti ülkemiz için yeni çalışma alanları olmakta bu nedenle bu alanlarda yetişmiş insan kaynağı ihtiyacının giderilmesi için zamana ihtiyaç vardır.

## **ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

- Eğitim programları orta öğretim düzeyinde MEB, yükseköğretim düzeyinde YÖK tarafından UMS'lere göre hazırlanması, mevcut yürürlükteki programların da aynı şekilde UMS'lerle uyumlaştırılması ve İşgücü yetiştirme kurslarında yetişkinlere

yönelik meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme amacıyla Ulusal Meslek Standartlarına göre modüler eğitim programları hazırlanması,

- Mesleki ve teknik orta öğretim programları ile yükseköğretim programlarının bütünselliğinin ve ulusal ve uluslararası karşılaştırılabilirliğinin sağlanması amacıyla bölüm ve programların ISCED, FOET gibi sınıflandırmalara göre yeniden düzenlenmesi,
- Orta ve yüksek mesleki eğitimde açılacak eğitim kurumları ve uygulanacak programların işgücü piyasası ihtiyaç analizleri dikkate alınarak belirlenmesi,
- Tüm mesleki eğitim mezunları ile sertifika alanların izlenmesine ilişkin kayıt sistemlerinin İŞKUR kayıtları ile uyumlu hale getirilmesi,
- Ortaöğretim ve yükseköğretim mesleki ve teknik eğitim okul/kurumlarında eğitim ortamlarının iyileştirilmesi,
- Ortaöğretim ve yükseköğretim okul/kurum yönetimlerinin yönetsel kapasitelerinin artırılması amacıyla okul/kurum yönetim modelinin yeniden yapılandırılması,
- Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi aldıkları süre zarfında 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere tanınan haklardan yararlanmasının sağlanması, beceri eğitimi yapılabilecek işletme sağlanamaması halinde, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının atölye ve laboratuvarlarında staj ve uygulamalı meslek eğitimi gören öğrencilerin de iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortalarının yapılması ve sigorta bedelinin kamu kaynaklarından karşılanması
- İşletmelerde yapılan staj ve beceri eğitimi etkinliklerinin artırılmasında meslek kuruluşlarının daha aktif rol alması, Meslek kuruluşları, STK, ÇSGB, MEB, YÖK ve STB işletmelerin işyeri eğitimine katılımının sağlanması, işyerinde eğitim kapasitesinin oluşturulması ve işyeri eğitiminin gerçekleştirilmesi konusunda aktif rol alması,
- Mesleki ve teknik eğitim okul/kurumlarında görev yapan meslek dersi öğretmenlerine işletmelerde ve yükseköğretim kurumlarında hizmet içi eğitim kapsamında teorik ve uygulamalı eğitimlerin verilmesi için düzenleme yapılması,
- Kamu kaynaklarıyla oluşturulan ortaöğretim ve yükseköğretimin 5. seviyede eğitim veren kurumları başta olmak üzere mevcut atölye, laboratuvar, makine, donanım ve teçhizatın etkinlik ve verimliliğinin sağlanması, bu amaçla Hayat Boyu Öğrenme Merkezlerinin oluşturulması,
- Meslek yüksekokulları, mesleki ve teknik eğitim mezunları ile meslek edindirme kurslarını bireylerin eğitim aldıkları alanda istihdam edilmeleri kaydıyla sigortacılık başlangıcından itibaren bir yıllık sosyal güvenlik primlerinin işveren payının kamu kaynaklarından karşılanması, (Yeni metin)

- Mesleki Yeterlilik Belgesi sahiplerinin belgelendirildikleri alanda istihdam edilmeleri kaydıyla sigortacılık başlangıcından itibaren on sekiz ay süreyle sosyal güvenlik primlerinin işveren payının kamu kaynaklarından karşılanması, (Yeni metin)
- Girişimcilik ve yeni iş kurmaya yönelik KOSGEB tarafından sağlanan mali desteklerden ve eğitim desteklerinden, mesleki ve teknik eğitim mezunlarının ve Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olanların öncelikli olarak yararlandırılmasının sağlanması,
- KOBİ'lerde personeline mesleki eğitim aldırın/Mesleki Yeterlilik Belgesi almasını sağlayan işverenlerin buna ilişkin maliyetlerin KOSGEB tarafından karşılanması,
- Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının ve Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olanların istihdamlarını kolaylaştırmada, KOSGEB tarafından yürütülen istihdama yönelik mevcut çalışmalarının çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılmasının sağlanması,
- İstihdam-mesleki yeterlilik-mesleki eğitim bağlantılarını sağlamak için mesleki eğitimin kurumsal yapısını yeniden organize etmek gereklidir.
- Mesleki eğitim çalışmaları bugün için dağınık bir yapı göstermektedir. Halen MEB'e bağlı, mesleki eğitimden sorumlu 6 birim vardır. Bu birimlerin özerk yapıda kurulacak "Mesleki Eğitim Kurumu"nun çatısı altında birleştirilmesi, MYK ve İŞKUR'la organik ilişki içinde çalışması gerekmektedir. YÖK de meslek yüksekokullarını, oluşturulması gereken bu Kurum'a devretmelidir.
- Kurum'un yönetiminde iş dünyası temsilcileri ağırlıklı olarak görev yapmalıdır. Böylece, mesleki eğitimde sistem bütünlüğü, talebe dayalı bir hizmet yapısı içinde sağlanmış olacak; eğitim, istihdam ve büyüme alanlarında Türkiye daha başarılı sonuçlar elde edecektir.
- Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı zorunlu eğitim ve ortaöğretimde 20-25 düzeyine çekilmelidir.
- Kızların eğitimine özel önem verilerek fırsat eşitliği desteklenmelidir.
- "Girişimci odaklı yaklaşım" mesleki eğitim sisteminde de benimsenmelidir.
- Orta ve yüksek öğretim programları ile iş hayatı arasında bağ kurulmalıdır.
- Hayat Boyu Öğrenme süreçleri teşvik edilmelidir.
- Eğitimde kalite geliştirme süreçlerine yer verilmeli, kalite geliştirilmelidir. Tüm öğretim kademelerinde eğitimin kalitesinin artırılması için okullar bilgi iletişim teknolojileri ile donatılmalıdır.
- Bireyin kişisel nitelikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikler arasında bağlantıyı kurarak kişiye uygun ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleği seçmeye yardım edecek mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri geliştirilmelidir.

- İşgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikli işgücünün karşılanabilmesi için, okulöncesi eğitimden üniversiteye kadar tüm eğitim süreçleri, bir bütün olarak ele alınarak ekonomiyle entegrasyon temelinde, sanayi ile işbirliği yapılarak, yeniden düzenlenmelidir.
- İşgücü Piyasası İzleme Sistemi oluşturularak mesleki eğitim kurumları ve işletmelerdeki eğitim buna göre düzenlenmelidir. Bunun altyapısını mümkün kılacak İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'nin İŞKUR bünyesinde süren hazırlıkları süratle tamamlanmalı ve hizmete açılmalıdır.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu öncülüğünde meslek standardı çalışmaları yapan kuruluşların çalışmaları çeşitli teşviklerle özendirilmelidir.
- Eğitim programları düzenlenirken yerel ihtiyaçlar esas alınmalı ve yaratıcılık, sorun çözüme, yenilikçilik, toplam kalite gibi işletme beklentilerini karşılayabilmelidir.
- Mesleki eğitimle ilgili AR-GE faaliyetlerinin, günümüz ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde planlanıp uygulanması sağlanmalıdır.
- İşletmelerin mesleki eğitime ilişkin maliyet yükü artırılmamalı, bürokrasi kolaylaştırılmalıdır. Sanayinin eğitim çalışmaları devlet tarafından teşvik edilmelidir. Yaygın eğitim yoluyla, işgücü piyasasına kalifiye eleman yetiştiren eğitim kurumlarına ve işverenlere gerekli destek ve teşvikler sağlanmalıdır.
- İşletmelerin ve çalışanların eğitime daha fazla yatırım yapmalarını sağlamak için, diğer ülkelerde uygulanan başarılı teşvik yöntemleri dikkate alınarak, yeni teşvik yöntemleri geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.
- İşletmelerde eğitim birimi kurulması vergi avantajları ile desteklenmeli, eğitici personelin SSK işveren primleri devletçe karşılanmalıdır. İşletmelerin eğitimle ilgili tüm harcamaları için mali teşvikler öngörülmelidir.
- Çeşitli kaynaklardan mesleki eğitim için sağlanan ve Bütçeye özel gelir, MEB Bütçesine özel ödenek kaydedilen gelirler, işletmelerde beceri eğitiminin geliştirilmesi amacıyla da hizmet etmelidir.
- İşçi, işveren ve devlet kuruluşlarının bireysel, ikili ve üçlü şekilde uyguladıkları eğitim projeleri geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalı; işçi ve işveren sendikalarının ortak çalışmaları teşvik edilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.
- Yaygın eğitim kapsamındaki kamu ve özel öğretim kurumları geliştirilmeli ve desteklenmelidir.
- AB'de yaygın olarak uygulaması görülen özel mesleki eğitim kurumlarının ülkemizdeki gelişimi özendirilmelidir. İşsizlik Sigortası'ndan ödeme yapılan işsizlere bu özel meslek okullarında ve yaygın eğitim kurslarında eğitim verilebilmelidir. İşçi

ve işveren sendikalarıyla meslek örgütlerinin bu alanda faaliyet göstermeleri için uygun koşullar yaratılmalıdır.

- Kalite yükseltilerek mesleki eğitim kurumlarına öğrenci talebi artırılmalıdır.
- Yaygın bilgilendirme yapılarak mesleki eğitime toplum nezdinde çekicilik ve saygınlık kazandırılmalıdır.
- Mesleki ve teknik eğitim verilen okullardaki eğitimcilerin eğitimine daha etkin şekilde devam edilmeli, yeni yöntemler araştırılmalı, yurt dışındaki örnekler incelenmelidir.

Meslek yüksekokullarında eğitim veren öğretim üyelerinin alanlarında faaliyet gösteren firmalarda uygulamalı eğitim alarak yeni teknolojileri ve uygulama tekniklerini öğrenmesine ve teorik bilgisini paylaşmasına olanak tanıyan YÖK'ün "Endüstri Deneyimini Artırma Çalışmaları" olumlu karşılanmaktadır. Söz konusu çalışmalar, YÖK tarafından öğretim üyelerinin daha istekli hale getirilmesini sağlayacak teşvik mekanizmaları geliştirilerek daha etkin şekilde sürdürülmelidir.

- Kariyer yönlendirme sistematik bir yapıya oturtulmalıdır.

Mesleki ve teknik eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması ve meslek okulu-istihdam ilişkisinin etkin şekilde kurulması sürecinde eğitim kalitesinin artırılması elzemdir. Bu kapsamda orta öğretimde sağlıklı bir yönlendirme yapılması, öğrenci ve öğretim kadrosunun iyileştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi gereklidir. Örneğin seçmeli ders olarak müfredata eklenerek kariyer yönlendirme faaliyetlerine ailelerin de dahil edilmesi sağlanabilir. AB ülkelerinde olduğu gibi yönlendirmede öğrencilerin ilgi ve becerilerini esas alan sistemlerden yararlanılarak bir yapılandırmaya geçilmesi ve bütüncül bir yaklaşım sergilenmesi, eğitim reformunun başarısını artıracaktır.

Mesleki ve teknik eğitimin temel amacı ekonominin gereksinim duyduğu nitelikli ara insan gücünü sağlamak olmakla birlikte, bu okul mezunlarının bir süre sonra "girişimci" sıfatıyla iş dünyasında yer almalarını destekleyecek mekanizmalar da oluşturulmalıdır.

- Devlet okullarında dil öğretimi öncelikli bir konu olarak ele alınmalıdır.

Türkiye'de yabancı dil eğitimine gereken önem verilmemektedir. Her Avrupa vatandaşının kendi dili dışında en az iki Avrupa dilini konuşmasına yönelik hazırlanan AB dil politikası göz önüne alındığında, bu konu da Türk Milli Eğitimi'nde öncelikli bir politika olarak ele alınmalıdır. Mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarda mesleki yabancı dil öğretilmesi, eğitim alan kişilere istihdam edilirken avantaj sağlayacaktır.

- Eğitim-işgücü piyasasının uyumu için okullar ve işletmeler arasında birebir eşleşme sağlanmasının teşvik edilmesi yararlı olacaktır.

İşyerleri ve eğitim kurumları arasındaki ilişkinin işyeri eğitimlerinin ötesine geçmesi, mesleki ve teknik eğitim ortamlarının iyileştirilmesi ve eğitimcilerin niteliğinin artırılması hususlarının tamamını kapsayan yeni bir model çerçevesinde, okullar ve

işletmeler arasında birebir eşleşme sağlanması teşvik edilmelidir. Bu şekilde istihdam ile eğitim arasında daha mikro düzeyde bir ilişki kurulabilecektir. İşletmelerin eğitim ortamlarının mevcut ürün ve hizmet üretim süreçlerine uygun halde iyileştirilmesi, işyerlerinde eğitici eğitimleri ve öğrenci eğitimlerinin sağlanması, her işyerinin eşleştirildiği okulun öğrencilerine staj imkânı sağlaması, okullarda yeni bölümlerin açılması, atıl kalanların kapanması konularında karar alma ve uygulama süreçlerinde görev üstlenmeleri teşvik edilmelidir.

- Okullar ile işletmeler arasında işbirliği sağlanmalı ve programlar geliştirilirken meslek standartları-eğitim-istihdam olanakları arasındaki dengeler iyi kurulmalıdır.

Yeni meslek okullarının ve programların açılması, müfredatların güncellenmesi gibi konular; 2011 yılına dek tamamlanması hedeflenen il bazında işgücü piyasası ihtiyaç analizleri de dikkate alınarak, işverenlerin de katkılarıyla gerçekleştirilmelidir. Bu kapsamda, meslek standartları-eğitim-istihdam olanakları arasındaki dengelerin iyi kurulması için İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının sağlıklı çalışması hayati önem taşımaktadır. Ayrıca ihtiyaç analizlerinin yalnızca analizin yapıldığı tarihteki tespitler ile sınırlı kalmaması, işgücü piyasasının belirlenen ihtiyaçlarına göre geleceğe yönelik projeksiyonların da yapılması gereklidir.

Üniversite ile iş dünyası arasındaki ilişkileri güçlendirmek ve sürdürülebilirliğini sağlamak üzere, bünyesinde bulunan meslek yüksekokulları için her bir üniversitede bir “Danışma Kurulu” ile meslek yüksekokulundaki her bir program için “Danışma Komitesi” kurulmasına yönelik olarak yapılan yönetmelik çalışmaları olumludur. Söz konusu kurul ve komiteler okullar ve işletmeler arasındaki sosyal diyalogu geliştirme amacına ve yeni programların bölgenin ve sanayinin ihtiyaçlarının dikkate alınarak açılmasına hizmet etmelidir.

- Mesleki ve teknik eğitimde teorik bilgi ile işyerlerinde uygulamalı eğitimin bir denge içinde sunulması önemli olup, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda düzenli aralıklarla müfredatın güncellenmesi gerekmektedir.

Mesleki ve teknik eğitimde “dual” öğretim temeline dayalı, öğrencilerin haftanın belirli günleri işbaşında eğitim alırken, diğer günlerde meslek okullarında teorik ve atölye çalışmaları yapmalarına olanak sağlayan bir yapılanma yaygınlaştırılmalıdır. Sanayi kuruluşlarının tüm üretim programlarını dual eğitime azami olanağı sağlayacak biçimde geliştirmeleri teşvik edilmelidir.

İş gücüne yeni katılım oranının her yıl çok yüksek olduğu Türkiye’de eğitim-istihdam ilişkisi kurulurken uluslararası alanda sektörel rekabet gücümüz de göz önünde bulundurulmalı, rekabet gücümüzü ve verimliliği artıracak şekilde mesleki eğitim programları geliştirilmelidir.

- Türkiye’de aktif işgücü politikalarının (AİP) yaygınlığı ve etkililiği artırılırken, süreç ve sonuçlar dikkatle izlenmelidir.

AİP kapsamında en temel olarak, mesleki eğitim hizmeti sunulmaktadır. Özellikle kadının işgücüne katılımının düşük olduğu ülkelerde etkili sonuçları üreten bu politika araçlarının Türkiye’de daha etkili kullanımı sağlanmalıdır.

Uluslararası çalışmalar, yapılan harcamalara kıyasla, AİP'lerin beklenen faydayı gösterememe riskine de işaret etmektedir. Bu nedenle bu programların etkili bir şekilde takibinin yapılması gereklidir.

- İnsan kaynaklarına, ekonominin ve piyasanın değişen koşullarına “adaptasyon becerisi” ve “esneklik” kazandırmak için mesleki ve teknik eğitim hayatboyu sürdürülmelidir. Hayatboyu eğitim konusunda e-öğrenme ortamlarına erişimin kolaylaştırılması gereklidir.

Hızlı teknolojik değişim ve uluslararası rekabete bağlı olarak kimi sektörlerde ortaya çıkan “devresel göreceli değer farklılaşması”, bir başka deyişle, bazı sektörlerin göreceli öneminin artmasına veya azalmasına bağlı olarak ortaya çıkacak istihdam olanaklarından en kısa sürede yararlanmak asıldır. İnsan kaynaklarına, ekonominin ve piyasanın değişen koşullarına “adaptasyon becerisi” ve “esneklik” kazandırmak, mesleki ve teknik eğitimin temel kavramlarından biri olarak benimsenmelidir. Bu durum, mesleki ve teknik eğitimin “yaşam boyu” sürdürülmesi gerekliliğini de ön plana çıkarmaktadır. Yaşam boyu eğitimin örgün eğitim dışında mesleki gelişim imkanları sunma işlevi, işgücü piyasasının değişen/gelişen taleplerini karşılayacak niteliklerin kısa vadeli programlarla bireylere kazandırılmasına katkıda bulunmaktadır.

Eğitim çağı dışına çıkmış bireylerden uzaktan eğitim yoluyla öğrenimini tamamlamak isteyenler ile bireysel gelişimlerini sağlamak ve/veya yeni mesleki yeterlikler kazanmak isteyenlerin e-öğrenme ortamlarında eğitim amaçlı kullanılacak tüm cihazlara erişimlerini kolaylaştırmak yararlı olacaktır. Bu alanın bilgi teknolojilerinde meydana gelen değişimlere paralel olarak yenilenmesini, gelişmesini ve oluşturulacak standartlara uygunluğu bakımından izlenmesini sağlamak gereklidir.

- İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılım ile ilgili sınırlamaların kaldırılması gereklidir.

Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği'nde Kurum'ca düzenlenen kurslara katılım ile ilgili olarak kurslara aynı meslekte daha önce veya farklı meslekte ise son yirmi dört ay içinde katılmamış olma şartı bulunmaktadır. Hızlı teknolojik değişimler ve artan küreselleşme işgücü piyasalarının dinamik ve esnek bir yapıda olmasını öngörmektedir. Ayrıca hızlı teknolojik değişimler ve bilgilerin eskime süresinin kısalması, hayat boyu öğrenme felsefesini öne çıkarmaktadır. Bu süreçte meslek sahibi kişi, aynı meslekte faaliyet gösterse de o meslekle ilgili değişimleri takip edebilmek ve o mesleğe yönelik bilgi, beceri ve yetkinliğini sürekli geliştirmek durumundadır. Ayrıca işgücü piyasasında işveren tarafından talebi olan bir meslek, bir yıl içinde önemini kaybedebilmektedir. Söz konusu gelişmeler İŞKUR'dan mesleki eğitim almış kişilerin istihdam edilebilirliğini kendilerini geliştirmedikleri takdirde azaltabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı İŞKUR'dan mesleki eğitim alan kişilere tekrar eğitim alma ihtiyacı duymaları halinde kurslara erişim ile ilgili sınırlamalar getirilmemesi gerektiği düşünülmektedir.

- İŞKUR'un çeşitli halkla ilişkiler faaliyetleri çerçevesinde hayatboyu eğitim konusunda toplumsal tanınırlık yaratması yararlı olacaktır.

İnsan kaynaklarına, ekonominin ve piyasanın değişen koşullarına “adaptasyon becerisi” ve “esneklik” kazandırmak, mesleki ve teknik eğitimin temel kavramlarından

biri olarak benimsenmelidir. Hayat boyu eğitim, toplumun tüm bireyleri, kamu ve özel kurum ve kuruluşları ve sivil toplum örgütleri tarafından desteklenmelidir. Yetişkin eğitiminin geniş tabanlı ve çağdaş bir nitelik kazanması için toplumun konu hakkında bilgilendirilmesi de gereklidir. Dolayısıyla İŞKUR'un çeşitli halkla ilişkiler faaliyetleri çerçevesinde hayat boyu eğitim konusunda toplumsal tanınırlık yaratması, düzenlemekte olduğu mesleki eğitimlerin görünürlüğünü artırmak açısından yarar sağlayacaktır.