

**MESLEKİ TEKNİK EĞİTİMDE (MTE) REFORM POLİTİKALARI  
EŞ UZMAN DEĞERLENDİRME (PEER REVIEW) ÇALIŞMASI  
TÜRKİYE**

*Türkiye’de Mesleki Eğitim/Öğretim ve İstihdam’da Sosyal Diyalog  
- Uluslararası Eş Uzman Değerlendirme Grubu Taslak Raporu -*

**AEV ULUSLARARASI EŞ UZMAN DEĞERLENDİRME GRUBU RAPORU  
MAYIS 2004**

**Grup üyeleri:**

- ❖ Madlen Serban, Romania, Raportör
- ❖ Costas Tsolakidis, Yunanistan
- ❖ Dragana Lukic-Domuz, Bosna Hersek
- ❖ Milena Corradini, Avrupa Eğitim Vakfı (AEV)
- ❖ Haralabos Fragoulis, Avrupa Eğitim Vakfı (AEV)

Bu proje Avrupa Eğitim Vakfı tarafından hazırlanmıştır. Raporun içeriği, yapılan öneriler ve görüşler Eş uzman Değerlendirme Grubunun görüşlerini yansıtmakta olup Avrupa Birliği veya Avrupa Birliđinin kuruluşlarını hiçbir şekilde bağlamaz.

## **Teşekkür**

Yazarlar, Eş Uzman Değerlendirme Grubuna söz konusu çalışmada araştırma ve danışma faaliyetlerini gerçekleştirmede ve Türkiye’de eğitim ve istihdam politikalarındaki sosyal ortaklığın nasıl iyileştirilebileceği konusunda görüş, eleştiri ve önerilerini veren tüm kişi ve taraflara teşekkür etmeyi borç bilir. Grup özellikle bilgiye kolay erişim ve ortaklarla yapıcı diyaloga izin veren tüm anahtar kuruluş ve paydaşların uyguladığı “açık kapı” politikasından çok etkilenmiştir.

Grup ilk olarak; Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, TİSK, TOBB, TESK, HAK-İŞ ve DİSK yetkili ve uzmanlarına teşekkür eder. Özellikle en temel seviyedeki işbirliği çok takdir edilmiştir. Okullara, yerel belediyelere, eğitim merkezlerine ve firmalara yapılan ziyaretler grubun gerçekleri görmesine olanak sağlamış olup raporun sonundaki görüş ve önerilerin belirlenmesinde kritik rol oynamıştır.

İkinci olarak sosyal taraflar ve sivil toplum örgütlerinin ilgi ve işbirliği, değerlendirme için kapsamlı ve her şeyi içine alan bilgileri toplamayı ve böylelikle MTE ve istihdamda sosyal ortaklık ile diyalog konusundaki politika seçenekleri, engeller ve tercihlerle ilgili ek perspektif sağlamıştır..

Son olarak Eş Uzman Değerlendirme Grubu, grup başkanı Eser Kayadelen ve kendisiyle yakın işbirliği içinde çalışan Elif Şahin, Aişe Akpınar ve Nelin Lyons’dan oluşan tüm Türkiye Ulusal Gözlemevi personeline arka plan materyallerini sağladıkları, tam ve dengeli bir program hazırladıkları, mükemmel lojistik organizasyonları ve son olarak da bir çok soruya sabırla cevap verdikleri için teşekkür eder.

## Önsöz

Avrupa Eğitim Vakfı (AEV) 2002 yılında MTE alanında Avrupa Birliği tarafından finanse edilen CARDS<sup>1</sup> projelerini hazırlayan veya halihazırda uygulayan Güney Doğu Avrupa ülkelerinde bir Eş Uzman Değerlendirme Projesi başlatmıştır. Proje 2000 ve 2001 yıllarında OECD tarafından uygulanan eğitim politikalarının tematik olarak izlenmesi amacıyla oluşturulmuş olup, AEV'nin kendi bütçesinden finanse edilmektedir. Eş Uzman Değerlendirme Projesi, 2002 yılında Arnavutluk, Hırvatistan, Sırbistan, Karadağ ve Kosova<sup>2</sup>'da uygulanmış, 2003 yılında ise üyelik sürecindeki Bulgaristan, Romanya ve Türkiye'yi de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Eş Uzman Değerlendirme Projesi'nin odak noktası, MTE/istihdam politikalarıyla ilgili en son gelişmeleri değerlendirmek ve bu alandaki reform sürecini hızlandırmak için önerilerde bulunmaktır. AEV'nin Eş Uzman Değerlendirme Projesi'nin amacı bu programı uygulayan ülkelerde hem uygulanan politikalara ilişkin tavsiyelerde bulunmak hem de kapasite geliştirmektir. Bu bağlamda Eş Uzman Değerlendirme Projeleri aşağıdaki katkıları verecek biçimde oluşturulmuştur:

- Ulusal paydaşlar arasında politika paylaşımı ve öğrenme sürecinin güçlendirilmesi;
- Bölgedeki ülkelerde politika analizi kapasitesinin geliştirilmesi;
- Benzer faaliyetlerde bulunan taraflar arasında bölgesel işbirliğinin etkin bir şekilde geliştirilmesi;
- CARDS, PHARE ve MEDA programlarının oluşturulması ve uygulanması döngüsüne katkı verilmesi. Halihazırda (ve olası gelecekteki) AEV Eş Uzman Değerlendirme döngüleri beş fazdan oluşmaktadır;
- Değerlendirmenin yürütüleceği konuda ülke ile belirli bir anlaşmaya varılması;
- Taslak brifing dokümanını da içeren ulusal arka plan materyallerinin AEV Ülke

Direktörü tarafından ev sahibi ülke ile birlikte hazırlanması;

- Bir Eş Uzman Değerlendirme Grubunun oluşturulması ve bu grubun ülke ziyareti;
- Taslak bir değerlendirme raporunun hazırlanması ve ev sahibi ülke ile yapılan görüşmeler yoluyla rapora son halinin verilmesi;
- Raporun ülke içinde dağıtımı.

Ayrıca AEV, ulusal değerlendirmelerin devamı olarak personel gelişim faaliyetleri ile değişik ülkelerden uzmanlar için deneyimin paylaşımı ve birlikte öğrenmeyi destekleyen bölgesel toplantılar da organize etmektedir.

AEV'nin Eş Uzman Değerlendirme çalışmaları uygun koşullarda bir ülkenin performansının AB standartları ve politika hedefleri açısından nerede olduğu konusuna açıklık getirmektedir. Eş Uzman Değerlendirme gruplarında eski ve yeni AB üyesi ülkelere uzmanların görev yapması hem çıktılar (neler yapılmış) ve hem de reform süreçleri (nasıl yapılabilir) konusundaki iyi örnekler ile ilgili daha geniş ve kapsamlı deneyim paylaşımına olanak vermektedir.

Sonuç raporlarının amacı, MTE sistemi hakkında tam ve akademik bir analize dayalı büyük çaplı reform önerileri yapmak yerine, politika önerilerinde bulunarak kısa ve orta vadeli faaliyetleri belirlemektir. Raporlar, ülkedeki politikacıların izleme faaliyetlerini tasarlayabilmelerine yardımcı olacak geçerli ve uygulamalara dayalı sonuç ve öneriler içermektedir.

AEV Eş Uzman Değerlendirme çalışmalarını bir defaya mahsus bir faaliyet yerine ülkelere MTE/istihdam reform sürecine devamlı destek veren sürekli bir döngü olarak kabul etmektedir. Bu nedenle, dışarıdan gelen eş uzmanlar tarafından iki-üç senede bir yeniden değerlendirme çalışmasının yapılması planlanmaktadır.

Değerlendirme çalışmasının tamamlanmasını takiben elde edilen sonuçları değerlendirmek amacıyla genel bir değerlendirme yapılacaktır.

<sup>1</sup> CARDS, Avrupa Birliği'nin Güney Doğu Avrupa ülkelerine yönelik bir yardım programıdır.

<sup>2</sup> 10 Haziran 1999 tarih ve 1244 sayılı UNSCR uyarınca uluslararası yönetim altındadır.

# İçindekiler

**Teşekkür**

**Önsöz**

**İçindekiler**

**Yönetici Özeti**

- 1. Giriş**
- 2. Sosyo-ekonomik durumun temel özellikleri**
- 3. Sosyal dialoğun genel çerçevesi**
- 4. Örgün mesleki eğitim ve öğretimde sosyal dialoğun çerçevesi**
- 5. Yaygın mesleki eğitim ve öğretimde sosyal dialoğun çerçevesi**
  - 5.1. MTE Reformu (örgün ve yaygın)**
- 6. İstihdam alanında sosyal diyalog**
  - 6.1. İstihdam alanında AB yardımı**
- 7. Bulgular ve Öneriler**

**Ekler:**

**Ek 1: Kaynakça**

**Ek 2: Ziyaret Edilen Kuruluşlar ve Görüşülen Kişiler Listesi**

**Ek 3: Türkiye’de Sosyal Diyalog Konusundaki İyi Örnekler**

## Yönetici Özeti

Bu rapor, Ekim 2003 tarihinde gerçekleştirilen Eş Uzman Değerlendirme sürecinin sonunda yazılmıştır. raporun amacı, Türk yetkililerine MTE ve istihdamda sosyal diyalog konusunda bir “model önerisi” sunmak değildir.

Bunun yerine raporun amacı:

- (i) Ülkede gerçekleşen farklı girişimleri belirlemek;
- (ii) MTE ve istihdamda etkin bir sosyal diyalog için mevcut süreçteki kısıtları ve potansiyeli ortaya koymak ve
- (iii) MTE ve istihdam sistemlerinde eşitlik, erişim, kalite ve iç etkinliğin artırılmasını amaçlayan sosyal diyalogun iyileştirilmesi ve iki sistem arasındaki koordinasyonun geliştirilmesi için bundan sonraki adımları belirlemek ve önermektir.

Eş Uzman Değerlendirme çalışması kapsamında kullanılan sosyal diyalog (veya sosyal ortaklık) kavramı, ILO tarafından tanımlanan tüm hükümet temsilcileri, işçi ve işverenler arasında ekonomik ve sosyal gelişim konusunda ortak çıkarlara ilişkin her tür görüşme, konsültasyon veya basit bilgi alışverişini içeren bir kavramdır.

Sosyal diyalog başarılı bir ekonomik ve sosyal reform için gerekli bir parametredir. AB Lizbon Stratejisi beceri ve yeterliklerin artırılması, iş organizasyonunun modernizasyonu, eşit hakların geliştirilmesi ve aktif yaşlanma politikalarının geliştirilmesi gibi Avrupa'nın karşı karşıya olduğu temel sorunlarda sosyal diyalogun rolünü vurgulamaktadır. Değişimin yönetimi ve modernizasyon konularında sosyal taraflar arasındaki görüşmeler ve anlaşmalar ilerleme için en uygun yoldur.

Uluslararası deneyimler sosyal diyalogun tüm yönlerinin karar verme sürecinin etkinliğinin artırılmasına ve iyi yönetimin

geliştirilmesine katkı sağladığını ortaya koymaktadır.

Komisyonun, genişleme için hazırlıklarını sürdüren aday ülkelerle ilgili olarak 26 Haziran 2002 tarihli “Avrupa Sosyal Diyalogu, Yenilik ve Değişim İçin Bir Güç” konulu bildirisi sosyal diyalogun hayati öneminin ve halihazırdaki zayıf noktalarının altını çizmektedir. Bildiri, tüm çabalar ve sonuçlara rağmen sosyal tarafların kapasitelerinin güçlendirilmesi ve katılım sürecine daha etkin katılımlarının sağlanması için yapılacak daha pek çok şey olduğunu belirtmektedir.

Katılım sürecini tamamlamış Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden farklı olarak Türkiye’de sosyal diyalog konusunda kökleri belirli oranda toplum içine yayılmış bazı gelenekler bulunmaktadır.

Ancak, birçok yeni üye ve aday ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de hükümet yetkililerinin baskın pozisyonda olduğu üçlü yapılar sosyal diyalogun ayrıcalıklı platformlarıdır.

Sektörel seviyede ve özel girişimlerde ikili diyalog marjinal seviyededir ve toplu sözleşme kapsamındaki işgücü oranı çok düşüktür.

Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Konsey ulusal seviyede temel danışma organı olarak 1995 yılında kurulmuştur. Konseyin statüsünün yükseltilmesi ve daha fonksiyonel hale getirilmesi amacıyla 2001 yılında bir Kanun çıkarılmıştır. Başbakanın başkanlık ettiği Konseye ilgili bakanlıklar ve kamu kuruluşları ile işveren, işçi örgütleri ve diğer meslek kuruluşlarının temsilcileri katılmaktadır. Konsey içinde sosyal taraflara danışma yetersiz ve düzensiz olarak gözlenmektedir. Kuruluşundan bu yana 15 Ekonomik ve Sosyal Konsey toplantısı düzenlenmiştir.

Türkiye’de eğitim ve öğretimde sosyal ortaklık geleneği Cumhuriyetin kuruluş

yıllarına kadar uzanmaktadır. Türk ulusal eğitim sisteminin kalitesinin artırılması amacıyla 1926 yılında Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) en yüksek danışma organı olarak Milli Eğitim Şurası kurulmuştur. Söz konusu şura her üç yılda bir toplanmaktadır.

1986 yılında çıkarılan 3308 sayılı kanun uyarınca işletmeler dahil tüm okul ve eğitim kurumlarınca sunulan her tür ve düzeydeki örgün ve yaygın eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında kararlar almak ve MEB'na tavsiyelerde bulunmak amacıyla en üst düzeyde ulusal platform olarak Mesleki Eğitim Kurulu oluşturulmuştur.

3308 Sayılı Kanun uyarınca ayrıca, İl Mesleki Eğitim Kurulları oluşturulmuştur.

İl Mesleki Eğitim Kurulları, MTE arzının yerel piyasasının taleplerini karşılayıp karşılamadığını değerlendirmekte, yeni uygulanacak ya da uygulamadan kaldırılacak programlar hakkında nihai karar yetkisine sahip olan MEB'na konu ile ilgili tavsiyelerde bulunmaktadır. Kurula Vali veya temsilcisi başkanlık etmektedir.

Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitimin finansmanı için kamu ve özel kaynakların bir havuzda toplanması amacıyla 1986 yılında bir fon kurulmuştur. Ancak, 2000 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrasında Hükümetin bu şekildeki fonları genel bütçeye devretme kararı kapsamında bu fon da kaldırılmıştır. Fonun kaldırılmasında Fona katkı sağlayan meslek kuruluşlarının Fonun yönetiminde yer almamaları, Fonda toplanan kaynağın harcanmasında saydam bir prosedürün uygulanmaması vb. şikayetlerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Eldeki veriler birçok kamu, özel ve sivil toplum örgütünün dahil olduğu ciddi düzeyde bir yaygın mesleki eğitim arzının olduğunu ortaya koymaktadır.

Ancak söz konusu yaygın mesleki ve teknik eğitim arzı, kapsamlı bir politika çerçevesi ve ilgili kurumsal çerçeveden yoksun olarak gerçekleşmektedir. Bu eksiklik yaygın mesleki ve teknik eğitim alanında sistematik bir sosyal ortaklık olmadığını göstermektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), istihdam alanında, ülkedeki sosyal diyalogun koordinasyonu da dahil olmak üzere politika ve idari konulardan sorumludur.

Sosyal tarafların işgücü ve istihdam politikalarına katılımı daha sistematik ve etkili olarak gözlemlenmektedir.

2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanunu, istihdam ve sosyal işler konusunda yeni mevzuatın hazırlanması sürecinde sosyal tarafların anahtar rolü oynamasına imkan verecek sürekli bir üçlü yapının oluşturulmasını sağlamıştır.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ülkedeki tek kamu istihdam kurumu olup aşağıdaki görevleri yürütmektedir: (i) istihdam ve işsizlik konuları, (ii) kamu ve özel sektörde iş ve işçi bulma, (iii) aktif istihdam önlemleri ve (iv) özel istihdam hizmetlerinin akreditasyonu.

Kanun gereği sosyal taraflar İŞKUR'un genel kurulu ve yönetim kurulunda temsil edilmektedirler.

İŞKUR'un her ilde müdürlükleri bulunmaktadır.İllerde, Valinin başkanlığında toplanan, tüm sosyal taraflar ile diğer temel paydaşların temsil edildiği İl İstihdam Kurulları oluşturulmuştur.

Eş Uzman Değerlendirme alan çalışması sırasında yapılan faydalı görüşmeler ile mevcut dokümanların incelenmesi etkin bir sosyal diyalogun oluşmasını engelleyen bazı faktörlerin olduğunu ortaya koymuştur. Bunlardan bazıları şunlardır:

- (i) Hükümet ile sosyal taraflar arasında işbirliği ve danışma kültürünün eksik olması (devlet sosyal taraflarla güç paylaşımı yapmaya hazır değil);
- (ii) Katı ve merkezi karar verme süreci ile birlikte merkezi devlet yetkilileri ve sivil toplum/yerel toplum arasındaki yaygın güvensizlik duygusu;
- (iii) Üçlü yapı gündeminin temel olarak kamu idaresinin öncelikleri ve çıkarları doğrultusunda yönlendirilmesi;
- (iv) Bu yapılar içinde yapılan görüşmelerin odak noktasının stratejik konular yerine teknik konular üzerinde yoğunlaşması;
- (v) Sosyal tarafların eğitim ve istihdam konularına teknik yönden destek verebilmeleri için gerekli ilgi, bilgi ve kapasitelerinin halen sınırlı olması;
- (vi) Çeşitli mekanizmaların etkisini izlemeyi engelleyen sistemde sorumluluk kültürünün eksikliği.

Yukarıda belirtilen engellere rağmen, Eş Uzman Değerlendirme Grubu alan çalışmaları sırasında bir çok iyi örneğin bulunduğunu gözlemlemiştir. Bu örnekler çoğaltılarak güvenin kurulması ve ilgili taraflar arasındaki işbirliğinin artırılması için referans olarak kullanılabilirler. Söz konusu örnekler arasında,;

- İstanbul'da eğitim kurumları (MEB) ile bazı özel sektör işletmeleri arasında örgün ve yaygın mesleki eğitiminin sunulmasına ilişkin olarak imzalanan işbirliği protokol örnekleri. Mili Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları ile özel sektör işletmeleri arasında ülke genelinde bu şekilde imzalanmış 100'ün üzerinde işbirliği protokolü olduğu bilinmektedir;
- Pratik eğitim düzenlemeleri, çıraklık eğitimi sistemi ve eğitim kurumları ile işverenler arasında yapılan anlaşmalara dayalı yaygın eğitim arzı;
- Bazı işverenlerin mesleki eğitim sunma girişimleri;

- Paydaşların istihdam ile ilgili konulara katılımı;
- İnşaat, Metal Sanayi, Bankacılık ve Sigortacılık ile Tekstil gibi önde gelen ekonomik sektörlerde ikili ortaklıklar.

Yakın zamanda mesleki eğitim/öğretim ve istihdam alanında başlatılan AB kaynaklı projeler<sup>3</sup> belirli konularda birlikte çalışma kültürünün güçlendirilmesi için önemli ve ek bir fırsat olarak değerlendirilebilir.

Bu nedenle, Eş Uzman Değerlendirme Grubu sosyal tarafların politika geliştirme ve uygulama konusundaki kapasitelerini ve etkilerini aşağıda sıralan yollarla artırmak amacıyla söz konusu programlara katılımlarını tavsiye etmektedir.

- Çeşitli kurulların, komitelerin ve yapıların kısa dönemli iş planı hazırlayarak, önceliklerini, sorumluluklarını, çalışma metodolojisini ve başarı indikatörlerini belirleyerek varolan yasal çerçevenin tam olarak uygulanması;
- Uygulanan kararların etkisinin ölçülmesi dahil (yasaların etkin uygulamasını sağlamak amacıyla kurulacak geri bildirim ve düzeltme mekanizmaları) izleme ve değerlendirme mekanizmalarının kurulması;
- Finansman, ölçme, değerlendirme, MTE sunumunun belgelendirilmesi gibi temel konuların tasarımına sosyal tarafların aktif katılımlarının politikalara ve yasal çerçeveye dahil edilmesi.

<sup>3</sup> "Mesleki ve Teknik Eğitimi Güçlendirme Projesi"; "Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi"; "Aktif İşgücü Piyasası Stratejileri Projesi".

## **1. Giriş**

### **Eş Uzman Değerlendirme Yaklaşımı**

AEV'nin Eş Uzman Değerlendirme (Peer Review) kavramı ve metodolojisi ulusal paydaşların yetkilerini güçlendirmeyi ve onların çeşitli donörlerle buluşacakları platformları açık ulusal politikalar olarak tasarlama kapasitelerini artırmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda söz konusu çalışma, dış kaynaklı projelerin kalite ve uygunluğunun ve özellikle entegrasyonunun artırılmasına katkıda bulunmaktadır.

Bu rapor, özellikle Türkiye'deki MTE ve istihdam politikalarında sosyal diyalog konusuna değinen bir eş uzman değerlendirme çalışması sonucu ortaya çıkmıştır. Romanya, Yunanistan ve Bosna-Hersek'ten uluslararası uzmanlar 6-16 Ekim 2003 tarihlerinde söz konusu çalışmayı gerçekleştirmek amacıyla Türkiye'yi ziyaret etmişlerdir. Bu bağlamda, temel konularda kapsamlı bilgi edinmek amacıyla merkezi ve yerel paydaşlar ve kuruluşlarla görüşmeler yapılmıştır.

Avrupa Eğitim Vakfı (AEV) Eş Uzman Değerlendirme çalışmasını finanse etmiş, İŞKUR bünyesinde kurulan Ulusal Gözlemevi ise arka plan mevcut durum araştırması ve ilk bilgiler dahil olmak üzere lojistik destek sağlamıştır. AEV personeli grubun tam üyesi olarak alan çalışmalarına ve raporun hazırlanmasına aktif olarak katılmıştır.

Söz konusu rapor, Türk Ulusal Gözlemevi tarafından sağlanan dokümanlara, bulgulara, mevcut araştırmaların sonuçlarına, eğilimlere ve uygulamalara dayalı olarak hazırlanmıştır.

### **Raporun Yapısı**

Rapor beş ana bölümden meydana gelmektedir. Bölüm 2, ülkenin genel sosyo-ekonomik yapısına kısa bir genel bakıştır. Bölüm 3-6, MTE (örgün ve yaygın) ile

istihdamda sosyal diyalogun çerçevesini belirlemektedir. Son olarak Bölüm 7 Eş Uzman Değerlendirme Grubu tarafından yapılan analizin sonucunda ortaya çıkan bulguları ve tavsiyeleri içermektedir. Raporu sonunda bazı ekler bulunmaktadır.

## 2. Sosyo-ekonomik Yapının Temel Özellikleri

Türkiye için temel güçlük (challenge) nüfusunun demografik yapısı olup, toplam 70 milyon olan nüfusun 20 milyonu 0-14 yaş grubunda yer almaktadır.

Devlet istatistik Enstitüsünün yaptığı öngörülere göre 2020 yılında iktisaden faal 14-44 yaş grubunda 40 milyon kişi ve 45-64 yaş grubunda ise 20 milyon kişi olacaktır. Bu da yaklaşık olarak toplam nüfusun %70'inin çalışma yaşında olacağı anlamına gelmektedir. Bu eğilimler bir güçlük olmakla birlikte aynı zamanda Türkiye için hem ekonomik hem de sosyal gelişim alanında çok özel bir fırsat olarak da değerlendirilmelidir. Eğitim ve öğretimde temel paydaşlarca desteklenen politikalar ve stratejilere yapılacak yeterli yatırım yoluyla ortalama insan kaynağını geliştirildiği sürece bu bir fırsat olacaktır.

Halihazırdaki durum aşağıda belirtildiği gibidir:

- Beşeri sermayesinin gelişimi konusunda kısıtlı bir gelenek vardır: zorunlu eğitim 1997 yılında 8 yıla çıkarılmıştır;
- Toplam nüfusun %12,5'i okur-yazar değildir. (erkeklerin %4.7'si kadınların ise %20.1'i okur-yazar değildir) Bu da 7.5 milyon kişinin okuma yazma bilmediğini ortaya koymaktadır;
- Okuma yazma bilmeyenlerin en yüksek olduğu bölgeler Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu'dur.
- Eğitimde sosyal sınıf, bölge ve cinsiyete bağlı eşitsizlik çok belirgindir. Örneğin, 2000 yılı nüfus sayımı sonuçlarına göre Ankara'da kadınlar arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranı genelde %7.5

iken bu oran fakir yerlerde %18.5 olmaktadır;

- Genç kız ve erkeklerin %10'u ilköğretime kayıtlı değildir;
- Erkeklerde ortalama eğitim süresi 6.8 sene kadınlarda ise 5.3 senedir;
- İşsizlik özellikle genç nüfusu tehdit etmektedir (15-24 yaş grubunda %26);
- Hükümete göre informal sektör formal sektörün GSYİH'sının %50'sini<sup>4</sup> oluşturmaktadır ancak diğer tahminler bu oranın daha yüksek olduğunu göstermektedir;
- İşgücü toplam nüfusun 50,5'unu<sup>5</sup> oluşturmaktadır;
- 12-17 yaş grubundaki çocuk işçi sayısı 948,000'dür. Bunlardan %58,9'u tarım sektöründe istihdam edilmektedir ve %35'i kentsel bölgelerde yaşamaktadır ve bunların %55,6'sı erkektir<sup>6</sup>;
- İşgücünün %35'i tarım sektöründe %40'ı ise hizmet sektöründedir;
- Kadınların istihdama katılımı AB ortalamaları (%54.7)<sup>7</sup> ile karşılaştırıldığında oldukça düşüktür.
- İstihdamda olanların %90'ı lise veya daha az eğitime sahiptir ya da hiç eğitim görmemiştir;
- İşgücünün yaklaşık %60'ı ilköğretim mezunu ya da sadece okuma yazma bilenlerden oluşmaktadır;
- Kırsal ve kentsel kesim ile ülkenin Batı ve Doğu bölgeleri arasında belirgin farklılıklar vardır .

<sup>4</sup> The Economist Intelligence Unit: Views Wire Turkey - May 2004.

<sup>5</sup> Hane Halkı İşgücü Anketi, 3. Dönem 2003.

<sup>6</sup> Halkı İşgücü Anketi, 3. Dönem 2003.

<sup>7</sup> Eurostat, employment structural indicators for EU (25 countries) and Turkey in 2002.

### 3. Sosyal Diyalog İçin Genel Çerçeve

1983'ten bu yana Türkiye'de endüstriyel ilişkiler ve sosyal diyalog için genel çerçeveyi belirleyen iki kanun yürürlüğe girmiştir. Bunlar, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavtlar Kanunudur<sup>8</sup>.

Toplu iş sözleşmeleri için yetkiyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verir ve kanunlara göre 15 gün içinde sonuçlandırılması gerekir. Ancak uygulamada 4-5 ay sürebilir.

Dayanışma grevleri, genel grevler ve iş yavaşlatma yasaklanmıştır. Kanunlar hükümete ulusal güvenlik, sağlık veya halkın güvenliği sebebiyle grevleri 60 güne kadar erteleme hakkı tanımıştır. Sendika temsilcilerinin, yıllık izinler, disiplin, sağlık ve güvenlik konularında söz hakları vardır.

Türkiye'de birden fazla işveren ve işçi kuruluşu bulunmaktadır.

İşverenleri temsil eden başlıca kuruluşlar şunlardır:

-**Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TISK)** 18 sektörel istihdam kuruluşu ve 1200 işletmenin üye olduğu tek işveren konfederasyondur. TISK UNICE'nin üyesidir;

-**Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği** 362 Sanayi ve Ticaret Odasını ve bir milyondan fazla işletmeyi temsil eder. TOBB bir çok sosyal diyalog komitesine katılmaktadır;

-**Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK)** ülkedeki esnaf-sanatkar ve KOBİ'leri temsil eder. TESK'e bağlı 3483 oda, 82 birlik ve 13 federasyon bulunmaktadır Mayıs 2004 itibariyle TESK'in üye sayısı 2.814.002'dir;

- **Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB)** 1963 yılından beri faaliyettedir. Ziraat Odalarına kayıtlı yaklaşık 4 milyon çiftçi bulunmaktadır.

İşçileri temsil eden üç temel kuruluş vardır:

- **Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)**, mevcut bilgilere göre 1,800,000 üyesi, 9 bölge ofisi ve 680 yerel ofisi ile en büyük işçi sendikasıdır. TÜRK-İŞ, ETUC'a üyedir.

-**Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)** 1967 yılında kurulmuştur. DİSK 377.000 üyesi<sup>9</sup> olan 15 işçi sendikasını<sup>10</sup> temsil etmektedir.

-**Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)** 1976'da kurulmuştur. HAK-İŞ 350.000 üyesi olan 9 işçi sendikasını<sup>11</sup> temsil etmektedir<sup>12</sup>.

Sosyal diyalogun geliştirilmesi amacıyla ulusal ve yerel seviyede çeşitli kuruluşlar/yapılar oluşturulmuştur.

<sup>8</sup> 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 14. Maddesine göre, İşçi sendikası ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için ilgili iş kolunda en az on yıl bilfiil çalışmış olmak gerekmektedir. Eğer kişi sendikanın yönetim kurulunda görev almak istiyorsa Türk vatandaşı olması koşulu aranmaktadır.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavtlar Kanununun 12. Maddesine göre, Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir

<sup>9</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, internet sitesi, Temmuz 2004.

<sup>10</sup> DİSK internet sitesi, Temmuz 2004

<sup>11</sup> HAK-İŞ internet sitesi, Temmuz 2004

<sup>12</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, internet sitesi, Temmuz 2003.

Aşağıda bunların en önemlilerinden bazıları kısaca tanıtılmaktadır<sup>13</sup>:

Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK): Söz konusu konsey ekonomik ve sosyal konuları en üst seviyede ele alan bir danışma organı olarak 1995 yılında kurulmuştur. Statüsünün yükseltilmesi ve daha fonksiyonel hale getirilmesi amacıyla 2001 yılında ekonomik ve sosyal konseyin kuruluş ve çalışma prensipleri ve yöntemlerini içeren bir kanun çıkarılmıştır. Konseye Başbakan başkanlık eder ve hükümet ile sosyal tarafların temsilcilerinden oluşur. Bu bağlamda konseyde hükümet tarafında; Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Tarım ve Koy işleri Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile ilgili devlet bakanlıkları, DPT müsteşarı, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarları bulunmaktadır. Sosyal taraflar ise işveren kesiminden TOBB, TİSK, TESK ve TZOB; işçi kesimi ise, DİSK, HAK-İŞ ve TURK-İŞ, tarafından temsil edilmektedir.

ESK'in temel sorumluluk alanı ekonomik ve sosyal alanlarda kanun taslaklarına görüş vermektir. Milli Eğitim Bakanlığı ESK'in üyesi değildir.

Asgari Ücreti Belirleme Komisyonu. Söz konusu komisyon hükümet, işveren kuruluşları ve işçi sendikaları konfederasyonu temsilcilerinin bir araya gelmesi ile toplanır.

Yüksek Hakem Kurulu. Söz konusu Kurulun toplu iş sözleşmeleri ile ilgili olarak geniş yetkileri vardır. Özellikle hükümetin grevleri yasaklama veya erteleme hakkındaki yetkilerini kullanması sonucu ortaya çıkan anlaşmazlıkları çözümlene konusunda yetkilerini kullanmaktadır. Kurulun aldığı kararlara itiraz edilemez. Kurulda, işçi sendikaları konfederasyonları

ile işveren kuruluşlarının temsilcilerinin yanı sıra genellikle üniversiteden gelen tarafsız üçüncü kişi bulunmaktadır.

KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) Sanayi ve Ticaret Bakanlığına bağlı, kar amacı gütmeyen özerk bir kuruluştur. KOBİ'lerin gelişimini desteklemek amacıyla kurulmuştur. Ulusal ve uluslararası pazarlarda KOBİ'lerin rekabet gücünü artırmak amacıyla iş kurma için danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunmaktadır. KOSGEB'in Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu üçlü yapıya haizdir.

MEKSA Vakfı KOBİ'ler içinde mesleki ve teknik eğitimin gelişimini desteklemek amacıyla kamu ve özel ulusal ve uluslararası kuruluşlarla çalışan bağımsız bir kuruluştur. Vakıf 1985 yılında kurulmuş olup bu sektördeki eğitimin düzenlenmesi ve sunulmasını geliştirmek amacıyla bir çok girişimi desteklemiştir. Ayrıca, MEKSA 12 ilde kurulmuş 25 merkezi ile 18 mesleki alanda girişimcilik eğitimi sunmaktadır. MEKSA Almanya ikili yardım almış olmakla birlikte halihazırda kendi kendini finanse eden bir kuruluştur. MEKSA Yönetim Kurulu üçlü yapıya haiz olup, Kurulun dönemsel başkanlığını TOBB temsilcisi yürütmektedir.

Uyum sürecindeki ilerlemelerle ilgili olarak Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tüm 8-temel standardını onaylamış bulunmaktadır. Ancak, İşçi sendikalarının hakları ve toplu iş sözleşmeleri halen konuyla ilgili alınan yükümlülüklerle uyumlu değildir. Gerçekte, üyelik hakkı (freedom of association) ve toplu iş sözleşmesi hakkı konusunda yapılan bazı değişikliklere rağmen bu hakların kullanımı halen oldukça kısıtlıdır. Örneğin, sendika kurma hakkı kanunen kabul edilmiştir, ancak bu konuyla ilgili bazı kısıtlamalar bulunmaktadır. Halihazırda, özel sektörde

<sup>13</sup> Tunali I: "Background study on the Labour Market and Employment in Turkey", ERTF, June 2003.

100, kamu sektöründe ise elliden fazla işçi sendikası bulunmaktadır.

Türkiye'nin AB'ne katılım sürecine ilişkin 2003 Yılı Düzenli İlerleme Raporuna göre:

- Sosyal diyalog konusunda müktesebata uygun olarak her düzeyde iki taraflı ve üç taraflı serbest ve gerçek sosyal diyalogun koşullarının yaratılması yönünde daha fazla ilerleme kaydedilmesi öncelikli meseledir: 2002 yılında belirtildiği gibi, Türkiye, işkolu oluşturabilmek için aranan kısıtlayıcı barajlar ile sendikaların işyeri düzeyinde toplu pazarlık yapabilmesi için aranan %10'luk barajın kaldırılması da dahil olmak üzere sendikal hakları tam anlamıyla yerleştirme yönünde ilerleme kaydetmelidir. Özellikle kamu sektöründe çalışanlar bakımından grev toplu pazarlık hakkına ilişkin sınırlayıcı hükümler bulunmaktadır. Toplu sözleşmelerin kapsadığı işgücü oranı çok düşük olup, (%15'in altında olduğu tahmin edilmekte) ki bu özel işletmelerin çoğunluğunda sosyal diyalog olmadığını gösterir.
- Ulusal düzeyde Ekonomik ve Sosyal Konsey, sosyal taraflara ulusal düzeyde danışılması işlevini yerine getirme konusunda hala yetersizdir. Hükümetin ağırlıklı rolü gibi yapısal bozukluklar, Konseyin değerini azaltmaktadır. Konseyin yapısı, tüm sosyal taraflarla bir araya gelinerek gözden geçirilmelidir. Özel sektör, kamu kurumları ve sosyal taraflar, sosyal diyaloga verdikleri önemi göstermeli ve engelleri kaldırmak için gerekli tedbirleri almalıdır.
- Türkiye; personel, kaynaklar, ulusal düzeyde üç taraflı ve çok taraflı süreçlere yönelik sekreteryaya hizmetleri, toplu sözleşmelerin kayıtlarının tutulması ve analizi bakımından idari kapasitesini güçlendirmelidir.

Ekonomik ve sosyal bütünleşme amacıyla AB tarafından sağlanacak yardım için bir planlama dokümanı olarak Aralık 2003 tarihinde Türk yetkilileri tarafından 2004-2006 dönemini kapsayan ön Ulusal Kalkınma Planı sunulmuştur.

Söz konusu plan ana yerel paydaşlar ve sivil toplum örgütlerine danışılarak hazırlanmış olup sosyal taraf kuruluşlarının katılımı çok sınırlı olmuştur ve planın gelecekteki uygulamasında bir rol oynamaları olası gözükmemektedir.

#### **4. Örgün MTE'de Sosyal Diyalogun Çerçevesi**

Türkiye'de eğitim ve öğretimde sosyal ortaklık geleneği Cumhuriyetin kuruluş yıllarına dayanır. Türk ulusal eğitim sisteminin kalitesinin artırılması amacıyla 1926 yılında Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) en yüksek danışma organı olarak Milli Eğitim Şurası kurulmuştur.

İlk Milli Eğitim Şurası 1939 yılında gerçekleştirilmiş olup o günden bu yana 16 toplantı düzenlenmiştir. Milli Eğitim Şurasına davet edilecekler yönetmelikle belirlenmektedir. Şura katılımcılarının kompozisyonu görüşülecek konulara göre değişmektedir. Şuranın sekreteryaya görevi Talim Terbiye Kurulu'na yürütülmektedir.

Mesleki Eğitim Kurulu yılda bir kez olağan toplanır. Kurul, gerekli görülmesi halinde olağanüstü toplanabilir. Kurul 21 üyeden oluşmakta olup bunlardan 15'i hükümet, 3'ü işveren, 1'i işçi, 1'i bankacılık kuruluşu temsilcileridir<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Mesleki Eğitim Kurulu'nun üyeleri: MEB'nin mesleki eğitimle görevli müsteşar yardımcıları, İçişleri Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Maliye Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Sağlık Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Turizm Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Devlet Planlama Teşkilatı, MEB'nin mesleki eğitim ile ilgili genel müdürleri, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği,

Mevcut yapı hükümet ile sosyal tarafların temsilcileri arasındaki dengesizliği açıkça göstermektedir.

Sosyal tarafların mesleki ve teknik eğitime katılımı sistemin işgücü piyasası ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmesi amacıyla 80'li yıllarda başlamıştır.

1986 yılında yürürlüğe giren ve 2001 yılında tadil edilen 3308 Sayılı Kanun sosyal taraf temsilcilerinin katılım ve katkılarına aşağıda belirtilen şekillerde düzenlemektedir:

(i) yasal dokümanların öncelikle meslek kuruluşları olmak üzere ilgili taraflarla görüşüldükten sonra hazırlanması;

(ii)Konsey/sempozyumların organize edilmesi (i.e. TESK, her üç yılda bir "Meslekî Eğitim Merkez Şûrası"ni toplamaktadır. Şûraya TESK'in alt teşkilâtı yanında MEB, Sanayi Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ilgili diğer kamu kurumları ve meslek kuruluşları davet edilmektedir.);

(iii) Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan Beş Yıllık Kalkınma Planlarına görüş verme;

(iv) Yasal çerçeve kapsamında Türkiye'de MTE'nin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi ile ilgili gerçekleştirilen tüm faaliyetlerden sorumlu olan Ulusal Mesleki Eğitim Kurulu'na katılım;

(vi) 81 ilde kurulmuş olan İl Mesleki Eğitim Kurullarına katılım.

Mesleki Eğitim Kurulunun temel görevleri aşağıda verilmiştir:

- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa ilişkin uygulamaları izleme;

- Değişik sektör ve alanlarda MTE ihtiyaçlarını belirleme;
- Eğitimin süresi ve prensipleri ile ilgili olarak Bakanlığa görüş bildirme;
- Sınav komisyonlarının kurulması ve çalışmasına ilişkin esas ve usulleri belirleyen taslak yönetmelikleri hazırlama;
- MTE sistemi kapsamında eğitim verilecek alanları ve ilgili coğrafi dağılımı belirleme;
- İşgücü piyasasındaki teknolojik değişim ve gelişmelerin MTE üzerindeki etkilerini analiz etme.

Kurul sekreteryası, Kurulun yönetiminden de sorumlu olan MEB içinde oluşturulmuştur. Eş Uzman Değerlendirme Grubu çalışma sırasında Mesleki Eğitim Kurulu'nun yıllık toplantısına katılma fırsatını da elde etmiştir. Edinilen izlenim kurulun etkin olabilmek için fazla büyük olduğu ve sosyal tarafların sadece danışma rolü olduğu ve karar verme yetkisinin MEB elinde bulunduğu yönündedir.

Yukarıda bahsi geçen İl Mesleki Eğitim Kurulları il seviyesinde mesleki eğitim okulları ve kuruluşları tarafından sunulan mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirmesi ile ilgili olarak MEB'e görüş bildirmektedir. Eş Uzman Değerlendirme Grubu, Diyarbakır'da düzenlenen İl Mesleki Eğitim Kurulu'na katılıp katılımcılara soru sorma fırsatı bulmuştur. İşgücü piyasasının talep etmediği alanlardaki eğitim programlarına son verilmesi ve ihtiyaç olan alanlarda yeni eğitim programlarının açılması gibi önemli konularda kurulun geçmişte görüş bildirdiği belirtilmiştir.

Ancak gerek Mesleki Eğitim Kurulu gerekse İl Mesleki Eğitim Kurullarının çalışmaları ile ilgili olarak, üyelerin görev ve sorumluluklarının açık ve net olarak belirlenmesi, toplantılarda alınan kararların belirli bir takvime bağlanarak takibi gibi

---

en çok işvereni temsil eden işveren sendikaları konfederasyonu, en çok işçiyi temsil eden işçi sendikaları konfederasyonu, Bankalar Birliği, Yüksek Öğretim Kurulu temsilcisi, Türkiye Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirleri Odaları Birliği,

konularında sıkıntılar yaşandığı ve gelişmeye ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir.

İşletmelerin eğitimin sunulmasına katılımı ile ilgili olarak varolan yasal çerçeve MTE okullarındaki öğrencilerin eğitim gördükleri alanlarda pratik eğitim almalarını öngörmektedir. MTE okulları son sınıf öğrencilerinin pratik eğitimleri için ayrılan süre haftada 24 saattir. Bu tür eğitim almakta olan öğrenciler haftada üç gün teorik eğitim haftada 2 gün işletmelerde pratik eğitim almaktadır.

Teorik eğitim (haftada en az 12 saat) okullarda yada işletmelerin eğitim birimlerince verilebilir.

Pratik eğitimin tüm masrafları aynı zamanda sınav yeri ve gerekli alet ve ekipmanı sağlamakla yükümlü olan işletmeler tarafından karşılanmaktadır.

Çıraklık eğitimi, zorunlu eğitimini tamamlayan ve bir iş yerinde meslek öğrenmek amacıyla çalışan gençlerin teorik ve pratik eğitimini kapsamaktadır. Çıraklık eğitimine kayıt yaptırmak için en az 14 yaşını doldurmuş olmak gerekir. 2001 yılında 3308 Sayılı Kanunda yapılan değişiklikle üst yaş sınırı olan 18 yaş kaldırılarak çıraklık eğitimi yetişkinlere de açılmıştır.

Türkiye’de çıraklık eğitimi iki farklı biçimde uygulanmaktadır: *Birincisi*, 3308 Sayılı Kanun kapsamında MEB tarafından belirlenen il ve meslek dallarında yapılan uygulamadır. *İkincisi ise*, MEB’in çıraklık eğitimi yapmadığı meslek dallarında ilgili meslek kuruluşlarının koordinasyonunda verilen geleneksel çıraklık eğitimi uygulamasıdır. Geleneksel çıraklık sistemi olarak bilinen ikinci tür çıraklık eğitimi 507 Sayılı Kanun uyarınca, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu’nun koordinasyonunda bağlı esnaf ve sanatkar odalarınca yürütülmektedir.

MEB tarafından yürütülen çıraklık eğitiminde sınav komisyonları okul ve meslek kuruluşu temsilcilerinden oluşur ve

her iki tarafın temsilcileri verilen ustalık veya kalfalık belgesini birlikte imzalar.

Geleneksel çıraklık sisteminde ise, sınav komisyonunun kurulması ve sınavın organize edilmesinden TESK ve alt teşkilatı sorumludur. Verilen belgede MEB’in temsilcisinin de imzası bulunmaktadır.

Çırak adaylarının teorik ve pratik eğitiminde işletmeler, mesleki eğitim merkezleri (MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı) ve İşletmeler Üstü Eğitim merkezleri (TESK tarafından kurulmuş ve işletilmekte olan) yer almaktadır.

Eş Uzman Değerlendirme Grubu Diyarbakır’da tekstil sektöründe pratik eğitim veren bir işletmeyi ziyaret etmiştir. Söz konusu işletmedeki öğrencilerin, dikiş makinelerindeki diğer çalışanlarla aynı şekilde çalıştıkları, ancak onlardan %50 daha az ücret aldıkları gözlemlenmiştir.

Pratik eğitim olanakları ile ilgili olarak 2001 yılında yeni standartlar oluşturulmuştur. Yirmiden daha az çalışanı olan işletmeler eğer isterlerse meslek öğrencilerine pratik eğitim verebilirler. Ancak, 20 veya daha fazla çalışanı olan ve 3308 Sayılı Kanun kapsamındaki alanlarda faaliyet gösteren işletmeler çalışan sayısının %5-10’una kadar bir oranda öğrenciye pratik eğitim sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca, 200’den fazla çalışanı olan işletmelerin pratik eğitim amacıyla bir eğitim birimi oluşturmaları ve bu birime eğitim personeli atamaları gereklidir.

Eş Uzman Değerlendirme Grubu ziyaretleri sırasında değişik okul/eğitim kuruluşları tarafından yerel yetkililer, veliler ve sosyal tarafların katılımıyla okul idaresinin güçlendirilmesi amacıyla Okul Kurullarının oluşturulması konusunda MEB’nca yeni düzenlemelerin yapıldığı ifade edilmiştir. Ancak Eş Uzman Değerlendirme Grubu, söz konusu düzenlemelere ulaşma ve söz konusu

kurulların yaygınlığı ve etkin olarak uygulandığını görme olanağına sahip olmamıştır.

MTE'nin finansmanı ile ilgili olarak 1986 yılında örgün ve yaygın MTE'nin finansmanı için MEB bünyesinde kamu kaynaklarının ve özel kaynakların (işletme katkıları dahil) toplanacağı bir fon kurulmuştur. Sağladıkları finansman katkısına rağmen sosyal taraflar fon kaynaklarının kullanımına ilişkin karar verme sürecine dahil edilmemişlerdir. 2000 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrasında Hükümetin bu şekildeki fonları genel bütçeye devretme kararı kapsamında bu fona da son verilmiştir. Fonun kaldırılmasında Fona katkı sağlayan meslek kuruluşlarının Fonun yönetiminde yer almamaları, Fonda toplanan kaynağın harcanmasında saydam bir prosedürün uygulanmaması vb. şikayetlerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Okullar “döner sermaye” denilen mekanizma yoluyla gelir sağlayabilirler. Bu tür gelirler, okul atölyelerinin ticari üretim amacıyla kullanımı yoluyla gerçekleşir; bu kaynağın bir bölümü öğretmen maaşlarının artırılması için kullanılmaktadır. Söz konusu ticari faaliyetler sonucu elde edilen gelirlerin bir bölümü hariç tümünün Hazineye transfer edilmesi gereklidir. Ayrılan kısım MEB'den onay alındıktan sonra okula ekipman alımı için kullanılabilir. Öğrenciler de söz konusu gelirlerden pay almaktadır.

## **5. Yaygın Mesleki Eğitimde Sosyal Diyalog<sup>15</sup>**

Yaygın mesleki eğitimin yaygınlaştırılması için gerekli olan kapsamlı politikaların ve kurumsal çerçevenin eksikliği, ikili sosyal diyalogun yapısal eksiklikleri ile birleşince sosyal tarafların konuyla sistematik olarak

ilgilenmelerinin önünde ciddi bir engel oluşmaktadır.

MONE içinde 2001 yılında “yaşam boyu öğrenme” prensipleri doğrultusunda tekliflerin hazırlanması için oluşturulan çalışma grubu bazı olası olumlu gelişmelere ilişkin sinyal vermiştir.

Söz konusu çalışma grubunun çalışmaları sonucunda MEB 2002 yılında, işgücünün kalitesinin geliştirilmesini amaçlayan bazı düzenlemeler yapmıştır. Söz konusu düzenlemeler 4702 Sayılı Kanun ile yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemeler kapsamında işverenler, çalışanlarının eğitim seviyesini aşağıda belirtilen ve devlet tarafından kabul edilmiş bir sertifika ile bildirmek zorundadır: mesleki ve teknik orta öğretim diploması, bir kurs bitirme belgesi, kalfalık veya ustalık belgesi. İşçilerin söz konusu belgelerden birini elde etmek amacıyla ücretli izinli olarak eğitim alma hakkı vardır. Ancak, konuyla ilgili olarak sosyal tarafların görüşleri alınmadığından ve hiçbir maddi teşvik ile ilişkilendirilmediğinden bu düzenleme onlar tarafından kabul görmemektedir. Sonuç olarak söz konusu düzenleme henüz uygulamaya konulmamıştır.

Kapsamlı entegre politikaların eksikliğine rağmen çok çeşitli yaygın mesleki eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirildiğine dair göstergeler mevcuttur. Bunlardan en belirgin olanları aşağıda verilmiştir:

Devlet kurumları arasında eğitim de dahil aktif istihdam tedbirlerinin organizasyonundan sorumlu olan kuruluş Türkiye İş Kurumu(İŞKUR)'dur.

Yerel şubeleri yoluyla Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı köylerde tarım ve ev ekonomisi konularında eğitim vermektedir.

MEB tarafından zorunlu eğitimin dışında kalmış kişilere çeşitli alanlarda genel ve mesleki yaygın eğitim hizmetleri sunulmaktadır. 14-44 yaş grubundaki okuma

<sup>15</sup> Bu raporda yaygın eğitim, yetişkinlere(çalışan veya çalışmayan) yönelik her türlü örgün ve yaygın eğitim olarak kabul edilmiştir. Ancak Türk sosyal ortaklar tarafından kullanılan ortak tanımda çıraklık eğitiminin de yaygın eğitim kapsamında ele alındığı bilinmelidir.

yazma bilmeyen kadınlar hizmet sunulan gruplar içinde öncelikli grup olarak kabul edilmektedir. Söz konusu kurslar, çalışanların ihtiyaçlarını da karşılayabilmek için süre, yer ve seviye açısından esnekler.

Birçok sivil toplum örgütü de yetişkinler için açılan okuma-yazma kurslarına katkı vermektedir.

Neredeyse tüm meslek kuruluşları üyelerinin ve üye olmayan diğer kişilerin belirli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla eğitimler organize etmektedir.

Üniversiteler de genellikle kamu ve özel kurumlarla işbirliği içinde yaygın eğitim hizmetlerinin sunulmasında rol oynamaktadırlar. Kişilerin beceri kazanmaları ve iş bulmalarına yardım etmek amacıyla kurs organize etme Belediyelere yasayla verilen görevler arasındadır.

Çeşitli sivil toplum örgütleri yaygın eğitim faaliyetleri sunmaktadır. Bunlar içinde en belirgin olanları TİSK'e bağlı Metal Sanayi İşverenleri Sendikasının kurduğu MESS Eğitim Vakfı, Türk Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikasının kurduğu Türk Tekstil Vakfı ve Türkiye İnşaat ve Tesisat Mütahhitleri İşveren Sendikası (INTES) tarafından kurulan Türkiye İnşaat ve Tesisat İşçileri Eğitim Vakfı (İNİŞEV)'dir.

Mevcut bilgilere göre, büyük işletmeler personelleri için eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Ancak bunlar kendi içlerinde ve kendi kaynakları ile yapıldığından genellikle kayıtlı olmayıp resmi istatistiklere yansımamaktadır.

KOSGEB, yurt çapında 25 İşyeri Geliştirme Merkezi, 12 Teknoloji Geliştirme Merkezi ve 10 laboratuvarı ile KOBİ ve olası girişimcilere danışmanlık ve eğitim sağlayan en önemli kuruluşlardan biridir. KOSGEB aynı zamanda Dünya Bankası destekli Özelleştirme Sosyal Destek Projesi kapsamında "Genç Girişimcileri Geliştirme Programı"ni yürütmektedir. Bu programın

amacı üniversite seviyesinde girişimcilik kültürünü yaygınlaştırarak, gençlere geleceklerini planlamada bir seçenek olarak sunmaktır. Bu programı tamamlayan girişimci adayları işlerini kurmak için finansal destek alabilmektedir.

Sonuç olarak mevcut veriler, Eş Uzman Değerlendirme Grubunun yaygın eğitimin nicelik ve niteliği, işgücü piyasası ve bireylerin ihtiyaçlarına uygunluğu ile değişik nüfus gruplarının bu eğitimlere erişimi gibi temel konularda kesin kanı oluşturmaları için yeterli olmamıştır.

### **5.1. MTE Reformu (Örgün ve Yaygın)**

AB 1996 yılından bu yana Türkiye'ye eğitim öğretim ve mesleki eğitim alanlarında önemli finansal destek sağlamıştır. Bu destek belirli bir sektöre yapılan en büyük yardımı oluşturmaktadır.

Aşağıdaki programlar, ülkedeki MTE reformuna katkı açısından ve bu sürece sosyal tarafların katılımı için önemli bir fırsat olması bakımından en uygun programlardır.

**A. Mesleki Eğitimin Güçlendirilmesi Programı** 2002 yılında başlamış olup, MTE sisteminin ülkenin sosyo-ekonomik koşullarına ve yaşam boyu öğrenim prensiplerine adaptasyonu için MEB aracılığı ile Türk Hükümetine yardımı hedeflemektedir. Program Eylül 2002 tarihinde başlamış olup Eylül 2007 tarihinde son bulacaktır.

Temel amaçları arasında; ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde kamu idaresinin, sosyal taraf temsilcilerinin ve işletmelerin kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi bulunmaktadır. Bunun sonucunda MTE sürecine dahil olan tüm kurumlar ile sosyal ile ekonomik taraflar arasında etkin bir işbirliği ortamının oluşturulması ve söz konusu tarafların reform sürecindeki rol ve katkılarının belirlenmesi beklenmektedir. Bu amaçla programda aynı zamanda, sosyal tarafların

MTE reformuna ve gelişimine katılımlarını teşvik etmek amacıyla oluşturulmuş yenilik fonları bulunmaktadır.

Sosyal taraflar aşağıda belirtilen süreçlere katılım yolu ile proje uygulamalarına dahil olmaktadır:

- Faaliyetlerdeki düzenli gelişimi izleyen Milli Eğitim Bakanlığının başkanlığında yapılan Aylık Yönetim Toplantıları;
- MTE gelişimi için politika ve strateji geliştirme, eğitim standartları, müfredat, işgücü piyasası ihtiyaç analizi gibi konularda oluşturulmuş 6 çalışma grubu:
- Programın bölgesel seviyedeki faaliyetlerini izleyen ve bunlara rehberlik eden 6 Bölgesel Danışma Kurulu;
- Programın uygulanması ile ilgili tavsiyelerde bulunarak teknik rehberlik veren Ulusal Koordinasyon Komitesi. Söz konusu komite senede iki kere toplanmaktadır.

**B. Mesleki Eğitim ve Öğretimin Modernizasyonu Programı** Temmuz 2003 tarihinde başlamış olup Ocak 2007 tarihinde sona erecektir.

Yukarıda belirtilen projenin tamamlayıcısı niteliğinde olan bu program modern ve etkin bir öğretmen yetiştirme sisteminin kurulması ve eğitimin sunumu için Türk yetkililerinin kapasitelerinin güçlendirilmesini amaçlamaktadır.

Sosyal taraflar aşağıda belirtilen ilgili komitelere katılım yolu ile proje uygulamaları içinde yer almaktadır:

- Ulusal Koordinasyon Komitesi (UKK),
- Aylık Yönetim Toplantıları,
- 5 ilde oluşturulan Bölgesel Danışma Kurulları (BDK),
- Ulusal Standard ve Program Geliştirme Grubu ile standard ve program geliştirme çalışma grupları

- MTE Öğretmen Yetiştirme Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi Grubu (çok yakında kurulması planlanmaktadır).

KOSGEB'in yararlanıcı kuruluş olduğu hazır giyim ve ayakkabı üretim sektörü gibi belirli alanlarda eğitimin düzenlenmesi ve danışmanlık hizmetlerini içeren diğer AB projeleri uygulama sürecindedir.

TESK, kurulan 5 merkez (Ankara, Bursa, Çorum, Denizli ve Mersin) yoluyla kadın girişimciliğinin desteklenmesini hedefleyen AB destekli bir projede yararlanıcı kuruluştur.

Son olarak TOBB, KOBİ'lere (Gaziantep, Kocaeli, İzmir) eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilmesini amaçlayan AB destekli bir başka projeyi yürütmektedir.

## 6. İstihdam Alanında Sosyal Diyalog

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istihdam ve işgücü piyasası ile ilgili politikalar ve idari konulardan sorumlu ana devlet kurumudur. .

Son dönemlerde sosyal tarafların istihdam politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması konularına katılımlarının sağlanması için girişimler olmuştur.

Bu bağlamda, sosyal işler ve istihdam alanında taslak kanunların hazırlanması amacıyla işveren ve işçi temsilcilerinin de içinde olduğu üçlü yapıda sürekli bir yapının oluşturulmasını öngören yeni İş Kanununun 2003 yılında yürürlüğe girmesi bahsedilmeye değer görülmektedir.

Meslek standartları ve Belgelendirme Sisteminin kurulması konusu sosyal taraflar ve hükümet arasında politika birlikteliği gözlenen diğer bir alandır. Bu birliktelik hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan üçlü yapıdaki Meslek Standartları Komisyonunun (MSK) kuruluşunda da gözlenmektedir.

Araştırma ve Teknik Hizmetler Birimi (ATHB), Türk işletmelerinden (küçük, orta,

büyük) gelen meslek uzmanları ile yakın işbirliği içinde 250 adet meslek standardı (MS) geliştirmiştir. Meslek standartları, ilgili tüm kuruluşların görüşü alındıktan sonra MSK'nın onayına sunulmuştur. MSK tarafından onaylanan meslek standartları ilgililerin kullanımına sunulmuştur. Meslek standartlarının hazırlanmasında bir yandan Türk ekonomisinin gerçek ihtiyaçları öte yandan uluslararası gelişmeler dikkate alınmıştır.

MSK'nın faaliyetleri, 1995-2000 yılları arasında yürütülen ve Dünya Bankası tarafından finanse edilen bir program çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında Komisyonun yasal olarak tanınan bir kuruluş haline gelmesi amaçlanmıştır. Ancak Proje süresi içinde bu gerçekleştirilememiştir. Avrupa Birliği Genel Sekreterliğinin koordinasyonunda öncelikle ÇSGB ve İŞKUR ve diğer ilgili kuruluşlarla işbirliği içinde Ulusal Meslek Standartları Kanununun yasalaşması için çalışmalar halen devam etmektedir. Taslak kanun Türkiye'nin AB'ne entegrasyon süreci dikkate alınarak işgücünün serbest dolaşımına izin verecek şekilde güncelleştirilmiştir. Güncelleştirilmiş taslak kanun ilgili kurumların görüşlerine sunulacaktır.

Son finansal kriz ile artan yapısal sorunlara (artan işsizlik, düşük istihdam oranları, işgücünün düşük eğitime erişim seviyeleri gibi) çözüm bulmak amacıyla Hükümet Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında yer alan bazı genel politika öncelikleri belirlemiştir.

Bunların arasında aşağıda belirtilen amaçlar bulunmaktadır:

- Üretken yatırımların artırılması ve sürdürülebilir ekonomik büyüme yoluyla işsizliğin azaltılması.
- İstihdamın sektörel kompozisyonunun tarım dışı işgücü yönünde değiştirilmesi, Ekonominin ve bilgi toplumunun

ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla işgücünün ortalama beceri seviyesinin yükseltilmesi,

- Finansman, pazarlama ve teknolojik yenilikler alanında hibeler, projeler ve destek hizmetleri yoluyla KOBİ'lerin gelişiminin desteklenmesi;
- Gençler, kadınlar ve sakatların işsizlik oranlarını düşürecek önlemlerin alınması. Düşük ücretlerle çalışan becerisiz işgücünün işten çıkarılmasını engelleyecek aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanması;
- İşgücü piyasasının etkinliğinin artırılması için Meslek Standartları, Sınav ve Belgelendirme sisteminin kurulması (detaylar için yukarıya bakınız).

Yukarıda belirtilen amaçları gerçekleştirmek için Mart 2002'de kurulan Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Komitesi (YOİKK) gibi bazı platformlar kurulmuştur. İdari engellerin ortadan kaldırılarak yatırımı kolaylaştırmayı amaçlayan Komite Bakanlar Kuruluna danışmanlık yapmaktadır. Komite, kamu ve 3 özel sektör kuruluşunun temsilcisinden oluşmaktadır.

Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından da belirtildiği üzere 2002 yılından itibaren Türk ekonomisi iyileşme belirtileri göstermeye başlamıştır. 2001 yılının aynı dönemiyle karşılaştırıldığında GSYİH, 2002 üçüncü döneminde madencilik dışında tüm sektörlerde %7.9 büyümüş, ihracat %9.6 oranında artmıştır. Ancak tam tersine bir düşüş eğilimi gösteren istihdam seviyeleri ekonomideki bu büyümeyi yansıtmamaktadır. Buradan ekonomik büyümede temel katkının informal sektörden geldiği sonucuna ulaşılabilir.

Daha önce de belirtildiği üzere İŞKUR yasal olarak 2003 yılında istihdam politikalarının uygulayıcısı olan ana kuruluş olarak kurulmuştur. Daha önceki kuruluş olan İş ve

İşçi Bulma Kurumu işgücü piyasasındaki değişikliklere ayak uyduramadığı için kapatılmıştır. İdari ve mali açıdan özerk olan İŞKUR Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlıdır.

İŞKUR'un kanununda belirlenen görevleri aşağıda sıralanmıştır:

- İş arayanlara iş, işverenlere işçi bulmada yardımcı olmak;
- İş ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunmak, Meslek Bilgi Merkezleri yolu ile iş arama metodlarının geliştirilmesi amacıyla eğitim programları sunmak;
- Aktif işgücü piyasası programlarını uygulamak (normal eğitim ve istihdam hizmetlerine ek olarak);
- Pasif işgücü piyasası programlarını uygulamak, İşsizlik Sigortası ile ilgili kanun 25 Ağustos 1999 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, Haziran 2000'den bu yana işsizlik ödenekleri ödenmektedir;
- Özel istihdam bürolarını denetlemek.

Kanun sosyal tarafların hem Genel Kurul hem de Yönetim Kurulu seviyesinde temsilini öngörmektedir: İŞKUR Genel Kurulunun 50 üyesi içinde 28 üye işveren kuruluşları, işçi sendikaları, ticaret odaları, YÖK ve gönüllü kuruluş temsilcisi yer almaktadır. Benzer şekilde İŞKUR Yönetim Kurulunun 6 üyesi arasında işveren konfederasyonu, işçi konfederasyonu ve TESK temsilcileri bulunmaktadır.

İŞKUR'un her ilde müdürlükleri bulunmaktadır ve il düzeyinde tüm sosyal taraflar ile diğer temel paydaşların temsil edildiği, valinin başkanlık ettiği İl İstihdam Kurulları görev yapmaktadır.

Kanun hükümleri çerçevesinde İŞKUR'un personel sayısı halihazırdaki 1400'den 3100 çıkarılması gerekmektedir. Bu sayı ülkenin büyüklüğü ve nüfus ile karşılaştırıldığında yine de azdır.

Yetersiz insan kaynaklarına ek olarak yeni kurulduğundan İŞKUR'un politika ve programlar geliştirme, izleme ve değerlendirmede oynadığı rol halen başlangıç aşamasındadır. İşsizlere sağlanan bilgi ve danışmanlık hizmetleri hala kısıtlıdır. Yerel seviyedeki işgücü piyasası bilgileri çok sınırlıdır.

### 6.1. İstihdam alanında AB yardımı

AB'nin 2002 katılım öncesi finansal yardımı kapsamında "Aktif İşgücü Piyasası Stratejileri Programı" Programları Projesi" bulunmaktadır. Söz konusu program-proje Ekim 2003 tarihinde başlamış olup ülke çapında etkin ve modern istihdam hizmetleri sunulması amacıyla İŞKUR'un kapasitesini güçlendirilmesini amaçlamaktadır.

Kurumsal güçlendirme bölümü altında İŞKUR, ilki hazırlanacak olan İstihdam İçin Ulusal Aksiyon Planı çerçevesinde yardım alacaktır.

Program altında aynı zamanda eğitim, mesleki rehberlik, işbaşı eğitimi gibi aktif istihdam önlemleri için fonlar bulunmaktadır.

Sosyal taraflar programın yönetimine hem İŞKUR Genel Yönetim Kurulunun üyeleri olarak hem de diğer ilgili kamu kuruluşları ile birlikte Yönlendirme Komitesinin içinde yer alarak katılmaktadırlar. Ancak her iki yapı da çok büyük olduğundan etkinliği tartışmalıdır.

### 7. Bulgular ve Öneriler:

(i) Sosyal diyalog konusunda özellikle yönetim kesiminde daha iyi farkındalık yaratılması, hız kazandırılması ve daha açık yaklaşımların ortaya çıkması açısından AB katılım süreci temel ittirici bir güçtür. Sosyal tarafların MTE ve istihdam alanında yeni geliştirilen AB yardım programlarına ilgi gösterdikleri gözlemlenmiştir. Ancak, ulusal seviyede ilgilenen kişi sayısı kısıtlı olup, yerel seviyede ise gelişmeler konusunda

farkındalık ve koordinasyon zayıf görülmektedir.

**Öneri 1:**

- ***AB programlarına katılarak, edinilen deneyim sonuçlarının kendi alt teşkilatlarına yaygınlaştırılmasında aracı görevi üstlenebilecek olan sosyal taraflar için AB destekli programlar bir öğrenme fırsatı sunmaktadır.***
- ***AB destekli programların uygulanması için gerekli danışma mekanizmaları oluşturulmuştur. Bu mekanizmaların MTE ve istihdam alanında ulusal politika çerçevesini oluşturması beklenmektedir. Sosyal taraflar söz konusu hazırlık platformlarında ve mekanizmalarında edindikleri ortaklık deneyimlerini gelecekteki çerçeve içinde daha aktif rol almaları ve sorumluluklarını belirlemeleri için kullanılmalıdır.***

(ii) Karar verme sürecinde esnek olmayan belirgin bir merkezîyetçilik ve bununla birlikte merkezi devlet yetkilileri ile sivil toplum/yerel toplum arasında yaygın bir bölünme ve güvensizlik hissi bulunmaktadır.

(iii) Yukarıda sözü geçen gözlem ile diyalog için varolan kurumsal yapıların tam olarak kullanılmaması arasında bir ilişki mevcuttur.

(iv) Eş Uzman Değerlendirme Grubu gerçekte hem ulusal hem de il seviyesinde bir çok üçlü diyalog platformunun (istihdam ve MTE alanında) mevcut olduğunu görmüştür. Birçoğunda bu yapılar istişari olup gündemleri kamu idaresi öncelikleri ve çıkarları yönünde belirlenmektedir. Üçlü yapıların etkinliği aşağıda sıralanan nedenlerle engellenmektedir:

- Birlikte çalışma kültürünün zayıflığı (devlet gücünü sosyal taraflarla paylaşmaya hazır değil, sosyal tarafların eğitim konularında ilgisi ve kapasitesi hala kısıtlı);

- Devlet kuruluşları arasında koordinasyon eksikliği (Eğitim ve İstihdam).

(v) Eş Uzman Değerlendirme ziyaretleri sırasında belirlenen iyi örnekler karşılıklı güvenin artırılması ve sosyal taraflar arasında işbirliğinin geliştirilmesi ve genişletilmesi için değerli deneyimler ve referans noktalarıdır.

(vi) Genel kanı odur ki örgün MTE’de sosyal diyalogun iyileştirilmesi için yeni yasal düzenlemelere ihtiyaç yoktur. Bunun yerine sosyal tarafların karar verme süreçlerini etkileyebilecekleri kanısını güçlendirecek olan yeni sosyal diyalog yaklaşımları gereklidir. Bu MTE’nin sosyal profili, prestiji ve uygunluğunu artırmak için sosyal tarafların güçlü katılımının olumlu etkilerini göstermeye yarayacak olan uluslararası deneyimlere daha kolay erişimle desteklenebilir.

**Öneri 2:**

*Üçlü yapıların kapasitelerinin daha iyi kullanılması için aşağıdaki öneriler yapılabilir:*

- ***Stratejik konular üzerinde daha fazla odaklanılmalıdır.***
- ***Toplantıların sıklığı artırılmalıdır.***
- ***Üçlü yapıların kararlarına/görüşlerine analitik bir girdi sağlayabilecek olan profesyoneller/uzmanların sistematik katkılarına erişim sağlanarak çalışmalar desteklenmelidir.***
- ***Söz konusu uzmanlarla işbirliği içinde amaçlanan hedeflerin, sorumlulukların ve başarı göstergelerinin belirlendiği kısa dönemli iş planları hazırlanmalıdır. Beklenen sonuçların elde edilebilmesi için gerekli insan ve finans kaynakları ayrılmalıdır. Kapasite güçlendirme ihtiyacı belirlenmeli ve bu alanda olası donörler bulunmalıdır.***

- *Görüşlerin/faaliyetlerin takibi için düzenli geri bildirim ve izleme çalışmalarının düzenlenmesi gereklidir.*
- *Yerel/bölgesel gelişim planlama süreci ile yakından ilgilendirilmelidir.*
- *Aşağıda verilen bağımsız girişimlere benzer faaliyetlerin daha çok kullanımı ve yaygınlaştırılması teşvik edilebilir:*
  - *Ortak MTE liselerinin kurulması ve işletilmesi amacıyla İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü/İl Mesleki Eğitim Kurulu ve bazı sektörler arasında imzalanmış olan işbirliği protokolleri. Bu okulların aynı zamanda ilgili sektörde çalışanlara da eğitim sunumunda aktif oldukları belirtilmektedir;*
  - *Ankara İl Mesleki Eğitim Kurulu tarafından düzenlenen yıllık MTE Fuarı.*

(vii) Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) iyi işlemekte olan bir üçlü yapı olarak kabul edilmektedir. Ancak, çok az sayıda personel ve modern istihdam stratejilerinin uygulanması konusunda kısıtlı know-how nedeniyle kapasitesi hala zayıftır. Kısıtlı sayıda personel sorunu AB programının etkilerini de tehlikeye sokabilir.

*Öneri 3:*

*Eğitim/öğretim/istihdam konularına öncelikli ve sürekli katkı verebilmeleri için sosyal tarafların gerekli iç kaynağı(koordinatörler/kaynak kişiler/komiteler gibi) ayrımları gereklidir. Söz konusu kişiler konularında uzmanlaşmalıdırlar.*

(viii) Sosyal tarafların İl Kurullarına katılımının çok etkin olmadığı gözlemlenmiştir.

Çok büyük illerde (örneğin 15 milyonluk nüfusu ile İstanbul) tek bir il kurulunun çalışmaları bölge/mahalle ihtiyaçlarına cevap vermede yeterli olmayabilir.

*Öneri 4:*

*Yeterliklerin daha aşağı seviyelere yayılması (seçilmiş mahalle/bölge temsilcilerinin katılması gibi) düşünülecek bir seçenek olabilir.*

*Bir işçi sendikası tarafından iki kurulun (istihdam ve mesleki eğitim) birleştirilmesi veya aralarındaki iletişimin iyileştirilmesi önerilmiştir. Eş Uzman Değerlendirme Grubu bu öneriyi desteklemektedir. Çünkü iki kurulun birleştirilmesi daha fazla toplantı yapılmasına olanak sağlayacaktır. Böyle bir yapı bir kaç ilde pilot edilerek etkinliği ölçülebilir ve daha sonra diğer illere yaygınlaştırılabilir.*

(ix) Bazı sektörlerde (bankacılık, metal ve inşaat) işveren kuruluşları ile işçi sendikaları arasındaki ikili diyalog sonucu eğitim ile ilgili bazı ilginç girişimler olduğu görülmektedir.

*Öneri 5:*

*Böyle girişimlerin ülkenin daha geniş ekonomik yapısında değerini ve görünürlüğü artırarak uygun girişimlerde bulunulması öngörülebilir.*

(x) MTE Fonunun daha önceki kullanımı ve yönetimi konusunda işveren tarafından gelen eleştirilere rağmen söz konusu fonun kaldırılması geri atılmış bir adımdır ve doldurulması gereken bir boşluk yaratmıştır.

Son iki senede yaşanan finansal krizler aşağıda belirtilen konularda çözüm üretilmesi ihtiyacı konusunda artan bir farkındalık yaratmıştır.:

- MTE sisteminin modernizasyonu için özel sektör kaynaklarının nasıl devreye sokulacağı;
- İş hayatı ile MTE arasındaki işbirliğinin nasıl güçlendirileceği;
- Genel eğitim karşısında MTE'nin çekiciliğinin nasıl artırılacağı (eğer iki sistem arasındaki oranların tersine çevrilmesi hedefleniyorsa).

(xi) Bu bağlamda 200'den fazla çalışanı olan işletmelerin eğitim merkezi kurma yükümlülükleri örneği önem taşımaktadır. Bugüne kadar bu yükümlülüğe tam uyulmadığı gözlemlenmektedir. İşletmeler bu gibi düzenlemelerin kamu desteği ve daha yakın kamu-özel sektör işbirliği gerektirdiğini savunmaktadırlar.

(xiii) Okul Kurullarının kurulması ile ilgili alınan bilgiler parçalı ve birbirini tam tutmayan bilgilerdir. Anlaşıldığı kadarıyla bu kurullar kurulmuş ama işlevsel değildir.

*Öneri 6:*

**Öncelik verilecek konular:**

- ***MTE programlarının tasarımında sosyal tarafların rolü artırılmalıdır (Halihazırda süreç Talim Terbiye Kurulu tarafından yürütülmekte olup burada genel eğitimciler çoğunluktadır).***
- ***Okul Kurullarının etkin işleyişi veya desteklenmesi yolu ile okul idaresinin güçlendirilmesi.***

(xiii) Pratik eğitim değişik şekillerde verilmektedir. Ziyaret edilen okullardan bazıları iş oryantasyonu yüksek küçük bir işletme olarak idare edilmekte ve öğrenciler tarafından üretilenler ticari amaçla kullanılmaktadır.

*Öneri 7:*

***Eğitim/öğrenme kalitesi ile eğitimin ticari amaç taşıması arasındaki denge belirli bir analize/değerlendirmeye dayandırılmalıdır.***

(xiv) 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanununun amacı işgücü piyasasına daha fazla esneklik sağlamaktır. Hazırlanmasında kullanılan yaklaşım etkin danışma sürecinin avantajları açısından iyi bir örnektir: görüşler konusunda yavaş yavaş uzlaşma sağlanması, anlaşmazlıkların ortadan kaldırılması ve son olarak ortak görüş birliğine varılması süreçleri.

*Öneri 8:*

***Hazırlık aşamasında olan kanunların çıkarılmasında (kamu sektöründe toplu temsil, toplu sözleşme kanunu, işçi sendikaları kanunu) söz konusu etkin danışma süreciyle ilgili deneyimlerden yararlanmalıdır.***

(xv) ÇSGB, eğitimin bireyleri geniş Avrupa piyasasının ihtiyaçlarına/gerçeklerine uygun becerilerle donatması gerektiği konusunda ilginç bir görüş belirtmiştir. Bu görüş bir ölçüde, bazı sosyal tarafların yerel düzeyde giderek artan ölçüde orta/teknisyen seviyesinde yetişmiş elemana ihtiyaç olduğu ve bu nedenle meslek lisesi mezunlarının sayısının artırılması gerektiği konusundaki görüşleri ile örtüşmektedir.

*Öneri 9:*

***İşgücünün kalitesini artmasına yardımcı olacağından sosyal taraflar Meslek standartları ile ilgili kanunun çıkarılmasını öncelikli bir konu olarak görmektedir.***

(xvi) Ankara Büyükşehir Belediyesinin özellikle ev hanımlarına yönelik olarak düzenlediği yaygın eğitim kursları, eğitim sunan yapılarının esnekliğini artırma ve kapsamını iyileştirme konusunda geniş ortaklıkların (yerel toplum kesimleri, sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları) iyi yönlerini ortaya çıkaran bir örnektir. Bunun ayrıca diğer iyi bir yan etkisi de başka bir şekilde ilgilerini belirtemeyecek olan toplum grupların potansiyel taleplerini ortaya çıkarmaktır.

*Öneri 10:*

***Eğitim ve öğretime yeterli yatırım yoluyla kadınların ekonomik ve sosyal rolünü teşvik etme, sosyal diyalog sürecinde temel öncelik olarak ortaya çıkmaktadır.***

(xvii) Örgün ve yaygın mesleki eğitim arasındaki ayırımın (çıraklık eğitiminin diğer kategorideki yeri) altını çizmek gerekir.

Aşağıdaki belirtilenler dikkate alındığında bu gerçekten ilgi çekicidir.

- MTE içinde çıraklığın önemli konumu;
- TK (110) içindeki kapsamdaki mesleklerden bir çoğuna erişim yolu olarak çıraklığın kullanımı;
- Halihazırda işgücü piyasasında çalışmakta olan vasıfsız kişilerin son yasal düzenlemelere göre istihdamda kalabilmeleri için kalfalık/ustalık belgesi almaları zorunluluğu (bu kurala uyulup uyulmadığı iş müfettişleri tarafından kontrol edilmektedir).

*Öneri 11:*

*Sosyal tarafların, yaygın ve informal öğrenmenin onaylanması için daha genel bir çerçeveyi yaygınlaştırmak için vasıfsız işgücünün belgelendirilmesi (burada aynı zamanda geçiş düzenlemesi olarak mesleki deyimlerin tanınması da öngörülmektedir) sürecini nasıl değerlendireceklerini daha derinlemesine incelemek kayda değer olabilir. Diğer taraftan yukarıda belirtilen yükümlülük çıraklık eğitimi kurslarına yetişkinlerin talebini artırmıştır.*

(xviii) Çok sayıda KOBİ'nin kooperatifler yoluyla bir araya gelerek oluşturdukları sanayi siteleri iş yaşamı ile örgün MTE arasında oluşturulan yakın ilişkiye katkıda bulunmaktadır (bu konuda IMES sanayi sitesinin, kendi siteleri içinde bir MTE lisesi kurulması yönündeki taleplerinin karşılanmadığını dile getirmesi burada belirtilmelidir. Ancak bu görüşe İl Mesleki Eğitim Kurulundaki sosyal taraf temsilcileri katılmamıştır.)

(xix) Üniversiteler, yetişkin eğitimi piyasasında önemli rol oynayacağı benzetilmektedir. Değişik sektörlerde işletmeler ile iyi işbirliği örnekleri sergilemektedirler. Yüksek Öğretim

Kurulunun Sanayi Odası ile birlikte yürüttükleri meslek yüksek okullarının programlarının gözden geçirilmesi girişiminin altını çizmek faydalı olacaktır. Sanayi Odası tarafından finanse edilmekte olan bu çalışmaya İŞKUR'da katılmaktadır.

*Öneri 12*

*Eş Uzman Değerlendirme Grubu, örgün mesleki eğitim ile uygun köprülerin kurulmasını ve yetişkin nüfusun beceri ve yeterliklere kolay erişimini sağlayan kapsamlı politikaların ve kurumsal çerçevenin geliştirilmesini sosyal diyalog gündeminin en önemli önceliği olarak görmektedir.*

## EKLER

Ek 1: Kaynakça

Ek 2: Ziyaret Edilen Kuruluşlar ve Görüşülen Kişiler Listesi

Ek 3: Türkiye’de Sosyal Diyalog Konusundaki İyi Örnekler

## Ek 2: Ziyaret Edilen Kuruluşlar ve Görüşülen Kişiler Listesi

<b>ANKARA</b>
Türkiye İş Kurumu (ISKUR) Dr. Necdet KENAR (Genel Müdür)
<b>Mesleki Eğitim Kurul Toplantısı</b> Yer: MEB, Baş Öğretmen Salonu
<b>Türk Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi ve İşgücü Piyasası konularında heyete genel bilgi sunumu</b> Yer: İŞKUR
<b>Yönlendirme Komitesi ile toplantı</b> Yer : İŞKUR
<b>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)</b> Çalışma Genel Müdürlüğü Sn. Cengiz DELİBAŞ (Genel Müdür)
<b>Olgunlaşma Enstitüsü</b>
<b>İl Mesleki Eğitim Kurulu Toplantısı</b> Yer: Ankara Mesleki Eğitim Merkezi ve 4. Akşam Sanat Okulu Sn. Erdoğan ÖZEN
<b>Ankara Büyükşehir Belediyesi</b> <b>Eğitim ve Kültür Daire Başkanlığı</b> Sn. Selma OKUROĞLU (Daire Başkanı)
<b>Gazi Üniversitesi</b> Sn. Prof. Dr. Ülker AKKUTAY (Rektör Yardımcısı)
<b>Üreğil Kız Meslek Lisesi</b>
<b>Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)</b> Sn. Mehmet TEMEL (Müsteşar Yardımcısı)
<b>Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)</b> Sn.Necla Haliloğlu
<b>OSTİM Sanayi Sitesi</b> Sn. Orhan Aydın (Başkan)OSTİM)
<b>OSTİM Mesleki Eğitim Merkezi</b> Sn. Bayram KOCAMAN (Merkez Müdürü)
<b>İşletmeler Üstü Eğitim Merkezi (METEM)</b> Sn. Cemal SÖYLER (Merkez Müdürü)
<b>Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (INTES)</b> Sn. Necati ERSOY (Genel Sekreter)
<b>Gazi Endüstri Meslek Lisesi</b>
<b>Aydınlıkevler Ticaret Lisesi</b>
<b>İSTANBUL</b>
<b>ISKUR İl Müdürlüğü</b> Sn. Osman KANSAK (İl Müdürü)
<b>İl Milli Eğitim Müdürlüğü</b> Sn. Azize GÖKMEN (İl Müdür Yardımcısı)
Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi

<b>İMES Sanayi Sitesi</b> Sn. Mücahit SÖNMEZ <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2-3 işyeri ziyareti</li> <li>• Meslek Eğitim Merkezi</li> <li>• KOSGEB Merkezi</li> </ul> MEKSA Eğitim Merkezi
<b>İl Mesleki Eğitim Kurulu Toplantısı</b> Yer: Çagaloğlu Milli Eğitim Müdürlüğü Brifing Salonu
<b>İl İstihdam Kurulu Toplantısı</b> Yer: İŞKUR İl Müdürlüğü
<b>Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası</b> Sn. Mustafa KETENCİ (Başk. Yard.)
<b>Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) MESS Eğitim Vakfı</b> Sn. Dilek KURT (Genel Sekreter)
<b>İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB)</b> Eğitim Merkezi Sn. Erbil CİHANGİR
Beşiktaş Ziya Kalkavan Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi
<b>Beşiktaş Ortaköy Zübeyde Hanım Kız Meslek Lisesi</b>
<b>DİYARBAKIR</b>
<b>ISKUR İl Müdürlüğü</b> Sn. Nusret BAŞTAŞ (İŞKUR İl Müdürü)
<b>Milli Eğitim İl Müdürlüğü</b> Sn. Şevket YÜCÜ (Milli Eğitim İl Müdürü)
<b>Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı</b> Sn. Feridun ÇELİK (Belediye Başkanı)
<b>Valilik</b> <b>Sn. Nusret MİROĞLU (Vali)</b>
<b>Dicle Üniversitesi</b> Sn. Fikri CANORUÇ (Rektör)
<b>Ortak “İl Mesleki Eğitim Kurulu” ve “İl İstihdam Kurulu” Toplantısı<sup>16</sup></b> Yer: Mehmetçik İlkokulu
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atatürk Sanayi Sitesi</li> <li>• Mesleki Eğitim Merkezi</li> <li>• Mesleki Lisesi</li> </ul>

### Ek 3: Türkiye’de Sosyal Diyalog Konusundaki İyi Örnekler

- a. **OSTİM Sanayi Sitesi**, Ankara’da 1970 yılında kurulmuş olup 3,500 üye işletmesi bulunmaktadır. Üyelerine geniş yelpazede hizmetler sunan çok ortaklı yatırım kuruluşudur. Kendi girişimleri sonucunda kurdukları insan kaynakları departmanı aracılığı ile işe yerleştirme, ilan verme ve işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda işçileri uygun eğitime yönlendirilmesi hizmetleri vermektedir. İşlettikleri radyo kanalı ve web sitesinde site üyelerini ilgilendiren konulardaki son gelişmelerin yanı sıra her ay belirli bir konu ortaya atılıp tartışılmaktadır. Sanayi Sitesinin, meslek lisesi, meslek yüksek okulu, çıraklık merkezi ve mesleki eğitim merkezi ile ilişkisi mevcuttur. Sanayi Sitesi ayrıca, MEB İl Mesleki Eğitim Kurulu ile İl İstihdam Kurulunda temsil edilmektedir. Yerel ihtiyaçlara göre yetişkin eğitimi MEB’na bağlı Mesleki Eğitim Merkezi tarafından sunulmakta olup OSTİM’in bireylere sunulan eğitimin çeşitliliğine verdiği katkıdan övgü ile bahsedilmektedir. Kurslar merkez tarafından tasarlanmakta ve merkez öğretmenleri tarafından verilmektedir. Resmi görevleri kapsamında olmasa da işe yerleştirme faaliyetleri de gerçekleştirilmektedir.
- b. **MEKSA Vakfı** 1985 yılında Alman tarafından yapılan ikili yardım kapsamında kurulmuştur. KOBİ’ler için eğitim hizmetleri sunan kendi kendini finanse eden bir kuruluştur. MEKSA’nın 12 ilde işletme eğitimi veren 25 eğitim merkezi bulunmaktadır.
- c. **METEM İşletmeler Üstü Eğitim Merkezi** çıraklık eğitiminde açık kalan alanları doldurmak ve yeni teknolojiler konusunda yabancı kuruluşlarla işbirliği yaparak eğitim vermek amacıyla 1992 yılında TESK, OSTİM, MEKSA Vakfı (Alman-Türk) ve MEB tarafından kurulmuştur. METEM’in müdürü ve öğretmenleri MEB tarafından atanmaktadır. Destek personel ise TESK tarafından sağlanmaktadır. OSTİM araziyi vermiştir. Her pozisyonun maaşları sponsor kuruluşlar tarafından ödenmektedir.
- d. **MEB İstanbul İl Müdürlüğü**, işverenler (TİSK) ve işçiler (TÜRK-İŞ) ile işbirliği içinde iş piyasadaki sektörlerle işbirliği protokolleri imzalamıştır. Bu üçlü protokollerin sonucunda 15 MTE okulu açılmıştır. Protokollerdeki istihdam garantisi hükmü nedeniyle mezunların yaklaşık %100’ü işgücü piyasası tarafından istihdam edilmektedir. İl Müdürlüğü aynı zamanda İstanbul Menkul Kıymetler Borsasının yerel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kuracağı 18 okul anlaşması gibi hibeleri çekmekte de aktif rol oynamaktadır. İş piyasası, eğitmenlerin yurtdışında ileri eğitimlerinin masraflarını karşılamaya dahi razı edilmiştir.
- e. İMES Sanayi Sitesi içinde yer alan **KOSGEB Eğitim Merkezi** KOBİ’lere rekabet gücünü ve kaliteyi artırmak ve piyasaya daha kolay girebilmelerini sağlamak için ihtiyaç duydukları konularda aktif destek sağlamaktadır. Becerili işgücünün istihdamını ilk 18 ay süresince sübvansede etmekte, ihtiyaçlara yönelik eğitim kursları sunmaktadır. Aynı zamanda kalite sistemleri, yeni teknolojiler, insan kaynakları yönetimi, pazarlama, bilgisayar kullanımı vb. konularda destek sağlamaktadır.
- f. **Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN)**, 30,000 üyesi ile sektöründe en büyük işçi sendikasıdır. Sendikanın işverenlerle yaptığı görüşmeler sonucunda bankacılık sektöründeki son finansal kriz sırasında üyelerinin çok küçük bir kısmı (1,500) işlerini kaybetmişlerdir. Üyelerinin eğitiminde aktif olan BASİSEN (sendikacılık eğitimi, yeni ürünler ve gelişmeler, muhasebe, finansal analiz, dış ticaret, krediler, banka garantileri vb.) üyelerinin eğitimini toplu sözleşmelerde yer alan hükümlerle garanti etmektedir. Bir sendika olarak üyelerinden topladığı üyelik aidatlarının %10’unu üyelerinin eğitim ihtiyaçlarına ayırmaktadır. Üyeler her dört senede bir eğitim almaktadır. Eğitim sonucu verilen sertifikalar herhangi resmi bir kuruluş tarafından tanınmamaktadır.

- g. **Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)**, üye sanayicilerin yüksek kalite ve rekabet gücünü garantilemek amacıyla yaşam boyu öğrenme kavramını öncelikleri arasına yerleştirmiştir. MESS, üye işletmelerin iş yerinde eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için MESS Eğitim Vakfını (kar amacı gütmeyen) kurmuştur. Vakıf, merkez ağı yoluyla sektördeki son gelişmelerle ilgili seminerler, kurslar, danışmanlık hizmetleri, belirli konulara odaklanmış eğitim programları ve konferanslar düzenlemektedir. MEB ve üniversiteler ile bağlantıları mevcuttur. Kendi merkezlerinde eğitimler ve eğitimcilerin eğitimi için öğretmenler ve müdürler istihdam etmektedirler. Kendilerine bağlı sanayi sektörlerinde meslek yüksek okulu mezunlarına ihtiyaç olduğunu düşünmektedirler. Eğitim sonucu verilen sertifikalar herhangi resmi bir kuruluş tarafından tanınmamaktadır..
- h. **İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB)**, 1995 yılında, meslek lisesi ile birlikte, altındaki dört birliğin üyelerine, kalite ve yaşam boyu öğrenme çerçevesinde sektörel eğitim, teknik dokümanlar ve KOBİ'lere strateji geliştirme rehberliği hizmetine başlamıştır. İTKİB okulun yarısının eğitime geri kalan yarısının da üretime ayrıldığı 4 MTE okul organizasyonunun sponsorluğunu yapmıştır. Ayrıca, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda sektör için öğretmen eğitimi sunmaktadır. 2002 yılında başlatılan ve çok ilginç bir faaliyet olan gezici eğitim üniteleri geliştirilmiştir. Söz konusu üniteler, bir "beceri" sınavında başarılı olan bireylere işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda kısa süreli beceri geliştirme kursları sunmakta ve bu kursları başarıyla tamamlayanlar yerel olarak işe yerleştirilmektedir. İTKİB ayrıca, 120 eğitim programı kapsamında kendi içinde eğitim sunmakta olup MEB'in talep etmesi halinde MTE öğretmenlerini bu alanda eğitime kapasitesine de sahiptir. İnsan kaynakları bölümünün eşleştirme-işe yerleştirme fonksiyonu vardır. İTKİB kendi alanında 25 mesleğin standardını geliştirmiştir ancak bu Standardlar henüz MEB tarafından tanınmamaktadır. İTKİB Türkiye'nin tek bir kuruluş tarafından yürütülen ve tüm ülkede tanınan bir ulusal yeterlikler çerçevesi ve meslek standartlarına ihtiyaç duyduğuna inanmaktadır.
- i. **Ankara Büyükşehir Belediyesi** iki önemli beceri geliştirme programını başlatmıştır.
- Kadınlara yönelik olan (genç kızlar ve ev hanımları) BELMEK Ankara'daki 90 merkezi aracılığı ile 22 alanda (tahta boyama, nakış, dikiş gibi) eğitim sunmaktadır. Kursların süresi 8 aydır ve ayrıca 2 aylık kısa süreli kurslar da düzenlenebilmektedir. Proje tamamen Belediyenin kendi fonlarından finanse edilmekte olup katılımcılardan bir ücret talep edilmemektedir. Bu programın uygulamada olduğu 6 yıl içinde 50,000 kadın bu kurslara katılmıştır. Öğretmenler düzenledikleri kursun programını hazırlamaktadır. Kurs resmi olarak tanınmasa da bize anlatılana göre işgücü piyasası mezunların edindikleri becerileri kabul ettiğinden bu bir engel olarak görülmemektedir.
  - Her yaşta erkeklere yönelik olan BELTEK 9 dalda 126 alanda eğitim sunmakta olup bugüne kadar 50,000 mezun vermiştir. Proje tamamen Belediyenin kendi fonlarından finanse edilmekte olup katılımcılardan bir ücret talep edilmemektedir.. Kurslar Gazi Üniversitesi tarafından geliştirilmekte ve Gazi Üniversitesinde üniversite personeli tarafından sunulmaktadır. Öğretmenler düzenledikleri kursun programını hazırlamaktadır. Kurs resmi olarak tanınmasa da bize anlatılana göre işgücü piyasası mezunların edindikleri becerileri kabul ettiğinden bu bir engel olarak görülmemektedir.