

Tuğrul KUDATGOBİLİK
Türkiye İşveren Sendikaları
Konfederasyonu Adına Sahibi

Bülent PİRLER
Sorumlu Yayın Müdürü

İdare Yeri
Hoşdere Caddesi Reşat Nuri Sok.
No: 108 06540 Çankaya - ANKARA
Tel: (312) 439 77 17 /Pbx
Faks: (312) 439 75 92-93-94
Web: www.tisk.org.tr
E-posta: tisk@tisk.org.tr

Dergide yayınlanan bütün yazılar
kaynak adı gösterilerek iktibas
edilebilir.
Dergide yayınlanan yazılar
yazarların kişisel görüşüdür,
Konfederasyonu bağlamaz.
İŞVEREN BASIN MESLEK İLKELERİNE
UYMAYA SÖZ VERMİŞTİR.

Baskı Tarihi
15.10.2010

Editöryel Hazırlık ve Tasarım
KS Medya
Çetin Emeç Bulvarı 1065. Cad. 71/4
Öveçler / ANKARA
Tel: (312) 472 86 12
Tel&Faks: (312) 472 86 23

Baskı ve Cilt
Dumat Ofset Matbaacılık
Gersan Sanayi Sitesi 654. Sk. No: 54
Ergazi - Batıkent / ANKARA
Tel: (312) 257 11 78 - 79 - 80

ISSN: 1303-0418

Yayın Türü
Yerel Süreli Yayın



Bu Sayımızda

Değerli Okuyucularımız,

İŞVEREN'in bu sayısında **Mesleki Yeterlilik ve Mesleki Eğitim** konusunu ele alıyoruz.

Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarı Esengül Civelek gelişmiş ülkelerdeki örneklerin ülkemize özgü hale getirilerek uygulanabilmesi için mesleki ortaöğretim sistemini oluşturan unsurlarda yeni ve özgün program tasarımları hazırlandığını; okul-sektör işbirliğinin çok önemli olduğunu, velilerin mesleki eğitime devam etmek isteyen çocuklarını desteklemeleri, işverenlerin iş yerlerinde staja gelen öğrencilerin mesleği uygulamalı öğrenebilmeleri için gerekli önlemleri almaları gerektiği üzerinde durdu.

Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı Bayram Akbaş, Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin ilgili taraflarla birlikte hazırlanarak 2011 yılında tamamlanacağını söyledi.

İŞKUR Genel Müdürü Doç.Dr.M.Kemal Biçerli, mesleki yeterlilik sistemi sayesinde işverenlerin ihtiyaç duydukları işgücünü tanımlama, istihdam ve insan kaynakları konularında daha profesyonel sistemler uygulayabileceklerini, iş arayanların ise meslek ve iş tercihlerinde daha doğru kararlar verebileceklerini kaydetti.

Üye Sendikalarımızdan İNTES Yönetim Kurulu Başkanı Şükrü Koçoğlu, standardı hazırlanan mesleklerin ulusal yeterliliklerini de belirlemek üzerine görevlendirildiklerini; meslek standardı ve yeterliliği belirlenen mesleklerde akredite personel belgelendirme kuruluşu olma amacıyla temel çalışmalarını da başlattıklarını ifade etti.

Mesleki Yeterlilik Kurumu Yönetim Kurulu Üyesi Celal Koloğlu ülkemizde eğitim ve istihdam sistemleri arasında doğru bir ilişki ve işbirliğinin tam olarak kurulmadığını, bunun sonucu olarak genç nüfustaki işsizlik oranının yükseldiğini ve iş piyasasındaki nitelikli işgücü açığının ortaya çıktığını belirtti.

Mesleki yeterlilik sisteminin sağlıklı işlemesinin, eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirdiğini kaydeden TÜRK-İŞ Genel Başkanı mesleki yeterlilik sisteminin merkezinde gençlerin yer almasının büyük önem taşıdığını; gençlere gelecekte geçerli olacak mesleklerin neler olduğu ve bu mesleklerde ilerlemek için hangi becerilere ihtiyaç duyulacağı konusunda açık ve erişilir bir yol gösterilmesi gerektiğini vurguladı.

HAK-İŞ Genel Başkanı Salim Uslu, mevcut sistemde eğitim ile işgücü piyasası arasında uyum bulunmadığını; verilen belgelerin çalışanın ve işverenin ihtiyacını karşılamadığını ve sistemde sektörün arz ve talep taraflarının katılımı ve katkısının olmadığını belirterek iş piyasası ihtiyaçlarına uygun örgün ve yaygın mesleki eğitim ve öğretim verilmesini sağlamanın ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumu kolaylaştırmanın temel hedef olması gerektiğini söyledi.

DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, işçiye bilgi ve becerilerle donatılması için verilecek eğitimlerde hem kendini değişen çalışma koşullarına göre yenileyip, geliştirmesi için zaman verilmesi, hem de eğitim araç-gereç ve altyapısının sağlanması konusunda katkı verilmesinin önemli olduğunu söyledi.

Üye İşveren Sendikalarımızdan ÇEİS, KİPLAS, MESS ve SEİS'in de Mesleki Yeterlilik konusuna bakış açısı ve bu konuda bugüne kadar yürüttüğü ve bundan sonrası için planladığı çalışmalar konusundaki açıklamaları dergimizde yer alıyor.

Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, Bologna Uzmanı ve İKMEP Eş Koordinatörü Dr. Ömer Açıkgöz Yükseköğretimde Yeterlilik Çalışmaları başlıklı yazısında Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi uygulama sürecinin pilot düzeyde 2012 yılının sonuna kadar ve tüm yükseköğretim programlarında ise 2015 yılının sonuna kadar tamamlanacağını bildirdi.

Farklı gündem konularını bu sayımızda da bulacaksınız. Kadınlar ve Gençler, Sanat, Arkeoloji, Avrupa, TISK Haberleri ve çeşitli konularda hazırlanmış makaleleri beğeniyle okuyacağınızı umuyoruz.

Gelecek sayıda buluşmak üzere...





MESLEKİ YETERLİLİK VE EĞİTİM

- **BAŞKANDAN** "TİSK Camiası, Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin Gelişiminde İtici Güçtür" **4** • **EDİTÖRDEN** "Referandum Sonrasında Türk Çalışma Hayatı" **6** • **NELER OLUYOR TÜRKİYE** **8** • **ZOOM** "Beklentimiz, Mesleki ve Teknik Eğitim Programları Mezunlarına İstihdamda Öncelik Verilmesidir" ESENÇÜL CİVELEK MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MÜSTEŞARI **19** • **ZOOM** "Ulusal Yeterlilik Çerçevesi 2011 Yılında Tamamlanacak" BAYRAM AKBAŞ MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU BAŞKANI **22** • **ZOOM** "Mesleki Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim" DOÇ. DR. M. KEMAL BİÇERLİ TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRÜ **24** • **ZOOM** "Mesleki Yeterlilik Sistemi ve İNTES" ŞÜKRÜ KOÇOĞLU İNTES YÖNETİM KURULU BAŞKANI **26** • **ZOOM** "Sistemin Başarıya Ulaşması, Sosyal Taraflar Arasında Sağlanacak Koordinasyon ve İşbirliği İle Mümkün Olacaktır" CELAL KOLOĞLU MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU YÖNETİM KURULU ÜYESİ **29** • **ZOOM** "Mesleki Yeterlilik Sisteminin Merkezinde Gençler Yer Almalıdır" MUSTAFA KUMLU TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI **31** • **ZOOM** "Mesleki Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim" SALİM USLU HAK-İŞ GENEL BAŞKANI **33** • **ZOOM** "Mesleki Yeterlilik ve İşsizlik" SÜLEYMAN ÇELEBİ DISK GENEL BAŞKANI **35** • **ZOOM** "ÇEİS'in Çimento Sektörüne Yönelik Mesleki Yeterliliklerin Geliştirilmesi Konusuna Bakış Açısı ve Buna Yönelik Faaliyetleri" AV. SANCAR BAYAZIT ÇEİS GENEL SEKRETERİ **37** • **ZOOM** "İşveren Örgütleri Meslek Standartları ve Mesleki Yeterlilikler Konusunda Aktif Rol Almalı" AV. SAADET CEYLAN KIPLAS GENEL SEKRETERİ **39** • **ZOOM** "MESS Ulusal Yeterlilik Çalışmalarına Öncülük Ediyor" İSMET SİPAHİ MESS GENEL SEKRETERİ **43** • **ZOOM** "Sektörümüzde Mevcut Meslek Seviyeleri, Bazı Mesleklerin Eklenmesi ile Daha da Genişlemektedir" AV. REFİKA ESER SEİS GENEL SEKRETERİ **45** • **ZOOM** "Yükseköğretimde Yeterlilik Çalışmaları" DR. ÖMER AÇIKGÖZ KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ, İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ, BOLOGNA UZMANI VE İKMEP EŞ KOORDİNATÖRÜ **46** • **KADINLAR VE GENÇLER** **48** • **SANAT** Murat GERMEN: "Fotoğraf makinesi benim duyu organlarımdan birisi..." **51** • **TARİHTE BU AY** **54** • **TİSK HABERLER** **56** • **İNCELEME** "Ücret Gelirlerine Uygulanacak Yeni Gelir Vergisi Tarifesi" İMDAT TÜRKAY GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI, MÜDÜR **59** • **GÖRÜŞ** "Alt İşverene Ait İdari Para Cezalarından Asıl İşverenin de Birlikte Sorumlu Tutulması" HAKKI KIZILOĞLU TİSK HUKUK MÜŞAVİRİ **65** • **İNCELEME** "Doğum Borçlanması ve Hizmet Borçlanması Türleri" AHMET AĞAR SOSYAL GÜVENLİK MÜŞAVİRİ **67** • **AVRUPA AVRUPA** **70** • **ARKEOGEZİ** BÜYÜK İSKENDER'E DİRENEN ŞEHİR: SİLLYON **72** • **İSTATİSTİK** **74** • **YENİ YAYINLAR** **76**



Murat GERMEN: "Fotoğraf Makinesi Benim Duyu Organlarımdan Birisi..."



BÜYÜK İSKENDER'E DİRENEN ŞEHİR: SİLLYON



Üçlü Danışma Kurulu Toplantısı



Kudatgobilik: "AB'den tam üyelik tarihi alma konusunda sabırsızız"



Kudatgobilik Avrupa Gazeteciler Birliği Genel Kurulu'nda konuştu: "Türkiye'nin AB'ye üyeliği bir "kazan-kazan" durumudur"



Bilişim 2010'da 'Bilişim Çalışma Hayatı' Tartışıldı



TİSK Camiası, Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin Gelişiminde İtici Güçtür

Mesleki yeterlilik sistemi, işverenlerimizin işe alacakları kişilerin sahip oldukları bilgi ve beceri düzeyini rahatlıkla görebilmeleri; Ülkemizin eğitim sistemi ile istihdamı arasındaki ilişkinin güçlenmesi; bireylerin iş piyasasında geçerli olan bilgi ve becerileri kazanmalarına yardımcı olunması; eğitim kalitesinin yükseltilip standartlaştırılması ve yeterlilik belgeleriyle bilgi ve becerilerin uluslararası düzeyde kanıtlanması konularında son derece önemli fonksiyonlara sahiptir.

1992 yılında Meslek Standartları Komisyonu'nun kurulmasıyla başlayıp, 2002 yılından itibaren MEGEP Projesiyle birlikte "Mesleki Yeterlilik Sistemi" anlayışı doğrultusunda yeni den ivme kazanan çalışmalarda Konfederasyonumuz, meslek standartları ve yeterlilikler sisteminin devreye girmesinin, eğitim-istihdam uyumu için büyük bir aşama oluşturacağı düşüncesinden hareketle bu sistemin ülkemize getireceği faydaları ilgili platformlarda istikrarlı ve ısrarlı şekilde savunmuştur.

Nihayet 7 Ekim 2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu ile Ülkemizde meslek standartları hazırlanmasına yönelik çalışmalar resmen başlamıştır. Ülkemiz ekonomisi ve istihdamı açısından büyük önem taşıyan mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması ve yürütülmesi için uzun yıllar çaba harcanan süreç sonrası, Konfederasyonumuz ve Üye İşveren Sendikaları söz konusu yasa kapsamında oluşturulan MYK çalışmalarında da güçlü bir rol üstlenmiştir.



Bu çerçevede Konfederasyonumuz, uzun yıllar sürekli gündemde tuttuğu Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) kuruluş ve altyapı çalışmalarını kuvvetle desteklemiştir. "Meslek Standardı" hazırlık çalışmalarında da, MYK tarafından belirlenen **"sektörü temsil edebilen ve yetkinliği olan iş dünyası kuruluşlarının yetkilendirilmesi"** kriteri doğrultusunda, TİSK ve Üye İşveren Sendikalarımız bilgi birikimleri ve tecrübeleriyle aktif rol oynamaktadır.

MYK'yı ülkemizin kalkınması açısından önemli görüyor ve giderek gelişmesinden memnuniyet duyuyoruz.

Konfederasyonumuz ve Üye İşveren Sendikaları, Ülkemiz ekonomisinin küresel anlamda kritik nitelik taşıyan metal-otomotiv, tekstil, inşaat, kimya, çimento ve sağlık sektörlerinin meslek standartlarının hazırlanmasına öncülük etmektedir. Diğer sektörlerde faaliyet gösteren Üye İşveren Sendikalarımızın da sürece dahil olmak için yürüttükleri çalışmalar sürmektedir.

Üye İşveren Sendikalarımız, MYK'nun yönetiminde yer alan TİSK'in şemsiyesi altında, hızla meslek standardı hazırlama faaliyetlerine yönelerek, MYK ile "Meslek Standartları Hazırlama İşbirliği Protokolleri" imzalamışlardır.

Türk sanayiinin rekabet gücünün yükselmesini ve Türkiye'nin AB yolunda ilerlemesini destekleyecek olan Ulusal Meslek Standardı hazırlama

çalışmaları kapsamında, otomotiv ve metal sektöründe Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) 40, tekstil sektöründe Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası 34, çimento sektöründe Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) 22, kimya sektöründe Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS) 32, inşaat sektöründe Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İN-TES) 52 ve sağlık sektöründe Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası (SEİS) 11 meslek için ulusal standart hazırlamayı üstlenmiştir.

Üye Sendikalarımızca hazırlanıp MYK tarafından onaylanan Ulusal Meslek Standartları Ağustos 2009'dan bu yana aşama aşama Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmektedir.

Öte yandan Camiamız'da Ulusal Yeterliliklerin hazırlığı da hızlanmış olup, pek yakında bunların da yürürlüğe girmesi beklenmektedir.

Konfederasyonumuz, Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin tüm unsurlarıyla birlikte işbirliğine kavuşması ve yetişmiş insan gücü ihtiyacının karşılanarak rekabet gücümüzün yükseltilmesine dönük olarak Mesleki Yeterlilikler konusundaki çalışmalarını bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da istikrarlı, ısrarlı ve planlı şekilde sürdürecektir.

Aynı anlayış doğrultusunda Konfederasyonumuz Avrupa Beceri Tanıtımı

Kurumu ESPO ile işbirliği içerisinde 5 Haziran 2009 tarihinde İstanbul'da "Mesleki Yeterlilik Sistemi Uluslararası Semineri"ni düzenlemiştir. Seminer, Türkiye'de ESPO benzeri bir kuruluş olarak SkillsTürkiye'nin kurulmasına katkıda bulunmayı ve Fransa, İngiltere, Almanya ve Polonya gibi diğer ülkelerdeki benzer kuruluşların yapılarını ve ulusal mesleki yeterlilik sistemlerinin oluşturulmasına katkılarını incelemeyi amaçlamıştır. Seminer'de yapılan sunumlar kitap haline getirilerek yayınlanmış ve geniş şekilde dağıtımı sağlanmıştır.

Sürecin geldiği aşamada SkillsTürkiye'nin finansal ve idari sürdürülebilirliğinin sağlanması, uluslararası yarışmalar vasıtasıyla Türk mesleki eğitim sisteminin tanıtılması ve geliştirilmesi amacıyla kurumsal bir yapıya ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu çerçevede, Konfederasyonumuz ile Milli Eğitim Bakanlığı ve İstanbul Ticaret Odası tarafından yürütülen görüşmeler çerçevesinde **"Türk Becerileri Vakfı"** kurulması planlanmaktadır.

Mesleki Yeterlilik Sisteminin bir an önce oluşturulmasının, küresel kriz sonrasındaki uluslararası kalkınma yarışında Ülkemiz için büyük değer ifade edeceği açıktır.





Bülent PİRLER

TİSK Genel Sekreteri

Referandum Sonrasında Türk Çalışma Hayatı

12 Eylül 2010 tarihinde referandum sunulan 5982 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", sosyal ve ekonomik alanda birçok düzenlemeyi bünyesinde barındırmaktadır. Anayasa değişikliğine ilişkin Kanun Teklifi'nin gerekçesinde "150 yıllık anayasa geleneği içinde, halkın katılımı ve demokratik yöntemlerle Anayasa yapılamamış olmasının ülkemiz bakımından büyük bir eksiklik" olduğu vurgulanarak, değişik teklifinde yer alan hükümler üzerinde toplumsal mutabakatın sağlandığı ifade edilmiştir.

Camiamız açısından Anayasa Değişikliğinin en önemli düzenlemeleri toplu iş hukukuna ilişkindir ve 51, 53 ve 54. maddelerinde gerçekleşmiştir.

Anayasamızın 51. maddesinde yapılan değişiklikle aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üyeliği yasaklayan düzenleme metinden çıkarılmıştır. Bu bağlamda bir işçinin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olması mümkün hale gelmiştir. Anayasanın 53. maddesinde kamu görevlilerinin sendika hakkı yeniden düzenlenmiş, aynı dönem için aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağına ilişkin sı-

nırlama kaldırılmıştır. 54. maddede yapılan değişiklikle greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde meydana gelen maddi zarardan sendikanın sorumlu tutulmasına ilişkin 3. fıkra ile siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali gibi diğer direnişlerin yapılmasını yasaklayan 7. fıkra kaldırılmıştır.

5982 sayılı Kanun'un gerekçesinden hareket edildiğinde Anayasanın toplu iş hukukuna ilişkin maddelerinde yapılan değişikliklerin, toplumdan gelen talebin gereği olarak yapıldığından söz etmek

mümkün bulunmamaktadır. Öte yandan konu hakkında kamuoyunda bir uzlaşa sağlandığından da bahsetmek olanaksızdır.

Sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkının kötüye kullanımını engelleyen anayasal düzenlemelerin kaldırılmasının çalışma hayatını olumlu etkilemesini beklemek boşunadır. Yürürlükten kaldırılan düzenlemeler Türkiye'de güçlü sendikacılığın oluşmasına ve bugüne kadar yaşatılmasına imkan vermiş, özellikle son 10 yılda yaşadığımız ekonomik büyümenin temel yapıtaşlarından birini oluşturmuştur. Yetkili sendikanın belirlenmesi konusunda Ülkemizdeki sistemi alt üst edecek, sendikalar ile işveren arasındaki güven ortamını bozacak hukuk kurallarının, telafisi mümkün olmayan zararlar doğuracağı endişesini taşıyoruz.

Önümüzdeki dönemde, Anayasa değişiklikleri çerçevesinde Hükümetin 2821 ve 2822 sayılı Kanunları ele alacağı tahmin edilmektedir. Aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunmasını ve aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmasını yasaklayan kurallar ile grevle ilgili sınırlamalar paralel hükümlerle 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda yer almaktadır.

Anayasadan çıkarılan kuralların, çalışma hayatının sağlıklı ve istikrarlı işleyişi konusunda oynadığı rol göz ardı edilerek Kanunlardaki bağlantılı normların da kaldırılması halinde ortaya çıkacak kaotik sonuçlar için tekrar uyarıda bulunmayı görev sayıyoruz.

Aynı işkolunda birden fazla sendikaya üyelik halinde yetki tespitlerinde karşılaşılabilecek sorunlar işveren ve işçi kesimlerini aynı derecede mağdur edecektir. Kanunsuz grev ve benzeri direnişlerin yaygınlaşması, grev sonucu uğranan zararlardan sendikanın sorumlu tutulmaması çalışma barışını bozacaktır. Bu konuda en yakın örnek, Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD)'na yansıyan İsveç'teki Laval davasıdır. İsveç Bina İşçileri Sendikası, Laval şirketinin şantiyesini ablukaya almış ve üretime izin vermemiştir. Bunun üzerine açılan davada ATAD, sendikayı yaklaşık 250.000 Avro seviyesinde tazminat ödemeye mahkum etmiştir. Çalışma hayatındaki değişiklikleri tartışırken, örnek alınması gereken ülkelerin, AB ülkeleri ve standartları olduğu her zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkililerince açıklanmaktadır. O zaman, grev sonucu uğranan zararlara ilişkin bu önemli ATAD kararı karşısında ne yapılacağını doğrusu merak ediyoruz!

Bu bağlamda, Brezilya'da yakın dönemde yaşanan bir başka örneği de dikkatinize sunmak istiyoruz. Brezilya'da 1988 yılındaki anayasa değişikliği ile yetkili sendikaların tespiti konusundaki düzenlemeler hükümetin sendikalar üzerindeki etkisini azaltmak maksadıyla kaldırılmıştır. Ancak sendikalar arasındaki yetki uyuşmazlıklarının mahkemeleri tkaması üzerine Anayasa Mahkemesi (Supremo Tribunal Federal) 2003 tarihinde verdiği bir kararla işyerlerinde yetkili sendikanın tespitinin Bakanlıkça

yapılmasını ve sendikaların toplu iş sözleşmesi bağtılamadan önce Bakanlığa kaydolmasını hükme bağlamıştır.

Brezilya'daki örnek, ülke gerçekleri gözetilmeksizin salt siyasi gerekçelerle düzenleyici kuralların yürürlükten kaldırılmasının ne gibi sonuçlar doğuracağını göstermesi açısından büyük önem taşımaktadır. Kuralların kaldırılması yetkili sendikanın belirlenmesi konusunda tam bir kargaşa ortamı oluşturmuş ve Anayasa Mahkemesi'nin kararına kadar, 15 yıl süresince sorun çözülmemiştir.

Gerek 2002-2007 dönemindeki yüksek büyüme oranlarının, gerek ülkemiz ekonomisini derinden etkileyen Küresel Krizden hızlı bir biçimde çıkılmasının temel nedenlerinden biri, çalışma barışı ve çalışma hayatındaki mevcut düzenidir. Mevcut istikrar ortamının korunması açısından Anayasa değişikliklerinin ardından başlatılacak yasama süreci kritik niteliktedir. Bu aşamada Konfederasyonumuzun temel beklentisi, çalışma hayatındaki düzenin bozulmasına sebebiyet verilmemesi ve endüstriyel ilişkilerde 70'li yıllarda bıraktığımız çalkantılı ortama geri dönüşmemesidir.

Ülkemizde çalışma barışı acı tecrübeler ve yüksek maliyetler sonucu elde edilmiş bir olgudur. Geldiğimiz noktada bundan uzaklaşmak Ülkemizin rekabet gücünü azaltabilir ve büyüme için ihtiyacımız olan yabancı sermaye girişlerini olumsuz etkileyebilir. Bu bakımdan referandumu izleyecek yasama sürecinde çok dikkatli olmak zorundayız.

TİSK AYLIK EKONOMİ BÜLTENİ- EYLÜL 2010

“ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ İLE İŞGÜCÜ PİYASASI REFORMLARINA ODAKLANILMALI”

GENEL DEĞERLENDİRME

- GSYH ikinci çeyrekte %10,3 artarak, büyümede istikrarı yakalama yönünde önemli bir atak yaptı.
- Sanayi üretimi, bir önceki yıla göre artarken, Haziran ayına göre geriledi. Aylık cari işlemler açığı yaklaşık 7 kat artarak, 3 milyar 438 milyon dolara yükseldi.
- Turizm gelirleri geçen yıla göre neredeyse artmadı, inşaat şirketlerinin yurt-

- dışı faaliyetlerinden elde ettikleri gelir ve doğrudan yatırımlar azaldı.
- Türkiye, ilk 7 ayda portföy yatırımı akınına uğradı.
- İşgücü piyasasına ilişkin veriler, Krizin etkilerinin hafiflediğini destekledi; istihdam arttı, işsizlik azaldı.
- Ocak-Ağustos döneminde bütçe açığı azaldı.
- Türkiye ekonomisi krizden çıkmaya

- yönelik ciddi sinyaller vermektedir. Ancak yapısal sorunlarımız devam etmektedir. Yakın dönemde Genel Seçimler olmasına rağmen Hükümetin bu sorunları çözmeye yönelik önlemleri öncelikle ele alması, ekonomimizin sağlıklı bir yapıya kavuşmasının yolunu açacaktır.
- Kriz öncesinde de sorunlu olan büyüme ile istihdam arasındaki zayıf ilişki güçlendirilmelidir. Çünkü işsizlik kalıcı olarak ancak bu şekilde çözülebilir.

GSYH yılın ikinci çeyreğinde %10,3 artarak, büyümede istikrarı yakalama yönünde önemli bir atak yapmıştır (**ŞEKİL 1**). GSYH mevsim ve takvim etkilerinden arındırıldığında dahi %3,7 yükselerek uluslararası iktisadi kuruluşlara güven vermiştir. GSYH'daki artışın sektörel yapısına bakıldığında yılın üçüncü çeyreğinde de Türkiye'nin aynı oranda olmasa da %5-6 aralığında bir büyüme oranını yakalayacağını tahmin ediyoruz.

Sanayi Üretimi, Ciro ve Sipariş Endeksleri ile Kapasite Kullanımı:

Sanayi üretimi 2009 yılına göre artmaya devam etmektedir. Temmuz ayında da 2009'un aynı ayına göre sanayi üretimi %8,6 yükselmiş ve endeks 119,9 düzeyine ulaşmıştır. Sanayi üretimi içinde imalat sanayi üretiminin %9,1 artması ekonomideki büyüme trendi açısından önemli bir avantaj olarak görülmektedir. Ülkemizde sanayi üretimi Temmuz ayında bir önceki yılın aynı

ayına göre artarken, bu yılın Haziran ayına göre %0,3 düşmüştür. Diğer yandan, toplam sanayide mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış üretim artışı %0,3'te kalmaktadır.

Sanayi üretimindeki bu olumlu havayı sürdürmek için üretim artışına istikrar kazandırılması gerekmektedir. Mevcut iklim de buna uygundur.

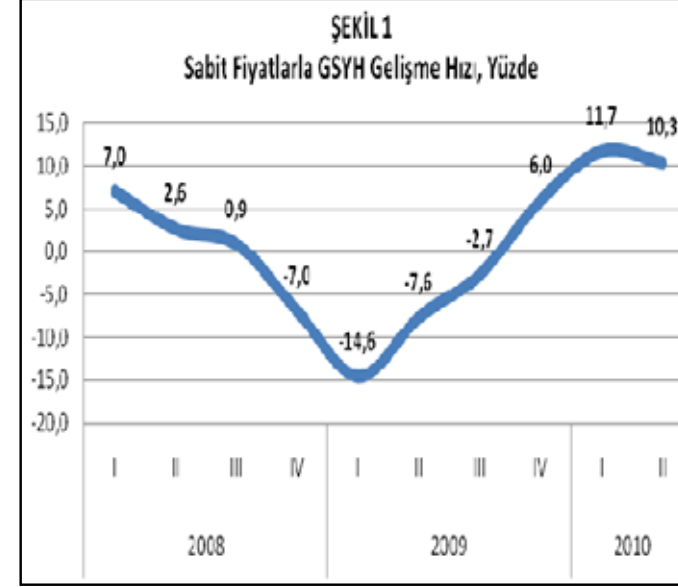
Sanayi Ciro Endeksi de Temmuz ayında sanayi üretimine benzer bir eğilim göstermiştir. Ciro endeksi geçen yılın Temmuz ayına göre %16,6 artarken, bu yılın Haziran ayına göre %1,9 azalmıştır. Sanayi Ciro Endeksi ana sektörler itibarıyla ilginç bir gelişme göstermiştir. Madencilik ve taşocakçılığı sektörü üretimi Temmuz ayında %3,1 düşerken, bu sektöre ilişkin ciro endeksi %49,9 yükselmiştir. İmalat sanayi ciro endeksi ise üretim endeksi ile aynı yönde bir eğilim göstermiş ve %15,7 artmıştır.

Aylık bazda ana sanayi grupları itibarıyla endekse baktığımızda aramalı imalatının %3,8; dayanıklı tüketim malı imalatının %5,7 ve sermaye malı ima-

latının %7,1 azaldığı görülmektedir. İki endeks arasında aylık bazdaki bu eğilim farklılığının nedeni ise daha çok madencilik sektörünün stok ağırlıklı çalışmasından kaynaklanmaktadır.

Sanayi sektöründeki gelişme eğilimini siparişler açısından ele aldığımızda da üretim ve cirodaki yapılanmanın siparişler için de geçerli olduğu söylenebilir. Sanayi Sipariş Endeksi, 2010 yılı Temmuz ayında 2009 yılının aynı ayına göre %15,4 artarken, bu yılın Haziran ayına göre %4,5 azalmıştır. Yıllık bazda en yüksek artış %21,3 ile aramalı imalatında ortaya çıkarken, sektördeki siparişlere aylık bazda bakıldığında, %3,2'lik bir düşüş görülmektedir. Aylık bazda en yüksek düşüş %8,9 ile sermaye malı imalatı sektöründe gerçekleşmiştir.

2010 yılının ikinci yarısında inşaat sektöründe üretim 2009'un aynı dönemine göre %19,9 artmıştır. Üretimdeki bu artışa karşın inşaat sektöründe aynı dönemde ciro endeksi %9,4 azalmıştır. Bu durum sektörde satışların üretime eşlik etmediğini göstermektedir.



Kaynak: TÜİK

Ödemeler Dengesi:

Büyüme oranı ve işsizlikte elde edilen olumlu gelişmelere karşılık cari işlemler açığı büyümeyi sürdürmüştür. Temmuz ayında cari işlemler açığı geçen yılın aynı ayına göre yaklaşık 7 kat artarak 471 milyon dolardan, 3 milyar 438 milyon dolara ulaşmıştır. Bu artışla birlikte, 2009 yılının Ocak-Temmuz döneminde 7 milyar 854 milyon dolar olan cari işlemler açığı 24 milyar 230 milyon dolara tırmanmıştır.

Daha önceki dönemlerde olduğu gibi cari işlemler açığının ana nedeni dış ticaret açığıdır. Ocak-Temmuz 2010 döneminde dış ticaret açığı 26 milyar 251 milyon dolar düzeyine çıkmıştır. Bu dönemde ihracat geçen yılın aynı dönemine göre %13,4 artarak 64 milyar 407 milyon dolara olurken, ithalat %32,1 artarak 99 milyar 336 milyon düzeyine gelmiştir.

Dış ticaret açığının cari işlemler üzerinde yarattığı olumsuz etki diğer döviz getirici kalemlerle dengelenmektedir. Bu kalemlerden biri de turizm gelirleridir. Yılın ilk yedi ayında net turizm gelirleri geçen yıla göre hemen hemen hiç artmamış (sadece binde 2 artış) ve 7

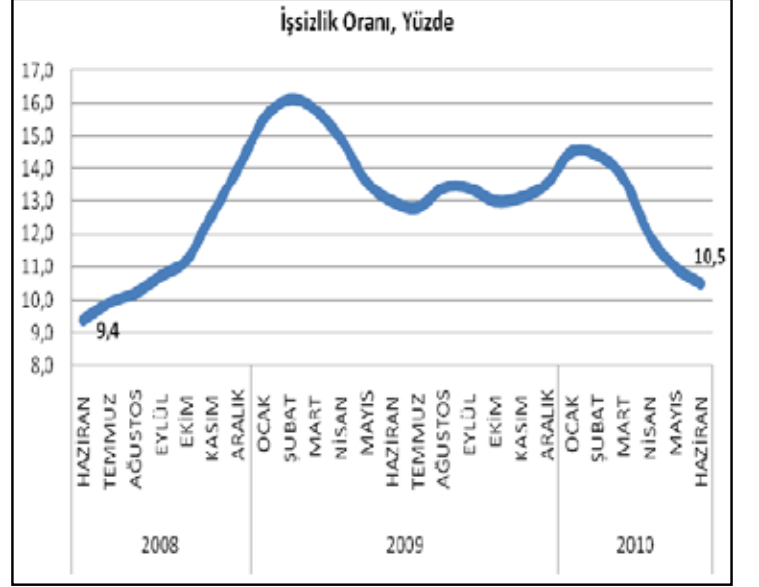
milyar 339 milyon düzeyinde kalmıştır. Böylece, turizm gelirlerinin cari işlemler açığını azaltma etkisi nispi olarak düşük kalmıştır. Diğer bir döviz geliri sağlayıcı kalem olan taşımacılık gelirleri de bu yılın ilk yedi ayında 112 milyon dolarlık net katkı sağlamıştır. İnşaat şirketlerimizin yurtdışı faaliyetlerinden elde ettikleri gelirler de geçen yılın aynı dönemine göre %30,1 azalmış ve 458 milyon dolara gerilemiştir.

Hizmetler kalemindeki bu gerçekleştirmeler sonrasında 2010 yılı Ocak-Temmuz döneminde hizmetler dengesi geçen yıla göre küçülmüş ve %13'lük bir azalışla, 5 milyar 835 milyon dolar fazla vermiştir.

Ödemeler dengesinde yer alıp istihdamın ve büyümenin artırılıp, cari işlemler açığının kapatılmasında önemli bir işlev gören doğrudan yatırımlar, Ocak-Temmuz 2010 döneminde geçen yıla göre %12,2 azalarak 4 milyar 387 milyon dolara gerilemiştir. Bu yatırım tutarının içinde yine geçen yılın aynı dönemine göre %90,2 artarak 1 milyar 725 milyon dolara ulaşan gayrimenkul alımlarının önemli bir payı bulunmaktadır.

Bu yılın ilk yedi ayında Türkiye yurtdışından portföy yatırımı akınına uğramıştır. Geçen yıl Ocak-Temmuz döneminde 873 milyon dolar portföy yatırımının girdiği Türkiye'ye bu yıl 10 milyar 809 milyon dolar net portföy girişi olmuştur. Bu dönemde yurtdışında mukim olanlar (genel tabiri ile yabancılar) sadece devlet tahvillerine 6 milyar 939 milyon dolar kaynak aktarmışlardır. Diğer yandan, ödemeler bilançosunun sermaye ve finans hesabının alt kalemi olarak yer alan, diğer yatırımlar kaleminin içindeki ticari ve nakit krediler ile mevduatlar başlığı altında ülkemize giren yabancı kaynak 2009 yılında negatif iken, yani 6 milyar 759 milyon dolarlık çıkış varken, bu yıl 17 milyar 289 milyon dolarlık bir giriş olmuştur.

Böylece, ödemeler dengesinde 2010 yılında geçen yıla göre önemli farklılaşma finans hesaplarında ortaya çıkmıştır. Yukarıdaki gerçekleştirmeler sonucunda, 2009 yılı Ocak-Temmuz döneminde 1 milyar 590 milyon dolar net sermaye girişi olurken, bu yıl aynı dönemde 24 milyar 761 milyon dolarlık sermaye girişi sağlanmıştır. Bunun sonucunda da TCMB'nin döviz rezervleri 2009 yılının Ocak-Temmuz döneminde 3 milyar 379



milyon dolar azalırken, bu yılın aynı döneminde 6 milyar 681 milyon dolar artmıştır.

İstihdam ve İşsizlik:

Türkiye’de istihdam artmaktadır. Bu olgu, krizin etkisinin azaldığının bir göstergesidir. Ancak işgücündeki artış işsizlik oranında arzu edilen hızlı düşüşü engellemektedir. Üstelik bu durum, işgücüne katılım oranında önemli ölçüde artış olmamasına rağmen meydana gelmektedir.

2010 yılı Haziran döneminde, Türkiye’de kurumsal olmayan nüfus 2009’un aynı dönemine göre 802 bin kişi artmış ve 71 milyon 307 bin kişi olmuştur. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 859 bin kişi artmış ve 52 milyon 503 bin kişiye ulaşmıştır.

Bu dönemde işgücüne katılma oranı, 2009’un aynı dönemine 1,2 puan artarak %50’ye ulaşmıştır. Oran, erkeklerde %71,6, kadınlarda %29,1 düzeyine çıkmıştır. İşgücüne katılma oranındaki bu yükselişleri krizin olumlu bir etkisi olarak görmekteyiz. Çünkü Ülkemizde işgücüne katılma oranı, özellikle kadınlarda hem OECD hem de AB ortalamasının oldukça altındadır.

Bu gelişmeler sonucunda 2010 yılı Haziran döneminde istihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 541 bin kişi artarak, 23 milyon 488 bin kişiye yükselmiştir. Söz konusu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 446 bin kişi, tarım-dışı sektörlerde çalışan sayısı 1 milyon 95 bin kişi artmıştır. 2010 Haziran ayı itibarıyla istihdamın %26,6’sı tarım sektöründe, %19,3’ü sanayi sektöründe, %6,7’si inşaat sektöründe ve %47,4’ü hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

İstihdam edilenlerin %44,8’i kayıtdışıdır. Söz konusu dönemde, tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı %86,1, tarım dışı sektörde ise %29,9 olarak gerçekleşmiştir.

2010 Haziran döneminde işsizlik oranı %10,5’e gerilemiştir (**ŞEKİL 2**). İşsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 518 bin kişi azalarak 2 milyon 751 bin kişiye düşmüştür. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 2,9 puan azalarak %13,1, kırsal yerlerde 1,5 puan azalarak %5,5 düzeyine gerilemiştir. İşsizlik orandaki azalışta tarım sektöründeki istihdam artışı ile ücretsiz aile işçiliğindeki artış ana etken olmuştur.

Genç nüfusta işsizlik oranı ise aynı dönem için 4,6 puan düşmüş ve %19,1’e gerilemiştir. Genç işsizliği oranı kentsel yerlerde %23,1, kırsal yerlerde %11,2 düzeyinde gerçekleşmiştir.

İstihdam ve işsizlik verileri mevsimsel etkiden arındırıldığında, istihdam 0,7 puan artarken, işsizlik oranı 1,5 puan düşmüştür.

İşsizlikteki düşüşün devam etmesi için yapısal düzenlemelerin ivedilikle yapılması gerekmektedir. İşsizlik oranı yaz sonunda mevsimsel olarak yükselme eğilimine girecektir. Ulusal İstihdam Stratejisi ile istihdam yaratmayı özendirecek işgücü piyasası reformlarının gerçekleştirilmesi işsizliğin uzun vadeli olarak düşürülmesini sağlayacaktır.

Para ve Maliye Politikası:

Ağustos ayında Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) bir önceki aya göre %0,40, bir önceki yılın Aralık ayına göre %3,50, bir önceki yılın aynı ayına göre %8,33 ve on iki aylık ortalamalara göre %7,83 yükselmiştir. Üretici Fiyatları Endeksi (ÜFE) bu yıl Ağustos ayında bir önceki aya göre %1,15, bir önceki yılın Aralık ayına göre %5,98, bir önceki yılın aynı ayına göre %9,03 ve on iki aylık ortalamalara göre %6,18 artmıştır. ÜFE’de aylık fiyat artışları, tarım sektöründe %3,48; sanayi sektöründe %0,64 olmuştur.

Enflasyon oranı beklenenin üzerinde gelmesine rağmen TCMB Eylül

ayında iki farklı atak yapmıştır. TCMB ilk atağında borçlanma faiz oranlarını 25 baz puan indirmiştir. TCMB’nin bu indirim kararında dış ve iç dinamikler rol oynamıştır. Dış dinamikler arasında, uluslararası piyasalarda faiz oranına ilişkin özellikle ABD Merkez Bankası (FED) kaynaklı alınan ve alınma olasılığı olan, genişlemeci para politikası kararları öne çıkmaktadır. İç dinamiklerde ise kurlar üzerinde aşağı yönlü gidiş eğilimine karşı, özellikle ihracatçıların baskısı ile Türkiye’ye giren döviz miktarındaki artış önemli rol oynamıştır. TCMB Eylül ayının son haftasına girilirken TL ve yabancı para cinsinden mevduatlar için kanuni karşılık oranlarını 50 baz puan artırmıştır.

Bu şekilde piyasadan yaklaşık 3 milyar TL çekmiştir. Bankanın bu uygulamaları ile Krizin sona erdiği sinyalini piyasalara vermek istediğini düşünüyoruz.

Maliye politikasının başarısını gösteren temel değişken olan bütçe açığı verileri Ağustos ayında beklenin üzerinde olumlu gelmiştir. Geçen yıl Ağustos ayında 1 milyar 525 milyon TL açık veren bütçe, bu yıl 3 milyar 89 milyon TL fazla vermiştir. Faiz dışı fazla bu yıl 6 milyar 192 milyon TL’ye ulaşmıştır. Bütçe giderleri geçen yıla göre %1,5 azalırken, bütçe gelirleri %19,4 artmıştır.

Bütçe verileri Ocak-Ağustos 2010 dönem, için değerlendirildiğinde, geçtiğimiz yıla göre daha olumlu bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Bütçe giderleri bu dönemde %6,8 artarken, bütçe gelirleri %20,4 artmıştır. Böylece bütçe açığı geçen yıla göre %54,1 azalarak, 14 milyar 387 milyon TL düzeyine kadar gerilemiştir.

Bütçe ve büyüme verilerinin beklenenin üzerinde olumlu gelmesine karşın, Ağustos ayı Tüketici Güven Endeksi, bir önceki aya göre %0,14 oranında azalmış; Temmuz ayında 87,48 olan endeks Ağustos ayında 87,35’e inmiştir.

MPM, VERİMLİLİK OSKARI ALACAK “11 ALTIN TÜRK”Ü AÇIKLADI

Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), 16. Dünya Verimlilik Kongresi’nde sahiplerini bulacak olan Dünya Verimlilik Ödüllerine Türkiye’den hak kazanan 11 ismi açıkladı. MPM Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Deryal Başkanlığında, 27 Eylül 2010 tarihinde MPM Konferans Salonu’nda düzenlenen basın toplantısında kamuoyuyla paylaşılan 11 Altın Türk’ün isimleri şöyle;

DR. RECAİ AKYEL	: SAYIŞTAY BAŞKANI
PROF. DR. NÜKET YETİŞ	: TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU (TÜBİTAK) BAŞKANI
GÜLER SABANCI	: SABANCI HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞKANIVE MURAHHAS ÜYESİ
YAVUZ ERKMEN	: DENİZLİ VALİSİ
TALAT AYDIN	: ULAŞTIRMA BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI
TUĞRUL KUDATGOBİLİK	: TİSK YÖNETİM KURULU BAŞKANI
MUSTAFA KUMLU	: TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI
ŞEMSİ BAYRAKTAR	: TZOB GENEL BAŞKANI
PROF. DR. ADEM ŞAHİN	: TOBB ETÜ ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE GENEL SEKRETERİ
DR. HASAN SERT	: TÜMSİAD BAŞKANI
PROF. DR. ERGÜN YENER	: MPM ESKİ GENEL SEKRETERİ



MPM Yönetim Kurulu Başkan Vekili Prof. Dr. Mehmet Eroğlu, Yönetim Kurulu Üyeleri Akansel Koç, Bekir Şinasi Özdemir ile MPM yönetici ve çalışanlarının da hazır bulunduğu toplantı MPM Genel Sekreteri ve Yönetim Kurulu Üyesi Kerim Ünal’ın açış konuşmasıyla başladı. Genel Sekreter Ünal, konuşmasında Dünya Verimlilik Kongresi ile Avrupa Verimlilik Konferansı’nın dünyada ilk kez bir arada Türkiye’de yapılacağını söyledi. Türkiye Verimlilik Merkezi’nin, her alanda verimliliğin artırılması için çalıştığına dikkat çeken Ünal, Kongre hazırlıklarının da tüm hızıyla devam ettiğini söyledi.

12 Dev Adam’dan sonra 11 Altın Türk

İstanbul’da düzenlenen Dünya Basketbol Şampiyonası’nda dünya ikincisi olan 12 Dev Adam’dan sonra Dünya Verimlilik Oskarını almaya hak kazanan 11 Altın Türk’ün isimlerini açıklamaktan büyük mutluluk duyduklarını ifade eden MPM Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Deryal, “Altın listemiz; çok değerli işkadını, işadamları, akademisyen, sivil toplum temsilcisi

ve yöneticilerden oluşuyor” dedi.

İsimler 5 ayrı kıtayı temsil eden kişilerden oluşan seçici kurul tarafından belirlendi.

Dünya Verimlilik Ödüllerinin, Kongre sırasında sahiplerine verileceğini söyleyen Deryal, “İki yılda bir düzenlenen Dünya Verimlilik Kongrelerinde hak sahiplerine verilen ve ‘Dünya Verimlilik Oskarları’ olarak da adlandırılan ödüller bu yıl dünya genelinde 50 kişiye verilecek. Belirlenen isimler 5 ayrı kıtayı temsil eden kişilerden oluşan seçici kurul tarafından değerlendirilerek ödüllere layık bulunmuşlardır” diye konuştu.

Verimliliği memleket meselesi olarak görüyoruz

MPM Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Deryal, basın toplantısında yaptığı konuşmasında; 1965 yılından bu yana faaliyet gösteren MPM’nin ülke kaynaklarının en verimli şekilde kullanılması için çalıştığını söyledi. MPM’nin verimlilik kavramının ülke sathında benimsenmesi ve yaygınlaşması için eğitim,

danışmanlık, tanıtım ve bilinçlendirme çalışmaları yürüttüğünü ifade eden Deryal, “Verimliliği memleket meselesi olarak görüyoruz” dedi.

Türkiye, kültürel ve ekonomik anlamda da Asya ile Avrupa arasında köprü durumundadır

MPM’nin yarım asra yaklaşan bilgi ve birikimini ülkemizin yanı sıra bütün dünya ile paylaştığına dikkate çeken Deryal, “Avrupa Ulusal Verimlilik Merkezleri Birliği’nin (EANPC) Başkan Vekilliği görevini yürüten MPM’nin, aynı zamanda Dünya Verimlilik Bilimi Konfederasyonu’nun (WCPS) da üyesidir” dedi. Konuşmasına “Türkiye, sadece coğrafi anlamda değil, aynı zamanda kültürel ve ekonomik anlamda da doğu ile batı, Asya ile Avrupa arasında köprü durumundadır” sözleriyle devam eden Deryal, “Milli Prodüktivite Merkezi olarak bunun bilincindeyiz ve ülkemizin uluslararası alanda en iyi şekilde temsil edilmesi için yoğun bir çalışma içindeyiz” dedi.

Kongre, çevreci kalkınmaya vurgu yapıyor

Konuşmasının devamında Cumhurbaşkanı Sayın Abdullah Gül'ün himayelerinde 2-5 Kasım 2010 tarihlerinde Antalya'da gerçekleştirilecek olan 16. Dünya Verimlilik Kongresi ile 2010 Avrupa Verimlilik Konferansı hakkında bilgi veren Deryal; Türkiye'de ve dünyada yaşanan gelişmeler, geniş anlamda verimlilik merkezlerinin, daha özelde ise Milli Prodüktivite Merkezi'nin bugün ve gelecekte çok daha önemli hizmetler vereceğini gözler önüne sermektedir. Küresel ekonominin çapı büyüdükçe sınırlı doğal kaynaklar hızla tükeniyor. Bu nedenle kaynakların en verimli şekilde kullanılması ve 'çevreye zarar vermeden kalkınmak' tüm insanlığın ortak hedefi haline gelmiş bulunuyor. Cumhurbaşkanımız

Sayın Abdullah Gül'ün himayelerinde düzenleyeceğimiz 16. Dünya Verimlilik Kongresi ve 2010 Avrupa Verimlilik Konferansı'nın ana teması da dünyanın bu ortak sorununa işaret ediyor. 'Yeni yönelimlerin eşliğinde verimlilik: toplumsal, ekonomik, çevresel sorumluluğa sahip bir dünya yaratmak' olarak belirlediğimiz ana tema, çevreci kalkınmaya vurgu yapıyor" şeklinde konuştu.

Kongre, yeni işbirlikleri kurmak için iyi bir fırsat oluşturacak

Dünyanın önde gelen 100 CEO'sunun küresel krizden çıkış ile ilgili görüşlerini içeren bir araştırmanın sonuçlarının Kongre'de açıklanacağını vurgulayan Deryal, "Kongre, verimlilik bilimindeki en yeni gelişmeleri izle-

mek, firma düzeyinde en iyi uygulamaları paylaşmak ve yeni işbirlikleri kurmak için de iyi bir fırsat oluşturmaktadır" dedi.

Deryal, yerli ve yabancı uzmanlar tarafından 110 tebliğin sunulacağı Kongre'de, Sanayi ve Ticaret Bakanı Nihat Ergün'ün başkanlığında bir Bakanlar Oturumu'nun da gerçekleştirileceğini, Oturuma; Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız, Devlet Bakanı ve Başmüzakereci Egemen Bağış, Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanı Faruk Özak ile AB ülkelerinden bir bakanın katılacağını söyledi.

Kongrenin Türkiye ve dünyanın geleceğine olumlu katkılar yapmasını dilediklerini ifade eden Deryal, Kongre'de emeği geçen herkese teşekkürlerini sunarak konuşmasını bitirdi.

Kudatgobilik Avrupa Gazeteciler Birliği Genel Kurulu'nda konuştu: "Türkiye'nin AB'ye üyeliği bir "kazan-kazan" durumudur"

Avrupa Gazeteciler Birliği'nin (AEJ) 48.Genel Kurulu, Ekonomi Muhabirleri Derneği'nin ev sahipliğinde 8 Ekim 2010 tarihinde Ordu'da gerçekleştirildi. 30 Avrupa ülkesinden 100 gazetecinin katıldığı Genel Kurul kapsamında "Türkiye: Avrupa için bir yük mü, fırsat mı?" başlıklı bir panel düzenlendi.

Oturum başkanlığını İrlandalı tanınmış televizyon haber sunucusu ve Genel Kurul'da AEJ Başkanlığına seçilen Eileen Dunne'nin yaptığı ve Uluslararası Avrupa Hareketi Genel Sekreteri João Diogo Pinto, BM Habitat Başkanı ve İspanya eski Turizm ve Sanayi Bakanı Joan Clos ile Dubrovnik (Hırvatistan) Belediye Başkanı Andro Vlahusiç'in de katıldığı Panelde konuşan TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Kudatgobilik, AB'nin Türkiye, Türkiye'nin de AB için şans olduğunu söyledi.

Kudatgobilik, AB'nin Türkiye için şans olduğunu anlatırken, Türkiye'nin ekono-



mik dönüşümünde Avrupa'nın sahip olduğu yeri rakamlarla aktardı.

Öte taraftan Türkiye'nin de Avrupa için bir şans olduğunu vurgulayan Kudatgobilik, "İçinde bulunduğumuz yılın ikinci çeyreğinde Türk ekonomisi düşük faiz oranlarının desteğiyle artan özel sektör yatırımlarının etkisiyle %

10,3 büyümüş ve en iyi tahminleri dahi olumlu anlamda yanıltmıştır. Türkiye yüksek kaliteli Avrupa ürünlerine özellikle sempatisi olan devasa bir pazardır. Bu ülkede her zaman keşfedilecek yeni pazarlar ve segmentler ve yeni ürün ve lezzetleri keşfetmeye açık genç bir toplum vardır" dedi.

Türkiye'nin rekabet gücünü artırırken AB üyeliği yolunda sosyal standartlarını yükseltmeyi başarmış bir ülke olarak da AB için bir şans olduğunu bildiren Kudatgobilik, "Şimdi durup 2020 yılına gidelim ve 2020 yılında Türkiye'nin 5 yıl önce AB'ye girmiş ve gayrisafi yurtiçi hasılası 2 trilyon avroya dayanmış bir ülke haline geldiğini farz edelim. 600 milyonluk nüfusu ve 80 milyonluk çalışan Türk nüfusunun eklenmesiyle bu yeni Avrupa dünyanın en büyük ve en iyi işleyen tek pazarı olmuş ve dünyanın en büyük ihracatçısı olarak konumunu daha da ileriye götürmüş(...) Türkiye'nin katılımı, Avrupa'nın küresel güç olma iddiası bakımından tam bir tamam mı-devam mı noktası olacaktır. Avrupa ya ekonomik gücünde ve siyasi erişim kabiliyetinde büyük bir artışla gerçekten küresel bir güç olacak ya da AB politikacıları sonu gelmez Konsey ve Zirve toplantılarında pazarlıklarla uğ-

raşırken Avrupa bir borçluluk, gerileyen sosyal standartlar ve kaybedilen rekabet gücü sarmalında kendi kuyruğunu kovalamaya devam ederek aşağılara doğru yuvarlanacaktır."dedi.

Avrupalı gazetecilere "Ayrıca size sır vereyim" diyerek konuşmasını sürdüren Kudatgobilik, "Türkiye AB'ye girdiği zaman AB bir Türk işçi akınıyla karşılaşmayacak. Aksine, ülkemiz sanayii AB'nin asıl istediği yüksek becerili, çalışkan ve verimli işçilerini kaybetme riskiyle karşılaşacak. Bu nedenle asıl korkması gerekenin bizler olduğunu söylemek gerekir" diye konuştu.

Türkiye'nin üyelik müzakeresi sürecinin sümüklü böcek hızında ilerlediğini de kaydeden Kudatgobilik, "Ben bu vesile ile üyelik müzakerelerinin başarısızlığa uğramasının AB ve Türkiye için telafisi güç ekonomik, sosyal ve siyasi sonuçlar doğuracağını ve özellikle AB'nin dayandığı

temel felsefeyi derinden sarsacağını bir kez daha vurgulamak isterim" dedi.

Sürecin başarısının, ilişkilerin karşılıklı güven temelinde somut adımlarla ilerlemesini gerektirdiğini, Türkiye'nin müzakere sürecini iyi niyetle sürdürme yönünde sarf ettiği çabaların, siyasi engellemelerle, bazı Avrupalı liderlerin ve kamuoylarının ön yargılarıyla karşılaştığını bildiren Kudatgobilik, "Artık bazı AB liderlerinin Türkiye'nin üyeliğini sorgulamaktan vazgeçmeleri ve bazı üye devletlerin de uyguladıkları vetoları kaldırma- ları gerekmektedir. Bu gördüğünüz ülke Avrupa ailesinin müreffeh, demokratik ve onurlu bir üyesi olmaya karardır. Bunu başarabilmek için de hem Türkiye'de hem de Avrupa'da hür ve bağımsız medyanın sesinin duyulmasına ve insanlara gerçek menfaatleri istikametinde rehberlik etmelerine ihtiyacımız var." dedi.

Üçlü Danışma Kurulu Toplantısı

Üçlü Danışma Kurulu 07.10.2010 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer başkanlığında toplandı.

Toplantıya TİSK'i temsilen Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik, Başkan Vekilleri Hakkı Matraş, Tandoğan Tokgöz, Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Erhan Polat ile Genel Sekreter Bülent Pirler iştirak ederken, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK Başkanları ve Bakanlık bürokratları da hazır bulundu.

Çalışma hayatıyla ilgili Anayasa değişikliklerinin değerlendirilmesi ve yetki tespiti otomasyon projesi hakkında bilgi verilmesi, toplantının gündemini oluşturdu..

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, Referandumda kabul edilen Anayasa değişikliklerini sendikal problemlerin çözümü için olumlu bulunduğunu ancak bu değişikliklerin yeterli olmadığını düşündüğünü belirterek, "Yeni bir anayasaya ihtiyaç var" dedi.

Dinçer, toplantıdan sonra yaptığı açıklamada şunları söyledi:



"Üçlü Danışma Kurulu olarak Türkiye'nin yeni bir anayasaya ihtiyacı olduğu kanaatini taşıyoruz. Prensip kararı olarak özetle şunu belirledik. Temelde birden çok sendikaya üyeliği ya da birden çok sözleşmenin karşısında değiliz. Ancak bunların nasıl uygulanacağına dair genel bir çerçevenin çizilmesi gerektiği kanaatini taşıyoruz."

Yaklaşık 4 saat süren toplantıda çalışma hayatına ilişkin verilerin tek elden toplanmasına ilişkin Bakanlığın yaptığı

çalışma ve kurulacak sistemin nasıl işleyeceğini hakkında taraflara bilgi verdiklerini aktaran Dinçer, bu yılın sonuna kadar bu çalışmanın tamamlanacağını ifade etti.

Daha sonra gazetecilerin sorularını cevaplayan Dinçer, istihdam paketine ilişkin bir soru üzerine bu konuda kısa, orta ve uzun vadede üç ayrı programın olduğunu belirtti. Kısa vadede tasarrufların düzenlenmesini Ekim ayında gündeme getireceklerini, uzlaşmayı öne çıkaracaklarını ifade etti.

Bilişim 2010'da 'Bilişim Çalışma Hayatı' Tartışıldı

Türkiye Bilişim Derneği tarafından düzenlenen 27. Ulusal Bilişim Kurultayı (Bilişim 2010) 22-25 Eylül 2010 tarihlerinde Türkiye Bilişim Derneği tarafından Rixos Grand Ankara Hotel'de gerçekleştirildi. "Sosyal Dönüşüm" ana temasının işlendiği Kurultay'da 24 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen "Bilişim Çalışma Hayatı" başlıklı Oturumda konuşan TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlar, 2010'lu yıllar itibarıyla Sibernasyon Çağına girdiğini belirterek, "Yeni süreçte işçi ve işveren sendikaları merkezi yapılarını terk etmeleri gerekmektedir. Sendikalar eğitim ve AR-GE'nin ön planda olduğu bir akademik yapıya dönüşmeli, toplu iş sözleşmelerinde verimlilik, diyalog ve kalite anlayışını öne çıkaran bir yapılanma sürecine girmeli" dedi.

Ankara Üniversitesi'nden Prof. Dr. Gamze Yücesan'ın yönettiği Oturumda konuşan Pirlar, 2010'lu yılların nano ve genetik teknolojilerin ön planda olduğu siberetik topluma, sibernasyon çağına geçiş olacağını belirterek, "Tarım işçiliğinden mavi önlüklü fabrika işçiliğine ve bilgi çağıyla birlikte mavi önlüklerin beyaz gömleklilere dönüşen insanlarımız, sibernasyon çağında robotlarla birlikte çalışacaklar. İşsizlik ve gelecek kaygısının yoğun olarak yaşanmasının da temelinde bu değişim yatmaktadır" dedi.

Çalışan modeli de işletme modeli de değişiyor

Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin, sadece işletmeleri ve iş yapma biçimlerini değil, çalışan profilini de önemli ölçüde değiştirdiğini bildiren Pirlar, "Mavi yakalı sanayi işçisi modeli yerini, yaratıcı, tasarımcı, nano ve genetik teknolojiyi bilen, teknoloji algısı ve kullanımı yüksek, multidisipliner ve ortak dili çok iyi kullanan yeni nesil çalışanlara bırakmaya başlamıştır. "İstihdam ve iş bulma" modelleri ise "iş kurma- girişimcilik" modellerine dönüşmektedir. Artık, iş yerlerinde sabit ücretle çalışanlarla birlikte; dışarıdan kontratlı, serbest zamanlı,

esnek zamanlı, mevsimsel, proje temelli taşeronlar göreceğiz" dedi.

İşletme bazında ise merkeziyetçiliğin ve hiyerarşinin azaltıldığı, çalışanlara sorumluluk veren yatay organizasyon tipleri, çağdaş üretim ve yönetim teknikleri, toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi, kalite çemberleri ve bunlar gibi birey odaklı uygulamaların yoğunluk kazandığını bildiren Pirlar, "Bütün bu gelişmeler, günümüzde işçi ve işveren sendikalarının geleneksel rollerini gözden geçirmelerini ve üyelerinin farklılaşan beklentilerine göre kendilerini yeniden ifade etmelerini zorunlu kılmıştır. Dünyada ve Türkiye'de işçi ve işveren sendikalarının yaşanmakta olan değişime uyum sağlama düzeyi ise genellikle vasat veya vasatın altındadır" dedi.

Pirlar şöyle konuştu:

"Günümüz şartlarında işçi sendikalarının üretim, ihracat, verimlilik, kalite, yeni teknolojilere uyum sağlanması, istihdamın korunması ve geliştirilmesi, çalışanların eğitim düzeyinin yükseltilmesi gibi konulara daha çok yönelmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, toplu sözleşme konuları zenginleştirilmeli ve sendikalar yeni fonksiyonlar üstlenmelidir. Eğitim ve verimlilik geliştirici programların uygulanması, kalitenin artırılması gibi hususlar, işçi ve işveren kesimlerinin ortak amacı olarak toplu iş sözleşmelerinde yer almalıdır. Meslek eğitimi, işbaşında eğitim ve yaşam boyu öğrenme, işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının en çok işbirliği yapmaları gereken alanıdır. Bu işbirliğinin bazı sektörlerimizde çoktandır başladığını (MESS-TÜRK METAL, İNTES-YOLİŞ gibi) övünçle görmekteyiz ve TİSK olarak diğer sektörlerde de güçlenmesini teşvik etmekteyiz."

Bilişim çalışanları sendika üyeliği için motive edilmeli

Teknolojideki ilerlemelerin yarattığı bilişim sektörü ve çalışanlarının da eski dönemlerin sendikacılık anlayışının karşılayamayacağı yeni taleplerle işgücü pi-



yasasına girdiğini bildiren Pirlar, "Sektörün istihdam ettiği yüksek nitelikli işgücü yapısı, sendikacılıkta genel olarak ihtiyaç duyulan vizyon değişikliğinin çok daha hızlı biçimde entegre edilmesini zorunlu kılmaktadır. Öyle ki, kitlesel üretim biçimlerini içermeyen, hizmet esaslı çalışan ve çalışanın bireysel beceri ve pazarlık gücünün ön planda olduğu sektörde, işçilerin herhangi bir sendikaya üye olmayı tercih etmeleri için farklı motivasyonlar yaratılması gereği, açık olarak görülmektedir. Nitekim önceki dönemin esas motivasyonu olan yüksek ücret ve sosyal haklar, bilişim sektörü çalışanları açısından temelde ihtiyaç duyulan, küresel planda daha fazla bireysel rekabet gücü ve bunu sağlayacak eğitim gibi gereksinimler karşısında ağırlığını koruyamamaktadır. Sektörde örgütlenecek işçi sendikaları tarafından sağlanacak ileri eğitim fırsatları, çalışanlar açısından önemli bir tercih nedeni oluşturabilecekler" dedi.

Sektörün yapısı gereği esnek çalışma uygulamaları açısından önemli fırsatlar sağladığının altını çizen Pirlar, "Mevzuatta, güvenceli esneklik çerçevesinde yapılacak düzenlemelerle desteklenmek koşuluyla, söz konusu sektörde örgütlenecek sendikaların toplu sözleşmeler vasıtasıyla üyelerine sağlayacakları güvenceli esnek çalışma biçimleri, hiç kuşkusuz bu yeni nesil çalışan profilinin sendikalaşma konusundaki motivasyonunu destekleyecektir" dedi.

Babacan "Türkiye'de Maalesef Şu Anda Sıcak Para Ağırlıklı Bir Yapı Var"



Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Ali Babacan, şu anda sıcak para ağırlıklı bir yapı bulunduğunu, Türkiye'ye kısa vadeli kaynakların girdiğini söyledi.

Bloomberg HT'de katıldığı programda soruları yanıtlayan Babacan, "Türkiye'ye nasıl bakılıyor?" sorusu üzerine, bunun en iyi göstergelerden görül- düğünü ifade ederek, şunları kaydetti:

"Gözden geçirmemiz gerekecek"

Türkiye'ye giren sermaye ki şu anda maalesef sıcak para ağırlıklı bir yapı var. 'Maalesef' diyorum çünkü doğru- dan yatırımlar azaldı. Geçen sene iyi bir noktada değildik. Geçen sene kü- resel kriz şu bu ama bu sene de pek arzu ettiğimiz noktalarda değil doğ- rudan yatırımlar. Şu anda kısa vadeli kaynakların Türkiye'ye girdiğini görü- yoruz. Dünyada olup bitenle alakalı ama bizim de tabii Türkiye içinde neler yapmamız gerektiğini tekrar gözden geçirmemiz gerekecek.

"Geçmişe göre düşük oranlar"

Ama sadece hani rakamlara dahi baksanız işte Amerika'dan Türkiye'ye ne kadar sermaye girmiş bu süre içinde, var- lık değerleri ne olmuş Türkiye'de? Faizler nerelerde? Eurobond faizlerine bakın. 10 yıllık Eurobond faizleri şu anda yüzde 4.7

civarında. Türkiye'nin geçmişiyile muka- yese edince çok düşük oranlar.

"Kâğıtlarımıza talep var"

30 yıllık kâğıtlarımıza çok iyi talepler var. 2040 yılına kâğıt çıkarmışız ve talep var. Yani tekrar çıkarın diye baskılar var şu anda sürekli arkadaşlarımıza, Hazine'ye. Ama biz de dikkat ediyoruz. Hani olur 2011'in prefinansmanı belki düşünülebilir. Bu konularda çok fırsatçı- lığı sevmiyoruz.

"Borsa referandumun sonucu"

Son 1 hafta, 10 günlük borsa ta- mamen referandum sonucu başka bir şey değil. Bizi ayıran o, yani orada da güven. Siyasi istikrarın Türkiye'deki demokrasinin artık sivil bir demokrasi olacağını tesisi, bunun getirdiği ra- hatlık. Bu nedenle borsamız bütün dün- yadan yine ayrıldı.

(HÜRRİYET, 25.09.2010)

Türkiye Yatırımcı Avına Çıktı

Ekonomi yönetimi 26 ilde, 580 per- sonelini yabancı yatırımcı için seferber etti. Uzmanlar sekiz ayrı dilde Türkiye'ye yabancı yatırım çekmek için çalışacak ve 450 milyon liralık kaynağa sahip olacak.

HAZAL ATEŞ ANKARA

Referandumun onaylanması ile bir- likte hükümet yabancı yatırımcı avına çıktı. 26 ilde bulunan kalkınma ajansları yatırım için seferber olurken, dünyanın önde gelen firmaları Doğu, Güneydo- ğu ve İç Anadolu Bölgeleri başta olmak üzere Türkiye'de yatırım yapmaya ikna edilecek.

Kalkınma ajansları, 81 ilin yatırım potansiyelini çıkarırken, girişimci işlet-

me sayısını artırmak için 450 milyon li- ralık kaynak aktarılacak. 479'si uzman olmak üzere 580 personeli bulunan kal- kınma ajanslarının işlevi artırılıyor. Tüm uzmanların İngilizce bildiği ajanslarda, Almanca, Japonca, Arapça, Fransızca, Rusça, İspanyolca ve İtalyancası olanlar uluslararası firmaların doğrudan yatı- rımlarının artması için çalışacak.

Personel kalitesinin yüksek tutuldu- ğu bu ajanslarda, şahısların ve kurum- ların performansı da yakından takip ediliyor. İyi performans gösterenlere yılsonunda teşvik edici fon sağlanacak. Toplam kaynağın yüzde 10'luk kısmının bu kapsamda kullanılması planlanıyor. Kurulacak yatırım destek ofisleri ile yerli

ve yabancı yatırımcının tüm bürokratik işlerinin takibi yapılıyor.

450 MİLYON TL KAYNAK

Bölgelerin yatırım imkânlarına ilişkin çalışmalar yapan bu ofisler yurt içi ve yurtdışında bağlı bulunduğu bölgenin tanıtımlarını da üstleniyor. İşletmelerin girişimciliklerini geliştirmeye yönelik faaliyetler kapsamında 450 milyon lira- lık kaynak ayrılmış durumda. Kalkınma ajansları modeli dünyanın birçok ülke- sinde de uygulanıyor. Dünya genelinde yaklaşık 20 bin kalkınma ajansı bulu- nurken Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde ise bu sayı bin 600'e ulaşmış durumda.

(SABAH, 27.09.2010)

Zachau: “Türkiye krizin etkilerinden kurtuldu”

Dünya Bankası Türkiye Direktörü Ulrich Zachau, Türkiye ekonomisinin, küresel kredi krizinin etkilerinden gerçekten iyi bir şekilde kurtulduğunu ve üretimin, kriz öncesi seviyelere döndüğünü söyledi.

Ekonomik göstergelerin kriz öncesi döneme dönmeye başladığına dikkat çeken ve yüzde 7 oranında bir büyüme sağlayabileceğini vurgulayan Zachau, ekonomideki toparlanma konusunda şunları söyledi:

“Türkiye ekonomisi küresel kredi krizinin etkilerinden gerçekten iyi bir şekilde kurtulmuştur. Tüm ülke bu toparlanma sebebiyle tebrik edilmeyi hak ediyor, çünkü bu başarı, 2001 yılından bu yana doğru kararları vermiş olmanın, bunları uygulamada takip etmiş olmanın ve bu küresel krizi iyi yönetmiş olmanın bir sonucudur.

Üretim artık 2008 ortasındaki kriz öncesi seviyelere dönmüş durumdadır.



Kendi tahminlerimize göre, 2010 yılındaki ekonomik büyüme rahatlıkla yüzde 7'ye ulaşabilir. İşsizlik istikrarlı bir şekilde düşüyor ve mevcut eğilim devam ederse yaklaşık 6-9 ay içinde kriz öncesi seviyelere dönebilir. Üstelik tüm bunlar enflasyonun kontrol altında tutulduğu bir temel üzerinde gerçekleştiriliyor. Mali yönetim güçlü olmaya devam ettiği sürece, Merkez Bankası enflasyon hedeflerine

başarılı bir şekilde ulaşabilecektir.

Bu faktörlerden dolayı, artık odak noktamızı ‘toparlanmadan’, uzun vadede Türkiye’nin ilerlemesini devam ettirmesine ve insanların yaşamalarını iyileştirmesine yardım edecek politikalar üzerinde düşünmeye yönelmek için bir fırsat olduğunu düşünüyoruz.”

(DÜNYA, 23.09.2010)

SGK’nın prim alacağı 49 milyar TL

SGK Başkanı Emin Zararsız, prim borçları konusunun Ekonomi Koordinasyon Kurulu’nda görüşüldüğünü ve Maliye Bakanlığı koordinasyonunda vergiler ve primler bakımından bir yapılandırma çalışmasına başlanması talimatı verildiğini belirtti.

Üst yöneticiler olarak bir araya gelerek, Maliye Müsteşarı, Gelir İdaresi Başkanı ve Gümrük Müsteşarı olarak genel çerçeveyi değerlendirdiklerini anlatan Zararsız, teknik çalışmaların ise yoğun bir şekilde devam ettiğini kaydetti. Zararsız, çalışmanın Ekim ayında Parlamento’ya sunulabileceğini bildirdi.

“Önceliğimiz, Peşin Ödeme”

Prim borçlarının ödenmesi konusunda, çok çeşitli seçenekler üzerin-

de çalışmalar yaptıklarını ifade eden Zararsız “Temel olarak yaklaşımımız peşin ödemeyi cazip kılacak birtakım mekanizmalar oluşturmak. Çünkü yapılandırmalarda vadeyi uzun zamana yaydığınızda bir müddet sonra insanlarda ödeme alışkanlığı kaybolmaya başlıyor ve yapılandırmanın başarı şansı, tahsilat oranları azalıyor. Bu nedenle olabildiği kadar peşin ödemeyi cazip kılan ama taksit seçenekleri de olan bir yapılandırma üzerinde duruluyor” dedi.

Zararsız, geline aşamada hiçbir oran üzerinde açıklama yapmasının doğru olmadığını ifade ederek, “İçerik hakkında şu anda herhangi bir şey söylemem mümkün değil, teknik çalışmalar alternatifli şekilde yapılıyor. Birkaç alter-

natif hazırlanıyor. O hazırlıklar tamamlandıktan sonra önce biz üst yöneticiler olarak bir araya gelip görüşeceğiz, daha sonra da Sayın Bakanlara arz edeceğiz. Sayın Bakanlar, işin siyasi sahiplenmesini ve tercihini ortaya koyduktan sonra da Bakanlar Kurulu Parlamento’ya gönderecek” diye konuştu.

Zararsız, “6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun’da da bu işin her iki, üç yılda bir baskı aracı haline gelmesini çıkartacak bir takım mekanizmaların üretilmesi konusunda da düşüncelerimiz ve çalışmalarımız var” diyerek, SGK’nın prim borcu alacağının 49 milyar TL civarında olduğunu ifade etti.

(DÜNYA, 24.09.2010)

Tekstilci Boş Atölye Arıyor

Avrupalı alıcıların Uzakdoğu’dan Türkiye’ye yönelmesiyle tekstil ve hazır giyim sektöründe fabrikalar tam kapasite ile çalışmaya başladı.

Krizde, reel sektörün diğer oyuncularına göre daha az kayıp yaşayan tekstil ve hazır giyim giyimciler, Avrupalı alıcıların Uzakdoğu’dan vazgeçip tekrar Türkiye’ye yönelmesiyle eski parlak günlerine geri döndüler. Türkiye’nin önemli tekstil ve hazır giyim merkezlerinden İstanbul, Gaziantep, Kahraman-

maraş, Adıyaman, İzmir, Adana, Bursa gibi şehirlerde tesisler tam kapasite ile çalışmaya başladı. Hatta talep o derece yükseldi ki; şimdi firmalar üretim yap-tıracak atölye sıkıntısı yaşıyor. Sektör temsilcileri daha önce atölyesini kapatmış ama tesisini dağıtmamış tüm işyeri sahiplerini makine başına dönmeye çağırırken, mevcut atıl kapasitelerin değerlendirilmesi için de çalışma başlattı.

(DÜNYA, 23.09.2010)



Rekabetini Geliştirmek İsteyen Şirket Yüzde 75 Desteklenecek

Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu’nun Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Hakkında Tebliği Resmi Gazete’de yayımlandı. Tebliği, Türkiye’de sınai veya ticari faaliyette bulunan veya yazılım sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin uluslararası pazarlarda rekabet gücünü arttırmaya yönelik eğitim ve danışmanlık giderleri ile İşbirliği Kuruluşlarının Müsteşarlıkça uygun görülen proje bazlı giderlerinin Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonundan(DFIF) karşılanmasını amaçlıyor. “Avrupa Birliği ve Dünya Ticaret Örgütü Mevzuatı, Dış Ticarette Anlaşmazlıkların Çözümü ve Uluslararası Tahkim, Dış Ticaretin Finansmanı ve Dış Ticaret Muhasebesi, Dış Ticarette Fiyatlandırma, Dış Ticaret, Gümrük ve Kam-biyo Mevzuatı, Dış Ticarette Kullanılan Belgeler ve Ödeme Şekilleri, Dış Ticarette Sözleşmeler ve Teslim Şekilleri, Tedarik Zinciri Yönetimi ve Lojistik, Uluslararası Pazarlama ve Elektronik Ticaret, Yenilikçilik ve Kümelenme” konularından eğitim alacak şirketler eğitimcilerden alacağı program bazında belirlenecek süreyi geçmeyen yurtiçi eğitimlere ilişkin giderlerinin yıllık toplam 20 bin doları aşmamak üzere yüzde 70 oranında desteklenecek. Eğitimci statüsü, yetkilendirme tarihinden itibaren 2 yıl geçerli olacak.

Program Giderlerinin En Fazla Yüzde 75’i Karşılancak

“Eğitim veya danışmanlık ihtiyacının analizi, iş planı ve ihracat stratejilerinin hazırlanması, izlenmesi, ihracat potansiyelinin belirlenmesi ve ihracat yapmaya hazır hale getirilmesi, süreç iyileştirme ve yönetimi, bilgi ve iletişim teknolojileri danışmanlığı, aynı değer zincirinde yer alan, birbirleriyle ilişki içinde olan ve coğrafi yakınlık içinde bulunan şirketlerin uluslararası rekabetçilik yönünde yol haritalarının hazırlanması” konularında program giderleri ile Müsteşarlıkça uygun görülen diğer konulardaki program giderlerinin en fazla yüzde 75’i proje bazında ise 400 bin Dolara kadar karşılanacak.

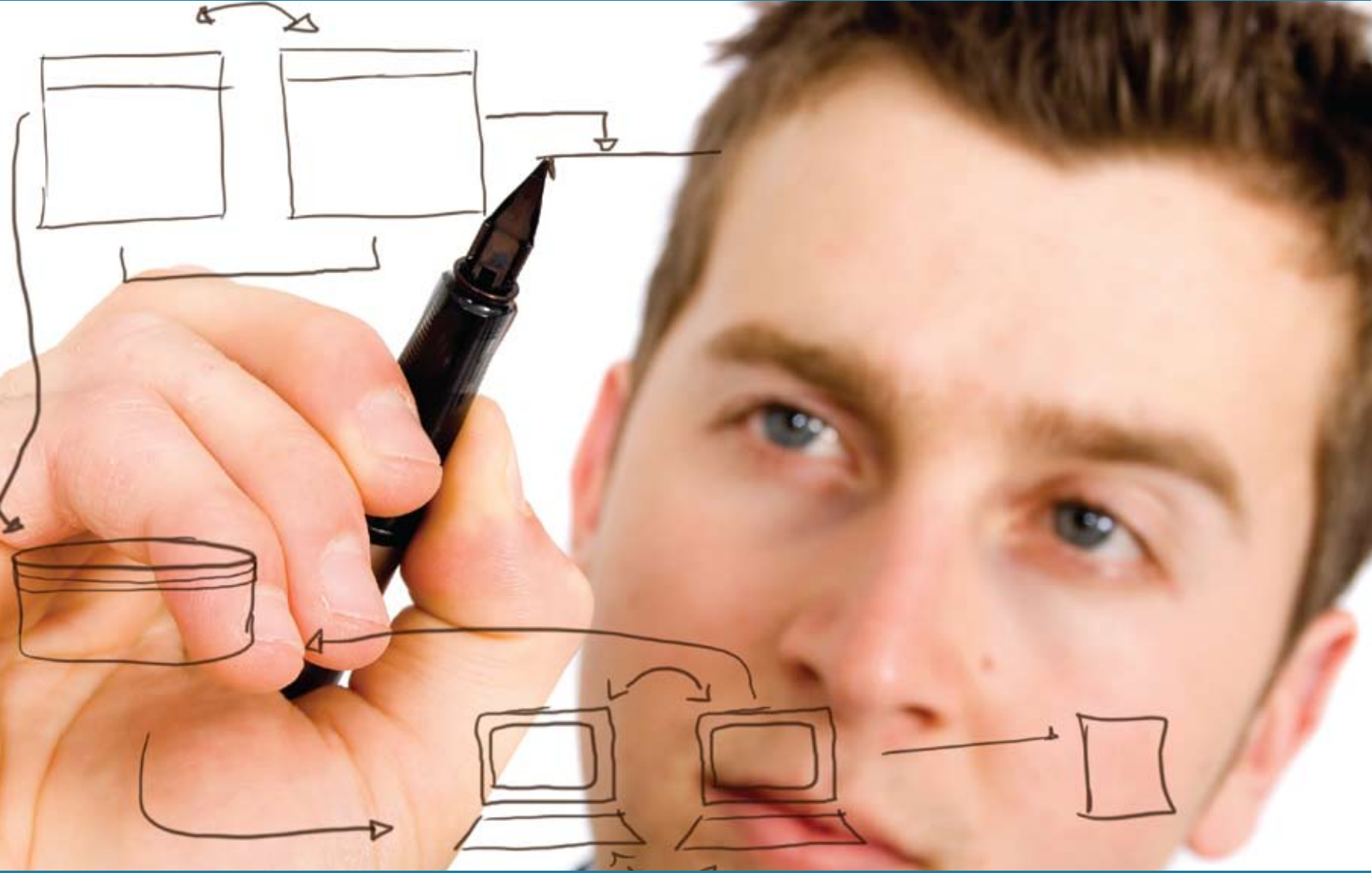
Ortak Pazar Araştırmaları 150 Bin Dolarına Kadar Desteklenecek

Ortak pazar araştırmaları, pazar ziyaretleri, küme tanıtım faaliyetleri, ticaret heyetleri, yurt dışı fuar ziyaretleri, eşleştirme organizasyonları için her bir program bazında ise 150 bin dolara kadar, 10 adet yurt dışındaki alıcı firmaların Türkiye’den alım yapmaları

amacıyla düzenlenen alım heyeti programları için ise her bir program bazında 100 bin dolara kadar, belirlenen giderlerinde en fazla yüzde 75’i karşılanacak. Bu madde kapsamında, şirketlerin yıllık 50 bin dolara kadar 3 yıl alacakları danışmanlık hizmetlerine ilişkin giderleri yüzde 70 oranında karşılanacak. Faaliyetlerin destek ödemesinden yararlandırılabilmesi için, ödemelerin ödeme belgesi ve diğer belgelerle birlikte tevsik edilmesi gerekecek. Destek başvurularını sonuçlandırılmasına yönelik olarak istenen bilgi, belge ve uygulamaya ilişkin diğer hususlar Müsteşarlıkça düzenlenen Uygulama Usul ve Esasları ile belirlenecek.

Desteklerden yararlanmak için başvuruların eksik bilgi ve belgelerini bildirim tarihinden itibaren en geç 3 ay içerisinde tamamlamaları gerekecek. Eksikliklerin 3 ay içerisinde tamamlanmaması halinde destek başvurusu süresi içinde yapılmamış kabul edilecek. Eğitim ve Danışmanlık Yardımı Hakkında Tebliği kapsamında yetkilendirilen eğitimcilerin statüsü yetkilendirme tarihinden itibaren 2 yıl süresince devam edecek.

(DÜNYA, 24.09.2010)



MESLEKİ YETERLİLİK VE MESLEKİ EĞİTİM >>>>

Esengül CİVELEK



Beklentimiz, Mesleki ve Teknik Eğitim Programları Mezunlarına İstihdamda Öncelik Verilmesidir

Bakanlığınızın mesleki eğitim, mesleki yeterlilik, bu kavramlar arasındaki ilişkiler ve bu konularda izlediği politikalar konusunda bize kısa bilgi lütfeder misiniz?

Mesleki eğitim, yalnız Bakanlığımızın değil tüm tarafların öncelikli konularındandır. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında, ülkemizde mesleki ve teknik eğitime daha fazla önem verilmesi, istihdama yönelik işgücü ile mesleki eğitim arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, yaşam boyu eğitime dayalı modüler eğitim programlarının hazırlanması hükümleri yer almaktadır.

Bu noktadan hareketle, öncelikle mesleki ve teknik eğitimin her boyutunun sorgulanarak yeniden yapılandırıldığı Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) hayata geçirilmiştir. Proje doğrultusunda 42 meslek alanına bağlı 197 meslek dalı belirlenmiştir. Orta Öğretim Projesinin hayata geçirilmesiyle toplam 58 meslek alanı 224 meslek dalı belirlenmiş olup modüler öğretim programları hazırlanmış, uygulanmaktadır.

MEGEP projesinin en önemli çıktılarından biri olarak Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. MYK'nın kurulması ile mesleklerin ulusal ve ulus-

lararası standartlarda eğitimi verilerek, uluslararası geçerliliği olan mesleki ve teknik eğitim hedeflenmiştir. Artık, geleceğin dünyasında nitelikli iş gücü hareketliliği ülkeler arası bir ihtiyaç haline gelecektir.

Mesleki Yeterlilik, çalışanın mesleki veya profesyonel becerilerinin resmî ifadesidir. Öğrenme seviyeleriyle ilgili bir takım ölçütlere göre yeterliliklerin geliştirilmesi ve bunların sınıflandırılmasına yönelik bir araçtır. Tüm yeterlilik çerçeveleri, belirli bir ülkede veya uluslararası alanda kaliteyi, erişilebilirliği, bağlantıları artıran ve yeterliliklerin kamuda veya iş piyasasında tanınmasını sağlayan bir temeli teşkil eder.

Bu konudaki politikamız, Avrupa Birliğine üyelik yolundaki ülkemizi tüm ülkelerle rekabet edebilir, yetiştirdiği insan gücü kabul görür lider bir ülke durumuna getirmektir. Bunun en önemli göstergelerinden biri meslek standartları ki bizim öğretim programlarımız Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Uluslararası Eğitim Standart Sınıflaması (ISCED-1997) ile Uluslararası Meslek Standart Sınıflaması (İSKO-88) göz önüne alınarak ve ülke ihtiyaçlarına uygun olarak sosyal ortaklarla birlikte geliştirilmiştir.

Mesleki Yeterlilik, çalışanın mesleki veya profesyonel becerilerinin resmî ifadesidir. Öğrenme seviyeleriyle ilgili bir takım ölçütlere göre yeterliliklerin geliştirilmesi ve bunların sınıflandırılmasına yönelik bir araçtır. Tüm yeterlilik çerçeveleri, belirli bir ülkede veya uluslararası alanda kaliteyi, erişilebilirliği, bağlantıları artıran ve yeterliliklerin kamuda veya iş piyasasında tanınmasını sağlayan bir temeli teşkil eder.

Program geliştirme çalışmaları, Bakanlığımız ilke, hedef ve politikaları doğrultusunda sürdürülmüştür, sürdürülmektedir. Genel ve mesleki ve teknik ortaöğretimin 9. sınıflarında ortak programlar uygulanmaktadır. Mesleki eğitim programları geniş tabanlı alan eğitimiyle başlamakta, ilerleyen sınıflarda dal eğitimine geçilmektedir. Programlar yatay ve dikey geçişlere imkân sağlayacak şekilde planlanmıştır. Programların bir başka özelliği yerel isteklere uyumlu, esnek bir yapıda olmasıdır. Bununla

Teknolojik gelişmeleri yakından takip edebilmek ve bu yenilikleri okullarımıza transfer ederek öğrencilerimizi bu doğrultuda yetiştirebilmek için okul-sektör işbirliği çok önemlidir. Bu amaçla otomotiv, elektronik, inşaat, tekstil, turizm v.b. sektörün önde gelen firmaları ile işbirliği protokolleri yapılmaktadır.

birlikte programlar bütünselliğini koruyabilen bir yaklaşıma sahiptir. Burada her okula verilen yetki ve sözü edilen esneklik, her okulun birbirinden farklı, gelişigüzel, kendisine göre bir eğitim uygulamasının yapılması anlamına gelmemektedir.

Gelişmiş ülkelerdeki örneklerin ülkemize özgü hale getirilerek uygulanabilmesi için mesleki ortaöğretim sistemini oluşturan unsurlarda (hedefler, içerik, eğitim durumları, yöntem ve teknikler, değerlendirme sistemi) bilinen olağan değişikliklerin ötesinde yeni ve özgün program tasarımları hazırlanmıştır.

Tasarlanan bu mesleki reformun temel niteliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İş piyasasının ihtiyaçlarına uygunluk
- İş piyasasında verimliliğin artması için uygun insan kaynaklarının oluşturulması
- Uluslararası denkliği olan mesleki eğitim programlarının hazırlanması
- Programların esnek bir yapıya kavuşturulması
- Yatay ve dikey geçişlere imkân tanınması
- Öğretimde bilgi işlem teknolojilerinin ve bireysel öğretim yöntemlerinin kullanılması
- Mesleki eğitim programlarının yerel ihtiyaçlara cevap verebilecek bir yapıya kavuşturulması

Yapılmakta olan mesleki yeterlilik çalışmalarının mesleki eğitim sistemine etkileri ve bu sistemde yapılması gerekli değişiklikler konusunda Bakanlığınızca hangi çalışmalar yürütülmektedir?

Mesleki Yeterlilik Sistemi; ulusal meslek standartlarının oluşturulduğu, mesleki ve teknik eğitim ve öğretim programlarının bu standartlara göre hazırlandığı, işgücünün mesleki yeterliliğinin bağımsız kurumlarca yapılan sınavlar sonucunda belgelendirildiği, alınan belgelerin ulusal ve uluslararası düzeyde geçerliliğinin sağlandığı, yaşam boyu öğrenmenin desteklediği, resmî eğitim almadan mesleği öğrenen kişilere becerilerini belgelendirme şansının verildiği ve iş dünyası temsilcilerinin sürece ilişkin tüm kararlara aktif olarak katıldığı adil, şeffaf ve güvenilir bir sistemdir.

Mesleki Yeterlik Çalışmalarının Mesleki Eğitim Sistemine Etkileri

Orta ve yüksek öğretimde verilen mesleki ve teknik eğitimin okullar arasında farklılık göstermesi, belgelendirmede yeterince şeffaf olunamaması hatta bu okullardan mezun olan kişilerin aynı yeterliliklere sahip olmamaları ve bu okullardan mezun olan iş gücünün iş piyasasında yeterince talep görmemesi nedeniyle, iş piyasası ve eğitim sistemi arasındaki uyumsuzluğa çözüm bulmak amacıyla 2002–2007 yılları arasında yürütülmüş olan, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)'nin en önemli çıktılarından birisinin 2006 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)'nun kurulması olduğuna az önce değinmişim.

Ulusal Mesleki Yeterlilik sisteminin kurulması ve işlemeye başlaması ile teknik ve mesleki alanlarda yeterliliklerin belirlenerek, akredite edilen ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yetkilendirilen kurum ve kuruluşlarca yapılacak şeffaf değerlendirme ve ölçme sınavları ile kişilere ulusal ve uluslararası alanda geçerli olacak yeterlilik belgeleri verilecek, bu sayede iş piyasasında emek talep eden kesim aradıkları kaliteli ve yeterlilikleri belgelenmiş işgücü-

ne ulaşma imkânlarına sahip olacaklar, emek arz eden kesim ise sahip oldukları yeterlilik belgeleri ile kendi yeterlilikleri ve ilgi alanlarında çalışma imkânlarına sahip olacaklardır.

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi (UMYS), ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak teknik ve mesleki eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kural ve faaliyetlerdir.

Ulusal mesleki yeterlilik sisteminin amaçları şunlardır:

- Eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirmek
 - Öğrenme çıktıları için ulusal standartlar oluşturmak
 - Eğitim ve öğretimde kalite güvencesini teşvik etmek
 - Yatay ve dikey geçişler için yeterlilikleri ilişkilendirmek, ulusal ve uluslararası kıyaslanabilirlik altyapısını oluşturmak
 - Öğrenmeye ulaşmayı, öğrenmede ilerlemeyi, öğrenmenin tanınmasını ve kıyaslanabilirliğini sağlamak
 - Hayat boyu öğrenmeyi desteklemek
- Bakanlık olarak bu konuda yapılan tüm çalışmalarda aktif olarak yer almaktayız. Bu konuda yapılan son çalışmalardan biri olarak istihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı'nı sayabiliriz.

Mesleki ve teknik eğitimin bir bütünlük içinde ele alınması ve uygulamalarının yürütülebilmesi amacıyla "Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2010-2013" hazırlık çalışmalarının yapıldığı biliniyor. Bu çalışmaların geldiği son nokta konusunda bizi bilgilendirebilir misiniz?

2010 Yılı Hükümet Programının 164 nolu tedbir maddesinde Mesleki Eğitim ve Öğretim Stratejisinin hazırlanacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda; Mesleki eğitim ve öğretimde işgücü talebine uyumun güçlendirilmesine, kalitenin

Beklentimiz mesleki ve teknik eğitimin öneminin anlaşılması, velilerin mesleki eğitime devam etmek isteyen çocuklarını desteklemeleri, işverenlerin iş yerlerinde staja gelen öğrencilerimizin mesleği uygulamalı öğrenebilmeleri için gerekli önlemleri almaları, istihdamda mezunlarımıza öncelik verilmesidir.

artırılmasına, statünün geliştirilmesine, mali kaynakların çeşitlendirilmesine ve iş dünyasının yönetimde rol almasına odaklanan bir strateji ve eylem planı hazırlanmaktadır. Eylem Planı ile mesleki, bilgi, rehberlik ve danışmanlık sisteminin oluşturulması kapsamında etkin bir hayat boyu mesleki yönlendirme mekanizması geliştirilecektir.

Söz konusu strateji belgesini hazırlama çalışmaları; Bakanlığımız koordinasyonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, DPT, İŞKUR, İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonları ve Meslek Kuruluşlarının katılımı ile devam etmektedir.

Çalışmalarda; mesleki eğitim ve öğretim sistemi için altı genel ilke tanımlanmıştır. Bu ilkeler:

- İstihdama uygunluğun güçlendirilmesi
- Kalitenin artırılması
- Mesleki eğitim ve öğretimin statüsünün geliştirilmesi
- Sosyal katılımın desteklenmesi
- Mesleki eğitim ve öğretimin finansmanı için kaynakların seferber edilmesi
- Verimliliğin artırılması için yeni bir okul yönetim sisteminin tasarlanması.

Bu ilkelerden istihdama uygunluğun güçlendirilmesi amacıyla Bakanlığımız, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (STB), Yükseköğretim Kurumu (YÖK), Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) iş birliğinde hazırlanan, ilgili STK'lar, işçi, işveren örgütleri, meslek

kuruluşları ve sektörün görüşleri alınarak son hali verilen İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı 15 Temmuz 2010 tarihli Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu Eylem Planının amacı; mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif iş gücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesidir.

4-Mesleki eğitim konusu niteliği itibarıyla özellikle sanayi firmalarını çok yakından ilgilendirmekte ve bu konuda yapılan ve yapılacak çalışmalarda sektörün katkısı gerekmektedir. Son olarak, bu konuyla ilgili görüş ve düşüncelerinizi ve özellikle iş yerlerinden beklentilerinizi öğrenebilir miyiz?

Teknolojik gelişmeleri yakından takip edebilmek ve bu yenilikleri okullarımıza transfer ederek öğrencilerimizi bu doğrultuda yetiştirebilmek için okul-sektör işbirliği çok önemlidir. Bu amaçla otomotiv, elektronik, inşaat, tekstil, turizm v.b. sektörün önde gelen firmaları ile işbirliği protokolleri yapılmaktadır.

Bu protokoller kapsamında firma tarafından okullarımıza laboratuvarlar kurularak öğretmenlerimize eğitim verilmekte, yeni teknolojiler tanıtılmakta, daha sonra da bu laboratuvarlarda diğer okullarımızdaki öğretmenler, öğrenciler ve sektörün çalışanlarına eğitim verilmektedir. Bu güne kadar sadece Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğünce 112 kurumla 179 protokol imzalanmıştır. Bu sayı tüm mesleki birimler bazında baktığımızda 300'leri bulmaktadır.

İşbirliği protokollerinin yanı sıra projeler de geliştirilmektedir. Bu konuda geliştirilen en son proje Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesidir. Amacı; Millî Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlü-

ğüne bağlı olarak 81 ilde faaliyet gösteren teknik ve endüstri meslek liseleri arasından, İŞKUR ile birlikte seçilen 111 teknik ve endüstri meslek lisesinin, makine araç-gereç ve donanım bakımından desteklenip, teknolojik alt-yapılarının güçlendirilmesi; bu okullardaki eğitimcilerin yenilenen teknolojik donanım ve işgücü piyasasına uygun şekilde eğitimlerden geçirilmesi, illerdeki yerel işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespit edilerek İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından sanayinin ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, istihdamlarının sağlanması ve işsizliğin azaltılmasıdır.

Millî Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü (ETÖGM), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB ETU) iş birliğinde gerçekleştirilen Proje 5 yıllıktır. Proje kapsamındaki okullarda görev yapan 6.084 atölye-laboratuvar öğretmeninin üniversite-sektör iş birliğinde, yenilenen teknolojik donanım ve iş gücü piyasasına uygun şekilde eğitime alınması, bir yılda yaklaşık 10.000 adet Meslek Kursu açılması ve İŞKUR'a kayıtlı 200.000 işsize meslek eğitimi verilmesi planlanmaktadır.

Ayrıca, Eylül 1999 itibarıyla yürürlüğe giren Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumlarında Tam Gün Tam Yıl Eğitim Uygulamasına İlişkin Yönerge kapsamında, okulların imkânları ile işletmelerin imkânları birleştirilerek isteyen herkese mesleki eğitim verilebilmektedir. Mesleki ve teknik okul ve kurumlarımız başta sektör olmak üzere herkese açıktır.

Görüldüğü gibi mesleki eğitim konusunda kamu kurum kuruluşları, özel sektör, meslek kuruluşları vb. tüm taraflarla işbirliği ile iletişim içinde çalışıyoruz.

Beklentimiz mesleki ve teknik eğitimin öneminin anlaşılması, velilerin mesleki eğitime devam etmek isteyen çocuklarını desteklemeleri, işverenlerin iş yerlerinde staja gelen öğrencilerimizin mesleği uygulamalı öğrenebilmeleri için gerekli önlemleri almaları, istihdamda mezunlarımıza öncelik verilmesidir.



Ulusal Yeterlilik Çerçevesi 2011 Yılında Tamamlanacak

MYK Yasasının yürürlüğe girmesinden bugüne kadar yapılan çalışmaları nasıl değerlendiriyorsunuz?

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) 5544 Sayılı Kanununun yürürlüğe girmesinden itibaren geçen üç yılı aşkın sürede kuruluş çalışmalarını tamamlayarak asli faaliyetlerini yürüten bir kurum haline dönüştürülmüştür.

MYK, Ulusal Yeterlilik Sistemini (UYS) kurmak ve işletmek amacıyla kurulmuştur. UYS'nin öncelikli unsuru olan ulusal meslek standartlarının hazırlanması noktasında önemli bir aşamaya gelmiştir. Bugün itibarıyla dokuz sektörde toplam 110 Ulusal Meslek Standardı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Meslek standartları sektörlerle ve mesleklerle ilişkin yetkinliği ve temsil gücü olan kuruluşlar tarafından hazırlanmakta olup, 556 meslek standardının hazırlanmasını kapsayan protokoller başta işveren sendikaları olmak üzere işçi-işveren ve meslek kuruluşları, sivil toplum örgütleri ile imzalanmıştır.

MYK'nın kuruluş süreciyle eş zamanlı olarak çeşitli projeler geliştirilmiş ve uygulamaya konulmuştur. Bu projelerden en önemlisi, AB kaynaklarından sağlanan hibeye oluşturulan 10.900.000 Avro bütçeli "Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumunu ve Ulusal Yeterlilik Sistemi Güçlendirme Projesi"dir. Söz konusu proje ile MYK'nın kurumsal kapasitesini güçlendirmek ve iş dünyasını temsil eden kurum ve kuruluşların meslek standardı,

sınav ve belgelendirme merkezleri oluşturmalarına imkan sağlamak ve böylece Ulusal Yeterlilik Sistemini sürdürülebilir kılmak amaçlanmaktadır.

Bahse konu Proje Teknik Destek, Tedarik ve Hibe bileşenlerinden oluşmakta olup, tedarik bileşeni kapsamında temin edilen ekipman ve yazılımlar Kuruma teslim edilmiştir. Kar amacı gütmeyen kurum ve kuruluşların meslek standardı, sınav ve belgelendirme merkezleri oluşturmalarını desteklemeyi amaçlayan 6.000.000 Avroluk Hibe bileşeni kapsamında kuruluşlardan proje başvuruları alınmış ve değerlendirilmektedir. Teknik destek bileşenine ilişkin firma seçimi ihalesi ise, Merkezi Finans ve İhale Birimi tarafından tamamlanmak üzeredir.

MYK'nın AB nezdinde Ulusal Europass Merkezi olması sağlanmıştır. Europass, kişilerin beceri ve yeterliliklerinin Avrupa'da (Avrupa Birliği, EFTA/EEA ve aday ülkeler) açıkça ve kolayca anlaşılmasında ve hareketliliği sağlamada önemli bir araçtır. AB'den sağlanan hibe ile 2010 yılında "Ülkemizde Europass ve Europass Dokümanlarının Tanınırlığını Artırma Projesi" hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur. Projenin ana amaçları Europass konusunda farkındalık yaratmak, Ulusal Europass Merkezi'nin kapasitesini geliştirmek, hareketlilik belgesinin kullanımını yaygınlaştırmak, kuruluşlar arasında işbirliğini sağlamaktır.

UYÇ'nin hazırlanmasından MYK sorumludur. Bireylerin sahip oldukları öğrenme çıktılarının tanınmasını, biriktirilmesini ve taşınmasını sağlayacak olan UYÇ MYK'nın koordinasyonunda ilgili taraflarla birlikte hazırlanmakta olup, 2011 yılında tamamlanması hedeflenmektedir.

MYK'nın Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ) Ulusal Koordinasyon Noktası olması sağlanmıştır. AYÇ, Avrupa'daki farklı ülkeler ve sistemler arasında yeterliliklerin daha anlaşılır ve açık olmasını sağlamak için bir karşılaştırma aracı gibi çalışan ve ülkelerin yeterlilik sistemlerini birbirine bağlayan ortak referans belgesidir. Bu bağlamda, her ülke Ulusal Yeterlilik Çerçevesini (UYÇ) oluşturacaktır ki; UYÇ'nin hazırlanmasından MYK sorumludur. Bireylerin sahip oldukları öğrenme çıktılarının tanınmasını, biriktirilmesini ve taşınmasını sağlayacak olan UYÇ MYK'nın koordinasyonunda ilgili taraflarla birlikte hazırlanmakta olup, 2011 yılında tamamlanması hedeflenmektedir.

Diğer taraftan eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının koordinasyonunda ve MYK'nın sekreteryasında başta MEB ve

Ülkemizde sınav ve belgelendirme alanında akredite kuruluş sayısının çok az olması ve akreditasyon sürecinin yoğun ve uzun soluklu çalışma gerektirmesi, sınav ve belgelendirme sürecini olumsuz etkilemektedir.

YÖK olmak üzere ilgili bakanlıklar, kurumlar ve işçi-işveren ve meslek kuruluşları ile birlikte "İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı" hazırlanmıştır. Söz konusu Eylem Planı Bakanlar Kurulunca uygun bulunarak 15 Temmuz 2010 tarihli ve 27642 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Eylem Planı dahilinde MYK'nın sorumlu kuruluş olduğu öncelik alanlarında Ulusal Yeterlilik Sisteminin oluşturulması, ulusal meslek standartlarının eğitim programlarına yansıtılması gibi temel hususlar yer almaktadır. Eylem Planında kurum ve kuruluşların görev ve sorumlulukları belirlenerek takvime bağlanmıştır.

Yayınlanan Meslek Standartları sayısı giderek artmaktadır. Mesleki yeterlilikler, sınav ve belgelendirme konularındaki gelişmeler bugün ne düzeydedir?

Ulusal meslek standartları, başta çalışanlar, eğitimciler ve işverenler olmak üzere, ilgili bütün kesimlere, bir mesleğin başarı ile yürütülebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri, tavır ve tutumlar hakkında bilgi sağlamaktadır. Bu anlamda, sektörlerle ve mesleklerle ilişkin yetkinliği ve temsil gücü olan işçi, işveren, meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ulusal meslek standartlarının hazırlanmasında önemli bir rol üstlenmiştir. Ulusal meslek standartlarının yayımlanmasını takiben ulusal yeterliliklerin hazırlanarak sınav ve belgelendirme aşamasına geçilmesi gerekmektedir.

Ulusal yeterliliklere girdi teşkil eden ulusal meslek standartlarının oluşturulmaya başlanılmasının ardından ilk ulusal yeterlilik pilot uygulama olarak "Plastik Kaynakçısı-Seviye 3" yeterliliği yürürlüğe konulmuştur. Bu yeterlilik ile ilgili olarak

iki sınav ve belgelendirme kuruluşu yetkilendirilmiş, teorik ve uygulamalı sınavlar yapılmaya ve MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri verilmeye başlanmıştır. İmzalanen protokoller kapsamında 90 ulusal yeterliliğin hazırlanması için ilgili kurum/kuruluşlar ile işbirliği yapılmış ve 57 yeterliliğin taslak çalışması değişik aşamalarda devam etmektedir.

Ülkemizde sınav ve belgelendirme alanında akredite kuruluş sayısının çok az olması ve akreditasyon sürecinin yoğun ve uzun soluklu çalışma gerektirmesi, sınav ve belgelendirme sürecini olumsuz etkilemektedir.

Meslek Standartları, yeterlilik hazırlama, sınav ve belgelendirme konularında, taraflardan gelen ilgiyi nasıl değerlendiriyorsunuz? Kamu ve özel sektör kurum/kuruluşlarından beklentileriniz ve bunlara tavsiyeleriniz nelerdir?

MYK'nın kurulmasıyla birlikte özellikle sektörlerinde/alanlarında meslek standardı taslağı hazırlamak üzere başta işveren örgütleri olmak üzere 22 sektörde toplam 89 başvuru yapılmıştır. Yapılan bu başvuruların değerlendirilmesi sonucunda MYK Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilmesi uygun görülen 27 kurum/kuruluşla Ulusal Meslek Standardı Hazırlama İşbirliği Protokolü imzalanmıştır. Söz konusu protokoller 556 meslek standardı hazırlanmasını kapsamaktadır. Keza ulusal yeterlilik taslağı geliştirmek üzere yapılan başvurular değerlendirilerek toplam 90 yeterliliğin hazırlanmasını içeren 12 protokol imzalanmıştır.

Ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik taslaklarının hazırlanması için MYK olarak kurum ve kuruluşlara yapmış olduğumuz çağrılara verilmiş olan cevap sayısı fevkalade sevindiricidir. Söz konusu taslakları hazırlamaya talip olan kurum ve kuruluşlar bu çalışmalara ilişkin maddi ve manevi maliyetlere katlanmakta, MYK'dan herhangi bir ayni ya da nakdi talepte bulunmamaktadırlar. Bu bağlamda özellik ulusal yeterlilik sistemlerini yeni oluşturmaya çalışan Avrupa ülkelerinin söz konusu uygulamamızı hayranlıkla izlediklerini ifade etmek isterim.

Yürürlüğe giren ulusal meslek standartlarının orta ve yüksek öğrenim programlarına vakit geçirilmeden yansıtılması önemli bir diğer husustur.

Gerek ulusal meslek standartlarının gerek ulusal yeterliliklerin sektörü temsil eden ve yetkinliği olan kuruluşlarca gönüllülük esasına dayalı olarak hazırlanıyor olması iş dünyasının ihtiyaçlarının eğitim dünyasına doğru tarif edilmesinde önemli bir faktör teşkil etmektedir. Gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülmekte olan bu çalışmalar neticesinde elde edilmesi planlanan ulusal meslek standardı ve ulusal yeterliliklere ulaşılmasında süre ve sayı bakımından ciddi sıkıntılar yaşandığı da bir gerçektir. Bu durumun temel sebebi protokol imzalanan kurum ve kuruluşların konunun yeni olması sebebiyle yeterli sayıda uzman personele sahip olmamalarıdır. Bu nedenle, ilgili kurum ve kuruluşlar gerçekleştirmeye çalıştıkları iyi niyetli çalışmalarını planlanan sürede gerçekleştirememektedirler. Bu noktada, yukarıda kısaca söz ettiğim "Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumunu ve Ulusal Yeterlilik Sistemini Güçlendirme Projesi"nin hibe bileşeni kapsamında gönüllü kurum ve kuruluşların ciddi biçimde kapasitelerinin artınacağı ve böylece söz konusu çalışmaların sürdürülebilir kılınacağı değerlendirilmektedir.

MYK'nın hizmet satın almak suretiyle ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilikleri daha kısa bir sürede sağlama imkanı bulunmaktadır. Ancak, MYK yönetimi mecbur kalmadıkça hizmet satın alınmaması ve mevcut uygulamanın sürdürülmesi kararlılığını korumaktadır.

Yürürlüğe giren ulusal meslek standartlarının orta ve yüksek öğrenim programlarına vakit geçirilmeden yansıtılması önemli bir diğer husustur. Aksi halde ulusal meslek standardı hazırlanmasından beklenen amaca ulaşamayacaktır. Bu konuda kurum ve kuruluşların görev ve sorumluluklarını belirleyen ve Bakanlar Kurulu kararıyla uygulamaya konulan "İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı"nın gereklerinin zamanında yerini getirilmesi önem arz etmektedir.

Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ



Mesleki Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim

5544 sayılı Kanun ile kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından Avrupa Birliği (AB) ile uyumlu şekilde oluşturulma çalışmaları sürdürülen Mesleki Yeterlilik Sistemi; tüm kamu kurum/kuruluşları ve sosyal taraflarla işbirliği içerisinde ulusal meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin hazırlandığı, mesleki ve teknik eğitim ve öğretim programlarının bu standartlara göre hazırlandığı, sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde kalite güvencesinin sağlandığı, alınan belgelerin ulusal ve uluslararası düzeyde geçerliliğinin sağlandığı, yaşam boyu öğrenmenin desteklendiği, formal eğitim almadan mesleği öğrenen kişilere becerilerini belgelendirme şansının verildiği güvenilir bir sistemdir.

Bu sistem sayesinde, hayatboyu öğrenme anlayışı ile kişilerin yaygın eğitim sonucunda veya eğitim sistemi dışında edinilmiş bilgi ve becerilerinin yeterlilik bazında tanınması sağlanacak, işgücünün iş piyasasının gereklerine göre yetiştirilip ulusal ve uluslararası düzeyde mesleki yeterliliği belgelendirilecek, işgücünün serbest dolaşımını ve işverenin vasıflı işgücüne erişimi kolaylaştıracak, istihdamı ve rekabet gücünü artıracaktır. Bununla birlikte; eğitim ile çalışma hayatı arasındaki kopukluğun giderilmesine, eğitim ve öğretime yapılan yatırımların teşvik edilmesine, mesleki eğitimin kalitesinin artırılmasına, çalışanların yeterliliklerinin ve rekabet gücünün artırılmasına en nihayetinde işgücünün

Mesleki yeterlilik sistemi sayesinde AB ile uyumlu şekilde tasarlanan 8 seviyeli yeterlilik anlayışı mesleki uzmanlaşmayı destekleyecektir. Bu sayede, işverenler ihtiyaç duydukları işgücünü tanımlama, istihdam ve hizmet içi eğitim gibi insan kaynakları konularında daha profesyonel sistemler uygulayabilecek, iş arayanlar ise meslek ve iş tercihlerinde daha doğru kararlar verebileceklerdir.

Bu eğitimlerin müfredatı MEB onayına tabi olmakla birlikte, mesleki yeterlilik sisteminin işler hale gelmesiyle birlikte düzenlenen eğitimlerin kalite yönünden güvencesi sağlanacak ve eğitim hizmetlerinin özellikle işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sunulması güvence altına alınacaktır.

istihdam edilebilirliğinin gelişmesine yardımcı olacaktır.

İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere 4904 sayılı Kanun ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. İŞKUR'un en önemli görevlerinden biri de işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve işverenlerin talepleri doğrultusunda uygun işgücünün bulunmasına aracılık etmektir. Aracılık faaliyetlerinin geliştirilmesinde işverenlerin ihtiyaç duydukları işgücünü iyi tanımlamaları, iş arayanların ise sahip oldukları yeterlilikleri net olarak ifade edebilmeleri elzemdir. Mesleki yeterlilik sistemi sayesinde AB ile uyumlu şekilde tasarlanan 8 seviyeli yeterlilik anlayışı mesleki uzmanlaşmayı destekleyecektir. Bu sayede, işverenler ihtiyaç duydukları işgücünü tanımlama, istihdam ve hizmet içi eğitim gibi insan kaynakları konularında daha profesyonel sistemler uygulayabilecek, iş arayanlar ise meslek ve iş tercihlerinde daha doğru kararlar verebileceklerdir. Bu sistemin İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetlerinde büyük bir kolaylık sağlayacağı da muhakkaktır.

İŞKUR; işgücüne yeni katılanlar, işsizler ve/veya kariyerini farklı yönde

geliştirmek isteyen kişiler için işgücü yetiştirme kursları ve iş ve meslek danışmanlığı gibi aktif işgücü politikaları yürüterek istihdam alanında belirleyici kurum rolünü de üstlenmektedir.

İŞKUR tarafından eğitim kurum kuruluşları ile işbirliği yapılarak veya eğitim hizmeti satın alınarak mesleki kurslar düzenlenmektedir. Bu çerçevede, 2008 yılında toplam 31.927 kişi aktif işgücü programlarından faydalandırılmışken, İstihdam Paketi olarak bilinen 5763 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler ile birlikte, 2009 yılında toplam 213.852, 2010 yılı Ağustos ayı sonu itibarıyla 141.184 kişi aktif işgücü programlarından faydalandırılmıştır. 2010 yılı sonu itibarıyla bu sayının yaklaşık olarak 216.000 kişiye ulaşacağı öngörülmektedir. Bu eğitimlerin müfredatı MEB onayına tabi olmakla birlikte, mesleki yeterlilik sisteminin işler hale gelmesiyle birlikte düzenlenen eğitimlerin kalite yönünden güvencesi sağlanacak ve eğitim hizmetlerinin özellikle işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sunulması güvence altına alınacaktır. Ayrıca İŞKUR tarafından düzenlenen kurslarda eğitim hizmeti alınan kurum/kuruluşların akreditasyonunun sağlanması kursların etkinliğinin artmasını temin açısından da önem arz etmektedir.

Mesleki yeterlilik sisteminin önemli bir unsuru da Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ)'dir. 15 Temmuz 2010 tarihli ve 27642 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2010/660 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe giren "İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı"na göre 2010 yılı sonuna kadar UYÇ oluşturulacaktır. UYÇ'nin oluşturulması ile işgücü piyasasına girenler ya da girecek olanlar, sunulan eğitimler sonucunda edinecekleri yeterliliğin kapsamını bilecek ve icra etmek

İŞKUR tarafından il bazında yürütülen işgücü piyasası analizleri sayesinde sistemin oluşturulmasında işgücü piyasası tarafından ihtiyaç duyulan ve öncelik sağlanması gereken meslekler belirlenecek, periyodik olarak gerçekleştirilen bu faaliyetler sayesinde mesleki yeterlilik sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak yönlendirilmesi sağlanabilecektir.

istedikleri meslekte ihtiyaç duyacakları bilgi ve becerilere ulaşmak için ne tür eğitimler almaları gerektiği bilgisine sahip olacaklardır. UYÇ sayesinde, kişilerin kariyer planlaması yapmaları kolaylaşacak, meslek seçimi ve eğitim konularında farkındalıklarının artırılması sağlanacaktır. Mesleki yeterlilik sistemi sayesinde Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin etkinliğinin de artması beklenmektedir. Bu çerçevede İŞKUR tarafından hayata geçirilmesi planlanan "İş Koçluğu Sistemi" UYÇ sayesinde daha etkin bir şekilde uygulanabilecektir.

İŞKUR'un yürütmüş olduğu yurtdışı istihdam hizmetleri, UYÇ ve mesleki yeterliliklerin karşılıklı tanınması ile birlikte mesleki yeterlilik sistemi anlayışına uygun olarak düzenlenebilecektir.

İŞKUR tarafından il bazında yürütülen işgücü piyasası analizleri sayesinde sistemin oluşturulmasında işgücü piyasası tarafından ihtiyaç duyulan ve öncelik sağlanması gereken meslekler belirlenecek, periyodik olarak gerçekleştirilen bu faaliyetler sayesinde mesleki yeterlilik sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak yönlendirilmesi sağlanabilecektir.



Mesleki Yeterlilik Sistemi ve İNTES

İnşaat sektörü emek yoğun bir sektör olması nedeniyle istihdam potansiyeli yüksek bir sektördür. Sektör yarattığı iş gücü ile ekonomiye ivme katmaktadır. Tüm Dünyada ekonomik krizler nedeniyle işsizliğin azaldığı dönemlerde sektöre yapılan yatırımlar ile işsizliğin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Tüm Dünyada olduğu gibi ülkemizde de inşaatla yapılan yatırımlar artırılarak işsizlik sorununa çözüm üretilmeye çalışılmaktadır. Ancak ülkemizde temel sorun sadece sektörde çalışan işgücü sayısının nicel olarak çok olması değil niteliklerinin de artırılmasıdır.

Bu kapsamda ülkemizde inşaat sektöründe karşılaşılan en önemli sorunlardan birisi nitelikli iş gücü eksikliği sorunudur. Oysa genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan ülkemizde, insan kaynaklarının geliştirilmesi konusu büyük bir önem taşımaktadır. İNTES bu soruna çözüm olması amacıyla "Eğitim olmadan istihdam olmaz" felsefesiyle yola çıkarak sektörde istihdam edilecek adayların niteliğini yükseltmek için, özellikle, 1998 yılından itibaren, gerek AB tarafından fonlanan projelerle, ge-

rek kendi kaynaklarını kullanarak yürüttüğü projelerle inşaat sektöründeki çok sayıda kişinin mesleki eğitimine katkıda bulunmuştur.

İNTES işgücünün mesleki eğitimine katkıda bulunurken iki temel grubu hedeflemiştir:

Hedeffteki İşgücü

Tarım sektöründen sonra en yüksek istihdamın sağlandığı inşaat sektöründe çalışacak adayların eğitim almaları ve yeterliliklerini gösterir belgelere sahip olmaları büyük önem arz etmektedir.

Bu nedenle öncelikle sektörde çalışmış veya çalışmakta olan işçilerin yeterlilikleri tespit edilmektedir. Bu kapsamda, işçilerin nitelikleri bağımsız ve tarafsız kurallar çerçevesinde, belirlenmiş ulusal ve uluslararası standartları temel alarak, ölçme ve değerlendirme yapılmakta ve sonrasında belgelendirilmektedirler. Teorik ve uygulamalı sınavlar sonucunda, adayın yeterliliği tespit edilmekte, eksik olduğu alanlar belirlenerek eğitim alması gerekli olduğu alanlar belirlenerek eğitime yönlendirme yapılmaktadır.

İNTES, standardı hazırlanan mesleklerin ulusal yeterliliklerini de belirlemek üzere görevlendirilmiştir. Ulusal yeterlilikler, ilgili yeterliliğe kaynak teşkil eden ulusal ya da uluslararası meslek standardı referans alınarak oluşturulmaktadır.

Hedef gruptaki ikinci işçiler ise sektörde bu güne kadar hiç çalışmamış olanlardır. Farklı sektörlerde çalışmış ya da çalışma hayatına yeni girecek adayların hangi alanda istihdam edilebileceklerine dair mesleki yeterlilik sınavları yapılarak uygun mesleklere yönlendirilmesi planlanmaktadır.

Mesleklerin Tanımlanması ve Mesleki Eğitim

İNTES, sektöre nitelikli iş gücü kazandırma hedefi ile sektörde mesleki yeterlilik sistemini kurmayı hedeflemektedir. Mesleki yeterlilik sistemi, meslek standartları mesleki eğitim programları ile başlar. Sistem bu programlara dahil

olan çalışanların ölçme ve değerlendirme sonrasında alacakları mesleki yeterlilik belgesi ile tamamlanır. Türkiye’de bu çalışmaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Mesleki Yeterlilik Kurumu yürütür.

2008 yılında faaliyetlerine başlayan Mesleki Yeterlilik Kurumu sektörlerde meslek standardı oluşturma konusunda kurumlara bir çağrı yaptı. Sektörün niteliklerini belirlemeye talip olan İNTES bu çağrının hemen ardından, "İnşaat Sektöründe Öncelikli Mesleklerin Belirlenmesi" çalışmalarına başladı. 2008 yılının Temmuz ayında kurum ile imzalanan protokol sonrasında çalışmalara hız verildi.

Bu kapsamda yapılması gerekli olan ilk faaliyet sektörde hangi meslek dallarında standart belirleme çalışmalarının yapılacağı idi. Bunu belirleyecek en yetkin ve bilgili kişiler elbette sektörde faaliyet gösteren kişilerden oluşmalıydı. Bu amaçla inşaat sanayicisi İNTES üyeleri arasında bir anket uygulandı. Üye firmalara uygulanan anket sonucunda elde edilen analiz sonuçlarına göre meslek standartları çalışması yapılacak meslekler tespit edildi. Anket araştırması sonucunda öncelikli 8 ana grup altında toplam 29 meslek belirlendi. Elbette zaman içinde ortaya çıkan talep ve ihtiyaçlara göre meslekler revize edilmektedir. Bu kapsamda yeni meslekler belirlenmesi ile 54 meslekte meslek standardı çalışması yapılmaktadır.

Çalışmalarımızda önemli bir yol alındı. 15 meslek Resmi Gazete’de yayımlandı, 4 Mesleğin çalışmaları tamamlanarak MYK sektör komitesinde görüşülmekte. Önümüzdeki günlerde bu mesleklerin de Resmi Gazete’de yayımlanmasını bekliyoruz. 7 meslek standardı sektör komitesinde görüşülmek üzere MYK’ da bekliyor. 2 meslek standardı görüşte, 6 meslek standardı içerik ve format kontrolü için MYK’ da, 2 meslek standardı çalışmaları devam etmektedir. Diğer mesleklere ilişkin çalışmalar ise hızla başlatılacaktır.

İNTES çalışmalarını yürütürken tek taraflı değil sektör konusunda yetkin usta, tekniker, mühendis vb. 6-8 kişilik çalışma grubu ile taslaklar oluşturmaktadır. Çalışma ekibinin tamamladığı meslek standartları MYK’ dan onay alındıktan sonra sektörde yaklaşık 200 farklı adrese görüşe gönderilmektedir.

İNTES’ in Ulusal Mesleki Yeterlilikleri Belirleme Yetkisi

İNTES, standardı hazırlanan mesleklerin ulusal yeterliliklerini de belirlemek üzere görevlendirilmiştir. Ulusal yeterlilikler, ilgili yeterliliğe kaynak teşkil eden ulusal ya da uluslararası meslek standardı referans alınarak oluşturulmaktadır.

Ulusal yeterlilik taslağı ilgili mesleğin ulusal meslek standardı hazırlama çalışmalarında yer alan uzmanlardan oluşan 5-8 kişilik teknik ekip tarafından hazırlanır. Hazırlanan taslak doğrultusunda pilot uygulamanın yapılabilmesi için, ilgili meslekteki mühendis ve teknik öğretmenlerden oluşan belgelendirme program kurulu üyeleri tarafından teorik ve uygulama sınav soru bankaları oluşturulur. Yeterlilik taslağı ilgili tarafların ve kamuoyunun görüşüne sunulur.

İNTES Ölçme Değerlendirme Çalışmaları

İNTES, meslek standartları çalışmaları ile eş zamanlı olarak, kendi bünyesinde günümüz bilgi teknolojileri ile uyumlu ölçme ve değerlendirme, sınav ve belgelendirme sistemini oluşturmaktadır.

Bu sistem, sektörde istihdam edilen ara elemanların mevcut yetkinlik ve yeterliliklerini belirlemek, eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek, oluşturulmuş zengin soru bankaları aracılığı ile ölçme ve değerlendirmelerini yaparak, piyasada geçerli olan belgeler ile belgelendirme sürecini kapsamaktadır.

İlgili meslekteki eğitimciler, akademisyenler, mühendislerden ve meslek

uzmanlarından oluşan İNTES Belgelendirme Program Komitesi, İNTES soru bankasında yer alan, mesleğe ilişkin soruları, sınav ve eğitim içeriklerini gözden geçirmekte, güncelleyip geliştirmektedirler. Mesleğe göre ağırlıkları değişen teorik ve uygulamalı sınavlar firmaların şantiyelerinde ya da İNTES ve Yol-İş’in birlikte hayata geçirdiği Türkiye Eğitim Şantiyesi-TES’ te gerçekleştirilmektedir.

Meslek uzmanlarından oluşan belgelendirme program komitesi gözetiminde gerçekleştirilen teorik ve uygulamalı sınavlar sonucunda, adayın yeterliliği tespit edilmekte, eğitim ihtiyacı olması halinde eğitime yönlendirme yapılmaktadır. Teorik sınav süresi ortalama 60 dakika olup, adaylara çoktan seçmeli ortalama 25 sorudan oluşan bir sınav uygulanmaktadır. Uygulama sınavı ise mesleğe göre değişmekle birlikte ortalama 5 saat sürmektedir. Ölçme ve değerlendirmeler sonucunda adaylara mesleki yeterlilik tespit belgesi verilmektedir. Ayrıca firmalara sunulan değerlendirme raporunda adayların eksik olduğu ve eğitim almasının gerekli olduğu alanlar, eğitim için gerekli süre bildirilmektedir.

Yeterlilik ve akreditasyon çalışmalarının tamamlanmasını takiben bu uygulamalar sonucunda verilen belgeler ulusal ve uluslararası alanda geçerli nitelik kazanacaklardır.

İNTES VERİ TABANI SİSTEMİ

İNTES, "Personel Belgelendirme" alanında gerçekleştirdiği çalışmaların adil, tarafsız, kaliteli ve etkin bir şekilde ilerlemesini sağlamak amacıyla "İNTES VERİ TABANI" sistemi için gerekli altyapı çalışmalarını yürütmektedir.

Buna göre sistem üç ana başlıktaki verileri kaydetmek üzere planlanmaktadır;

Soru bankası: Sorular, mesleklere, usta-formen gibi farklı seviyelere, zorluk derecelerine, ulusal yeterlilik içeriğinde belirlenecek yetkinliklere göre kategorize edilecektir. Rastgele seçim

yöntemi ile oluşturulacak sınavlar teorik sınav soruları; çoktan seçmeli soruların yanı sıra doğru-yanlış sorularını da içermektedir.

Aday bilgi sistemi: Bu sistem ile İNTES tarafından mesleki yeterlilikleri tespit edilen adayların mesleklerine göre kategorize edilmesi planlanmaktadır. Sistemde, adayların tüm kişisel bilgileri, sınav, belgelendirme, gözetim ve yeniden belgelendirmeye ilişkin durumları yer alacaktır.

Belgelendirme program komitesi üye bilgilerinin sistemde yer alması hedeflenmektedir.

İnşaat Sektöründe Yeterlilik Tespit Etme Zorunluluğu

Tüm güncel gelişmeleri takip ederek son teknolojiler ile üretim yapan, sektörün tüm faaliyet alanlarında ihtisaslaşan Türk müteahhitleri ülke sınırları dışına çıkarak dünyanın dört bir yanını inşa etmektedirler. Müteahhitlerimiz üstlendikleri işler ile dünya müteahhithlik sektöründe söz sahibi olmaktadır. Nitekim Ağustos ayı sonunda ENR Dergisi tarafından hazırlanan raporda müteahhitlerimiz firma sayısı açısından Çin'den sonra dünyanın en büyük 225 firması arasında ikinci sırada yer almışlardır. Böylece 33 Türk firması dünyanın en büyükleri arasına geçen iki yıl da olduğu gibi bu yıl da yazdırmayı başarmıştır.

Ancak her yıl daha büyük projelere imza atarken, daha çok firmamız yurt dışında iş üstlenirken yurt dışında istihdam edilen işçi sayımızda artış olamamaktadır. 2003 yılında 4 milyar dolar yeni iş alındığında yurtdışında 34 bin işçi istihdam ediliyordu, 2009'da 20 milyar dolar iş alınmasına rağmen 59.479 Türk işçisi çalıştırılabildi. Oysa iş hacmine göre bu sayı 170.000 düzeylerini bulmalı idi. Sorun Türk iş gücünün yüksek maliyetli olması, yurt dışı istihdamın yeterince teşvik edilmemesinin yanı sıra sertifikalı iş gücü eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bazı ülkelerde iş gücünün yeterliliklerini tespit eden belge zorun-

luluğu getirilmektedir. İşverenlerimiz kimi ülkelerde bu nedenle zor durumda kalmaktadırlar.

5763 sayılı Kanun ile gelen hüküm gereği; 01.01.2009 tarihinden itibaren ağır ve tehlikeli işlerde çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler çalıştırılmayacaktır. Ülkemizde artık bu madde ile ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim zorunluluğu getirilmiş bulunmaktadır.

Ayrıca 3194 sayılı Kanunun 28 'inci maddesinin sekizinci fıkrasının son cümlesinde yer alan "inşaat ve tesisat işlerinde yetki belgesi olmayan usta çalıştırılmaz" hükmü ile dokuzuncu fıkrasının müteahhitlere yetki belgesi verilmesine ilişkin hükümleri 1/1/2012 tarihinde, yürürlüğe girecektir.

Kanunun ilgili maddelerini bir fırsat olarak değerlendirmek ve bu fırsatı yurt dışı işlere de uygulamak gerekmektedir. Çünkü firmalarımızın çalışmakta olduğu pek çok ülke bu konuda zaten zorunluluk getirmiş bulunmaktadır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından onaylanan Meslek Standartları çerçevesinde belirlenecek mesleki yeterlilik sınavında geçerli not alanlara verilecek sertifika başlangıç için yeterli görülmelidir. Yeterlilik sınavı ile ortaya çıkan eksiklere göre yurt dışı şantiyelerinde verilecek eğitimle bu belge sertifika ile değiştirilecektir.

Ayrıca yurtdışında işçilerimize bazı ülkelerde sınav ve sertifika programları uygulanmaktadır. Bunların, işçilerimizin ilgili ülkeye gidişinden önce, ülkemizde gerçekleştirilmesi, daha sonra karşılaşılabilecek sorunların baştan çözümünü sağlayacaktır. Bu kapsamda ilgili ülke sınavlarının ülkemizde ve o ülke yetkilileri, Dış Ticaret Müsteşarlığı ve İNTES işbirliği ile gerçekleştirilmesi için çalışmalar başlatılmalıdır.

Bu şekilde belgelendirilmiş nitelikli elemanı yurtdışında çalıştıran işverenlere, daha yüksek oranlarda prim teşviki verilmelidir.

İNTES, meslek standardı ve yeterliliği belirlenen mesleklerde akredite personel belgelendirme kuruluşu olma amacıyla temel çalışmalarını başlatmıştır.

İNTES MESLEKİ YETERLİLİK MERKEZİ

İnşaat sektöründe ölçme ve değerlendirme, sınav ve belgelendirme ve akreditasyon çalışmalarının bir başka boyutu olarak İNTES Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi (İNTES - MYM) İktisadi İşletmesi kurulmuştur. İNTES yukarıda bahsi geçen, ölçmek, değerlendirmek ve belgelendirme faaliyetlerini Mesleki Yeterlilik Merkezi Bünyesinde yürütmektedir. Bu kapsamda firmalardan gelen talepler doğrultusunda yurt içi ve yurt dışında çalışan işçilerin ölçme değerlendirme faaliyetleri ile yeterlilik tespit çalışmaları yürütülmektedir.

Bugüne kadar sıvacı, betonarme demircisi, sıhhi tesisatçı, boyacı, seramikçi, ahşap kalıpcı, boru montajcı, elektrik tesisatçısı, alçı sıvacı, mekanik tesisatçısı, yapısal endüstriyel çelik montajcısı, hava kanal montajcısı, alçıpancı, çelik imalat montajcısı ve duvarcı mesleklerinde 1.431 kişinin TES ve şantiyelerde yapılan İNTES tarafından yeterliliğe dayalı ölçme ve değerlendirmeleri yapılarak adaylar yeterlilik düzeylerini gösteren "mesleki yeterlilik tespit belgesi" ile belgelendirilmişlerdir.

İNTES, meslek standardı ve yeterliliği belirlenen mesleklerde akredite personel belgelendirme kuruluşu olma amacıyla temel çalışmalarını başlatmıştır.

Hedefimiz sektörün tüm dallarında meslek standartlarını belirlemek, hayalimiz inşaat sektöründe ölçme değerlendirmesi yapılmamış işçi kalmasıdır. Tüm sektörde nitelikli işgücü istihdamı nitelikli yapılar anlamını taşıyacaktır.

Celal KOLOĞLU



Sistemin Başarıya Ulaşması, Sosyal Taraflar Arasında Sağlanacak Koordinasyon ve İşbirliği İle Mümkün Olacaktır

Mesleki yeterlilikler sisteminin işverenler açısından anlam ve önemi, sistemin ülke ekonomisi üzerindeki muhtemel etkilerin konusunda görüş ve düşüncelerinizi öğrenebilir miyiz?

Günümüzde hem uluslararası ekonomik ilişkiler hem de ülke ekonomileri "küreselleşme" adı verilen bir sürecin etkisi altına girmektedir. Ekonomi ile çalışma hayatı arasındaki etkileşim nedeniyle küreselleşme çalışma hayatını da etkilemekte olup üretim ve yönetim tekniklerindeki gelişmeler gerekli bilgi ve beceriyle donatılmış nitelikli işgü-

cünü gerekli kılmaktadır. Küreselleşen dünyada iş piyasasının değişen ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücünün sağlanması ülkelerin rekabet gücünü artırıcı bir etken olacaktır.

Mevcut işgücünün yeni mesleklerde iş bulabilmesi, değişen teknoloji, iş organizasyonları ve müşteri taleplerine uyum sağlayabilmesi için yeni beceriler edinmesi ve sürekli kendini geliştirme gerekmektedir. Bu durum, işgücüne yönelik talebin rasyonel bir biçimde bilinmesini ve ölçülmesini, eğitim ile istihdam arasında doğru ilişki kurmayı,

Ülkemizde son dönemlerde mesleki eğitim alanında yapılmakta olan reformlara rağmen, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde eğitim ve istihdam sistemleri arasında doğru bir ilişki ve işbirliği tam olarak kurulamamış, bunun sonucu olarak bir taraftan genç nüfustaki işsizlik oranı yükselmiş diğer taraftan ise iş piyasasında nitelikli işgücü açığı ortaya çıkmıştır.

Oluşturulan ulusal yeterlilik sistemi ile ekonomik ve toplumsal gelişme süreci içinde işgücünün yeterliliğinin belirlenmesi, niteliğinin artırılması ve bu niteliğin ülke genelinde kabul gören aynı zamanda uluslararası karşılaştırılabilirliği olan belgelerle ispatlanması sağlanacaktır.

bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geçerli, güvenilir ve şeffaf bir biçimde belgelendirmeyi, belgelerin uluslararası geçerliliğini sağlamayı ve hayat boyu öğrenmeyi desteklemeyi amaçlayan yeterlilik sistemlerinin oluşturulması sonucunu doğurmuştur.

Ülkemizde son dönemlerde mesleki eğitim alanında yapılmakta olan reformlara rağmen, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde eğitim ve istihdam sistemleri arasında doğru bir ilişki ve işbirliği tam olarak kurulamamış, bunun sonucu olarak bir taraftan genç nüfustaki işsizlik oranı yükselmiş diğer taraftan ise iş piyasasında nitelikli işgücü açığı ortaya çıkmıştır. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim veren kurumlardan mezun olanların sahip oldukları bilgi ve beceriler iş dünyasının aradığı kriterleri karşılamakta yetersiz kalmıştır. Mesleğin gerektirdiği niteliklere ve becerilere sahip olunduğunu belgeleme imkânının yokluğu nedeniyle iş gücünün istihdam edilebilirliği zorlaşmaktadır.

MYK, ulusal yeterlilik sisteminin kurulması, mesleki eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmesi, edinilmiş bilgi ve becerilerin akredite kuruluşlar aracılığıyla ulusal ve

uluslararası alanda kıyaslanabilirliğinin sağlanması ve hayat boyu öğrenmenin teşvik edilmesi gibi görevleri yerine getirmek üzere 21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı Kanun ile kurulmuştur. MYK klasik kamu kurumlarından farklı olarak, Kurum işçi, işveren ve kamu kesimi tarafından yönetilmektedir. MYK Genel Kurulunda sosyal taraf temsilcileri çoğunluktadır. Yönetim Kurulunda kamu kesimi ile eşit sayı ve yetkide sosyal taraf temsilcileri yer almaktadır. Kurumun tüm faaliyetleri sosyal tarafların katılımı ile planlanıp uygulanmaktadır. Bu durum iş piyasasının ihtiyaçlarına odaklanılmasını sağladığı gibi sosyal diyalogun tesisine de ortam oluşturmaktadır.

MYK bünyesinde oluşturulan ve bağımsız çalışan MYK Sektör Komiteleri, MYK tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca hazırlanan meslek standartlarının ulusal meslek standardı (UMS) olarak kabul edilebilmesi için inceleme yapan, önerilerde bulunan ve Yönetim Kuruluna sunulmasına karar veren üçlü yapıda oluşturulan komitelerdir. Sosyal tarafların meslek standartlarının hazırlanması sürecinde etkin rol oynaması, hem standartların doğru hazırlanması hem de iş piyasasında kabul görmesi açısından önemli bir husustur.

Oluşturulan ulusal yeterlilik sistemi ile ekonomik ve toplumsal gelişme süreci içinde işgücünün yeterliliğinin belirlenmesi, niteliğinin artırılması ve bu niteliğin ülke genelinde kabul gören aynı zamanda uluslararası karşılaştırılabilirliği olan belgelerle ispatlanması sağlanacaktır. Söz konusu sistem ile işgücü hareketliliğinin ve verimliliğinin artırılmasına, işgücü piyasasının nitelik

yönünden asgari şartları sağlamasına ve nitelikli işgücünün üretim sürecine etkin katılımı ile ekonomik ve sosyal yaşamın gelişmesine katkı sağlanacaktır. Sistemin başarıya ulaşması ve işgücü piyasasına beklenen katkıyı sağlaması, sosyal taraflar arasında her alanda sağlanacak koordinasyon ve işbirliği ile mümkün olacaktır.

MYK tarafından işletilmekte olan ulusal yeterlilik sistemi farklı yeterlilik seviyelerinde nitelikli işgücü yaratmada ve eğitim ve öğretimin iş piyasasının ihtiyaçlarına uygunluğunu sağlamada önemli bir araçtır. Ulusal Yeterlilik Sistemi bireylerin değişen koşullara uyum sağlayabilmelerini kolaylaştırırken, meslek standartları ve yeterliliklere dayalı ölçme değerlendirme sisteminin oluşturulması, edinilen belgelerin uluslararası karşılaştırılabilirliğinin sağlanması, bireylerin istihdamı ve hareketliliği gibi konularda altyapı hazırlamaktadır. Sistemin sürdürülebilirliği amacıyla işveren sendikaları MYK çalışmalarına aktif katılım sağlamaktadırlar.

Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfus potansiyeli, insan kaynakları geliştirilmesi politikalarına, eğitim sunumunun etkinliğine, bireylerin hayat boyu öğrenme yollarının açıklığına bağlı olarak avantaja dönecektir. Ulusal meslek standartları ve yeterlilikler örgün, yaygın, informal öğrenmenin talebe göre şekillenmesini sağlayacak önemli ulusal dökümanlar olup, iş yaşamı aktörlerinin bu aşamada etkin rol almasıyla tarafsız, şeffaf ve kalite güvencesi sağlanmış bir sistem ile becerileri tanınan işgücü, Türkiye, AB ve diğer pazarlarda önemli bir rekabet gücü sağlayacaktır.

Mustafa KUMLU



Mesleki Yeterlilik Sisteminin Merkezinde Gençler Yer Almalıdır

Mesleki yeterlilik sisteminin çalışanlar açısından önemini nasıl değerlendirirsiniz?

Mesleki yeterlilik sistemi; ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarının, hızla değişen sosyal, ekonomik ve teknolojik koşullara bağlı olarak sürekli yeniden şekillenen ihtiyaçlarına uygun meslekleri belirleyen, bu mesleklerde çalışan ya da çalışmak isteyen kişilerin sahip olması gereken standart bilgi ve beceri düzeylerini tespit ve tescil eden bir sistemdir.

İşgücü piyasasının talep ettiği işgücünün niteliği ve niceliği doğru bir biçimde tespit edilemediği durumlarda eğitim arzı da güncel olamamaktadır. Uzun ve zorlu bir eğitim sürecini geride bırakmış gençler işsizlik ve eksik istihdam sorunları yaşarken diğer yandan açık işler için gereken niteliklere sahip işgücünü bulmakta zorluk çekilmektedir. Bu durum işgücü piyasasında arz-talep uyumsuzluğuna yol açmaktadır. Kuşkusuz bu uyumsuzluk, işsizliğin nedenlerinden biri olarak görülmektedir.

Mesleki yeterlilik sisteminin varlığı ve sağlıklı işlemesi, bir yandan çalışanların ve fakat bir yandan işverenlerin işgücü piyasasından beklentilerini karşılamaya hizmet etmekte, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi amacını gerçekleştirmek için de önemli bir araç olmaktadır.

Mesleki yeterlilik sisteminin çalışanlar açısından önemi, işgücü piyasasında istihdam edilebilirliği geliştirmek yönünde gerekli bilgi, beceri ve yeteneklerin artırılmasını sağlamak ve bunu belgelendirme imkanına sahip olmaktır. İş tanımlarının belirlenmesi ve istihdam edilme süreçlerinde "uygun işe uygun kişi" yerleştirilmesinin önemli bir çıktısı da verimlilik artışı olarak katkı sağlanmasıdır.

Kuşkusuz sistemin eğitime olan katkısı da göz ardı edilmemelidir. Çünkü mesleki yeterlilik sistemi, eğitim kurumlarının eğitim programlarının güncellenmesi ve işgücü piyasasının taleplerine uygun hale getirilmesinde de önemli rol oynamaktadır. Uzun dönemde işgücünün niteliğinin artırılmasına ulusal boyutta katkı getirmesi söz konusudur.

Çağdaş endüstri ilişkilerinin egemen olduğu çalışma hayatında mesleki yeterlilik sistemi eğitim ve istihdam arasındaki bağları güçlendirirken, yeterliliklerinden dolayı çalışanların verimliliği daha da artmakta ve sağlanan refah artışından alınan pay nedeniyle motivasyonları da yükselmektedir.

Günümüzde geçerli olan meslekler ve beceriler, değişen ve gelişen ekonomik ve sosyal yapıya paralel olarak yeniden biçimlenmekte ve gelecekte aynı kalmamaktadır. Geleceğin meslekleri-

Mesleki yeterlilik sisteminin varlığı ve sağlıklı işlemesi, bir yandan çalışanların ve fakat biryandan işverenlerin işgücü piyasasından beklentilerini karşılamaya hizmet etmekte, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi amacını gerçekleştirmek için de önemli bir araç olmaktadır.

nin belirlenmesinde toplumun değişimine neden olan faktörlerin iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Geleceğin mesleki yeterlilikleri, toplumun gelecekteki ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmek durumundadır.

Mesleki yeterlilik sisteminin merkezinde gençlerin yer almasının önemi büyüktür. Gençlere bugün yükselişte olan ve gelecekte geçerli olacak mesleklerin neler olduğu ve bu mesleklerde ilerlemek için hangi becerilere ihtiyaç duyulacağı açık ve erişilir bir biçimde gösterilmelidir.

Bir bakıma mesleki yeterlilik sistemi, eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirmenin yanında ve ötesinde, mesleki bilgi ve rehberlik hizmetleri ile hayat boyu öğrenimin bileşkesi niteliğindedir.

Mesleki yeterlilik sisteminin merkezinde gençlerin yer almasının önemi büyüktür. Gençlere bugün yükselişte olan ve gelecekte geçerli olacak mesleklerin neler olduğu ve bu mesleklerde ilerlemek için hangi becerilere ihtiyaç duyulacağı açık ve erişilir bir biçimde gösterilmelidir.

Bu sistemin işsizlik sorununun çözümünde oynayabileceği rol sizce ne olabilir?

İşsizlik ve istihdam göstergeleri ülkede uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesidir. Demokratik değerlerin korunabileceği ve uygulanabileceği bir toplumu oluşturmak için “insan onuruna yaraşır iş olanaklarının yaratılması” önemli ve önceliklidir. Bunun sağlanması doğrultusunda ortak bir anlayış oluşturulmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu hedefe ulaşılması için istihdam politikaları, ekonomik büyüme ve istikrar gibi makro ekonomik önceliklerle aynı statüde görülmelidir. Bunun ilk adımı ise istihdam politikasının uygulanan ekonomik politikanın temel eksenine yerleştirilmesi olmalıdır.

Türkiye’deki eğitim sisteminin işgücü piyasasının talep ettiği nitelikte eleman yetiştirmekte beklentileri karşılayamaması işsizlik sorunun giderek büyümesinde önemli bir etken olmaktadır. Mesleki yeterlilikler sisteminin geliştirilmesi eğitim-istihdam uyumunun sağlanması için gereklidir. İşgücünün hangi mesleki bilgiye hangi yeterlilik düzeyinde sahip olduğunu somut ve ölçülebilir biçimde belgelendirildiğinde ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarına istihdama giriş daha da kolaylaşmaktadır.

Eğitim sistemimizin sorunları ortadadır. Gençlerimiz okullarından işgücü piyasasının gereksinimlerini karşılamaya yeterli eğitimi almadan mezun olmaktadırlar. Öte yandan pek çok

meslekte eğitilmiş işgücünün yetersizliği söz konusudur. Bu yüzden her şeyden önce Eğitim kurumlarının ve eğitimcilerin yeterliliklerinin artırılması bu açıdan önemli ve öncelikli bir konu olmaktadır. Aslında mesleki yeterlilik sistemi, eğitim istihdam ilişkisini kurmaya çalışırken, bir bakıma eğitimin kalitesini de test ve tescil etmektedir.

Eğitim ve öğretim programlarının temel içeriğini işgücü piyasası araştırmalarının sonuçları oluşturmaktadır. Türkiye’de işçi ve işveren konfederasyonu olarak TÜRK-İŞ ve TİSK’in yerel düzeyde işgücü piyasası analizine yönelik birlikte yaptığı çalışma bu açıdan olumlu bir örnek olmuştur. İşgücü piyasasında kabul gören mesleki yeterliliklerin tespit edilmesi, bu yeterlilikleri sağlayacak bir eğitim sisteminin oluşmasına da katkıda bulunacak ve böylece eğitim ile istihdam arasında daha akıcı bir geçiş mümkün olacaktır.

İşgücü piyasasının talep ettiği becerileri herhangi bir şekilde kazanmış kişilerin de mesleki yeterliliklerini belgeleyebilmeleri son derece önemlidir.

Bilindiği gibi ülkemizin bir diğer önemli sorunu mesleki eğitimin saygınlığı meselesidir. Nüfusumuzun büyük bir çoğunluğunu oluşturan ve iktisaden faal olmayan genç ve kadın işgücünün mesleki eğitime olan ilgilerinin artırılması gereklidir.

İşgücü piyasasının temel verilerine bakıldığında olumsuz bir tabloyla karşılaşmaktadır. Son açıklanan resmi verilere göre işsizlik oranı yüzde 10,5 ve işsiz sayısı 2 milyon 751 bin kişidir. Bunun mevsimsel bir düşüş olduğu bilinmektedir. Genel eğilime bakıldığında özellikle genç işsizlik sorununun giderek derinleştiği görülmektedir. Her ne kadar dönemsel etkileri içeriyor olsa da temelde yapısal olan işsizlik sorununun kökenine inildiğinde “eğitim”, “istihdam”, ve “eğitim-istihdam ilişkisinin kopukluğu” ortaya çıkmaktadır.

Ekonominin istihdam yaratmadığı, eğitim düzeyinin ve eğitimin kişileri istihdama kazandırma potansiyelinin çok düşük olduğu, eğitim ve istihdam ara-

sındaki bağlantıların kurulamadığı, hastalıklı bir işgücü piyasasına yapılacak ilk müdahale; işsiz gençlerin mesleki eğitimden geçirilmesi, bu meslekteki yeterliliğinin belgelenmesi ve bu yeterlilik belgesine sahip olanların istihdamının teşvik edilmesi olabilir. Fakat eğitim ve istihdama dair yapısal sorunlar çözülmedikçe bunlar sadece basit acil yardım önlemleri olarak kalacaktır.

Bu konuda Konfederasyonunuzca yapılan çalışmalar var mıdır? Bilgi verebilir misiniz?

Ülkemizde koordinasyonu MYK tarafından sağlanan Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi, devlet, işçi ve işveren taraflarının, eğitim kurumlarının ve en önemlisi ilgili mesleklerde fiilen çalışanların katılımıyla geliştirilmektedir. Faaliyete başladığında pek çok sorunla karşılaşan, ancak sistemin kurulmasında ve geliştirilmesinde önemli rol oynayan MYK’nın yetkilendirdiği kurum ve kuruluşların hazırladığı meslek standartları, sosyal tarafların görüşüne gönderilmekte ve sektör komitelerinde incelenmektedir. Bu yapının sağlıklı işlemesi ve istihdama katkı sağlaması, sosyal taraflar arasında sağlanacak sosyal diyalog ile mümkündür.

Mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi, sosyal tarafların işbirliğini ve uzlaşmasını gerektiren temel bir alandır.

TÜRK-İŞ, Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin oluşturulması konusuna oldukça duyarlı davranmış, 1992 yılında devlet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Meslek Standartları Komisyonu (MSK) ile başlayan ve günümüze kadar devam eden tüm çalışmalara katkıda bulunmuştur. Bu kapsamda 250 mesleğin standardı hazırlanmış, bugün MYK koordinatörlüğünde geliştirilen Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi’nin temelleri atılmıştır.

Konfederasyonumuz MYK bünyesinde oluşturulan Sektör Komiteleri’nde üye sendika temsilcileri aracılığıyla sektörlerindeki meslek standartlarının oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır.



Salim USLU

Mesleki Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim

AB’ne katılım yolundaki Türkiye’nin hedefi, üretim ve ekonomide daha üst basamaklara çıkmaktır. Teknolojideki gelişmeler günümüzde sanayi üretimine yansımakta ve küresel rekabette en önemli unsur haline gelmektedir.

Dolayısıyla gelişen teknolojinin ihtiyaçlarına uyumlu, iş piyasasının taleplerine cevap verebilecek işgücüne ihtiyaç da artmaktadır. Bu nedenle örgün, yaygın ve informal eğitim sonucunda edinilen becerilerin ölçülmesi gerekmektedir. Diğer taraftan ülkemiz işgücü yönünden önemli bir potansiyele sahiptir. Ancak mevcut sınav ve belgelendirme yöntemlerinde yaşanan karmaşıklık ve kirlilik bu geniş potansiyeli kullanamama probleminde yol açmaktadır.

Eğitim ve belgelendirme arasındaki uyumsuzluk, örgün ya da yaygın eğitim sonucunda aynı mesleki becerileri kazanan bireylere eş değerde sertifika verilmemesi, mesleki eğitim kurumlarına iş piyasasının ihtiyaç duyduğu insan kaynağını belirleyen planlar yapılmadan öğrenci alınması ve ölçme-değerlendirme mekanizmalarının mevcut programların gözden geçirilmesinde etkin bir biçimde kullanılamaması gibi nedenlerle Ulusal Yeterlilik Sistemine (UYS) dayalı sınav ve belgelendirme merkezlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle ülkemizde UYS’yi kurmak temel bir ihtiyaçtır.

Çünkü UYS; Eğitim ile istihdam arasında doğru ilişkiyi kuran, Uluslararası

sı kıyaslanabilirlik altyapısı oluşturan, Nitelikli işgücüne erişimi kolaylaştıran, Mesleki yeterliliklerin değerlendirilmesinde geçerlilik, güvenilirlik ve şeffaflığı sağlayan, İlerleme yollarını daha açık hale getiren ve kariyer hareketliliğini destekleyen, Önceki öğrenmeyi tanıyan, İstihdamı, verimliliği ve ulusal rekabet gücünü arttıran, Bağımsız, şeffaf ve kalite güvencesi sağlanmış bir sistemdir.

Bu amaçla Türkiye’de meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslek alanlarında ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek üzere 21.09.2006 tarih ve 5544 sayılı kanun ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. Bilindiği üzere MYK’nın temel görevi; Avrupa Birliği ile uyumlu “ulusal mesleki yeterlilik sistemi”ni kurmak ve işletmektir. Konfederasyonumuz yürüttüğü AB projeleri ile aynı zamanda sosyal taraf olarak Kurum’un bu temel görevini sahiplenmekte ve desteklemektedir.

Bilindiği üzere Türkiye’de Mesleki Standart, Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme ile ilgili hazırlıklar ve çalışmalar AB sürecinde hızlanmıştır. Planlanan ve yayınlanan ulusal ve uluslararası dokümanlara bakacak olursak;

- 2010 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve sosyal tarafların ortaklaşa hazırladıkları Ulusal İstihdam Strate-

Önümüzdeki dönem temel hedefimiz, iş piyasası ihtiyaçlarına uygun örgün ve yaygın mesleki eğitim ve öğretim verilmesini sağlamak, hayat boyu öğrenmeyi desteklemek, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmek ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile uyumu kolaylaştırmak olmalıdır.

jisi taslağında; “...Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile uyumlu Ulusal Yeterlilik Çerçevesi 2012 yılı sonuna kadar oluşturulacaktır.” “Ulusal meslek standartlarının tamamı 2012 yılı sonuna kadar hazırlanacaktır.” Şeklinde hedefler belirlenmiştir.

- 23 Nisan 2008 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından resmen kabul edilen Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinde ise; “...AYÇ, yeterliliklerin işverenlerce, bireylerce ve kurumlarca daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, işçilerin ve öğrencilerin kendi yeterliliklerini diğer bir ülkede kullanabilmesinin yolunu açmaktadır.”, “...AYÇ’ye dayanarak her ülke kendi Ulusal Yeterlilik Sistemini oluşturacaktır.”, “2012’den itibaren her yeni yeterliliğin AYÇ referansları ile bir bağlantısı olacaktır. Böylece işverenler ve kurumlar, adayın bilgi, beceri ve yetkinliklerini anlayabileceklerdir.” ifadele-ri bulunmaktadır.

Verilen belgeler çalışanın ve işverenin ihtiyacını karşılamamaktadır. Çünkü sistemde sektörün arz ve talep taraflarının katılımı ve katkısı yoktur. Sektörlerde Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi oluşturulamamıştır. Mevcut belge sistemi istihdama olumsuz katkı yapmaktadır. Dolayısıyla istihdamın şekli uzun süreli yapısal işsizliğe dönüşmektedir.

Bu nedenlerle önümüzdeki dönem temel hedefimiz, iş piyasası ihtiyaçlarına uygun örgün ve yaygın mesleki eğitim ve öğretim verilmesini sağlamak, hayat boyu öğrenmeyi desteklemek, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmek ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile uyumu kolaylaştırmak olmalıdır.

MEVCUT SİSTEMDE TEMEL SORUNLAR

Ülkemizde mevcut mesleki eğitim belgelerinde karmaşa ve kirlilik vardır. Diğer taraftan bu belgelerin uluslar arası geçerliliği de yoktur. Dolayısıyla mevcut belge ile iş gücünün serbest dolaşımı sağlanamamaktadır. Mevcut belgelendirme uygulamalarından eğitim ve belge aynı kurumlar tarafından verilmektedir. Bu nedenle belge ve sertifikasyon uygulamalarında güvenilirlik sorunu vardır. Diğer taraftan belgelendirme uygulamaları iş gücünün teorik ve pratik becerisini ve kapasitesini etkin ve somut bir şekilde yansıtmamaktadır. Uygulamalarda, yalnızca örgün ve yaygın eğitim belgelendirilmekte ve hayat boyu öğrenme çerçevesinde informal öğrenme ve beceriler ölçülememekte ve belgelenememektedir. Belgeler, öğrenme çıktılarına dayalı değil; girdi odaklı eğitim sisteminin bir ürünüdür. Mevcut belgelerde, sektör ve ilgili dallarda seviyelendirme ve seviyeler arası farklılıklar olmamakla birlikte, sektörlerin hazırladığı meslek standartlarına uygun eğitim müfredatlarından ve modüllerinden oluşmayan eğitim sistemi içerisinde ve-

rilmektedir. Mevcut sistemde eğitim ile iş gücü piyasası arasında uyum yoktur.

Ayrıca verilen belgeler çalışanın ve işverenin ihtiyacını karşılamamaktadır. Çünkü sistemde sektörün arz ve talep taraflarının katılımı ve katkısı yoktur. Sektörlerde Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi oluşturulamamıştır. Mevcut belge sistemi istihdama olumsuz katkı yapmaktadır. Dolayısıyla istihdamın şekli uzun süreli yapısal işsizliğe dönüşmektedir.

SENDİKALARIN ROLÜ ve HAK-İŞ

Ülkemizin en büyük sorunlarından birinin işgücü piyasasının talep ettiği nitelikli işgücü ihtiyacı olduğu hepimiz tarafından bilinmektedir. HAK-İŞ olarak biz dersimizi çalışıyoruz. Geleceği iyi okuyoruz. Okumakla da kalmıyor, sivil toplum olmanın bilinciyle de elimizi taşın altına koyuyoruz.

HAK-İŞ Konfederasyonu mesleki eğitim, meslek standartlarının hazırlanması ve aktif işgücü tedbirleri konusundan uzman bir sivil toplum örgütüdür. Mesleki Eğitim, Eğitim Modüllerinin Hazırlanması ve Aktif istihdam tedbirleri (istihdam odaklı mesleki eğitim kursları) kapsamında bugüne kadar HAK-İŞ ve bağlı sendikaları birçok AB projesi hazırlamış ve başarıyla yürütmüştür.

Yaptığımız çalışmalarla toplu sözleşme yapan, sadece slogan atan bir sendikacılık anlayışı artık çok gerilerde kaldığını, sendikaların temsil ettikleri kitlenin yaşadığı ülkenin eğitim sorunundan, çevre sorunundan politik sorunlarına; kültürel problemlerinden, yaşam standartlarının yükseltilmesine kadar her alanda faaliyetler yaptıklarını da gösteriyoruz.

HAK-İŞ olarak bunu yaşanan yeni süreç çerçevesinde yeni perspektifler geliştirerek, hizmet alanlarımızı ve kadrolarımızı genişleterek, geliştirerek yapıyoruz.

Projelerimizle bir ilin mesleki eğitim talebini, istihdam sorununu tüm yerel paydaşlarla masaya yatırıyoruz, eğitimler veriyoruz, mesleki rehberlik ve danışmanlık merkezleri kuruyoruz.

Ayrıca HAK-İŞ /ÇELİK-İŞ MYK ile Mart 2009 tarihinde metal sektörüne ilişkin 32 dalda ve 64 seviyede meslek standardı hazırlamak üzere protokol imzalamıştır. Söz konusu protokol kapsamında hazırlanan meslek standartlarının bir kısmı nihai halini almıştır.

HAK-İŞ aynı zamanda MYK yönetim Kurulunda İşçi Gurubu adına temsil edilmektedir.

MYK kurulmasını yıllardır savunan ve her ortamda konun önemini dillendiren HAK-İŞ bu anlamda Kanun çıkmadan önce hem oluşturulacak kurumla ilgili ön hazırlığını yapmış, kanun çıktıktan sonra ise kurumla ilgili üyelerinin bilgilendirilmesi çalışmalarını tamamlamış bulunmaktadır.

MYK bünyesinde oluşturulan sektör komitelerinde yer alan HAK-İŞ, bu Komitelerce ulusal meslek standartlarının hazırlanması sürecinde aktif rol üstlenmektedir. Meslek standartlarının belirlenmesinde işyeri uygulamaları ve ihtiyaçları konusunda, söz konusu iş için gerekli bilgi, beceri, davranış ve tavır konusundaki hususlarda destek vermektedir.

Ayrıca üyelerimizin mesleki yeterliklerini belgelendirmesi, becerilerini güncelleştirerek birden fazla yeterliliğe sahip olması konularında çalışmalarımızı programlı bir biçimde yürüterek özelde üyelerimizin genelde örgütlü olduğumuz işyerlerindeki tüm çalışanların uluslararası düzeyde geçerli bir belge veya sertifika ile mesleki yeterliğinin belgelenmesini sağlamaya yönelik altyapı çalışmaları gerçekleştiriyoruz.

Sendikacılıkta eski ezber ve alışkanlıkları bozan bir kuruluş olarak eğitim ve mesleki eğitim faaliyetlerine büyük önem veren HAK-İŞ faaliyetlerini sadece üyeleri ile sınırlı tutmayarak sendikacılıkta bir "ilk"i gerçekleştirmektedir.

Üyelerine yönelik hizmetlerini yeni süreç ve gelişmelere göre şekillendirme ve çeşitlendirme kabiliyetine sahip olan Konfederasyonumuz mesleki yeterlilik sisteminden de maksimum derecede faydalanacak ve sisteme maksimum katkı verecektir.

Süleyman ÇELEBİ



Mesleki Yeterlilik ve İşsizlik

Mesleki yeterlilik ve bu yeterliliği tanımlayan meslek standartları, bir mesleğin tam olarak gerçekleştirilmesiyle ilgili yapılması gereken görev ve işlemlerle, edinilmiş olması gereken bilgi ve beceriler ve gösterilmesi gereken tutum ve davranışları belirleyen en az ölçütlerdir. Meslek standartları, aynı zamanda bir sistem içinde üretilmesi ve belirlenmesi gereken değerlerdir. Bu nedenle, eğitim sisteminin bütünü ile olduğu kadar, mesleki ve teknik eğitimin nicel ve nitel boyutu ile yakından ilgilidir.

Meslek standartları sisteminin varlığı ve işleyişi, işverenlere, çalışanlara ve eğitim kesimine sayısız yararlar sağlamaktadır. Meslek standartları bireylerin iş yaşamı ile eğitim yaşamı arasında önemli bir işlev görmektedir.

Bugün ülkemizde mesleki eğitim, örgün ve yaygın eğitimle sunulmaktadır.

Ancak, söz konusu eğitim kurumlarınca verilen mesleki eğitimin beklenti ve ihtiyaçları her zaman karşılamadığı, iş yaşamının kendine has dinamiklerle-

rinin eğitime gerektiği ölçüde yansıyamadığı, açıktır.

Meslek eğitimi ve istihdam temel insan hakları arasında yer alan; sosyal güvenlik kapsamında düzenlenmesi gereken ve Anayasada anlam bulan sosyal devlet aracılığı ile yaşama geçirilmesi gereken eğitim ve çalışma hakkının bir parçasıdır. Mesleki yeterliliğin, çalışma yaşamı açısından kapladığı önem son derece önemlidir.

Ancak, mesleki yeterlilik konusunun nasıl ele alındığı önemlidir. İşçi, işveren ilişkileri, karşılıklı tanımlanmış hak ve ödevlerin yerine getirilişi biçimleri ile değerlendirilmelidir. İşçinin kendisinden beklenen bilgi ve donanımına sahip olması, bu anlamda nitelik açısından sürekli olarak kendini geliştirmesi temel bir hak olarak görülmelidir. Bunun bir ayağı eğitim sistemi ve meslek okulları ise bir diğer ayağı çalışma yaşamı içerisinde yer alan ve değişen iş koşullarına uyum sağlaması için yeni bilgi ve becerilerle donatılması gereken işçilerin eğitimidir.

Eğitim kurumlarınca verilen mesleki eğitimin beklenti ve ihtiyaçları her zaman karşılamadığı, iş yaşamının kendine has dinamiklerinin eğitime gerektiği ölçüde yansıyamadığı, açıktır.

Bunun için işçiye hem kendini değiştiren çalışma koşullarına göre yenileyip, geliştirmesi için bir zaman verilmesi, hem de eğitim araç-gereç ve altyapısının sağlanması konusunda katkı verilmesi önemlidir. Bunu öncelikle işverenlerin üzerinde olan bir sorumluluk olarak görmekteyiz. Dolayısı ile mesleki eğitim konusunda işverenlerin üzerlerindeki sorumluluğu ötelemesi, ya da bu sorumluluğu devlete ya da işçinin kendisinin üzerine yıkması, iş barışı açısından ciddi sıkıntılar doğuracak davranış biçimleridir.

Türkiye, fazla mesailerle ortalamada 52 saati bulan 45 saatlik çalışma haftası, 1 aydan az olan yıllık ücretli izinleri ile dünya genelinde işçilerine, kendileri-

Mesleki eğitim, işgücünün nitelikli hale gelmesi için kamunun eğitim sistemini güçlendirmesi, sermayedarın ise işçi işsiz kalmadan, üretim sürecinde mesleki olarak yetkinleştirmesi bağlamında ele alınmalıdır.

ni yeniden üretebilmeleri için en az hak tanıyan ülkelerin başında gelmektedir. Bu koşullar altında çalışma yaşamı içerisinde, değişen koşullara uyum sağlayabilmek açısından, işçinin elindeki tüm olanaklar neredeyse alınmaktadır. Dolayısı ile mesleki eğitim işçilerin çalışma süreleri içinde sürekli bir hak olarak tanımlandığı gibi, işyeri dışarısında kendilerini yeniden üretebilmeleri açısından çalışma mevzuatının, çalışma süreleri ile ilgili kısmının acilen ele alınması ve AB normlarına uyumlu hale getirilmesi bir zorunluluktur.

İŞSİZLİK İŞÇİNİN YETERSİZLİĞİNİN BİR SONUCU DEĞİLDİR

Dünya’da işsizlikle mücadele açısından mesleki eğitimin etkin bir araç olarak kullanılmasına yönelik çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Özellikle Kore modeli olarak anılan model Türkiye açısından da esas alınan bir model haline gelmiştir. İşsizlik bilindiği gibi mevcut ekonomik paradigma içinde yapısal bir sorun olarak görülmekte ve işsizlikle mücadele bu kabul üzerinden yürütülmeye çalışılmakta, işsizliğe çözüm piyasanın insafına terk edilmektedir.

DİSK, bu anlamda işsizlikle mücadele başlığı altında “mesleki yeterlilik” kavramının kullanılmasını, işsizliğin işçinin mesleki yetersizliğinden, yani işçinin kendisinden kaynaklanan bir durum olarak değerlendirilmesi anlamına geldiğini, bununsa sorunlu bir yaklaşım olduğunu düşünmektedir.

Türkiye’de iş güvencesinin son derece sınırlı ve özellikle kriz dönemlerinde işçiyi bütünüyle savunmasız bırakan bir mekanizma olarak çalıştığı ortadadır. Özellikle işsizlikle mücadelenin sadece istatistiksel bir veri olarak değerlendirme kapsamına alındığı, işsizleri çeşitli biçimlerde istihdama dahilmiş gibi gösterecek tanımlamalardan kaynaklı kimi yaklaşımları benimsemek mümkün değildir. İşsizlik ile mücadele herkese insan onuruna yaraşır iş kapsamında ele alınmalıdır.

Mesleki eğitim, işgücünün nitelikli hale gelmesi için kamunun eğitim sistemini güçlendirmesi, sermayedarın ise işçi işsiz kalmadan, üretim sürecinde mesleki olarak yetkinleştirmesi bağlamında ele alınmalıdır. Yine işsizliği önlem konusunda kalıcı ve ısrarcı adımlar atılmalıdır. Bütün bu koşullara rağmen işsizlik girdabına sürüklenen kişilerin, işsiz olarak geçirdikleri süreyi verimli geçirmeleri anlamında mesleki yeterlilik kurslarının kamu eli ile sürdürülmesi anlamlı ve değerli olacaktır.

Mesleki yeterliliğin, işsizlik fonu kullanılarak, işverenlerin sorumluluğunu üstlenmesi, hatta mesleki eğitim alan işçinin primlerini üstlenmesi doğru değildir. Yine özel istihdam büroları gibi uygulamaların teşviki yolu ile, kamunun kimi sorumlulukları piyasa dinamiklerine terk edilmemelidir. Sonuç olarak bu süreçlerde kamu özel dengesi işçiyi koruyan bir biçimde ele alınmalıdır.

İşsizliğin çözümü ve işçinin kendini yeniden üretebilmesi için;

1. Haftalık çalışma süresi gelir kaybı yaşanmaksızın 40 saate, fazla mesailer için uygulanan yıllık 270 saat sınırı, 90 saate düşürülmelidir.
2. Herkese en az 1 ay ücretli izin hakkı tanınmalıdır.
3. Herkes için iş güvencesi ayrımsız bir biçimde uygulanmalıdır.
4. Sendikal hak ve özgürlükler güvence

Mesleki yeterliliğin, işsizlik fonu kullanılarak, işverenlerin sorumluluğunu üstlenmesi, hatta mesleki eğitim alan işçinin primlerini üstlenmesi doğru değildir.

altına alınmalı, sendikal barajlar, noter şartı kaldırılmalı, herkesin sendika hakkını özgürce kullanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır

5. Kamu yatırımcılığı ve hizmetleri istihdam yaratacak şekilde yeniden ele alınmalıdır
6. Kamuda personel açığı derhal kapatılmalıdır.
7. Taşeronlaşma ve kayıtdışı istihdam engellenmelidir.
8. İşsizlik fonundan yararlanma şartları genişletilmeli ve fon amacı doğrultusunda kullanılmalıdır.

DİSK VE MESLEKİ EĞİTİM

DİSK, 1998 yılında kurmuş olduğu ve 12. dönem mezunlarını veren DİSK Tekstil Meslek Lisesi ve bu liseye devam eden yedi yüzü aşkın öğrencisi ile mesleki eğitime katkı yapmaktadır. Kütahya çevresinde, açık arama yöntemi ile maden araması ve işletmesi yapılarak bozulmuş olan tarım alanlarında işsiz kalmış ve mesleki eğitim konusunda yetersiz köylülerin alternatif mesleklerle yönelmesi ve göçün önlenmesi için yürütülen projelerle, evde trikotaj eğitimleri verilmiş, ekolojik tarım ve fidan ziraatçılığı çalışmaları yapılarak, yöre halkının işlendirilmesine destek sağlanmıştır.

“Yaşam boyu eğitimin desteklenmesi ve özendirilmesi” istihdam edilebilirlik açısından önemsenen bir ifadedir, mitleştirilmeden, bir sınırı olduğu bilinerek; eğitim hakkı, çalışma hakkı, fırsat eşitliği ve emek gücünün üreticisi olan emekçilerin “insan” olarak taşıdığı fiziksel kısıtlar ve sağlıklı olma durumu ile birlikte ele alınmalıdır.

Av. Sancar BAYAZIT



ÇEİS’in Çimento Sektörüne Yönelik Mesleki Yeterliliklerin Geliştirilmesi Konusuna Bakış Açısı ve Buna Yönelik Faaliyetleri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), çimento sektöründeki ulusal mesleki yeterliliklerin belirlenmesi ve bu yeterliliklere yönelik olarak sınav ve belgelendirme sisteminin hayata geçirilmesi konusuna büyük önem vermektedir.

Üç aşamalı olarak izlenecek olan yolun ilk etabında, Sendikamız ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) arasında 22 Mayıs 2009 tarihinde imzalanan Protokol gereği çimento sektöründeki mesleklerin ulusal standartlarının belirlenmesi çalışmalarına başlanmıştır. İkinci etapta söz konusu ulusal standartlardan yola çıkarak ilgili ulusal mesleki yeterlilikler belirlenecek ve son etapta ise geliştirilen mesleki yeterliliklere yönelik olarak çimento sektöründe çalışanların belgelendirilmesi için sınav ve belgelendirme sistemini kuracaktır.

Bugüne Kadar Gerçekleştirilen Faaliyetler

MYK ile imzalanan protokol gereği 2 senelik süre zarfında çimento sektöründe yer alan 9 meslek için (değişik

eğitim seviyeleri göz önünde bulundurulduğunda toplam 20 meslek) meslek standartlarını geliştirerek MYK’ya sunacaktır.

Bugüne kadar, alanlarında uzman çalışanların katılımıyla gerçekleştirilen çalıştaylar sonucunda Sendikamız Merkezi’nde 10 meslekle ilgili standart geliştirme çalışmaları tamamlanmıştır.

Gerçekleştirilen 10 çalıştay sonucunda, Merkezi Kumanda Operatörlüğü-Pişiricilik (Seviye 5) ve Elektrik Bakım Onarımcılığı (Seviye 4) meslekleri ile ilgili standartlar 15 Aralık 2009 tarihinde gerçekleştirilen MYK Yönetim Kurulu toplantısında onaylanarak, 28 Aralık 2009 tarih ve 27446 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Elektronik Bakım Onarımcılığı (Seviye 5, 4 ve 3) ilgili taslak meslek standartları ilgili tarafların görüşlerine sunulmuş, gelen görüşler doğrultusunda gerekli güncellemeler yapılarak MYK’ya teslim edilmiştir. Resmi Gazete’de yayınlanan Elektrik Bakım Onarımcılığı mesleğinin 3. ve 5. seviyeleri ile ilgili taslak standartlar hazırlanmış ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerine sunulmuştur.

Bugüne kadar, alanlarında uzman çalışanların katılımıyla gerçekleştirilen çalıştaylar sonucunda Sendikamız Merkezi’nde 10 meslekle ilgili standart geliştirme çalışmaları tamamlanmıştır.

Makine Bakım Onarımcılığı ile ilgili çalıştaylar tamamlanmış ve taslakların bitirilme aşamasına gelinmiştir. Söz konusu üç meslekle ilgili taslak standartların Resmi Gazete’de yayınlanarak ulusal bir kimliğe kavuşması, diğer sektörlerde de benzer mesleklerin bulunması ve bu mesleklerle ilgili hazırlanacak taslak standartlarla çakışmaması, hatta gerekirse çimento sektörünün de diğer sektörlerle birlikte içinde yer alacağı ortak taslak standartların çıkabilecek olması sebebiyle, MYK bu meslekleri beklemeye almıştır.

Çimento sektöründe yer alan mesleklerin standartlarının geliştirilmesi faaliyetlerinin yanında, eş zamanlı olarak bu standartlar üzerinden geliştirilecek mesleki yeterliliklerin hazırlanması amacıyla

Çimento sektöründe yer alan mesleklere yönelik ulusal standartların belirlenmesi çalışmalarına Sendikamızca 2011 yılı sonuna kadar devam edilecektir.

da MYK'ya 20 Nisan 2010 tarihinde gerekli resmi başvuru yapılmıştır. MYK tarafından incelenen başvuru kabul görek, bu konudaki protokol de 18 Ağustos 2010 tarihinde imzalanmıştır.

Çimento sektörüne yönelik olarak nihai hedef olan sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması ve bu bağlamda ÇEİS'in akredite bir sınav ve belgelendirme kuruluşu olması hususunda ise; MYK tarafından ilan edilen "Voc-Test Merkezleri Hibe Programı" kapsamında, ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin kurulmasına yönelik proje başvurusu 30 Haziran 2010 tarihi itibarıyla yapılmıştır.

Bu proje ile söz konusu merkezin kurulmasının yanında, geliştirilen ulusal mesleki yeterliliklerin kullanılabilir olması ve çimento sektöründe faaliyet gösteren Üyelerimizin sertifikalı gençleri istihdam edebilmeleri için, sınav soru bankaları oluşturulacak, bu havuzlardan seçilecek sorulardan meydana gelen bir sınav sistemi kurulacak ve nihayetinde de başarılı olan kişilerin sertifikalandırılmaları sağlanacaktır.

Gerçekleştirilmesi Planlanan Faaliyetler

Çimento sektöründe yer alan mesleklere yönelik ulusal standartların belirlenmesi çalışmalarına Sendikamızca 2011 yılı sonuna kadar devam edilecektir. Bu kapsamda, öncelikle çimento sektörüne özgü olan meslekler seçilerek, bunların ulusal standartlarının belirlenmesine öncelik verilecektir. Diğer sektörlerde de bulunan ortak mesleklerin standart hazırlama çalışmalarının ise MYK'nın öngöreceği ve planlayacağı şekilde söz konusu sek-

törleri temsil eden kurum/kuruluşlarla ortaklaşa yürütülmesi Sendikamızca çok önemsenmekte ve uygun görülmektedir.

Yukarıda belirtildiği üzere, ulusal meslek standartlarının belirlenmesi çalışmalarına paralel olarak 2011 yılı içerisinde eş zamanlı bir şekilde Merkezi Kumanda Operatörlüğü (Seviye 5), Çimento Üretim Elemanlığı (Seviye 5, 4 ve 3) ile Çimento Sektörü İşçiliği (Seviye 2) mesleklerine yönelik ulusal mesleki yeterliliklerin belirlenmesi çalışmaları da yürütülecektir. Ulusal meslek standartlarının hazırlanması sürecinde öncelikle Üyelerimiz temsilcilerinden meydana gelen bir teknik üst kurul oluşturulacak, onların da yardımıyla ulusal yeterlilik hazırlama çalışması, Üye çimento fabrikalarının katılım planlaması, sektörde yer alan mesleklerde sınav ve belgelendirmenin temel esaslarının belirlenmesi çalışmaları gerçekleştirilip, eğitmen ve akademisyenlerden alınacak destekle çimento sektöründe yer alan mesleklerin standartlarına dayalı mesleki yeterlilik taslakları geliştirilecektir.

Sınav ve belgelendirme sisteminin oluşturulması ve ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin kurulması amacını taşıyan "Voc-Test Merkezleri Hibe Programı" kapsamında Merkezi Finans ve İhale Birimi'ne sunulan projemiz sonucunda öngörülen faaliyetlerin başarılı olması durumunda, Sendikamız sınav ve belgelendirme yapabilen "Akredite Kuruluş" olmak için Türk Akreditasyon Kurumu'na (TürkAk) başvurarak nihai hedefindeki son adımı da atmış olacaktır. Sendikamızca hazırlanan projenin hibe programına kabul edilmemesi durumunda dahi, projede öngörülen faaliyetlerin her biri gerçekleştirilerek öngörülen nihai hedefe doğru ilerlenecektir.

Sonuç

TürkAk'a yapılacak başvuru sonrasında Sendikamızın akredite kuruluş

Sendikamızca çimento sektörüne yönelik olarak geliştirilecek mesleki yeterlilikler, meslek okullarında müfredat oluşturulmasına ve işveren kesiminin ihtiyaçları doğrultusunda öğrenciler yetiştirilmesine önayak olacak, söz konusu okullardan daha bilinçli mezunlar çıkacak ve bu gençlerin sertifikalandırılmaları daha da kolay olacaktır.

olması durumunda, Üyelerimizin istihdam etmek isteyeceği gençler Sendikamız bünyesinde sınava tabi tutularak, başarılı olmaları durumunda sertifikalanacak, Üyelerimiz daha yetkin gençleri istihdam etmiş olacak, söz konusu istihdam edilen gençler çalışma ortamlarına daha kolay ve çabuk uyum sağlayacaklar ve Üyelerimizin maliyetleri önemli ölçüde düşecektir. Öte yandan, sertifikalanan gençlerimiz yurdun her kesiminde istihdam edilebilme fırsatını yakalayacak ve işsizliğin azalmasında önemli katkılar sağlanacaktır.

Konuya mesleki yeterlilik boyutundan bakıldığında, Sendikamızca çimento sektörüne yönelik olarak geliştirilecek mesleki yeterlilikler, meslek okullarında müfredat oluşturulmasına ve işveren kesiminin ihtiyaçları doğrultusunda öğrenciler yetiştirilmesine önayak olacak, söz konusu okullardan daha bilinçli mezunlar çıkacak ve bu gençlerin sertifikalandırılmaları daha da kolay olacaktır. Ayrıca, çimento sektörüne yönelik okulların, programların, derslerin sayısının azlığı problemine de çözüm olarak gerek örgün gerekse yaygın eğitime önemli katkıda bulunulacak; nihayetinde ise ülkedeki tüm çimento fabrikalarının nitelikli eleman ihtiyacının karşılanması sağlanmış olacaktır.

Av. Saadet CEYLAN



saadet.ceylan@kiplas.org.tr

İşveren Örgütleri Meslek Standartları ve Mesleki Yeterlilikler Konusunda Aktif Rol Almalı

Meslek Standartları Ve Mesleki Yeterlilikler, Ülke Sanayiinin İhtiyaç Duyduğu İşgücünün Profilini Ortaya Koyup Çalışanı Da Mesleki Yeterliliği Konusunda Akredite Edeceğinden; Sanayicinin Temsilcisi Olan İşveren Örgütlerinin Bu Çalışmada Aktif Rol Alması Gerek-mektedir.

Yazımızın başlığından da anlaşılacağı üzere; "bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu ortaya koyan asgari norm" şeklinde tanımlanan meslek standartları ile "çalışanın sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri" ortaya koyan mesleki yeterlilikler, ülke sanayiinin ihtiyaç duyduğu işgücü profilini ortaya koyup istihdam ile eğitim arasındaki doğru ilişkinin kurulmasına neden olacağından, ülke için çok önemli bir çalışmadır.

Ülke istihdamına ve rekabet gücüne doğrudan etki yapacak olan böylesi önemli bir çalışmada da, iş dünyasının çalışma yaşamındaki temsilcileri olan işveren örgütlerinin öncelikle yer alması gerekmektedir.

Bu düşünce ile konuyu "misyon" olarak algılayan KİPLAS, bu bağlamda Mesleki Yeterlilikler Kurumu'na kimya işkolundaki meslek standartlarını belirleyecek yetkili kuruluş olabilmek için,

2008 yılı Nisan ayında başvurmuştur.

Kuruma yapılan bu başvuruya başlangıçta bir yanıt alınamaması üzerine KİPLAS, Kurum yetkilileri ile 2008 yılı Ekim ayında bir görüşme yapmış ve "petrol, kimya, lastik ve plastik" iş dallarını bünyesinde bulunduran ve bu nedenle de "heterojen" bir işkolu olan "kimya" işkolunun, yapılmakta olan çalışmaların yoğunluğu nedeni ile en erken 2009 yılı sonlarında MYK tarafından gündeme alınacağını öğrenmiştir.

Bu bilgi üzerine KİPLAS profesyonel kadrosu, oldukça geniş bir ürün yelpazesi olan ve bu nedenle de diğer sektörlerin ihtiyacı olan tüm kimyasalları da üreten, böylelikle de ülke sanayisinin ana sektörleri içinde yer alması gereken "kimya" işkolunun meslek standartları çalışmalarını öne çekebilmek üzere girişimlerine başlamış, bu amaçla da konuyu öncelikle Yönetim Kurulu'nun gündemine taşımış, Yönetim Kurulu'nun verdiği güçlü destek ile de ilk olarak,

MYK, "kimya işkolu" için planlarını öne çekerek KİPLAS'ı, 30 Mart 2009 tarihli yazısı ile kimya işkolunda meslek standartlarını hazırlamak üzere yetkilendirmiştir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun tavsiyelerine uygun bir şekilde heterojen yapıya sahip sektördeki diğer meslek kuruluşları ile işbirliği arayışlarına girişmiştir.

Bu arayış sırasında KİPLAS; heterojen bir yapıya sahip olmasına karşın, "sektörel işbirliği" konusunda örnek bir yapılanmayı yıllar öncesi gerçekleştirmiş olan "kimya sektörü" açısından hiçbir sıkıntı yaşamamıştır.

Gerçekten de kimya sektörü, sektörel politikalar ile uygulamaların oluşması konusunda örgütsel birlikteliği sağlamak üzere daha 2004 yılında harekete geçmiş bir sektördür ve bu bağlamda KİPLAS, Temmuz 2004 ayın-

Beklentimiz; Kurumun daha önce işkolu bazında oluşturulmuş bazı yatay meslekleri yeniden değerlemeye açarak tüm sektörlerin ihtiyacını karşılar bir şekle getirtmesidir.

da protokole bağlanan Kimya Sektör Platformu(KSP)'nün fikir sahiplerinden ve aktif kurucularındandır. Dolayısıyla da sektörel işbirliklerine gönülden inanmaktadır.

Hal böyle olunca da KİPLAS, "sektörel işbirliği" davranış modelini uzun bir süredir benimsemiş bu yapılanmayla sektörel bir uygulama olacak olan bu girişimini paylaşmış, kimya işkolunun meslek standartlarını hazırlamak üzere başvuruda bulunduğunu, bu çalışmada KSP bünyesindeki diğer meslek kuruluşları ile de işbirliği yapmak istediğini bildirmiş ve 2009 yılının Şubat ayında, KSP bünyesindeki 7 kuruluş, KİPLAS'ın önderliğini yaptığı bu girişime destek vermiş, böylece bir başka örnek işbirliğinin ilk imzaları atılmıştır.

"Kimya İşkolunun Meslek Standartlarını Belirlemek" yolundaki KİPLAS teklifine ilk destek veren Kimya Sektör Platformunun saygın kuruluşları; Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği(TKSD)-Türkiye Kimya Derneği(TKD)-Türkiye Plastik Sanayicileri Araştırma,Geliştirme ve Eğitim Vakfı(PAGEV)-İSPE Sağlık Bilimleri Derneği-Boya Sanayicileri Derneği(BOSAD)-Madeni Yağ Petrol Ürünleri Sanayicileri Derneği(MAPESAD) ve Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası(SEİS)dır.

Bu beraberlik sonrası, Proje sahibi ve yöneticisi pozisyonundaki KİPLAS, konunun yeni, farkındalığın da az olduğu "meslek standartları" konusunda farkındalığı arttırmak üzere çalışmalar yapılması gerektiğini görmüş ve ilk olarak MYK üst düzey yetkililerinin de katı-

lımıyla, 2009 yılının Mart ayında bir "seminer" düzenleyerek, sistemin katılımcılarına en yetkin ağızlardan anlatılmasına bir olanak sağlamıştır. Bu süreçte sektörel işbirliğine, işkolunda örgütlü işçi sendikalarından PETROL-İŞ Sendikası ile Kimya Mühendisleri Odası(KMO)-Petrol Ürünleri İşverenleri Sendikası(PÜİS)-İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamulleri İhracatçıları Birliği(IKMİB) ve Türkiye İlaç Sanayi Derneği de(TİSD)katılmıştır.

Görülebileceği üzere KİPLAS önderliğindeki sektörel işbirliği, "çalışan temsilcisi", "alana özel oda" ve "ihracatçıları birliği" boyutlarının da katılımı ile giderek yayılan bir işbirliğidir ve ilk farkındalık semineri sonucunda da KİPLAS'ın işbirliği yaptığı kurum sayısı 7'den 12'ye yükselmiştir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu çalışmaları bünyesindeki en geniş tabanlı işbirliği olan bu beraberliğin sonuçları kısa zamanda alınmış ve MYK, "kimya işkolu" için planlarını öne çekerek KİPLAS'ı, 30 Mart 2009 tarihli yazısı ile kimya işkolunda meslek standartlarını hazırlamak üzere yetkilendirmiştir.

MYK prosedürleri gereği, yetkilendirilen kuruluş ile MYK arasında imza altına alınacak olan Meslek Standardı Hazırlama İşbirliği Protokolü ise; 23 Haziran 2009 tarihinde, üst kuruluşumuz TİSK'in ev sahipliğinde, TİSK salonlarında imzalanmıştır.

MYK ile KİPLAS arasındaki Protokolün imza töreni sırasında, kimya işkolunun sektörel işbirliğine ,Başkanlık düzeyinde yapılan girişimlerin de katkısı ile İstanbul Sanayi Odası(İSO) ve İstanbul Ticaret Odası (İTO) da katılmış, böylece kimya işkolu meslek standartlarının hazırlanmasına yönelik işbirliği içindeki kuruluş sayısı KİPLAS ile birlikte 15 kuruluşa yükselmiştir.

Şu an itibariyle de işbirliğine katılım çalışmalarımız devam etmekte olup; yazımızın hazırlanış tarihi itibari-

le sektörel işbirliğimiz, Kocaeli Sanayi Odası-Gaziantep Sanayi Odası-Kocaeli Üniversitesi Hereke İsmet Uzunyol Meslek Yüksek Okulu ve Camelyaf Takviyeli Plastik San. Derneği'nin de (CTP-SANDER) katılımlarıyla 19 sayısına ulaşmış durumdadır.

Başvuru sahibi KİPLAS, MYK ile imzalanan Meslek Standardı Hazırlama İşbirliği Protokolü ile önemli bir dönemece dönerken, bir taraftan da bu güne kadar yapılmış olan en büyük işbirliği ile yürütülecek çalışmaları yönetmek üzere yapılanma çalışmalarına başlamış, bu bağlamda da önce sektörel çalışmanın taslak bütçesi ile organizasyon yapısını oluşturmuş, teknik çalışmalar için bir yol haritası oluşturabilmek üzere Mesleki Yeterlilik Kurumu ve daha önce MYK tarafından yetkilendirilmiş kardeş işveren sendikalarının deneyimlerine başvurmuş, konu özelinde çalışan danışman firmalar ile görüşmüş, meslek standartları konusunda MEGEP Projesi kapsamında çalışan PAGEV deneyimini ve önerilerini de paylaşmıştır.

Bu arayışlardan sonra KİPLAS, projenin yürüyüş parkurunu belirlemek elde edilen bilgileri ve öneri yol haritası ile taslak bütçeyi görüşmek üzere 17 Ağustos 2009 tarihinde işbirliği içine girilen kuruluşların Başkanları ile genel bir toplantı düzenlemiştir.

Anılan toplantıda; ortak bir bütçe ile çalışmaların yürütülmesi ve Danışmanlık firmasından alınacak meslek analizi eğitimi yolu ile kuruluşların teknik ekibini eğitip, yola, KİPLAS'ın yönetiminde her kuruluşun eğitilmiş ekibi ile devam kararları çıkmıştır.

Bu kapsamda eğitilmiş eleman olarak KİPLAS bünyesinde 3 kişi bulunmakta olup; ekibimiz, bir proje liderinin başkanlığında, analizi yapılacak meslek için iş dallarına göre uzman kuruluşun ekibinden de yararlanarak çalışmaları na halen devam etmektedir.

Meslek Standartları açısından "kimya" işkolu, KİPLAS önderliğinde birlikte hareket etme prensibine varmış durumdadır. Sektör olarak hedefimiz; işkolumuzda çalışacak olanların standartlarında olduğu gibi, asıl amaçlarından biri "eğitim ile istihdam ilişkisini" güçlendirmek olan yeterliliklerde de aktif görev alarak sektörümüze doğrudan hizmet etmektir.

KİPLAS önderliğindeki Meslek Standartları Sektörel işbirliğinin, bütçesi ve organizasyonel yapısı tamamlandıktan sonra, teknik çalışmalara devamla, öncelikli meslek seçimine geçilmiş,bu bağlamda da iş dallarının asıl ihtiyaçlarını saptayabilmek adına; katılımcı kuruluşlara standardı belirlenecek "öncelikli" meslekleri seçme olanağı verilmiştir.

Şu anda yapılan ortak çalışmalar sonucunda;

İlaç Üretim Operatörü(Beşeri ve Veteriner) (Seviye 4)-Ulusal Meslek Standardı,12 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete'de; Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı (Seviye 3) ve Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı (Seviye 4) Ulusal Meslek Standartları ise 5 Temmuz 2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmış durumdadır.

Grubun çalışmaları sonucunda oluşturulan

Kimya Laboratuvarı Analisti (Seviye 4);Kimya Laboratuvarı Sorumlusu (Seviye 5);Boya Üretim Operatörü (Seviye 3);Boya Renk Ayar Elemanı(Seviye 3)ve Boya Dolum Operatörü(Seviye 3) Meslek Standartları ise, Sektör Komite'sinde doğrulanıp MYK Yönetim Kurulu'na gönderilmiş, MYK Yönetim Kurulu tarafından da onaylanmış olup; şu anda

Ulusal Meslek Standardı olmak üzere Resmi Gazete'de yayımlanmayı beklemektedir.

Grubun çalışmaları sonucunda oluşturulan

Boya Üretim Sorumlusu (Seviye 4) ve Boya Üretim Sorumlusu (Seviye 5) Taslak Meslek Standartları ise doğrulanma sürecinde olup; Sektör Komitesi'nde görüşülmek üzere beklemektedir.

KİPLAS tarafından çalışmaları tamamlanıp ta Mesleki Yeterlilik Kurumu'na gönderilmiş, ancak MYK tarafından bekletilen taslak standartlar ise;

Plastik Profil Boru Ekstrüzyon Üretim Operatörü (Seviye 3); Boya Kalite Kontrol Sorumlusu (Seviye 4) ve İlaç Lojistik Operatörü (Seviye 3) taslak standartlarıdır.

KİPLAS ve grubun çalışmalarını tamamladığı, ancak henüz Mesleki Yeterlilik Kurumu'na göndermediği taslak Meslek Standartları da bulunmaktadır.

Bilindiği üzere meslek standartları ve buna bağlı yeterlilikler, dinamik bir alanın düzenlemeleri olup; bu nedenle de yapılan çalışmaların zaman zaman revize edilmesi, işin doğası gereğidir. Nitekim bu nedenle de ilgili mevzuatta, standartların sektörden gelen talepler ve iş piyasasının ihtiyaçları esas alınarak geliştirilmek veya güncellenmek üzere en geç beş yılda bir yeniden değerlendirilmesine yönelik düzenleme bulunmaktadır.

İşte bu dinamizm nedeni ile Mesleki Yeterlilik Kurumu, önceleri Ulusal Standartlarda diğer işkollarında da kullanılabilecek ve dolayısıyla da "yatay meslek" olarak tanımlanabilecek bazı mesleklerde "işkoluna özel standart" oluşturulmasına onay vermişken son zamanlarda ilk örneklerin aksine, bütün işkolları için geçerli olabilecek "yatay" mesleklerde tüm işkolları için tek bir tanım yapma, işkollarına göre gerekli

kırılmaları da alt kırılımlar olarak belirleme eğilimine girmiş bulunmaktadır.

Genel bir tanım altında her iş koluna özel düzenlemelerin ve ayrımların korunması şeklindeki bu fikir, alana uygun bir yaklaşımdır. Ancak bu noktada beklentimiz; Kurumun bu konudaki kararını netleştirmesi ve bu bağlamda da karar kesin ise, daha önce işkolu bazında oluşturulmuş bazı yatay meslekleri yeniden değerlemeye açarak tüm sektörlerin ihtiyacını karşılar bir şekle getirtmesidir.

Bilindiği üzere sistem, salt meslek standartlarından oluşmamakta, meslek standartlarını "mesleki yeterlilikler", "eğitim ve müfredat" ve son olarak da "sınav ve belgelendirme" süreçleri takip etmektedir. Yine bilindiği üzere Kurum, bu süreçlerin hiç birinde aktif rol almayıp istekli kuruluşları, kriterlerine uygun ise, istedikleri süreç için yetkilendirmektedir.

Bu bağlamda heterojen bir işkolu olan kimya işkolu için, şu an itibariyle "ilaç" ve "plastik" alt dallarında 3 ulusal standart oluşturmuş olan sendikamız ve çalışma arkadaşı kuruluşların, sürecin izleyen etabı olan ve "çalışanın sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri" ortaya koyacak olan "mesleki yeterlilikler" konusunda hareketsiz kalması beklenemeyeceğinden;KİPLAS olarak sürecin ikinci basamağı olan "Ulusal Yeterlilikler" konusunda da Kurum tarafından yetkilendirilmiş kuruluş olmak üzere gerekli müracaat yapılmış durumdadır.

Meslek Standartları açısından Türkiye'nin en geniş sektörel işbirliğini sağlamış olan "kimya" işkolu, KİPLAS önderliğinde bu aşamada da birlikte hareket etme prensibine varmış durumdadır. Sektör olarak hedefimiz; işkolumuzda çalışacak olanların standartlarında olduğu gibi, asıl amaçlarından biri "eğitim ile istihdam ilişkisini" güç-

KİPLAS partnerleri ile birlikte, sürecin sınav ve belgelendirme ayağında da rol alma niyetini ortaya koymuş durumdadır.

lendirmek olan yeterliliklerde de aktif görev olarak sektörümüze doğrudan hizmet etmektedir.

Görüleceği üzere sistem, bir bütün olarak standardı belirlenip yeterlilik ölçüleri de ortaya konan mesleklerin eğitimi ayağını da içermektedir. Bu bağlamda da sanayinin istediği çalışan profili için, mesleki eğitimin standarda/yeterliliklere göre şekillenmesi, ülke ekonomisi ve sanayinin rekabet gücü açısından çok önemli ve en anlamlı çıktı olacaktır.

Çünkü Kurum mevzuatında Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi;

“Teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve bu standartları temel alan yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin yetkilendirme, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin kural ve faaliyetler”

şeklinde tanımlanmakta, böylelikle de bu güne kadar TSE ya da MEGEP Projesi kapsamında yapılanlardan da yararlanılarak Türkiye’de artık istihdam-eğitim ilişkisinin güçlendirilmesinin bir sisteme kavuşturulduğunu ortaya koymaktadır.

İşte bu noktada bir sistem yapılmasına gidildiğine göre; eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesinin ülke tarafından kabul gördüğünü tekrar memnuniyetle saptıyor ama konu ve alan ile doğrudan ilgili olduğuna inandığımız “ağır ve tehlikeli işte mesleki eğitim” olgusu ile açıkça ortaya çıkan sektörün bir sorununa burada değinmeden geçemiyoruz.

Gerçekten de çok geniş bir ürün yelpazesi olan ve ayrıca pek çok sanayi dalına girdi vermekle aslında sanayi-

nin ana sektörlerinden biri olan “kimya” sektörü, kanaatimizce ara elemana yönelik “mesleki eğitim” açısından biraz ihmale uğramış bir alandır.

Şöyle ki; sanayiye ara eleman yetiştiren meslek liseleri arasında “kimya prosesi” alanını bölüm olarak okutan okul sayısı, Türkiye genelinde oldukça azdır. Bunlar da genelde, ana kimya-plastik-lastik-boya-petro kimya vb. gibi çok geniş bir açılıma sahip “kimya prosesi” alanında, “plastik” örneğinde olduğu gibi, alanın bir ya da iki dalında uzmanlaşmakta, Türkiye genelinde “Kimya” prosesini bütünü ile ele alan meslek lisesi sayısı, sektörün önemi ve yarattığı istihdam göz önüne alındığında, oldukça az kalmaktadır.

Kimya’nın sıkıntıları bununla da bitmemekte, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesindeki sertifika programlarında da “kimya teknolojisi”, eğitime hazır bir alan olarak bulunmakta, sanayiden gelen talebe karşın halen “programı hazırlanan alanlar” arasında yer almaktadır.

Bu bağlamda Çalışma Bakanlığının ana amaç olarak ;“meslek edindirme faaliyetlerinin özellikle sanayiye dönük alanlardaki mesleki eğitimin etkinlik ve verimliliğinin artırılması,disipline edilmesi ve işgücü piyasanın ihtiyaçları ile uyumlu, işverenlerin katılımına imkan veren bir hale getirilmesine yönelik bir sistemin ortaya konulması....” şeklinde tanımladığı yeni ve anlamlı projesi UMEM Projesinde de, Proje yürütücüsü İŞ-KUR tarafından eğitim verilmesi planlanan alanlar içinde kimyaya, “PVC” dışında rastlanmamaktadır.

İşte bu alt yapısal sorun, çoğunlukla “ağır ve tehlikeli işler” listesinde yer alan kimya açısından, “Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin İŞE ALINMADAN ÖNCE, mesleki eğitime tabi tutulmaları gerekir” şeklindeki Tebliğ düzenlemesi ile birleştiğinde, giderek

önemle çözülmesi gereken bir husus olmaya başlamaktadır.

Gerçekten de kimya sanayicisi; mesleki eğitim, özellikle de “iş dalında” mesleki eğitim verecek alt yapının zayıf olduğu bir ortamda, aslında zamanlama beklemesinin daha anlamlı olduğunu düşündüğümüz ve ifade ettiğimiz bu yükümlülük nedeniyle, özellikle “yeni eleman” açısından belgeli eleman bulma güçlüğü yaşayacak, eğer böyle bir eleman bulamaz ise de “önceden eğitim verme” yükümlülüğü nedeniyle henüz işyeri ile gönül bağı kurmamış, eğitim sonrası tercihinin ne olacağını bilemediği çalışanını eğitime riskini yüklenecektir.

Dolayısıyla meselenin “eğitim” ayağı,tıpkı UMEM Projesinde öngörüldüğü üzere, sektörel gereklilikleri ve ihtiyaçları,sektörleri ihmal etmeyerek, mutlaka karşılamak durumundadır.

Bu tespitler de bize; sektör birlikteliği ile kimya işkolunun meslek standartları ve yeterlilikleri konusunda aktif tavır sergilenmesinin, kimya işverenin ve işçisinin katılımına olanak sunması ve sektörün ihtiyaçlarına doğrudan çözüm üretmesi açısından ne kadar anlamlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak; meslek standartları ve mesleki yeterlilikler süreci, sanayinin rekabet gücü açısından ülke adına önemli ve çok ayaklı bir süreçtir ve işveren örgütlerinin bu sürecin tümünde etkin olarak yer alması gerekmektedir.

Bu düşünce ile KİPLAS, sistemi güçlendirmek üzere açılmış bulunan VOC-Test Merkezleri Hibe Programı Teklif çağrısına bir projede “başvuru sahibi” olarak; diğer iki projede ise diğer başvuru sahibi işbirliği kuruluşlarının müracaatlarında “ortak” sıfatı ile müracaat etmiş olup; partnerleri ile birlikte, sürecin sınav ve belgelendirme ayağında da rol alma niyetini ortaya koymuş durumdadır.

İsmet SİPAHİ



MESS Ulusal Yeterlilik Çalışmalarına Öncülük Ediyor

Ülkemizin temel sorunlarından biri, eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin yetersizliği nedeniyle, genç nüfusun iş piyasasının ihtiyaç ve beklentilerine uygun vasıflandırılmamasıdır. Bu sorunun çözümü için, Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde Ulusal Yeterlilik Çerçevesi’nin (UYÇ) oluşturulması çalışmalarının önemi büyüktür. Ulusal Yeterlilik Sistemi; ulusal meslek standartlarının hazırlanması, ulusal yeterliliklerin hazırlanması, akredite eğitim programlarının oluşturulması ve mesleki yeterlilik sınav ve belgelendirme merkezlerinin kurulması aşamalarından meydana gelmektedir.

İstihdam ve mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesi çalışmaları kapsamında, 15 Temmuz 2010 tarihinde Resmi

Gazete’de yayımlanan Eylem Planı ile, Hayat Boyu Öğrenme perspektifinde aktif işgücü politikalarının uygulanması ve işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Dokuz öncelik altında toplanan Eylem Planında, UYÇ’nin oluşturulmasının önemi ayrıca vurgulanmıştır. MESS, Eylem Planının özünde yer alan; Ulusal meslek standartları ve ulusal mesleki yeterlilikler temelinde oluşturulmak istenen UYÇ’nin tüm aşamalarında önemli katkı sağlamaktadır. Sendikamız tarafından hazırlanan ulusal meslek standartları ve yeterlilikler diğer sektörlerde örnek olmuştur.

MESS, Ulusal meslek standartları ve ulusal mesleki yeterlilikler temelinde oluşturulmak istenen UYÇ’nin tüm aşamalarında önemli katkı sağlamaktadır. Sendikamız tarafından hazırlanan ulusal meslek standartları ve yeterlilikler diğer sektörlerde örnek olmuştur.

Ulusal Yeterlilik Çerçevesi’nin en temel bileşeni meslek standartlarının hazırlanmasıdır. Meslek standartları, bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri ve tutumların neler olduğunu gösteren, ayrıca kişisel davranış özellik ve biçimlerini sistematik

AB ülkeleriyle uyumlu bir mesleki eğitim modelinin ülkemizde işlerlik kazanması sanayimizin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılayarak, arz talep uyumsuzluğunu ortadan kaldıracaktır. Böylelikle, metal işkolunda rekabetçiliğin artırılmasına katkı sağlanacaktır.

olarak ortaya koyan belgelerdir. Ulusal meslek standartları sayesinde, çalışanlar yaptıkları mesleğin gerektirdiği yetkinliklere sahip olduklarını kanıtlayabilmektedir. Böylelikle, çalışanların bilgi, beceri ve istihdam edilebilirliği artırılarak, iş piyasasına hareketlilik kazandırılmaktadır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından otomotiv ve metal sektörleri için yetkilendirilen Sendikamız, 50 yılı aşan birikimini ve 1982 yılından beri uygulanmakta olan Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi'ndeki deneyimini meslek standartlarına ve yeterliliklere aktararak, bu alandaki çalışmalara öncülük etmektedir.

Ulusal meslek standartları hazırlama çalışmaları kapsamında, Sendikamız tarafından hazırlanan ve Resmi Gazete'de yayımlanan 26 ulusal meslek standardı yayın haline getirilerek "Ulusal Meslek Standartları" klasörlerine yerleştirilmiş; sosyal paydaşlar başta olmak üzere, eğitim sağlayıcılar ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına dağıtılmıştır. Sendikamız tarafından oluşturulan klasörler sayesinde meslek standartlarına ulaşılabilirlik sağlanmış ve erişim kolaylaştırılmıştır. Sendikamız, ulusal meslek standartları ve yeterlilikleri geliştirme ve yaygınlaştırma çalışmalarına devam edecektir.

Meslek standartlarını hazırlama çalışmaları, üye işyerlerimizdeki uzmanların ve yöneticilerin de yer aldığı teknik komisyonlar aracılığıyla yürütülmekte-



dir. Sektör temsilcilerinin standartların hazırlanma sürecinde yer alması, sanayinin ihtiyaçlarının tam olarak karşılanabilmesi için büyük önem taşımaktadır. Bu anlayış içerisinde, otomotiv ve metal komisyonlarımız tarafından hazırlanan 34 taslak meslek standardı değerlendirme aşamasında bulunmaktadır. Bunlara ilave olarak, 2011 yılına kadar 16 meslek standardının daha hazırlanması planlanmaktadır.

Meslek standartları hazırlama faaliyetleri kapsamında toplantılar, işyeri ziyaretleri ve uluslararası meslek standartlarının incelenmesi çalışmaları gerçekleştirmektedir. Hazırlanan standartlarla ilgili kurum ve kuruluşlardan gelen görüşler değerlendirmeye alınarak; buradan edinilen kazanımlar tekrar standartlara aktarılmaktadır. Bu süreçte, İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü ile de işbirliği yapılmaktadır.

Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan UYÇ'nin oluşturulması çalışmalarının ikinci aşamasını ulusal yeterlilikler oluşturmaktadır. MYK ile 2009 yılında imzalanan işbirliği protokolü dahilinde ilk etapta çalışılması planlanan 14 ulusal yeterlilik için taslak çalışmalar tamamlanmıştır. Taslak

yeterliliklerin uygulanabilirliği, gerçekleştirilen pilot sınavlar ile test edilmiştir. İlk etapta hazırlanan Makina Bakımcı mesleğine ait üç taslak yeterlilik, ülkemizin ulusal meslek standartlarına dayalı ilk ulusal yeterlilikleri olarak MYK yönetim kurulu tarafından onaylanma aşamasına gelmiştir.

Ulusal Yeterlilik Çerçevesi'nin son aşaması olan Sınav ve Belgelendirme Merkezleri'nin oluşturulmasıyla ilgili olarak Türk Metal Sendikası ile MESS, sosyal diyalog kapsamında müştereken çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda başlatılan, "Otomotiv Sanayi Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Merkezi" projesi ile; İstanbul, Ankara, Bursa, İzmir ve Adana illerinde Otomotiv VOC-TEST Merkezi ile bağlı şubelerin kurulması ve işletilmesi planlanmaktadır. Türk Metal Sendikası'yla müştereken kurulacak olan eğitim merkezleri ve belgelendirme merkezleri ile UYÇ'nin oluşturulmasındaki son basamak da tamamlanacaktır.

AB ülkeleriyle uyumlu bir mesleki eğitim modelinin ülkemizde işlerlik kazanması sanayimizin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılayarak, arz talep uyumsuzluğunu ortadan kaldıracaktır. Böylelikle, metal işkolunda rekabetçiliğin artırılmasına katkı sağlanacaktır.



Av. Refika ESER

Sektörümüzde Mevcut Meslek Seviyeleri, Bazı Mesleklerin Eklenmesi ile Daha da Genişlemektedir

Tıbbi Cihaz bakım onarım ve kurulumundan sorumlu çalışanlar sektör tarafından finanse edilen işbaşı eğitimleri ile yetişmektedir. İşbaşı eğitimleri hedef cihazların karmaşıklığına göre 1-3 yıl sürmektedir. Söz konusu alanın tıp destekçisi bir alan olması ve zaman zaman acil müdahaleler gerektirmesi, ülkenin her köşesine hizmet götürme gereği işi zorlaştırmakta, çalışan sirkülasyonunu artırmaktadır. Bu alanda çalışan kişilerin yaptıkları işi tıp etiğine uygun yapmasına ve sektöre özel iş sağlığı güvenliği bilgilerine ihtiyaç yüksektir.

Ayrıca bu kişiler zaman zaman hiçbir tıbbi eğitimi olmasa da, cihaza ilişkin teknik özellikleri hekimden daha iyi bilebildikleri için ameliyatlara (ortopedi, beyin, kalp gibi) girebilmekte ve hastaya doğrudan müdahale etmeseler de yardımcı pozisyonlar üstlenebilmektedirler. Böyle bir alanın standartlarının oluşturulması ve yeterlilik temelli belgelendirilmesi şarttır.

Bunların yanı sıra bu alana ilişkin eğitimlerin çok yeni olması veya henüz mezunlarının olmaması, çok genel bir şekilde sayıları milyonları bulan tıbbi cihazları tek bir başlıkta toplayan biyomedikal cihaz teknolojileri alanında geliştirilmesi ve eğitim kurumlarının bu çok pahalı cihaz gruplarına sahip

laboratuvarlarının olmaması nedeniyle yetişmiş insan gücü kaynağı eksiktir. Tıbbi Cihaz Bakım onarım elemanlarının biyomedikal cihaz teknolojileri alanı adı altında örgün eğitim kapsamında yapılmaya başlanan eğitimlerle bir görünürlük kazandığı ancak 4. Seviyede 4 dal, 5. Seviyede yalnızca 1 dal olarak belirlenmiş eğitim programlarının, sayıları milyonları bulan cihaz çeşitliliği için yeterli kapsamda olmasına olanak yoktur. Bu alanda yapılmakta olan Meslek Standartlarının yayınlanarak bu anlamda örgün ve yaygın eğitime yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Meslek Standartları ile eğitimin karıştırmakta güçlük çektiği bu alan ile istihdam arasında bir köprü kurularak bu alana bir görünürlük kazandırılacağını düşünüyoruz. İşverenlerin performans değerlendirme ve işe alım gibi aşamalarda kullanabilecekleri; işgücünün hareketliliğini artırmada pozitif etkisi olacaktır.

Sağlık Endüstrisi alanında yetkilendirilmiş TISK üyesi sendikamız, MYK ile 25 Eylül 2009 tarihinde imzaladığı protokol gereği, tıbbi cihazlara ilişkin meslek standartlarını hazırladığı konusunda yetkilendirilmiştir. Bu çerçevede hazırlanan faaliyet planı gereği, 2010 yılında sektörümüzdeki meslek ağacı yenilene-

rek, mevcut mesleklerin seviyeleri gözden geçirilmiştir. Buna göre daha önce 11 meslek olarak düşünülmüş çalışma, seviyeler ve bazı mesleklerin eklenmesi ile daha da genişlemektedir.

Tıbbi Cihazlar Satış ve Pazarlama Elemanı (Seviye 4 ve 5)

Tıbbi Laboratuvar Cihazları Bakım ve Onarım Elemanı (seviye 4 ve 5)

Ameliyathane Cihazları Bakım ve Onarım Elemanı (seviye 4 ve 5)

Yaşam Destek Cihazları Bakım ve Onarım Elemanı (seviye 4 ve 5)

Tedavi Cihazları Bakım ve Onarım Elemanı (seviye 4 ve 5)

Tıbbi Görüntüleme Cihazları Bakım ve Onarım Elemanı (Seviye 5)

Medikal Gaz Sistemleri Tesizat ve Bakım Onarım Elemanı (seviye 4 ve 5)

Tıbbi Cihazlar Kalibrasyon Elemanı (seviye 4 ve 5)

Fizyolojik Sinyal İzleme, Teşhis ve Kayıt Cihazları Bakım ve Onarım Elemanı (seviye 4 ve 5)

Kasım 2010 tarihi itibarıyla, Tıbbi Cihazlar Satış ve Pazarlama Elemanı (Seviye 4 ve 5) ve Tıbbi Laboratuvar Cihazları Bakım ve Onarım Elemanı (seviye 4 ve 5) Mesleklerine ilişkin standartlar MYK'ya görüşe gönderilecektir.



omer.acikgoz@yok.gov.tr

Yükseköğretimde Yeterlilik Çalışmaları

Yükseköğretim Kurulu, Yeterlilik'lerle ilgili çalışmalarını, genel hedefi bilgi tabanlı toplum ve bilgi tabanlı ekonomiyi yaratmak amacıyla Avrupa Yükseköğretim Alanını oluşturmak olan Bologna Süreci kapsamında sürdürmektedir. Bologna sürecinde bütün Avrupa Birliği ülkeleri ile birlikte toplam 47 ülke bulunmaktadır. Bologna Sürecinin temel ilkeleri ve çerçevesi, üye ülkelerin eğitim bakanlarının ortak bildirgeleriyle oluşmakta, üye ülkeler kendi yükseköğretim sistemlerini, reforme etmekte ve ortak Avrupa Yükseköğretim Alanı'nı oluşturmaya çalışmaktadırlar.

Yükseköğretimde Bologna Süreci

Avrupa yükseköğretim sisteminin uyumlu hale getirilmesi için Fransa, Almanya, İtalya ve Birleşik Krallık eğitim bakanları Sorbonne Ortak Bildirge'sini 1998 yılında deklare etmişlerdir. Bilgi Avrupa'sı; vatandaşlarına yeni bin yılın getirdiği zorluklarla başa çıkabilecek Yeterlilik'i aynı sosyal ve kültürel alana mensup olma ve ortak değerler bilinci verebilen bir Avrupa vatandaşlığı nosyonunu zenginleştirmek ve güçlendirmek için

vazgeçilmez bir unsur, toplum ve insan gelişimi için yeri doldurulamaz bir faktör olarak kabul etmektedir. Avrupa'daki yükseköğretim kurumları, "1988 Bologna Magna Carta Universitatum"da belirlenen temel prensipler ışığında, 19 Haziran 1999 tarihli Bologna Bildirgesi ile Avrupa Yükseköğretim Alanı kurma yolunda temel bir görev üstlenmeyi kabul etmişlerdir. Yükseköğretim kurumlarının bu rolü üstlenmeyi kabul etmeleri; üniversitelerin, yüksek öğrenimin ve araştırma sistemlerinin sürekli değişen ihtiyaçlar, toplumun sosyal ve ekonomik talepleri ve bilimsel gelişmelere uyum sağlamasını garanti eden bağımsız ve özerk yapıları düşünüldüğünde oldukça önemli bir gelişmedir.

19 Mayıs 2001 Avrupa'da Yükseköğretimden sorumlu Bakanlar, Prag Bildirge'si, 19 Eylül 2003 yılında Berlin Bildirgesi, 19-20 Mayıs 2005 Bergen Bildirge'si, 18 Mayıs 2007 Londra Bildirge'sini yayınlamış ve Bologna Süreci 2020- Yeni On Yılda Avrupa Yükseköğretim Alanı konulu bakanlar toplantısı, 28-29 Nisan 2009 tarihlerinde Leuven'de yapılmıştır. Avrupa Yükseköğ-

Meslek Yüksekokullarının öğretim elemanları, MEB alan uzmanı öğretmenleri ve program koordinatörleri, akademik uzmanlar, sektör ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerinin katılımıyla 52 adet 5. seviye mesleğe ilişkin işlem analizleri, yeterlik tabloları, ders bilgi formları, modül bilgi formları ve 5. seviye taslak öğretim programları tamamlanmıştır.

retim Alanı (AYA) oluşturulmasına yönelik Budapeşte-Viyana Deklarasyon'u (BVD) 12 Mart 2010 tarihinde yayınlanmıştır.

Yükseköğretim Kurulu tarafından 28.04.2006 tarih ve 2006/8 sayılı Yükseköğretim Kurulu Başkanlık Kararı ile kurulan ilk Yükseköğretim Yeterlilikler Komisyonu (YYK) üyeleri, Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Kurumları temsilcilerinden oluşturulmuş ve çalışmalarını 04.02.2008 tarihine kadar sürdürmüştür. Komisyon bu tarihler arasında sürdürdüğü çalışmalar sonucunda

Yükseköğretim Kurulunun Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte yürüttüğü ve işveren ve işçi sendikalarının sosyal paydaşlığında, ortalama %80'ni hibe olan 16 milyon Avroluk İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi (İKMEP) uygulanmış, Mesleki Ortaöğretim ile Mesleki Yükseköğretim müfredat uyum ve geliştirme çalışması yapılmış, Meslek Yüksekokullarında (MYO) mevcut olan 52 program ve 64 mesleğin müfredatı, Avrupa Yeterlilikler ve Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesine uygun olarak hazırlanmıştır.

ağırlıklı olarak Yeterlilikler Çerçevesi-Avrupa Yükseköğretim Alanı (QF-EHEA) düzey tanımlayıcılarını kullanarak yükseköğretimin her düzeyi (ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) sonunda asgari olarak kazanılması gereken bilgi ve kavrama (knowledge and understanding), beceri (applied knowledge) ve geniş anlamda yetkinliklere (competences) göre tanımlamış ve bu kapsamda öğrenim çıktılarından (learning outcomes) oluşan "Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi"nin (TYYÇ) ilk taslak versiyonunu (Ocak 2009) ilgili paydaşların görüşlerine ve katkılarına sunmuştur. Çalışma gruplarının çalışmaları sonucunda TYYÇ kapsamında yer alacak olan yeterlilik profillerinin (1) Yükseköğretim Yeterlilikleri, (2) Yükseköğretim Mesleki Eğitim Yeterlilikleri olarak gruplandırılması uygun görülmüştür. Hazırlanan taslak, Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 21.05.2009 tarih ve 2009.10 sayılı kararı ile "Türkiye Yükseköğretim Ulusal yeterlilikler Çerçevesi (TYUYÇ)" olarak kabul edilmiştir.

Mesleki Yeterlilikler

Yükseköğretim Kurulu, Mesleki Yeterlilik Kurumu ile koordineli bir şekilde çalışarak, genel kurulunda delege, yönetim kurulunda üye ve sektör komitelerinde üyeler bulundurmaktadır.

Yükseköğretim Kurulunun Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte yürüttüğü ve işveren ve işçi sendikalarının sosyal paydaşlığında, ortalama %80'ni hibe olan 16 milyon Avroluk İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi (İKMEP) uygulanmış, Mesleki Ortaöğretim ile Mesleki Yükseköğretim müfredat uyum ve geliştirme çalışması yapılmış, Milli Eğitim Bakanlığının daha önce MEGEP projesi ile hazırlamış olduğu müfredatların revizyonu yapılmış, Meslek Yüksekokullarında (MYO) mevcut olan 52 program ve 64 mesleğin müfredatı, Avrupa Yeterlilikler ve Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesine uygun olarak hazırlanmıştır. Hazırlanan 52 program, 2009 yılı verilerine göre MYO öğrencilerinin

%70.4'ünü kapsamakta, sektörel olarak da mevcut ekonomik sektörlerin %90'ını karşılamaktadır. Proje kapsamında ilk etapta 8 Pilot okulun yönetim ve öğretim kadrosunun eğitimler yoluyla kapasiteleri artırılmıştır. Pilot okullara 10 milyon Avro'luk makine teçhizat ve donanım alınmıştır. Müfredat geliştirme ile ilgili çalışmalar ise projenin omurgasını oluşturmaktadır. Meslek Yüksekokullarının öğretim elemanları, MEB alan uzmanı öğretmenleri ve program koordinatörleri, akademik uzmanlar, sektör ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerinin katılımıyla 52 adet 5. seviye mesleğe ilişkin işlem analizleri, yeterlik tabloları, ders bilgi formları, modül bilgi formları ve 5. seviye taslak öğretim programları tamamlanmıştır. Öğretim programları 2009-2010 öğretim yılında Türkiye'deki bütün MYO'larda uygulanmaya başlanmıştır.

Bologna Sürecinin zamanlamasına uygun olarak, halen Alan Yeterlilikleri ve Program Çıktıları üzerinde Yükseköğretim Kurumlarının çalışmaları devam etmektedir. TYYÇ'nin yükseköğretim kurumlarının ilgili programlarında uygulamaya geçirilmesi için bundan sonraki yapılması gereken çalışmalar Yükseköğretim Ulusal Yeterlilikler Komisyonu'nun koordinasyonunda aşağıda belirtilen çalışmaların yapılması planlanmaktadır.

1. TYYÇ'nin uygulama sürecinde öncelikle TYYÇ Temel Alan Yeterliliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda Eğitim-öğretim temel alanları olarak Uluslararası Eğitim Öğretim Sınıflandırma Standardı (ISCED 97) tarafından belirlenmiş olan Temel Alan Yeterliliklerinin esas alınması Yükseköğretim Ulusal Yeterlilikler Komisyonu'nun önerisi üzerine Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından uygun görülmüştür.
2. Hazırlanacak olan TYYÇ Alan Yeterlilikleri esas alınarak yükseköğretim kurumlarının eğitim ve öğretim programlarında uygulama süreci başlatılacaktır.
3. TYYÇ'nin program düzeyinde uygulanma düzeyi ve yeterliliği, Ulusal Kalite Güvencesi Sistemi kapsamında oluşturulacak kalite güvencesi yaklaşımları ile güvence altına altına alınacaktır.
4. TYYÇ'nin Avrupa Üst Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumluluğu ve kıyaslanması çalışmaları başlatılacaktır.
5. 11 adımdan oluşan TYYÇ'nin tamamlanma ve uygulama süreci pilot düzeyde 2012 yılının sonuna kadar ve tüm yükseköğretim programlarında uygulanması ise 2015 yılının sonuna kadar tamamlanacaktır.

Kaynaklar

1. <http://bologna.yok.gov.tr/index.php>
2. <http://ikmep.yok.gov.tr/index.php>

Avrupa Komisyonu 2010–2015 Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritasını Onayladı

Avrupa Komisyonu, Avrupa’da kadın erkek eşitliğinin teşviki için 5 yıllık stratejiyi içeren 2010–2015 Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritasını onayladı. Strateji, kadınların potansiyelinin daha iyi değerlendirilerek, AB’nin ekonomik ve sosyal hedeflerine erişimine katkı sağlanmasını öngörüyor.

Onaylanan Yol Haritası, Avrupa Komisyonu Kadın Hakları Şartı’nda yer alan ve daha fazla kadın yöneticinin yönetim kurulu üyeliklerine getirilmesinden, cinsiyete dayalı şiddetin engellenmesine kadar geniş bir odaklanma perspektifinde, çeşitli prensiplerin uygulamaya dönük tedbirlere dönüştürülmesini içeriyor. Yeni hazırlanan bir Eurobarometre Araştırması’na göre her dört Avrupalıdan biri aile içi şiddete maruz kalmış birini tanıyor ve Avrupalıların % 87’si Avru-

pa Birliği’nin aile içi şiddetle mücadeleyle ilişkin tedbirlerini destekliyor.

Cinsiyet eşitliği stratejisi 5 öncelik eksenine oturtulmuş çeşitli tedbirleri içeriyor: Ekonomi ve işgücü piyasası, eşit ücret, üst düzey yönetici pozisyonlarında eşitlik, kadına yönelik şiddetle mücadele ve eşitliğin AB’nin ötesinde teşviki.

Bu kapsamdaki somut hedeflerden bazıları şöyle:

- Daha fazla kadının işgücü piyasasına kazandırılması ve hem kadın hem de erkekler için Avrupa 2020 hedeflerinden olan % 75 istihdam oranının yakalanması için çalışılması;
- Ekonomik kararların alındığı üst düzey pozisyonlara daha fazla kadının gelebilmesine dönük hedefler içeren girişimlerde bulunulması;

- Kadın girişimciliği ve kendi hesabına çalışmanın desteklenmesi;
- Avrupa Eşit Ücret Günü oluşturularak, AB çapında kadınların erkeklere oranla yaklaşık % 18 daha az kazandıklarına dikkat çekilmesi;
- Tüm üye devletler çapında kadına karşı şiddetle mücadele edilmesi amacıyla ortak çalışmalar yürütülmesi.

Yeni Yol Haritası kapsamında Avrupa Komisyonu aynı zamanda, Avrupa Parlamentosu, Konsey başkanları, Avrupa sosyal ortakları ve sivil toplum temsilcilerinden oluşan üst düzey bir Cinsiyet Eşitliği Diyalog Komitesi oluşturularak, yıllık toplantılarla stratejinin uygulanışına ilişkin ilerlemeler konusunda bilgilendirme sağlamayı hedeflemektedir.

Güneydoğu Avrupa Kadın Girişimciliği Konferansı

Türkiye’nin Güneydoğu Avrupa Ülkeleri İşbirliği Süreci Dönem Başkanlığı kapsamında düzenlenen “Birinci Güneydoğu Avrupa Kadın Girişimciliği Konferansı”, Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE) ile işbirliği içerisinde, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve Bölgesel İşbirliği Konseyi (RCC) tarafından 21–22 Eylül 2010 tarihlerinde İstanbul’da yapıldı.

Konferansa, Arnavutluk, Hırvatistan, Sırbistan, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Makedonya, Moldova, Romanya ve Ülkemizden Kadın Girişimciliği ile ilgili çeşitli kurum ve kuruluşların temsilcileri iştirak etti.

Toplantının açılışında, Sanayi ve Ticaret Bakanı Nihat Ergün ve Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanı Selma Aliye Kavaf birer konuşma yaptı.

Ülkemizdeki işverenlerin sadece %6’sının kadınlardan oluştuğunu belirten Ergün, kadınları sadece işçi olarak değil işveren olarak da görmek istediklerini ifade etti. Bakan Ergün, Ülkemizde 100 kişiden sadece 4,6 kişinin kendi işini kurduğunu, bu sayının Meksika’da ise 18 olduğunu, zenginlik üretmek için güçlü bir reel sektöre ihtiyaç olduğunu vurguladı.

Kalkınma sürecinde, kadının üretim ve istihdam sürecine katılımının önemi ne inandıklarını belirten Devlet Bakanı

Selma Aliye Kavaf, Ülkemizde kadın girişimciliğine verilen desteğin giderek arttığını ifade etti. Ülkemizdeki 5 milyon 638 bin girişimcinin %14,7’sinin kadın olduğunu ve bunun da %90,7’sinin kendi hesabına çalıştığını, %9,3’ünün ise işveren pozisyonunda olduğunu söyleyen Kavaf, kadın girişimciliğinin teşvik edilmesinin kadın emeğinin ortaya çıkartılmasına katkı sağlayacağını belirtti.

Söz konusu Konferans, RCC ve UNECE tarafından Güneydoğu Avrupa’da kadın girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik olarak hazırlanan Projenin başlangıç noktasını oluştururken; Projenin amacının faaliyetlerini geliştirmek ve/veya yenilikçi bir boyut kazandırmak isteyen kadın girişimcilerin desteklenmesi



olduğu ifade edildi. Proje’nin, Güneydoğu Avrupa’da kadın girişimciler için önem arz eden beş temel konuya odaklandığı, bunların, bölgesel forumlarla işbirliği imkanlarının yaratılması, politika oluşturma, uygun göstergeler kullanılarak güvenilir istatistiklerin oluşturulması, yenilikçi finansman araçlarıyla kredilere erişim ve kapasite geliştirme programları vasıtasıyla bilgi ve becerilerin artırılması olduğu belirtildi. Düzenlenen bu ilk Konferansın, bölgedeki kadın girişimci ağları arasında daha iyi bir entegrasyon yaratması ve deneyimler ile iyi uygulama örneklerinin karşılıklı paylaşımını sağlaması bekleniyor.

Konferans sonunda, konferans boyunca düzenlenen Panellerde ve oluşturulan çalışma gruplarında dile getirilen görüşler ve tartışmalar sonucunda hazırlanan “Ortak Bildiri” tüm katılımcılarca onaylandı.

Söz konusu “Forum Ortak Bildirisi”nde yer alan kararlardan bazıları şöyle oldu:

- Düzenlenen Konferans/Forum; kadın girişimciler, kadın birlikleri, hükümet yetkilileri, araştırma enstitüleri, STK’lar, uluslararası uzmanlar ve Güneydoğu Avrupa bölgesindeki uluslararası kuruluşların temsilcileri arasındaki diyalogun geliştirilmesi için sürekli hale getirilmelidir.
- Kadın girişimciler için finans sağlayıcılara, iş ortaklarına ulaşılabilmesi için Network fırsatlarına erişim sağlanmalıdır.
- Güneydoğu Avrupa Ülkeleri için daha elverişli bir (resmi ve genel) politika ortamı teşvik edilmeli, ön şart niteliğindeki girişimci dostu iklimin yaratılmasına ve uygun yüksek teknolojinin benimsenmesine imkan sağlanmalıdır.
- Hükümetler, pozitif tedbirler alarak,

kadınların ekonomik büyümeye katkılarını sağlayacak politikalar yoluyla (çocuk bakım hizmetlerinin kolaylaştırılması gibi), kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini artırmalıdır.

- Kadın girişimciliğinin desteklenmesi için mevcut veri hizmetlerinin geliştirilmesi, istatistik verilerin mukayese edilebilirlik açısından tüm bölgelerde uyumlu olması sağlanmalıdır.

- Sermayeye eşit erişimin ötesinde, kadın girişimcilerin finanse edilmesi için finans kuruluşları bilinçlendirilmeli, duyarlılıkları artırılmalıdır.

- Girişimcilik hayat boyu öğrenme sürecinde bir kavramdır. Bu bağlamda yol gösterme, iş eğitimleri, iş fikirleri geliştirilmesi, kişisel becerilerin artırılması konularında eğitim sistemi önemli bir araçtır.

- Avrupa Birliği, kadın girişimcilere daha fazla destek sağlamalıdır.



Türkiye’de Kadının Durumu Raporu: “Her 100 Kadından 62’si Ev Kadını Olduğu İçin İş Aramıyor”

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan “Türkiye’de Kadının Durumu” Raporunda, Türkiye’de kırsal kesimde çalışan kadınların yüzde 77’sinin herhangi bir ücret almadığı, kayıtdışı çalışma oranının da yüzde 58 ile erkeklere göre daha yüksek seviyede olduğu kaydedildi.

2009 yılında 1990’a göre kadınların işgücüne katılım oranının yaklaşık 8 puan azaldığı belirtilen Raporda, yasalarda işlere göre ayrımcılık olmasa da toplumun geleneksel olarak “kadın işleri-erkek işleri” ayrımı yaptığı ve kadınların çalışabileceği alanların sınırlı kaldığı tespitine yer verildi.

Raporda, kadınların işgücüne katılımı sorunlarına değinilirken, 1990’da yüzde 34,1 olan katılım oranının, 2009 yılı itibarıyla yüzde 26’ya gerilediği tespiti yer aldı. On yıllık dönemde yaşanan gerilemenin dip noktasının ise yüzde 25,4 ile 2005’te yaşandığı bilgisi Rapora girdi.

Yasal düzenlemelerde kadınlara yönelik kısıtlayıcı bir unsur olmamasına

rağmen işgücüne katılımdaki düşüklük, niteliksel gelişimin zayıflığı ve işgücüne girişi teşvik edecek mekanizma olmasına bağlandı.

İşgücüne katılımda kent-kır ayrımına bakıldığında, kırsal alanda yüzde 34,6 ile kadınların işgücüne katılımının daha yüksek görülmesine karşılık, bu kadınların yüzde 84’ünün tarımda ve bunların da yüzde 77’sinin herhangi bir ücret almadan çalışıyor olması sorununa değinildi.

Kadınların sadece yüzde 14,6’sı sanayi sektöründe çalışırken, tarımda çalışanlar yüzde 41,7, hizmetler sektöründe çalışanlar ise yüzde 43,7 olarak gerçekleşti. Çalışan kadınların sadece yüzde 12,8’inin kendi hesabına veya işveren konumunda faaliyet gösterdiği Raporda yer aldı.

Kadınlar kente gittiklerinde herhangi bir beceriye sahip olmamaları nedeniyle iş piyasasına giremiyor. İş piyasası dışındaki her yüz kadından 62’si iş aramama nedeni olarak “ev kadını olmalarını” gerekçe gösteriyor. Raporda, “Bu olgu hem

kırda hem de kentte kadının işgücüne katılımını azaltmaktadır. Gelir azlığı nedeniyle çalışmaya yönelen kadın, sosyal güvencesiz ve düşük statüsü/gelirli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Kadın işgücünün en çok istihdam edildiği ikinci sektör hizmetler sektörüdür. Bu sektördeki iş alanlarından bazıları özellikle (kadınlar için uygun alanlar) olarak toplumsal kabul görmüşlerdir” denildi.

Raporda, istihdamda yer alan 100 kadından 58’inin herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalıştığı ve bunların da yüzde 58’ini ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oluşturduğu ifade edilirken, “ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların yüzde 26,6’sı, işveren kadınların yüzde 33,8’i, kendi hesabına çalışan kadınların yüzde 90,7’si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışmaktadır” denildi.

Kayıtdışı istihdama ilişkin olarak ise özellikle ücretsiz aile işçiliğinde ağırlıklı olarak kadınların çalıştırıldığı tespitine yer verildi.



Murat GERMEN: “Fotoğraf makinesi benim duyu organlarımdan birisi...”

Kendinizi okuyucularımıza kısaca tanıtır mısınız?

Şehir planıcılığı ve mimarlık okudum. Her iki mesleği de, icraatleri sırasında yeterli kadar özgürlüğe sahip olmayacağıma düşündüğüm için üzülmeye başladım. Fotoğraf ise lise yıllarımdan beri hobimdi ve sonunda içtenlikle sevdiğim, icra ederken dünyadan kopacak kadar odaklanabildiğim uğraşı, hayatımın merkezine oturtmak istedim. Aynı zamanda bir akademisyenim ve şu sıralar bilgiye çok çabuk ulaşma fırsatı olan gençlere hala bir şeyler verebildiğimi hissettiğim ve aynı zamanda onların enerji dolu dünyasına yakın olduğum için seviniyorum. Eğitimde amacım; kendine güvenen ama kibirli olmayan,

öncü işler yapmak üzere şevk taşıyan, sevdiği uğraşıla iştiğal eyleyen, çoğulcu düşünebilip varolan farklı fikirlere saygı duyabilen, bağımsız bir fert olmayı becerebilen ama bir yandan da kolektif sorumluluk taşıyan bireylerin yetişmesine aracı olmak.

Fotoğrafçılık ve görsel iletişim tasarımı alanındaki tarzınız ve bu alandaki kariyeriniz hakkında bize neler söyleyebilirsiniz?

Fotoğraf makinesi benim duyu organlarımdan birisi ya da kağıda bir şeyler karalamak için kullanılan bir kalem gibi. Çeşitli notlar alıyorum bu görsel kayıt cihazı ile. Bazen bu notları yeniden derleyerek yeni bir görsellik oluşturuyor ve kaydettiğim imgeyi değişime soku-

yorum; bazen de, notları oldukları gibi paylaşımına sokuyorum. Tarzımı, zaten aşına olduğumuz olağan şeylere yeni bir boyut, bakış açısı kazandırma çabası olarak tanımlayabilirim. Hayatımda belli bir kariyer için çalışmadım; örneğin bu yüzden, bir akademisyen olarak tıtr sahibi birisi olmadım hiç. Kariyer endişesinin insanı kısıtladığını ve hayaller kurmaya engel olduğunu, insanı lüzumundan fazla rasyonel düşünmeye ittiğini düşünüyorum. Farklı bir şeylerin hayalini kurmak zaman zaman raydan çıkıp tekrar raya geri dönünce mümkün olabiliyor ancak, rutin tempoda başkalarının döşediği raylardan çıkmadığınız için memuriyet hissi oluşabiliyor ve hiç bir şey sorgulamadan uzun süre aynı

şeyi yapar hale gelebiliyorsunuz.

Önümüzdeki yıllara yönelik proje ve planlarınızdan bahsedebilir misiniz? İşinizle ilgili en büyük hayaliniz nedir?

Türkiye’de sadece sanat eseri üreterek hayatını kazanmak çok sık rastlanılan bir durum değil. Batı’da ise sistem sanata daha çok destek verdiği için, bu daha sıklıkla rastlanan bir durum olabiliyor. Yaptığımla ilgili bundan sonraki hayalim, sadece bir sanatçı olarak varolabilmek ve tüm vaktimi sanat üretimine ayırabilmek. Yaptığınız işe ne kadar çok vakit ayırırsanız o derece özenli ve kalıcı işler üretme olasılığınız artıyor.

Başarılı bir sanatçı olmanın olmazsa olmaz kuralları sizce nelerdir?

Başarıdan daha çok, yaptığınız her ne ise, onu icra ederken devreye giren süreç(ler) beni ilgilendiriyor. Başarı odaklı bir yaşam ilkelerinizden uzaklaşmanıza yol açabilir; “başarmak için her yol mübahtır” diye düşünürseniz, elinize maddi başarılar kalsa bile manevi olarak tatminsiz hissedebilirsiniz. Sürece ve yaptığınızdan keyif almaya, ortaya uzun süreli bir yaşamı olacak işler çıkarmaya odaklanırsanız başarı zaten bir şekilde kendiliğinden gelir diye düşünüyorum. Başarının verdiği hazı ise olabildiğince kısa tutmakta fayda var bence. Başarıdan mütevellit mutluluğa ve bunu yapabilecek sağlığa sahip olduğunuz için kendini şanslı hissetmek, hemen ardından size haz verecek sonraki aşamaya geçmek faydalı olabiliyor. Mutluluklar kısa sürer, aynı şey size uzun süre mutluluk vermeyebilir. Uzun lafın kısıası, işin olmazsa olmazı çok çalışmak, denemek; ne kadar yaratıcı olursanız olun, disiplinli değilseniz potansiyelinizi olmasa gerektiği gibi değerlendiremeyebilirsiniz.

“Türkiye’de sanatçı olmak” diye başlayan bir cümlemin devamını nasıl tamamlarsınız?

Türkiye’de sanatçı olmak bazen Müslüman mahallesinde salyangoz



satmaya benzeyebiliyor, çünkü sanat toplumdaki pek çok kişi tarafından elzem bulunmuyor. Bunun nedeni de milli gelirin yüksek olmaması. Eve kaç adet ekmek alacağını hesaplayan bir kişinin sanat düşünecek hali olamaz doğal olarak. Sanat maalesef belli bir gelir düzeyi, kurumsallık gerektiren ve ancak o düzeyi yakaladıktan sonra vazgeçilmeze dönüşen bir platform. Bu anlamda bir zeminin olmadığı ülkelerde ise zanaat sanattan daha ön planda oluyor ve bu da gayet anlaşılır bir hal.

Yaptığınız çalışmalar arasında unutamadığınız ve sizin için özel bir anlam taşıyan bir çalışma oldu mu?

Hiç bir eserin özel bir yeri yok, ya da hepsinin bir özel yeri var. Her bir çalışma bir diğerinin altyapısını oluşturuyor ve birisi diğeri olmadan ortaya çıkmıyor. Bu yüzden tüm külliyata bir devamlılık, süreklilik olarak bakıyorum.

İlgi alanlarınız nelerdir? Çalışma hayatı dışındaki zamanlarda ne yapmaktan hoşlanırsınız?

Politikaya, tarihe çok ilğim var. Güncel politikayı çok yakından izliyorum, internet üzerindeki sosyal ağlarda yazı / fikir paylaşıyorum ve her gün internetten makaleler indiriyorum. Çünkü, ilerde politik içerikli kurgusal ve/veya olgusal kitaplar yazma niyetim var. Onun dışında, seyahat etmeden duramam. Eski lisansiye sporcu olmama karşın bu aralar istediğim kadar spor yapamıyorum. Doğanın yakınında olmak beni çok mutlu eder ve bunu aksatmamaya çalışıyorum. Beni olduğum gibi kabul edebilen ailem ve arkadaşlarımla beraber vakit geçirmek benim için önemli bir yer tutuyor.

8. Aşağıdaki kelimeler sizin için ne ifade ediyor? Tek kelime veya cümle ile açıklayabilir misiniz?

Fotoğraf: Algı / öğrenme / ifade / iletişim aracı



Tasarım: Kullanımı zevk ve/veya kolaylığa dönüştüren arayüz

Konsept: Yola çıkış noktası ve/veya yola getirme aracı

Başarı: Göreceli bir kavram... İnsanı sarhoş ederse bir sonraki aşamaya geçmesini engeller...

Duygu: Maddi uygulamayı yönlendiren manevi güdü

Teşekkür ederiz.

»»»» işveren EYLÜL 1967 tarihli nüshası



ASGARİ ÜCRETLERİN TESBİTİ İLE İLGİLİ MİLLETLERARASI ÇALIŞMA TEŞKİLÂTİ SÖZLEŞME ve TAVSİYELERİ

Aydın DENİZ

Çalışma hayatı ile ilgili sorunlara eğilen ve bunların çözümlenmesi çalışmalarını amaç edinmiş bulunan Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı, bugüne kadar 128 Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi ve 132 de Tavsiye kabul etmiş bulunmaktadır. Teşkilât, bu meydana asgari ücret tesbiti konusuna da uzun zamandan beri önem vermektedir.

Teşkilâtın, asgari ücret tesbiti konusunda bugüne kadar kabul etmiş olduğu sözleşme ve tavsiyeler şunlardır:

- 1928 tarihli Asgari Ücretlerin Tesbiti Usulleri hakkındaki 26 numaralı Tavsiye;
- 1928 tarihli Asgari Ücretlerin Tesbiti Usulleri hakkındaki 30 numaralı Tavsiye;
- 1951 tarihli Asgari Ücretlerin Tesbiti Usulleri (Tarım) hakkındaki 99 numaralı Sözleşme;
- 1951 tarihli Asgari Ücretlerin Tesbiti Usulleri (Tarım) hakkındaki 89 numaralı Tavsiye;

Sayılan dört belgeden gayri, Milletlerarası Çalışma Konferansı, bazı hükümleri asgari ücrete ilişkin bulunan bir takım belgeler daha kabul etmiştir.

Bunlar; 1946 tarihli 76 numaralı Sözleşme, 1949 tarihli 93 numaralı Sözleşme, 1958 tarihli 109 numaralı Sözleşme, 1945 tarihli 74 numaralı Tavsiye, 1947 tarihli 82 numaralı Sözleşme ve nihayet 1962 tarihli 117 numaralı Sözleşmedir.

Milletlerarası Çalışma Konferansı bunların yanı sıra, asgari ücret tesbiti konusu ile yakından ilgili daha bir kısım Sözleşme ve Tavsiyeleri de kabul etmiştir. Bu cümleden olarak; 1949 tarihli 94 ve 95 numaralı Sözleşmelerle, 84 ve 85 numaralı Tavsiyeli ile 1951 tarihli 100 numaralı Sözleşme ve 90 numaralı Tavsiye sayılabilir.

Yukarıdan beri bahsi edilen Sözleşme ve Tavsiyeler dışında, adı geçen Teşkilât, çeşitli tarihlerde asgari ücretler konusunda birçok kararlar da almıştır.

Nihayet, 1969 yılında toplanacak olan 53 üncü Milletlerarası Çalışma Konferansı gündeminde yedinci madde olarak “Asgari ücret tesbitinin işleyişi ve özellikle kalkınmakta olan ülkelere ilişkin sorunları” konusu yer almaktadır.

Günümüzün aktüel sorunları arasında bulunan asgari ücret tesbiti konusuna milletlerarası açıdan ışık tutabilmek amacıyla Teşkilâtça bugüne kadar kabul edilmiş olan asgari ücret tesbiti hakkındaki dört temel belge aşağıda kısaca incelenmektedir.

1928 tarihli ve 26 numaralı Sözleşme, 14 Haziran 1930 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme 77 ülke (1) tarafından onanmıştır ve bu onamaların kırk kadarı son on yıl içinde vukua gelmiştir. Sanayi kesiminde ve sanayiın bazı kollarında çalışanlar için toplu sözleşme yolu ile ücret tesbiti bakımından müessir bir uygulama mevcut olmadığı takdirde veya ücretlerin çok düşük bulunması halinde, Sözleşmeyi onayan ülkeler, asgari



ücret miktarlarını tesbit etmeye imkan verecek usulleri koymak ve bunları muhafaza etmek yükümlülüğündedir. Sözleşmeye göre, “Sanayi” kelimesi ticaret ve nakliyatı da kapsamakta, sadece tarım bu kavramın dışında tutulmaktadır. Sözleşmeyi onayan ülkeler, asgari ücretlerin tesbit usullerinin hangi sanayilere veya sanayi kollarına uygulanacağını, işveren ve işçi kuruluşları mevcut olduğu takdirde bunlara da danışmak suretiyle kararlaştırmakta tamamen serbesttirler. Bununla birlikte Sözleşmeyi onayan ülkeler mutlak olarak asgari ücretleri tesbit mecburiyetinde de değildirdir. Sözleşmeyi onayan ülkeler asgari ücretlerin hangi sanayilere veya sanayi kollarına uygulanacağı hususunda önceden işveren ve işçi temsilcilerine danışmak ve uygulamaya esasınada yine bu temsilcilerin eşitlik esasına dayanan bir şekilde çalışmalara katılmalarını sağlamak şartı ile, asgari ücretleri tesbit usullerini belirtmek ihtiyarına sahip bulunmaktadırlar. Böylece tesbit edilmiş olan asgari ücretlerin işverenler ve işçiler için mecburi olduğu ve hizmet akitleri ile veya toplu iş sözleşmesi yolu ile ve yetkili makamdan müsaade alınmaksızın daha aşağı miktara indirilemeyeceği Sözleşmede öngörülmektedir. Sözleşme bundan gayri, yürürlükteki asgari ücretlerin işçi ve işverenlere kabul ettirilmesine ilişkin genel nitelikte hükümler de (Madde 4) ihtiva etmektedir.

1928 tarihli Asgari Ücretlerin Tesbiti Usulleri hakkındaki 30 numaralı Tavsiye; özellikle cari ücret anketlerinin düzenlenmesi ve işçi, işveren temsilcileri ile tarafsız yetkili uzmanların ücret tesbiti ile görevli organların müzakere ve kararlarına katılmaları ile ilgili hükümleri ihtiva etmektedir. Bu Tavsiye, asgari ücretlerin tesbit edilmesi gereken seviye konusuna gelindiğinde, 26 numaralı Sözleşmenin aksine bir kısım önermeler de bulunmakta ve ücret tesbit kuruluşlarına katılan işçi ve işveren temsilcilerinin istekleri halinde tesbit edilen ücretlerin yeniden gözden geçirilmesinin uygun olacağı belirtilmektedir. 30 numaralı Tavsiye, aynı zamanda asgari ücretler hakkındaki mevzuatı tanıtmaya ve hükümlerinin uygulanmasını sağlamak konusunda alınacak tedbirlerle ilgili olarak 26 numaralı Sözleşmeden daha teferruatlı talimatı da ihtiva etmektedir.

1951 tarihli Asgari Ücretlerin Tesbiti Usulleri (Tarım) hakkındaki 99 numaralı

Sözleşme 23 Ağustos tarihinde yürürlüğe girmiş ve 28 ülkece (2) onanmıştır. Bu sözleşmedeki hükümler, üç önemli istisna dışında esas itibariyle 26 numaralı Sözleşme hükümlerine benzemektedir. Bu farklılıklardan ilki, 26 numaralı Sözleşmenin aksine, 99 numaralı Sözleşmenin toplu iş sözleşmeleri yolu ile uygulamaya konulabilecek bir şekilde kaleme alınmış olmasıdır. İkinci olarak, 99 numaralı Sözleşmeye göre, yetkili makamın; Sözleşmenin tamamının veya bir kısım hükümlerinin, aile işletmelerinde çalışan aile fertleri gibi çalışma şartları itibariyle kendilerine bu hükümlerin uygulanması mümkün olmayan kimseleri, kapsam dışı bırakabilme yetkisine sahip kılınmış olmasıdır. Nihayet 26 numaralı sözleşme aynı ücrete ilişkin hiçbir hüküm ihtiva etmemesine rağmen, 99 numaralı Sözleşme muayyen teminat gösterilmek suretiyle asgari ücretin bir

kısımının aynen ödenebilmesi yetkisini tanımaktadır.

1951 tarihli Asgari Ücretlerin Tesbiti Usulleri (Tarım) hakkındaki 89 numaralı Tavsiye; iki nokta hariç olmak üzere genellikle, 1928 tarihli 30 numaralı Tavsiyedekilere benzer hükümleri ihtiva etmektedir. Bu iki nokta ise şöyle özetlenebilir: 89 numaralı Tavsiye asgari ücretlerin seviyesi ile ilgili olarak bir takım munzam kıstasları öngörmektedir ve asgari ücret miktarlarının gözden geçirilmesi işlemlerinin muayyen aralarla yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

Asgari ücret tesbiti konusu ile ilgili olarak Milletlerarası Çalışma Teşkilâtınca şimdiye kadar kabul edilmiş bulunan dört temel belgedeki başlıca hükümlerin, kolaylıkla mukayyesine imkan vermek üzere aşağıdaki tablo düzenlenmiştir:

DÖRT TEMEL BELGEDEKİ HÜKÜMLER

HÜKÜMLER	BELGELER			
	26 numaralı Sözleşme	30 numaralı Tavsiye	99 numaralı Sözleşme	89 numaralı Tavsiye
1. MÜKELLEFİYETLER	M.1.	-	M.1.	-
2. UYGULAMA ALANI	M.1.1.	-	M.1.1.	-
İşveren ve işçilerle iştisare	M.2.	-	M.1.2.	-
Anketler	-	I (1)	-	3
Kadın İşçiler	-	II (2)	-	-
Kapsam dışı olanlar ve toplu istisnalar	-	-	M.1.3.	-
3. AYNI ÖDEMELER	-	-	M.2.	-
4. ÜCRETLERİN TESBİTİ USULLERİ				
Usullerin serbestçe tayini	M.3.1	-	M.3.1.	-
Anketler	-	II (1)	-	3
İşveren, işçi ve tarafsız uzmanlarla iştisare	M.3.2. (1)	-	M.3.2.	-
İşveren, işçi ve tarafsız uzmanların iştiraki	M.3.2. (2)	II (2)	M.3.3.	4,5,6
5. TESBİT EDİLEN MİKTARLARIN MECBURİ OLMA KARAKTERİ	M.3.2. (3)	-	M.3.4.	-
Münferit riayetsizlikler	-	-	M.3.5.	-
6. ASGARİ ÜCRET TESBİTİ İÇİN KISTASLAR	-	III	-	I
7. MİKTARLARIN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ	-	III	-	III
8. KONTROL MÜEYYİDELER VE MECBURİ MEBLAĞLARIN TAHSİLİ	M.4.	IV	M.4.	IV
9. MİLLETLERARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATINA VERİLECEK YILLIK RAPOR	M.5.	-	M.5.	-
10. BELGELERİN (Sözleşme ve Tavsiye) GÖZDEN GEÇİRİLMESİ	-	-	M.14.	-

¹ Türkiye henüz bu sözleşmeyi onamamıştır. 1 haziran 1968 tarihine kadar Türkiye’nin onadığı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi 19 adettir.

² Türkiye henüz bu sözleşmeyi onamamıştır.





Kudatgobilik: “AB’den tam üyelik tarihi alma konusunda sabırsızız”

Türkiye – Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi (KİK)’nin 28. Toplantısı, 13-14 Eylül 2010 tarihlerinde İngiltere’nin (İskoçya’nın) Edinburgh kentinde yapıldı.

Türkiye’nin AB ile ilişkilerinin temelini oluşturan 1963 tarihli Ankara Anlaşması’nın; taraflar arasındaki işbirliği ve temasların kolaylaştırılmasını, AB ile geliştirilecek diyalogun Türkiye’deki muhataplarının kurumsallaştırılmasını ve bu çerçevede bir yapılanmaya gidilmesini öngören 27. maddesine istinaden, 16 Kasım 1995 tarihinde oluşturulmuş bulunan Türkiye – AB KİK, Türkiye’nin AB’ne üyeliğinin ekonomik ve sosyal yönleri hakkında diyalog ve işbirliğini geliştirmeyi ve Türkiye’deki reformların ekonomik ve sosyal etkileri hakkında AB temsilcilerini bilgilendirmeyi amaçlamaktadır.

Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik’in ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi İşçi Grubu Üyesi Sandy Boyle’un Eş Başkanlıklarında gerçekleştirilen toplantının açılış konuşmalarını, AB Genel Sekreteri, Bü-

yükelçi Volkan Bozkır, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi Dış İlişkiler Bölümü Başkanı Hamro-Drotz ve AB Komisyonu Genişleme Genel Müdürlüğü Direktörü Alexandra Cas Granje yaptı.

Toplantıya, Komite’nin Türkiye Kanada Üyeleri TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay HAK-İŞ Genel Başkanı Salim Uslu, TOBB Başkanı M.Rifat Hisarcıklıoğlu, TZOB Genel Başkanı Şemsi Bayraktar, İSO Meclis Başkanı Hüsamettin Kavi, ile Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER), T. Endüstri İlişkileri Derneği temsilcileri katıldı. TİSK Yönetim Kurulu ve Yürütme Komitesi Üyesi, Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası Başkanı Necdet Buzbaş, TİSK Dış İlişkiler Komisyonu Üyesi Erol Kiresepi, Konfederasyonumuz Genel Sekreteri Bülent Pirlar ve Araştırma, Eğitim ve Dış İlişkiler Servisi Uzmanları da toplantıya iştirak etti.

Eş Başkan Sandy Boyle toplantıyı açış konuşmasında, her iki Eş Başkan’ın görev yaptığı son iki yıllık dönemde Komite’nin gerçekleştirdiği çalışmaların

ve hazırladığı ortak raporların memnuniyet verici olduğunu, Komisyon, Konsey ve Türk Hükümeti ile birlikte çok daha fazla etki kazandığını söyledi.

Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı ve Türkiye-AB KİK Eş Başkanı Tuğrul Kudatgobilik, beşinci yılını dolduran müzakere sürecinin siyasi nedenlerle tıkanma noktasına geldiğini; “adeta sümküklü böcek hızıyla ilerlediğini” belirtti.

Üyelik müzakerelerinin başarısızlığa uğramasının AB ve Türkiye için telafisi güç ekonomik, sosyal ve siyasi sonuçlar doğuracağını ve özellikle AB’nin dayandığı temel felsefeyi derinden sarsacağını vurgulayan Kudatgobilik, sürecin başarısının, ilişkilerin karşılıklı güven temelinde somut adımlarla ilerlemesini gerektirdiğini; bazı AB liderlerinin Türkiye’nin üyeliğini sorgulamaktan vazgeçmelerinin ve bazı üye devletlerin de uyguladıkları vetoları kaldırmalarının önem taşıdığını kaydetti.

Eş Başkan Kudatgobilik, AB desteğinin olmadığı bir reform sürecinin, siyasi açıdan olduğu kadar, ekonomik açı-

dan da Türkiye için zor olduğunu ifade ederek, müzakereye açılan “Çevre” ve “Gıda Güvenliği, Veterinerlik ve Bitki Sağlığı” fasıllarının oldukça kapsamlı ve Türkiye’ye maliyet getirecek alanlar olduğunu; Türkiye’nin, bu maliyeti AB’ne tam üye olmadan, hatta bu konuda kendisine bir tarih verilmeden ve benzer konumdaki AB üyelerine sağlanan cömert bütçe olanaklarından yararlanmadan karşılamak durumunda bulunduğunu hatırlattı.

Kudatgobilik, konuşmasını şöyle sürdürdü:

“AB’nin Türkiye’nin tam üyeliği konusunda 2014 yılı gibi kesin ve uzak olmayan bir tarihi telaffuz etmeye başlaması pek çok sorunu çözecektir. AB, Türkiye’deki reform süreci konusunda ne kadar sabırsızsa, Türkiye de AB’den tam üyelik tarihi alma konusunda bir o kadar sabırsızdır.”

Eş Başkan Kudatgobilik, Anayasa değişikliği referandum sonuçlarına da değinerek, Türkiye’nin bu demokrasi sınavını başarıyla geçtiğini ve sonucun AB tarafından Türkiye’nin reformlarda daha fazla ilerleme kaydetme konusunda istekliliğini gösteren olumlu bir işaret olarak algılanması gerektiğini sözlerine ekledi.

AB Genel Sekreteri, Büyükelçi Volkan Bozkır, tam üyelik yolunda Türkiye’nin kararlılığını vurgulayarak, Türkiye’nin AB tarafından da övgüyle söz edilen reformlarına devam ettiğini; siyasi engellemeler nedeniyle müzakereye açılacak sadece üç başlık bulunduğunu; ancak Türkiye’nin açılıp açılmadığına bakılmaksızın tüm müzakere başlıklarında çalışmalarının devam edeceğini; 2014 itibarıyla büyük ölçüde AB mevzuatına uyum sağlanmasının amaçlandığını söyledi.

AB Komisyonu Genişleme Genel Müdürlüğü Direktörü Alexandra Cas Granje, Türkiye’nin temel haklar konusunda daha fazla reforma ihtiyaç duyduğunu ve referandumun Anayasa’da iyileştirme getirdiğini, ancak bütününle yeni bir Anayasa için daha geniş bir fikir birliğine ihtiyaç olduğunu ifade ederken, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi Dış İlişkiler Bölümü Başkanı Hamro-Drotz da, Türkiye’nin



uzun zaman önce AB’ne üyeliğinin gerçekleşmiş olması gerektiğini belirtti.

28. Türkiye-AB KİK toplantısının gündem maddelerini; “Türkiye ve AB’de Kayıtdışı Ekonomi”, “AB ve Türkiye’de Kadınların Hakları ve Rolü” ile “Türkiye ve AB’de Gıda Güvenliği: Ortaklığın Sinerjisi” konuları oluşturdu.

Toplantının birinci oturumunda, Türkiye ve AB’de Kayıtdışı Ekonomi konulu müşterek raporun sunumu, TOBB Başkanı M.Rifat Hisarcıklıoğlu ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi Üyesi Wolfgang Greif tarafından gerçekleştirildi.

KAGİDER Başkanı Gülseren Onanç ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi Üyesi Jan Olsson’un sunum yaptığı “AB ve Türkiye’de Kadınların Hakları ve Rolü” konulu ikinci oturumda, konuk konuşmacı olarak İskoçya Hükümeti Eşitlik Birimi Başkanı Yvonne Strachan yer aldı. Strachan, İskoç Hükümeti’nin kadın hakları konusundaki bakış açısı ve yaptığı çalışmalar hakkında bilgi verdi.

13 Eylül akşamı, İskoçya Kültür ve Dış İlişkiler Bakanı Fiona Hyslop, Edinburgh Kalesi’nde Komite üyelerine bir resepsiyon verdi. Resepsiyonun ardından Heyet onuruna verilen Caledonian Hilton Otelindeki akşam yemeğinde, görev süreleri sona eren Eş Başkanlar Tuğrul Kudatgobilik ve Sandy Boyle iki yıllık sürede yaptıkları mükemmel işbirliği adına birbirlerine plaket sundular.

İskoçya Kültür ve Dış İlişkiler Bakanı Fiona Hyslop toplantının ikinci gününün açılışına katılarak yaptığı konuşmada, İskoç Hükümeti’nin Türkiye’nin AB üyeliğini

desteklediğini ve Türkiye’nin Birliğe hızlı bir giriş yapacağını umduğunu söyledi.

Daha sonra gerçekleştirilen “Türkiye ve AB’de Gıda Güvenliği: Ortaklığın Sinerjisi” konulu üçüncü oturumda ise TİSK Yönetim Kurulu ve Yürütme Komitesi Üyesi, Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası Başkanı Necdet Buzbaş bir konuşma yaptı. Buzbaş konuşmasında, Türkiye’de gıda güvenliği alanında kaydedilen gelişmeler hakkında bilgi verdi. Oturumda, Avrupa Gıda Güvenliği Kurumu Temsilcisi Goran Kumric de konuşmacı olarak yer aldı.

Toplantı sonunda yayımlanan Ortak Bildiri’de, KİK’in, İspanya Dönem Başkanlığı sırasında yalnızca bir başlığın (gıda güvenliği, hayvan ve bitki sağlığı politikası) müzakereye açılabilmiş olmasını üzüntüyle karşıladığı vurgulandı. Komite, Türk Hükümeti’ni ve Avrupa Birliği’ni, ivmeyi sürdürebilmek ve AB ve Türkiye’deki yurttaşlara Türkiye’nin AB üyeliğine giden yolu hakkında olumlu bir sinyal vermek için katılım sürecini hızlandırmaya davet etti.

Ayrıca, 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandum sonuçlarının memnuniyetle karşılandığı; referandumun Türk demokrasisi için önemli bir olumlu adım olduğu belirtilerek, Türkiye’ye, AB’ne daha yakın hale getirmek üzere anayasa değişikliklerini yansıtacak ulusal mevzuatın hızlı şekilde kabul edilmesi çağrısında bulunuldu.

Türkiye-AB KİK’nin bir sonraki toplantısı 2011 yılında Türkiye’de gerçekleştirilecek.

Dr. Nihat Yüksel Vefat Etti

19.8.1934 tarihinde Konya – Ereğli Çayhan kasabasında doğan Nihat Yüksel, 1951-1955 Adana Erkek Lisesi’ndeki öğrencilik yıllarında okul yüzme takımı kaptanlığı, Türkiye şampiyonlukları aldı.

1960 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nden mezun oldu. Aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yüksek Lisans ve Doktorasını tamamladı.

1963 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Güney Bölgesi Temsilciliğinde göreve başlayıp, bu teşkilatın Bölge Müdürlüğünü yaptı. TİSK’ in Yönetim Kurulu Başkan Vekilliğini yapan Dr. Nihat Yüksel , “Mevzuat Komisyonu Başkanlığı” “Asgari Ücret Tespit Komisyonu İşveren Heyeti Başkanlığı” gibi önemli görev ve çalışmalarda TİSK’i temsil etti.

Dr.Nihat Yüksel, Nisan 1974-Aralık 1998 tarihleri arasında 24 yıl 8 ay TİSK Yönetim Kurulu Üyeliği görevinde bulundu.

1.8.1971 – 31.12.2003 tarihleri arasında; BOS-SA Personel Müdürü olarak başladığı Sabancı Ailesi ile çalışma ilişkisi; Çalışma İlişkileri Daire Başkanı, SABANCI HOLDİNG’ in yeniden yapılanmasında oluşturulan İnsan Kaynakları Komitesi üyeliği, ADVANSA SASA A.Ş., SAPEKSA A.Ş. Yönetim Kurulu üyeliği gibi çok sayıda görevlerde bulundu.

“İş Kanunu”, “Sendikalar Kanunu”, “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” ile çalışma hayatını düzenleyen çeşitli yasa tasarımlarının hazırlık çalışmalarında etkin katılımlarda bulunup, Türk toplu pazarlık sistemini uygulanmasında önemli görevler üstlendi.

Adana Sanayi Odası Çalışma İlişkileri Müşavirliği görevini 38 yıl, TOBB’un ve TÜSİAD’ın mesleki alandaki çeşitli çalışmalarına uzun yıllar katıldı.

Ayrıca İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri yetkililerinin yetişmesinde ve problemlerin çözümünde büyük katkısı olan İnsan Kaynakları Koordinasyon toplantılarına başkanlık yaptı, bölgenin gelişmesinde büyük katkısı oldu.



2004-2005 yıllarında Mensa A.Ş.’de Müşavirlik ve Murahhas üyelik görevlerinde bulundu.

Dr. Nihat Yüksel’in başta “İşveren Dergisi” olmak üzere, çeşitli mesleki dergi ve gazetelerde makaleleri ile “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Ücret Dışı Ödemeler ve Sisteme Etkileri”, “Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim” adlı kitapları yayınlandı ve ayrıca 2009 yılında yazmaya başladığı anılarını vefatından çok kısa bir süre önce tamamladı.

Kurucu Üyesi olduğu Türk Tekstil Vakfı’nın 25.03.2004 tarihinden itibaren Denetleme Kurulu Üyeliğini vefatına kadar devam ettirdi. Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası’nın Danışma Kurulu’nda üye bulunuyordu.

47 yıllık eşi Müberra Yüksel’ den ikisi erkek, bir kız çocuğu ve beş torun sahibidir.

TİSK Camiası’nda 47 yıl boyunca çalışma hayatına büyük hizmetlerde bulunan Yüksel’e, İŞVEREN Dergisi olarak Allah’tan rahmet, kederli ailesine başsağlığı dileriz.



Ücret Gelirlerine Uygulanacak Yeni Gelir Vergisi Tarifesi

Bilindiği üzere, Anayasa Mahkemesi 15.10.2009 tarih ve Esas No:2006/95, Karar No:2009/144 sayılı Kararı ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 5479 sayılı Kanunla değiştirilen 103. maddesinde yer alan gelir vergisi tarifesinin 3. gelir diliminde yer alan “40.000 TL’den fazlasının 40.000 TL’si için 9.190 TL,” ibaresinden sonra gelen “... fazlası % 35 oranında ...” ibaresini ücret gelirleri yönünden Anayasa’nın 2. ve 73. maddelerine aykırı bularak iptal etmiş, yürütmeyi durdurulması istemini ise reddetmişti. Anayasa Mahkemesi, söz konusu Kararın Resmi Gazetede yayımlanmasından 6 ay sonra yürürlüğe gireceği belirlemiş ve 08.01.2010 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan bu Karar, 8 Temmuz 2010 tarihinde yürürlüğe girmişti.

Maliye Bakanlığı vergi tarifesinin üçüncü gelir diliminde yapılan bu iptal kararı sonrasında yeni bir düzenleme yapmış TBMM’de kabul edilen 23.07.2010 tarih ve 6009 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun² 3. maddesi ile ücret gelirleri için farklılaştırılmış yeni vergi tarifesini belirlemiştir. Yeni vergi tarifesini 1.1.2010 tarihinden geçerli olmak üzere Kanunun Resmi Gazete’de yayım tarihinde, yani 01.08.2010 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. 6009 sayılı Kanunla GVK’nın 103. maddesinde yer alan vergi tarifesinde yapılan düzenlemeyle, ücret gelirlerinin vergilen-

dirilmesinde tarifenin yüzde 27’lik vergi oranının uygulanacağı vergi dilimin üst sınırı 50.000 TL’den 76.200 TL’ye çıkarılmış ve 6009 sayılı Kanunun 62. maddesinde de bu düzenlemenin 1 Ocak 2010 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe gireceği belirtilmiştir.

6009 sayılı Kanunun 6. maddesinde yapılan düzenlemede ise, ücret gelirlerine uygulanacak yeni gelir vergisi tarifesini 1.1.2010 tarihinden itibaren geçerli olduğu için, 6009 sayılı Kanunun Resmi Gazete’de yayımlandığı tarih olan 01.08.2010 tarihine kadar işverenler tarafından hizmet erbabına yapılan ücret ödemelerine ilişkin olarak eski tarifeyle yapılan gelir vergisi tevkifatının, yeni gelir vergisi tarifesine göre hesaplanan vergiden fazla veya eksik olması durumunda işverenler ve vergi idaresi tarafından yapılacak işlemler belirlenmiştir. Bu konuda düzenleme yapma yetkisi verilen Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan 274 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde³ gerekli açıklamalar yapılmış bulunmaktadır.

Kanunun genel gerekçesinde belirtildiği üzere, GVK’nın vergi nispetlerini belirleyen 103. maddesinde düzenleme yapılarak ücret gelirleri ile diğer gelir unsurları arasında farklılaştırmaya gidilmiştir. Madde gerekçesinde ise, “Anayasa Mahkemesinin, 8/1/2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 2009/144 sayılı Kararı ile Gelir Vergisi Kanununun

103 üncü maddesinde yer alan vergi tarifesindeki “... fazlası %35 oranında ...” ibaresi, ücret gelirleri yönünden iptal edilmiştir. Öngörülen düzenleme ile Anayasa Mahkemesinin konu ile ilgili iptal gerekçeleri dikkate alınarak, ücret gelirleri bakımından tarifenin 3 üncü ve 4 üncü dilimlerinde değişiklik yapılmaktadır. Böylece, Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinde 30/3/2006 tarihli ve 5479 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önceki tarifeyle mevcut vergi yükünün ücret gelirleri yönünden korunması sağlanmaktadır.” denilmiştir.

Ancak, yeni vergi tarifesinde de görüldüğü üzere ücret gelirleri ile diğer gelir unsurları arasındaki farklılaştırma toplam dört gelir diliminden oluşan vergi tarifesinin her gelir diliminde yapılmamış, sadece 3 ve 4. gelir diliminde yapılmıştır. Gerçi Anayasa Mahkemesi vergi tarifesindeki iptal ettiği hükme bakıldığında yapılan düzenleme şeklen doğru görünmektedir. Düzenlemeye göre, gelir vergisi dilimleri ve uygulanacak vergi oranları, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı doğrultusunda yeniden düzenlenerek, ücretlilerin daha geç %35’lik dilime geçmesi sağlanmaktadır. Buna göre, %27’lik vergi nispetine isabet eden gelir diliminin üst sınırı 50.000 TL’den 76.200 TL’ye çıkarılmıştır. Böylece üst gelir grubundaki ücretlilerin yıllık vergi yükü 2.096 TL azalmıştır. Yeni düzenlemedeki tek fark, daha önce yıllık 50.000 TL’yi aşan ücretlere %35 vergi

oranı uygulanırken, %35’lik vergi oranının uygulanacağı gelir dilimi 76.200 TL’ye yükseltilmesi olmuştur.

Ücret Ödemelerinin Vergilendirilmesi

GVK’nın 61. maddesinde, “Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.” denilmiştir. Aynı Kanunun 62. maddesinde ise işverenler, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır. GVK’nın 63. maddesinde de ücretin safi tutarının tespitinde nelerin indirim konusu yapılacağı belirtilmiştir. GVK’nın 94. maddesinin birinci fıkrasında ise kimlerin tevkifat yapacağı belirtilmiş, aynı maddenin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde de “Hizmet erbabına ödenen ücretler ile 61. maddede yazılı olup ücret sayılan ödemelerden (istisnadan faydalananlar hariç), 103 ve 104. maddelere göre” vergi tevkifatı yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Yıllık gelir vergisi, vergiye tabi gelirlerin yıllık toplamına uygulandığından, ücretlerin vergilendirilmesinde de takvim yılının esas alınması gerekmektedir. Bu nedenle, hizmet erbabına bir takvim yılı boyunca işvereni tarafından yapılacak ücret ve ücret kapsamındaki tüm ödemeler toplanarak kümülatif vergi matrahına GVK’nın 103. maddesindeki vergi tarifesine uygulanacaktır. Yıl geçmesi durumunda ise yeni vergi tarifesinin uygulanması gerekmektedir. Gelir Vergisi Kanununa göre ücret ödemelerinin genel vergilendirme şekli tevkif usulü olup, gelir vergisi tevkifatı yıl içinde aylık dönemler itibarıyla yapılmakta ve işverenler tarafından aylık veya üç aylık muhtasar beyanname

ile beyan edilmektedir.

2005 Yılında Ücret Gelirlerine Uygulanan Vergi Tarifesi

GVK’nın 103. maddesinin birinci fıkrasında, gelir vergisine tabi gelirlere uygulanacak “Vergi Tarifesi” yer almaktadır. GVK’nın 103. maddesinin birinci fıkrasındaki tarife, 5281 sayılı Kanunun⁴ 29. maddesiyle 2005 takvim yılı gelirlerine uygulanmak üzere yeniden düzenlenmiş ve beş gelir diliminden oluşan vergi tarifesinin oranları ise %20’den başlayıp, %25’de bitmekteydi. Anılan maddenin ikinci fıkrasında ise, ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde tarifede yer alan vergi oranlarının beş puan indirilmek suretiyle uygulanması öngörülmüştü. Dolayısıyla, 2005 takvim yılında gerçek usulde elde edilen ücret gelirlerine uygulanacak vergi tarifesinde vergi nispeti %15’den başlayıp, %35’de bitmekteydi.

2006 Yılı Sonrasında Uygulanmaya Başlayan Vergi Tarifesi

Daha sonra 30.03.2006 tarih ve 5479 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu, Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, Özel Tüketim Vergisi Kanunu ve Vergi Usul Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”⁵ ile 193 sayılı GVK’nın 103. maddesinde yer alan gelir vergisi tarifesine 01.01.2006 tarihinden geçerli olmak üzere değiştirilmiştir. Buna göre, ücret gelirleri ve diğer gelir unsurları itibarıyla uygulanan ikili vergi tarifesine uygulanmasından vazgeçilerek, tüm gelir unsurları için tek vergi tarifesine uygulanmasına geçilmiştir. Yapılan düzenlemeyle ücret gelirlerinin dışındaki gelir unsurları için başlangıç vergi oranı yüzde 20’den yüzde 15’e düşürülmüş, ücretlilerde ise oran indirimi yapılmamış, başlangıç oranı yine yüzde 15’de kalmıştır.

5479 sayılı Kanunun genel gerekçesinde, “...bu kanun teklifi ile Gelir Vergisi oranlarında da indirim öngörülmekte ve vergi dilimleri dünya uygulamalarına paralel olarak azaltılarak, tüm kazançlar

için tek bir tarife uygulamasına geçilmektedir. Öte yandan yapılan bu düzenlemeler ile vergi gelirlerinde herhangi bir artış hedeflenmemektedir.” denilmiş ve vergi tarifesinde değişiklik yapan 5479 sayılı Kanunun 1. maddesinin gerekçesinde de “Dünya uygulamalarına paralel olarak, ikili tarife yapısından vazgeçilerek gelirlerin vergilendirilmesinde tekli tarife uygulamasına geçilmektedir. Ayrıca tarifedeki dilim sayısı ve vergi oranlarında indirim yapılmak suretiyle yatırım ve istihdam oranının artırılması hedeflenmektedir.”⁶ denilmiştir.

5479 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesinde GVK’nın 103’üncü maddesinde yer alan vergi tarifesinde yer alan vergi oranları ücret gelirleri için 5 puan düşük uygulanmaktaydı. Ücret gelirlerine uygulanan gelir vergisi tarifesine beş gelir diliminden oluşmakta ve tarifenin ilk gelir dilimine %15 oranı, son gelir dilimine ise %35 oranı uygulanmaktaydı. 5479 sayılı Kanunun 1. maddesi ile GVK’nın 103. maddesi yeniden düzenlenmiş ve yapılan değişiklikle ikili vergi tarifesine uygulanmasından vazgeçilerek, tüm gelir unsurları için tek bir vergi tarifesine uygulanmasına geçilmişti. Yapılan düzenlemeyle, 31.12.2005 tarihinde yürürlükte bulunan GVK’nın 103. maddesinde yer alan “ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde, yukarıdaki tarifede yer alan vergi oranları 5 puan indirilmek suretiyle uygulanır.” hükmü 5479 sayılı Kanun 1. maddesiyle kaldırılarak, tüm gelir unsurları için aynı tarifenin uygulanmasına geçilmiş ve gelir dilimlerinin sayısı da beşten dörde düşürülmüştü. Gelir vergisi tarifesinde, dilim sayısı ve vergi oranları azaltılıp, dilimlerdeki gelir tutarları artırılmak suretiyle yapılan değişikliğin amacı, gelir üzerindeki vergi yükünün azaltılıp vergi tahsilâtının artırılması olarak belirtilmiştir.

Sonuç olarak, 30.03.2006 tarih ve 5479 sayılı Kanunun 1. maddesi ile GVK’nın 103. maddesinde yapılan değişiklik ile gelir vergisinde iki ayrı tarife uygulaması sona erdirilmiştir. 2006 yılında geçerli yeni tarife ile 2005 yılında uygulanan eski tarife kıyaslamalı olarak aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

2005 YILI TARİFESİ					2006 YILI TARİFESİ	
	ÜCRET GELİRLERİ (YTL)	%	ÜCRET DIŞI GELİRLER (YTL)	%	ÜCRET GELİRLERİ DAHİL (YTL)	%
1	0 – 6600	15	0 – 6600	20	0 – 7000	15
2	6600 – 15000	20	6600 – 15000	25	7000 – 18000	20
3	15000 – 30000	25	15000 – 30000	30	18000 – 40000	27
4	30000 – 78000	30	30000 – 78000	35	40000 - Fazlası	35
5	78000 – Fazlası	35	78000 –Fazlası	40		

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, 5479 sayılı Kanunun 1. maddesiyle GVK’nın 103. maddesinde yer alan gelir vergisi tarifesine değiştirilerek, ücretlilerde %15-20-25-30-35, diğer gelir vergisi yükümlülerinde %20-25-30-35-40 olarak uygulanan ikili tarife, dört oranlı tek tarife haline getirilmiş, gelir vergisine tabi tüm gelirlerin, %15-20-27-35 arasında değişen oranlara göre vergilendirileceği öngörülmüş, diğer gelir unsurlarıyla birlikte ücret gelirleri de dilim oranları ve tutarları değişen yeni tarifeye tabi tutulmuştur.

Anayasa Mahkemesinin Vergi Tarifesine İlişkin Vermiş Olduğu Karar

Vergi tarifesinde yapılan bu yasal değişiklik sonrasında, yapılan değişikliğin iptali için Anamuhalefet Partisi tarafından Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Dava dilekçesinde, yeni tarifeyle ücretlilerde orta ve yüksek gelir grubunun gelir vergisinin artırıldığı, böylece vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı ile vergide eşitlik ilkelerinin zedelendiği, vergide eşitliğin, mali gücü aynı olanların aynı, farklı olanların ise ayrı oranlarda vergilendirilmesiyle gerçekleşebileceği, bu nedenlerle kuralın Anayasa’nın 2., 11. ve 73. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Anayasa Mahkemesi’ne açılan iptal davası ile hem düzenlemenin iptali hem de yürütmeyi durdurulması talep edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen 15.10.2009 tarihli Karar ile GVK’nın 5479 sayılı Kanunla değiştirilen 103. maddesinde yer alan, “40.000

TL’den fazlasının 40.000 TL’si için 9.190 TL,” ibaresinden sonra gelen “...fazlası % 35 oranında ...” ibaresini ücret gelirleri yönünden Anayasa’nın 2. ve 73. maddelerine aykırı bularak iptal etmiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesi yürütmeyi durdurulması istemini reddetmiştir. Anayasa Mahkemesi 2009/144 sayılı Kararı ile ücret gelirlerinden diğer gelirlere uygulanan oranda gelir vergisi kesilmesi uygulamasını Anayasaya aykırı bulmuş ve bu Karar 08 Ocak 2010 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Anayasa Mahkemesi konuyu esas-tan incelemiş ve “2- Anayasa’ya Aykırılık Sorunu” başlıklı kısmında, “...5479 sayılı Yasa’nın 1. maddesiyle 193 sayılı Yasa’nın 103. maddesinde yer alan gelir vergisi tarifesine değiştirilerek, ücretlilerde %15-20-25-30-35, diğer gelir vergisi yükümlülerinde %20-25-30-35-40 olarak uygulanan ikili tarife, dört oranlı tek tarife haline getirilmiş, gelir vergisine tabi tüm gelirlerin, %15-20-27-35 arasında değişen oranlara göre vergilendirileceği öngörülmüş, diğer gelir unsurlarıyla birlikte ücret gelirleri de dilim oranları ve tutarları değişen yeni tarifeye tabi tutulmuştur. Dava konusu kuralda gelir vergisine tabi gelirlerden, 40.000 liradan fazlasının %35 oranında vergilendirileceği belirtilmiştir.

Anayasa’nın 2. maddesinde yer alan sosyal hukuk devleti, insan haklarına dayanan, kişilerin huzur, refah ve mutluluk içinde yaşamalarını güvence altına alan, kişi hak ve özgürlükleriyle kamu yararı arasında adil bir denge kurabilen, milli gelirin adalete uygun biçimde dağıtılması için gereken önlemleri alan, her alanda adaletli bir hukuk düzeni

kurup bunu geliştirerek sürdüren, güç-süzleri güçlüler karşısında koruyarak sosyal adaleti ve toplumsal dengeleri gözetken devlettir. Çağdaş devlet anlayışı sosyal hukuk devletinin tüm kurum ve kurallarıyla Anayasa’nın özüne ve ruhuna uygun biçimde kurularak işletilmesi, bu yolla bireylerin refah, huzur ve mutluluğunun sağlanmasını gerekli kılar. Hukuk devletinde, vergilendirmenin temel ilkelerinin gözetilmesi, vergilendirmeye ilişkin yasalarda bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunması ve hukuk güvenliğinin sağlanması gerekir.

Anayasa’nın 73. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında ise, “Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür. Vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı, maliye politikasının sosyal amacıdır” denilmiştir. Verginin mali güce göre alınması ve genelliği ilkeleriyle vergilendirmede eşitlik ve adaletin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Mali güç, ödeme gücünün kaynağı, dayanağı, nedeni ve varlık koşuludur. Yasa koyucunun vergilendirmede, kişilerin sahip olduğu ekonomik değer ile mali güçlerini göz önünde bulundurması gerekir. Mali güce göre vergilendirme, verginin, yükümlülerin ekonomik ve kişisel durumlarına göre alınmasıdır. Bu ilke, aynı zamanda vergide eşitlik ilkesinin uygulama aracı olup, mali gücü fazla olanın mali gücü az olana göre daha fazla vergi ödemesini gerektirir. Vergide eşitlik ilkesi ise mali gücü aynı olanlardan aynı, farklı olanlardan ise farklı oranda vergi alınması esasına dayanır. Diğer bir anlatımla, yükümlülerin genel vergi yüküne kendi ödeme güçlerine göre katılmalarını ifa-

de eder. Vergi tekniği, vergi adaletini yansıtmadıkça, maliye politikasının sosyal amacını gerçekleştiremez. Mali güce göre vergilendirme, sosyal devletin vergi adaleti ile ilgili bir ilkesidir.

Dava konusu kuralın da yer aldığı yeni gelir vergisi tarifesine ile önceki tarife karşılaştırıldığında, yeni tarifenin ilk üç dilimine giren ücretlinin vergi tutarı önceki tarifeye göre daha düşük iken, %35 vergi oranlı dördüncü dilimine giren ücretlinin vergi tutarının öncekine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Karşılaştırma, ücretliler ile ücret dışı gelir elde eden diğer yükümlüler arasında yapıldığında, bu dilimde ücretlilerin üzerindeki yükün diğer gelir vergisi yükümlülerine göre yükseldiği, yeni tarife ile ücretlilerin vergi yükü artırılırken diğer gelir vergisi yükümlülerinin yükünün azaldığı ortaya çıkmaktadır. Yeni tarifenin dördüncü dilimine giren ve aynı geliri elde eden yükümlülerin vergi yükü, ücret dışı gelir sahiplerinin lehine değişirken ücretlinin aleyhine değişmiş ve mali güce göre vergilendirme ilkesine aykırı olarak ağırlaştırılmıştır. Ücret geliri elde edenlerin mali gücü ile gelirin niteliği ve kişisel durum arasında bağlantı kurulmamıştır. Yasa koyucu vergi oranlarını belirlerken ücret geliri elde eden yükümlülerin ekonomik ve kişisel durumunu göz önüne alacak bir sistem getirmemiştir.

Oran, verginin asli unsurlarından olup mali gücü etkileyen en önemli ölçütlerden biridir. Vergi oranı ile vergiye tabi gelirin niteliği arasında doğrudan bağlantı vardır. Vergilendirmede farklı nitelikteki gelirlerin ayrı vergilendirme yöntem ve oranlarına tabi tutulması, vergi adaletinin sağlanması için gereklidir. Yasa koyucu vergilendirme yetkisini kullanırken, anayasal kurallara uymak ve vergi yükünün adalete uygun ve sosyal amaçlı dağıtımını sağlamak koşuluyla, gelir, servet veya harcamanın vergilendirilmesinde konulara, nitelik veya miktarlara göre kimi değişik ölçütler getirebilir, gelirin unsurlarına ve miktarına göre ayrı yükümlülükler ve oranlar belirleyebilir. Ücret gelirlerinin diğer gelir unsurları-

na göre salt emeğe dayalı olarak elde edilen gelir niteliğinde olması ve vergi baskısının yüksekliği nedeniyle özellikle bu geliri elde edenlerin ekonomik durumları ile vergi oranları arasında doğrudan bir bağlantının kurulmaması ve ücretlilerden vergi alınırken mali gücün göz ardı edilmesi düşünülemez.

Anayasa'nın 55. maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu, Devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Anayasa, ücreti, diğer gelirlerden farklı olarak özel şekilde düzenlemiş, bu düzenlemede ücretin özellikli ve ayırık durumunu gözeterek, Devlet'e "adaletli bir ücret" için tedbir alma görevi vermek suretiyle koruma altına almıştır. Anayasa'nın 73. maddesindeki "mali güç" ilkesi ile 55. maddesindeki "adaletli bir ücret elde etme" ilkesi bir arada değerlendirildiğinde, ücret gelirlerinin ücret dışında elde edilen gelirler ile aynı oranda vergiye tabi tutulması ve hiçbir önlem alınmadan ücrette azalmaya neden olacak şekilde yükseltilmesi, "adalet" ilkesini de zedeler.

Açıklanan nedenlerle, 193 sayılı Yasa'nın 5479 sayılı Yasa'yla değiştirilen 103. maddesinde yer alan tarifenin 40.000 YTL'den fazlasının 40.000 YTL'si için 9.190 YTL, ibaresinden sonra gelen "... fazlası % 35 oranında ..." ibaresi, "ücret gelirleri" yönünden Anayasa'nın 2. ve 73. maddelerine aykırıdır. İptali

gerekir. Kuralın Anayasa'nın 11. maddesi ile ilgisi görülmemiştir." şeklinde hüküm vermiştir.

Anayasa Mahkemesi anılan Kararı ile Anayasanın 2. maddesinde yer alan "Sosyal hukuk devleti ilkesi" ile 73. maddesinde yer alan "herkesin mali gücüne göre vergi ödemekle yükümlü olduğu, vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı maliye politikasının sosyal amacıdır" hükümlerine aykırı olduğuna hükmetmiştir. Anayasa Mahkemesi, söz konusu Kararın Resmi Gazetede yayımından 6 ay sonra yürürlüğe gireceği belirlemiş ve 08.01.2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan bu Karar, 8 Temmuz 2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

6009 Sayılı Kanunla Düzenlenen Yeni Gelir Vergisi Tarifesi

TBMM'de kabul edilen 23.07.2010 tarihli ve 6009 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 3. maddesi ile gelir vergisi nispetlerinde ücret gelirleriyle diğer gelir unsurları arasında farklılaştırma yapılması öngörülmüştür. Buna göre, 6009 sayılı Kanunun 3. maddesiyle 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 103. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Gelir vergisine tabi gelirler;	
8.800 TL'ye kadar	% 15
22.000 TL'nin 8.800 TL'si için 1.320 TL, fazlası	% 20
50.000 TL'nin 22.000 TL'si için 3.960 TL	
(ücret gelirlerinde 76.200 TL'nin 22.000 TL'si için 3.960 TL), fazlası	% 27
50.000 TL'den fazlasının 50.000 TL'si için 11.520 TL	
(ücret gelirlerinde 76.200 TL'den fazlasının 76.200 TL'si için 18.594 TL), fazlası	% 35
oranında vergilendirilir."	

Buna göre, 6009 sayılı Kanunun 3. maddesi ile tüm gelir unsurları için uygulanması öngörülen ve aynı Kanunun 62/b maddesine göre de 01.01.2010 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere bu vergi tarifesine uygulanacaktır. Yukarıda yer alan vergi tarifesinden ücret gelirlerinin aşağıdaki şekilde vergiye tabi tutulacağı ortaya çıkmaktadır.

8.800 TL'ye kadar	%15
22.000 TL'nin 8.800 TL'si için 1.320 TL, fazlası	% 20
76.200 TL'nin 22.000 TL'si için 3.960 TL, fazlası	% 27
76.200 TL'den fazlasının 76.200 TL'si için 18.594 TL, fazlası	% 35

oranında vergilendirilir.

Yeni gelir vergisi tarifesine ayırım kuramı bakımından ilk iki ve son dilimde tüm mükellefler bakımından aynı vergi yükünü koruma, 3. dilimde ise mükellef olan ücretliler bakımından vergi yükünde farklılık yaratma anlayışını yansıtmaması nedeniyle karma bir yapıdadır. Tabloda da görüldüğü üzere, yeni gelir vergisi tarifesinde ücret gelirleri ile diğer gelir unsurları arasında ücret gelirleri açısından farklı vergilendirmeyi esas alan ayırım kuramı, 3. ve 4. gelir dilimlerine uygulanmıştır. Buna göre ayırım kuramı vergi oranları farklılaştırılması yapılarak değil, gelir dilimleri tutarları farklılaştırılarak uygulanmıştır. İster ücretli olsun isterse tacir olsun, 50.000 TL'ye kadar geliri olan mükellefler için ayırım kuramı çalışmamaktadır. Yani, 50.000 TL ve daha az geliri olan ücretli ile diğer gelir unsurlarını elde eden mükellefler arasında vergi yükü aynı olmaktadır. Vergi İdaresi, iptal kararı gereğince hazırlamış olduğu düzenlemede iptal gerekçesine uygun olarak ücretliler ile ücret dışı gelir elde eden diğer yükümlüler arasında vergilendirmede farklılık yaratmak amacıyla değil, sadece iptal edilen hükümle bağlı kalmak üzere "madde hükmünü" düzenlemiştir. Böylelikle, Mahkeme kararlarına uyma yükümlülüğünü Vergi İdaresi şeklen yerine getirmiş bulunmaktadır.⁷

Mükellefler Tarafından 2010 Yılında Yapılan Ücret Ödemelerinden Fazla veya Eksik Kesilen Vergiler Hakkında Yapılacak İşlemler

Vergi tarifesinin 1.1.2010 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmesi nedeniyle, 2010 takvim yılı başından Kanunun yayımlandığı tarihe kadar olan ücret ödememeleri üzerinden fazla veya eksik yapılan vergi tevkifatı ile ilgili olarak da 6009 sayılı Kanunun 6. maddesi ile GVK'ya geçici 78. madde eklenmiş

ve uygulamaya ilişkin usul ve esasların Maliye Bakanlığınca belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Maliye Bakanlığı kendisine verilen bu yetkiye istinaden hazırlamış olduğu ve 04.08.2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 274 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde, 6009 sayılı Kanunla gelir vergisi tarifesinde 01.01.2010 tarihinden geçerli olmak üzere yapılan değişiklik sonrasında, 01.01.2010 tarihi ile 6009 sayılı Kanunun Resmi Gazete'de yayımlandığı tarih olan 01.08.2010 arasındaki ücret ödemeleri için 6009 sayılı Kanunun yayımından önceki tarifeye göre yapılmış olan ancak, yeni tarifeye göre fazla kesilen gelir vergisi tevkifat tutarlarının ödenecek vergilerden mahsubu veya red ve iadesi ile eksik kesildiği tespit edilen vergilerin ilave olarak kesilmek suretiyle ödenmesi işlemlerinin nasıl yerine getirileceği hususlarına açıklık getirilmiştir.

• Temmuz/2010 Ayına Ait Olup Ağustos Ayında Muhtasar Beyanname Verecek Olan Mükellefler

Genel Tebliğde yapılan açıklamalara göre, Temmuz/2010 ayına ait olup Ağustos ayında muhtasar beyannameyi verecek olan mükellefler, yeni tarifeye göre 1.1.2010 tarihinden itibaren kendi hesapları üzerinde gerekli düzeltmeyi yaparak, beyanname ekinde toplam çalışan bazındaki tevkifat ve fazla yapılan tevkifat tutarları ile aradaki farkı gösteren Tebliğ ekinde yer alan Ek-1'deki listeyi (Gelir Vergisi Kanununun Geçici 78. Maddesi Kapsamında Verilecek Liste) ekleyecek ve sadece ödenmiş vergileri, beyannamenin Tablo-1 "Matrah ve Vergi Bildirimi" bölümünün "Mahsup Edilen Vergiler" kısmının (20) no'lu satırından (KVK 34/8 Mad. Uyarınca KVK 15/3 Maddeye Göre Yapılan Vergi Kesintisinden Mahsup Edilecek Kesinti Tutarları) sonra gelmek üzere "GVK Geçici 78 inci maddeye göre yapılan mahsuplar" ifadesi ile göstererek mahsup etmek su-

retiyle beyannameleri düzeltilmiş tutarlara göre vereceklerdir. Ödenmiş olan verginin ilk muhtasar beyannameden mahsup edilememesi durumunda, kalan tutar sonraki dönemlerde de aynı şekilde mahsup edilebilecektir.

Fazla yapılan tevkifat tutarlarının tahakkuk etmesine rağmen ödenmemiş olması halinde ise mahsup söz konusu olmayacak, muhtasar beyanname ekinde verilecek olan her bir aya ilişkin toplam çalışan bazında yapılan tevkifat ile fazla yapılan tevkifat tutarı ve aradaki farkı gösteren Tebliğ ekinde yer alan "Gelir Vergisi Kanununun Geçici 78. Maddesi Kapsamında Verilecek Listeye" dayanılarak, vergi dairelerince ilgili dönem tahakkuklarında gerekli düzeltme yapılacaktır.

• 2010 Yılı Temmuz Ayına Ait Muhtasar Beyannamesini Vermiş Ancak Tahakkuk Eden Vergiyi Henüz Ödememiş Olan Mükellefler

Muhtasar beyannameyi vermiş ancak tahakkuk eden vergiyi henüz ödememiş olan mükellefler tarafından beyanname verme süresinin sonuna kadar düzeltme beyannamesi verilmesi halinde; bu beyannameye Ocak, Şubat, Mart, Nisan, Mayıs ve Haziran/2010 aylarına ilişkin beyannamelerdeki tutarları ayrıntılı olarak gösteren Genel Tebliğ ekindeki "Gelir Vergisi Kanununun Geçici 78. Maddesi Kapsamında Verilecek Liste" eklenecek ve bu Genel Tebliğin (3.1) bölümünde açıklandığı şekilde işlem yapılacaktır.

• 2010 Yılı Temmuz Ayına Ait Muhtasar Beyannamesini Vermiş ve Tahakkuk Eden Vergiyi Ödemiş Olan Mükellefler

Muhtasar beyannameyi vermiş ve tahakkuk eden vergiyi ödemiş olan mükelleflerin fazladan ödemiş oldukları vergi tutarları, sonraki dönemlerde verecekleri muhtasar beyannamelere göre ödenecek gelir vergisinden mahsup edi-

lecektir. Sonraki dönemlerde verilecek muhtasar beyannamelerde, çalışanlara ait ücret matrahları beyan edilerek bunlara ilişkin yeni tarife üzerinden hesaplanan vergilerin tahakkuk ettirilmesi sağlanacaktır. Her bir aya ilişkin toplam çalışan bazında yapılan tevkifat ile fazla yapılan tevkifat tutarı ve aradaki farkı gösteren "Gelir Vergisi Kanununun Geçici 78. Maddesi Kapsamında Verilecek Liste" muhtasar beyanname ekinde verilecek ve fazla hesaplanması nedeniyle mahsup edilecek tutar, muhtasar beyannamenin Tablo-1 "Matrah ve Vergi Bildirimi" bölümünün "Mahsup Edilen Vergiler" kısmının (20) no'lu satırından (KVK 34/8 Mad. Uyarınca KVK 15/3 Maddeye Göre Yapılan Vergi Kesintisinden Mahsup Edilecek Kesinti Tutarları) sonra gelmek üzere "GVK Geçici 78 inci maddeye göre yapılan mahsuplar" ifadesi ile gösterilecektir.

• **Muhtasar Beyannameyi Üç Aylık Olarak Veren Mükellefler**

Muhtasar beyannameyi üçer aylık olarak veren mükellefler, fazladan ödenmiş olan vergi tutarlarını Temmuz-Ağustos-Eylül/2010 dönemine ait olarak Ekim 2010 ayında verilecek muhtasar beyannameden, Genel Tebliğin (3.1) bölümünde yapılan açıklamalar çerçevesinde mahsup edeceklerdir.

• **Beyannamelerini Elektronik Ortamda Verecek Mükelleflerin Yapacakları İşlemler**

Beyannamelerini elektronik ortamda veren mükellefler fazla ödedikleri tutarları Genel Tebliğin (3.1) bölümünde açıklanan şekilde tespit ederek, e-beyannamede bu işleme münhasır olmak üzere açılmış bulunan "Mahsup Edilen Vergiler" kısmının "GVK Geçici 78 inci maddeye göre yapılan mahsuplar" satırında göstereceklerdir. Ayrıca, her bir aya ilişkin toplam çalışan bazında yapılan tevkifat ile fazla yapılan tevkifat tutarı ve aradaki farkı gösteren Tebliğ ekinde yer alan "Gelir Vergisi Kanununun Geçici 78. Maddesi Kapsamında Verilecek Liste", elektronik ortamda muhtasar beyanname ekinde verilecektir.

• **Yapılmış Olan Gelir Vergisi Tevkifat Tutarının Yeni Hükme Göre Hesaplanan Vergiden Az Olması Durumunda Yapılacak İşlemler**

01.01.2010-01.08.2010 tarihleri arasındaki ücret ödemelerinden, yeni tarifeye göre hesaplanması gerekenden daha düşük tutarda tevkifat yapılmış olması durumunda oluşan fark tutarlar, vergi sorumluları tarafından 6009 sayılı Kanunun Resmi Gazetede yayımlanmasından sonra yapılacak ilk ücret ödemesinden kesilerek, bu ödemenin ait olduğu döneme ilişkin muhtasar beyannamenin verilme ve ödeme süresi içinde topluca (muhtasar beyanname verme yükümlülüğü olmayanlar hariç) verilecek ayrı bir muhtasar beyanname ile beyan edilecek ve ödenecektir. Söz konusu beyanname e-beyanname vermek zorunda olanlarca elektronik ortamda verilecektir. Bu düzeltme beyannamelerinde de mevcut muhtasar beyanname kullanılacak ve söz konusu beyanname için ayrıca damga vergisi hesaplanmayacaktır. Süresinde düzeltilen söz konusu fark için gecikme faizi ve vergi cezası aranmayıp, eksik tahakkuk etmiş olan verginin bu süre içinde tamamlanması halinde ise bu tarihte vergi ziyayı doğmuş olacaktır. Birden fazla ayda oluşan farklarda her bir ay için ayrı ayrı muhtasar beyanname verilmeyecek, tek bir beyanname ile kesilen vergiler beyan edilerek ödenecektir.

• **Emeklilik, İşten Ayrılma, İşyerinin Kapanması, Ölüm vb. Durumlarda Fazla Kesilen Vergi Tutarlarının İadesi**

Emeklilik, işten ayrılma, işyerinin kapanması, ölüm gibi haller nedeniyle fazla kesilen vergi tutarlarının hak sahiplerine iadesi, vergi dairelerince yerine getirilecektir. Söz konusu mükellefler, işveren den alacakları ve kendilerinden yapılan tevkifat tutarlarını ayrıntılı olarak gösteren bir yazı ile en son çalıştıkları işverenin muhtasar beyanname yönünden bağlı olduğu vergi dairesine başvuracak olup, gerekli düzeltme işlemleri ilgili vergi dairesince yerine getirilecektir.

Sonuç

Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçesinde de belirtildiği üzere, ücret gelirlerinin diğer gelir unsurlarına göre salt emeğe dayalı olarak elde edilen gelir niteliğinde olması ve vergi baskısının yüksekliği nedeniyle özellikle bu geliri elde edenlerin ekonomik durumları ile vergi oranları arasında doğrudan bir bağlantının kurulmaması ve ücretlilerden vergi alınırken mali gücün göz ardı edilmesi düşünülemez. Vergi idaresi iptal kararı doğrultusunda şeklen gereğini yapmış ve vergi tarifesinin iptal edilen gelir diliminde ücret gelirleri ile diğer gelir unsurlarının vergilendirilmesinde gerekli farklılaştırmayı yapmıştır.

Vergi tarifesinde ücretliler lehine sadece 3. ve 4. gelir diliminde bir farklılaştırma yapılmış, vergi oranlarında bir farklılaştırma yapılmamıştır. Yeni vergi tarifesinde ücret gelirleri ile diğer altı gelir unsuru için 50.000 TL'ye kadar aynı oranda vergilendirilmekte ve ücret ve diğer gelir unsurları arasında ayırma kuramı gereğince vergilendirmede bir farklılık bulunmamaktadır. Ücret gelirleri ile diğer gelir unsurlarının farklı vergilendirilmesi sadece 50.000 TL ile 76.200 TL arasındaki gelir diliminde miktar olarak 2.096 TL olarak gerçekleşmektedir.

DİPNOT

- 1- 08.01.2010 tarih ve 27456 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- 2- 01.08.2010 tarih ve 27659 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- 3- 4.08.2010 tarih ve 27662 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- 4- 31.12.2004 tarihli ve 3. Mük. 25687 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- 5- 08.04.2006 tarih ve 26133 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- 6- www.tbb.gov.tr
- 7- Erdoğan ASLAN, YMM, Ücretlilere Uygulanacak Yeni Gelir Vergisi Tarifesine, Vergici ve Muhasebeci ile Diyalog, Temmuz 2010, Sayı:267

Hakkı KIZILOĞLU



Alt İşverene Ait İdari Para Cezalarından Asıl İşverenin de Birlikte Sorumlu Tutulması

Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü tarafından 07.06.2010 tarihinde yayımlanan "Alt İşverenlerin Borçları" konulu 2010/71 sayılı Genelge'de yer alan "alt işverenin idari para cezalarından asıl işverenin de müşterek ve müteselsilen sorumlu olacağına ilişkin" düzenleme yazımızın konusunu oluşturmaktadır.

Genelgede, Kurumca verilen alt işveren numarası ile asıl işverene ait işyeri dosyası üzerinden yükümlülüklerini yerine getirmesi gereken alt işverenin;

• Kuruma olan prim borçlarının yanı sıra Kurum tarafından uygulanan idari para cezalarından da asıl işverenin müşterek ve müteselsilen sorumlu olduğu;

• Kurumca idari para cezalarını da içeren ve 6183 sayılı Kanun uyarınca düzenlenecek ödeme emirlerinin asıl işverene ve alt işverene aynı anda (birlikte) gönderilerek icra takip işlemlerinin yapılması gerektiği;

düzenlenmiştir.

Genelge'de, 5510 sayılı Kanunun 12.maddesinin altıncı fıkrasında asıl işverenin, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerinden dolayı alt işverene birlikte sorumlu olacağının düzenlendiği belirtilmiştir. Emsal gösterilen bir Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararında yer alan (12.06.1991 tarih, 1991/10-277 Esas, 1991/359 Karar) "Kurumun parasal hak ve alacaklarından, ihale

makamından iş alan asıl işverenlerin de sorumlu olduğu; asıl işverenin bu müteselsil sorumluluk gereğince tali işverenin idari para cezasından da sorumlu olacağına" ilişkin açıklama Genelge'nin çıkarılış gerekçesini oluşturmaktadır.

Genelge'nin devamında alt işverenin Kanun ile işverene yüklenen sorumlulukları yerine getirmemesi nedeniyle prim borçlarının yanı sıra Kurum tarafından uygulanan idari para cezalarından da asıl işverenin sorumlu bulunduğu, bu sorumluluğun müşterek ve müteselsil sorumluluk olduğunun Yargıtay'ın yerleşik içtihadı haline geldiği; Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararındaki asıl işverenin kanuni sorumluluğunu düzenleyen hükmünün 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda olduğu gibi 5510 sayılı Kanunda da aynen korunduğu belirtilmiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin Aksi Yöndeki Kararı

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yukarıda açıklanan Genelgesine esas alınan 1991 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararı sonrasında 1998 yılında Yargıtay 10.Hukuk Dairesi tarafından verilen bir başka kararda ise alt işverene verilen bir idari para cezası dolayısıyla asıl işveren aleyhine icra takibi yapılamayacağına hükmedilmiştir.

Gerçekten söz konusu Yargıtay 10.Hukuk Dairesine ait kararda

(14.09.1998 tarih ve E.1998/5238, K.1998/5445);

"Dairemizin öteden beri istikrarlı sürdürdüğü görüşünde süresinde bildirge veremeyen taşaronun Kuruma karşı sorumlu olabileceği, bundan dolayı ihale makamı işverene dönülemeyeceği kabul edilmiştir. Zira ceza hukukunun evrensel ilkelerine göre ceza kararı ancak hükümlendirilen kişi hakkında infaz edilebilir. Somut olayda idari para cezası taşaron P... İnşaat Sanayi ve Ticaret aleyhinde kurulmuş olduğuna ve dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı hakkında verilmiş herhangi bir idari para cezası kararının mevcudiyeti anlaşılmadığına göre, taşaronun borcundan dolayı davacı işveren aleyhine icra takibinin yapılması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir"

hükmüne yer verilmiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bu kararında alt işverenin süresinde yapmadığı bildirim dolayısıyla Kuruma karşı sorumlu olacağını; cezaların şahsiliği ilkesi gereğince ceza kararının ancak hükümlendirilen kişi hakkında infaz edilebileceğini vurgulamıştır.

Kararda özellikle, bu hükmün Daire tarafından öteden beri sürdürüldüğü belirtilmiş ve istikrar kazandığı nitelemesi yapılmıştır.

Daha yeni tarihli olan Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin bu kararı 1991 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararının emsal oluşturmamasını engellemektedir.

Cezai Sorumluluğa İlişkin Hukuk Kuralları

1982 Anayasamızın 38.maddesinin 7.fıkrası "Ceza sorumluluğu şahsidir" hükmünü amirdir.

Aynı şekilde 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun "Ceza sorumluluğunun şahsiliği" başlıklı 20.maddesi "Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz." hükmünü içermektedir.

Alt işveren tarafından ödenmeyen idari para cezalarından asıl işverenin birlikte sorumlu olduğuna ilişkin Genelge düzenlemesi yukarıda belirtilen hükümlerle çelişmektedir.

Diğer taraftan Anayasanın 38. maddesinde ve Türk Ceza Kanunu'nun 2. maddesinde "suç ve cezada kanunilik ilkesi" gereğince kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez. Alt işverenin ödenmeyen idari para cezaları dolayısıyla asıl işverenin sorumlu tutulacağına ilişkin 5510 sayılı Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Aynı Kanunun 12. maddesindeki genel ifadeden cezai sorumluluğun birlikte paylaşılacağına ilişkin bir anlam ise çıkartılamamaktadır.

Alt işveren tarafından gerçekleştirilen bir fiil nedeniyle muhatap olunan idari para cezasından asıl işverenin birlikte sorumlu olacağına ilişkin Genelge düzenlemesi Ceza Hukukunun temel prensibi olan "kanunilik" ilkesiyle de uyumsuzdur.

Konuya İlişkin Öğretide Yer Alan Görüşler

Alt işverenin idari para cezası borcundan dolayı asıl işverenin de birlikte sorumlu olacağına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu uygulaması akademisyenler tarafından eleştirilmektedir.

Konuya ilişkin Prof.Dr. Ali Güzel, Prof.Dr. A. Rıza Okur ve Doç.Dr. Nürşen Caniklioğlu tarafından kaleme alınan 2009 tarihli Sosyal Güvenlik Hukuku isimli kitapta;

"Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu mali ve hukuki açıdan söz konusu olup, cezai sorumlulukta uygulanamaz. Çünkü cezai sorumluluk kişiseldir. Bunun sonucu olarak, asıl işveren, taşeronun fiilinden dolayı idari ceza yönünden mütesilsilen sorumlu tutulamaz. Yargıtay'a göre de, Kurumca taşeron aleyhine verilmiş idari para cezasından asıl işveren sorumlu tutulamaz. Çünkü ceza hukukunun evrensel ilkesine göre ceza kararı ancak hükümlendirilen kişi hakkında infaz edilebilir. 'Somut olayda idari para cezası taşeron ... aleyhine kurulmuş olduğuna ve dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı hakkında verilmiş herhangi bir idari para cezası kararının mevcudiyeti anlaşılmadığına göre, taşeronun borcundan dolayı davacı işveren aleyhine icra takibinin yapılması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.' Yargıtay HGK'nun 1991 yılında verdiği karar ise isabetli değildir."

Aynı şekilde Prof.Dr. Can Tuncay ve Prof.Dr. Ömer Ekmekçi tarafından kaleme alınan 2009 tarihli "Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları" başlıklı kitapta;

"Belirtelim ki, dayanışmalı sorumluluk mali ve hukuki bakımdan söz konusu olup dayanışmalı cezai sorumluluk söz konusu olamaz. Zira ceza sorumluluğu kişiseldir (Canbolat, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı, İŞHD., Nisan-Haziran 1992, 219; A.N. Sözer, Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 177). O halde asıl işveren alt işverenin cezaya konu oluşturan fiilinden dolayı idari para cezası ile birlikte sorumlu tutulamaz.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin nispeten yeni bir kararında da; 506 sayılı Kanunun 140. maddesinde düzenlenen idari para cezalarının prim ödeme borcundan farklı olarak yasaya aykırı davranışın cezai yap-

tırımı olup, cezaların şahsiliği ilkesi gereği bu cezadan eylemi kim yapmışsa onun sorumlu olduğu, alt işverene verilen idari para cezasından asıl işverenin sorumlu tutulamayacağı sonucuna varmıştır."

açıklaması yapılmıştır.

Genelge'ye dayanak olarak sunulan 1991 tarihli Hukuk Genel Kurulu Kararının irdelendiği 1992 yılında düzenlenen "Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi Semineri"nde Prof.Dr.Ali Nazım Sözer tarafından sunulan Tebliğ'de;

"Kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi ile cezaların şahsiliği prensibi dikkate alındığında hiçbir şahsa kanunda öngörülme-yen ve ayrıca bir başka şahsa ait olan fiil nedeniyle ceza verilemez. Normal cezalar için geçerli olan bu prensiplerin idari cezalar için de geçerli olmaması için bir neden yoktur. 506 SY. Md. 87'de asıl işverenleri aracının fiilinden dolayı sorumlu tutan düzenleme, kapsamına cezai sorumluluğu almamaktadır. (İş Kanununda işverenler için öngörülen cezai sorumluluklar bu hükmün (md. 1 kastediliyor) kapsamı dışında kalmaktadır. Zira, cezai sorumluluk Devlete karşı olup, şahsi nitelik taşımaktadır; Talat Canbolat, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda "Alt İşveren" Kavramı, İş Hukuku Dergisi, C: II, Sa: 2, Nisan-Haziran 1992, sh. 219). Bu itibarla doğru olan sonuç 10. Hukuk Dairesi-nin kararı ve Hukuk Genel Kurulu'ndaki karşı oy yazılarıdır."

şeklinde görüşe yer verilmiştir.

Sonuç

Yukarıda yapılan açıklamalarda belirtildiği üzere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 07.06.2010 tarihinde çıkarılan Genelge'de yer verilen "alt işverene uygulanan idari para cezasından asıl işverenin birlikte sorumlu olduğuna ilişkin uygulaması" hukuka aykırı nitelik taşımaktadır.

İşveren kesimi açısından haksız uygulama ve mağduriyetlere yol açacak olan Genelge'nin yürürlüğünün durdurulması ve iptali amacıyla TİSK tarafından Danıştay'da dava açılmıştır.



Ahmet AĞAR

Doğum Borçlanması ve Hizmet Borçlanma Türleri

Tamamı Ekim 2008 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre sigortalı olanların toplam dokuz çeşit Hizmet Borçlanması yapabilecekleri süreler vardır. Kanunun yürürlüğe girdiği günden itibaren özellikle uygulama şekli tartışılan ve birçok kadın sigortalı tarafından dava konusu yapılan Doğum Borçlanması'daki geline son durum ve bunun sonucunda 4 yıla kadar erken emekli olma hakkı bulunan sigortalıların ve hak sahiplerinin borçlanabilecekleri diğer hizmet borçlanma türlerinin neler olduğu, bu yazımızın konusu olacaktır.

HİZMET BORÇLANMASI YAPILABİLECEK SÜRELER

1 Temmuz 2010 tarihinde yayımlanan ve 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ ile buna ilişkin olan önceki tebliğ yürürlükten kaldırılmış ve hizmet borçlanmaları ile ilgili yeni bazı düzenlemeler getirilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 41. maddesi, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ve söz konusu tebliğe göre sigortalıların ve hak sahiplerinin hizmet borçlanması yapabilecekleri süreler (türler) şunlardır.

5510 sayılı Kanuna Göre Borçlanma Kapsamında Olan Süreler:

- 1- Doğum veya analık izni süreleri,
- 2- Askerlikte geçen süreler,
- 3- Doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri,
- 4- Avukatlık stajında geçen süreler,
- 5- Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklananların, tutuklulukta geçen süreler,
- 6- Grev ve lokavtta geçen süreler,
- 7- Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri,

Tamamı Ekim 2008 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre sigortalı olanların toplam dokuz çeşit Hizmet Borçlanması yapabilecekleri süreler vardır. Kanunun yürürlüğe girdiği günden itibaren özellikle uygulama şekli tartışılan ve birçok kadın sigortalı tarafından dava konusu yapılan Doğum Borçlanmasındaki geline son durum ve bunun sonucunda 4 yıla kadar erken emekli olma hakkı bulunan sigortalıların ve hak sahiplerinin borçlanabilecekleri diğer hizmet borçlanma türlerinin neler olduğu, bu yazımızın konusu olacaktır.

8- Seçimlere katılmak için istifa edenlerin, açıkta geçirdikleri süreler,

9- 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi kapsamında olanların aylıksız izinde geçen süreler.

DOĞUM BORÇLANMASI KAPSAMINDA OLAN SÜRELER

Doğum borçlanmasıyla ilgili uygulamayı, 5510 sayılı kanun ve buna ilişkin olan tebliğ hükmüne göre ve SGK'nın çıkarmış olduğu 2010/106 sayılı Genelgeye göre olmak üzere iki ayrı cepheden değerlendirmekte yarar var. Şöyle ki;

5510 sayılı kanunla düzenlenmiş olan doğum borçlanmasına, önce Sosyal Sigorta

İşlemleri Yönetmeliği ve daha sonra çıkarılan tebliğ ile kamuoyunda uzun

süre tartışma yaratan bazı konulara açıklık getirilmiştir. Buna göre;

Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreler, doğum borçlanması kapsamındadır.

Sigortalılar veya bunların hak sahipleri isterlerse bu doğum sürelerinin tamamını veya bir kısmını borçlanarak sigortalı hizmetlerine ilave ettirebilir ve erken emekli olabilirler.

Yapılan Düzenlemelere Göre Doğum Borçlanmasının Temel Şartları Şunlardır:

1- Doğum yapmış kadının çocuğunun sağ doğmuş olması ve yaşaması,

2- Doğumdan sonraki iki yıllık sürenin tamamında veya bir kısmında hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve bu sürelerde adına sigorta priminin ödenmemiş olması,

3- Her doğum için iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanma talebinde bulunulması,

4- Kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihindeki prime esas günlük kazancın alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden Kurum tarafından hesaplanacak borcun, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi, gerekir.

Tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde borcun tamamının veya bir kısmının ödenmesi halinde ödenen miktara kar-

şılık gelen süre, sigortalılık süresi olarak değerlendirilecektir.

Bir ay içinde ödenmeyen borçlanmalar geçerli sayılmaz. Geçerli sayılmayan borçlanmalar için ayrıca yeni bir başvuruda bulunulması gerekir.

A- Doğum veya Analık İzni Sürelerinin Prim Tutarının Hesaplanması:

Sigortalının veya hak sahiplerinin talepte bulundukları tarihte 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine göre prime esas alt ve üst sınırlar arasında olmak üzere kendileri tarafından belirleneceği bir günlük kazancın %32'si oranında hesaplanacak olan tutardır. Bu oran, bugün için prime esas kazancın alt sınırı olan 760,50 TL'nin belirlenmesi halinde, bir aylık borçlanma karşılığı 243,36 TL., bir yıllık borçlanma karşılığı ise 2.920,32 TL. prim ödenmesi gerekecektir.

(SPEK aylık alt sınırı: 760.50 x % 32= 243,36 bir ay x 12 ay = 2.920,32 TL.)

Her ne kadar SGK'nın halen yürürlükte bulunan 2008/111 sayılı genelgesinde, "Doğumun çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi ve sigortalı kadının doğumdan önce çalışmaya başlayarak sigortalılık şartını yerine getirmesi gerekir" denmiş ise de, 5510 sayılı kanunda, yönetmelikte ve yeni çıkan tebliğde böyle bir şart öngörülmemiş, 2010/106 sayılı Genelge ile de bu şart kaldırılmıştır.

İç genelgelerin kanunlara, yönetmelik ve tebliğlere aykırı olamayacağı, iç hukukumuzun ve evrensel hukukun en temel ilkesidir. İç hukukumuzda da benimsenen ve geçerli olan bu temel hukuk ilkesi nedeniyle, genelge hükümleri değil, 5510 sayılı Kanun, yönetmelik ve tebliğ hükümleri geçerli olmalıdır. Aksi uygulamalar, kanuna aykırı ve hukukun ihlali olmaktadır. 2010/106 sayılı

Genelge bu ihlalin tipik örneğidir. Genelge ile sigortalılık tescil tarihi öncesi doğumlar nedeniyle borçlanma imkanı kaldırılarak Kanun ve tebliğe aykırı bir uygulama getirilmiştir.

5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin (a) bendine göre kadın sigortalıların doğum nedeniyle çalışmadıkları en fazla iki defa olmak üzere ikişer yıllık sürelerinin borçlandırılmasında sigortalının doğumdan önce 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında tescil edilmiş olması ve adına kısa yada uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olması yeterli sayılacaktır. Doğumun çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi şartı aranmayacaktır. Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalının işvereninden belge istenilmeksizin Kurum hizmet kayıtlarından tespiti yapılarak sonuçlandırılacaktır.

Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalıların doğum yaptığı tarihten sonra adına primi ödenmiş süreler borçlanma hesabında dikkate alınmayacak, doğum borçlanması yapılacak sürede çocuğun vefat etmesi halinde vefat tarihine kadar olan süreler borçlandırılacaktır. İlk doğumunu yaptıktan sonra iki yıl dolmadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalı, ilk doğumdan ikinci doğuma kadar geçen süre ile ikinci doğum için borçlanabileceği iki yıllık sürenin toplamı kadar geçen süreyi borçlanabilecektir.

2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılığı devam edenler ile hak sahipleri 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi hükmü gereğince borçlanma yapabilecektir. Ancak, 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılığı devam edenlerin, 5510 sayılı Kanunun geçici 1. maddesi uyarınca Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında 506 sayılı Kanuna göre

tescil edilmiş ve kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden adına prim ödenmiş olması halinde kendileri veya hak sahipleri Kanunun 41. maddesinin ilgili bentleri kapsamında borçlanma yapabileceklerdir.

B-Genelgeyle Doğum Borçlanması İle 4 Yıla Kadar Erken Emeklilik Hakkı İle

Doğum Öncesi Sigortalı Olmayan Kadınların Borçlanma Hakları Kaldırmıştır.

Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ hükmüne göre, 5510 sayılı Kanunun 41. maddesi uyarınca borçlanılan süre, Kanunun 38. maddesine göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa çalışmaya başlanılan tarihten önceki süre ise borçlanma talebi kabul edilmemektedir. Doğumdan önce sigorta başlangıcı bulunan ve iki çocuk için toplam 4 yıla kadar borçlanma yapacak olan kadınların bu borçlandıkları süreler sadece prim gün sayısına ilave edilecek, sigortalılık süresini ve sigortalılık başlangıç tarihi ile emeklilik yaşını etkilemeyecektir.

Görüldüğü gibi, doğum borçlanmasının Kanun ve Tebliğ ile düzenlenmiş haline göre iki açıdan önemi var iken;

Birincisi, Sigorta prim gün sayısı eksik olan kadınlar, doğum borçlanması yaptıklarında borçlandıkları süre kadar sigortalı gün sayıları artmış olacak,

İkincisi ve en önemlisi, doğum yaptıkları tarihte hiç sigorta hizmeti bulunmayan, yani, sigortalı olduğu tarihten önce doğum yapan kadınların hem sigorta başlangıç tarihi borçlanılan süre kadar geriye gidecek ve buna bağlı olarak hem emeklilik yaşı düşecek ve hem de borçlandıkları süre kadar sigortalı gün sayıları artmış olacak,

Genelgeye göre bu avantaj kaybedilmiştir. Sadece gün sayısı olarak borçlanmalar dikkate alınacaktır.

IV- SONUÇ

Çıktığı Ekim 2008 tarihinden beri kamuoyunda ve konunun uzmanları tarafından uygulama şekli tartışılan ve birçok kadın sigortalı tarafından dava konusu yapılan Doğum Borçlanması ile ilgili olarak 1 Temmuz 2010 tarihinde yayımlanan ve 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ ile yeni bazı düzenlemeler yapılmıştır.

Yapılan yeni düzenlemelerle, daha önce SGK'nın çıkarttığı ve halen yürürlükte bulunan 2008/111 sayılı genelgesinde tartışma yaratan "Doğumun çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi ve sigortalı kadının doğumdan önce sigortalı olması gerekir" şeklindeki kanunda olmayan bu şartların aksine hükümler getirilmiştir. Ancak "Dağ fare doğurdu." Atasözüne paralel olarak yapılmış olan 2010/106 sayılı genelge ile Kamu oyunda oluşmuş olan olumlu beklentinin aksine, sadece, "Doğumun çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi" şartı kaldırılarak eski uygulama aynen devam ettirilmiştir.

Kanunun, doğum borçlanması ile ilgili hükmüne aykırı olduğu çeşitli mahkeme kararlarıyla da sabit olan Kurumun halen yürürlükte olan 2008/111 ve 2010/106 sayılı Genelgelerindeki hükümlerin kanuna olan aykırılıkların ayıklanarak düzeltilmesi veya yeni bir genelge ile yürürlükten kaldırılması halinde doğum borçlanmasındaki sorunların çözüleceğine ve devam eden ihtilafların ortadan kalkacağına inanıyorum.

Türkiye – AB İlişkileri

- Cumhuriyet Halk Partisi Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu 15 – 17 Eylül tarihleri arasında Brüksel’e bir ziyaret gerçekleştirerek, Avrupa Birliği yetkilileri, basın mensupları ve Brüksel’deki Türk sivil toplum temsilcileri ile görüşmelerde bulundu. Brüksel’i ziyaret eden CHP heyetinde Kemal Kılıçdaroğlu’nun yanı sıra Genel Başkan Yardımcısı Haluk Koç, Genel Sekreter Yardımcısı Gülsün Bilgehan da yer alıyordu. 15 Eylül günü ilk önce CHP Brüksel Ofisi’nde Türk basın mensuplarıyla bir araya gelen Kemal Kılıçdaroğlu, TOBB Brüksel Temsilciliği’ni, ardından da TÜSİAD Brüksel Temsilciliği’ni ziyaret etti. Kılıçdaroğlu’nun TÜSİAD ziyaretinde Türkiye’nin AB’ye tam üyeliği çerçevesindeki bazı konular ele alındı. Kılıçdaroğlu daha sonra AB Sosyalist & Demokratlar Grup Başkanı Martin Schultz ile görüştü ve Belçika Parlamentosu Başkanı ve Belçika Sosyalist Parti Başkan Yardımcısı André Flahaut’la temaslarda bulundu. 16 Eylül sabahı Avrupa Parlamentosu Türkiye Dostları Grubu’yla kahvaltıda bir araya gelen Kılıçdaroğlu, kahvaltı toplantısının ardından Genişlemeden Sorumlu AB Komiseri Stefan Füle ile ikili bir görüşme gerçekleştirdi. Kılıçdaroğlu Brüksel’deki düşünce kuruluşu European Policy Center tarafından düzenlenen Yuvarlak Masa Toplantısına katılarak, “CHP: Türkiye’nin AB hedefi için Sosyal ve Demokrat Vizyonu” başlıklı bir konuşma gerçekleştirdi. Kılıçdaroğlu Avrupa Sosyalist Partisi Başkanı Poul Nyrup Rasmussen’le de bir araya geldi ve AP Sosyalist Grubu Yönetim Kurulu ile öğle yemeğinde buluştu. Yemeğin ardından Türkiye – AB Karma Parlamento Komisyonu Avrupa Kanadı ile daha sonra da Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) yetkilileri ile görüşmelerde bulundu. Belçika Başbakan Yardımcısı Laurette Onkelinx ile de görüşen Kılıçdaroğlu, Belçika Sosyalist Partisi evsahipliğinde



Belçika Türk Toplumu Temsilcileri ile bir araya geldi. Kılıçdaroğlu 17 Eylül sabahı bir basın toplantısı düzenledikten sonra Brüksel’den ayrıldı.

- Avrupa Parlamentosu Liberal Grup’a üye Bulgar Milletvekili Metin Kazak’ın hazırladığı “Türkiye ile ticari ve ekonomi ilişkiler” başlıklı rapor AP Genel Kurulu’nda yapılan oylama sonucunda kabul edildi. Raporda yer alan bazı konular şunlar:

- Test ve sertifikalandırma kurallarının çok oluşu AB-Türkiye arasındaki ticaretin gelişimini engellemektedir.
- Türkiye Gümrük Birliği kapsamında yer alan ticaretle ilgili tüm sorumluluklarını yerine getirmelidir.
- Türkiye’den istenen bazı izin belgeleri, iş insanlarından ve tır şoförlerinin vize alırken karşılaştıkları güçlükler büyük birer sorundur.
- AB’nin serbest ticaret anlaşması içinde olduğu ülkeler Türk pazarına gümrüksüz girebilmekte, Türk ihracatçıları

bu ülkelerin pazarlarına girerken aynı avantaja sahip olamamaktadır.

- Kamu mal alımlarında Türk şirketlerine sağlanan %15 fiyat avantajı yabancı şirketleri dezavantajlı duruma düşürmektedir. Ayrımcılığa yönelik uygulamalar ortadan kaldırılmalıdır.
- Özellikle kozmetik ve ilaç ürünlerinde sahte üreticilerin varlığı AB-Türkiye ticaret ilişkilerinde önemli bir sorundur. Türkiye’nin doğrudan yabancı yatırım çekebilmesi için bu konuda önlemler alması gereklidir.
- Türkiye Ek Protokol’den kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmelidir.

Kadın – Erkek Eşitliği

AB Komisyonu AB’de kadın – erkek eşitliğini geliştirmek için beş yıllık stratejisini açıkladı. Strateji özellikle kadınların potansiyellerini kullanarak AB’nin iktisadi ve sosyal amaçlarına ulaşılmasını hedefliyor. Strateji, AB Komisyonu’nun Kadınlar Şartı’nda belirtilen ilkeleri kadınların şirket yönetimlerinde daha

çok söz sahibi olmalarından şiddetin önlenmesine kadar birçok alanda uygulanacak tedbirlere dönüştürüyor. AB Komisyonu’nun kadın – erkek eşitliği için yeni beş yıllık stratejisi ekonomi ve işgücü piyasası, eşit ücretlendirme, yüksek mevkilerde eşitlik, cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi ve AB ötesinde de eşitliğin desteklenmesinden oluşan beş öncelik etrafında bir dizi eylem öngörüyor. Bu eylemler arasında:

- İşgücü piyasasında daha fazla kadının yer almasını sağlamak ve kadın ve erkekler için AB 2020 hedef istihdam oranı olan %75’e ulaşmak;
- Kadınların ekonomiyle ilgili karar alma mekanizmalarındaki en yüksek makamlarda görev yapmalarını sağlamak üzere hedefleri belirgin teşvik programları geliştirmek;
- Kadın girişimciliği ve kadınların kendi işyerlerini kurma süreçlerini desteklemek;
- Her yıl etkinliklerle kutlanacak bir “Avrupa Eşit Ücret Günü” belirlemek. Kadınların AB genelinde erkeklerden ortalama %18 daha az ücret aldıkları konusunda kamuoyunun bilgilendirmek;
- Bütün üye ülkelerle birlikte çalışarak kadınlara yönelik şiddetle mücadele etmek, kadın sünnetini önlemek yer alıyor.

Komisyon bu çabaların yanı sıra, yıllık bir yüksek seviyede Cinsiyet Eşitliği Diyaloğu oluşturarak, Avrupa Parlamentosu, AB Dönem Başkanlığı, AB sosyal ortakları ve sivil toplumu bir araya getirmeyi ve stratejinin uygulamasındaki kaydedilen gelişmeleri takip etmeyi planlıyor.

Ekonomi

• Euro Alanı yıllık enflasyon oranı Temmuz 2010’daki %1,7 oranına kıyasla Ağustos 2010’da %1,6’ya geriledi. Bir önceki yılın aynı döneminde enflasyon oranı -%0,2 seviyesindeydi. Ağustos 2010’da aylık enflasyon ise %0,2 olarak gerçekleşti. Temmuz 2010’da %2,1 olarak hesaplanan AB27’deki yıllık enflasyon Ağustos 2010’da %2 oranında gerçekleşti. Bir önceki yılın aynı döneminde

enflasyon oranı %0,6 seviyesindeydi. Ağustos 2010 AB27 aylık enflasyon oranı ise %0,2 olarak gerçekleşti. Üye ülkelerdeki enflasyon oranlarına bakıldığında Ağustos 2010’da en düşük oranlar İrlanda (-%1,2), Letonya (-%0,4), ve Almanya’da (%1); en yüksek oranlar ise Romanya (%7,6), Yunanistan (%5,6) ve Macaristan’da (%3,6) gözlemlendi. Ağustos 2010’a kadar en düşük 12 aylık ortalama oran İrlanda (-%2,3), Letonya (-%2), Portekiz ve Slovakya’da (her ikisinde de %0,3) kaydedilirken; en yüksek oranlar Macaristan ve Romanya (her ikisinde de %5) ile Yunanistan’da (%3,5) gerçekleşti.

Euro Alanı’nın dünyanın geri kalanıyla dış ticaret dengesi, ilk tahminlere göre Temmuz 2010’da 6,7 milyar € ticaret fazlası gösterdi. Temmuz 2009’da dış ticarete 11,9 milyar € fazla kaydedilmişti. Haziran 2010’da 2,2 milyar € dış ticaret fazlası gerçekleşirken, bu meblağ bir yıl öncesinde 5,2 milyar € olmuştu. Temmuz 2010 verileri bir önceki ayla karşılaştırıldığında Euro Alanı’nda ihracatın %0,6, ithalatın ise %1,5 oranında azaldığı görüldü. AB27’de Temmuz 2009’daki 0,5 milyar € ticaret fazlasına kıyasla Temmuz 2010’da 5,7 milyar € dış ticaret açığı belirlendi. Haziran 2010’da 9,7 milyar €, bir önceki yılın aynı döneminde ise 4,1 milyar € dış ticaret açığı görülmüştü. Temmuz 2010 verileri bir önceki ayla karşılaştırıldığında AB27’de ihracatın %0,3 artarken, ithalatın %1,1 oranında azaldığı görüldü. AB27’nin ABD’den ithalatı dışında bütün önemli ticaret ortaklarıyla ticareti Ocak – Haziran 2010’da artış gösterdi. En büyük artışlar Brezilya (%59), Çin (%43) ve Türkiye’ye (%40) yapılan ihracatlarda ve Rusya (%45), Hindistan (%24) ve Çin’den (%22) yapılan ithalatlarda kaydedildi.

• Eurostat verilerine göre 2010’un ikinci çeyreğinde Euro Alanı ve AB27’de istihdam edilen kişi sayısı bir önceki çeyreğe göre değişmedi. 2010’un ilk çeyreğinde Euro Alanı’nda istihdam oranı yine sabitken, AB27’de %0,2 düşüş göstermişti. İstihdam oranında düşüş görülen sektörler tarım (Euro Alanı’nda %0,9, AB27’de %0,4), imalat (sırasıyla %0,5 ve

%0,3), inşaat (sırasıyla %0,3 ve %0,4) ve ticaret, ulaşım ve iletişim hizmetleri (her iki alanda da %0,2) oldu. Mali hizmetler ve iş dünyası faaliyetlerinde istihdam her iki alanda da %0,6 artarken, diğer hizmetlerde (özellikle kamu yönetimi, sağlık ve eğitim) istihdam artışı sırasıyla %0,2 ve %0,3 olarak gerçekleşti. Bir önceki yılın aynı çeyreğiyle karşılaştırıldığında, hem Euro Alanı hem de AB27’de istihdam oranının %0,6 oranında düştüğü gözlemlendi. Eurostat tahminlerine göre 2010’un ikinci çeyreğinde 144,3 milyon’u Euro Alanı’nda olmak üzere AB27’de istihdam edilen toplam kişi sayısı 220,7 milyon olarak gerçekleşti.

• AB Komisyonu Romanya’ya bütçe açığını düzeltmesi için Mayıs 2009’da verilmesi kararlaştırılan 5 milyar € tutarındaki çok -tarafli mali- yardım paketinin üçüncü taksiti olan 1,15 milyar €’nun serbest bırakılmasına karar verdi. Bu taksitin serbest bırakılmasına Romanyalı yetkililerin AB tarafından öngörülen mali tedbir programını başarıyla uyguladıkları konusundaki AB Komisyonu değerlendirmesinden sonra karar verildi. Romanya’nın uyguladığı sıkı bütçe kontrolü sayesinde 2010 ve 2011 için kararlaştırılan bütçe açığı hedeflerine (sırasıyla GSYİH’nin %7,3 ve %4,9’u) ulaşması bekleniyor.

• Sanayi sipariş endeksi Temmuz 2010’da bir ay öncesine göre Euro Alanı’nda %2,4 oranında, AB27’de ise %2,3 oranında düştü. Haziran 2010’da Euro Alanı ve AB27’de sırasıyla %2,4 ve %2,5 artış yaşanmıştı. Değişimlerin daha yoğun yaşandığı gemi, tren ve tren yolu ve uzay gereçleri yapımı dışarıda bırakıldığında, endüstriyel yeni siparişler Euro Alanı’nda %0,6, AB27’de ise %0,5 oranında azaldı. Senelik karşılaştırmada ise endeks Temmuz 2010’da bir önceki yılın aynı dönemine göre sırasıyla %11,2 ve %12,5 artış gözlemlendi.

Aylık karşılaştırmada en sert düşüşler Danimarka (%22,1), Slovenya (%5,8) ve Yunanistan’da (%5,4), en yüksek artışlar ise İrlanda (%7,4), Litvanya (%6,5) ve İsveç’te (%4,7) kaydedildi.



BÜYÜK İSKENDER'E DİRENEN ŞEHİR: SİLLYON

Perge ve Aspendos arasında yer alan bu Pamphylia şehri, yamaçları neredeyse tamamen dik, üzeri ise düzlük bir tepede kurulmuştur. Bu tepe, olağan dışı fiziksel yapısıyla uzaktan bile görülebilir. Strabo, yazılarında denizden kırk stad ya da 7.2 kilometre içerde olan bu şehrin Perge'den görülebileceğini ifade eder.

Diğer tüm Pamphylia şehirleri gibi, Sillyon'un da genel olarak Truva Savaşı'ndan sonra Mopsos ve Calchas isimli kahramanlar tarafından kurulduğu kabul edilir. Sillyon'da bulunan bir heykel kaidesinde Mopsos'un ismi yazılıdır.

Sillyon M.Ö. üçüncü yüzyılda kendi adını taşıyan madeni parasını basmaya başlamıştır. Muhtemelen Roma döneminde Sillyon olarak değişen şehrin ismi, bu paraların üzerinde Sylviys olarak geçer.

Tarihte Sillyon ismine, Arrianos'un Büyük İskender'in seferleri hakkındaki notlarına kadar neredeyse hiç rastlanmamıştır. Bu notlar, Perge halkının aksine Sillyon halkının Büyük İskender'e karşı düşmanca davrandığını belirtir.

Askerlerin yanı sıra paralı askerlerden de destek alarak kendilerini iyi müdafaa etmişlerdir. Sillyon'un her açıdan Pers döneminden beri askeri bir üs olduğu görülür, Helenistik, Roma, Bizans ve Selçuklu çağlarından kalan harabeler ve surlar şehrin askeri kimliğini uzun süre koruduğunu gösterir.

Sillyon sarp kenarlı bir tepenin üzerinde kurulduğundan şehri surlarla kuşatmaya gerek duyulmamıştır. Sadece eğimin en az olduğu batı ve güneybatı bölümlerinde surlar, kuleler, siperler dikilmiştir. Bunlar, özenli bir taş işçiliği ve büyük teknik uzmanlık sergiler.

Şehrin en eski kalıntıları ana giriş kapısının kuzeydoğusundadır. Burada bir kişinin ilk karşılaştığı yapı, Bizans döneminden kalan iki katlı, yüksek duvarlı bir binadır. Yapı iyi bir durumda da olsa işlevi henüz anlaşılamamıştır. Bu yapının sonunda, Sillyon'un en önemli yapılarından biri, Helenistik döneme ait bir palaestra vardır. Palaestra'nın batı duvarında 10 tane değişik boyutlarda pencere vardır. Biraz

daha ileride zarif kapısı olan ve duvarları özenle yapılmış küçük bir Helenistik yapı vardır. Yapının üzü, kapının üzerindeki yerel Pamphylia lehçesi ile yazılmış yazıtta gelmektedir. 30 satır uzunluğundaki yazıt, bugün bu lehçe ile yazılmış bilinen en uzun ve en önemli belgedir.

Tiyatrodan hemen sonra, yanlarında tırazbanları olan taş merdivenler, kare ve ya dikdörtgen planlı o dönemin titiz tipik taş işçiliğiyle yapılmış Helenistik dönem evlerine çıkar. Doğuya doğru gidilirse, küçük bir Helenistik tapınakla karşılaşılır.

Onüçüncü yüzyılın başlarından itibaren, Selçuklular, tıpkı diğer bazı şehirlerde yaptıkları gibi, Sillyon'a da küçük gruplar halinde yerleşmişlerdir. Selçuklular geleneklerine bağlı olarak acropolis'te küçük, ince duvarlı, mazgalı siperi olan bir kale yapmışlardır. Selçuk döneminden günümüze kalan en ilgi çekici yapı acropolis'in kuzeybatı kısmındaki kare, kubbeli camidir.

Bölgede muhtemelen ihtiyacı karşılayacak yeterli su kaynağı bulunma-

maktaydı çünkü Helenistik dönemden itibaren kapalı ve açık su sarnıçlarının yapımına önem verildiği açık şekilde görülmektedir.

Büyük İskender tarafından başarısız bir saldırı gördüğü bilinen bu kente ait kalıntılar, tepe üzerindeki platformda ve meylin hafif olduğu batı yamacında bulunmaktadır.

Kentin, Perge ile yaşıt olduğu ileri sürülmekte olup, kentin batı yamacında Helenistik devre ait oldukları anlaşılan ve itinalı bir taş işçiliği gösteren surlar, kuleler, bastiyonlar, kapılar ve kente ulaşan patikalar görülür. Kentin anayolu üzerinde bölgenin kaya taşlarından gayet güzel taş işçiliğini gösteren ve sol tarafta yer alan, Helenistik devre tarihlenen bir duvarın en dikkate değer yönü bir sıra halindeki pencerelerdir. Olasılıkla kuzey kısımdaki rampaları gözaltında bulundurmak için inşa olunan bu pencereler çeşitli yükseklikteydiler. Bu pencerelerden bakıldığı zaman büyük bir alan görülebilmektedir.

Kentin anıtsal kapısı hala ayakta. Kent, oldukça tatlı meyilli eski kent yolundan çıkılan tepenin üzerindedir. Yıkıntı yığını ve çalılıklar arasında birçok ev harabesi ve bunların arasında sokak izleri vardır. Bu binaların hemen yakınında yer alan başka küçük bir binanın güzel dekore edilmiş kapısı dikkati çekmektedir. Bu kapının diğer özelliği, bu bölgeye has şivesini ve alfabesini çok iyi şekilde günümüze aktaran bir yazıya sahip olmasıdır.

Kentin ayakta duran binaları arasında büyük bir kule ve bazı Bizans yapıları da dikkate değerdir. Kentin batı tarafının sonunda bir tiyatro ve bir odeon yer almaktadır; tiyatro, büyük bir kısmı tepeden kopan kayalarla yıkılmış durumdadır. Eski kaynaklara göre oturma kademelerinin sayısı 50'dir. Sahne binası ile orkestra kısmı yok olmuştur. Odeonun ise güneyindeki düzgün duvarları ayakta. Ayrıca tiyatronun ortasında şiddetli bir depremin meydana getirdiği büyük bir yarık göze çarpar. Bu binaların doğusunda, birisinin tapınak olması olası bazı eski bina kalıntıları vardır.





TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ >>>>

YILLAR	AKDEDİLEN SÖZLEŞME SAYISI	İŞYERİ SAYISI	İŞÇİ SAYISI
1991	5 030	13 169	1 089 549
1992	1 783	9 537	40 906
1993	3 809	16 699	1 068 289
1994	1 513	6770	227 880
1995	2 357	11 274	765 928
1996	1 871	10 290	515 840
1997	2 056	12 966	841 518
1998	1 867	7 047	219 434
1999	2 286	12 373	828 458
2000	1 646	6 844	208 595
2001	4 454	14 211	775 478
2002	1 773	7 453	255 059
2003	1 607	7 806	629 240
2004	1 479	7 913	325 189
2005	3 977	14 388	587 456
2006	1 705	5 456	304 392
2007	1 972	9 734	459 449
2008	1 704	9 623	262 786
2009	1 995	11 544	504 796
2010*	1 264	7 238	236 039

GREVLER >>>>

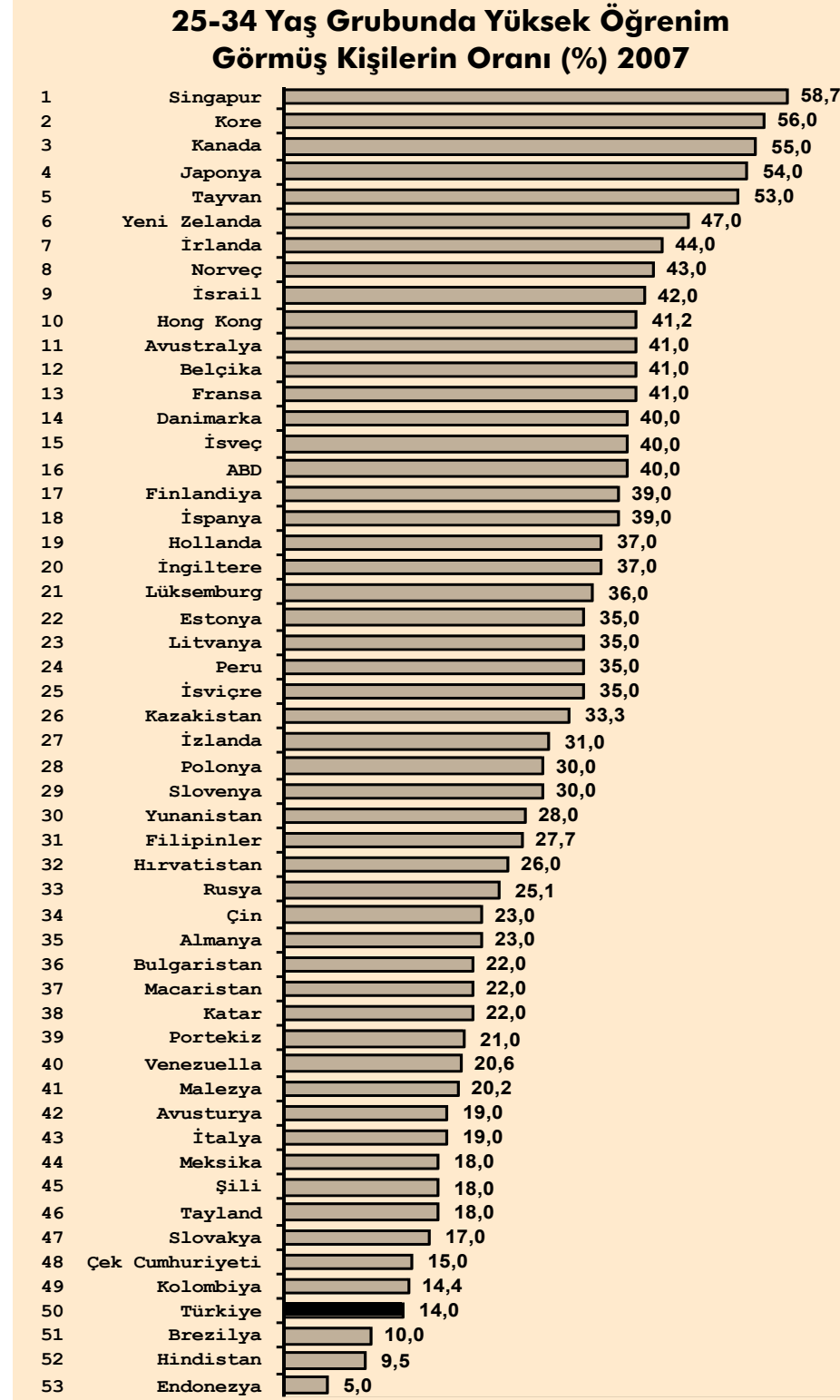
YILLAR	GREV SAYISI	KATILAN İŞÇİ SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
1991	398	164 968	3 809 354
1992	98	62 189	1 153 578
1993	49	6 908	574 741
1994	36	4 782	242 589
1995	120	199 867	4 838 241
1996	38	5 461	274 322
1997	37	7 045	181 913
1998	44	11 482	282 638
1999	34	3 263	229 825
2000	52	18 705	368 475
2001	35	9 911	286 015
2002	27	4 618	43 885
2003	23	1 535	144 772
2004	30	3 557	93 161
2005	34	3 529	176 824
2006	26	2 061	165 666
2007	15	25 920	1 353 558
2008	15	5 040	145 725
2009	13	3 101	209 913
2010*	12	882	47 002

LOKAVTLAR >>>>

YILLAR	LOKAVT SAYISI	LOKAVTA DAHİL İŞÇİ SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
1991	25	60 936	1 188 719
1992	11	2 284	158 545
1993	9	1 437	286 789
1994	4	552	104 869
1995	5	4 047	162 512
1996	3	3 761	160 368
1997	4	4 083	62 236
1998	2	500	5 284
1999	4	931	76 470
2000	2	2 483	32 760
2001	-	-	-
2002	-	-	-
2003	2	888	110 415
2004	1	801	2 082
2005	1	118	59
2006	1	66	3 894
2007	-	-	-
2008	1	1256	16 328
2009	-	-	-
2010*	-	-	-

*31.08.2010 itibarıyla

YÜKSEK ÖĞRENİMDE DÜŞÜK BAŞARI



Kaynak: Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD)
Dünya Rekabet Gücü Yıllığı 2010

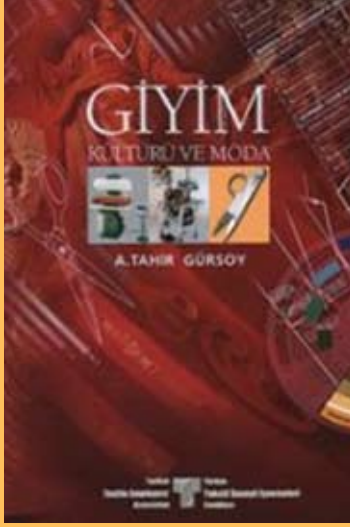
Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD) tarafından yayınlanan Dünya Rekabet Gücü Yıllığı 2010 verileri Ülkemizde üniversite mezunlarının oranındaki düşüklüğe dikkat çekmektedir.

Söz konusu verilere göre Türkiye'de 25-34 yaş grubundaki kişilerin sadece %14'ü akademik ya da mesleki yüksek öğrenim görebilmektedir. Türkiye bu oranla, verisi bulunan 53 ülke arasında ancak 50'nci sırada yer alabilmekte, yani sondan üçüncü olmaktadır.

Buna karşılık, yüksek öğrenime erişenlerin oranı Singapur'da %59'a, Kore'de %56'ya ve Kanada'da %55'e varmaktadır.

Akademik ya da mesleki yüksek öğrenim görmüş kişilerin toplumdaki oranı, ülkelerin kalkınması ve geleceğin dünyasındaki önemi açısından en kritik göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir.

Yüksek öğrenim kurumlarının kapasitesi artırılmalı; uzun vadeli geri ödeme planları ile daha uygun bir kredi sistemi oluşturulmalıdır. Meslek yüksek okulları yeniden yapılandırılarak kapasitesi artırılmalıdır.



■ GİYİM KÜLTÜRÜ VE MODA-2. KİTAP-MESLEKİ BİLGİLER

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını

Üyemiz Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (Tekstil İşverenleri), Türk tekstil sektörünün öncü isimleri arasında yer alan A. Tahir Gürsoy'un araştırma, inceleme ve birikimlerini aktardığı kitabı yayınladı. Tekstil İşverenlerine üye işyerlerinden Mithat Giyim'in Yönetim Kurulu Başkanı ve Danışma Kurulu Üyesi A. Tahir Gürsoy'un kaleme aldığı serinin ikinci kitabı olan "Giyim Kültürü ve Moda-2. Kitap-Mesleki Bilgiler" adlı çalışma, sektörün gelişimi için başucu eseri niteliği taşıyor.

Kitap özünde tekstil ve hazır giyimle uğraşan herkesin satınalma, imalat, pazarlama ve ihracatla ilgili her türlü sorusuna cevap verebilecektir. Bu bakımdan bir başucu kitabı olarak algılanabileceği gibi eğitimde de faydalı olacaktır. İçindeki bilgi ve düzenleme itibarıyla sektörde bir ilk özelliği taşımaktadır.

İsteme Adresi:

T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası

Metro City A Ofis Blok Büyükdere Cad. No: 171 Kat: 19 34330 1. Levent-İSTANBUL

Tel : (0212) 344 07 77 • www.tekstilisveren.org.tr

E-posta: info@tekstilisveren.org.tr



■ AVRUPA BİRLİĞİ ÜYESİ ÜLKELERDE VE TÜRKİYE'DE TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMLERİ

Alpay Hekimler

Kitapta Türkiye'deki ve seçilmiş bazı Birlik Üyesi ülkelerdeki toplu sözleşme sistemleri ele alınıp analiz edilmekte; Avrupa Birliği'nde konunun nasıl algılandığını ortaya koymak bağlamında Avrupa Topluluğu hukuku ve ulusal sistemler arasındaki bağ ortaya konmaktadır. Tümü gerek kendi ülkelerinde gerekse uluslararası alanda tanınmış bilim adamları olan yazarlardan ülke raporlarını hazırlamaları istenmiş ve böylelikle okuyuculara belirli ülkeler arasında da karşılaştırmalı analiz yapma imkanı verilmiştir.

Türkiye'de bu kapsamda ilk çalışma özelliğini taşıyan eserin ilgililere yararlı olmasını diliyoruz.

İsteme Adresi:

LEGAL Yayıncılık

Bahariye Cad. Çam Apt. No: 63 D.6 Kadıköy / İstanbul

Tel : (0212) 449 0485

legal@legal.com.tr

