



MEGEP / SVET

Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
Strengthening the Vocational Education and Training System in Turkey

***Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim
Sisteminde Sosyal Ortaklar ve
Sosyal Diyalogun Rolünün Güçlendirilmesi
Politika Belgesi***

MEGEP
ANKARA, 2006

İçindekiler

1. Giriş

2. Sosyal ortak kuruluşları ve katılım kapasiteleri

- ◆ Sendika konfederasyonları ve bağlantılı birlikler
- ◆ İşveren kuruluşları ve bağlantılı birlikler
- ◆ Ticaret, Sanayi, Deniz Ticareti Odaları ve Emtia Borsası

3. Ulusal Düzeyde Mesleki Eğitim ve Öğretim Politikası Oluşturma

- ◆ Mesleki Eğitim ve Öğretimin Kalitesi: eğitim programları, öğretim standartları, sınav sistemi ve akreditasyon, sertifikalandırma, Ulusal Yeterlilik Sistemi, Kalite Güvencesi
- ◆ İş piyasasında iletişim ve mesleki danışmanlık ve mesleki rehberlik
- ◆ Kamu ve özel Mesleki Eğitim ve Öğretim kurumlarının kapasite planlaması

4. Mesleki Eğitim ve Öğretim için sektör stratejilerinin geliştirilmesi

- ◆ İş piyasası analizi ve beceri ihtiyaçları değerlendirmesi
- ◆ Mesleki profiller ve Meslek Standartlarının oluşturulması
- ◆ Sektöre-dayalı Mesleki Eğitim ve Öğretim temini

5. Mesleki Eğitim ve Öğretimin il düzeyinde uygulanması

- ◆ Mesleki Eğitim ve Öğretim kuruluşlarının (kurullar ve okullar) yönetim ve yönetimi
- ◆ Eğitimin temini; çıraklık sistemleri, stajlar ve öğrenciler için beceri eğitimi, öğretim görevlilerinden seminerler, Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmenlerine eğitim verilmesi
- ◆ Kaynaklar: mali ve diğer (ekipman, öğretim materyalleri, konuk eğiticiler)

6. İşletme düzeyindeki Mesleki Eğitim ve Öğretim faaliyetleri

- ◆ İşletmeler için Sözleşme-tabanlı Mesleki Eğitim ve Öğretim hizmetleri
- ◆ İşletme düzeyindeki Mesleki Eğitim ve Öğretim faaliyetleri
- ◆ Sürekli Mesleki Eğitim ve Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmenin Sağlanması

7. Sonuçlar ve Tavsiyeler

- ◆ Kültür, yetkinlik ve kapasite
- ◆ Yasal mevzuatlar
- ◆ İş piyasası beceri ihtiyaçları
- ◆ Mesleki Eğitim ve Öğretim için kapasite planlaması
- ◆ Sektör düzeyinde eylemler
- ◆ Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının reformu
- ◆ İşletmelerde eğitime ilişkin ortak eylem
- ◆ Farklı düzeylerde ele alınacak bileşenlerin özeti

Kısaltmalar Listesi

BAĞKUR	Esnaflar ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BIBB	Alman Mesleki Eğitim Ulusal Enstitüsü
CEDEFOP	Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DGB	Alman Merkezi Sendikalar Konfederasyonu
ESC	Ekonomik ve Sosyal Komite
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı
ETUI-REHS	Araştırma, Eğitim, Sağlık ve Güvenlik için Avrupa Sendika Enstitüsü
ETUC	Avrupa Esnaf Sendika Konfederasyonu
GOSB	Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi
GTZ	Alman Teknik Yardım Kuruluşu
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
IACME	Uluslararası Sanatkarlar ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği
IAG	Bilgi, Tavsiye ve Rehberlik
ICFTU	Serbest Sendikalar Uluslararası Konfederasyonu
İGEME	İhracatı Geliştirme Merkezi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İTKİB	İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birlikleri
KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MEKSA	Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MoLaSS	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
MoNE	Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)
MPM	Milli Prodüktivite Merkezi
NQS	Ulusal Yeterlilik Sistemi
NVQA	Ulusal Mesleki Yeterlilikler Kurumu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Kuruluşu
PSI	Uluslararası Kamu Hizmeti (Uluslararası Sendika Federasyonu)
SPO	Devlet Planlama Teşkilatı
ŞURA	Milli Eğitim Şurası
SVET (MEGEP)	Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi
TCO	İsveç Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu

TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TUC	Sendikalar Kongresi (İngiliz Merkezi Sendika Konfederasyonu)
TZOB	Türkiye Ziraat Odaları Birliği
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyon
TÜSİAD	Türk Sanayici ve İşadamları Derneği
UEAPME	Avrupa Sanatkârlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği
UNICE	Avrupa İşverenler Konfederasyonu
VET	Mesleki Eğitim ve Öğretim
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu
YOLİŞ	Türkiye Yol ve İnşaat İşçileri Sendikası

1. Giriş

Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretimde yer alan sosyal ortakların rolünü ele alan bu Politika Belgesi MEGEP iş planı bileşen 2.4 – sosyal ortakların Mesleki Eğitim ve Öğretim yönetimindeki rolü kapsamında hazırlanmıştır. Amacı Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretimde yer alan sosyal ortakların mevcut rollerinin değerlendirilmesi ve Milli Eğitim Bakanlığı ve sosyal ortak kuruluşlarındaki politika yapıcılara AB’deki başarılı sosyal diyalog uygulama modelleri dikkate alınarak Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin sosyal diyalogun ne şekilde güçlendirileceği ve kurumsallaştırılacağı ile ilgili önerilerde bulunmaktır.

Politika Belgesi temel olarak dört bilgi kaynağına dayanır:

- ◆ Avrupa’da Mesleki Eğitim ve Öğretim’de sosyal diyalog deneyiminin analiz edildiği ve gerçekleştirilen iyi uygulamaların öğelerinin tespit edildiği bir literatür taraması;
- ◆ Avrupa Eğitim Vakfı tarafından yayınlanan Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretimde Sosyal Diyalog Hakkında Emsal Tarama Raporu (ETF, 2004);
- ◆ Bakanlıklar, sosyal ortak kuruluşları ve eğitim kurumları dâhil olmak üzere resmi kaynaklar tarafından sağlanan belgeler;
- ◆ Merkezi ve bölgesel düzeyde paydaşlarla toplantılar ve görüşmeler

Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin sosyal diyalog alanında iyi uygulamaların belirlenmesi amaçlı ön analizin bir parçası olarak gerçekleştirilen literatür taraması daha önce gerçekleştirilmiş olan ve pazarın yön verdiği sistemlerde Mesleki Eğitim ve Öğretimde sosyal diyalogu ele alan analizlerin (Winterton, 2000) güncellenmesini, CEDEFOP (Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi) tarafından gerçekleştirilen, tüm Avrupa’yı kapsayan, Mesleki Eğitim ve Öğretime sosyal ortakların katılımı hakkında bir anketi (Winterton, 2003) ve yeni üye ülkelerde Mesleki Eğitim ve Öğretim ve istihdam konularında sosyal iletişim hakkında (Winterton ve Strandberg, 2004) incelemeleri içerir. Belgenin mümkün olduğunca kısa tutulabilmesi için, sadece bu Politika Belgesi ile kesin olarak ilişkili olan konular metne dâhil edilmiştir ancak referanslar bölümünün makul biçimde kapsamlı olması amaçlanmıştır ve daha fazla ayrıntılı bilgi akademik raporlarda bulunabilir (Winterton, 2006a; 2006b).

ETF (2004) Emsal Tarama Raporu Türkiye’de Ekim 2003’te gerçekleştirilen, ülkede uygulanan farklı girişimlerin incelenmesi, Mesleki Eğitim ve Öğretimde ve istihdamda etkin sosyal diyaloga yönelik süreçte mevcut potansiyelin ve kısıtlamaların belirlenmesi ve Mesleki Eğitim ve Öğretimin ve istihdam sistemlerinin gelişimini ve koordinasyonunu iyileştirmek üzere atılacak yeni adımların önerilmesi amaçlı emsal tarama sürecinin bir sonucudur.

Beş yıllık planlar, Mesleki Eğitim ve Öğretimi, sosyal iletişimi ve ilgili konuları düzenleyen kanun ve yönetmelikler dâhil olmak üzere Türkiye’de resmi belgelere başvurulmuştur. Takip eden beş yıllık kalkınma planlarında Mesleki Eğitim ve Öğretim için temel kavramlar, hedefler ve öncelikler özenle ele alınmıştır. Birinci Kalkınma Planında (1963–1967) işsizlik kritik bir sorun olarak vurgulanmış ve planda işgücünün becerilerinin artırılması ile sorunun ele alınması teklif edilmiştir. İkinci Kalkınma Planında (1968–1972) eğitim ile ilgili iki temel

amaç yer almıştır: insan kaynakları kapasitesini artırmak ve temel eğitimi nüfusun tümünü kapsayacak şekilde genişletmek. Üçüncü Kalkınma Planında (1973–1977) insan kaynakları planlaması oluşturulması ve eğitim ile istihdam arasında bağ kurulması amaçlanmıştır. Dördüncü Kalkınma Planında (1979–1983) Mesleki Eğitim ve Öğretim ve sektörel ihtiyaçlara uygun programların geliştirilmesi ele alınmıştır. Beşinci Kalkınma Planında (1984–1988) örgün eğitim ve yaygın eğitimin kombinasyonu bir öncelik olarak belirlenmiş ve bu amaca sanayinin katkıda bulunması beklenmiştir. Bu Planda ayrıca insan kaynakları bir kalkınma aracı olarak görülmüştür. İnsan kaynaklarının planlanması ve işgücü arz ve talebinin öngörülmesi için girişimlerde bulunulmuştur. İlk defa bu Planda devlet organları ile sanayi sektörü temsilcileri arasındaki sosyal diyalogun önemi vurgulanmıştır ancak somut anlaşmaların uygulamaya konması için fırsat olmamıştır. Altıncı Kalkınma Planında da (1989–1993) yine sosyal diyaloga odaklanılmıştır ancak sosyal diyalogun iyileştirilmesine yönelik hedeflere tam olarak ulaşılamamıştır. Yedinci Kalkınma Planında (1994–1997) Mesleki Eğitim ve Öğretim, ulusun becerilerinin geliştirilmesi anlamında değerlendirilmiştir ve insan sermayesi yatırımı bir öncelik olarak ele alınmıştır. Bu Planda işgücü becerilerinin, bir meslek standartları sisteminin oluşturulması yoluyla AB üye ülkelerine paralel olarak geliştirilmesi hedeflenmiş ve Mesleki Eğitim ve Öğretimde modüler bir sisteme geçiş amaçlanmıştır.

Sekizinci Kalkınma Planında (2001–2005) Mesleki Eğitim ve Öğretime kaydolan öğrenci sayısında, 1995–1996 Akademik yılında yüzde 23.4'den 1999 – 2000 Akademik yılında yüzde 22.8'e bir gerileme olduğu tespit edilmiştir. Toplumun eğitim seviyesinin yükseltilmesi amacına paralel olarak, bu planda zorunlu temel eğitimin süresi 4306 sayılı 1997 tarihli kanun ile 8 yıla çıkarılmıştır. Planda aynı zamanda çocuk işçilere dikkat çekilmiş, eğitim sisteminin dışında kalan çocukların kabul edilemez sosyal ve ekonomik koşullarda çalıştıkları ve bu durumun zihinsel ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkilerinin olmasının yanı sıra insan kaynaklarının verimsiz kullanılmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Eğitim ve öğretim fırsatlarının tüm bireylere sunulmasına, yüksek öğretime erişim için kuyruklar oluşmasının önlenmesine, eğitimde fırsat eşitliği sağlanmasına ve etkin bir rehberlik sistemi oluşturulmasına yönelik düzenlemeler yetersiz olarak görülmüştür.

Sekizinci Kalkınma Planında Türk Eğitim Sisteminin temel amacı, yüksek kavramsal, algısal ve sorun çözme becerilerine sahip, demokratik, özgürlük taraftarı ve ahlaki değerlere bağlı, açık görüşlü, şahsi görev ve sorumluluklarının bilincinde, milli kültürü benimsemiş, farklı kültürler hakkında yorum yapabilecek ve çağdaş medeniyete katkıda bulunacak, bilim, teknoloji ve üretime yatkın ve beceri, üretkenlik ve yaratıcılık seviyesi yüksek bireylerin bilgi çağına hazırlanmasıdır. Bu amaçla, milli eğitimin öğrenmeyi tüm bireylere, hayat boyu öğrenme yaklaşımı ve etkin danışmanlık hizmetleri ile sunan, eğitimin tüm kademelerinde yatay ve dikey geçiş imkânları sunan, iş piyasasında meslek standartları için uygun, üretimi temel alan, eğitime önem veren, istisnasız tüm öğrencilere eşit fırsat sunan bir pedagojik sistem ile yeniden yapılandırılması gerekmiştir. Bu Planda, genel liselerden mezun olan öğrenciler lehine olan mevcut üniversite giriş sınavı sonuçları değerlendirme kriterlerini kaldırarak ortaöğretimin, örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitimin vurgulanacağı şekilde

yeniden yapılandırılması teklif edilmektedir. Mesleki ve teknik eğitim programlarında önerilen bu yeniden yapılanma, eğitim içeriğinin meslek standartlarına dayandırılması ve iş hayatı ile bağ kurulması temeline dayanmaktadır. Yüksek öğretime erişimi olmayan gençler için eğitimin artırılması ile hayat boyu öğrenme yaklaşımı vurgulanmıştır. 3797 sayılı Kanunda Milli Eğitim Bakanlığının merkezi örgütlenmesinin yeniden yapılandırılması ve Bakanlığın il düzeyindeki birimlerine daha fazla sorumluluk verilmesi düşüncesi ile değişiklikler yapılmıştır. Çıracılık ve mesleki ve teknik eğitimin iş dünyasının ihtiyaçlarını daha iyi karşılamasını sağlamak üzere 3308 Sayılı Kanunda daha ileri değişiklikler de yapılacaktır.

Sekizinci Kalkınma Planı kapsamında, uzmanlardan ve Sivil Toplum Örgütleri temsilcilerinden oluşan özel bir Geçici Komite oluşturulmuştur ve bu Komite 2001 yılında, yasal yapının ortaöğretim sisteminde ciddi sorunlara neden olduğu yönünde bir rapor sunmuştur. Eğitim sistemi farklı felsefe ve metodolojiler ile desteklenen farklı kanunlara dayandırılmış olup, bunlar sadece eğitimin iki bileşeni arasında değil aynı zamanda Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemi içerisinde de çelişkiye neden olmaktadır. AB üye ülkelerindeki eğitimin bileşenlerinin tek bir sistem içerisinde birleştirilmesi eğilimi dikkate alınarak, Türkiye’de genel ve mesleki eğitimin sürekli olarak ayrılması önemli bir sorun olarak görülmüştür ve Geçici Komite 2001–2005 dönemi için aşağıda yer alan kısa vadeli hedefleri oluşturmuştur:

- ◆ Tek bir hayat boyu öğrenme sistemi oluşturmak üzere tüm milli eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması;
- ◆ Farklı bileşenlerin (örgün, yaygın, genel ve mesleki) tek bir sistemde birleştirilmesi;
- ◆ Ortaöğretim okulları ile çalışma hayatı arasındaki bağların güçlendirilmesi;
- ◆ Ortaöğretimde sektör ihtiyaçlarının ele alınması ile işgücü arz ve talebinin dengelenmesi;
- ◆ İstihdam edilebilirliği artırmak üzere Mesleki Eğitim ve Öğretim programlarının yeniden yapılandırılması.

Türk Hükümeti sosyal diyalogun güçlendirilmesine büyük önem vermektedir. AB, Eylül 2002’de başlayan ve Eylül 2007’ye kadar devam edecek olan “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi” kapsamındaki bu çabalara destek vermektedir. Bu projenin önceliklerinden biri, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin farklı düzeylerindeki (ulusal, il düzeyinde ve yerel) sosyal ortakların sorumluluklarının, danışmanlık rollerinin ve karar alma yetkilerinin analiz edilmesi ve belirlenmesidir. Proje, sosyal ortaklar için Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretime yeni bir katılım düzeyi getiren bir dizi faaliyet ve girişim geliştirmiştir. Sosyal ortaklar MEGEP projesinin ulusal, il düzeyinde ve yerel düzeyde uygulamaya konmasında aktif olarak rol almaktadır. MEGEP için genel karar alma sürecinde sosyal ortaklar hem Ulusal Koordinasyon Toplantısına hem de Aylık Yönetim Toplantılarına katılarak son derece hayati rol oynamışlardır. Milli Eğitim Bakanlığının Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretimin geliştirilmesine ilişkin öncelikli konuları görüştüğü ve karar aldığı bir Politika ve Strateji Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Elde edilen sonuçlar Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretim reformu hakkındaki bir yeşil belgede özetlenmiştir. Bu yeşil belge Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin ortak görüşlere dayandırılmıştır. Sosyal ortakların temsilcileri de

proje kapsamında oluşturulan öğretim programı geliştirme, meslek standartları, hayat boyu öğrenme ve kalite güvencesi gibi çalışma gruplarının toplantılarına katılmaktadırlar. Sosyal ortaklar aynı zamanda, mesleki yeterlilikler kurumunun kurulması hakkında bir kanun da dâhil olmak üzere ulusal yeterlilik çerçevesinin geliştirilmesinde aktif rol oynamaktadır.

Sosyal ortak olan kurumların kapasitelerinin güçlendirilmesi amacıyla MEGEP kapsamında çok geniş bir yelpazede faaliyetler uygulamaya konmuştur. Sosyal ortaklar AB ülkelerindeki kendi eşdeğerleri kurumlara, söz konusu kurumların Mesleki Eğitim ve Öğretim yönetişimine katılımları ve buna ilişkin prosedürler hakkındaki deneyimlerine ilişkin çalışmalar yapmak üzere, çalışma gezileri düzenlemişlerdir.

İlgili bölgelerden sosyal ortakların katılımı ile, söz konusu bölge ve illerde politikaya ilişkin konuların tartışıldığı düzenli Bölgesel Danışma Kurul Toplantıları (RAC) düzenlenmiştir. Bu toplantıların sonuçlarına göre, proje faaliyetleri ve yaklaşımları gözden geçirilmiştir.

Sosyal ortaklar ile ilgili konular ve sosyal ortaklar tarafından gündeme getirilen konular hakkında Uluslararası Konferanslar düzenlenmiştir.

Sosyal ortakların kapasitelerinin güçlendirilmesi için 4 milyon Euro'luk bir Hibe sağlanmıştır. Sosyal ortakların ve eğitim kurumlarının faydalınacı olduğu 34 proje desteklenmiştir.

Ayrıca, sosyal ortaklar ile birlikte MEGEP projesinin ve mesleki eğitimin genel öneminin artırılması amacıyla İletişim Stratejisi hazırlanmıştır.

İstanbul'da sosyal ortaklar ile yakın bir işbirliği içinde bir Mesleki Eğitim ve Öğretim Bilgi Merkezi oluşturulmuştur. Çeşitli mesleklerin tanıtılması amacıyla toplantılar düzenlenmiştir ve sosyal ortakların temsilcileri konuşma yapmak üzere davet edilmiştir.

Üç görev sırasında görüşülen önemli paydaşlara (Ek 1'de listelenmiştir) Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin, özellikle sosyal ortakların rolü ve sosyal iletişim ile ilgili olmak üzere, güçlü ve zayıf yanları hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Bu tartışmalar, sosyal iletişimin onlara göre ne ölçüde yeterli olduğunu, bunun en kapsamlı olduğu seviyeleri ve olması gerekli görülen en önemli seviyeleri (ulusal, il düzeyinde, sektör ya da kuruluş) içermiştir. Biz, mevcut düzenlemelerde zayıf yönlerin neler olduğunu bulmaya ve bireylerin algıladıkları yetersizlikleri nasıl açıkladıklarını anlamaya çalıştık. Ayrıca Ankara, İstanbul ve Gaziantep'teki sosyal ortaklar ile birlikte, bu raporda yer alan bazı bulguların tartışıldığı çalıştaylarda sunumlar yaptık.

Politika Belgesinin bu son taslağında, Mart 2006'da oluşturulmuş olan taslak ile ilgili olarak çeşitli paydaşlardan gelen yazılı yorumlar dikkate alınmıştır. Ayrıca Ankara'da Nisan 2006'da taslak Politika Belgesinin ayrı ayrı sosyal ortaklara ve devlet yetkililerine sunulmasında alınan geri bildirimleri de içerecek şekilde değiştirilmiştir.

2. Sosyal Ortak Kuruluşları ve Katılım Kapasiteleri

Bu bölümde Türkiye'deki sosyal ortak kurumlar sunulmakta ve bunların Mesleki Eğitim ve Öğretimde sosyal diyalog süreçlerine katılım kapasiteleri değerlendirilmektedir. Kesin olarak uygulanan "sosyal ortak" tanımı, Avrupa Birliği tarafından yapılan tanımdır: işçi ve işverenleri temsil eden kurumlar.

Sendika konfederasyonları ve bağlantılı birlikler

Her biri belli sektörleri kapsayan bağlantılı sendikaları bulunan üç büyük sendika konfederasyonu ve pek çok kamu sektörü konfederasyonu bulunmaktadır.

TÜRK-İŞ; Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1952 yılında kurulmuştur ve yıllardır aynı sayıda bağlantılı sendikayı rapor eden en büyük merkezi sendika organizasyonudur. Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan en son istatistiklere göre, Konfederasyon 1,910,000 bireysel üyeyi temsil etmektedir. Kamu sektörü önemli bir üye kaynağını oluşturmaktadır ancak diğer alanlarda da faaliyetler söz konusudur. Konfederasyon Mesleki Eğitim ve Öğretim ile ilgili girişimlere ve uluslararası faaliyetlere her geçen gün daha fazla katılmaktadır. Ancak, bünyesinde, ulusal düzeyde çalışma zamanının bir kısmını Mesleki Eğitim ve Öğretim konularına ayıran sadece bir yetkili bulunmaktadır. Çalışanların neredeyse tamamı bilgisayar kullanmaktadır ve internet erişimleri vardır. Üyelik aidatlarının toplanmasında sendika aidatlarının işveren tarafından ücretlerden kesilerek sendikaya yatırılması (check off) sistemi kullanılmaktadır; bu mali kaynaklardan hem sendikaların personel maliyetlerinin karşılanmasında hem de diğer faaliyetlerde yararlanılmaktadır. Konfederasyonun ya da Konfederasyonu oluşturan sendikaların ciddi mali sorunları olmamakla birlikte, üyeliklerin azalması ile kuruluşun bütçesi de küçülebilir. İl düzeyinde, TÜRK-İŞ'in İl Mesleki Eğitim Kurullarında, çoğu bölge için uygun olan bağlantılı sektör sendikalarından seçilmiş 81 temsilcisi bulunmaktadır.

HAK-İŞ, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1976 yılında kurulmuştur ve resmi istatistiklere göre konfederasyona bağlı dokuz sendika ve 340.000 bireysel üye bulunmaktadır: HAK-İŞ'in geleneksel bir sendikacılık yaklaşımı olduğu, toplu sözleşme pazarlığına ve çalışanların çıkarlarının temsil edilmesine ağırlık verdiği ancak işverenler ile işbirliği içerisinde çalışmaya açık olduğu görülmektedir. HAK-İŞ özel sektörden ve doğrudan yabancı yatırımlardan TÜRK-İŞ'e göre daha fazla üyeliğe sahiptir. Brüksel'de Ofisi bulunan tek Türk sendika konfederasyonudur ve AT girişimlerinin yanı sıra Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve Uluslararası Serbest Ticaret Birlikleri Konfederasyonuna (ICFTU) büyük ölçüde katılmaktadır. Kuruluş bireysel üyeliklerin artacağını öngörmektedir. Bu konfederasyonda özel sanayi ve belediyeler önde gelen sektörleri oluşturmaktadır. Merkezi örgütlenmede çalışan eğitilmiş personel bulunmaktadır ancak uzman sayısı yetersizdir. Çalışanların neredeyse tamamı bilgisayar ve internet kullanmaktadır ve Ocak 2006'da HAK-İŞ tam zamanlı çalışan bir eğitim uzmanlığı pozisyonu açmıştır. Üyelik aidatlarının toplanmasında sendika aidatlarının işveren tarafından ücretlerden kesilerek

sendikaya yatırılması (check off) sistemi kullanılmaktadır, bu mali kaynaklardan hem sendikaların personel maliyetlerinin karşılanmasında hem de diğer faaliyetlerde yararlanılmaktadır. Konfederasyonu oluşturan sendikaların ya da Konfederasyonun ciddi finansal sorunları bulunmamaktadır ve bütçesi örgütlenmenin artmasından ve AB fonlarından faydalanmıştır.

DİSK; Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1967 yılında, kurucu liderinin söz konusu yıldaki grev dalgası sırasında TÜRK-İş'ten çıkarılmasının ardından, ayrılıkçı bir "devrimci" sendika olarak kurulmuştur. Eleştirel, radikal bir duruşu benimsemeye devam etmektedir ancak son derece Avrupalı görünmektedir. DİSK temsilcileri sık sık uluslararası toplantılara katılmaktadır ve ETUC ve ICFTU ile yakın ilişki içerisinde olup, Alman Sendikalar Birliği (DGB) değişim programına bu ilişkileri kapsamında katılmıştır. Sendika kendisine bağlı sendikaların sayısının değişmeyeceğini ve yeni örgütlenme faaliyetlerine bağlı olarak bireysel üyeliklerin hafif bir büyüme göstereceğini öngörmektedir. Temsil edilen başlıca sektörler özel sanayi ve özel hizmetlerdir. Belediye sektörü de temsil edilmektedir. Çalışanların neredeyse tamamı bilgisayar ve internet kullanmaktadır. Üyelik aidatları sendika aidatlarının işveren tarafından ücretlerden kesilerek sendikaya yatırılması (check off) sistemi ile toplanmaktadır. Personel maliyetleri ve diğer harcamalar mali kaynaklardan karşılanmaktadır. Yeterli sayıda eğitilmiş uzman bulunmaktadır ve Konfederasyon uzmanların sayısının gelecekte korunmasını ya da artmasını beklemektedir. Yeni örgütlenmeden dolayı kaynaklar artabilir ancak sendikanın yine de eğitim ve geliştirme alanlarında daha fazla uzmanlık geliştirmesi gerekmektedir. DİSK beş yıl önce Almanya'da uygulanan ikili sistemin incelendiği MEB projesine katılmıştır.

Aynı zamanda, kamu çalışanları için üç sendika konfederasyonu bulunmaktadır.

KAMU-SEN; Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu en büyük kamu sendikası merkezi kuruluşudur ve 1992 yılında kurulmuştur. Mevcut en son istatistiklere göre (Mayıs 2005) konfederasyona bağlı on bir sendika bulunmakta olup, 316.038 bireysel üye ya da toplam kamu çalışanlarının yüzde 20'si temsil edilmektedir. Üyelik aidatları check-off sistemi ile toplanmaktadır.

KESK; Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, ikinci büyük kamu çalışanları sendikaları merkezi kuruluşu olup; yaklaşık 264,000 bireysel üye ya da toplam kamu çalışanlarının yüzde 16.66'sı temsil edilmektedir. Bağlı sendikaları arasında öğretmenleri temsil eden sendika olan EĞİTİM-SEN yer almaktadır. Merkezi konfederasyonun ETUC, ICFTU, Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonu (PSI) ve Uluslararası Taşımacılık Çalışanları Federasyonu (ITF) ile yakın ilişkileri bulunmaktadır ve Almanya'da DGB, İsveç'te İsveç Kamu Çalışanları Konfederasyonu (TCO) ve Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonu, PSI gibi diğer sendikalar ile ortak faaliyetlerde bulunmaktadır.

MEMUR-SEN; Memur Sendikaları Konfederasyonu, toplu sözleşmelere katılmaya uygun olan üçüncü kamu çalışanları sendikaları konfederasyonudur. Konfederasyon 1995 yılında kurulmuştur ve mevcut durumda on bir bağlı sendikası ve 159,000 bireysel üyesi bulunmakta ve bu şekilde toplam kamu çalışanlarının yüzde 10'unu temsil etmektedir. Kuruluş üyeliklerin artacağını öngörmektedir. Konfederasyon az sayıda çalışan istihdam etmektedir ancak çalışanların neredeyse tamamı bilgisayar ve internet kullanmaktadır. Sendika üyelik aidatlarının toplanmasında check-off sistemi kullanılmaktadır ve mali kaynaklar sendikalarda ve Konfederasyonda personel maliyetlerinin karşılanmasında kullanılmaktadır.

Kamu çalışanları sendikalarının Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemi reformuna katkıda bulunma kapasiteleri, işçileri temsil eden sendikaların sahip oldukları toplu sözleşme haklarına eşit pazarlık hakkı kazanma çabalarına açıkça odaklanmış olmaları nedeniyle son derece sınırlıdır. Kamu sektöründe sendika yoğunluğunun nispeten fazla olmasına ve kamu çalışanlarının ve devlet memurlarının Mesleki Eğitim ve Öğretime merkezi katılımlarına rağmen, eğitim gündemlerinde yeterince ön sıralarda yer almamaktadır.

Sosyal diyalogun güçlendirilmesinde karşı karşıya kalınan sorunlardan biri sendika yoğunluğundaki kısıtlama ve yoğunluk ile toplu sözleşme kapsamı arasındaki bağın zayıf olmasıdır. Çalışma Bakanlığı istatistiklerine göre, çalışanlar arasında sendika yoğunluğu yüzde 58'dir çünkü 5 milyondan az işçi sendikalı olmaya uygun durumdadır ve 2.9 milyon sendikalı bulunmaktadır. Benzer olarak, devlet memurları arasında yoğunluğun yüzde 50 olduğu bildirilmektedir çünkü sendika üyesi olmaya uygun devlet memuru sayısı 1.6 milyon civarındadır ve 788,000 üye bulunmaktadır.

Sendikaların Mesleki Eğitim ve Öğretim ve sosyal diyalog alanında yetkinliklerini artırmak için çaba gösterdikleri açıktır.

İşveren kuruluşları ve bağlantılı birlikler

Türkiye'de işveren kuruluşları iyi gelişmiş olup, sınırları ve üyelik kuralları net olarak belirlenmiş üç işveren konfederasyonu bulunmaktadır.

TİSK; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, merkezi tek işveren birliği kuruluşudur ve 1961'de kurulmuştur. Ülkede işveren birlikleri bir dizi koldan gönüllülük bazında örgütlenmiş olduğundan, konfederasyonun 21 üyesi bulunmaktadır. Konfederasyonlara üye olan işveren sendikalarının ve bunlara üye olan kuruluşların sayısı yıllar içerisinde artmıştır ve bu artışın devam edeceği öngörülmektedir. Özel üretim ve hizmet sektörü ağırlıklı olmakla birlikte kamu işverenleri sendikaları da bağlı bulunmaktadır; TİSK şemsiye organizasyon olarak özel ve kamu sektörlerini birlikte temsil etmektedir. Üyelik gönüllülük esasına dayalı olmakla birlikte, büyük şirketler ve işveren sendikaları arasında TİSK'e katılım seviyesi yüksektir; TİSK mevcut durumda bir milyondan fazla işçiyi kapsamakta ve sekiz bin işyerini temsil etmektedir. Bir yandan TİSK katılım seviyesini yükseltmeyi hedeflerken, merkezi

işveren kuruluşu olarak da son derece etkilidir çünkü büyük şirketler genellikle bağlı işveren sendikaları kapsamında örgütlenmişlerdir. TİSK kaynakları eksik değildir ve bunların üyeliklerin ve yerine getirilen fonksiyonların artması ile paralel olarak büyümesi beklenmektedir. Merkezi kuruluş için çalışan Mesleki Eğitim ve Öğretim uzmanları bulunmakla birlikte, artan faaliyetlere yetişebilmek için daha fazla personele ihtiyaç vardır. Yeni personel alımları devam etmektedir. Çalışanların neredeyse tamamı bilgisayar ve internet kullanmaktadır. TİSK 1990lardan bu yana sosyal diyalog süreçlerinde önemli rol oynamış, Türkiye’de bulunan üç taraflı platformların neredeyse tümüne katılmıştır. TİSK, gönüllülüğe dayalı örgütlenmesi ve ülkede ve yurt dışında geniş temsil özelliği ile AB’nin “sosyal taraf” kriterlerine tam olarak uymaktadır. TİSK Türk işverenleri ülkede 40 farklı platformda temsil etmektedir. 1988’den bu yana Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği (UNICE) üyesidir. Ayrıca yurt dışında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE), OECD Nezdinde Ticaret ve Sanayi İstişare Komitesi (BIAC) ve Akdeniz Girişimcileri Konfederasyonu Birliği (UMDE) nezdinde temsil edilmektedir. TİSK, TİSK Mikro Ameliyet ve Rekonstrüksiyon Vakfı, Ekonomik Kalkınma Vakfı, İktisadi Araştırmalar Vakfı, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etütler Vakfı, Meslek Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı ve Türkiye Engelliler Vakfının kurucusu ya da üyesidir. Aralarında Eğitim Komisyonunun da yer aldığı 7 komisyon aracılığıyla ayrıntılı teknik çalışmalar gerçekleştirmektedir. TİSK’e bağlı kuruluşlardan biri olan MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası), metal ve elektronik sektörü işverenleri birliği bünyesinde yaklaşık 300 üye kuruluş (70’i yabancı sermaye olmak üzere) bulunmaktadır ve TÜRK-İŞ’in sektör birliği olan ve HAK-İŞ ve DİSK’e bağlı sektör kuruluşlarının eşdeğeri olan TÜRK-Metal ile sektör düzeyinde düzenli olarak toplu pazarlık yapmaktadır. MESS’in sendikalarla iyi bir diyalog içerisinde olduğu ve eğitim konularına işbirliği yaklaşımını desteklediği görülmektedir. Metal ve elektronik alanındaki tüm büyük şirketler MESS’e bağlı olduğundan, sektörün yaklaşık yüzde 65’ini kapsamaktadır.

Sosyal ortak olan tüm kuruluşlar arasında, Mesleki Eğitim ve Öğretim alanında en kapsamlı uzmanlığa sahip olan TİSK’de merkez ofiste biri tam zamanlı olmak üzere, toplam altı kişi Mesleki Eğitim ve Öğretim konularında çalışmaktadır. Merkez ofiste görevli çalışanların büyük bölümü İngilizce bilmekte, bazıları aynı zamanda Fransızca, İtalyanca ya da Almanca dillerini de akıcı olarak kullanabilmektedir. İl düzeyinde TİSK ya bağlı işveren birlikleri görevlilerince ya da büyük şirketlerin üst düzey yöneticileri, tipik olarak insan kaynakları yöneticilerince temsil edilmektedir. 81 ilin 7 ya da 8’i dışında tüm illerde uzmanlar ile yeterli temsil söz konusudur. TİSK örgütlenmesi aynı zamanda spesifik projelerde gerekli uzmanlığa sahip temsilcilerin görevlendirilmesine imkân vermektedir.

TESK, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu, Türkiye’deki sivil toplum örgütlerinin en büyüklerinden biridir. Esnaf ve sanatkârlar için, üretim ve hizmet sektörlerinden 2.5 milyondan fazla kayıtlı zorunlu üyelik ile en yüksek düzeyde temsil teşkil etmektedir. Küçük ölçekli olmakla birlikte, bu kuruluşlar toplam kuruluş sayısının yüzde 90’ından fazlasını temsil eder. TESK, bir şemsiye örgüt olarak bünyesinde gruplanmış farklı mesleki faaliyetleri temsil eden 3,483 yerel Odadan, her ilde 82 Odalar Birliğinden ve 13 Sektör Federasyonundan oluşur. TESK Avrupa’da KOBİler alanında UEAPME (Avrupa Esnaf Birliği ve Küçük ve Orta

Ölçekli Girişimler) ve IACME (Uluslararası Sanatkârlar ve Küçük Orta Ölçekli İşletmeler Birliği) gibi çeşitli uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmaktadır. TESK aynı zamanda Ekonomik ve Sosyal Konsey, Vergi Konseyi, İş Bulma Kurumu İdari Komitesi, İşçi Konseyi, KOSGEB, BAĞ-KUR, Meslek Standartları Komisyonu vs gibi çeşitli ulusal kuruluşlar ile de işbirliği içerisinde.

3308 sayılı Kanun kapsamında, TESK ulusal, il düzeyinde ve sektörel olmak üzere tüm düzeylerde Mesleki Eğitim ve Öğretim’de sosyal diyaloga, MEB sorumluluğunda tüm sanat dallarında çıraklık eğitim sistemi dâhilinde çıraklık eğitimi vererek katılmaktadır.

TESK bünyesindeki mesleki kuruluşların üç görevi vardır: 1) “mesleğin” çıkarlarının korunması; 2) üye kayıtlarının tutulması ve üyelik başvurularının toplanması ve 3) üyelerin yetkinliklerinin artırılması için eğitim faaliyetleri düzenlenmesi. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminde TESK eğitim konularını diğer sosyal ortaklara göre daha geniş ve daha derin bir şekilde ele almaktadır. 3308 sayılı Kanun uyarınca, TESK’e bağlı odalar ile işletmeler arasında önemli bir işbirliği söz konusudur. TESK Mesleki Eğitim ve Öğretim alanında etkin ve verimli bir biçimde çalışmaktadır ve Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemi reformuna katkıda bulunma potansiyeli kayda değerdir.

Ayrıca, TESK denetim, belgelendirme ve sınav sisteminin işletilmesinde hayati bir rol üstlenmektedir.

TESK’in Mesleki Eğitim ve Öğretimdeki kurumsal kapasitesi güçlü olup, internet dâhil olmak üzere modern teknolojiyi kullanan nitelikli ve deneyimli eğitim uzmanları bulunmaktadır.

TÜSİAD; Türk Sanayici ve İşadamları Derneği, bireysel üyelerden oluşan ve Türkiye Dernekler Kanununa uygun olarak yapılanmış gönüllülük esasına dayalı bir sivil toplum kuruluşudur. TÜSİAD üyeleri arasında Türkiye üretim ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren bireysel şirketlerin, şirketler gruplarının ve holding şirketlerinin sahipleri ve yöneticileri yer almaktadır. Aralık 2005 itibariyle, 545 üyesi ile 1,300 şirketi temsil eder durumdadır. TÜSİAD, bir sektörel ve beş bölgesel federasyon tarafından kurulmuş ve toplamda 7400 iş adamı olan Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) üyesidir. TÜSİAD, pazarlık kuruluşu olmadığından, endüstriyel ilişkiler alanında resmi bir sosyal ortak değildir ancak Türkiye’de toplam ihracatın %37’sini ve toplam katma değer %44’ünü oluşturan büyük şirketlerin üst düzey icra başkanlarını ve şirket sahiplerini içerir. TÜSİAD sanayici ve iş adamı kuruluşları arasında yer alan platformlarda önemli bir rol oynamaktadır; ayrıca Başbakanın daveti üzerine, Ekonomik ve Sosyal Komitede de bir koltuk sahibidir.

Resmi bir sosyal ortak kuruluş olmasa da TÜSİAD 1987’den bu yana UNICE üyesidir ve AB’ye uyum sürecini yakından takip etmektedir. TÜSİAD aynı zamanda 1999’dan bu yana BIAC (OECD Nezdinde Ticaret ve Sanayi İstişare Komitesi) üyesidir. TÜSİAD için Mesleki Eğitim ve Öğretimde temel konu Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin AB perspektifinden değerlendirilmesi, böylelikle hataların tekrarlanmamasıdır. TÜSİAD kaynakları açısından herhangi bir eksiklik yaşamamaktadır ve etkili üyelerinden elde ettiği becerilerin yanı sıra son

derece nitelikli ve yetkin destek personeli istihdam etmektedir. TÜSİAD Türkiye’de temel ekonomik ve sosyal konulara yoğun biçimde katılarak sosyal diyalogun önemini ortaya çıkarmış ve ekonomi, sosyal politika, demokrasi ve katılımı önemli bilimsel araştırmaları desteklemiştir. Dernek hükümet, idari ve diğer hükümet organları açısından en prestijli ve etkili Sivil Toplum Örgütlerinden biridir; hükümet ile yapıcı diyalog içerisindedir ve kendilerinden sıklıkla görüş alınmaktadır. Çeşitli Mesleki Eğitim ve Öğretim girişimlerine katılmaktadır ve MEB tarafından sosyal ortakların görüşleri alınarak hazırlanmış olan Yeşil Belge üzerinde yorum bildirmiştir. Üye şirketlerden gelen üyeler ve profesyonellerden oluşan bir alt komite iki yıl önce mesleki eğitim konusunu ele almak üzere kurulmuştur ve bu tüm alt komiteler arasında en aktif komitelerden biri haline gelmiştir çünkü “Mesleki Eğitim ve Öğretim Türkiye’de sanayinin geleceği için hayati önem taşımaktadır”.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) resmi olarak Kasım 2004 tarihinde, 8 yıl süren örgütlü bir sivil çalışmanın sonucunda, 1996’dan bu yana faaliyet gösteren Türk Sanayicileri ve İş Adamları Dernekleri Platformu üyesi dernekler ve 2000 yılından bu yana faaliyet gösteren Sektörel Dernekler Platformu üyesi dernekler tarafından oluşturulan federasyonlar tarafından kurulmuştur.

TÜRKONFED, Türkiye’de bulunan en büyük sivil iş dünyası örgütü olup, bünyesinde 8 federasyon, 78 dernek ve 8000 işadamı barındırmaktadır.

Coğrafi dağılım Batı Anadolu, Marmara ve Kuzey Anadolu, Orta Anadolu, Doğu Akdeniz, Doğu ve Güneydoğu Anadolu federasyonları bazında dağılmıştır. Örgütsel faaliyetlerde liderlik eden sektörler arasında Demir ve Çelik, Otomotiv, Seramik, İlaç, Kimyasal Maddeler, İnşaat, Turizm, Taşımacılık, Lojistik ve Hazır Giyim sektörleri yer almaktadır.

Ticaret Odaları

TOBB (Türkiye Odalar Birliği), Ticaret, Sanayi, Denizcilik Odaları ve Borsalar Birliği, yarı kamusal bir kuruluştur ve sosyal ortaklar arasında temsil niteliği en fazla olandır çünkü esnaf ve sanayicilerin yasa gereği ilgili bölgelerde Ticaret Odasına kayıtlı olmaları zorunludur ve bunlar sektörlerine göre sınıflandırılmıştır. TOBB resmi, sosyal ve ticari kurumlar ve kuruluşlara katılım yoluyla Türk ekonomisine rehberlik etme gücü ve rolünü korumaktadır. Katılım gösterilen resmi kurumlar: Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), Türk Standartlar Enstitüsü (TSE), İhracatı Geliştirme Etüt Merkezi (İGEME), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞKUR), Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası ve Kredi Garanti Fonudur. Sosyal bir ortak olarak, TOBB doğrudan doğruya endüstriyel ilişkiler alanına katılmamaktadır ancak dolaylı olarak etkili bir merkezi işveren kuruluştur.

TOBB kurumsal kapasite avantajına sahiptir; her ne kadar mevcut durumda Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminde yeterince aktif değilse de bu kapasitenin harekete geçirilmesi

mümkündür. TOBB ve MEB arasında imzalanan protokollerde gelecekte Mesleki Eğitim ve Öğretim alanında faaliyetlerde bulunulması öngörülmektedir.

TZOB; Türkiye Ziraat Odaları Birliği, 1881 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile tüzel kişiliğe sahip bir kamu kurumu olarak kurulmuştur. Ziraat Odaları tarımsal faaliyette bulunanlar için yasal kurumlar olmanın yanı sıra kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olarak da faaliyet göstermektedirler; bu nedenle diğer meslek kuruluşları gibi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Madde 135) kapsamında yasal destek almaktadırlar. 6964 Sayılı Kanun uyarınca, (2979 Sayılı Kanundan, Madde 2 dolayısıyla farklı) her bir il ve ilçeleri TZOB faaliyet alanı kabul edilmektedir. Bu nedenle, her ilin her ilçesinde bir Ziraat Derneği kurulması gerekmektedir. Yeni ilçe olan yerler dışında 645 Ziraat Derneği bulunmaktadır ve TZOB hâlihazırda 2.5 milyondan fazla üyeye sahiptir. TZOB tüm Ziraat Derneklerinin üzerinde bulunan merkezi kuruluş olup Ankara'da bulunmakta ve tarım sektörünün çıkarlarını temsil etmekte ve hükümetin tarım plan ve programları oluşturmasına yardımcı olmaktadır. Ziraat Odaları aynı zamanda bu mesleğe hizmet sunmakta, çiftçilerin ortak ihtiyaçlarını karşılamakta, mesleki faaliyetlere yardımcı olmakta ve mesleki disiplin ve ahlaki korumaktadır. TZOB paydaş olarak Ekonomik ve Sosyal Komiteye katılmaktadır ancak Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminde önemli bir rolü bulunmamaktadır.

İşveren kuruluşları, özellikle İşveren Konfederasyonu (TİSK) ve Ticaret ve Sanayi Odası (TOBB) genellikle sendikalardan daha güçlüdür ve temsil yetenekleri daha fazladır, ancak bunlar da “muazzam” kayıt dışı ekonomiden (kaynaklarca toplam GSYİH'nın yüzde 50'den fazlası olarak tahmin edilmektedir) dolayı sınırlamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Sosyal ortak kuruluşlara üyelik ve sosyal diyalog kaçınılmaz olarak görünen ekonomi ile sınırlıdır ve gizli ekonomi işgücü becerilerinin artırılması girişimlerine engel olmaktadır çünkü iyi niyetli işverenlerin fiyatını düşürmeye dayandırılmıştır.

Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretimde sosyal diyalogun hem yasal düzenlemelerde hem de uygulamada güçlendirilmesi gereği geniş kabul görmektedir. Ortak kararlılık ve sosyal diyalog kavramları endüstriyel ilişkiler alanındaki aktörler tarafından yeterince bilinmemektedir ve Türkiye'de endüstriyel ilişkilerin bütününde söz konusu olan kültürün temel bir parçası değildir. Toplu sözleşme mekanizmaları, belli sınırlamalardan dolayı sıkıntılar olmasına rağmen, daha iyi tanınmaktadır. Kurumsal düzenleme olarak geçmişte sosyal ortak ilişkilerine bir örnek bulunmaktadır, hükümet ile en büyük sendika federasyonu olan TÜR-İŞ arasında 19 Temmuz 1978'de varılan 'Sosyal Sözleşme'. Bu Sözleşme ile sendikalar ile ekonomik kalkınma ve demokratik süreç alanlarında sürekli işbirliği sağlanmış, ekonomik ve sosyal politikada yakın ilişki kurulmuştur ve Ekonomik ve Sosyal Komitenin kuruluşu olarak değerlendirilebilir.

1990lı yıllarda sosyal ortaklar tarafından teklif edilen başka sivil girişimler de olmuştur ancak şu ana kadar kurumsal organlara dönüşmemişlerdir.

Sosyal diyalogu sınırlandıran konular söz konusudur: Hükümetin yetkiyi paylaşmaya hazır olmaması, işverenlerin sınırlı katılımı ve sendika gizliliği.

Sosyal ortak kuruluşlar bir taraftan prensipte Mesleki Eğitim ve Öğretimin geliştirilmesine katılmaya daha istekli iken, diğer taraftan daha büyük ölçekte katılım için yetkinliğe ve kapasiteye sahip değildirlir.

Özellikle sendikalar arasında daha fazla kapasite oluşturulmasına ve tüm düzeylerde Mesleki Eğitim ve Öğretimde sosyal diyaloga katılımı gerekli kişiler arasında yetkinliklerin geliştirilmesine acil ihtiyaç vardır. Avrupalı sosyal ortak kuruluşlar, bilgi paylaşımında ve eğitim programları ile ve üye ülkelere yapılacak çalışma gezileri ile gelişim fırsatları sağlamada hayati rol oynayabilir. ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) ve CEDEFOP (Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi) sosyal ortak kapasitesi oluşturulmasına destek sağlayabilir.

3. Ulusal Düzeyde Mesleki Eğitim ve Öğretim Politikası Oluşturma

Mesleki Eğitim ve Öğretimin devlet tarafından düzenlendiği ve işyeri odaklı olduğu yerlerde, sosyal ortak katılımı Mesleki Eğitim ve Öğretim politikası geliştirmenin ayrılmaz parçası olarak tanımlanmaktadır. Avusturya'da sosyal ortakların Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin uygulamaya konmasında kapsamlı rolleri bulunmaktadır ve Federal Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı komisyon ve danışma kurullarında temsil edilmektedirler. Almanya'da Mesleki Eğitim Teşvik Yasası (*Berufsbildungsförderungsgesetz* 1981) katılan organların ulusal düzeyde Mesleki Eğitim ve Öğretim politikası belirlenmesine ve Mesleki Eğitim ve Öğretimin izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik sorumlulukları düzenlemektedir. Ulusal düzeyde Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü ana kurulu (*Budesinstituts für Berufsbildung*, BIBB) ve buna bağlı Daimi Komite (*Ständiger Ausschuss*) merkezi hükümetin temsilcileri, işverenler ve sendikalar ve Federal Eyaletlerin temsilcilerinden oluşur. Benzer şekilde, Danimarka'da sosyal ortaklar Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemi ile ilgili tüm konularda Eğitim Bakanına görüş sunan, işgücü piyasası eğilimlerini takip eden ve yeni Mesleki Eğitim ve Öğretim programları öneren ve mevcut programlarda değişiklikler yapan Mesleki Eğitim ve Öğretim Danışma Konseyinde (EUR) temsil edilir.

Türkiye'de sosyal diyalogda önde gelen kurum, 1995 yılında ekonomik ve sosyal konuları en üst düzeyde ele almak üzere bir danışma organı olarak kurulan Ekonomik ve Sosyal Komite'dir (ESK). Kanun, Komitenin çalışma prensiplerinin ve prosedürlerinin iyileştirilmesi ve statüsünün yükseltilerek hükümetin bir kolu olmaktan bir sosyal diyalog kurumu haline dönüştürülmesi için 2001 yılında değiştirilmiştir. Komite'ye Başbakan başkanlık eder ve hükümet tarafından Maliye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sanayi ve Ticaret, Tarım, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlıklarından temsilcilerden, ilgili devlet bakanlarından ve Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Hazine ve Dış Ticaret müsteşarlarından ve Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonundan temsilcilerden oluşur. DPT, ESK sekreterliği görevini yerine getirir. Sosyal ortaklar iş dünyasından TİSK, TESK, TOBB ve TZOB ile, çalışanlardan TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK ile temsil edilir. Bunun yanı sıra, Başbakan'ın daveti ile diğer devlet kurumları ya da hükümet dışı kurumlar da toplantılara katılırlar. ESK'nın temel sorumlulukları; ekonomik ve sosyal alanlarda yasal düzenleme taslaklarına ilişkin görüş bildirilmesidir. MEB ESK üyesi değildir ancak spesifik çalışma gruplarına katılmak üzere davet edilebilir. ESK kapsamındaki sosyal ortaklar ile danışmanın verimli olmadığı ve düzensiz olduğu düşünülmektedir ve emsal tarama çalışmasının yapıldığı zaman itibariyle kuruluşundan beri sadece 15 kez toplanmıştır.

On yıllık bir deneyimin ardından, ESK'da temsil ve işleve ilişkin bazı şikâyetler söz konusu olmuştur. ESK alt komitelerinin büyük bölümü yeterince aktif değildir. İstihdam ve İş Hayatı Komitesi tarafından sosyal güvence ve işsizliğin önlenmesi konusunda bir rapor hazırlanması yoluyla bir alt komisyon çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu alt komite merkezi işveren konfederasyonu sendika konfederasyonları ve bazı sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşmaktadır. Komite istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele hakkında bir rapor hazırlamış ve bu raporu 2004'de ESK'ya sunmuştur ancak bu çalışmanın

hazırlanması sırasında (Mart 2006) ESK söz konusu raporu henüz tartışmaya açmamıştır. Sosyal ortaklar ESK'nın sosyal diyalog organı olarak işlevi ile ilgili şüphelere sahiptirler.

Türk milli eğitim sistemi Anayasaya ve Tevhidi Tedrisat Kanununa dayanmaktadır. Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemi iki kanunda tanımlanmıştır: 1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 1986 tarihli 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu. 1973 yılında yürürlüğe giren, çağdaş eğitim kavramlarını uygulamaya koymayı amaçlayan 1739 sayılı Kanun gelişmiş ülkelerde 1960lardan itibaren görülen bir yaklaşımı yansıtır; temel olarak tekrarlanan eğitime dayalı bir sistemdir. 1990lardan itibaren gelişmiş ülkelerdeki sosyo ekonomik ve demografik değişiklikler tekrarlanan eğitim sisteminin yerine hayat boyu öğrenme modelinin gelmesine neden olmuştur. 1739 sayılı Kanun uyarınca, eğitim sistemi örgün eğitim ve yaygın eğitim unsurlarını içermekle birlikte, ana yapılar değişmeden kalmıştır. 1986'da yürürlüğe giren 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu da mesleki eğitim sisteminin bütününe farklı düzeylerde kapsayan iki unsur içerir. 4702 sayılı Kanun ile 3308 sayılı Kanunun bazı maddelerinde köklü değişiklikler yapılmış, meslek okulları ile yüksek öğrenim kurumları arasında bağ kuran, meslek okulu mezunlarının yüksek öğrenim kurumlarına serbest kayıt olmasının sağlanması gibi yeni kavramlar sunulmuştur. İkinci olarak, 4702 sayılı Kanunda sektör ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte bir iş gücü geliştirilmesi için mesleki eğitimin çağdaş bilim ve teknolojiye uygun olması gerektiği belirtilmektedir. Üçüncü olarak, Kanun ile şirketlerde mesleki eğitimi yeniden düzenlemektedir. Dördüncü olarak, Kanunla ulusal ve il mesleki eğitim kurullarının yapısını sosyal ortakların daha fazla temsil edileceği şekilde yeniden düzenlenmiş, bununla kurulların mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi yönünde karar almaya ve sorumluluk almaya teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Beşinci olarak, Kanun ile çıraklık yapısı yeniden düzenlenmiştir ve son olarak da Kanunun adı "çıraklık" ifadesinin çıkarılması ile ve Kanunun adının "Mesleki Eğitim ve Öğretim" olarak yeniden adlandırılması ile değiştirilmiştir. Bu Kanunun temel önemi, sadece çıraklıkları değil, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin bütününe kapsamasıdır. Ayrıca eğitim sistemi ile sektörlerin ihtiyaçları arasında bağ kurmuş, şirketlere yeni sorumluluklar yüklemiş ve teşvikler sunmuş ve sosyal ortakların karar organlarına farklı düzeylerde katılımlarını sağlamıştır.

Mesleki Eğitim ve Öğretimin Kalitesi: eğitim programları, eğitim standartları, sınav sistemi ve akreditasyon, sertifikalandırma, Ulusal Yeterlilik Sistemi, Kalite Güvencesi

Eğitim alanında, ETF Emsal Tarama Raporunda, Türkiye'de "sosyal ortaklık geleneği"nin Cumhuriyet'in kuruluş yıllarına dayandığı ifade edilmiştir. Her üç yılda bir toplanan Milli Eğitim Şurası (ŞURA) Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) en yüksek danışma organı olarak, Türk milli eğitim sisteminde kalitenin teşvik edilmesi amacıyla 1926'da kurulmuştur. 1970lerde eğitim sistemi ile sanayi arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi amacıyla Mesleki Eğitim ve Öğretim Yüksek Kurulu kurulmuştur. 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Kanun ile Ankara'da bir Milli Mesleki Eğitim Kurulu ve her ilde İl Mesleki Eğitim Kurulları kurulmuştur. Her iki düzeyde de bu kurullar sosyal ortak kuruluşlara danışılmasını ve

katılımını içerir. Milli Mesleki Eğitim Kurulu (MMEK) tüm okul ve kuruluşlar (şirketler dâhil) tarafından sağlanan örgün ve yaygın başlangıç Mesleki Eğitim ve Öğretimi tür ve düzeylerinin planlanmasına, geliştirilmesine ve değerlendirilmesine karar verir ve spesifik konularda MEB'e yorumlarda bulunur. 21 üyesi arasında hükümeti temsilen 16 üye, işveren kuruluşlarından üç, sendikalardan bir ve bankacılık kurumlarından bir üye bulunur. TESK, TOBB, TURK-İŞ ve TİSK'in yanı sıra Bankalar Birliği, Mali Müşavirler Odası ve YÖK'ten bir temsilci MMEK'e katılır.

Sosyal ortakların katılımı Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlaması amacıyla tasarlanmıştır ve 4702 sayılı Kanun 2000 yılında yürürlüğe girdiğinde, katılım yapısı iyileştirilmiş, sosyal ortak kuruluşların katılımlarının Milli ve İl Mesleki Eğitim Kurulları aracılığıyla düzenlenmesi ile Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemine daha fazla katılımları sağlanmıştır. Ayrıca TESK, her üç yılda bir (ya da gerektiğinde) kamu organları ve sosyal ortakların katılımı ile Merkezi Mesleki Eğitim ve Öğretim Sempozyumu organize etmektedir.

Emsal Tarama Raporunda bu yapı ile ilgili olarak "kamu ve sosyal ortak kuruluşların Kurula katılımlarında bir dengesizliğin olduğu açıkça görülmektedir" denmektedir (ETF, 2004: 21). Ayrıca, 'Kurul gerçekten etkin olabilmek için fazla büyüktür; her durumda, sosyal ortaklar sadece danışma görevi görmektedirler, tüm kararlar MEB tarafından alınmaktadır' (ETF, 2004: 22). Kurul'da, İçişleri Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı müsteşar yardımcıları dâhil olmak üzere sekiz Müsteşar Yardımcısı katılmakta, başkanlığı MEB müsteşarı üstlenmektedir.

Sosyal ortakların katılımı İŞKUR bünyesinde daha kapsamlı olarak gerçekleşmektedir; burada Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), MEB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı temsilcileri ile birlikte, sosyal ortaklarla ortak bir yaklaşım geliştirebilmek için bir çalışma grubu oluşturmuş, "geniş bir görüş birliği olmasını sağlamak için" tüm sendika konfederasyonlarını (TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK) davet etmiştir.

Türk Hükümeti bir Ulusal Yeterlilikler Sistemi (UYS) oluşturmaya çalışmaktadır. Mesleki Yeterlilikler Kurumu kurulması için taslak yasal düzenleme hazırlanmış ve 2006 İlkbaharında Meclise sunulmuştur. İşveren kuruluşları UYS'nin mümkün olan en kısa zamanda kurulmasını istemektedir. Mesleki Yeterlilikler Kurumunun kurulmasını ve modüler tabanlı öğretim programını desteklemektedirler. Diğer taraftan, sosyal ortaklar arasında ulusal düzeyde Ulusal Yeterlilikler Sisteminin (UYS) temellerini oluşturacak meslek standartlarının belirlenmesinde oynamaları gereken hayati rol yeterince bilinmemektedir.

İşgücü piyasasında iletişim ve mesleki danışmanlık ve mesleki rehberlik

Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları dâhil olmak üzere okullarda mesleki rehberlik hizmetlerinin sağlanması MEB'in sorumluluğundadır. 2000 yılından itibaren, ETF (Avrupa Eğitim Vakfı), CEDEFOP (Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi) ve ILO (Uluslararası

Çalışma Örgütü) Türkiye'ye mesleki rehberlik alanında destek vermektedir. İŞKUR, MEB ve dokuz işgücü piyasası kurumu, sosyal ortakların mesleki rehberliğine katılımı dâhil olmak üzere bir işbirliği protokolü imzalamıştır.

Eğitimden işgücü piyasasına geçiş halen zordur.

Uygun işgücü piyasası bilgilerinin yetersiz dağılımı sonucunda ortaya çıkan sorunlardan biri okulların işgücü piyasasının ihtiyaçlarına değil öğrenci taleplerine cevap vermesidir. İlköğretimin son yılında Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının ziyaret edilmesi de dâhil olmak üzere, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmesine rağmen, gençler ve aileleri medyanın teşvik ettiği mesleklere yönelmektedir.

Bu alanda bazı olumlu girişimler bulunmaktadır. MEKSA tarafından engellilerin dikiş makinesi ustaları olarak eğitilmesi için gerçekleştirilen Beceri Geliştirme Projesine bu işçileri istihdam etmek isteyen 200'den fazla işyeri tarafından başvuru yapılmıştır. Mevcut durumda 50'den fazla personel çalıştıran iş yerlerinin belli bir oranda engelli işçi çalıştırmaları gerekmektedir ve eğitimli dikiş makinesi ustası eksikliği bulunmaktadır.

HAK-İŞ, MEB, İŞKUR'a bağlı sektör sendikaları ve belediyelerin katıldığı, işgücü piyasası beceri ihtiyaçları değerlendirmesi ve bu yeterliliklerini geliştirmek isteyen kişilerin eğitim ihtiyaçları analizini (EİA) içeren bir başka ilginç bilgi; danışma ve rehberlik (BDR) projesi Kayseri'de başlayacaktır. Proje Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları ile ev tekstili üretiminin yoğun olduğu Kayseri'de 20.000 üyeye EİA gerçekleştirilmesi protokollerini içermektedir.

OECD ve AB direktiflerine göre orta vadede mesleki danışma ve mesleki rehberlik ile ilgili olarak yapılması gereken pek çok çalışma vardır. Temin edilen eğitimin işgücü piyasası talebi ile eşleştirilmesi amacıyla insan kaynakları geliştirme ve hayat boyu öğrenme için daha kapsamlı stratejiler geliştirilmesinde etkin mesleki rehberlik gereklidir. Bireyleri eğitimden işgücü piyasasına geçişte desteklemek için bilgi, danışma ve rehberlik sağlanmasında sosyal ortaklar hayati rol oynayacaklardır. İŞKUR-MEB protokolü ulusal düzeyde ve bazı sektörlerde geçerlidir ancak tüm düzeyleri kapsamalıdır.

İstihdamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sorumluluğu ile ilgili olarak, Emsal Tarama Raporunda sosyal ortakların daha "sistemik ve etkili" katılımına işaret edilmiştir. 2003 yılından bu yana yürürlükte olan yeni Çalışma Yasası sosyal ortakların, sürekli bir üç taraflı yapı oluşturulması ile istihdam ve sosyal ilişkileri kapsayan yeni yasal düzenlemenin hazırlanmasına katılımını sağlamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2003 yılında istihdam politikasını uygulayan temel icra organı olarak kurulan İŞKUR'da hem genel hem de ulusal icra kurulunda sosyal ortakların katılımı söz konusudur.

Kamu ve özel Mesleki Eğitim ve Öğretim kurumlarının kapasite planlaması

Yerel işgücü ihtiyaçlarının karşılanması Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının önündeki en büyük hedeftir. Mevcut düzenlemeler bunu kolaylaştırmamaktadır. Mesleki Eğitim ve

Öğretim kapasitesi merkezi olarak MEB tarafından planlanırken, hangi şirketlerin uygulamalı eğitim verme niteliğine sahip olduğuna ve katılacak öğrenci sayısına İl Mesleki Eğitim Kurulu karar vermektedir.

İl Mesleki Eğitim Kurulları Mesleki Eğitim ve Öğretim kapasitesini tanımlar ancak işgücü piyasası ihtiyaçları analizi yapılmasını üstlenmez. Okulda, her meslek alanında kapasite bölüm başkanları ve sorumlu öğretmenler tarafından, öğrenci (işgücü piyasası değil) taleplerinin karşılanması için İl Kurulu tarafından tahsis edilen kapasitenin getirdiği kısıtlamalar ile belirlenir.

Sendikalar Mesleki Eğitim ve Öğretim kurumları için kapasite planlamasına katılmamaktadır. Bir TÜRK-İŞ temsilcisinin açıklamasına şu yöndedir; 'biz katılmıyoruz çünkü işveren değiliz ama işgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması için insanları eğitmeye çalışıyoruz ve [Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarındaki mevcut] sayıya karar vermek MEB'in sorumluluğundadır'. Sosyal ortakların Mesleki Eğitim ve Öğretim kapasitesinin planlanmasına etkin katılımı için motivasyonun artırılmasının bir ön koşul olduğu görülmektedir.

Emsal Tarama Raporunda Mesleki Eğitim ve Öğretim ile ilgili olarak geniş sosyal diyalog kurmuş olan iki Mesleki Eğitim ve Öğretim kurumuna değinilmektedir. Birincisi, Sanayi ve Ticaret Bakanlığına bağlı, kar amacı gütmeyen, yarı özerk bir kurum olan Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Daire Başkanlığı (KOSGEB) serbest meslek sahiplerine ve KOBİ'lere danışmanlık ve eğitim hizmetleri sağlamak üzere kurulmuştur. KOSGEB genel kurulu ve icra kurulu üç taraflı bir yapıya sahiptir. İkinci olarak, Emsal Tarama Raporunda 1985'de KOBİ'lerde Mesleki Eğitim ve Öğretimin geliştirilmesini teşvik etmek üzere 1985 yılında kurulan, kamu ve özel ulusal ve uluslararası kuruluşlar ile yakın çalışmalar gerçekleştiren bağımsız bir organ olan MEKSA Vakfından bahsedilmektedir. MEKSA 18 meslek alanında 12 ile yayılan 25 merkezde şirket eğitimleri sağlamaktadır ve Almanya ve İsviçre'den çift taraflı destek almıştır ancak şu anda kendi kendini finanse etmektedir. İcra kurulu üç taraflı bir yapıya sahiptir ve başkanlığını emsal tarama çalışmasının yapıldığı zamanda TOBB yürütmektedir.

MEKSA kapasite planlamasında, belli mesleklerde ihtiyaç duyulan kişi sayısını belirleyen ve beceri geliştirme için ilgili meslek kuruluşları, özellikle Odalar ile birlikte yıllık planlar geliştiren İŞKUR tarafından belirlenen işgücü piyasası ihtiyaçlarının analizine cevap vererek iyi bir uygulama sergilemektedir.

İşgücü piyasası ihtiyaçlarına ilişkin daha net bir görüş geliştirilmesine dayalı daha uygun Mesleki Eğitim ve Öğretim geliştirilebilmesi için MEB ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında daha fazla işbirliğine ihtiyaç vardır.

4. Mesleki Eğitim ve Öğretim İçin Sektör Stratejilerinin Geliştirilmesi

Bu bölüm, iş piyasası analizi ve beceri tahmini, mesleki profillerin ve Meslek Standartlarının oluşturulması ve sektör-tabanlı Mesleki Eğitim ve Öğretim tedariki konuları ile başlamak suretiyle Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin sektör stratejilerini ele almaktadır.

Sektörel düzey, Mesleki Eğitim ve Öğretim politikalarının geliştirilmesinde çok büyük bir öneme sahiptir çünkü iş piyasası beceri ihtiyaçları sektörler arasında farklılık göstermekte ve sektöre-özel eğitim çözümleri gerektirmektedir (Bertzeletou, 1997; Løvas, 2004; Theunissen, 1996; Warmerdam ve Tillaert, 1998). Mesleki Eğitim ve Öğretim ve Hayat Boyu Öğrenmeye ilişkin Avrupa sektör sosyal diyalogu, üye ülkeler arasında belirli bir sektördeki beceri ihtiyaçlarında görülen benzerlik dolayısıyla özellikle uygundur. Bu husus AT inisiyatiflerinde de yakın zamanda kabul edilmiştir (AT, 2003). 1998 yılına kadar, Avrupa sektör sosyal diyalogu AT kararları ile kurulmuş dokuz ortak komitede ve sosyal ortaklar tarafından oluşturulmuş on bir gayri resmi çalışma grubunda gerçekleştirilmiştir (Sörries, 1999). AT 1998 yılında büyük bir kurumsal reform başlatmış ve mevcut kurumları sektörel diyalog komiteleri ile değiştirmiştir (AT, 1998). Hemen hemen aynı tarihlerde, ETUC toplu sözleşmenin Avrupa Sanayi federasyonları aracılığıyla koordine edilmesine ilişkin bir strateji geliştirmiştir (Leisink, 2002; Keller ve Sörries, 1998). Sosyal diyalog hem başlangıç Mesleki Eğitim ve Öğretimini, hem de sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretimi ya da AB sosyal ortaklarının 'Eylemler Çerçevesinde' yer alan diğer bir deyişle "yetkinlik ve yeterliliklerin hayat boyu geliştirilmesini" kapsamaktadır. (ETUC *et al*, 2002).

Sektörel diyalogun sektörler arasında dağılımı oldukça düzensizdir, her bir sektörde farklı politika alanları kapsamıştır ve sonuçları da çeşitlidir (Keller, 2005). Komisyon şu an 30'un üstünde sektörel diyalog komitesini, sektörün katılım gösteren sosyal ortaklar tarafından ne derece temsil edildiğine ve bu sosyal ortakların ortak fikirler üzerine tartışma ve karar almaya ve çerçeve anlaşmalarına varmaya ne derece istekli olduklarına dayalı olarak tanımaktadır. Kerckhofs ve André (2003) 1979 ve 2002 yılları arasında bu yapıların 200'den fazla ortak metin ortaya çıkarttıklarını bildirmiştir. Bunların %48'i Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin hükümler içermektedir. Kerckhofs ve André (2003) bu tür bir nicel tarihi incelemenin sosyal ortakların ortak fikir ya da anlaşmalarının etkisini ortaya koymadığını kabul etmekle birlikte, Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin olarak sektör komiteleri tarafından sunulan yakın tarihli raporların odak noktasının artık ortak fikirlerden çok doğrudan eylemler veya eylemlere ilişkin çerçeveler olduğunu öne sürmektedir.

Sektörel pazarlık bazen meslekler arası çerçeve anlaşmaları ile neticelenmiş olsa da (2002 yılındaki teleworking'de olduğu gibi) Goetschy (2005: 418) sektörel diyalog komitesini etkileyen *Yetkinlik ve Yeterliliklerin Hayat Boyu Geliştirilmesine İlişkin Eylemler Çerçevesi* ile bunun aksinin de yaşanmış olduğunu bildirmiştir. Hayat Boyu Öğrenmeye ilişkin Avrupa sektör sosyal diyalogu stratejilerinin geliştirilmesine yönelik bir eğilim söz konusudur; Avrupa sosyal diyalog sektör komitelerinin çoğu hayat boyu öğrenme konusunu tartışmış ve birçoğu

da bu konuda somut eylemler gerçekleştirmiştir. Kerckhofs ve André (2003) dört tür inisiyatifi birbirinden ayırmaktadır:

- ◆ Tekstil, ayakkabı, elektrik, inşaat ve grafik gibi sektörlerde gelecekte söz konusu olacak beceri ihtiyaçlarının incelenmesi;
- ◆ Demiryolu sektörü sosyal diyalog komitesinde tartışılmakta olan Avrupa tren kondüktörleri ehliyeti gibi mevcut yetkinliklerin tanınması ve akredite edilmesine yönelik inisiyatifler;
- ◆ Kültür sektörü tarafından geliştirilmiş olan tiyatro teknisyenlerine yönelik eğitim semineri gibi Avrupa öğretim modüllerinin geliştirilmesi;
- ◆ Tarım ve yiyecek-içecek tedariki sektörü gibi sektörler için hayat boyu öğrenmeye ilişkin Avrupa çerçeve anlaşmalarının hazırlanması.

Türkiye'deki endüstriyel ilişkiler sisteminde toplu sözleşme sektör düzeyinde ya da ulusal düzeyde değil, sadece işletme düzeyinde söz konusudur. Öncelikle, mevcut mevzuat kapsamında sadece işletme düzeyindeki toplu sözleşmeler geçerlidir. Birden fazla işverenin söz konusu olduğu bazı sözleşmeler de tanınmıştır ancak bu tanınma sektör düzeyinde gerçekleşmemiştir. Bazı durumlarda, bir şirketler grubu bir işverenler birliği aracılığıyla tek bir toplu sözleşme yapmaktadır ancak bu sözleşme tüm sektörü değil, sadece bu şirketler grubunu kapsamaktadır. Bu durumda, işveren tarafı genellikle tek bir işverenler kuruluşu tarafından temsil edilmekte iken, çalışan tarafında farklı sendikalar yer almaktadır. İkinci olarak sadece sendikalar toplu sözleşme yapabilirler. Sendika konfederasyonları ise toplu sözleşme yapamaz. Bazı durumlarda merkezi sendika konfederasyonları kamu sektörü çalışanları için hükümet ile toplu sözleşme yapabilmektedir ancak bu bir toplu sözleşme değil, sadece hükümet yetkilileri ve sendika konfederasyonu arasındaki bir müzakeredir.

Örneğin TİSK'e bağlı işveren birlikleri her yıl toplam 1.2 milyonun üstünde çalışanı kapsayan binden fazla toplu sözleşme yapmaktadır. Sektördeki toplu sözleşmeleri sendikalaşmamış işyerlerini kapsayacak şekilde genişleten mekanizmaların mevcut olmaması, toplu sözleşmelerin kapsamına ciddi bir sınırlandırma getirmektedir. Kanunda bazı genişletme mekanizmaları yer almaktadır ancak bunların kullanımı son derece sınırlıdır.

İş piyasası analizi ve beceri ihtiyaçları değerlendirmesi

MEB şu an yeterli düzeyde iş piyasası analizinin mevcut olmadığını bilincindedir. Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarında, Meslek okulları ve sektörler arasındaki iletişimin geliştirilmesi suretiyle işletmelerin ihtiyaçlarının daha iyi karşılanmasına yönelik çabalar sarf edilmektedir.

Sendikalar asıl sorunlarının işsizlik problemini çözmek olduğunu kabul etmiş ve genel eğitim ve mesleki eğitim ve öğretimi geliştirmeye yönelik arz-yönüne ilişkin tedbirlerin, talep-yönü de ele alınmadığı sürece yeterli olduğuna inanmamışlardır. Mezunlar arasında işsizlik oranı yaklaşık %30'dur ve bu oran beceri sahibi olmayan gençler arasında ise %20'dir, o halde 'daha yüksek becerilere yönelik talebin teşvik edilmesi için yüksek teknoloji sermaye yoğunluklu sektörlere yatırım yapılmasına' ihtiyaç vardır. Devlet işletmeleri geleneksel olarak

daha fazla mezun istihdam etmiştir ve özelleştirme durumu daha da kötüleştirerek, bu talebin azalmasına sebep olmuştur.

Gaziantep'te halı imalatı yapan bir şirketin İnsan Kaynakları Müdürü, sektör veya firma düzeyinde iş piyasası tahmininin mevcut olmadığını ve bunun sonucunda “insan kaynakları planlamasının da söz konusu olmadığını” doğrulamıştır. Birçok işletme gelecekteki kapasite ve istihdam ihtiyaçlarının önceden tahmin edilmesinin mümkün olmadığına inanmaktadır. Bu, şirketin MEB Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarına sağlayacağı öğretim yerlerinin sayısını nasıl belirleyebileceği sorusunu ortaya çıkarmaktadır. Şirketin 7 halı fabrikasından 5'i ziyaretin gerçekleştirildiği tarihte (Şubat 2006), açıkça Çok Elyaflılar Anlaşmasının 31 Aralık 2004 tarihinde sona ererek Türkiye'nin üretiminin ana pazarı olan AB'ye Çin'den halı, tekstil ve kıyafet akışının başlamasına sebep olması sonucunda ortaya çıkmış olan ancak kendileri tarafından öngörülemeyen bir “piyasa krizi” neticesinde kapatılmıştır. Şirket basit bir ürün piyasası tahmini gerçekleştirmemiş ve bundan dolayı da Çin'in rekabete dâhil olması sebebiyle talepte yaşanacak bu çöküşü tahmin edememiştir, türevsel gelecek iş piyasası ihtiyaçlarını öngörememiştir. Bu durum sadece tek bir şirket ile sınırlı kalmamıştır. Türkiye'nin halı üretiminin %65'i Gaziantep'te yoğunlaşmıştır ve fabrikaların çoğu son iki yılda kurulmuştur. Talepte yaşanan çöküş kolaylıkla tahmin edilebilir olduğunda, şu an kapasitenin sadece yüzde 10 – 5'i üretimde olduğundan ciddi bir kapasite fazlası olduğu görülebilir.

Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi bile iş piyasası beceri ihtiyaçları analizi yapmamıştır. Mevcut analizler de sınırlıdır ve Mesleki Eğitim ve Öğretim tedariki açısından uygun değildir.

Durumun düzeltilmesini amaçlayan birçok girişimde bulunulmuştur. Bunlar arasında MEB'in, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü tarafından 1993 yılından bu yana uygulanmakta olan METGE projesi de yer almaktadır. Amaç Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulu ve sektör işbirliğine dayalı programlar geliştirmek ve insan kaynaklarının istihdam edilebilirliğinin kalitesinin arttırmaktır. Moda ve grafik tasarımı alanlarında uzmanlaşan bir Kız Meslek Lisesi piyasada üstün olan ve başlıca imalatçıları tüm önemli moda şovlarında temsil eden mezunlara büyük bir talep olduğunu bildirmiştir. Ayrıca, üniversite mezunları okulun kalitesinin geniş anlamda tanınmasını ortaya koyan moda tasarımına ilişkin hafta sonu kurslarına katılmaktadır.

MEKSA, Ostim Organize Sanayi Bölgesi ile bir ortaklık yürütmekte ve burada KOBİlerin çalışan ihtiyaçlarına yanıt vermek amacıyla bir insan kaynakları merkezi işletmektedir. Benzer bir ilke, yerel ekonominin iş piyasası ihtiyaçlarının yön verdiği 26 MEKSA Mesleki Eğitim ve Öğretim Merkezinde de uygulanmaktadır: Marmaris turizm, Bursa tekstil ve otomotiv mühendisliği, Urfa tarım makineleri ve Van Gümüşçülük üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Oldukça etkili bir iş piyasası analizi ve beceri ihtiyaçları değerlendirmesine örnek olarak, dörtte biri “faal ihracatçılar” (her ay ihracat yapan) olarak tanımlanan 40,000 firmanın

(zorunlu) üye olduğu ve tekstil ve konfeksiyon imalatçılarının ihracat yapması konusunda faaliyet gösteren bir kuruluş olan İTKİB tarafından gerçekleştirilenler gösterilebilir. İşletmelerin çoğunluğu konfeksiyon ürünlerinin imalatçılarıdır ancak bunun dışında üç ayrı dal daha vardır: tekstil, deri ve halı. İşletmeler yönetim kurulunda ve uzman alt-komitelere (bunlardan biri de eğitimidir) temsil edilmektedir ancak sendikalar buna dâhil değildir ve bunun başlıca amacı da ticari fuarlar aracılığıyla ihracatı geliştirmektir. İTKİB aynı zamanda işverenler ile gerçekleştirilen çalıştaylar aracılığıyla iş piyasası analizleri ve beceri tahminleri de gerçekleştirerek insan kaynakları geliştirme konusunda da önemli bir rol oynamaktadır. İTKİB ayrıca web sitesinde iş arayan çalışanları eleman arayan işverenler ile buluşturmaktadır.

MESS'in Araştırma ve Eğitim Departmanı üye kuruluşlarından alınan bir örneği (80,000 çalışanı temsil eden 200 şirket) anket aracılığıyla inceleyerek metal sektöründe gelecekte oluşabilecek beceri ihtiyaçlarına ilişkin oldukça kapsamlı bir analiz gerçekleştirmiştir. Anket ciddi beceri eksiklikleri (iş piyasasında mevcut yeterlilik sahibi bireylerin noksanlığı) ve beceri açıkları (mevcut çalışanların yetkinliklerinin bulunmaması/yeterli olmaması) ortaya koymuştur. Anket işverenlerin Devlet Meslek Okullarından mezun olan genç çalışanları kötü eğitim almış ve iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayamayan kişiler olarak gördüğüne ilişkin kanıtlar sağlamaktadır. MESS, durumu düzeltmek ve rekabet edebilirliği arttırmak için daha fazlasını yapmak istemektedir.

TİSK için iş piyasası beceri ihtiyaçlarının analiz edilmesi, Mesleki Eğitim ve Öğretim okulu tedarikinin yerel iş piyasası talebi ile uyumlu hale getirilmesinin gerekli olduğu il düzeyinde kesin bir öncelik olmalıdır. Bir TİSK yetkilisi İstanbul İl İstihdam Kurulu'nun kamu sektörü ve özel sektör arasındaki koordinasyonu geliştirmek amacıyla TİSK, TONN ve İŞKUR temsilcilerinden oluşan bir alt-komite kurulmasını içeren bir inisiyatifinden söz etmiştir.

DPT tarafından işverenleri ve sendikaları içeren bir Sektörel Diyalog Programı oluşturulmuştur. DPT tarafından 2000 yılında düzenlenen 'Mesleki Eğitim ve Öğretimde Sektörel Diyalog projesine" TOBB, TİSK ve diğer sosyal ortaklar katılım göstermiştir. Proje Almanya Ekonomik Kalkınma Bakanlığı tarafından oluşturulmuş ve GTZ (Alman Teknik Yardım Kurumu) tarafından yürütülmüştür. Proje, o güne kadar kaydedilen ilerlemeyi özetlemiş, tüm faaliyetleri analiz etmiş ve sonrasında da sosyal ortak yuvarlak masa tartışmalarından yola çıkarak bir strateji oluşturmaya çalışmıştır.

Bu rapor aynı zamanda "katılım gösteren aktörler arasında katılımcı yönetime, takım çalışmasına, diyaloga ve koordinasyona bağlılığın bulunmadığını" belirterek, sektör stratejilerinin noksanlığının hayati bir problem olduğunu da vurgulamaktadır. Bu proje kapsamında hazırlanan diğer raporlar kamu makamlarının yetkilerini paylaşmak istemediklerini ve okullar ve işletmeler arasında bir uçurum bulunduğunu vurgulamaktadır.

Sektör düzeyinde sosyal diyalogun teşvik edilmesi için, sendikalar da dâhil olmak üzere tüm sosyal tarafların faal katılımı ile yetkili organlar tarafından farklı düzeylerde düzenli ve

sistematiik bir araştırma gerçekleştirilmelidir. İş piyasası beceri ihtiyaçları, İşKUR, MEB ve DPT'den uzmanlar da sürece dâhil edilerek sektör düzeyinde analiz edilmelidir. Sektör iş piyasası ve beceri tahminleri ilgili işveren kuruluşlarının, meslek kuruluşlarının ve sendikaların uzmanlığına dayanmalıdır ve her sektör sosyal ortak kurumlarından üyelerden oluşan bir yönetim grubuna sahip olmalıdır. Ayrıca, iş piyasası analizi ve beceri tahminleri birleşmiş İl organlarının yardımıyla yerel düzeyde gerçekleştirilmelidir.

Mesleki profiller ve Meslek standartlarının oluşturulması

Türkiye'de bir meslek standartları ve sertifikalandırma sisteminin geliştirilmesi Emsal Tarama Raporunun hükümet ve sosyal ortaklar tarafından hem uyumun, hem de ciddi faaliyetlerin ortaya konduğunu bildirdiği bir alandır. Bu uyum ve ciddi faaliyetler, üç taraflı bir Meslek Standartları Komisyonunun (MSK) kurulmasıyla da gözler önüne serilmiştir. Dünya Bankası tarafından finanse edilen İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında Araştırma ve Teknik Hizmet Birimi şirketlerden mesleki uzmanların da etkin katılımı ile 250 meslek standardı geliştirmiştir. Bu standartlar benimsenmiş gibi gözükmemektedir ve MEGEP projesi meslek standartlarının geliştirilmesi, gözden geçirilmesi ve devam ettirilmesi için yeni ve daha uygun mekanizmalar oluşturmuştur.

Tüm sosyal ortaklar Meslek Standartlarının geliştirilmesine katılım göstermeye isteklidir ve işyerinin gerçekleri ve iş piyasası ihtiyaçlarını yansıtacaklarsa bu katılım esastır. Sosyal ortakların katılımı Meslek Standartları Belirleyici Organlarda büyük önem taşımaktadır ve kaçınılmaz şekilde ulusal ve il düzeyindeki sosyal diyalog düzenlemelerine ilaveten sektör düzeyinde geliştirilmiş sosyal diyalog talep edecektir.

İşverenler standartları, daha etkili bir Mesleki Eğitim ve ğretim sisteminin kurulması için bir öncelik olarak görmektedir. TÜSİAD için Ulusal Yeterlilikler Sistemi ve buna eşlik eden Meslek Standartları MEGEP projesi kapsamında geliştirilen Yeşil Belgenin temel unsurlarını teşkil etmektedir ve TÜSİAD ilgili kanunların bir an önce yasalaştığını görmek istemektedir. TÜSİAD'a göre bağımsız bir Mesleki Yeterlilikler Kurumuna yönelik büyük bir ihtiyaç vardır.

Daha önce işveren tarafından yönlendirilen iş piyasası analizi ve beceri ihtiyaçları değerlendirmesine bir model olarak belirtilen İTKİB, MEGEP'den bazı uzmanların yardımıyla, İTKİB ye işverenleri ve fabrikalardaki çalışanlar ile belirli işlerin işlevsel analizini gerçekleştirerek sektör için meslek standartlarının geliştirilmesine katılım göstermiştir.

Sektöre-dayalı Mesleki Eğitim ve ğretim Tedariki

MEKSA çeşitli illerde, çoğunlukla KOBİlerin ihtiyaçlarına ilişkin olarak, yerel sektör ihtiyaçlarının karşılanması için Mesleki Eğitim ve ğretim tedarikinin geliştirilmesine ilişkin olumlu örnekler sağlamaktadır.

TESK çeşitli alanlarda öğretim eksikliklerini karşılamak için 1980'lerden bu yana bir Mesleki Eğitim ve Öğretim ve Teknoloji Merkezi işletmektedir. 1990'lardan bu yana bu faaliyetler gelişmiştir. Son zamanlarda TESK MEKSA aracılığıyla farklı iller ve sektörlerde eğitim düzenlemiştir. Bu faaliyetler MEB tarafından desteklenmiştir.

Sürekli eğitim sunan diğer STÖler arasında Metal Sanayicileri İşveren Sendikası, Türk Tekstil Sanayicileri İşveren Sendikası tarafından kurulmuş olan Türk Tekstil Vakfı ve Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (INTES) tarafından kurulmuş olan Türk İnşaat ve Tesisat İşçileri Eğitim Vakfı (INISEV) gibi TİSK'e bağlı kuruluşlar tarafından kurulmuş olan kuruluşlar bulunmaktadır. Ülke çapında 25 işletme geliştirme merkezine, 12 teknoloji geliştirme merkezi ve 10 laboratuara sahip KOSGEB, KOBİlere ve potansiyel girişimcilere danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunmaktadır.

TİSK'e bağlı olan ve metal ve inşaat alanında hizmet sunan İşveren Birlikleri TÜRK-İŞ'in ilgili sektör şubeleri ile eğitim faaliyetleri geliştirmişlerdir.

TÜRK-İŞ de bağlantılı birliklerin önemli üyeliklere sahip oldukları sektörlerde Mesleki Eğitim ve Öğretim sağlanmasına katılım göstermiştir. Örneğin inşaat sektöründe bağlantılı birliği YOL-İŞ Ankara'daki işverenler ve İntes ile ortak olarak bir öğretim merkezi kurmaktadır.

MESS Eğitim Vakfı TÜRK-Metal (TÜRK-İŞ'e bağlı) ile ortak bir eğitim projesi oluşturmuştur. Bu proje 5 yılı aşkın bir süredir üye şirketlerden 28,000 işçiye eğitim vermiştir ve sektörde 120,000 işçiye eğitim vermeyi amaçlamaktadır. Proje finansmanının %50'sini TÜRK-Metal sağlamaktadır.

Türk Deri Vakfı (bir işveren kuruluşu), fabrikalarda kullanılmakta olan teknolojinin gerisinde bir eğitim almış olan meslek okulu mezunlarının bilgilerinin güncellenmesini de içeren bir eğitimi bu önemli ihracat sektöründe sağlamaktadır.

Ankara Sanayi Odası MEB ve Mümin Erkunt isimli bir işadamı ile işbirliği içinde Ankara'da Sincan Sanayi Bölgesinde metal sektörü için yeni bir Mesleki Eğitim Merkezi inşa etmiş ve tamamlanmasının ardından bu merkezin kontrolünü MEB'e devretmiştir. Okul 1996 yılından bu yana faaliyettedir, şu an yaklaşık 500 bireyin becerilerini geliştirmektedir ve Türkiye'deki en modern çıraklık eğitimi merkezlerinden biridir.

Metal sektöründe TİSK ve TÜRK-İŞ arasında yakın zamanda yapılmış bir sektör düzeyi eğitim anlaşması ile 120,000 çalışan ortak eğitim düzenlemelerinin kapsamına dâhil edilmiştir. İstanbul ve Ankara'da eğitim okullarının kurulmuş olduğu tekstil ve inşaat alanlarında da benzer inisiyatifler gerçekleştirilmiştir. Bu sektörlerdeki eğitim kuruluşları projelere önemli kaynaklar tahsis eden büyük işletmeler tarafından desteklenmektedir.

Emsal Tarama Raporu sektör düzeyinde tanımlanan başarılı uygulama örnekleri arasında inşaat, çelik endüstrisi, bankacılık ve tekstil gibi başlıca ekonomik sektörlerde iki taraflı ortaklıklardan söz edilmiştir.

İTKİB tekstil ve konfeksiyon için Mesleki Eğitim ve Öğretim sağlanması ile ilgilenmektedir. İTKİB okullarında öğretmenler sadece genel konularda öğretim sağlamaktadır, bununla birlikte uygulamalı eğitim uygulamalı meslek erbapları olan eğiticiler tarafından verilmektedir.

Metal, tekstil, belediyeler, yiyecek ve ahşap endüstrilerinde önemli bir üyeliğe sahip olan HAK-İŞ bu sektörlerden bazılarında inisiyatifler geliştirmiştir. Örneğin İstanbul'da HAK-İŞ tahmini olarak 10,000'i bulan yerel üyelikten 250 kapıcıya yönelik bir eğitim programı oluşturmak için AB finansmanı almıştır. Amaç, konut yönetimi tarafından işten çıkarılma riski taşıyan kapıcıların istihdam edilebilirliğinin, doğal gaz tesisat sistemleri, elektrik ve halkla ilişkiler alanlarındaki becerilerinin geliştirilmesi ve kapıcıların "konut teknisyenleri" konumuna yükseltilmesi yoluyla geliştirilmesidir.

DİSK ülke çapında yerel eğitim merkezleri kurmak ve öğretim programı tasarımı, öğretim sunulması ve değerlendirmeye katılım göstermek istemektedir.

Sosyal ortakları içeren, sektör düzeyinde Mesleki Eğitim ve Öğretim tedarikine ilişkin bu önemli inisiyatifler iş piyasası ihtiyaçlarına uyarlanmıştır. Bununla birlikte, sektördeki tedarik sıklıkla devlet tarafından tanınan yeterlilikleri sertifikalandıran MEB Meslek okulları tarafından verilen sertifikalar gibi ulusal çapta tanınan sertifikalar ile sonuçlanmamaktadır. Bu sorun Meslek Standartlarında tanımlanan gerekli yetkinlikleri geliştiren tüm yeterlilikleri tanıyacak Ulusal Yeterlilikler Sistemi ile çözümlenebilir.

5. Mesleki Eğitim ve Öğretimin il düzeyinde uygulanması

Bu bölüm, Mesleki Eğitim ve Öğretim kuruluşlarının yönetişimi, gerçek öğretimin sağlanması ile finansal ve diğer katkıları kapsayan kaynaklar da dâhil olmak üzere Mesleki Eğitim ve Öğretimin il düzeyinde nasıl uygulandığını ele almaktadır.

Avrupa'da Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin bölgesel düzeyde idare edilmesine, eğitim için işverenlerden toplanan ödeneklerin idare edilmesine, öğretim programı tasarlanmasına ve Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının yönetimine sosyal ortakların katılımına ilişkin yaygın bir gelenek bulunmaktadır. Örneğin, Danimarka'da, yerel işletmelerle işbirliğini kolaylaştırmak için sosyal ortaklar Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulları yerel eğitim komitelerinde temsil edilmektedirler. Temsilciler, yerel sosyal ortaklara danışan Ulusal Ticaret Komiteleri tarafından atanmaktadırlar. Şirketler iş piyasası eğitim merkezlerinden ve meslek okullarından özel olarak hazırlanmış eğitim şemalarını da satın alabilirler; bu durumda merkezler/okullar öğretim programını şirketlerle yakın işbirliği içerisinde oluşturmaktadırlar. Fransa'da sosyal ortaklar bölgesel sürekli eğitim ve ıracılık politikalarının uyumunu denetleyen Bölgesel ıracılık ve sürekli Mesleki Eğitim Programları Koordinasyon Komitelerinin yetkilileriyle toplanmaktadırlar. Aynı zamanda çeşitli sektörler ve bölgelerde istihdamı geliştirmek üzerine odaklanan araştırma ve bilgi merkezleri konumundaki Bölgesel Ortak Meslekler Arası İstihdam Komisyonları da bulunmaktadır.

Mesleki Eğitim ve Öğretimin sağlanması için yerel iş piyasası ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek ve Mesleki Eğitim ve Öğretim programlarının tanıtılması veya durdurulması konularında MEB'e konuya ilişkin önerilerde bulunmak üzere 1986 yılında 3308 sayılı Kanun ile İl Mesleki Eğitim Kurulları kurulmuştur. 3308 sayılı Kanunun 6. maddesi gereğince İl Mesleki Eğitim Kurulları, Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının, kuruluşlarının ve işletmelerinin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konusunda kararlar almaktadırlar ve il valisine tavsiyede bulunmaktadırlar. İl Milli Eğitim Müdürü, üyeleri MEB'i ve ildeki kamu kuruluşları ile hükümete bağlı olmayan organizasyonları temsil eden konseylere başkanlık etmektedir. İl İstihdam Komiteleri sosyal ortakları ve diğer başlıca paydaşları kapsamaktadır.

İl Mesleki Eğitim Kurullarının kalitesi ve etkililiği güçlendirilmelidir. Daha karara ve eyleme yönelik olmaları gerekmektedir.

Sosyal diyalogun etkisini iyileştirmek için İl Mesleki Eğitim Kurulları ile İl İstihdam Komitelerinin birleştirilmesi yönünde öneriler sunulmuştur. Bu birleşmeden iki temel fayda sağlanması beklenebilir: Mesleki Eğitim ve Öğretimin iş piyasası ihtiyaçlarıyla olan ilişkisini arttırmak ve ilgi alanı istihdam olan sendikalar başta olmak üzere sosyal ortakların daha aktif katılımını kazanmak.

Sosyal ortakların kendi sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için Mesleki Eğitim ve Öğretim hakkındaki belirli bilgi ve yetkinliklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Becerilerin geliştirilmesi gereken bölgeleri tanımlama fırsatları sağlayarak ve üyeler için seminerler ve yayınlar düzenleyerek Mesleki Eğitim ve Öğretimden sorumlu sosyal ortak kuruluşların içerisindeki birimlerin güçlendirilmesi gerekmektedir.

İl Mesleki Eğitim Kurullarının üyeleri Ankara'da alınan hükümet kararlarını takip etmek zorunda olduklarını ve yerel iş piyasası ihtiyaçlarına ilişkin karar verme yönünde yeterli bağımsız güçlerinin bulunmadığını iddia etmektedirler. Tüm sosyal ortak kuruluşları dâhil olmak üzere İstanbul İl Mesleki Eğitim Kurulu her üç ayda bir problemleri tanımlamak ve çözümler geliştirmek suretiyle İstanbul'da Mesleki Eğitim ve Öğretimin verilmesini geliştirmek için toplanmaktadırlar. Bununla birlikte, 5,800 kilometre kare alana yayılan 13,000,000'lük nüfus düşünüldüğünde bu görev kolay değildir. Örneğin, İstanbul'da 700,000'in üzerinde esnaf bulunmaktadır bu da TESK'in kendi üyeleriyle iletişim kurmasının önündeki temel engeli teşkil etmektedir. Çalışma yerlerini belirlemek ve Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarıyla bağlantı kurmak için 32 ilçenin kendilerine ait yönetim kurullarıyla birlikte yerinde yönetilmeleri gerekmektedir. İstanbul belediyesi mesleki eğitimi kolaylaştırmak için ödenek sağlamıştır ve odalarla işbirliği yapmıştır (3308 sayılı kanunda öngörüldüğü üzere); ancak Odalar öğrenciler için iş bulma taahhütlerini sürdürmekte zorlanmışlardır. İstanbul'un önceliklerinden biri yaş durumu göz önüne alınmaksızın eğitimin ücretsiz olmasını sağlayarak el sanatı mesleklerinde eğitim gören insan sayısını 40.000'den 100.000'e çıkarmaktır.

Mesleki Eğitim ve Öğretim kuruluşlarının (kurullar ve okullar) yönetimi ve yönetişimi

Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının MEB'in kontrolü altında yönetilmesi ve idaresine ilişkin yasal düzenlemeler sosyal ortak kuruluşlarının katılımını düzenleyecek şekilde geliştirilmelidir.

Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarında bir yönetim komitesi bulunmamaktadır, okul müdürü il düzeyinde MEB'e karşı sorumludur ve sosyal ortakların dahil olmadığı yukarıdan aşağıya bir

idare şekli olduğu anlaşılmaktadır. İşletmeler son senenin sonunda beceri sınavlarının içeriğini belirleyen komisyonlarda danışmanlık yetkisiyle temsil edilebilirler; ancak bu uygulamanın hangi oranda vuku bulacağını ve işletme temsilcilerinin ortaya koydukları etki derecesini belirlemek güçtür.

Bazı sosyal ortak kuruluşlarının Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları üzerindeki etkilerin dışında tutulması son derece önemli olup bu okulların iş piyasası ihtiyaçlarını karşılamakta başarısız olma nedenlerinin bu kuruluşların etkilerinin hariç tutulmasına bağlı olduğu iddia edilmektedir. Örneğin, HAK-İŞ ‘yerinden yönetim’ yoluyla Mesleki Eğitim ve Öğretimin teşvik edilmesi görüşüne sahiptir: ‘Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının yerel iş piyasası ihtiyaçlarını daha iyi karşıladığından emin olmak üzere Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının idaresine katılmak ve işverenlerle birlikte yenilikçi programlar üzerinde çalışmak’. Benzer şekilde, TİSK de benzer şekilde, işverenler ve sendika temsilcilikleri ile birlikte Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarında yönetim kurulları oluşturma taraftarıdır ve “detayları yerel olarak düzenlenmesi gereken bir çerçeveye sahip Milli Eğitim politikasını” düşünmektedir. Bununla birlikte, TİSK, başlangıç düzeyinde “Danışma Kurulu” sistemini yürürlüğe sokmak ve pilot uygulamaları test etmek suretiyle yerel yönetimler veya okul idaresi sahasına müdahale etmeksizin bu uygulamanın uzun vadede gerçekleştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Diğerleri Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarında Yönetim Kurulları oluşturma “Türkiye şartlarında” etkili olup olmayacağı ve sosyal ortakların (TÜRK-İş temsilcisi) “katkıda bulunup bulunmayacağı” konusunda kuşku duymaktadırlar.

Çıracılık okulları, yılda 3 kez yapılan sınavlara sosyal ortakların da dâhil olmasını talep etmiştir; ancak çıracılık okulları sosyal ortakların katılımlarını finanse edemediği için bu komitelere iştirak edememişlerdir. İş piyasası ihtiyaçlarının karşılanamamasına ilişkin olarak genel Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları ile çıracılık okullarının birbirinden ayrılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Çıracılık eğitim merkezlerinin öğrencileri iş piyasası ihtiyaçlarını daha iyi karşılamaktadırlar; çünkü öğrenciler işletmelerde çalışarak ve genel konularda verilen eğitim için çıracılık okullarına gelmek suretiyle mevcut iş piyasasında yer almaktadırlar. Çıracılık okulları daha çok iş piyasasına odaklıdır ve işverenlerledaha iyi bağlantılar sergilemektedir. Ancak Türk toplumunda çıracılık sistemine gereken değer verilmemektedir. Çıracılık okullarının katılımcıları genellikle 8 yıllık ilköğretimi tamamladıktan sonra genel öğretimde yetersiz kalan veya orta öğretime devam etmekte başarısız olan öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrenciler çoğunlukla kişisel bilgilerine ve aile tecrübesine göre eğitilecekleri sektörü seçmektedirler. Olağan şekilde ilk olarak bir iş bulurlar ve ardından haftada bir gün devam edecekleri çıracılık okuluna kayıt yaptırıp haftanın altı gününe kadar işletmede çalışıphaftanın bir günü bu çıracılık okuluna devam etmektedirler.

Dört yıla kadar süren çıraklık programını takiben kalfalık sınavına girerler ve bu sınavı geçenler devlet tarafından tamamen beceri sahibi kişiler olarak kabul edilirler. Eğitime 2–4 yıl daha devam etme fırsatları bulunmaktadır ve böylece kendi işletmesini kurmak için gerekli olan resmi ustalık (Meister) belgesini almaktadırlar.

Çıraklık okulu sisteminin katılımcıları işverenler tarafından Meslek Okullarının mezunlarından daha uygulama odaklı eğitim ve öğretim almış olarak kabul edilirler. Gaziantep'teki bir çikolata fabrikasının insan kaynakları müdürü çıraklık okullarında okumuş olan ustaların (Meisters) üniversitelerde yetişen makine mühendislerinden çok daha iyi olduğuna inanmaları Mesleki Eğitim ve Öğretimin ara beceri seviyesi eğitimini sağlama gereksiniminin daha ileri bir kanıtıdır.

Bilgiyi paylaşmak için okul ve işletme temsilcileri ile birlikte bir danışmanlık komitesi kurmuş olan İstanbul'daki İTKİB Kağıthane Hazır Giyim Mesleki Eğitim okulunda olduğu gibi, bazı meslek okulları işletmeler ile yakın işbirliği kurmuşlardır. Bu okul işveren kuruluşundan ödenek sağladığı için bağlı işletmeler ile güçlü bağlara sahip olması doğaldır. Bununla birlikte, hiçbir sendika ile ilişki söz konusu değildir ve okul müdürü okulunda sendikalara ilişkin bir rol görmemektedir; zira kaynaklara (mali, iş ve ekipman) sahip olanlar işverenlerdir ve eğitim işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmıştır.

MEKSA, Mesleki Eğitim ve Öğretim yönetiminde iyi bir uygulama örneğini de sunmaktadır; çünkü MEKSA kuruluşu sosyal ortak kuruluşları kadar MEB ve İŞKUR'un yoğun katılımına da sahiptir. Bu katılım verilen eğitimin iş piyasasının gereksinimlerine uygun olduğunu temin etmeye açık şekilde yardımcı olur; çünkü kursiyerlerin % 50-65'i eğitimi tamamladıktan sonra iş bulmada başarılı olmuşlardır; MEKSA, İŞKUR ödeneğini güvence altına almak amacıyla kursiyerlerin % 40'ının bir iş pozisyonu sağladığını garanti altına alma sorumluluğunu üzerine almıştır. Sendikalar MEKSA yönetim kurulunda temsil edilseler de çoğu zaman Mesleki Eğitim ve Öğretim faaliyetlerinin yönetimine aktif şekilde katılmazlar; çünkü Mesleki Eğitim ve Öğretimi kendi işlerinin önceliği olarak kabul etmezler.

Öğretim Tedariki: çıraklık sistemleri, öğrenciler için stajyerlik ve beceri eğitimi, misafir öğreticiler, Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmeni eğitimi

Birçok işveren yetersiz becerilere sahip Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları mezunlarını işe almaktansa beceri sahibi olmayan işçilerle eksikliğini tamamlamayı ve kendi özel ihtiyaçları için bu işçileri eğitmeyi tercih ederler. Aksine, KOBİler eğitim sağlamayı istemezler ve beceri sahibi işçilerle eksiklerini tamamlamayı tercih ederler. Bununla beraber,

TÜİK ve TİSK'in son istatistikleri, mesleki eğitim ve öğretim mezunlarının ekonomideki açılımlarının genel lise mezunlarından daha hızlı büyüdüğüne işaret etmektedir.

Herhangi bir Mesleki Eğitim ve Öğretim tedarikinin kalitesi öğrencilerin stajyerlik (intörnlük) ve çıraklık yoluyla gerçek iş koşullarında becerilerini pratiğe dökme ve Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmenlerinin becerileri ile bilgilerini güncelleme fırsatına sahip olmalarına bağlıdır. Bu yüzden işveren katılımı, eğitim tedarikinin, iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılamasını teminat altına almanın anahtar unsurudur.

İl Mesleki Öğretim Kurulları Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulu öğrencilerine yüksek kalitede stajyerlik (intörnlük) sağlanmasını veya bölgesel işletmelerde Mesleki Eğitim ve Öğretim okulu mezunlarına istihdam yaratılmasını yeterince desteklememektedirler. Bazı işverenler stajyerlikte (intörnlükte) bireylerin sosyal maliyetlerini karşılamak istemezler ve bu durum Çıraklık okulları tarafından karşılaşılan bir problem değildir; çünkü devlet çırakların sosyal maliyetlerini karşılamaktadır. İşverenler bazen, birçok Mesleki Eğitim ve Öğretim okulundaki pratik eğitimden yoksun Mesleki Eğitim ve Öğretim okulu mezunları yerine, çoğunlukla iyi derecede, sözde ılımlı beceriye sahip olan ve belirli bir işin gereksinimlerini karşılamak için 6 ayda eğitilebilen Lise mezunlarını işe almayı tercih etmektedirler..

TOBB, Mesleki Eğitim ve Öğretim üzerindeki sosyal diyalogun geliştirilmesi için neler yapmak istedikleri ve neler yapmaları gerektiği konularını belirlemek için Odalar ve diğer sosyal ortaklarla bir anket çalışması yapmıştır. Sonuç olarak, ücretsiz işçilik yapılan çalışma yerlerine sahip olan illerde Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarına yardımcı olmak için Odalar MEB ile bir işbirliği protokolü imzaladılar. Bazı Odalar, örneğin, Mesleki Eğitim ve Öğretim alt yapısının iyileştirilmesine yardımcı olarak protokolden önce hâlihazırda bu sürece katıldıkları cevabını vermiştir ve İstanbul ve Ankara gibi bazı büyük Odalar kendilerine ait Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarına sahiptir.

Hükümet ve diğer kuruluşlardan birkaç anket katılımcısı 1999 yılında yapılan yasal değişikliklerden itibaren Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının daha az cazip hale geldiğini ve öğrenci alımlarında kalitenin düştüğünü kaydetmiştir. 2001 yılı Çıraklık Kanunu ile ortaya konulan düzenlemeler Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının kapılarını, günümüzde toplam kayıt sayısının önemli bölümünü kapsayan, yetişkinlere açmıştır. Bu gelişme mevcut işgücünün genel nitelik seviyesinin artırılması için zorunlu iken ve nüfusun katılım oranında bir artışa neden olmuşsa da, okula giren erişkinlerin düşük becerilere sahip olmalarından dolayı Mesleki Eğitim ve Öğretim açısından düşük öz güven problemini şiddetlendirmiş görünmektedir.

Mesleki Eğitim ve Öğretim ve yüksek öğretim arasındaki eşit muamele görmeme probleminin evrensel olduğu ve Türkiye'ye özgü olmadığı kabul edilmelidir. Birçok kez ifade edilen problem “herkesin üniversiteye devam etmek istediği” ancak işgücü pazarının yüksek öğretimin ürettiği mezunlar için yeterli talebe sahip olmadığı yönündedir. 5 yıllık planda hiçbir ara beceri tahmininin bulunmadığı gerçeği orta vadede ekonomideki ciddi hatalı beceri eşleşmelerinin ele alınması olasılığının düşük olduğu anlamına gelir. Bu anlamda olumlu bir gelişme “yönelmelerin mesleğe” takdiminin ilköğretim okulları gibi erken dönemde yapılması kararıdır.

Hem Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarında hem de çıraklık okullarında öğretmen açığının tamamlanması ve öğretmenlerin geliştirilmeleri bütünüyle MEB'in yetkisi altındadır; ancak çıraklık okulları ilgili sektörden Ustaları (Meisters) da kapsıyor olup endüstri normları ile daha fazla uyum göstermeyi garanti altına almaktadır.

Öğretmenler ve eğitimciler CNC makineleri ve plastik enjeksiyonla yapılan kalıp eşyalar gibi yeni teknolojilere MEB tarafından sağlanan hizmet-içi eğitim yoluyla intibak ederler. MEB bölgelerde eğitim vermek için öğretmen-eğiticileri işe alır. Öğretmenler güncelleme için uluslararası fuarlara ve deneyim kazanmak için de çalıştaylara katılırlar.

Öğretmenler ve eğitimciler işletmeleri ziyaret ettiklerinde sektörün beceri ihtiyaçlarını mutlaka tartışırlar ve kendi bilgilerinin güncelliğini ticaret fuarları ve internet yoluyla sağlarlar. Öğretmenler ve eğitimcilerin stajyerliklerinin (intörnlüklerinin) imkânsız olduğu düşünülmüştür; çünkü “öğretmenler uzun saatler boyunca çalışmaktadırlar ve bunun için hiç zamanları yoktur ayrıca işletmelere yapacakları ziyaretleri karşılayacak kaynak bulunmamaktadır”.

MEKSA hem yurt içinde hem de yurt dışında eğitimciler ve öğretmenler için yeni teknolojiler ve hizmet içi eğitimin yeterince güncel tutulduğunu teminat altına alır. MEKSA genel işlemlerle ilişkili prosedür bilgisine sahip iken meslek kuruluşları zaruri uzmanlık bilgisine sahiplerdir. Meslek kuruluşları aynı zamanda MEKSA projelerinin sahipleri olduklarından meslek kuruluşları katılım konusunda kendi faydalarından dolayı büyük ilgi duymalıdır; ancak 20 yıllık faaliyetin ardından MEKSA, bilgi transferi hızının hala mesleki kuruluşların projelerde yer alma isteği ile sınırlı olduğunu rapor etmektedir.

MEB, hizmet içi eğitim yoluyla Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarındaki öğretmenlerin becerilerinin güncellenmesi yönünde acil bir ihtiyacın bulunduğunun farkındadır. Bu doğrultuda bazı ilerlemeler kaydedilmiştir; ancak gerekli olan hizmet içi eğitim miktarını sağlayacak yeterli mali kaynak bulunmamaktadır.

Yerel seviyede zanaat mesleklerinin sınav sistemi TESK Oda temsilcileri olan ustaları (Meisters) kapsar, yeterlilikler eğitimin denetlenmesinde de yer alan Oda ve TESK temsilcilerinin imzaları ile onaylanır.

İTKİB okullarında son sınıf öğrencileri bir şirkette “stajyer” olarak bir sömestr süresince çalışırken öğretmenler değişen teknolojilere ayak uydurmaları ve iş piyasası ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarını sağlamak amacıyla öğrencilerin işe yerleştirildiği üye firmalara gönderilirler. İstanbul'daki İTKİB Kağıthane Hazır Giyim Meslek Okulunda düzenli şekilde, işletme-güdümlü ortak seminerler düzenlenir ve öğretmenler ile Ustalar (Meisters) şirketlerle olan güçlü bağlantıları idame ettirirler. Buna rağmen, Okul, uygun yeterliliğe sahip öğretmen ve Usta (Meisters) açığını kapatmayı güç bulmaktadır.

Gaziantep'te, Organize Sanayi Bölgesi Yönetimi (inşaat alanını sağlamıştır), yerel işletmeler (tesis ve ekipmanı sağlamıştır) ve Gaziantep üniversitesi (öğretmenler ve karar verilen nitelikleri sağlamıştır) arasındaki ortak yatırım olarak MEB'den bağımsız şekilde yeni bir Mesleki Eğitim ve Öğretim Yüksek okulu kurulmaktadır. 2007 yılında faaliyete geçecek olan okul lise mezunlarını alacaktır ve yerel işletmelerin sağladığı iş garantisi ile birlikte öğrencileri elektronik ve gıda sektörleri için orta beceri seviyesinde eğitecektir. Gaziantep'teki TOBB temsilcileri dâhil ankete cevap veren birkaç katılımcı imalat sektöründeki ara beceri ihtiyacının önemini vurgulayarak ele alınması gereken ciddi bir iş piyasası gereksiniminin bulunduğunu teyit etmişlerdir.

Kaynaklar: mali ve diğer kaynaklar (ekipman, eğitim materyalleri, misafir eğiticiler)

AB ülkelerinin büyük bölümünde olduğu gibi Türkiye'de de kamu kaynaklarının Mesleki Eğitim ve Öğretim ödeneklerinin tek kaynağı olamayacağı yaygın şekilde kabul edilmiştir. Mesleki Eğitim ve Öğretim ödeneklerine ilişkin sivil toplum kaynakları yaratılmalıdır. VET okullarının ekipmanı teknolojik gelişmelerle başa çıkacak şekilde düzenli olarak modernize edilmelidir. İlaveten öğretmenler ve eğiticiler modern teknolojiyi nasıl kullanacakları konusunda eğitilmelidir.

Bu konuyu ele alma anlamında MEB ve özel sektör arasındaki işbirliğinin başarılı örnekleri bulunmaktadır. Ortak olarak kurulan Mesleki Eğitim ve Öğretim Merkezleri özel sektör ve Sivil Toplum Örgütlerinin (STÖ) eğitime yatırım yapma kapasitelerini ve isteklerini sergilemektedir. Aynı zamanda MEB'in yenilikçi ortaklık gelişmelerini başlatma kapasitesini işaret etmektedir.

Eğitim hizmetleri ve Mesleki Eğitim ve Öğretim kuruluşlarının oldukça çeşitli alanlara yayılması Türk Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin temel özelliğidir. Bu çeşitlilik geniş bir aralıkta bulunan potansiyel Mesleki Eğitim ve Öğretim müşterilerine hizmet sağlama konusunda bir avantajdır. Diğer taraftan, pek az Mesleki Eğitim ve Öğretim okulu faaliyetlerini işletmeler, kamu yönetimleri ve istihdam büroları için sürekli mesleki eğitim piyasası yönünde değiştirmişlerdir. Bu durum, söz konusu okulları sosyal ortaklar tarafından sağlanabilecek önemli bir ilave gelir kaynağına ve olanaklara ulaşmaktan mahrum bırakmaktadır.

Çeşitli anket katılımcıları Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim tedarikinin sanayideki teknolojik gelişmelerin gerisinde kaldığı yorumunu yapmışlardır. TİSK, Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarındaki araçlar ve materyallerin güncelliğini yitirdiğini ve bu yüzden MEB'in Mesleki Eğitim ve Öğretim için daha fazla kaynağı ihtiyacı duyduğunu kabul ederken vergiler yolu ile kaynakların artırılmasına karşı çıkmaktadır ve Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının "uygun, verimli, etkili eğitim" sağlamak için revize edilmesi gerektiğine inanmaktadır.

Ankete cevap veren bir MEB görevlisi, işverenlerin kendi fabrikalarında kullanılmayan makineleri eğitim amacına tahsis etmeleri gerektiğini önermiştir. Gaziantep'teki bir Mesleki Eğitim ve Öğretim okulunun müdürü özel sektörün nadiren de olsa donanım sağladığını kabul etmiştir; ancak öğretmenlerin makineleri işletme konusunda yetersiz kaldıklarını bu nedenle işverenlerin öğretmenler için yeni teknolojiler konusunda eğitim de sağlamaları gerektiğini söylemiştir. İşverenler Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının iş piyasasının ihtiyaçlarına uyum sağlayacak eğitimi sağladıklarını güvence altına almak için ekipman, eğitim materyali ve misafir eğitici sağlayabilirler.

Emsal Tarama raporu, il seviyesinde belirlenen iyi uygulama örnekleri arasında İstanbul'daki İl Eğitim Kurulu ile bazı sektör kuruluşları arasında başlangıç Mesleki Eğitim ve Öğretimi ve sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretimin esnek tedarikini güçlendirmek için imzalanan işbirliği protokolünden bahsetmektedir. Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminde tanımlanan temel güçlerden ikisi Alman Dual Sistem anlayışıyla organize edilen zanaat mesleklerine ilişkin TESK Eğitim okulları ve yine BIBB'la işbirliğinden dolayı Alman yaklaşımını benimseyen MEKSA'dır (Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayileri Destekleme Vakfı). MEKSA'da uzman havuzu içerisinde yer alan eğitimcilerin büyük bölümü işletmelerden gelmekte ve vakıfta sadece yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Meslek kuruluşları ve işletmelerden gelen Ustalar (Meisters) pratik eğitimden sorumlu olup faaliyetin % 70'ini

temsil etmektedir; içeriğin geriye kalan % 30'luk teorik bölümü devlet kurumlarından gelen öğretmenler tarafından sağlanmaktadır.

İstanbul'daki Kağıthane Hazır Giyim Meslek Okulu MEB'in okul binasını sağladığı ve İTKİB'in makineler ile ekipman giderini karşıladığı bir ortak sermaye olarak kurulmuştur; bu okul modern kesme tesisleri, dikiş makineleri ve kumaş ile ipliği test eden aletleriyle oldukça iyi donatılmıştır. Bu ekipman açık olarak daha yoğun şekilde kullanılabilirdi. İTKİB eğitimcileri işe alır ve ücretleri MEB tarafından ödenen öğretmenleri seçer. Hak edilen diplomalar MEB-İTKİB protokolünün konusunu teşkil etmektedir. Genç insanlar (15 yaşındaki) okul çevresinden alınırlar ve yetenek testleriyle seçilirler; öğrencilerin yaklaşık % 30'u erkek olup tekstil sahasının da kapsanması nedeniyle birçok hazır giyim meslek okulundan daha yüksek erkek öğrenci oranına sahiptir. İlk yıl boyunca öğrenciler geniş bir meslek grubunu seçerler ve ikinci yılda ya kıyafet ya da tekstil konularından birinde uzmanlık kurslarına başlarlar ve her hafta farklı bir fabrikayı ziyaret ederler. Üçüncü yıldaki ileri uzmanlığın ardından dördüncü yılındaki öğrenciler firmaların asgari ücretin 2/3'ünü ödedikleri ve devletin sigortasını yatırdığı tam zamanlı bir işte bir sömestre boyunca çalışırlar. Bu okul MEB-İTKİB protokolüne taraf olan işletmelerle kurduğu yakın ilişkiden faydalanmaktadır ve okul müdürü kaynaklara aynı şekilde erişime sahip olmayan diğer devlet Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarından daha az güçlük yaşadıklarını kaydetmiştir.

TÜSİAD, işletmelerin ve yerel makamların mesleki eğitim ve öğretimde aktif rol alması gerektiğini düşünmektedir. Bilinmektedir ki bazı TÜSİAD üyeleri, kişisel olarak veya işletmeleri yoluyla çeşitli illerdeki mesleki eğitim ve öğretimi desteklemektedir. . DİSK oldukça farklı bir politik bakış açısına sahip olmasına rağmen TÜSİAD'inkine benzer bir yaklaşımı benimsemiştir. Yaklaşık sekiz yıl önce sendika DİSK desteğiyle İstanbul'da tekstil üzerine bir Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulu kurmak için MEB'le sözleşme imzalamıştır. DİSK, Kömür madenciliğinin ciddi bir yeniden yapılanma sürecine girdiği Türkiye'nin merkezi illerinden birinde sivil toplum sistemi içerisinde yeniden eğitimi onaylamış ve böylelikle eski madenciler tekstil veya organik tarımda çalışabilmiştir.

6. İşletme düzeyindeki Mesleki Eğitim ve Öğretim Faaliyetleri

Bu bölüm işletmelerdeki sözleşme tabanlı Mesleki Eğitim ve Öğretim hizmetleri, işletme seviyesindeki Mesleki Eğitim ve Öğretim faaliyetleri ve sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretim ve hayat boyu öğrenme tedariki dâhil işletme seviyesindeki Mesleki Eğitim ve Öğretim girişimleri ile ilgilenmektedir.

Birleşik Krallık ve İrlanda'daki pazar yönelimli sistemler kadar Almanya ve Danimarka'daki gibi devletin düzenlediği sistemler de dâhil olmak üzere Mesleki Eğitim ve Öğretimin işyeri üzerine odaklandığı ülkelerde işletme seviyesindeki Mesleki Eğitim ve Öğretim faaliyetleri yüksek derecede gelişmiştir ve sosyal ortaklar Mesleki Eğitim ve Öğretimde, kanun tarafından belirlenip belirlenmediğine bakılmaksızın büyük bir rol oynarlar. Birleşik Krallık'ta Sendika Kongresi 1988 yılında öğrenmeyle ilişkili faaliyetlerde meslektaşlarına tavsiye, kılavuzluk ve destek sağlayan ve öğrenme fırsatlarına erişimi artırmak için işverenler veya tedarikçilerle mücadele eden normalde konuyla ilişkisiz memurlar olan aktif sendika üyelerinden oluşan Sendika Öğretim Temsilcileri fikrini geliştirmiştir. 2002 yılı İşveren Kanunu öğrenme temsilcilerine statü desteği sağlamıştır; bu kanun yaygın olarak sendikaların Mesleki Eğitim ve Öğretim üzerinde etki kurmada ve iş yerindeki hayat boyu öğrenme fırsatlarında etkinliğini iyileştirecek bir gelişme olarak görülmektedir (Cowen, Clements ve Cutter, 2000).

İşletmeler için sözleşme tabanlı Mesleki Eğitim ve Öğretim hizmetleri

Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları çoğu zaman iş sektörü tarafından sanayi ihtiyaçlarına göre eğitim sağlamayan kuruluşlar olarak görülmüştür. Bir şekilde bazı Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları işletmeler için sözleşmeli eğitim sağlama girişimlerini geliştirmişlerdir. Gaziantep'te bulunan bir Meslek Lisesi pasta ve çikolata fabrikalarında işverenlerin ihtiyaçlarına uyarlanmış bir eğitim sağlayarak gıda sektöründe yerel işverenlerle protokoller yaptıklarını resmen bildirmişlerdir. Bu okul, kendi mezunlarına istihdam fırsatları karşılığında, bir ayakkabı fabrikası için benzeri bir sözleşme tabanlı Mesleki Eğitim ve Öğretim hizmeti sağlama önerisini de tartışmıştır.

Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde TOBB yabancı pazarlar konusunda 3 ay süreli kurslar düzenlemek suretiyle halı sektöründeki (ağırlıklı şekilde bu alanda yoğunlaşan) yerel işverenlere tabi olmuştur.

MEKSA küçük işletmelerle yakın çalışmalar gerçekleştirerek eğitim ihtiyaçlarını biçimlendirmeleri kadar eğitim çözümleri geliştirme konusunda da küçük işletmelere yardımcı olmaktadır. Bu yaklaşım Alman dual sistemine dayandığından, işletmeler MEKSA faaliyetlerinin zaten var olan parçalarıdır. Türkiye'deki 26 Mesleki Eğitim ve Öğretim merkeziyle birlikte MEKSA ikinci en büyük Mesleki Eğitim ve Öğretim tedarikçisidir ve MEKSA'nın tedariki MEB'in tedarikinden çok daha küçük olsa da açık şekilde iş piyasasıyla daha iyi bağlantılıdır; çünkü meslek kuruluşları kendi projelerinin sahipleridir.

İşletme düzeyindeki Mesleki Eğitim ve Öğretim faaliyetleri

4702 sayılı yasa ve 3308 sayılı düzenleyici yasa işverenlere yasal eğitim zorunluluklarını dayatmıştır. 20 veya daha fazla çalışanı bulunan firmalar, toplam çalışan sayısının % 5'inden az ve % 10'undan fazla olmayan sayıdaki meslek lisesi öğrencisine beceri eğitimi sağlamak zorundadırlar. Bu kanuna riayet etmemenin cezai müeyyideleri nadiren uygulanmaktadır ve bu sebeple de yasa sıklıkla etkili şekilde icra edilmemektedir. Firmalardan işletmelerdeki uygulamalı eğitimlerini yapmış olan Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulu mezunlarını işe almaları beklenmektedir; ancak iş teklif edilenlerin sayısı düşüktür. Bununla birlikte, son beş yılda işyerlerine her yıl ortalama 50 Mesleki Eğitim ve Öğretim okulu öğrencisi alan ve sağlanan eğitimin mükemmel olduğunu iddia eden bir işveren 1125 çalışanı içerisinde sadece 74 Mesleki Eğitim ve Öğretim okulu mezununa sahiptir. Mezunların çoğunun uygun “olmadığı” açıklaması firmanın “mükemmel eğitim sunduğu” ve “Mesleki Eğitim ve Öğretim okulu mezunlarını tercih ettiği” ifadeleriyle uyumlu değildir. Alternatif açıklama ise kursiyerlerin ucuz işgücü sağlamaları olabilir.

İşletmeler ve temelde KOBİler haftada dört gün süreyle çıraklık sistemi içerisindeki işle ilgili mesleki beceri sağlamaktadırlar. Bu eğitim oldukça uygulama odaklıdır ve işletmelerin ihtiyaçlarına dayalıdır. Devlet sosyal maliyetleri karşılamak suretiyle eğitimi sübvanseder. Bazı işverenler öğrencilerin daha fazla çalışmasını beklerler ve bazıları bu konu üzerinde baskı uygularlar. Yasalar belirli sayıda okul devamsızlığına müsaade etmektedir ve böylelikle devamlılık oldukça düşük olabilmektedir.

Mesleki Eğitim ve Öğretim ofisinden ankete katılanlardan birine göre bazı “işverenler ne eğitim vermekte ne de becerikli işçi çalıştırmaktadır ve daha ucuz, beceri sahibi olmayan işgücünü işe almayı tercih etmektedir”; ancak özellikle büyük şirketler örneğinde olduğu gibi işveren kuruluşları bu durumu reddetmektedirler. Bakanlık (MEB) temsilcileri, sosyal ortakların ve özellikle de devletin eğitim temini konusunda eleştirel olan işverenlerin “Mesleki Eğitim ve Öğretime yeterince destek sağlamadıklarını ve bunu devlete bıraktıklarını” kaydetmişlerdir. Ankete katılan ve durumun diğer Avrupa ülkelerinden oldukça farklı olduğunu fark eden MEB görevlileri sosyal ortakların tüm seviyelerde Mesleki Eğitim ve Öğretim konuları açısından daha iyi organize olmalarını ve devlet ile birlikte çalışmalarını istemektedirler.

Bir TİSK görevlisi işletme seviyesindeki eğitimin tamamen şirketlerin takdirine ve yönetimin Mesleki Eğitim ve Öğretimin önemi konusundaki farkındalığına bağlı olduğunu

açıklamıştır. Daha büyük şirketler yükümlülük almışlardır ve odak noktası sürekli eğitim ve hayat boyu öğrenme olan, kendilerine ait eğitim merkezlerine sahiplerdir. Gaziantep'teki bir çikolata fabrikası tüm üretim çalışanlarının hijyen ve kalite konularından haberdar olmalarını sağlayan bir Eğitim Servisi kurmuştur; ancak teknik konularda eğitim sağlayacak bir iç kapasiteye sahip değildir. Eğitim ve gelişme özellikle KOBİler için (Aycan, 2001). Türkiye'de insan kaynakları yönetimi (Coşkun ve Altunışık, 2002) açısından en fazla çaba gerektiren konulardan bazılarını oluşturmaktadır. Türkiye, büyük firmaların daha fazla eğitim verdikleri ve KOBİlerden daha resmi eğitim metotlarını kullandıkları kuralına istisna teşkil etmemektedir (Tanova ve Nadiri, 2005).

Tipik olarak KOBİler yeterli eğitim vermezler; çünkü kaynağa sahip değillerdir ve işletme sahipleri işletmenin varlığının sürdürülmesi konusu ile meşgullerdir. Ankete katılan bir TOBB yetkilisi işverenlerin yaklaşık % 99'unun KOBİler olduğu yorumunu yapmıştır: KOSGEB satışların ve ihracatın büyütülmesi, kalitenin geliştirilmesi için benzeri olasılıklar aralığındaki anahtar amaçları tanımlayan 3 yıllık stratejik planlama geliştirmeleri için KOBİlere yardımcı olmaktadır. KOSGEB, amaçların başarılması için atılması gereken adımların belirlenmesine ve KOBİlerin gereken taahhütte bulunmalarını garantiye almak için atılması gereken adımları tanımlamaya yardımcı olur. Yapılan egzersiz kendi içinde bir öğrenme fırsatıdır ve KOBİ sahipleri ve çalışanlarının eğitim ihtiyaçlarının analizini de kapsayabilir; ancak eğitim KOSGEB faaliyetlerinin merkezi bir parçası değildir ve Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları ile KOBİler arasında hiçbir irtibat sağlamaz ve birçok Mesleki Eğitim ve Öğretim konusu MEKSA'ya sevk edilir.

İşveren temsilcileri şirketlerin eğitim vermeleri gerektiğini kabul etmekte; ancak eğitim merkezleri kuran ve eğitimciler çalıştıran şirketlerin vergi muafiyeti gibi teşviklere ihtiyaç duyduklarını da iddia etmektedir. Örneğin, TİSK, devletin eğitimci çalıştırmaktan doğan sosyal maliyetlerin % 50'sini ödemesini önermiştir. Kendi eğitim merkezlerine sahip olan büyük şirketlerde KOBİ çalışanlarını eğitime geleneği bulunmamaktadır ve otomotiv parçaları sektöründe olduğu gibi tedarik zincirinin parçası olan firmalarda bu eğitim verilebilirken sıklıkla olduğu gibi KOBİlerin büyük firmalar ile doğrudan rekabet ettiği noktada bu tür bir düzenleme yapmak mümkün olmayacaktır.

TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar işletmelerdeki işçiler için eğitim düzenlenmesine çeşitli derecelerde görünür katkı sağlamaktadırlar; ancak birkaç anket katılımcısı işletmelerdeki Mesleki Eğitim ve Öğretim faaliyetlerini geliştirmek için yerel seviyede daha etkili sosyal diyalog ihtiyacı bulunduğundan bahsetmişlerdir. Bir halı fabrikasının insan kaynakları müdürü "her işçinin TÜRK-İŞ'in sektör temsilcisi olan TEKSİS gibi "kabul edilen bir

sendikanın üyesi olmak zorunda olduğunu” ve hüküm ve şartların işletme seviyesinde sendika ile müzakere edildiğini” açıklamıştır. Bununla birlikte, sektör, işletme veya yerel oluşum seviyesinde Mesleki Eğitim ve Öğretim konuları müzakere edilmemektedir; sendika temsilcilerine eğitimle ilgili hiçbir bilgi sağlanmamaktadır; ve sendikalar herhangi bir şekilde Mesleki Eğitim ve Öğretim programlarına dâhil edilmemektedir. Yine Gaziantep’teki bir çikolata fabrikası herhangi bir konuda sendikalarla müzakere etmemektedir; çünkü “bu fabrika sendikaya bağlı olmayan bir şirkettir”.

Açıkçası işletmelerdeki Mesleki Eğitim ve Öğretim faaliyetlerinin kalitesinin geliştirilmesi ve hacminin artırılması amacı ile işletme ve işyeri seviyelerinde Mesleki Eğitim ve Öğretim konulu sosyal diyaloga ihtiyaç duyulmaktadır.

Sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretim ve Hayat Boyu Öğrenmenin Sağlanması

1986 yılında, resmi ve sivil toplum örgütlerine ait Mesleki Eğitim ve Öğretimin finansmanı için kamusal ve özel kaynakları aynı havuzda toplamak üzere bir fon kurulmuştur; ancak 2000 yılındaki ekonomik krizi takiben devlet ödenekleri genel bütçeye aktarmış ve Mesleki Eğitim ve Öğretim fonunu lağvetmiştir. Görünüşte bu karar sosyal ortak kuruluşlarının ödeneklerle ilgili kararlarda kendi katılımlarının bulunmadığı ve harcama prosedürlerinde şeffaf olunmadığı şikâyetlerinden de etkilenmiştir.

Birçok kamu kuruluşu, özel kuruluş ve sivil toplum örgütlerini kapsayan önemli bir sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretim tedariki bulunsa da sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretimi destekleyecek hiçbir kapsamlı politika veya kurumsal çerçeve bulunmamaktadır. Emsal Tarama Raporu bunun bahsedilen alandaki sistematik sosyal ortaklık eksikliğini açıklamaya yardımcı olduğuna inanmıştır. 2001 yılında, MEB içerisinde hayat boyu öğrenme ilkelerine ilişkin öneriler geliştirmek için özel bir çalışma grubu oluşturulmuştur ve 2002 yılında MEB, 4702 sayılı yasa çerçevesinde işgücünün kalitesini iyileştirmeyi hedefleyen yeni düzenlemeleri sunmuştur. Bu düzenlemeler işverenleri işçilerinin devletin kabul ettiği bir sertifikayla öğretim seviyelerini geçerli kıldıklarını teminat altına almaya mecbur bırakmaktadır; ya ortaöğretim mesleki veya teknik öğretim diploması; bir kurs bitirme belgesi; ya da kalfalık veya ustalık belgesi.

Bu tip belgeleri almak için gerekli eğitim kurslarına katılmaları amacıyla işçilere çalışma saati olarak sayılmak kaydıyla işe devam etmeme hakkı verilmiştir. Bununla birlikte, sosyal ortaklara ne bu konuda danışılmış, ne de bu özel önlem konusunda görüş

birliğindedirler; çünkü herhangi bir mali teşvik söz konusu değildir. Elde edilen sonuç şu an için bu düzenlemenin uygulanmadığı yönündedir (ETF, 2004; 25).

Emsal Tarama Raporu işletme seviyesinde tanımlanan iyi uygulama örnekleri arasında eğitim tedarikçileri ile işverenler arasındaki fikir birliğine dayalı sivil toplum öğretim kaynağı ve çıraklık eğitim sistemini kaydetmiştir. Bazı işverenlerin çalışanlarına mesleki eğitim sağlama teşebbüslerinden de bahsedilmiştir.

İstanbul'daki İTKİB Kâğıthane Hazır Giyim Meslek Okulu hafta sonu ve akşam sınıflarında yetişkinlere “yaygın eğitim” sağlamak suretiyle hayat boyu öğrenmede rol oynamaktadır. Bu sınıfların temel katılımcıları genç insanlarda olduğu gibi kıyafet sektörüyle aynı öğretim programını takip eden alandaki kadınlardır. MEKSA sürekli mesleki eğitime de katılım göstermiştir; çünkü işletmeler mevcut çalışanlarının becerilerini geliştirmek için MEKSA'nın katılımını talep etmektedir. TÜRK-İŞ de MEB Erişkin Eğitim Merkezleri ve Çıraklık Eğitim Merkezlerine katılımlarının bulunduğunu bildirmiştir.

7. Sonuçlar ve Tavsiyeler

Aşağıdaki tavsiyeler, sosyal diyalogun etkililiğini artırmak; sosyal ortakların katılımını artırmak; ve bunların sonucunda da Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretimi geliştirmek için anahtar paydaşlar tarafından gerçekleştirilecek uygulamalı faaliyetlere odaklanmaktadır. Tavsiyeler dört bölüm olarak düzenlenmiştir; sırasıyla kültür, yetkinlik, kapasite; yasal mevzuatlar; iş piyasası beceri ihtiyaçları ve işletmelerde eğitim konusunda ortak eylem.

7.1 Kültür, yetkinlik ve kapasite

Ekonomik ve Sosyal Komiteyi sosyal diyalog ile eşanlımlı görmeye ve hükümetin bu makamı, sosyal ortakların, örneğin donör kuruluşlar ile, halihazırda geliştirilmiş olan programlara sundukları desteği kaydetmek için bir araç olarak kullanmasına yönelik bir eğilim söz konusudur. Sosyal ortaklar, bir sosyal diyalog kurumu olarak Ekonomik ve Sosyal Komitenin işleyişi konusunda oldukça güvensizdir. Bu kültürün bertaraf edilmesine, hükümetin sosyal diyalogun sosyal ortaklar ile bir arada çalışılmasına yönelik mekanizmalar kurulmasını sağlamasına ve eylemleri yerel düzeydeki kurum ve işletmelere devretmesine sebep olmasına yönelik büyük bir ihtiyaç söz konusudur. Yerel düzeydeki sosyal ortakların aktif bağlılığı olmaksızın, Mesleki Eğitim ve Öğretim tedarikinin iş piyasası ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi mümkün olmayacaktır. MEGEP Strateji Politika Grubu aracılığıyla sosyal ortakları kapsamlı bir şekilde dâhil etmek ve İl Milli Eğitim Kurulu’nun alt-grupları olarak, sosyal ortak temsilcilerinden oluşan görev güçleri için bir model sunmak suretiyle bu kültürün değiştirilmesine önemli bir katkıda bulunmuştur.

Sosyal ortaklar Mesleki Eğitim ve Öğretim çözümleri geliştirmek için daha fazla sorumluluk alma konusunda motivasyon eksikliğinden ziyade yetkinlik ve kapasiteden yoksundur ve tüm sosyal ortak kurumlarında daha aktif katılıma izin verecek çok az uzman bulunmaktadır. Özellikle de sendikalar ehil olmayan yetkililer için Mesleki Eğitim ve Öğretim konularında eğitim sunarak, genel olarak sosyal diyaloga ve özel olarak da Mesleki Eğitim ve Öğretim konularına ilişkin olarak daha büyük bir iç uygunluk geliştirmek amacıyla gösterdikleri çabaları ikiye katlamalıdır. Tüm sosyal ortak kuruluşları Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları ile daha büyük bir uyumun yakalanmasına yönelik ihtiyacın karşılanması amacıyla yerel düzeyde Mesleki Eğitim ve Öğretim uzmanları yetiştirmelidir.

Sendika konfederasyonları arasındaki rekabet ve işbirliği noksanlığı derhal ele alınmalıdır yoksa Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin sosyal diyaloga etkili katılım gösterme kapasiteleri ciddi şekilde tehlikeye girecektir. Gerekli kapasitenin oluşturulabilmesi için, tüm sendika konfederasyonlarını içeren mevcut Sendika Koordinasyon Komitesi yeniden düzenlenmeli ve diğer konularda olduğu gibi Mesleki Eğitim ve Öğretim konusunda da ortak bir duruş benimsemelidir. Bunlar, sendikaların kendi kendilerine gerçekleştirmeleri gereken, Avrupa Sendika Konfederasyonu tarafından kolaylaştırılması muhtemel eylemlerdir.

Tüm sosyal ortak kuruluşlarında, özellikle de sendikalarda daha fazla kapasite geliştirilmesine yönelik acil bir ihtiyaç söz konusudur ve tüm düzeylerde Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin sosyal diyaloga katılım gösterecek kişilerin yetkinliğinin geliştirilmesi de gerekmektedir. Avrupalı sosyal ortak kuruluşlar öğretim programları ve üye ülkelere yapılan çalışma gezileri aracılığıyla bilgi paylaşımı ve gelişim için olanak sağlamada hayati bir rol üstlenebilir. ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) ve CEDEFOP da sosyal ortak kapasitesi geliştirilmesine destek sağlayabilir.

7.2 Mevzuat

Tüm sosyal ortaklar sadece Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin olarak değil, genel olarak bir sosyal diyalog noksanlığının mevcut olduğunu kabul etmektedir ve bunun kısmen yapısal bir problem olduğu kanaatindedir. Sendikaların toplu sözleşme hakkı kazanmaları için mevcut olan gereklilikler ILO için hala bir endişe konusudur. , Bunların, sektör ve işletme düzeylerinde sosyal diyalogun teşvik edilmesi amacıyla ILO Standartlarına uygun hale getirilmesi düşünülmelidir. Yoğunlaştırılmış diyalog, Mesleki Eğitim ve Öğretim reformunun arza-dayalı sisteminin, İş piyasası ihtiyaçlarına uygun olarak, talebe-dayalı bir sistem olarak değiştirilmesine katkıda bulunacaktır.

Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin mevcut yasal mevzuatı Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin sosyal diyalogun teşvik edilmesi için uygun değildir. İstihdam Kurullarının ve Mesleki Eğitim Kurullarının sosyal ortak kuruluşlar tarafından Ekonomik ve Sosyal Komite kadar kritik öneme sahip kurullar olarak görüldüğü bir kurumsal organ sektörel düzeyde mevcut değildir. Ulusal Mesleki Eğitim Kurulu ve İl Kurullarının, tüm sendika konfederasyonlarının eşit şartlarda katılım göstermesini sağlayacak bir biçimde değiştirilmesi

gerekmektedir. Aynı şekilde, Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarını düzenleyen hükümleri içeren yasalar da sosyal ortak kuruluşların katılımını kolaylaştıracak şekilde değiştirilmelidir (aşağıdaki Meslek Okullarının Reformu bölümüne bakınız).

Yerinden yönetim Mesleki Eğitim ve Öğretim tedarikinin yerel iş piyasası ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi için şarttır ve sosyal ortakların daha ileri düzeydeki katılımı ve bağlılığını gerektirecek, aynı zamanda da kolaylaştıracaktır. İl Mesleki Eğitim Kurulları ve İl İstihdam Kurullarının, TİSK ve TÜRKİŞ'in bir pilot projedeki pozitif deneyimiyle sosyal ortak organizasyonlarının desteklediği, önerilen birleşiminin, İstihdam Kurulları daha iyi işleyeceğinden, sosyal diyalogun etkililiğini arttırması beklenmektedir Birleşmenin Mesleki Eğitim ve Öğretimin iş piyasasına uygunluğunu arttırması ve sosyal ortakların, özellikle de başlıca uğraş alanları istihdam olan sendikaların daha aktif katılımı sağlaması beklenmektedir. Görüşülen bazı hükümet çalışanları sadece yeniden yapılanmanın yetersiz olduğu konusunda uyarıda bulunmuş: "İl Kurullarının 'sadece sözler ve vaatlerin değil, eylemlerin sağlanması" için yeniden canlandırılması gerektiğini söylemiştir. Çoğu sosyal ortak kuruluşu tarafından paylaşılan yerinden yönetim vizyonu yeni düzenlemeler gerektirmektedir, ancak 'tüm kamu faaliyetlerinin yerinden yönetimine ilişkin taslak yönetmelik Mecliste takılmıştır".

Bölgesel sektör uzmanlığı MEB Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları tarafından, yerel ekonomiye hâkim olan sektörlerle tahsis edilmiş yerel mükemmeliyet merkezleri açılarak benimsenmelidir. Bu uzmanlık yüksek miktardaki sermayelerin sektörün üstün olduğu alanlarda yoğunlaşmasını ve benzer bir yoğunlaşmanın da uzman öğretmen ve eğiticiler için gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. Sosyal ortak kuruluşları bölgelerdeki üstün sektörleri yansıtmaktadır ve böylelikle yerinden yönetimin sosyal ortakların potansiyel katılımını geliştirmesine olanak sağlamaktadır.

Yerinden yönetilen ve uzmanlaşmış Mesleki Eğitim ve Öğretim tedariki kolaylıkla iş piyasasının değişen ihtiyaçlarına daha iyi bir şekilde yanıt verecek ve gerekli işveren katılımını kolaylaştıracak hale getirilebilir. Mesleki Eğitim ve Öğretimin yerel endüstrinin ihtiyaçlarını karşılaması sağlanarak, işverenlerin makine gibi kaynaklarını tahsis etmesi ve öğrenciler, öğretmenler ve eğiticiler için şirket içi eğitim sunması daha olası hale getirilebilir. İşverenler bu bağlılığı göstermedikçe Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin modernize edilmesi mümkün olmayacaktır. Aynı şekilde, işverenlerin bağımsız öğretim okulları kurduğu yerlerde, bu okullar vergi teşvikleri yoluyla devlet desteği alabilir ve uygun Meslek Standartlarının karşılanması durumunda tanınan yeterlilikler verme hakkı kazanabilir.

7.3 İş piyasası beceri ihtiyaçları

İş piyasası beceri ihtiyaçları bağımsız bir İş Piyasası Araştırma Enstitüsü tarafından sektörel düzeyde analiz edilmeli ve bu enstitü İŞKUR, MEB, DPT ve üniversiteler ile özel sektörden uzmanlar kullanılarak oluşturulmalıdır. Sektör iş piyasası ve beceri tahmini ilgili işveren birliklerinin, meslek kuruluşlarının ve sendikaların uzmanlığına dayanılarak

gerçekleştirilmeli ve her bir sektör sosyal ortak kuruluşlarından üyelerden oluşan bir yönetim kuruluna sahip olmalıdır. İş piyasası becerileri analizi Mesleki Eğitim ve Öğretim için kapasite planlanması sürecine yön vermelidir.

Meslek Standartları, Mesleki Eğitim ve Öğretim tedarikinin iş piyasası ihtiyaçlarına uygun olmasının temin edilmesinde hayati önem taşımaktadır. Sosyal ortakların tümü Meslek Standartlarının geliştirilmesine katılım göstermeye isteklidir ve işyeri gerçekliğini yansıtacaklarsa bu katılım büyük önem taşımaktadır. Sosyal ortaklar Meslek Standartlarının mimarları ve muhafızları olmalıdır ve çalışan mobilitesinin artırılması ve özellikle gelişmekte olan Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine ilişkin olarak Avrupa normları ile uygunluğun sağlanması için, Avrupa-çapında standartların ve yeterliliklerin geliştirilmesine katılım göstermeye teşvik edilmelidirler. İşverenler Ulusal Yeterlilikler Sisteminin mümkün olan en yakın zamanda kurulduğunu görmek istemekte ve bu sistemin işveren tarafından yön verilen sektör tedarikini içermesini ve bu tedariki Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarına uygulanabilir olan yeterlilikler ile entegre etmesini beklemektedirler.

İl düzeyinde, iş piyasası analizi ve beceri tahminleri birleştirilmiş İl kurulları bünyesindeki yerel uzman birimler tarafından gerçekleştirilmelidir. Bu, bireylere il düzeyinde, tercihen İş Piyasası Araştırma Enstitüsünden uzmanlar tarafından önemli bir eğitim verilmesini gerektirecektir. İş Piyasası Araştırma Enstitüsünün sektör grupları gibi, il birimleri de sosyal ortak kuruluşlarından oluşturulacak bir yönetim grubu tarafından denetlenmelidir.

Geçiş Ekonomilerine yönelik OECD ve AB kılavuzları gereğince Mesleki danışmanlık ve mesleki rehberlik alanında orta vadede yapılması gereken daha çok iş vardır. Etkili mesleki rehberlik, öğretim arzının iş piyasası talebine uygun hale getirilmesi amacıyla, insan kaynakları gelişimi ve hayat boyu öğrenme için daha geniş stratejiler geliştirilmesi için büyük önem taşımaktadır. Sosyal ortaklar bireylerin eğitimden iş piyasasına yaptıkları geçişte desteklenmesi amacıyla bilgi, tavsiye ve rehberlik sağlanmasında hayati bir role sahiptir.

7.4 Mesleki Eğitim ve Öğretim için Kapasite Planlaması

MEB'in planlama kapasitesi güçlendirilmelidir. Sosyal ortaklar, iş piyasası ihtiyaçlarına uyan politikaların geliştirilmesine dâhil olmalıdır. Mesleki Eğitim ve Öğretim kurumları için kapasite planlaması ve uygulama konuları taslaklar ve ilkeleri belirlemek için sınırlandırılmış ulusal düzey diyalog ile birlikte yerel düzeye devredilmelidir. Özellikle Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının kurulması, yerel iş piyasalarının detaylı analizini gerektiren yerel iş piyasası ihtiyaçlarına uygun olmalıdır.

Çok sayıda kamu, özel, sivil toplum kuruluşunu içeren sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretim belirli bir şekilde sağlandığı halde, sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretimi destekleyen kapsamlı bir politika veya kurumsal çerçeve bulunmamaktadır.

7.5 Sektör düzeyinde eylemler

Sosyal diyalog; beceri ihtiyaçlarını tahmin etmek, Meslek Standartları geliştirmek ve Mesleki Eğitim ve Öğretim hazırlığını iş piyasası ihtiyaçları ile paralelleştirme için en uygun düzey olan sektör düzeyine iletilmelidir. Metal, tekstil, çimento, ilaç sanayi ve kimyasal alanlarda bazı çok işverenli sözleşmeler, toplu sözleşmeler bulunurken Mesleki Eğitim ve Öğretim konularında sektör düzeyinde sosyal diyalogu iletirmek için daha fazlası yapılmalıdır.

Sosyal ortakları içeren sektör düzeyindeki önemli Mesleki Eğitim ve Öğretim tedariki iş piyasası ihtiyaçlarına iyi bir şekilde uyarlanmıştır. Ancak, MESS ve İTKİB tarafından sağlanan Mesleki Eğitim ve Öğretim gibi devletten bağımsız olan sektör tedariki, ulusal olarak tanınan sertifikalarla sonuçlanmıyorken MEB Mesleki Eğitim ve Öğretim okulları devlet tarafından tanınan ancak iş piyasası ihtiyaçları ile uyumlu olmayan yeterlilikler sağlamaktadır. Bu konu, Meslek Standartlarında tanımlanan gerekli yetkinlikleri geliştirecek olan tüm yeterlilikleri tasdik edecek Ulusal Yeterlilikler Sistemi tarafından çözümlenmelidir.

Sektör düzeyinde tanımlanan iyi uygulama örnekleri arasında, Emsal Tarama Raporu, inşaat, çelik sanayi, bankacılık, sigorta ve tekstil gibi önde gelen ekonomik sektörlerde iki taraflı ortaklıklara değinmiştir. MEKSA yerel sektör ihtiyaçlarını karşılayacak bir Mesleki Eğitim ve Öğretim tedariki geliştirmek için bir model sağlamaktadır ve 5 yıllık bir gelişmeden sonra projeler özellikle TESK ve TOBB'a devredilmektedir.

Bu tür deneyimler genelleştirilmeli ve Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin modernleştirilmesi programını ileriye götürmek için bir norm haline getirilmelidir. Bu bağlamda ortak sektör organları beceri stratejileri geliştirme ve uygulamaları için araç temin etme sorumluluğuyla kurulmalıdır. Bu tür sektör organları arasındaki arayüzde etkili iletişim geliştirilmelidir, İş Piyasası Araştırma Enstitüsü ve il organları Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarını denetlemekten sorumludur.

7.6 Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının reformu

MEB'in kontrolü altında Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının yönetilmesi ve idare edilmesine ilişkin yasal mevzuat sosyal ortak kurumlarının katılımını içermek üzere geliştirilmelidir. Yönetim Kurullarının işverenler, sendikalar ve yerel hükümetten eşit sayıda temsilciden oluşmasına olanak sağlamalıdır. MEB temsilciliği, görevi Yönetim Kurulu tarafından talep edilen programları Bakanlığa raporlandırmak ve bunları ulusal politikaya ve yerel iş piyasası ihtiyaçlarına göre uygulamak olan Okul Müdürü aracılığıyla olmalıdır.

Hizmet içi eğitim yoluyla Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarındaki öğretmenlerin becerilerinin ciddi olarak geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının iş piyasası ihtiyaçlarına uyarlanmış eğitim verdiğini temin etmek için işverenler ekipman,

eğitim materyalleri sağlamak ve eğiticileri ağırlamak konusunda ilgililerdir. Bu çerçevede işletmelerin, eğitim amaçlı pahalı makinelere ödenek tahsis etmelerini teşvik edecek ve çıkarlarını sistematik biçimde oturtabilmeleri amacıyla harekete geçirilmesi gerekmektedir.

7.7 İşletmelerde eğitime ilişkin ortak eylem

İşletmelerde hacmi artırmak ve Mesleki Eğitim ve Öğretim faaliyetlerinin kalitesini artırmak için şirket ve işletme düzeylerinde Mesleki Eğitim ve Öğretim boyunca sosyal diyaloga ihtiyaç vardır. Eğer sosyal ortaklar bu tür görüşmeleri bağımsız olarak başlatmazsa güçlü biçimde birleşmiş şirketlerde bile eğitimin kalitesini artıracak şirket eğitim planlarını tartışacak ortak eğitim komitelerinin bazı biçimlerini saptamak gerekli olabilir.

İş piyasasında şimdiden yerini almış gelecek iş gücü oranı göz önüne alındığında sürekli mesleki eğitim bir öncelik olarak vurgulanmalıdır. 1986 yılında yaygın ve örgün Mesleki Eğitim ve Öğretimi finanse etmek için kamu kaynaklarını ve özel kaynakları bir araya getirecek bir fon oluşturulmuştur ancak 2000 ekonomik krizini takiben hükümet fonları genel bütçeye aktarmıştır ve Mesleki Eğitim ve Öğretim fonunu iptal etmiştir. Çünkü eğer Hükümet, ülkenin insan kaynakları geliştirme stratejisi için hayat boyu öğrenmenin önemini belirlemişse bu durum yeniden incelenmelidir ve bu olanakları sağlayacak araçları tedarik etmelidir. Eğitim çalışanlar için tüm düzeylerde rutin hale gelmelidir ve Mesleki eğitim ve öğretim okullarının mülkiyetinden çok işyerini tamamlayıcı olmalıdır.

8. Farklı düzeylerde ele alınacak bileşenlerin özeti

8.1 Merkezi düzey

- Ulusal beceri ihtiyaçları tahmini
- Beceri ihtiyaçları analizine dayalı sektörlerde meslek standartlarının ve ulusal kabulün belirlenmesi
- Öğretim programı geliştirilmesi ve onaylanması
- Tüm eğitim tedarikçilerini içeren ulusal yeterlilik çerçevesi içindeki sertifikalar
- Projeler aracılığıyla MEB politikalarının finansmanı
- Mesleki Eğitim ve Öğretim kamu ağına Mesleki Eğitim ve Öğretim merkezleri kurma konusunda MEB ve sosyal ortaklar arasında ortaklıkların yapılması
- Öğretmen ve Eğitici yeterliliği (teknik ve metodolojik)
- Ulusal kapasite planlaması
- Ulusal finans izleme ve planlama, birim fiyatlara, işlemlere ve giderlere dayalı olarak Mesleki Eğitim ve Öğretimin finansmanının izlenmesini ulusal bir düzeyde dengeleme
- Genel konularda, uygulamalı eğitimde ve sertifikalandırmada yüksek standartlarla çıraklık eğitiminin itibarını artırma
- Sektörel diyalogun düzenlenmesi

8.2 İl düzeyi

- İl beceri ihtiyaçları tahmini
- Bölgesel iş piyasası ihtiyaçlarına göre kapasite planlaması
- Şirket içi eğitimin kalite güvencesi, kaliteyi artırmak için şirket içi eğitim periyotlarında öğrenci kabul etmeleri için işletmeleri teşvik etme
- Bölgesel ve yerel müşteriler için eğitim tedarikçileri olmaları için eğitim kurumlarını destekleme
- MEB politikaları ile paralel olarak finanse edilecek girişimler geliştirme
- Mezunların yerleştirilmesinin ve mezun anketinin desteklenmesi
- Ekipman ve personel yeterliliği bakımından Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının kapasitelerini destekleyecek kaynakların seferber edilmesi
- Öğrenciler için fırsatlar hakkında Mesleki Eğitim ve Öğretim bilgisi
- Sektörel diyalogun desteklenmesi

8.3 Mesleki Eğitim ve Öğretim kurumları ve işletmeler arasında doğrudan işbirliği

- Yerel beceri ihtiyaçları tahmini
- Öğrencilerin şirket içi eğitime yerleştirilmesi
- Mezunların yerleştirilmesine destek verilmesi
- Öğrenciler ve veliler için sektör oryantasyonu
- Eğitim merkezleri tarafından eğitim hizmetlerinin sağlanması
- İşletmeler tarafından ekipman ve öğretmen eğitiminin sağlanması
- MEB politikaları içinde finanse edilecek ortak girişimlerin geliştirilmesi

Referanslar

- Aga, S. (1998): *Agenda 2000 for CEDEFOP's Supportive Role to the Social Dialogue*, Thessaloniki: CEDEFOP. (Sosyal Diyalogda CEDEFOP'un Destekleyici Rolü için Gündem 2000, Selanik: CEDEFOP).
- Ashton, D., Sung, J. and Turbin, J. (2000) 'Towards a framework for the comparative analysis of national systems of skill formation', *International Journal of Training and Development*, 4(1), 8-25. (Beceri oluşumu için ulusal sistemlerin karşılaştırmalı analizi çerçevesi', *Uluslararası Eğitim ve Gelişim Gazetesi*)
- Aycan, Z. (2001) 'Human resource management in Turkey: Current issues and future challenges', *International Journal of Manpower* 22(3), 252-260. (Türkiye'de insan kaynakları yönetimi: Mevcut konular ve gelecekteki zorluklar', *Uluslararası insan gücü gazetesi*)
- Bertzeletou, T. (1997) *Sectoral training systems in a knowledge economy*, Thessaloniki: CEDEFOP. (Bilgi ekonomisinde sektörel eğitim sistemleri, Selanik: CEDEFOP)
- Blanpain, R., Engels, C. and Pellegrini, C. (Eds) (1994) *Contractual Policies concerning Continued Vocational Training (Sürekli Mesleki Eğitime ilişkin Sözleşme Politikaları)*, Leuven: Peeters Press.
- Bridgford, J., Košťál, M., Martinek, D., Simeonova, Y. and Zabiega, J. (2003) 'Trade union education in central and eastern Europe'(Orta ve Doğu Avrupa'da sendika eğitimi), *Transfer*, 6(3), 486-497.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR) (2003), *Ulusal İstihdam Politikası Önerileri*, İş-Kur II. Genel Kurul Kararları ve Eylem Planları, Kasım 2003 Ankara.
- Calloids, F. (1994) 'Converging trends amidst diversity in vocational training systems', *International Labour Review*, 133(2), 241-260. (Mesleki eğitim sistemlerinde çeşitliliğin ortasında kesişen eğilimler)
- Coskun, R. and Altunisik, R. (2002) 'Management's concerns about the issues faced by Turkish SMEs', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 8(6), 272-291. (Türk KOBİ'lerinin karşılaştığı sorunlar hakkında yönetimin endişeleri)
- Cowen, G., Clements, M. and Cutter, J. (2000) *Union Learning Representatives Survey*, TUC ADAPT/Ufi Learning Services Evaluation Report (1), Leeds: York Consulting. (Birlik Öğrenme Temsilcilerinin Çalışması, Öğrenme Hizmetleri Değerlendirme Raporu)
- Dereli, T. (1968) *The Development of Turkish Trade Unionism (Türk Sendikacılığının Geliştirilmesi)*, İstanbul: Sermet Matbaası.
- Dølvik, J.-E. (1999) *An Emerging Island? ETUC, Social Dialogue and the Europeanisation of Trade Unions in the 1990s*, Brussels: European Trade Union Institute (1990'larda Sosyal Diyalog ve Sendikaların Avrupalılaştırılması, Brüksel: Avrupa Sendika Enstitüsü).
- EC (1992) *The Training of Trade Unionists in the context of the European Social Dialogue*, Brussels: European Commission Staff Working Paper (Avrupa Sosyal Diyalogu bağlamında Sendikacıların Eğitilmesi, Brüksel: Avrupa Komisyonu Personel Çalışma Belgesi).
- EC (1998) Communication, *Adapting and promoting the social dialogue at Community level*, COM(1998)322, 20 May, Brussels: European Commission. (İletişim, Sosyal diyalogu

- topluluk düzeyine uyarlama ve ilerletme*, COM(1998)322, 20 Mayıs, Brüksel: Avrupa Komisyonu)
- EC (2002) Communication, *The European social dialogue: a force for innovation and change*, COM(2002)314, 26 June, Brussels: European Commission. (İletişim, *Avrupa sosyal diyalogu: yenilik ve değişiklik için bir güç*, COM(2002)314, 26 Haziran, Brüksel: Avrupa Komisyonu)
- EC (2003) *The sectoral social dialogue in Europe (Avrupa'da sektörel sosyal diyalog)*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EC (2004) Communication, *Partnership for change in an enlarged Europe: Enhancing the contribution of the European social dialogue*, COM(2004)557, 12 August, Brussels: European Commission. (İletişim, Genişletilmiş bir Avrupa'da değişiklik için ortaklık: Avrupa sosyal diyalogu katkısının geliştirilmesi)
- EC/UNICE/CEEP/ETUC (1996): *Compendium: Vocational Training – Innovation and Diversity in Dialogue Practices between Social Partners*, Luxembourg: European Commission. (Ek: Mesleki Eğitim- Sosyal ortaklar arasındaki diyalog uygulamalarındaki yenilik ve çeşitlilik)
- EFILWC (2003) *Social dialogue and EMU in the candidate countries*, Dublin (Aday ülkelerde sosyal diyalog ve EMU: Yaşam ve Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Avrupa Vakfı): European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- ETF (2002) *Short Country Report on the Latest developments in Education, Training and Employment Policies in Turkey*, Torino (Türkiye'de eğitim, öğretim ve istihdam politikalarında ki son gelişmeler hakkında kısa ülke raporu: Avrupa Eğitim Vakfı): European Training Foundation.
- ETF (2003) *Background Study on Labour Market and Employment in Turkey*, Torino: European Training Foundation. (Türkiye'de İş Piyasası ve İstihdam konusunda arka plan çalışması, Torino: Avrupa Eğitim Vakfı)
- ETF (2003) *Review of Progress in Vocational Education and Training Reform in Turkey*, Torino: European Training Foundation 2003. (*Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Reformunda ki İlerlemenin İncelenmesi*, Torino: Avrupa Eğitim Vakfı)
- ETF (2004) *Review of Progress in Vocational Education and Training Reform in Turkey 2004*, Torino: European Training Foundation. (*Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Reformunda ki İlerlemenin İncelenmesi*, Torino: Avrupa Eğitim Vakfı)
- ETF (2004) *Achieving the Lisbon Goals: The Contribution of Vocational Education and Training in Turkey*, Torino: European Training Foundation. (Lizbon Hedeflerini Başarma: Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretimin Katkısı, Torino: Avrupa Eğitim Vakfı)
- ETF (2004) *Peer Review Report: Social Dialogue in Vocational Education and Training and Employment in Turkey*, Torino: European Training Foundation. (Emsal Tarama Raporu: Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim ve İstihdamda Sosyal Diyalog, Torino: Avrupa Eğitim Vakfı)
- ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP (2002), *Framework of Actions for the Lifelong Development of Competencies and Qualifications*, Brussels: ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP. (Yetkinlilerin ve Yeterliliklerin Hayat Boyu Geliştirilmesi için Eylemler Çerçevesi, Brüksel)

- Finegold, D. and Soskice, D. (1988) 'The failure of training in Britain: analysis and prescription' (Britanya'da eğitimin başarısızlığı: analiz ve formül), *Oxford Review of Economic Policy*, 4(3): 21-53.
- Furth, D. (1985) *Education and Training after Basic Schooling*, Paris: OECD. (Temel öğretimden sonra eğitim ve öğretim)
- Ghellab, Y. and Vaughan-Whitehead, D. (Eds) (2003) *Sectoral Social Dialogue in Future EU Member States: The Weakest Link*, ILO-EC, Budapest: International Labour Office. (Gelecekteki AB üye devletlerde sektörel sosyal diyalog).
- Gierorgica, P. and J.-M. Luttringer (1997) *The influence of the social partners on training at enterprise level in the member states of the European Union*, Torino: European Training Foundation [mimeo]. (AB'ye üye devletlerde işletme düzeyinde eğitimde sosyal ortakların etkisi, Torino: Avrupa Eğitim Vakfı)
- Goetschy, J. (2005) 'The European social dialogue in the 1990s: institutional innovations and new paradigms', *Transfer*, 11(3), 409-422. (1990larda Avrupa sosyal diyalogu: kurumsal yenilikler ve yeni paradigmlar)
- Green, A. (1991) 'The reform of post-16 education and training and the lessons from Europe', *Journal of Education Policy*, 6(3), 327-339. (16 sonrası eğitim ve öğretim reformu ve Avrupa'dan alınan dersler)
- Green, F., Machin, S. and Wilkinson, D. (1995) *Trade Unions and Training: An Analysis of Training Practices in Unionised and Non-Unionised Workplaces (Sendikalaşmış ve sendikalaşmamış işyerlerindeki eğitim uygulamalarının analizi)*, ED Report E95/08, Sheffield: Employment Department.
- Green Paper (2006) *Change in the Vocational and Technical Education (Mesleki ve Teknik Eğitimde Değişiklik)*, Ankara [draft of February 2006].
- Günlü, R. (2003) *Avrupa Birliğine İstihdam, Eğitim ve Meslek Eğitimi*, Ankara: Turkey-EU Trade Union Coordination Commission, Ağustos.
- Halvorsen, H. (1998) 'Role of the social partners in the development of training', ETF seminar: *Role of Social Partners in establishment and management of a continuing training system and the financing of vocational education and training*, Bucharest, 2-3 October [mimeo]. (Eğitim geliştirilmesinde sosyal ortakların rolü: ETF semineri: sürekli eğitim sistemlerinin oluşturulmasında ve idare edilmesinde ve mesleki eğitim ve öğretimin finanse edilmesinde Sosyal Ortakların rolü)
- Heidemann, W. (2002) 'Lifelong Learning: Current developments within social dialogue in selected European countries'(Hayat Boyu Öğrenme: Seçilmiş Avrupa ülkelerinde sosyal diyalogdaki mevcut gelişmeler), Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung [mimeo].
- Heidemann, W., Kruse, W., Paul-Kohlhoff, A. and Zeuner, C. (1994) *Social Dialogue and Further Education and Training in Europe: New Challenges for the Trade Unions*, Berlin: Hans Böckler Stiftung. (Avrupa'da İleri Eğitim ve Öğretim: Sendikaların karşılaşıacağı yeni zorluklar)
- Heyes, J. and Stuart, M. (1998) 'Bargaining for skills: trade unions and training at the workplace' *British Journal of Industrial Relations*, 36(3): 459-67. (Beceriler için görüşmek: sendikalar ve işyerinde eğitim)

- Hyman, J. (1992) *Training at Work: A Critical Analysis of Policy and Practice*, London: Routledge. (Çalışırken Eğitim: Politika ve Uygulamanın Eleştirel Analizi, Londra)
- ILO (1998) *World Employment Report 1998-1999, Employability in the Global Economy, How Training Matters*, Geneva: International Labour Organisation. (Dünya İstihdam Raporu 1998-1999, Global Ekonomide İstihdam edilebilirlik)
- Infelise, L. (1996) 'Continuing vocational training in Italy', in J. Brandsma, F. Kessler and J. Münch (Eds) (İtalya'da sürekli mesleki eğitim) *Continuing Vocational Training: Europe, Japan and the United States*, pp. 173-87, Utrecht: Lemma. (Avrupa'da , Japonya'da ve ABD'de Sürekli Mesleki Eğitim)
- Jobert, A. (1997) 'Employment, education and training in Italy', in A. Jobert, C. Marry, L. Tanguy and H. Rainbird (Eds)- (İtalya'da istihdam, eğitim ve öğretim)-*Education and Work in Great Britain, Germany and Italy*, pp. 208-223, London: Routledge. (Büyük Britanya'da, Almanya'da ve İtalya'da Eğitim ve Çalışma)
- Jobert, A., Marry, C. and Tanguy, L. (1997) 'Comparisons between an area of research in Germany, Great Britain and Italy', in A. Jobert, C. Marry, L. Tanguy and H. Rainbird (Almanya, Büyük Britanya ve İtalya'da araştırma alanı arasında karşılaştırmalar),(Eds) *Education and Work in Great Britain, Germany and Italy*, London: Routledge, 1-12. (Büyük Britanya, Almanya ve İtalya'da Eğitim ve Çalışma)
- Keller, B. (2005) 'Europeanisation at sectoral level. Empirical results and missing perspectives', *Transfer*, 11(3): 397-408. (Sektörel düzeyde Avrupalılaşıma, Deneysel sonuçlar ve eksik perspektifler)
- Keller, B. and Sörries, B. (1998) 'The sectoral social dialogue and European social policy: More fantasy, fewer facts', *European Journal of Industrial Relations*, 4(5), 331-348. (Sektörel sosyal diyalog ve Avrupa sosyal politikası: daha çok fantezi, daha az gerçek)
- Kerckhofs, P. and André, M.-H. (2003) 'European Social Dialogue on Lifelong Learning', in E. Gabaglio and R. Hoffman (Hayat Boyu Öğrenme konusunda Avrupa Sosyal Diyalogu) (Eds) *European Trade Union Yearbook 2002*, Brussels: European Trade Union Institute, 127-150. (Avrupa Sendika Yıllığı 2002, Brüksel: Avrupa Sendika Kurumu)
- Kollewe, K. and Kuhlmann, R. (2003) 'Creating a more dynamic European social dialogue by strengthening the sectoral dimension', *Transfer*, 9(2): 265-80. (Sektörel boyutu güçlendirerek daha dinamik bir Avrupa sosyal diyalogu oluşturma)
- Koray, M. (1992) *The Industrial Relations System in Turkey: Developments, problems and Expectations*, İstanbul: Freidrich Ebert Vakfı Foundation. (Türkiye'de endüstriyel ilişkiler sistemi: Gelişmeler, problemler ve beklentiler)
- Kramer, H. (2000) *A Changing Turkey: The Challenge to Europe and the United States*, Washington: The Brookings Institution. (Değişen bir Türkiye: Avrupa ve Birleşik Devletlere Meydan okuma)
- Lado, M. and Vaughan-Whitehead, D. (2003): 'Social dialogue in candidate countries: What for?' *Transfer*, 9(1), 64-87. (Aday ülkelerde sosyal diyalog: Ne için?)
- Leisink, P. (2002) 'The European Sectoral Social Dialogue and the Graphical Industry', *European Journal of Industrial Relations*, 8(1), 101-117. (Avrupa Sektörel Sosyal Diyalogu ve Grafik Sanayi)

- Madlen Serban, M., Tsolakidis, C., Lukic-Domuz, D., Corradini, M. and Fragoulis, H. (2004) *Social Dialogue in Vocational Education and Training and Employment in Turkey*, Turin: European Training Foundation. (Türkiye’de Mesleki Eğitime ve Öğretim ve İstihdamda Sosyal Diyalog, Torino, Avrupa Eğitim Vakfı)
- Mailand, M. and Due, J. (2004) ‘Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development’, *European Journal of Industrial Relations*, 10(2), 179-197. (Orta ve Doğu Avrupa’da Sosyal Diyalog: Mevcut Durum ve Gelecek Gelişmeler)
- Marry, C. (1997) ‘Education, vocational training and employment in Germany’, in A. Jobert, C. Marry, L. Tanguy and H. Rainbird- (Almanya’da eğitim, mesleki eğitim ve istihdam), (Eds) *Education and Work in Great Britain, Germany and Italy*, London: Routledge, 13-29. (Büyük Britanya, Almanya ve İtalya’da Eğitim ve Çalışma, Londra, Routledge)
- Meghnagi, S. (1997) ‘Connections between collective bargaining, job training and educational research in Italy’, in A. Jobert, C. Marry, L. Tanguy and H. Rainbird- (İtalya’da toplu sözleşme, iş eğitimi ve eğitim araştırması arasındaki bağlantılar), (Eds) *Education and Work in Great Britain, Germany and Italy*, London: Routledge, 253-268. (Büyük Britanya, Almanya ve İtalya’da Eğitim ve Çalışma)
- Méhaut, P. (1992) ‘Further education, vocational training and the labour market: the French and German systems compared’, in A. Castro, P. Méhaut and J. Rubery- (İleri eğitim, mesleki eğitim ve iş piyasası: Fransız ve Alman sistemlerinin karşılaştırması), (Eds) *International Integration and Labour Market Organisation*, London: Academic Press, 162-174. (Uluslararası Bütünleşme ve İş Piyasası Kurumu)
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (1994) *Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu, Temmuz 1994*, Ankara: Mesleki Araştırma ve Geliştirme Merkezi.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2005a), *Mesleki Eğitim ve Halk Eğitimi Merkezleri Faaliyetleri*, Ankara: Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2005b), *Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretimin Gelişmesine Destek Olarak Kopenhag Süreci-The Copenhagen Process as a Contribution to Vocational Education & Training Development in Turkey*, Ankara: EARGED-ETF-İŞKUR.
- OECD (1998) *Technology, Productivity and Job Creation: Best Policy Practices*, OECD Jobs Strategy 1998 Edition, Paris: OECD (Teknoloji, Üretkenlik ve Meslek Oluşturma: En iyi politika uygulamaları)
- Öke, M. Kemal (2005) ‘Employment and social dialogue in Turkey from the perspective of EU integration. Dualistic labour market: labour aristocracy alongside informalised/marginalised labour’, in C. Lafoucriere and L. Magnusson- (AB bütünleşme perspektifinden Türkiye’de istihdam ve sosyal diyalog. İkili iş piyasası: gayri resmîleştirilmiş/ dışlanmış iş yanında iş aristokrasisi), (Eds) *The enlargement of social Europe- Part II The role of the social partners in the European Employment Strategy*, Brussels: ETUI-SALISA-CREER, 239-268. (Sosyal Avrupa’nın genişletilmesi- Bölüm II- Avrupa İstihdam Stratejisinde sosyal ortakların rolü, Brüksel)

- Rainbird, H. (1990) *Training Matters: Union Perspectives on Industrial Restructuring and Training*, Oxford: Blackwell. (Eğitim Konuları: Endüstriyel yeniden yapılanma ve eğitim konusunda Birlik perspektifleri)
- Rainbird, H. (1993) 'Vocational education and training', in M.Gold (Ed.) (Mesleki eğitim ve öğretim), *The Social Dimension: Employment Policy in the European Community*, London: Macmillan, 184-202. (Sosyal boyut: Avrupa Topluluğunda İstihdam Politikası, Londra)
- Rychly, L. and Rainer P. (2003) *Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries*, Working Paper, Geneva: International Labour Office. (AB'ye katılan ÷lkelerde ulusal düzeyde sosyal diyalog, Çalışma Belgesi, Genevre, Uluslararası Çalışma Bürosu)
- Sağcan, E. (2005) *Mesleki Eğitim Sistemi Gelecekte Nasıl Olmalıdır*, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü.
- Savaşır, R. (1999) *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları*, Ankara: yayıncı eklenecek.
- Senker, P. (1992) *Industrial Training in a Cold Climate (Soğuk bir iklimde sanayi eğitimi)*, Aldershot: Avebury.
- Sörries, B. (1999) *Europäisierung der Arbeitsbeziehungen: Der soziale Dialog und seine Akteure. Eine empirische Untersuchung der Zentralebene sowie ausgewählter Sektoren*, Schriftenreihe Industrielle Beziehungen, München-Mering: Hampp.
- Stirling, J. and Miller, D. (1998) 'Training European trade unionists', (Avrupalı sendikacıların eğitimi) *International Journal of Training and Development*, 2(2), 108-118.
- Tanova, C. and Nadiri, H. (2005) 'Recruitment and training policies and practices: The case of Turkey as an EU candidate' (İşe Alma ve Eğitim Politikaları ve Uygulamaları: Bir AB adayı olarak Türkiye'nin durumu', *Avrupa Sanayi Eğitimi Gazetesi*), *Journal of European Industrial Training*, 29(9), 694-711.
- Theunissen, A-F. (1996): *CEDEFOP and the Social Partners(CEDEFOP ve Sosyal Ortaklar)*, Thessaloniki: CEDEFOP.(Selanik: CEDEFOP)
- TUC (1994) *A New Partnership for Company Training*, London: Trades Union Congress(Şirket Eğitimi için Yeni bir Ortaklık, Londra: Sendikalar Kongresi).
- TUC (1995a) *Funding Lifelong Learning*, London: Trades Union Congress (*Hayat Boyu Öğrenmeyi Finanse etme*, Londra: Sendikalar Kongresi).
- TUC (1995b) *Bargaining for Skills: A TUC Initiative to Deliver the National Education and Training Targets*, London: Trades Union Congress. (Beceriler için görüşme: Milli eğitim ve öğretim hedeflerini vermek için bir Sendikalar Kongresi girişimi Londra: Sendikalar Kongresi)
- TUC (1998) *Union Gateways to Learning: TUC Learning Service Report*, London: Trades Union Congress. (Öğrenmeye açılan Birlik Kapıları: Sendikalar Kongresi Öğrenme Servis Raporu, Londra: Sendikalar Kongresi).
- Tunali, İ. (2003) *Background Study on Labour Market and Employment in Turkey (Türkiye'de İş Piyasası ve İstihdam konusunda Arka plan Çalışması)*, www.iskur.gov.tr
- Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) (2005), *Vizyon 2023 Teknoloji Öngörü Projesi, Eğitim ve İnsan Kaynakları*, Ankara: Ocak .

- Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) (2002), *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*, İstanbul: Aralık.
- Ulstad-Løvas, B. (2004) *Initiatives on development of vocational education and training at transnational and European sectoral level – Sectoral competences and qualifications*, Thessaloniki: CEDEFOP. (Milletler üstü ve Avrupa'daki sektörel düzeyde mesleki eğitim ve öğretimin geliştirilmesi konusunda girişimler- Sektörel yetkinlikler ve yeterlilikler, Selanik: CEDEFOP)
- Uyargil C., Özçelik O., and Dünder G. (2001) *Cranfield International Human Resource Management Research, 1999-2000 Turkey Report*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi. (Cranfield Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırması, 1999-2000 Türkiye Raporu).
- Vaughan-Whitehead, D. (2000) 'Social dialogue in EU enlargement: *acquis* and responsibilities', *Transfer*, 6(3), 387-398. (AB genişlemesinde sosyal diyalog: iktisap ve sorumluluklar)
- Vind, A., Delamare Le Deist, F., Heidemann, W. and Winterton, J. (2004) *European Trade Union Policies on Lifelong Learning*, Copenhagen: (Hayat Boyu Öğrenme konusunda Avrupa Sendika Politikaları) Landsorganisationen i Danmark.
- Warmerdam, J. and van den Tillaert, H. (1998) *Sectoral approach to training: Synthesis report on trends and issues in five European countries*, Thessaloniki: CEDEFOP. (Eğitime sektörel yaklaşım: beş Avrupa ülkesindeki eğilimler ve sorunlar)
- Wasti, S. A. (1998) 'Cultural barriers in the transferability of Japanese and American human resources practices to developing countries: the Turkish case', *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 609-631. (Japon ve Amerikan insan kaynakları uygulamalarının gelişmekte olan ülkelere devredilebilirliğindeki kültürel engeller: Türkiye)
- Winterton, J. (1998) 'A comparative analysis of social partnership approaches to vocational training in Europe', in L. Montanheiro, B. Haigh, D. Morris and N. Hrovatin (Eds)- (Avrupa'da mesleki eğitime yönelik sosyal ortaklık yaklaşımlarının karşılaştırmalı analizi) *Public and Private Sector Partnerships: Fostering Enterprise*, Sheffield: PAVIC Publications, 685-696. (Kamu ve Özel Sektör Ortaklıkları: İşletmeyi Güçlendirme)
- Winterton, J. (2000) 'Social dialogue over vocational training in market-led systems' (Piyasa tarafından yön verilen sistemlerde mesleki eğitim yoluyla sosyal diyalog), *International Journal of Training and Development*, 4(1), 26-41.
- Winterton, J. (2001) *VET innovations through arrangements in collective agreements to facilitate lifelong learning for low-skilled workers and workers in occupations at risk*, UK National Report, Thessaloniki: CEDEFOP. (Riskte bulunan mesleklerde düşük vasıflı çalışanlar ve çalışanlar için hayat boyu öğrenmeyi kolaylaştıracak toplu sözleşmeler aracılığıyla Mesleki Eğitim ve Öğretim yenilikleri).
- Winterton, J. (2003) *Social dialogue and vocational training in the EU: Analysis of a CEDEFOP Survey*, Thessaloniki: CEDEFOP, June. (AB'de sosyal diyalog ve mesleki eğitim: CEDEFOP çalışmasının analizi, Selanik: CEDEFOP, Haziran)
- Winterton, J. (2005) 'From Bologna to Copenhagen: Developing a European system for credit transfer in VET', (Bologna'dan Kopenhag'a: Mesleki Eğitim ve Öğretimde kredi

- transferi için bir Avrupa sistemi geliştirme) *International Journal of Training Research*, 3(2), 47-64.
- Winterton, J. (2006a) 'Social dialogue and vocational training in Europe: Are we witnessing the emergence of a European model?' (Avrupa'da sosyal diyalog ve mesleki eğitim: bir Avrupa modelinin ortaya çıkışına mı tanık oluyoruz?) *Journal of European Industrial Training*, 30(1), 65-76.
- Winterton, J. (2006b) 'Building social dialogue over training and learning: European and national developments' (Eğitim ve öğrenim yoluyla sosyal diyalogun oluşturulması: Avrupa gelişmeleri ve ulusal gelişmeler) *European Journal of Industrial Relations*, forthcoming.
- Winterton, J. and Strandberg, T. (2004) 'European Social Dialogue: evaluation and critical assessment' (Avrupa Sosyal Diyalogu: değerlendirme ve eleştirel değerlendirme), in B. Galgóczi, C. Lafoucriere and L. Magnusson (Eds) *The Enlargement of Social Europe: The role of social partners in the European Employment Strategy*, Brussels: ETUI-SALTSA-CREER, 21-76 (Sosyal Avrupa'nın Genişletilmesi: Avrupa İstihdam Stratejisinde sosyal ortakların rolü).
- Winterton, J. and Winterton, R. (1994a) *Collective Bargaining and Consultation over Continuing Vocational Training (Sürekli Mesleki Eğitime ilişkin Toplu Sözleşme ve Danışmanlık)*, RM.7, Sheffield: Employment Department.
- Winterton, J. and Winterton, R. (1994b) 'United Kingdom' in R. Blanpain, C. Engels and C. Pellegrini (Eds) *Contractual Policies concerning Continued Vocational Training (Sürekli Mesleki Eğitime ilişkin Sözleşme Politikaları)*, Leuven: Peeters Press, 299-314.
- Yazman, İrfan. (2001) *75 Soruda İDDG El Kitabı*, Ankara: TESK-ILO.

Ek 1 Görüşülen kişilerin listesi

- Dr Yusuf Ekinci, Genel Başkan Danışmanı, TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu), 21 Haziran 2005.
- Murat Gürkan, Şube Müdürü, EARGED (Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi, 21 Haziran 2005.
- Dr Jur İrfan Yazman, MEKSA (Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı), 22 Haziran 2005.
- Esat Sağcan, Genel Müdür, Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 24 Haziran 2005.
- Nuran Senar, TESK (Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu), 24 Haziran 2005.
- Bayram Akbaş, İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), 24 Haziran 2005.
- Semra Sevük, TOBB (Ticaret ve Sanayi Odası), 27 Haziran 2005.
- Namik Ata, İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), 27 Haziran 2005.
- A. Ferhat İlter, Genel Sekreter ve Tuba Şenel, Araştırma, Eğitim ve Dış İlişkiler, TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), Çankaya, Ankara, 27 Haziran 2005 ve 13 Şubat 2006.
- Gülay Aslantepe, UCÖ (Uluslararası Çalışma Örgütü), Ankara, 27 Haziran 2005.
- Şahin Serim, HAK-İŞ, 28 Haziran 2005 ve 10 Şubat 2006.
- M. Tevfik İnce, MEB (Milli Eğitim Bakanlığı, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü), 28 Haziran 2005.
- Hüsamettin Kaya, MEB (Milli Eğitim Bakanlığı, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü), 29 Haziran 2005.
- Didem Çakar, İnsan Kaynakları Müdürü ve Eğitim Departmanı, İTKİB (İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği), İstanbul, 3 Ekim 2005.
- Yaseyin Cökae, Kağıthane İTKİB hazır giyim mesleki eğitim okulu, İstanbul, 3 Ekim 2005.
- Sacit Katlandur, TUSIAD (Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği, İstanbul, 5 Ekim 2005.
- Asalettin Arslanoğlu, Eğitim Departmanı Yöneticisi, DİSK Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 6 Ekim 2005.
- Dilek Kurt, Müdür Yardımcısı ve Aykut Engin, Eğitim ve Öğretim Bölümü, MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası), İstanbul, 7 Ekim 2005.
- Mustafa Göknen, Müdür Yardımcısı ve çeşitli öğretmenler, Mesleki Eğitim Merkezi Çıracılık Okulu, Ankara, 18 Ekim 2005.
- Mustafa Yümer, Müdür ve çeşitli öğretmenler, Gazi Endüstri Meslek Lisesi, Ankara, 18 Ekim 2005.
- Adem Öksüz, Bölüm Müdürleri ve Başkanları, Yenimahalle Batıkent Endüstri Meslek Lisesi, Batıkent, Ankara, 9 Şubat 2006.
- Yusuf Akbuğa, MEKSA, Ostim Mesleki Eğitim Merkezi, Ostim, Ankara, 9 Şubat 2006.

- Emine Kır a, Müdür, ve Zekai TaŐın, Müdür Yardımcısı, ve Moda Tasarım ve Grafik Tasarım Bölüm Başkanları, Ankara OlgunlaŐma Enstitüsü, Sıhhiye, Ankara, 9 Şubat 2006
- Şahin Serim, eğitim bölümü HAK-İŞ (Hak İŞçi Sendikaları Konfederasyonu), Ankara 10 Şubat 2006.
- Erkan Aydoğanoğlu EĞİTİM-SEN, KESK'e bağlı EĞitim Sendikası (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu), Kızılay, Ankara 10 Şubat 2006.
- Yusuf Ekinci, Başkan Danışmanı TÜRK-İŞ (Türkiye İŞçi Sendikaları Konfederasyonu), Kızılay Ankara 13 Şubat 2006.
- Emine Açıkgöz, Hacı Muzaffer Bakbak Kız Meslek Lisesi, Gaziantep, 15 Şubat 2006.
- Nevin elik, Personel Müdürü, GOSB (Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi), Gaziantep, 15 Şubat 2006.
- M. Murat Bakım, İnsan Kaynakları Müdürü, Sanko Holding (Tekstil fabrikası), Gaziantep, 16 Şubat 2006.
- Sedat Karanlı, Merkez Laboratuar Müdürü, KOSGEB, Gaziantep, 16 Şubat 2006.
- M. Turgay PektaŐ, İnsan Kaynakları Müdürü, Őölen ikolata (ikolata  reticisi), Gaziantep, 16 Şubat 2006.
- M. İhsan Ercan, Proje Yöneticisi, MEKSA, Gaziantep, 17 Şubat 2006.

Sorumlulukların yapısal açıdan gözden geçirilmesi

Merkezi düzey

Görev	MEB	İşveren Kuruluşları	Sendikalar	Kurumsal Organ	Karar Organı
1. Ulusal Beceri İhtiyaçları Tahmini	MEB, DPT, Çalışma ve Sanayi Bakanlıklarıyla işbirliği içinde sektöre yönelik tahminleri başlatır	İş dünyasının ihtiyaçlarına ilişkin destek sağlar	Sosyal ve demografik gelişmelere ilişkin destek sağlar	EARGED, MEB'in Planlama Departmanı	Ulusal Mesleki Eğitim Kurulu
2. Beceri ihtiyaçları analizine dayanarak sektörlerde meslek standartlarının ve ulusal kabulün oluşturulması	MEB meslek standartlarının gözden geçirilmesini önerebilir	Yeni teknolojik ve ekonomik gelişmelere ilişkin üye geri bildirimlerine dayanarak meslek standartlarının gözden geçirilmesi sürecini başlatır	Mezunların esnekliği ve mobilitesi ile ilgili sosyal hususlara ilişkin daha iyi istihdam edilebilme olanakları için meslek standartlarının revizyonunu destekler	Meslek standardı belirleyici kurum	Ulusal Mesleki Eğitim Kurulu
3. Öğretim programlarının geliştirilmesi ve onaylanması	MEB gözden geçirilmiş meslek standartlarına dayanarak yeni öğretim programları geliştirir Sosyal ortakların görüşlerinden sonra öğretim programını gözden geçirir	Uygulayıcılar aracılığıyla destek sağlar Taslak üzerine yorumda bulunur	Uygulayıcılardan destek alır Taslağı yorumlar	EARGED	Talim ve Terbiye Kurulu

Görev	MEB	İşveren Kuruluşları	Sendikalar	Kurumsal Organ	Karar Organı
4. Tüm öğretim tedarikçilerini içeren bir ulusak yeterlilikler çerçevesi kapsamında; sertifikalar	MEB sertifikalandırma yönergelerini oluşturur	Sektörlerden gelen üyeleri aracılığıyla kabul sağlar Ölçütler hakkında yorumda bulunur	Ölçütler ve düzeyler hakkında yorumda bulunur	Mesleki Yeterlilikler Kurumu	Talim ve Terbiye Kurulu
5. MEB politikalarının projeler yoluyla finanse edilmesi	MEB ulusal politikalar geliştirir ve finansman sağlar	Finanse edilmek üzere politika önerilerinde bulunur	Finanse edilmek üzere politika önerilerinde bulunur	MEB Genel Müdürlükleri	Ulusal Mesleki Eğitim Kurulu finanse edilecek politikalara karar verir
6. MEB ve sosyal ortak kuruluşları arasında Mesleki Eğitim ve Öğretim Kamu ağı için Mesleki Eğitim ve Öğretim merkezlerinin kurulmasına ilişkin ortaklık	Destek ve teknolojik destek sağlar	Teknik ve mali destek sağlar	Ortaklıklar geliştirilmesini önerir	Ortak Komisyon	Ortak Kurul

Görev	MEB	İşveren Kuruluşları	Sendikalar	Kurumsal Organ	Karar Organı
7. Öğretmen ve eğitici yeterliliği (teknik ve metodolojik)	Hizmet-içi eğitim için plan geliştirir	İçeriğe ilişkin yorum yapar Araç-gereç ve eğitim ortamı sağlar	İçeriğe ilişkin yorum yapar Araç-gereç ve eğitim ortamı sağlar	MEB	MEB
8. Ulusal kapasite planlaması	DPT, Çalışma ve Sanayi Bakanlıkları ile işbirliği içinde kapasite planlaması yapar	İlgili verileri sağlar Planlamaya ilişkin yorum yapar	İlgili verileri sağlar Planlamaya ilişkin yorum yapar	MEB	Ulusal Mesleki Eğitim Kurulu
9. Birim maliyetler, işlemler ve masraflara dayanan Ulusal mali izleme ve planlama	Finans planlaması yapar Finansı izler Finans verisi tedarik eder	Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin finansman verisi toplar	Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin finansman verisi toplar	MEB	MEB

10. Çıraklık eğitiminin itibarının yükseltilmesi	Öğretim merkezlerinin kalitesini artırır	Sertifikaların kabulünü geliştirir, Çırakların pratik eğitimlerine yönelik işletmelerde kapasite belirler ve kapasitenin geliştirilmesini destekler	Çırakların genel konularda eğitime katılımını destekler Sosyal koşulları geliştirir, geliştirilmesini destekler Çırakların pratik eğitimlerine yönelik işletmelerde kapasite	3 taraflı Komisyon	MEB, Mesleki Yeterlilikler Kurumu
11. Sektörel diyalogun düzenlenmesi	Sektörel diyalogu destekler	Sektörel diyalogu başlatır	Sektörel diyaloga katılım gösterir	Mesleki Yeterlilikler Kurumu	Ulusal Mesleki Eğitim Kurulu

İl Düzeyi

Görev	MEB	İşveren Kuruluşları	Sendikalar	Kurumsal Organ	Karar Organı
1. İl beceri ihtiyaçları tahmini	Sosyal ve ekonomik departmanlar yanında İŞKUR ile de işbirliği içinde sektöre yönelik bölgesel tahminler yapar	Bölgesel olarak işletmelerin ihtiyaçlarına ilişkin destek sağlar	Sosyal ve demografik bölgesel gelişmeler için destek sağlar	Sosyal ortaklar ile İl müdürlüğü yönetim ortak çalışma grupları	İl Mesleki Eğitim Kurulu
2. Bölgesel iş piyasası ihtiyaçlarına uygun olarak kapasite planlaması	SWOT analizine dayanarak kapasite planlaması başlatır	Veri sağlar, Planlama çalışma grubuna katılım gösterir, Taslak plan hakkında yorumda bulunur	Veri sağlar Planlama çalışma grubuna katılım gösterir Taslak plan hakkında yorumda bulunur	Sosyal ortaklar ile İl müdürlüğü yönetim ortak çalışma grupları	İl Mesleki Eğitim Kurulu
3. Şirket-içi eğitimin kalite güvencesi, şirket-içi eğitim dönemleri için öğrenci kabul eden işletmelerin kalitesinin artırılması amacıyla teşvikler oluşturulması	Şirket-içi eğitim hizmeti sunan okullara ilişkin veri ve değerlendirme sağlar, İhtiyaçları ve çerçeve gerekliliklerini formüle eder, Bilgilendirme kampanyasını destekler, Teşviklere yönelik süreç önerileri	İşverenlerin gelişmelere yönelik anlayışını destekler, İşletmeler için teşviklere yönelik öneriler geliştirir, İşletmeler için bir öz-denetim sistemi geliştirir, İşverenler için bilgi kampanyalarını destekler, Öğrenciler ve veliler için bilgi kampanyalarını destekler	Şirket-içi eğitimdeki kusurları belirler, Geliştirme için öneriler geliştirir, Hizmet-içi eğitimin kalitesini arttırmak için plan yapar, Şirket-içi eğitimin kalitesinin düzenli olarak izlenmesi faaliyetlerini icra eder	Mesleki Yeterlilikler Kurumunun bölgesel şubeleri	İl Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurulu Sendikalar İl Mesleki Eğitim ve Öğretim Müdürlüğü

Görev	MEB	İşveren Kuruluşları	Sendikalar	Kurumsal Organ	Karar Organı
4. Öğretim kurumlarının, bölgesel ve yerel müşterilere öğretim tedarikçileri haline gelmeleri için destek sağlanması	Okullar için kapasite geliştirir Okullar için teşvikler oluşturur	Okullar ve işletmeler arasında işbirliği başlatır	Okullar ve işverenler yanında STÖ'ler ile olan işbirliğini de destekler	İş kuruluşları ve federasyonları	Ticaret kuruluşları ve federasyonları STÖ Okullar
5. MEB politikalarına uygun olarak finanse edilecek inisiyatifler geliştirilmesi	İnisiyatifler (öncelikler) geliştirir	İnisiyatifler için fikir ve öneriler oluşturur	İnisiyatifler için fikir ve öneriler oluşturur	İl Millî Eğitim Müdürlüğü Mesleki Eğitim ve Öğretim Bölümü	İl Millî Eğitim Müdürlüğü Mesleki Eğitim ve Öğretim Bölümü
6. Mezunların yerleştirilmesinin ve mezun anketlerinin desteklenmesi	Mezun anketlerini başlatır Yerleştirme problemlerini belirler	Yerleştirme problemlerini analiz eder Farkındalığı artırır Boş pozisyonları belirler	İşkur ile işbirliği içinde mezun yerleştirmelerindeki kusurları belirler Yerleştirmelerin sayısının artırılması için öneriler geliştirir Yerleştirmelerin niceliğinin düzenli olarak izlenmesi faaliyetlerini icra eder	İŞKUR	İŞKUR İl Millî Eğitim Müdürlüğü Mesleki Eğitim ve Öğretim Bölümü

Görev	MEB	İşveren Kuruluşları	Sendikalar	Kurumsal Organ	Karar Organı
7.Meslek okullarının ekipman ve personel yeterliliği açısından sahip oldukları kapasitelerin desteklenmesine yönelik olarak kaynakların seferber edilmesi	Okullar arasında farkındalığı artırır İşbirliği planlarını ve inisiyatiflerini başlatır İyi yaygınlaştırma örneklerini analiz eder	Ekonominin ihtiyaçlarına dayanarak işbirliğini başlatır Teknik konularda öğretim tedarik eder	İşbirliğini destekler Sosyal meselelere ilişkin eğitim sağlar	İşveren Kuruluşları	Okullar ve işverenler
8. Öğrenciler için mevcut olan olanaklar hakkında Mesleki Eğitim ve Öğretim bilgisi	Mesleki Eğitim ve Öğretim Bilgi Merkezleri aracılığıyla Mesleki Eğitim ve Öğretime ilişkin bilgiye erişim sağlar İŞKUR ile işbirliği içinde mesleki oryantasyon için bilgiye erişim sağlar	Sektörleri temsil eder Mesleklere ilişkin olanaklar hakkında bilgilendirir	Mesleki ve Teknik Eğitim bilgisi ve oryantasyonunu destekler	İl Milli Eğitim Müdürlüğü Mesleki Eğitim ve Öğretim Bölümü	İl Milli Eğitim Müdürlüğü Mesleki Eğitim ve Öğretim Bölümü
9.Sektörel diyalogun desteklenmesi	Sektörel diyalogu destekler	Sektörel diyalogu başlatır	Sektörel diyaloga katılım gösterir	Mesleki yeterlilikler kurumunun bölgesel şubesi	İl Mesleki Eğitim Kurulu

Yerel Düzey

Görev	MEB	İşveren Kuruluşları	Sendikalar	Kurumsal Organ	Karar Organı
1. Yerel beceri ihtiyaçları tahmini	Yerel olanaklara ilişkin bir anket elde etmek üzere yerel iş piyasası analizi metotlarını kullanır	İlgili veri ve bilgileri sağlamak üzere işletmeleri ve işverenleri teşvik eder	Yerel veri sağlar	Okul	Yerel paydaşlardan oluşan ortak kurul
2. MEB politikaları kapsamında finanse edilecek ortak inisiyatiflerin geliştirilmesi	Proje önerileri geliştirir	Ortak proje önerileri kapsamında ortak işbirliği	Ortak proje önerileri kapsamında ortak işbirliği	Okul	İl Millî Eğitim Müdürlüğü Mesleki Eğitim ve Öğretim Bölümü
3. İşletmeler tarafından ekipman ve öğretmen eğitimi sağlanması	Öğretmenler arasında farkındalığı artırır	Ekonominin ihtiyaçlarına dayanarak işbirliği başlatır Teknik konularda eğitim ve eğitim ortamı sağlar	İşbirliğini destekler Sosyal konularda eğitim sağlar	İşverenler	Okullar ve işverenler
4. Öğretim merkezi tarafından öğretim hizmetlerinin sağlanması	Okullar için kapasite geliştirir	Okullar ve işletmeler arasında işbirliği başlatır	Okullar ve işletmeler ve de STÖ'ler arasındaki işbirliğini destekler	Okullar İşletmeler	Okullar İşletmeler

Görev	MEB	İşveren Kuruluşları	Sendikalar	Kurumsal Organ	Karar Organı
5.Öğrenciler ve velileri için sektör oryantasyonu	Programlar ve olanaklar hakkında bilgi ve halkla ilişkiler sağlar Pazarlama kapasitesini geliştirir	Yerel kariyer olanaklarına ilişkin bilgi sağlar	Sosyal koşulların yanında, istihdam olanakları hakkında da bilgi sağlar	Okullar	Okullar
6.Mezunların yerleştirilmesinin desteklenmesi	Mezun anketlerini başlatır Yerleştirme problemlerini belirler	Yerleştirme problemlerini analiz eder Farkındalığın artırır Boş pozisyonları belirler	İŞKUR ile işbirliği içinde mezun yerleştirme faaliyetlerindeki kusurları belirler Yerleştirmelerin sayısının artırılması için öneriler geliştirir Yerleştirmelerin sayısını düzenli olarak izler	İŞKUR	İŞKUR İl Millî Eğitim Müdürlüğü Mesleki Eğitim ve Öğretim Bölümü
7.Öğrencilerin şirket-içi eğitime yerleştirilmesi	Yerleştirme sorunlarını belirler Yerleştirmelerin kalitesi ve üstünde anlaşmaya varılmış içerik ile ilgili olarak işletmeleri denetler	İşletmeler arasında farkındalığı artırır Yerleştirme olanaklarının niteliği ve niceliğini artırır	Kusurları belirler Kalite ile ilgili meseleleri ele alır Yerleştirmelerin niteliği ve niceliğine ilişkin düzenli izleme faaliyetleri gerçekleştirir	Okullar	İl Mesleki Eğitim Kurulu

