

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**AVRUPA BİRLİĞİ KATILIM SÜRECİNDE
TÜRKİYE'DE MESLEKİ STANDARTLARIN
YENİDEN YAPILANDIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali KIRAÇ

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali SEYYAR

MAYIS - 2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AVRUPA BİRLİĞİ KATILIM SÜRECİNDE
TÜRKİYE'DE MESLEKİ STANDARTLARIN
YENİDEN YAPILANDIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali KIRAÇ

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Bu tez 18/05/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali SEYYAR

Prof. Dr. Cihangir AKIN

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Zeki AK

Jüri Başkanı

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

- Kabul
- Red
- Düzeltme

- Kabul
- Red
- Düzeltme

- Kabul
- Red
- Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmını bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ali KIRAÇ

18.05.2010

ÖNSÖZ

Meslekler, mesleklerin sınıflandırılması, mesleklerin gruplandırılması ve standartlarının oluşturulması çalışmalarının incelediği bu çalışmada amaç, Mesleki Standartların belirlenmesi ile alakalı tüm tarihsel süreci baştan sona gözler önüne sermek, Avrupa Birliği giriş sürecinde ülkemizde yapılan çalışmaların neler olduğunu görmek ve göstermektir.

Yapılan çalışmaları eleştirel ve yapıcı bir gözle varsa eksikliklerini belirleyebilmek ve faydası olabilecek teklifler ortaya koymaktır.

Çalışmada yöntem olarak kaynak araştırması, kanun ve yönetmeliklerin incelenmesi yapılmış, eksik kalan ve tamamlanması kaynaklardan elde edilemeyecek bilgiler için de bizzat sürecin içinde olan İŞKUR ve Mesleki Yeterlilik Kurumundan üst düzey yönetici ve uzmanlarla kişisel görüşmeler yapılarak eksikler tamamlanmıştır.

Tez çalışmamda, ziyaretlerimde bana her türlü kolaylığı ve yardımı esirgemeyen İŞKUR Genel Müdürü Namık ATA beyefendiye, Türk Meslekler Sözlüğünü hazırlayan ekipte Mikail Bey ve diğer uzman arkadaşlarına, MYK Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanı Ahmet GÖZÜKÜÇÜK Beyefendiye, Uzman Personel Merve ve Hilal hanımlara şükranlarımı sunarım.

Çalışmalarım boyunca sabrından dolayı eşime ve çalışmam süresince bana zaman ayıran, çalışmamın daha iyi olabilmesi için beni yönlendiren tez danışmanım Prof. Dr. Ali SEYYAR beyefendiye tüm yardımları ve anlayışı için teşekkür ederim.

Ali KIRAÇ

18.05.2010

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
SUMMARY	x
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: MESLEKİ STANDARTLAR KAVRAMININ	
GENEL ÇERÇEVESİ	7
1.1. Mesleki Standartların Kavramsal İçeriği	7
1.2. Mesleki Standartların Tarihi Gelişimi	8
1.2.1. Dünyada Mesleki Standartların Tarihi Gelişimi	8
1.2.2. Avrupa’da Mesleki Standartların Tarihi Gelişimi	9
1.2.3. Türkiye’de Mesleki Standartların Tarihi Gelişimi	10
1.2.3.1. Osmanlı Devletinde Mesleki Standartların Durumu	10
1.2.3.2. Türkiye Cumhuriyetinde Durum	16
1.3. Ulusal Mesleki Standart ve Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin Amacı	18
1.3.1. Mesleki Yeterlilik Sistemi	18
1.3.2. Ulusal Meslek Standardı	21
1.3.3. Ulusal Mesleki Standart ve Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin Amacı	23
1.4. Mesleki Standartların Standardizasyonu ve Belirleme Sebepleri	23
1.4.1. Mesleki Sınıflandırma	24
1.4.2. Mesleki Gruplandırma	24
1.4.3. Mesleklerin Seviye Kriterleri	26
1.4.4. Mesleki Standart Kavramına Yaklaşımlar ve İlkeler	28

1.4.4.1. Mesleki Standartların Oluşturulma Süreci.....	30
1.4.4.2. Mesleki Standartların Süreliliği	34
1.4.4.3. Ölen Meslekler ve Yeni Ortaya Çıkan Meslekler.....	35
BÖLÜM 2: AVRUPA BİRLİĞİNDE MESLEKİ STANDARTLAR	36
2.1. Avrupa Birliğini Ortaya Çıkaran Süreç.....	36
2.1.1 Sanayi Devrimi	36
2.1.2 Avrupa Ekonomik Entegrasyonu.....	37
2.1.2.1 AB Ekonomik Entegrasyonunun Tarihiçesi	37
2.1.2.2 Ekonomik Bütünleşmenin İki Önemli Aşaması: Tek Pazar, Tek Para	38
2.1.2.3 Mali Yardımlar: Ekonomik Bütünleşmenin Sosyal ve İnsani Boyutu	39
2.1.2.4 Türkiye ve AB Ekonomik Entegrasyonu.....	40
2.1.3. Avrupa Birliği	41
2.1.4 Gümrük Birliği.....	43
2.1.5 Kişilerin Serbest Dolaşımı.....	45
2.2 Avrupa Birliğinde Mesleki Standartlar	47
2.2.1. Avrupa Birliğinde Mesleki Standartların Tarihi.....	47
2.2.2 Avrupa Birliğinde Mesleki Standartlarda Mevcut Durum	48
2.3. Avrupa Birliğinde Mesleki Eğitim	49
BÖLÜM 3: TÜRKİYENİN AVRUPA BİRLİĞİNE KATILIM SÜRECİNDE MESLEKİ STANDARTLARIN OLUŞTURULMA FAALİYETLERİ VE YAPILAN ÇALIŞMALAR	52
3.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu	52
3.1.1. Mesleki Yeterlilik Kurumunu Ortaya Çıkaran Süreç	61
3.1.2. Mesleki Standartlar Kurumu.....	61
3.2. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Faaliyete Başlamasından Günümüze	

Kadar Olan Çalışmaları	62
3.2.1. Mesleki Yeterlilik Kurumun 2008 Yılı Faaliyetleri	63
3.2.2. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Avrupa Birliği Projesi	70
3.2.3. Europass Merkezleri	72
3.2.4. Mesleki Eğitim Kurulu	73
3.3 Ulusal Yeterlilikler Ve Akreditasyon Kavramlarının Mesleki Yeterlilik Kurumunun Çalışmalarındaki Yeri	74
3.4 Ulusal Mesleki Yeterlilik Belirleme Çalışmaları	75
3.5 MEGEP (Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi)	77
3.6 Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Projesi.....	81
BÖLÜM 4: AVRUPA BİRLİĞİ BAĞLAMINDA MESLEKİ STANDARTLARIN YENİDEN YAPILANDIRILMASINA YÖNELİK ELEŞTİREL BAKIŞ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	83
4.1. Mesleki Standartların Fonksiyonluluğu	83
4.1.1. Amaç ve Amaca Uygunluk	83
4.1.2. Amacın Hayata Geçirilmesi.....	84
4.1.3. Mesleki Standartlaşmanın İstihdama Bakan Yönü.....	84
4.2.Eksiklikler	85
4.2.1.Eleman eksikliği	88
4.2.2.Mesleklerin Eğitim Eksiklikleri	89
4.3.Öneriler	89
SONUÇ	95
KAYNAKLAR	101
EKLER.....	104
ÖZGEÇMİŞ	136

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABGS	: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği
AYÇ	: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi
CEPES	: European Centre for Higher Education/Centre européen pour l'enseignement supérieur (Avrupa Yüksek öğretim Merkezi)
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ECVET	: Mesleki Eğitimde Avrupa Kredi Transfer Sistemi
ENIC	:European Networks of National Information Centers (Avrupa Ulusal Bilgi Ağı Merkezi)
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IPA	: İnternational Police Association (Uluslararası Polis Birliği)
ISCO	: ILO' ya bağlı Uluslararası Mesleki Standartların Sınıflandırılması Birimi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
METEM	: Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi
MESEM	: Mesleki Eğitim Merkezi
MFİB	: Başbakanlık Merkezi Finans ve İhale Birimi
MSK	: Mesleki Standartlar Kurumu
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu

NARIC	: Networks of National Academic Recognition Information Centers
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TSE	: Türk Standartlar Enstitüsü
UGETAM	: Uluslararası Gaz Eğitim Teknoloji ve Araştırma Merkezi
UNESCO	:United Nations Educational, Scientific and Cultural ,Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu)
UMS	: Ulusal Meslek Standardı
UYÇ	: Ulusal Yeterlilik Çerçevesi
UYS	: Ulusal Yeterlilik Sistemi
YÖK	: Yüksek öğretim Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Mesleki Yeterlilik Seviyeleri	28
Tablo 2: MYK Personel Durumu	56
Tablo 3: Statülerine Göre İşbirliği Başvurusu Yapan Kuruluşlar	64
Tablo 4: İşbirliği Başvurusu Yapan Kuruluşların Sektörel Dağılımı.....	65

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: MYK Örgüt Şeması.....	54
Şekil 2: MEGEP' in Önerdiği Eğitim Yapısı	80

Tezin Başlığı: Avrupa Birliği Katılım Sürecinde Türkiye’de Mesleki Standartların Yeniden Yapılandırılması	
Tezin Yazarı: Ali KIRAÇ	Danışman: Prof. Dr. Ali SEYYAR
Kabul Tarihi: 18.05.2010	Sayfa Sayısı: ix (ön kısım)+ 104(tez)+ 32(ekler)
Anabilim dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
<p>Avrupa Birliğine giriş sürecinde yapılması gereken değişiklikler içerisinde Meslekler ve Mesleki Yeterlilik Mesleklerin Sınıflandırılması ve Uluslararası bir Standarda kavuşturulması, sertifikalandırma ve akreditasyon çalışmalarının genel olarak incelediği bu çalışmada amaç Mesleki Standartların belirlenmesi ile ilgili tarihi süreci baştan sona gözler önüne sermektir.</p> <p>Avrupa Birliği giriş sürecinde ülkemizde yapılan çalışmaları görmek ve göstermek, eleştirel bir gözle ve yapıcı bir şekilde eğer varsa eksiklikleri belirleyebilmek ve faydası olabilecek teklifler ortaya koymaktır.</p> <p>Çalışmada yöntem olarak kaynak araştırması ve kanun yönetmeliklerin incelenmesini yapıp daha sonra eksik kalan ve tamamlanması kaynaklardan bulunamayacak bilgilere de kişisel görüşmelerle sürecin bizzat içinde olan İŞKUR ve Mesleki Yeterlilik Kurumundan üst düzey yöneticiler ve uzmanlarla yapılan görüşmeler sonunda erişilebilmiştir.</p> <p>Sonuç olarak ülkemizde yapılan uyum çalışmaları son yıllarda hız kazanmış ve olumlu bir şekilde devam etmekte, şu gün itibarıyla birçok mesleğin standardı oluşturulmuş ve sertifikalar vermeye başlanmıştır.</p> <p>Mesleki standartların yeniden yapılması çalışmalarında herhangi bir olumsuzluktan söz edilmesi mümkün görünmemektedir. AB ye giriş sürecinde yapılan bu çalışmaların tümü her açıdan her kesime faydalı çalışmalardır,</p> <p>MYK kurulduğundan günümüze kısa sürede gayet başarılı çalışmalar yürütmüş ve epey mesafeler almıştır. Yapılan çalışmalar tetikleyici özellikte olduğundan diğer mekanizmaları da harekete geçirecek iş dünyasında ve ülke genelinde önemli değişimler yaşanacaktır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Mesleki Standartlar, mesleki yeterlilik, AB katılım süreci, Mesleki Standartların Yapılandırılması.	

Title of the Thesis: In Turkey in the European Union Accession Process Restructuring of Professional Standards	
Author: Ali KIRAÇ	Supervisor: Prof. Dr. Ali SEYYAR
Date: 18.05.2010	Nu. of pages: ix (pre text)+104(main body)+32 (appendices)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	Subfield: Labour Economics and Social Policy
<p>European Union accession process to be done in the changes in vocational and Vocational Qualification Occupational Classification and an international standard to meet to, certification and accreditation work in general, has analyzed this study aims Professional Standards identify the relevant historical period through the eyes reveals the means.</p> <p>European Union accession process and to see our country studies show, a critical and constructive way to determine if any deficiencies and benefits may be put out to bid. Study method as resource exploration and law regulation to examine whether then incomplete and complete sources can not be found to the information from personal interviews with the process itself that is within ISKUR and Vocational Qualifications Agency senior executives and experts, interviews with Achievement.</p> <p>As a result, our country has accelerated the integration efforts in recent years and continuing in a positive way, these days many of the profession as a standard is developed and has begun to be given certificates.</p> <p>Professional standards in the work of reconstruction does not seem to be any talk of negativity.All of these studies to the EU accession process from every angle in every sector are beneficial to the study,</p> <p>MYK was founded today in a short time and had very successful work carried out has received considerable distance. Trigger feature is in studies of other mechanisms that will trigger significant changes in the business world and will be experienced throughout the country.</p>	
Keywords: Professional Standards, professional competence, the EU accession process Structuring of Professional Standards	

GİRİŞ

Araştırmanın Konusu

“Avrupa Birliği Katılım Sürecinde Türkiye’de Mesleki Standartların Yeniden Yapılandırılması” adlı çalışmanın konusu, AB katılım sürecinin bir parçası olan Mesleklerin Yeniden Yapılandırılması ve Mesleki Standartların belirlenmesi sürecini değerlendirip konuya eleştirel bir gözle bakmaktadır. Mesleki Standartların yapılandırılması çalışmalarında kısıtlamaya gidilmiş olup AB ve Türkiye ile sınırlı tutulmuştur. Amerika Birleşik Devletleri ve dünya değerlendirmeleri diğer kıymetli araştırmacıların çalışmalarını beklemektedir.

Ülkemizde Cumhuriyet öncesi dönem incelenmiş, dünyada bir ilk olan standart çalışmaları ve meslek örgütlemesi detaylı olarak ele alınmış, konu cumhuriyet sonrasında Türk Standartlar Enstitüsüne (TSE) kadar yapılanlar, TSE’ nin kurulması ve daha sonra Mesleki Yeterlilik Kurumuna (MYK) uzanan süreç incelenmiştir.

Çalışmada AB’nin öncesi ve ortaya çıkışını izah sadedinde;

Avrupa Birliği ve Avrupa Ekonomik Entegrasyonunun temelini oluşturan AET (Avrupa Ekonomik Topluluğu) anlaşması 1957’de imzalanmış ve 1 Ocak 1958’de yürürlüğe girmiştir. Arada birçok değişiklik ve genişleme faaliyetlerinden sonra son olarak ocak 1993’de Avrupa “Tek Pazar”ı yürürlüğe girmiş ve en nihayet üye ülkeler tarafından imzalanan ve pürüzleri giderilen Avrupa Birliği Anlaşması Kasım 1993’te hayata geçmiştir. Tüm bu gelişmelerin sonucunda serbest ticaret, Gümrük Birliği ve ortak pazar olguları iş dünyasında mesleklerin tanımının yapılması ve çalışanların ulusal ve uluslararası dolaşımında net bir ölçüye ihtiyaç duyulduğu için Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) bağlı bir kurum olan ISCO (Uluslararası Mesleki Standartların Sınıflandırılması Birimi) mesleki gruplandırma ve sınıflandırma çalışmaları yapmış ve daha sonraları belirlenen bu meslekler için standartlar oluşturulmuştur. Son yıllarda Avrupa’da Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) benzeri kurumlarla Mesleki Standartlar tam olarak hayata geçirilmiştir.

Avrupa'da bu gelişmelerin tabii neticesi olarak ülkeler arasında işgücünün rahat dolaşımı iş ve işçi bulmada kolaylıklar, çalışanın aldığı sertifika ile kendini daha iyi ve rahat ifade edebilmesi gibi birçok faydalar sağlanmıştır.

Mesleklerin sınıflandırılması ve standartlarının oluşturulması çalışmaları 1949 yılına kadar eskiye gitmektedir. Dünyada tanımlanmış 6000 dolayında meslek bulunmaktadır. Ülkemizde ise ISCO kriterleri esas alınarak yapılan Türk Meslekler Sözlüğünde (TMS) tanımlanmış (Temmuz, 2009 itibariyle) 3930 meslek bulunmaktadır. Bu meslekler dokuz ana grupta toplanmış ve meslek tanımları yapılmıştır. Fakat bu mesleklerin uluslararası normlara uygun standartları yapılamamıştır.

MYK bu amaçla 2007 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak TSE bünyesinden ayrılan özerk bir kurumdur. Kurulmasından bugüne kadar geçen zamanda sektörlere bilgilendirme çalışmalarını yapmış ve 25 sektörün temsilcileri ile gerekli protokoller imzalanıp standart hazırlama çalışmaları başlamıştır. Şu anda 400'den fazla Meslek Standardı çalışması devam etmektedir.

Standardı tamamlanan onlarca meslek (Aralık 2009 itibariyle) MYK tarafından onaylanıp Resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

MYK tarafından onaylanan ilk sertifika (Seviye 3) Plastik Kaynakçısıdır. Ulusal Yeterliliğinde Uluslararası Gaz Eğitim Teknoloji ve Araştırma Merkezi (UGETAM) tarafından yapılan sınav ve değerlendirme sonunda 9 Ekim 2009 tarihinde verilmiştir.

Türk Meslekler Sözlüğünde, tanımlanan bu meslekler ihtiyaca ve sektör temsilcisi örgütlerden gelen taleplere göre standarda kavuşmaktadır. Çalışmalar gönüllülük esasına göre sektör temsilcisi örgütler eliyle yapılmaktadır.

Meslek Standardı hazırlama çalışmalarına eğer meslek örgütleri gönüllü olmazlarsa MYK ihale usulüyle hizmet satın alarak ihtiyaç duyulan mesleklerin standardının hazırlanmasını sağlayacaktır.

Mesleki Standart oluşturulma sürecini maddeler halinde şu şekilde gösterebiliriz:

- Sektör komiteleri oluşturulur,
- Standardı yapılacak sektöre ilişkin Meslek haritası çıkarılır,

- 1'den 8'e seviyeler belirlenir,
- Eylem Planı takvime bağlanır,
- Tüm çalışmalarını iş dünyası meslek örgütleri yapar, MYK sadece teknik destek verir,
- Meslek Standart taslağı hazırlanır,
- Taslak ilgili sektörün tümüne ve ilgili Üniversitelere görüş için sunulur,
- Görüşler doğrultusunda son düzenlemeler yapılır,
- MYK taslağı onaylar,
- Meslek Standardı Resmi Gazetede yayınlanır ve yürürlüğe girmiş olur,

Geniş katılımlı ve uzun süreli bir çalışmadan sonra hazırlanan Meslek Standartları sekiz ayrı seviyede ele alınıp her seviye için yukarıda belirtilen Standart hazırlama süreci aynen işletilir.

Standardı oluşturulan mesleklerin her bir seviyesi için MYK' nın yetki verdiği kurumlar tarafından sınav yapılarak sertifika verilecektir. Şu anda ülkemizde TÜRKAK tarafından akredite olmuş belgelendirme yapan sekiz resmi ve özel kurum bulunmaktadır. Alınan sertifikalar sadece ulusal değil uluslararası geçerliliği olan sertifikalardır.

Seviye belirleme ve sertifika sınavlarına eğitim almış veya herhangi bir mesleki eğitim almayan ve diploması olmayan kişiler de girebilecek ve mesleği nereden öğrendin denilmeyerek sınavı başaranlara sertifikaları verilecektir. Bu husus piyasada, aldığı eğitim dışında bir işte çalışarak uzmanlaşan fakat o alana ait diploması olmayan çalışanlar için çok önemli bir gelişmedir.

MYK' nın doğal üyelerinden olan MEB, eğitim sistemini, hazırlanan bu yeni standartlara göre ayarlayıp her standardın eğitim müfredatını hazırlayıp bu sisteme entegre olacaktır. Süreç tamamlandığında özellikle meslek okullarından mezun ara elamanlar kolaylıkla yurtiçinde veya yurtdışında iş bulabileceklerdir.

Ülkemiz için önemli bir problem olan işsizliğin çözümü adına Mesleki Standart çalışmaları büyük katkılar sağlayacaktır. TÜİK verilerine göre (Ocak, 2010 itibariyle) işsizlik oranı %14,4 olduğunu düşünülürse yapılan çalışmaların ehemmiyeti daha iyi anlaşılmaktadır.

Bunun yanında getirilen kanuni yaptırımlarla ehliyetsiz kişilerce (tüm sektörlerde çalışan herhangi mesleki eğitim almamış yetersiz kişiler) yapılan işler son bulacak ve bu şekilde diplomasız çalışan insanlar sebebiyle ortaya çıkması muhtemel mal ve can kayıpları, yaralanmalar ve ekonomik kayıplar önlenmiş olacaktır.

Mesleklerin tanımı konusunda yaşanan kavram karmaşası son bulacak ve hangi işleri kimin yapabileceği kesin bir şekilde ayrıntıları ile belirlenerek alınan sertifikada bunlar yazılı olacaktır. Bu sayede işe girerken çalışanın ve işverenin kafasındaki soru işaretleri kalkmış ve daha kolay bir iş ve işçi bulma süreci yaşanacaktır.

Uluslar arası serbest dolaşım sağlayacak bu belgeler sayesinde iş bulma imkânları artıp istihdama da ciddi bir faydalar sağlanacaktır.

Tüm bunların yanında MYK kapsamı dışında kalan mesleklerde bulunmaktadır. En az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan profesyonel meslekler, sertifikalandırma açısından MYK' nın kapsamı dışındadır. Bunların dışındaki tüm meslekler MYK' nın kapsamındadır.

Mesleklerin eğitimi konusu, şu an için tam olarak çözülebilmemiş değildir. MEB'in 2006 yılından bu yana uyguladığı Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) ile yeni Standartlar tam olarak örtüşmemektedir. Farklı zamanlarda yapılan görüşmelerde MYK' nın üyesi olan MEB yeni standartların eğitimi için gerekli adımların atılacağını söylemektedir. Bu güne kadar hayata geçmiş bir düzenleme yoktur. MEGEP geleneksel eğitim sistemine göre birçok yenilik ve avantaj taşısa da yeni yapıya birebir uyumlu değildir.

MYK' nın kurulması ve faaliyetlerine hızlı bir şekilde devam etmesi, ülkemiz için yeni ve çok önemli bir dönemin başlangıcıdır. Çalışma hayatında işverenler ve çalışanlar için, eğitim kurumlarında tüm personel ve öğrenciler için doğrudan, tüm vatandaşlar içinse dolaylı olarak her alanda aldıkları hizmetlerin kalitesinin artması ve bunlara bağlı olarak refah düzeyinin yükselmesini beraberinde getirecektir.

Çalışmanın sonunda yapılan düzenleme ve değişiklikler değerlendirilerek konu ile ilgili teklif ve öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın Amacı

Çalışmada amaç, Mesleki Standartların ve Mesleki Yeterliliklerin oluşturulmasında yıllara dağılmış olan uzun süreci elden geldiğince ortaya koymak ve AB katılım sürecinde ülkemizde Mesleki Standartların yeniden ele alınıp yapılandırılması çalışmalarını gözler önüne sermek ve bu çalışmaların AB katılım sürecindeki yerini gösterebilmektir. Çalışmamızda Türkiye Cumhuriyeti kurulmadan önce konuyla alakalı yapılan çalışmaları incelemek, Cumhuriyet kurulduktan sonra TSE kurulana kadarki ara dönem hakkında bilgi vermek ve TSE'den MYK'ya uzanan çalışmaların bütününe inceleyip bir sonuca varmaktır.

AB öncesi ve AB'nin şu anki yapısını incelemek, Tek Pazar Ortak Pazar ve Gümrük Birliği başlıklarından konumuzu ilgilendiren taraflarını incelemek, daha sonra Türkiye'nin AB giriş serüvenine değinip AB'ye girmek için yapılan uyum yasaları ve Mesleki Standartların yeniden yapılandırılması ile ilgili kanuni değişikliklerle değinerek konuyu bütüncül olarak göstermeye çalışmaktır.

MYK bünyesinde yapılan tüm çalışmaları incelemek bir Mesleğin Yeterliliğinin ve Standardının nasıl oluşturulduğunu, her meslekteki sekiz seviye kriterini ve akla gelebilecek soruların cevaplarını bulmaya çalışmaktır. Ayrıca yeni kurulan MYK kurum olarak her yönü ile incelenmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada izlenen yöntem, kaynak tarama, ilgili kurum ve kuruluşların yayınları ile ilgili kanun ve yönetmeliklerden faydalanılmıştır. Bunun yanında ilgili kurumlarda halen çalışmakta olan kişilerle kişisel görüşmeler yapılarak çalışmada eksik kalan yerler bu şekilde tamamlanmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti öncesi ve Cumhuriyetin ilk yılları hakkında sadece kitaplar ve internet ortamından yararlanılırken, son 20 yıllık süreç hem kaynaklardan hem de bu süreci bizzat yaşamış olan uzman kişi ve yöneticilerle kişisel olarak görüşülmüştür.

Tezin çalışma konusu çok yeni olduğu ve bu alanda yeterli çalışma olmadığından kaynak sıkıntısı yaşanmıştır.

BÖLÜM 1. MESLEKİ STANDARTLAR KAVRAMININ GENEL ÇERÇEVESİ

1.1. Mesleki Standartların Kavramsal İçeriği

Konuyla ilgili kavramların sözlük anlamları şu şekildedir;

Meslek: “Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmıştır(TDK,2009).

Standart: “1.Bir nitelik veya niceliğin kabul edilmiş şekli. 2.Örnek veya temel olarak alınabilen. 3.Belli bir tip üzerine yapılmış veya ayrılmış. 4.Normlara, kanuna, kullanıma v.b. uygun olan.” (TDK,2009).

Mesleki Standart kavramı seksenli yılların sonunda önemi artmış bir kavramdır. Mesleklerin bir norma sokularak, rahatlıkla iş bulabilme uluslararası iş gücü dolaşımı, etkili bir işçi-işveren iletişimi, kolay istihdam sağlanması gibi birçok fayda sağlamayı ve bu alanlardaki ortaya çıkan sorunları ortadan kaldırmayı hedefler.

Buna göre Mesleki Standartlarla ilgili tanımları aşağıdaki gibi yapabiliriz.

Mesleki Yeterlilik Kurumu kendi resmi internet sitesinde Mesleki Standart kavramını şu şekilde tanımlamıştır;

Ulusal Meslek Standardı; bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normlardır.

Meslek standartlarının şekli ve içeriği, uluslararası uygulamalara uygun olarak MYK Yönetim Kurulunca belirlenir ve tüm meslek standardı çalışmalarında bu biçime uyulur. Standardı belirlenecek mesleğe ilişkin yeterlilik düzeyleri Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesine uygun olmak zorundadır (MYK, 2009).

Mesleki Standart kavramı beraberinde Mesleki Yeterlilik sorusunu da ortaya çıkarmaktadır. Yine aynı kaynakta Mesleki yeterlilik sistemi de şu şekilde açıklanmıştır:

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 uluslar arası düzeyde geçerliliğinin sağlandığı, yaşam boyu öğrenmenin desteklendiği, formel 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 (MYK, 2009).

Ayrıca tüm bu bilgiler ışığında, Meslek standartları için şunları söylenebilir;

Meslek Standardı;

- İş analizine dayanır.
- Sürece sosyal tarafların etkili olarak katılması, görüş ve katkısının alınması esastır.
- Kişinin yürütmesi gereken başlıca görevleri, sahip olması gereken bilgi, beceri ve davranışları açıkça ifade eder ve meslekî açıdan sahip olunmaması gereken hususları da içerir.
- Meslekî yeterlilik seviyelerini yansıtır ve bu seviyeler uluslararası yeterlilik seviyelerine uygun olarak belirlenir.
- Meslekî alanla ilgili sağlık, güvenlik ve çevre koruma konularındaki mevzuat ile idari ve teknik gereklilikleri içerir.
- İşverenler, çalışanlar, stajyerler ve öğrencilerin kolaylıkla anlayabileceği açıklıkta yazılır.
- Bireyin hayat boyu öğrenme ilkesine uygun olarak kendini geliştirmesini ve meslekte ilerlemesini teşvik eder ve meslekte ilerleme imkânlarını belirtilen bilgileri içerir (MYK, 2009).

1.2. Mesleki Standartların Tarihi Gelişimi

1.2.1. Dünyada Mesleki Standartların Tarihi Gelişimi

Dünyada ilk olarak Uluslararası Meslek Sınıflandırması 1949 yılında toplanan, Yedinci “Çalışma İstatistikçileri Uluslararası Konferansında” Uluslararası Mesleki

Karşılaştırmalarda bir temel oluşturabilmek için dokuz “Ana Meslek Grubu” tespit edilmiştir.

1954 yılında toplanan sekizinci konferansla Tali Grupların geçici listesi kabul edilmiştir. 1957 yılında ise toplanan dokuzuncu konferansta daha geniş bir biçimde Ana, Tali ve Ünite Grupları onaylanmış ve bu konferans neticesinde elde edilen sınıflandırmaya uygun olarak katılan ülkelerden bilgi istenmiştir (DPT, 1967).

İzleyen yıllarda genel itibarı ile ILO ekseninde çok sayıda değişiklik yapılmış ve bir norma oturmuştur. Dünya genelinde yukarıda bahsi geçen gruplandırmalar ve sınıflandırmalar esas alınarak çalışmalar yapılmıştır. Seksenli yıllarda mesleki standartlar konusu daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Ülkeler kendi içlerinde çok çeşitli uygulamalara gitmişlerdir. İş kurumu benzeri veya standartlar kurumu benzeri kurumlarda özellikle gelişmiş ülkelerde bu süreç daha hızlı tamlanmıştır.

1.2.2. Avrupa’da Mesleki Standartların Tarihi Gelişimi

Yetişmiş insan gücünün uluslar arası norm ve niteliklerde olması Avrupa Birliği ülkelerinin temel politikalarındandır. Bu politikalar ışığında, yakın gelecekte sanayi ve bilgi toplumlarının rekabet edebilme kriterleri doğrultusunda ortak çatılar altında bütünleşeceği sıkça dile getirilen bir konu olmuştur (Tuncer, 2006).

Avrupa Birliği üyelerinin her birinin kendine ait ulusal eğitim ve diploma sistemi bulunmaktadır. Bu durumda, mesleğini bir başka üye ülkede serbestçe icra etmek isteyen bir kişinin sahip olduğu diploma ve/veya belgenin o ülkede tanınması gerekmektedir. Bu sorunun aşılabilmesi için, topluluk düzeyinde önce belirli meslek gruplarında eğitim programlarının uyumlaştırılması yoluyla giderilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, AB tarafından 1970 ve 1980 boyunca, doktorlar, hemşireler, ebeler, diş hekimleri, eczacılar, veterinerler, mimarlar ve hukukçular gibi özellikli meslek gruplarının eğitim programlarını içerik ve süre olarak uyumlaştıran bir dizi “Sektörel Direktif” çıkarılmış ve eğitim müfredatlarında bulunması gereken asgari şartlar belirlenmiştir.

Ancak, her bir meslek için ayrı ayrı ve çok uzun müzakereler gerektiren bu yöntemle uyumlaştırma çok güç ve zaman alıcı olduğundan daha sonra müfredatı uyumlaştırmaksızın doğrudan diplomaların karşılıklı tanınmasını içeren “Genel

Sistem Direktifleri” yöntemi benimsenmiştir. Bu çerçevede; 89/48/EEC, 92/51/EEC, 99/42/EC sayılı Konsey Direktifleri çıkartılmıştır (Akbaş, 2002).

AB'nin kurulmasından sonra MYK benzeri kurumlar vasıtası ile Mesleki Standart çalışmaları sürdürülmektedir. MYK Başkanın ifadesi ile şuanda Türkiye’de yapılan faaliyetler kesinlikle Avrupa’dan geri kalmayacak durumdadır. Kurumsallaşma çalışmaları Avrupa’da da bizimle birlikte başlamıştır (Akbaş, 2009).

1.2.3. Türkiye’de Mesleki Standartların Tarihi Gelişimi

Ülkemizde Mesleki Standartların durumunu daha sağlıklı tahlil etmek için mutlaka Osmanlı Devletinde var olan durumu da açıklamamız gerekmektedir. Osmanlı Devleti daha kurulmadan şu an dünyada modern olarak uygulana gelen tüm çalışma hayatını düzenleyen sistemlerin anası olan Ahilik teşkilatı kurulmuştu. Sadece çalışma hayatını tanzim etmeyen kişinin tüm hayatına etki edecek genel ahlaki eğitime de azami önem veren bu teşkilat belki de toplumu ayakta tutan en önemli dinamiklerden birisiydi. 1200’lü yıllarda şu anda bizim girmeye çalıştığımız Avrupa coğrafyasında bırakın modern iş hayatı modellerini ülkeler ve toplumları her konuda emekleme seviyesindeydi. Bu teşkilat yapısı Dünyaya öncülük etmiştir. 1789 Fransız İhtilali sonrası Avrupa çok hızlı bir gelişme gösterirken Osmanlı Devleti tam tersi bir hızla irtifa kaybetmiş ve geline güne baktığımızda AB, Türkiye’yi birliğe kabul etmemek için elli yıldır bahaneler üretmektedir.

Osmanlı Devletindeki ve günümüzdeki durum aşağıda gösterilmiştir.

1.2.3.1. Osmanlı Devletinde Mesleki Standartların Durumu

Osmanlı Devletinin kurulmasından kısa bir süre önce kurulan Ahilik Teşkilatı Osmanlı Devletinin sonuna kadar devam edip çalışma hayatını o günün şartlarına göre çok iyi bir şekilde tanzim etmiş, bu alandaki tüm ihtiyaçlara cevap verecek şekilde net kurallar ortaya koymuştur. Günümüzde kullanılan birçok kanun ve yönetmeliklerin temeli Ahilik teşkilatı oluşturmaktadır. Örnek olarak Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri (METEM) mesleki eğitim hususunda çalışma hayatı içerisinde usta yetiştirmektedir. 3308 sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanunu temelini Ahilik teşkilatından almaktadır. Bu bağlamda Ahilik teşkilatını anlamak için ve konumuzla olan ilişkilerini çıkarabilmek için Ahilik teşkilatını incelemek gereklidir.

1.2.3.1.1. Ahilik Teşkilatı

Günümüzde Avrupa Birliği üyelik süreci ile ilgili olarak önümüze gelen sınaî ve ticari normlar ve standartlar yaklaşımı, özünde Ahilik kültürümüzün bir parçasıdır.

Ahilik Teşkilatı, özet olarak İzmir Esnaf Ve Sanatkârlar Odaları Birliği'nin (İESOB) internet sitesinde şu şekilde tanımlanmıştır.

Ahi kelimesi Arapça "kardeş" anlamındadır. Ahilik, kökeni 13. yüzyıla kadar giden Anadolu'daki esnaf ve sanatkârların oluşturduğu bir örgütlenmedir.

Toplumun sosyal, ekonomik, kültürel ve mesleki hayatını düzenleyen bir kurum olarak varlığını uzun süre devam ettiren Ahi Birlikleri, bir sistem olarak etkilerini günümüzde de hissettirmektedir.

Ahi Birlikleri; esnaf ve sanatkârların mesleki faaliyetlerini sürdürebilmeleri, birbirleriyle rekabet edebilmeleri açısından kaliteli, standart ve uygun fiyatlı mal ve hizmet üretebilmeleri için Örgütlenip dayanışma sağlamak ihtiyacı sonucu ortaya çıkmıştır.

Ahi Evran, Anadolu'da Ahiliğin kuruluşunda en önemli rolü üstlenen kişidir. Hareket noktası insanların bir meslek ve sanat sahibi olmaları ve bunu geliştirerek başkalarına muhtaç olmadan yaşamalarını sağlamaktır. Esnaf ve sanatkârları bir birlik altında toplayarak, meslek ahlakı, eğitim, üretici-tüketici ilişkileri ve denetim konularında etkin olunmasını amaçlamıştır. Becerisi, ahlakı ve hakseverliği ile saygınlık kazanıp kurduğu teşkilatın başkanı "Ahi Babası" olmuştur.

Geçmiş 10. yüzyıla kadar dayanan ve yiğitlik, eli açıklık, olgunluk anlamına gelen Fütüvvetçilik, Ahilikten önce ortaya çıkmış bir oluşumdur. Bu oluşum, Ahilik olarak bilinen halini almadan önce Anadolu'da Fütüvvetçilik olarak kendini gösteriyordu.

Ahi Birlikleri, köklü kültür değişmelerinin olduğu bir dönemde, birbirlerine karşı olan grupları uzlaştırmak, koruyucu değerler meydana getirmek, ülke menfaatlerini korumak ve toplum huzurunun sağlanmasına yardımcı olmak amacıyla kurulmuştur. Bu nedenle teşkilatın sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi yönleri vardır.

Ahilik, mensuplarının dengeli bir yaşama tarzı anlayışı içinde olmalarını amaçlamıştır. Bu nedenle çatışmayı değil dayanışmayı esas almıştır. Bu amaçtan hareketle, üretici - tüketici, emek - sermaye, yöneten - yönetilen, toplum - birey ilişkileri açısından tüm kişi ve kurumların iyi ilişkiler içinde olmalarını öngörmüştür.

Yerleşim çevresinin büyüklüğüne göre, ayrı veya ortak Ahi Birlikleri kurulmuştur. Esnaf ve Sanatkârların yoğun olarak bulunduğu yerlerde her meslek dalı için ayrı Birlikler kurulurken, yeteri kadar esnaf ve sanatkârın bulunmadığı yerlerde birbirine benzeyen meslek dalları için, çok küçük yerlerde ise bütün meslek dalları için bir Ahi Birliği kurulmuştur. Günümüzdeki Karma ve İhtisas Odaları şeklindeki teşkilatlanma bunun bir yansımasıdır.

Bu yansımaların başka örnekleri de vardır: Günümüzde küçük sanayi siteleri ve toplu işyeri yapı kooperatiflerindeki aynı iş kollarının bir arada toplanması, Ahilikte arasta, bedesten ve uzun çarşı denilen yerlerde gerçekleştirilmekteydi.

Ahiliğe girmek isteyen bir genç aylarca süren bir araştırmadan, ahlak ve terbiyesinden emin olunduktan sonra yapılacak bir törenle üyeliğe kabul edilirdi. Üyeliğe giren genç çıraklar, ustalarının yanında işe başlar, bazı günler genel konularda bilgi almak üzere zaviyeye giderlerdi.

Buradaki işyeri - zaviye ilişkisi, günümüzde çırağın işyerinde aldığı mesleki eğitim eksiklerinin teorik yönden ve kültür dersleri açısından takviye edilmesi amacıyla haftanın bir günü Mesleki Eğitim Merkezine gitmesine benzetilmektedir.

Her Ahi Birliğinin; Orta Sandığı, Esnaf Vakfı, Esnaf Kesesi veya Esnaf Sandığı denilen, karşılıklı yardımlaşma ve sosyal güvenlik sandığı vardı. Teşkilat bu yardım sandıklarını vasıtasıyla üyelerine mali destek sağlardı.

Esnafın ihtiyaç duyduğu hammadde teşkilat tarafından temin edilerek üyelere dağıtılır, böylece farklı fiyat uygulaması ve karaborsanın önüne geçilirdi. Temin edilen malın bedeli, Orta Sandığından ödenerek taksit işlemine başlanır ve malların bedelleri bilahare esnaftan toplanırdı. Hammaddelerin dağıtımında kıdem göz önünde tutulurdu ancak bu dağıtımda büyük farklılıklar olmamasına özen gösterilirdi.

Ahilikte; mesleki faaliyetler, üretimin hammadde temininden başlayıp satışına kadar tüm aşamalarında kurallara bağlanmaya çalışılmıştır. Böylece, esnafın hem kendi aralarında, hem de müşterileriyle (üretici - tüketici) ilişkilerinde çıkabilecek sorunlar önlenmeye çalışılmıştır. O döneme özgü olarak arpa – saman fiyatları, terzi dikiş ücretleri, odunların büyüklüğü, ekmeğin içeriği, sebze - meyve satışlarında kâr oranları, yiyeceklerin açık – kapalı satılmaları, vb. konularında birçok belgeler mevcuttur.

Bu konulara ilişkin kurallar, zaman içinde "Narh Nizamnameleri" halinde resmileştirilmişlerdir. Günümüzde uygulanan standart ve fiyat tarifeleri bu uygulamanın gelişmiş bir şeklidir.

Ahilik Teşkilatlanmasında yapının oluşması ve gerekli otoritenin sağlanmasında en önemli kişi Esnaf Şeyhi (Esnaf Başkanı) idi. Esnaf Şeyhi; esnafın sorunlarına çözüm üretmek, orta sandığının gelir ve giderlerini dengelemek, usta-kalfa-çırak ve yamak törenleri düzenlemek, teşkilata ait gayrimenkulleri değerlendirmek, idare kurulu ve büyük meclis toplantılarına katılmak, esnafla ilgili toplantılar düzenlemek şeklindeki görev, yetki ve sorumlulukları ile şimdiki Oda Başkanlarımızın yerini tutmaktaydı.

Ana karar organı olan İdare Kurulu ise mevcut Oda Yönetim Kurullarımızı andırmaktadır. Esnafın eğitimi, denetimi, rütbe tespiti, gelir ve giderleri yönlendirme, üretilen mal ve hizmetlerin kalitesi, meydana gelebilecek sorunların çözümleri konusunda ehil olan beş meslek mensubundan oluşan İdare Kurulu ayda iki sefer toplanırdı.

Esnaf Şeyhlerinin ve Esnaf İdare Kurullarının çalışmalarını izlemek, hesaplarını ve işlemlerini denetlemek, verilen kararları onaylamak, aksaklık ve usulsüzlükler hakkında gerekli işlemleri yapmak gibi görevleri olan Büyük Meclis; esnaf ile ilgili sorunlarda hükümet yetkilileri ile görüşerek bunların çözümlenmesine çalışırdı.

Ahi Birliklerinin yöneticileri seçimle belirlenirdi. Ayrı ayrı yapılan Esnaf Şeyhi ve İdare Kurulu Üyelerinin seçimlerinde yalnız o meslekteki usta üyeler oy kullanabilirdi. Esnaf Şeyhi seçileceklerde o meslekte usta olarak çalışıyor ve en az 3 usta yetiştirmiş olmak, mahkûmiyeti bulunmamak, İdare Kuruluna seçilmek, içinde en az beş yıl usta olarak çalışıyor olmak ve mahkûmiyeti bulunmamak şartları aranırdı. Seçimler sonucunda Esnaf Şeyhi ile İdare Kurulu birlikte çalışabileceklerine karar verdikleri takdirde durum

Büyük Mecliste görüşülür ve seçilen Esnaf Şeyhine “ Esnaf Şeyhi Asası" verilirdi. Göreve başlayan Esnaf Şeyhi, İdare Kurulunu toplantıya çağırır, hesaplar incelenir, Büyük Meclisin onayından sonra ilan edilirdi.

Ahilikte üyeler kadar yöneticilerin denetimine de büyük Önem verilirdi. Yöneticilerin denetimiyle görevli olan Büyük Meclis, Esnaf Şeyhlerinin çalışmalarını, hesaplarını denetler ve varsa şikâyetleri değerlendirirdi. Büyük Meclisin yöneticileri görevden alma yetkisi de vardı. Denetim ve cezalandırma konusunda dikkati çeken en önemli nokta, cezaların yıkıcı ve aşağılayıcı değil, yapıcı ve eğitici nitelikte olmasıydı.

Tüketicinin korunması, kaliteli mal ve hizmet üretilmesi, Rekabet Kurulları, Hakem Heyetleri, Teşkilatımızdaki Disiplin Kurulları, İşyeri Denetleme ve Danışmanlık Grupları Ahilik Kültürünün bugünkü uzantılarıdır.

Türk Esnaf ve Sanatkârları, tarihin her döneminde eğitime büyük Önem vermişler; yanlarında çalışanların sadece iyi birer sanatkâr olmalarını değil, aynı zamanda iyi birer insan ve iyi birer vatandaş olarak yetişmeleri için büyük gayretler sarf etmişlerdir. Ahi Birlikleri yüzyıllarca toplumun mesleki eğitiminde önemli rol oynamışlardır. Onların koyduğu kuralların çoğu bugün 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu uygulamalarında kullanılmaktadır.

Ahi Birlikleri, amaçlarını gerçekleştirebilmek için mensuplarının eğitimlerinin şart olduğuna inanmışlardı. Yapılan bu eğitimler sonunda; bireylerin, kendilerini tanımalarına, yaradılış özelliklerini korumalarına, iyi insan olarak yetişmelerine ve kişisel kabiliyetlerini ortaya çıkartarak, bu kabiliyetlerine göre yönlendirilmelerine imkân sağlanırdı.

Ahi Birliklerinin kurdukları ve geliştirerek uyguladıkları eğitim sisteminde; insan bir bütün olarak ele alınmış, ona yalnız mesleki eğitim değil, sosyal, kültürel ve ahlaki bilgiler de verilmiş, iş başında yapılan eğitimin iş dışında yapılan eğitimle bütünleşmesine çalışılmış, eğitimin belli bir dönem için değil, Ömür boyu süren bir faaliyet olması öngörülmüş ve bu faaliyetin en küçük yerleşim birimlerine kadar ulaştırılması sağlanmıştır.

Ahilikte eğitim, Ahilik prensiplerine uymayı kabul eden herkese açık olup, ücretsizdi. Derslerin ise yetkili kişilerce verilmesi esastı. Sistemin en çarpıcı özelliği; mesleki eğitim, genel eğitim ve sosyal yaşamın bir bütün içinde uygulamaya konmasıdır.

Yüzyıllar önce Ahilik Sistemiyle geliştirilen çıraklık eğitim sistemi bugün ülkemizin uyguladığı mesleki eğitim sisteminin benzeridir.

Bugün, çıraklar eskiden olduğu gibi 1 gün okula gidip teorik, 5 gün de işletmelere giderek iş ortamında pratik eğitim almaktadırlar. Çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitim süreleri de Ahilik sistemindekine benzemektedir. İşletmelerde eğitim gören çıraklara asgari ücretin en az net %30'u aylık olarak ödenmekte, sigorta primleri devletçe karşılanmakta ve çıraklar öğrencilik haklarından yararlanmaktadırlar.

Aday çırak, çırak, kalfa, usla ve usta öğretici yetiştirilmesi bugünkü sistemin esasıdır. Üretken insan yetiştirilmesi mesleki eğitimden geçmiş kalifiye elemanlarla mümkündür. O nedenle, devletimizin bu sistemi benimseyerek maddi ve manevi olarak desteklemesi, iç ve dış pazarlarda rekabet edebilecek, kaliteli mal üreterek istihdam yaratacak üretken insanların sayısını arttıracaktır. Bu ise, ülke insanının huzur ve refahının artması, ekonomik durumunun yükselmesi demektir.

Esnaf ve Sanatkârlar Teşkilatı, işletmelerini mesleki eğitime, dolayısıyla ülke insanının hizmetine açarak Milli Eğitim Bakanlığının yanında yer alan en büyük sivil toplum örgütüdür (İESOB, 2009).

1.2.3.1.2. İlk Standart Kanunnameleri

Dünyada da bir ilk olması hasebiyle Osmanlı'da 16. yüzyıldan itibaren, çeşitli mamuller için bazı standartlar ve tüketicinin korunmasına yönelik tedbirler alınmıştır. Ayrıca imalat sektöründe de, standartlara uygun üretimin yapılmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır.

Bunun da en bariz örneğini, ilki Fatih devrinde çıkarılan ve II. Bâyezid döneminde genel çerçevesi belirlenen "İhtisap Kanunnameleri" oluşturur. Bu kanunnameler ile standartlaşma kavramı yazılı hale getirilerek uygulama mecburiyeti getirilmiştir. Sultan II. Bâyezid tarafından 1502'de yürürlüğe konan "Kanunname-i İhtisab-ı Bursa" dünyanın ilk yazılı standardı olarak kabul edilmektedir.

Çeşitli standartlara da yer veren bu kanunnamelerde, çarşıda satılan ekmeğin ağırlığından, pişirilme şekline; meyve-sebzenin olgunluğunun tarifinden, fiyatlarına ve taşınma ücretlerine; üretilen mamullerin hammaddelerinin tarifinden, üretileceği şekil ve boyutlarına kadar birçok mamulün standardı belirlenip bu konuda kanun çıkarılmıştır.

Bu yıllarda Osmanlı haricinde dünyada standartlarla ilgili kanunlaşmış çalışmalara rastlanmamaktadır.

Bu kurallar sadece ürün ve mallar için geçerli olmamış, fırıncı ve kasapların verdiği hizmetlerden; hekimlerin hastalara gerekli tedaviyi uygulayacak kapasitede olup olmadıklarının tespitine, muallimlerin talebelerini iyi ve cemiyete faydalı olarak yetiştirip yetiştiremediklerine; ulemanın gerekli ilim seviyesinde olup olmadıklarına kadar birçok mevzuu ihtiva edecek şekilde düzenlenmiştir (Göçoğlu, 2005).

Sonraki yıllarda bu standartlar Osmanlı Devletinin tarih sahnesinden ayrılmasına kadar çeşitli değişikliklerle Ahilik Teşkilatı ve Loncalar tarafından devam ettirilmiştir.

Nihayet 1912 yılında loncalar tamamen kaldırıldı. Böylece 700 yıl boyunca yaşamış Anadolu halkının ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamında belirleyici rol oynamış olan Ahilik sistemi tarihe karışmıştır (TESK, 2009).

1.2.3.2. Türkiye Cumhuriyetinde Durum

Cumhuriyetin ilk yılları için tam bir malumata sahip değiliz. Sadece Loncalardan boşalan yeri Ticaret ve Sanayi Odalarının doldurduğu söyleyebilir. Bu dönem bölümlere ayrılarak gösterilmiştir.

1.2.3.2.1. Türk Standartlar Kurumu Öncesi

Türkiye Cumhuriyeti ilk yıllarında yazılı olarak bir standart metnine sahip değildir. 1960 yılında Türk Standartlar Enstitüsü kurulana kadar bu işlemlerin Osmanlı Devletinden devamlı esnaf birlikleri ve odalar tarafından yapıldığını düşünmekteyiz. Mesela Osmanlıdan günümüze devam eden İstanbul Ticaret Odası ele alınırsa,

İstanbul Ticaret Odası'nın tarihi ilk olarak 25 Haziran 1876'da Meclis-i Ticaret ve Ziraat kurulması ile kabul edilir. Zamanla Büyük Meclis-i Ticaret ve Ziraat ve Meclis-i Ticaret olarak faaliyetlerini sürdürdü. Meclis-i Ticaret, 19 Ocak 1880'de

kurulan Der saadet Ticaret Odası kurulmadan faaliyetlerini sürdürdü. Oda, ilk toplantısını 14 Ocak 1882 tarihinde yaptı ve o tarihte "Dersaadet Ticaret Odası" adıyla kuruldu. 1910 yılında ise İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası adını aldı (Dünya Gazetesi, 2009).

TSE öncesinde konumuzla alakalı herhangi somut bir çalışma bulunmamaktadır. Bu alandaki açığı meslek örgütleri kapatmışlardır. Standartlar açısından sadece Mesleki Teknik Eğitim sistemi ile alakalı meslekler ve profesyonel meslekler denilen lisans düzeyde eğitimi verilen meslekler icra edilmeye devam etmişlerdir.

1.2.3.2.2. Türk Standartlar Kurumunun Kurulması

Türk Standartları Enstitüsü (TSE) 18.11.1960 tarihinde "132" numaralı kanunla kurulmuştur. Standartlar alanında çok ciddi bir boşluk olduğundan TSE'nin kurulması çok önemlidir. Milli Standartların bir elden yapılması ve buna göre herkesin kendini ayarlaması ve zaman içinde mesleklerinde standarda getirilmesi işi 47 yıl boyunca TSE tarafından yapılmış ve bir Genel müdürlük bünyesinde devam etmiştir. 2007 yılı itibariyle MYK' ya dönüştürülen bu birimdeki tüm materyaller ve bazı personel MYK' ya geçmiş ve bu birim TSE bünyesinden kaldırılmıştır.

1.2.3.2.3. Mesleki Yeterlilik Kurumuna Kadar Olan Süreç

Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulma süreci 1989 yılına kadar gitmektedir. O yıllarda yapılan Çalışmalar ileriki yıllarda bir müddet sekteye uğramış ve 2000'li yıllarda tekrar hız kazanmış ve 2006 yılında MYK' nın kurulması ile sonuçlanmıştır.

MYK kurulmadan önce Milli Eğitim Bakanlığı 65 ve İŞKUR 250 adet mesleğin standardını oluşturmuşlardır. MYK kurulurken bu standartlar MYK ya devredilmiş, standartlar tekrar ele alınarak standartların yenilenme çalışmalarına başlanmıştır.

1.2.3.2.4. Mesleki Yeterlilik Kurumu

Mesleki Yeterlilik Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak 21.9.2006 tarihinde çıkan 5544 numaralı kanunla 01.01.2007 tarihinde özerk bir kurum olarak kurulmuştur.

Mesleki Yeterlilik Kurumu, kamu kesimi ile işçi, işveren ve meslek kuruluşlarının eşit yetki ve sorumlulukla temsil edildiği, katılımın ve uzlaşmanın esas alındığı bir kurumdur.

Ulusal yeterlilik sisteminin kurulması ve işletilmesi bağlamında; Türkiye'nin ihtiyaçlarını ve kamuoyunun beklentilerini karşılayacak kurumsal çıktıları üretmek amacıyla Yönetim Kurulunun koordinasyonunda çalışmalar artırılarak sürdürülmektedir (MYK,2009).

1.3.Ulusal Mesleki Standart Ve Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin Amacı

Emeğin rasyonel bir şekilde istihdam edilmesi ve dolayısı ile verimliliğinin artırılabilmesi için niceliğinin yanı sıra niteliğinin de çok iyi belirlenmiş olması gerekmektedir. Bu anlamda yapılması gerekenlerin başında, emeğin üretime yansımalarının temel aracı olan mesleklerin ülke genelinde analiz edilerek çağdaş şartlara uygun biçimde standartlarının belirlenmesi gelmektedir. Gelişmiş ülkelerin meslek standartlarını 1960'larda hazırladıkları ve yaklaşık 3-5 yıllık aralarla güncelleştirdikleri bilinmektedir.

Meslek standartlarında yer alan bilgi, beceri ve davranışların kişilere kazandırılması mesleki eğitim programlarının standartlara uygun hale getirilmesi ile mümkün olabilecektir. Örgün, yaygın ve/veya işbaşı eğitimleri sonucu meslek öğrenme imkanı bulmuş olan kişileri bilgi, beceri ve davranış düzeylerinin sağlıklı olarak ölçülebilmesi bakımından meslek standartlarına dayalı bir sınav ve belgelendirme sistemi gerekmektedir. Konuya bir sistem bütünlüğü içerisinde bakıldığında: Meslek Standartları, Sınav ve Belgelendirme Sistemi'nin gereği ve dolayısı ile eksikliğinin olumsuz etkileri değişik bakış noktalarından değişik ifadelerle daha teknik düzeylerde açıklanabilir (Arslan, 2010).

1.3.1.Mesleki Yeterlilik Sistemi

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 uluslar arası düzeyde geçerliliğinin sağlandığı, yaşam boyu öğrenmenin desteklendiği, formel 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 (MYK,2009).

MYK, faaliyete geçmeden önce Mesleki Yeterlilik, sınav ve belgelendirme ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalar ilgili kurumlardan devralınmış ve bu çalışmalar yeni oluşturulacak sistem içinde değerlendirilmek üzere incelenerek tasnif edilmiştir.

Ulusal mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması kapsamında ikincil mevzuat çalışmalarına da esas teşkil edecek temel süreçler ilgili taraflarla birlikte 5544 sayılı Kanunda öngörülen çerçeveye uygun olarak oluşturulmuştur.

Ulusal yeterlilik sisteminde yer alacak aktörlerin görevleri ile MYK' nın bu sistemi uygularken ihtiyaç duyacağı süreçler belirlenmiştir. Tüm çalışmalar ilgili kurum ve kuruluşların etkin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, ulusal yeterlilik sisteminde öngörülen yapıyla ilgili olarak Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ), Mesleki Eğitimde Avrupa Kredi Transfer Sistemi (ECVET), Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi ve eğitim akreditasyonu ile ilgili araştırmalar yapılmış; farklı ülkelerin ulusal yeterlilik sistemleri dokümanlar ve internet aracılığıyla incelenmiş; elde edilen verilerden yararlanılmıştır.

Sınav ve belgelendirme işlemleri yeterliliklere göre akredite edilmiş ve MYK tarafından yetkilendirilmiş kurum/kuruluşlar aracılığıyla gerçekleştirilecektir.

Sınav ve belgelendirme çalışmalarının başlatılabilmesi için öncelikle ulusal yeterliliklerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Yeterlilikler ulusal meslek standartlarının bulunduğu alanlarda ulusal meslek standartları, bulunmadığı alanlarda ise uluslararası meslek standartları esas alınarak örgün ve yaygın eğitim ve öğretim kurumları, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları, ulusal meslek standardı hazırlamış kuruluşlar, meslek kuruluşları ile personel belgelendirmesi yapan ve kuruma yetkilendirilmek üzere ön başvuru yapmış kuruluşlar ya da bunlardan birkaçının müşterek çalışmasıyla MYK tarafından hazırlanan yeterlilik formatına uygun olarak hazırlanacaktır.

Sınav ve belgelendirme sistemi ve dokümantasyon yapısı tasarlanmış; yetkilendirme ve belgelendirme süreçlerinde başvuruların en hızlı ve etkin biçimde alınabilmesi için ihtiyaç duyulan çizelge, format, form, sözleşme, rehber, prosedür, iş akışı vs. dokümanların taslakları hazırlanmıştır.

Bu çerçevede;

- Yeterlilik hazırlamak isteyen kuruluşlar için başvuru formu,
- Yeterlilik hazırlamak isteyen kuruluşlar için başvuru formu kılavuzu,
- Yeterliliklerin geliştirilmesinde kullanılacak olan yeterlilik formatı,
- Yeterliliklerin geliştirilmesinde kullanılacak olan yeterlilik formatı kılavuz,
- Yetkilendirme talebinde bulunacak olan kuruluşlar için başvuru formu,
- Kuruma başvuru sırasında hazırlanması gereken başvuru dosyasının içeriği,
- Yetkilendirme talebi onaylanan kuruluşlarla yapılacak sözleşme dokümanlarının örneği taslakları hazırlanmıştır.

Yeterlilik Sisteminin ikinci aşaması Yetkilendirme ve Akreditasyon çalışmalarıdır;

Yetkilendirme ve Akreditasyon, Ulusal yeterliliklerin hazırlanması sonrasında başlatılacak olan sınav ve belgelendirme çalışmalarında yetkilendirilmek isteyen kuruluşların MYK Kanununda öngörüldüğü üzere önce akredite olmaları gerekmektedir.

Akreditasyon sürecinde yapılacak başvuruları karşılayabilme noktasında Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) ile yapılan görüşmelerde anlayış birliğine varılarak güçlü işbirliği yapılması kararlaştırılmıştır.

Belgelendirme için gerekli tüm işlemler ilgili yetkilendirilmiş kurum/kuruluş tarafından yürütülecektir.

Yetkilendirilmiş kurum/kuruluşun yapacağı sınav ve değerlendirme sonucunda belgelendirilmesi uygun olan kişilere ulusal yeterlilik çerçevesinde durumlarına uygun MYK sertifikaları verilecektir.

Ayrıca kuruluşların eğitim akreditasyon kuruluşu veya akredite eğitim-öğretim kuruluşu olabilmeleri için Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliğindeki hususlara ek olarak yapılması gerekli olan çalışmalar tespit edilmiş ve bu konuda

koordineli çalışılması gereken kuruluşlarla yapılabilecek işbirliğine ilişkin görüşmeler başlatılmıştır.

1.3.2.Ulusal Meslek Standardı

Mesleki Yeterlilik Kurumunun kendi yaptığı tanımına göre;

Ulusal Meslek Standardı; bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için, MYK tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normlardır.

Meslek standartlarının şekli ve içeriği, uluslararası uygulamalara uygun olarak MYK Yönetim Kurulunca belirlenir ve tüm Meslek Standardı çalışmalarında bu biçime uyulur. Standardı belirlenecek mesleğe ilişkin yeterlilik düzeyleri Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve AYC' ye uygun olmak zorundadır.

Meslek standardı; İş analizine dayanır. Sürece sosyal tarafların etkili olarak katılması, görüş ve katkısının alınması esastır. Kişinin yürütmesi gereken başlıca görevleri, sahip olması gereken bilgi, beceri ve davranışları açıkça ifade eder ve meslekî açıdan sahip olunmaması gereken hususları da içerir. Meslekî yeterlilik seviyelerini yansıtır ve bu seviyeler uluslararası yeterlilik seviyelerine uygun olarak belirlenir.

Meslekî alanla ilgili sağlık, güvenlik ve çevre koruma konularındaki mevzuat ile idari ve teknik gereklilikleri içerir. İşverenler, çalışanlar, stajyerler ve öğrencilerin kolaylıkla anlayabileceği açıklıkta yazılır. Bireyin hayat boyu öğrenme ilkesine uygun olarak kendini geliştirmesini ve meslekte ilerlemesini teşvik eder ve meslekte ilerleme imkânlarını belirtilen bilgileri içerir. Açık ya da gizli ayrımcılık unsurları içermez.

Ulusal Meslek Standartlarının faydaları;

İnsanların geçerli bir mesleğe sahip olmaları ve sahip oldukları beceri seviyesini bir belge ile belgelendirmeleri hem kendileri hem de işverenler için bir piyasa ölçüsüdür. Böylelikle insanlar işgücü pazarında iş ararlarken daha bilerek hareket edebilecekler ve niteliklerine uygun iş bulma imkanına kavuşabileceklerdir. Diğer taraftan, işverenler de ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü alırken resmi bir nitelik belgesiyle neyi aldıklarını bilme imkanına kavuşacaklardır (Demirezen,2010).

Ayrıca Ulusal Meslek Standartlarının tüm kişilere ayrı ayrı sağladığı faydalar da şunlardır;

İşverenler İçin: İşe alınacak kişinin taşınması gereken bilgi ve becerilerin önceden bilinmesi, yanlış kişiyi istihdam ederek para ve zaman kaybetme riskini azaltmaktadır. İşin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip, değişen koşullara ayak uydurabilen kişilerin istihdam edilmesi işverenin rekabet gücünü artırmaktadır, Mesleki yeterlilik belgelerine sahip nitelikli işgücü istihdamının yaygınlaştırılması ile tüketiciye daha kaliteli mal ve hizmet sunulması desteklenmektedir.

Çalışanlar İçin: Meslek standartları kişiye, bir işi başarıyla ve işveren tarafından kabul edilebilir ölçülerde yapabilmesi için sahip olması gereken bilgi ve becerilerin ve kullanması gereken ekipmanın neler olduğunu göstermektedir. Meslek Standartları temel alınarak yapılan mesleki bilgi-beceri ölçme sınavı sonucunda alınan belge kişiye, bir işe başvururken sahip olduğu bilgi ve becerileri sergileme olanağı vermektedir, Meslek standartları kişiye, yeni bir iş öğrenme ya da iş değiştirme durumunda neleri öğrenmesi ve bilmesi, dolayısıyla kendini nasıl geliştirmesi gerektiğini göstermektedir.

Eğitmciler İçin: Meslek Standartları, iş yaşamının ihtiyaç duyduğu işgücünün sahip olması gereken bilgi ve beceriler hakkında bilgi verir, Mesleki eğitim, meslek değiştirme, meslekte ilerleme vb. eğitim programları bu çerçevede hazırlandığında, kişilerin Meslek Standartlarına uygun olarak eğitilmesi mümkün olmaktadır. Eğitmciler ne öğretilmeleri gerektiğini bilebilmektedirler, Eğitim ile iş yaşamı arasında sağlam köprüler kurulmakta ve iş yaşamının eğitime katılımı ve katkısı alınmaktadır.

Meslek standartlarının orta ve uzun vadede genel etkileri ise işsizliğin azaltılması, istihdamın gelişmesi, verimlilik ve rekabet gücünün artmasıyla beraber, ülke ekonomisinin ve rekabet edebilirliğin güçlenmesi olarak ifade edilebilir (MYK,2009).

Sertifikasyon sisteminin eğitim ve öğretim sistemi, işverenler ve bireyler için önemi şunlardır:

Eğitim ve Öğretim Sistemi Açısından Önemi: Öğretimde kaliteyi garanti eder ve eğitimin sonraki düzeylerine erişim olanağı sağlar.

Bireyler Açısından Önemi : Öğretimde yatırımları teşvik eder. Öğretim başlangıcında ve iş ortamında diğer personellere oranla daha elverişli fırsatlar sunar.

İşverenler Açısından Önemi : Halkın yetenek ve becerilerindeki tecrübesizliği önler.

Ayrıca;

Meslek Tipine Göre: Mesleki faaliyetleri düzenler.

Piyasa Koşullarına Göre: Çalışanların piyasa koşullarına göre hareketliliğini kolaylaştırır.

1.3.3. Ulusal Mesleki Standart Ve Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin Amacı

Ulusal Mesleki Yeterlilikler ve Mesleki Standartlar ayrı olarak ele alınması lazımdır.

Mesleki Standartlar; tanımlama yapar, yapılacak görevleri ve işlemleri belirler ayrıca başarının ölçütlerini ortaya koyar.

Ulusal Mesleki Yeterlilik ise; uluslar arası ve ulusal standartlara uygun sınav ve belgelendirme sistemidir (Kişisel Görüşme, 2009).

Mesleki Standartlarda Amaç;

- İşgücünün hareket kabiliyetini artırmak ve alınan belgelerle kolay iş sahibi olmasını sağlamak,
- İşverenlerin aradıkları iş gücünü daha kolay ve daha nitelikli olarak bulmak,
- Akredite olmuş yeterlilik belgeleri ile çalışanlar tüm dünyada geçerli bir meslek sahibi olurlar.

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminde Amaç;

- Meslekleri Standarda sokmak,
- Eğitim Kurumlarının kendilerini bu sisteme uyarlamaları,
- Bilgi ve Becerisi olup da her hangi bir belgesi olmayanların belge almalarının sağlanmasıdır (MYK,2009).

1.4. Mesleki Standartların Standardizasyonu Ve Belirleme Sebepleri

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından hazırlanan Türk Meslekler Sözlüğü (TMS) Mesleklerin sınıflandırılmasını ve gruplandırılmasını yapmaktadır. Türk Meslekler Sözlüğü Uluslararası Çalışma Örgütüne(ILO) bağlı olan ISCO' nun 1968 yılı çalışması esas alınarak hazırlanmış daha sonra 1988 yılı ISCO çalışmalarına göre yeniden

hazırlanarak şu anki halini almıştır. Halen TMS' de 3930 adet (Ağustos, 2009 itibariyle) meslek tanımlanmıştır. TMS' den farklı olarak Mesleki Standartların oluşturulması çalışmaları 2008 yılında başlamış ve halen 200 adet Mesleğin Standart çalışmaları devam etmektedir. Bazı Mesleklerin Çalışmaları sona ermiş ve resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Türk Meslekler Sözlüğüne göre Sınıflandırma ve Gruplandırmaların nasıl yapıldığı aşağıda izah edilmiştir.

1.4.1. Mesleki Sınıflandırma

Mesleki sınıflandırma, yapılan işe göre belirlenir.

“Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması”nın gütmekte olduğu amaçlar bakımından meslekler, esas itibariyle yapılan işin özelliğine göre belirlendiğinden bu sınıflandırmada her esas kategoriye ait meslekler yapılan işle tarif edilirler. Meslek Tariflerinden her biri işçinin genel fonksiyonlarını özetleyen kısa bir beyanla başlar ve bunu yapılan başlıca işlerin tarifi takip eder. Yapması gereken başlıca görevlerin açıklanmasında yapılan işin ne olduğu ve nasıl yapıldığı anlatılır, takip edilen metot ve varsa kullanılan malzeme, teçhizat ve aletler belirtilir; yapılan işin amacı, ancak anlaşılmasında tereddüt olabilecek hallerde açıklanır (Milletlerarası Standart Meslek Sınıflandırma Rehberi, 1967, s.13.).

1.4.2. Mesleki Gruplandırma

“Uluslararası Standart meslek Sınıflandırması”ndaki bir Ünite Grubu, kendi sahasına giren işin özellik olarak genel benzerliğe göre aralarında bir ilişki meydana getirilmiş meslekler grubudur. Bir ünite grubunun en önemli özelliği, bu gruba dâhil mesleklerin fonksiyonları ve işin tatminkâr bir tarzda başarılabilmesi için gerekli yetenek, bilgi ve beceri bakımından Ünite Gruplarının, grup dışı mesleklere oranla daha yakın ilgilerinin olmasıdır.

1967 yılı itibariyle Devlet Planlama Teşkilatının “Milletlerarası Standart Meslek Sınıflandırma Rehberi -1967 ” çalışmasında Ünite Grupları ve Tali grupların sayısı oldukça sınırlı olmasına rağmen mevcut 201 Ünite Grubu ihtiyaçlara cevap vermektedir. Ve ihtiyaç durumunda da meslek seviyesinde daha teferruatlı alt bölümler oluşturulabilir denilmektedir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında ilk defa Türk Meslekler Sözlüğü, İŞKUR tarafından hazırlanmış ve bu sözlüğe göre 1968 yılında ilk mesleki kodlama yapılmış daha sonra 2000 yılında Ulusal mesleki standartlara göre yeni ve halen geçerli olan kodlama yapılmıştır.

Yeni çalışmaya göre belirlenen dokuz Ana Grup şöyledir;

ANA GRUP 1- Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler Ve Müdürler,

ANA GRUP 2- Profesyonel Meslek Mensupları,

ANA GRUP 3- Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları,

ANA GRUP 4 - Büro Ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar,

ANA GRUP 5- Hizmet Ve Satış Elemanları,

ANA GRUP. 6-Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık Ve Su Ürünleri

Çalışanları,

ANA GRUP 7- Sanatkârlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar,

ANA GRUP 8- Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcıları,

ANA GRUP 9- Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar,

Bu kodlama sisteminin nasıl yapıldığının daha iyi anlaşılması için şu anda güncel olan bir mesleği ele alarak kodlamanın alt açılımları şu şekilde gösterilebilir.

Örnek Meslek: Ağaç İşleri Öğretmeni (Orta Öğretim)

Meslek Kodu: 2320.01

Meslek Adı: Ağaç İşleri Öğretmeni (Orta Öğretim)

MESLEK ANA GRUP

2 Profesyonel Meslek Mensupları

MESLEK ALT ANA GRUBU:

23 Eğitim Bilimleri İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları

MESLEK GRUBU:

232 Ortaöğretim İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları

MESLEK BİRİM GRUBU:

2320 Ortaöğretim İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları

2320.01 Ağaç İşleri Öğretmeni (Orta Öğretim)

Türk Meslek Sözlüğünde 3930 adet meslek tanımlanmıştır. Her birinin Meslek Bilgi yaprağı oluşturulmuş, her meslek için gerekli kodlamalar ve açıklamalar yapılmıştır. Türk Meslekler Sözlüğüne İŞKUR' un resmi İnternet sitesi üzerinden ulaşabilmektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu kurulduktan sonra Türk Meslekler Sözlüğünde tanımlanan tüm bu mesleklerin standartlarının oluşturulmasına ihtiyaç ve öncelik sırasına göre başlanmıştır.

Halen ihtiyaca ve taleplere göre belirlenen 25 sektörde 400' den fazla mesleğin standardının hazırlanması için çalışmalar devam etmektedir (Kişisel Görüşme,2009).

1.4.3. Mesleklerin Seviye Kriterleri

Mesleklerin her biri için mesleğe yeni başlayan çalışanla en üst seviyede mesleği icra eden çalışanları ayırmak için sekiz seviyede yeterlilik düzeyleri belirlenmiştir.

Ulusal Meslek Standartlarının hazırlanması hakkında yönetmeliğin 5/2. maddesine göre standardı belirlenecek mesleklere ilişkin yeterlilik düzeyleri, Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde kabul edilen "Hayat Boyu Öğrenmede Avrupa Yeterlilik Çerçevesi" ne uygun olmak zorundadır.

Seviye tanımlarında referans alınan Avrupa Yeterlilik Çerçevesinde sekiz yeterlilik seviyesi bulunmaktadır. Her bir seviye belli bilgi, beceri ve yetkinliklerin bileşiminden oluşmaktadır. Bu seviyeler, en temel öğrenme seviyesinden (seviye 1) en üst düzey öğrenme seviyesine kadar (seviye 8) geniş bir alanı kapsamaktadır. Avrupa Yeterlilik Çerçevesi, hayat boyu öğrenmeyi geliştirmeye yönelik bir araç olarak, yüksek öğrenimin yanı sıra, genel ve yetişkin eğitimini, mesleki eğitim ve öğrenimi içermektedir.

Bu sıralamadaki her bir seviye belirli bir seviyede bilgi, beceri ve yetkinlik içermektedir. Genel olarak, seviye ne kadar artarsa, beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikler de bu oranda artmaktadır; örneğin, altıncı seviyedeki bir kişinin beşinci seviyedeki bir kişiden daha fazla bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip olması beklenmektedir.

Aşağıda seviyeleri ve bu seviyelerden beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikleri görülmektedir,

- | | |
|------------------|---|
| 8. Seviye | Doktora Derecesi. |
| 7. Seviye | Yüksek Lisans Derecesi. Uzman profesyonel yeterlilikler, Üst düzey yönetici yeterlilikleri, |
| 6. Seviye | Lisans Derecesi. Profesyonel ve yönetici mesleki yeterlilikleri, |
| 5. Seviye | Ön-Lisans. İleri mesleki, |
| 4. Seviye | Tam yetkinliği olan ara eleman yeterlilikleri (Yaygın Eğitim Sertifikası, Mesleki/Teknik Lise Diploması), |
| 3. Seviye | Yarı-yetkin ara eleman yeterlilikleri (Yaygın Eğitim Sertifikası), |
| 2. Seviye | Temel mesleki yeterlilikler (Yaygın Eğitim Sertifikası), |
| 1. Seviye | Meslek öncesi yeterlilikler (İlköğretim Diploması), |

Tüm seviyeler, bilgi ve beceri detayları ile aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir;

Tablo 1. Mesleki Yeterlilik Seviyeleri

Seviye	Seviye Tanımlayıcı	Yeterlilik Örnekleri
8. seviye	Çalışan yüksek düzeyde yetki, yenilik, özerklik, akademik ve profesyonel bütünlük sergiler. Araştırma ve yeni fikir ve süreçlerin gelişiminde sürekli bir sorumluluk (bağlılık) taşır.	Doktora Derecesi.
7. seviye	Çalışan öngörülemeyen, karmaşık ve yeni stratejik yaklaşımlar gerektiren iş faaliyetlerini yönetir ve değiştirir. Çalışma gruplarının profesyonel bilgi ve uygulamalarına katkıda bulunmada ve/veya stratejik performanslarını değerlendirmede sorumluluk alır.	Yüksek Lisans Derecesi. Uzman profesyonel yeterlilikler, Üst düzey yönetici yeterlilikleri.
6. seviye	Çalışan karmaşık teknik veya profesyonel faaliyet veya projeleri yönetir. Öngörülemeyen iş faaliyetlerinde karar verme sorumluluğu alır. Bireylerin ve grupların profesyonel gelişimlerini yönetmede sorumluluk alır.	Lisans Derecesi. Profesyonel ve yönetici mesleki yeterlilikleri.
5. seviye	Çalışan öngörülemeyen değişimin bulunduğu iş faaliyetlerini yönetir ve denetler. Kendisinin ve diğerlerinin performansını değerlendirir ve geliştirir.	Ön-Lisans. İleri mesleki yeterlilikler.
4. seviye	Çalışan çoğunlukla öngörülebilir, ancak değişime tabi olan bir işi yaparken öz- idare kullanır. İş faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için bir miktar sorumluluk alarak diğerlerinin rutin işlerini denetler.	Tam yetkinliği olan ara eleman yeterlilikleri (Yaygın Eğitim Sertifikası, Mesleki/Teknik Lise Diploması).
3. seviye	Çalışan görevlerin tamamlanmasıyla ilgili sorumluluk alır ve problemlerin çözümünde kendi davranışlarını ortama uyarlar.	Yarı-yetkin ara eleman yeterlilikleri (Yaygın Eğitim Sertifikası).
2. seviye	İş gözetim altında sınırlı özerklik ile yapılır.	Temel mesleki yeterlilikler (Yaygın Eğitim Sertifikası).
1. seviye	İş doğrudan gözetim altında belirli kurallarla tanımlanmış şekilde yapılır.	Meslek öncesi yeterlilikler (İlköğretim Diploması).

Kaynak: www.myk.gov.tr , 2009

1.4.4. Mesleki Standart Kavramına Yaklaşımlar ve İlkeler

Mesleki Standartlaşma birçok fayda sağlamaktadır, buna göre;

İşveren ve çalışan arasındaki yeterlilik ve iş tanımlı kargaşasını ortadan kaldırır,

İşgücünün serbest olarak uluslar arası arenada dolaşımını sağlayarak istihdamı artırır,

Bilgi ve becerisi olanlar için herhangi bir mesleki eğitim şartı aranmaksızın bilgi ve becerilerini belgeleme şansını verir,

Uzun vadede tüm alanlarda verimliliği artırıcı bir etki yapar,

Birden fazla meslekte belge alınabilmesini sağlar,

Standartlaşma tüm işgücünü kapsar,

Ehliyetsiz ve yetersiz kişileri iş hayatından çıkarır,

Mesleklerin Standartlarının oluşturulması tamamen gönüllülük esasına göre ve her sektörün kendi içinde meslek örgütlerinin görevlendireceği birimler, resmi yetkililer ve okullardan öğretim üyelerinin katılımıyla hazırlanmaktadır.

Eğer bir mesleğin Standardını hazırlamak için talep gelmezse ve o mesleğin standardının hazırlanması için MYK hizmet satın almak suretiyle o standardı hazırlatabilecektir. Bu konu özellikle milli ve kaybolmaya yüz tutmuş ve ekonomik verimliliği olmayan meslekler için geçerli olabilmektedir (Kişisel Görüşme,2009).

Mesleklerin Standardı belirlendikten sonra en fazla beş yılda bir Standart gözden geçirilir gerekli durumlarda standart yürürlükten kaldırılır, düzeltilir veya olduğu gibi devam edilir.

Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler MYK' nın kapsamı dışında olup, bunların dışındaki tüm meslekler MYK' nın kapsamındadır.

Hayat boyu öğrenmenin ve sürekli eğitimin desteklendiği ülkeler arasında hareketliliğin amaçlandığı Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminde, kişilerin birden fazla alanda yeterlilik belgesine sahip olabilmeleri mümkün olacaktır. Kişi mevcut belgesiyle çalıştığı işinden memnun olmadığında yeni yeterliliklere göre eğitim alarak ve kendisini geliştirerek yatay ve dikey geçişlerle farklı yeterliliklerde ve seviyelerde belge alma imkânına kavuşacaktır.

1.4.4.1.Mesleki Standartların Oluşturulma Süreci

Mesleki Standart oluşturulma sürecinin maddeler halinde açıklanması;

- Sektör komiteleri oluşturulur,
- Standardı yapılacak sektöre ilişkin Meslek haritası çıkarılır,
- 1'den 8'e seviyeler belirlenir,
- Eylem Planı takvime bağlanır,
- Tüm çalışmaları iş dünyası örgütleri vasıtasıyla kendisi yapar, MYK sadece teknik destek verir,
- Meslek Standart taslağı hazırlanır,
- Taslak tüm sektöre ve ilgili Üniversitelere görüş için sunulur,
- Görüşler doğrultusunda son düzenlemeler yapılır,
- MYK taslağı onaylar,
- Meslek Standardı Resmi Gazetede yayınlanır ve yürürlüğe girmiş olur,
- Akredite olmuş kurumlar tarafından yapılan sınavlar sonunda hak edenlere uluslar arası geçerliliği olan belgeleri verilir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu Meslek Standardı hazırlamakla değil, bu konuda çalışacakları görevlendirme, yönlendirme ve denetleme görevlerinden sorumlu ve yetkilidir.

Her Mesleki Standart içerisinde bulunduğu sektörün temsilcisi olan meslek örgütleri veya o alanda çalışan firmalar tarafından hazırlanır.

Buna göre aşağıda detaylı bir şekilde görevlendirilecek kuruluşlar ve şartları açıklanmaktadır.

1.4.4.1.1. Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanmasında Görevlendirilecek Kurum Ve Kuruluşlar İçin Genel Ölçütler

1.4.4.1.1.1.Görevlendirme Ölçütleri

Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanmasında Görevlendirilecek Kurum Ve Kuruluş;

- Sektörünü temsil etme yeteneğine sahip olmalıdır.
- Meslek standardı hazırlama sürecine ilgili sosyal tarafların etkin olarak katılımına ilişkin ortaklık/işbirliği kanıtları sunmalıdır.
- Hazırlanacak standartların kapsamı ve yapılan işin hacmi ile doğru orantılı olarak meslek standardı geliştirme sürecini yönetmek için sayı ve uzmanlık itibariyle gerekli insan kaynağına sahip olmalıdır.
- Meslek standardı geliştirmek için gereken mali ve fiziki altyapıya sahip olmalıdır.

1.4.4.1.1.2.Görevlendirme Süreci

- MYK, internet sitesinde ve/veya değişik ortamlarda meslek standardı hazırlama çağrısı yapar,
- Meslek standardı hazırlamak isteyen kuruluş herhangi bir çağrı olmadan da MYK' ya talebini iletebilir,
- Meslek Standartları Daire Başkanlığı, Meslek Standartlarının hazırlanmasına ilişkin mevzuat, görevlendirme süreci ve ölçütleri, kuruluşun görev ve sorumlulukları hakkında kuruluşu bilgilendirir,
- Kuruluş Meslek Standardı Hazırlama Başvuru Formunu doldurarak, MYK' ya yazılı bilgi ve belge sağlar,
- Aynı sektörü temsil eden birden fazla kuruluşun istekli olması halinde,

kuruluşların standart geliştirme sürecinde işbirliği yaparak ortak başvuruda bulunmaları MYK tarafından teşvik edilir. Kuruluşlar arasındaki işbirliğinin usul ve esasları bir protokol ile belirlenerek MYK' ya sunulur. İşbirliği sağlanamaması durumunda MYK temel ölçütler ve öncelikler çerçevesinde karar verir,

- MYK, meslek standardı hazırlamayı talep eden kuruluşa belirtilen meslekleri değiştirme, azaltma veya artırma teklifinde bulunabilir. Kuruluş bu öneriye uymak zorunda değildir,
- Meslek Standartları Daire Başkanlığı tanımlanan ölçütlere ve önceliklere göre başvuruyu değerlendirir ve gerekçeli görüşü ile birlikte Yönetim Kurulunun onayına sunar.
- Yönetim Kurulu başvuru ve teknik değerlendirmeyi inceler, görevlendirmeye ilişkin karar verir.
- Yönetim Kurulunun kararı başvuru sahibi kuruluşa bildirilir. Kararın olumlu olması halinde en fazla bir ay içerisinde MYK ile kuruluş arasında uygun bir çerçeve protokol yapılarak, meslek standardı hazırlama süreci başlatılır. Bu protokolde, kuruluşun standardını hazırlamakla görevlendirildiği meslekler ve çalışma takvimi açık bir şekilde yer alır.

Görevlendirme Süresi ve Yeniden Görevlendirme:

- Protokol süresi, meslek standardı hazırlama takvimi göz önüne alınarak her kuruluş için ayrı ayrı belirlenmekle birlikte, en fazla iki yıldır. Gerekçelenilmesi kaydıyla bu süre Yönetim Kurulu kararıyla altı ay kadar uzatılabilir.
- Kuruluş yürürlükte olan meslek standardının güncellenmesi ve/veya yeni meslek

standardı hazırlanması gerektiği kanaatinde ise, MYK' ya yazılı olarak başvurur. Aynı şekilde MYK, standardın güncellenmesi ve/veya yeni meslek standardı hazırlanması gerektiği durumda kuruluşa güncelleme/standart geliştirme talebinde bulunabilir.

- Protokol hükümlerine bağlı kalarak görevini başarı ile yerine getiren kuruluş, iş bitiminden itibaren üç ay içinde yeniden görevlendirme başvurusunda bulunduğu, bu talep öncelikle değerlendirilir.

Görevlendirmenin İptali;

Tanımlanan görevlerin protokole uygun yerine getirilmemesi durumunda Kuruluş yazıyla uyarılır. Protokol hükümlerinden doğan yükümlülüğünü yerine getirmeyen ve kurumca yapılan uyarıyı dikkate almayan kuruluşun görevlendirme onayı Yönetim Kurulu kararıyla iptal edilir. İptal gerekçesi ile birlikte ilgili kuruluşa bildirilir (MYK,2009).

1.4.4.1.1.3. Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanmasında Görevlendirilecek Kurum Ve Kuruluşların Görevleri

- Sektör ve ülke ihtiyaç ve öncelikleri ile uluslar arası eğilimleri dikkate alarak sektördeki meslek haritasını çıkartmak ve buna göre bir meslek standardı hazırlama planı sunmak,
- Meslek standardı hazırlama sürecini yönetmek için bir ekip oluşturmak,
- Meslek standardını MYK tarafından belirlenen “Ulusal Meslek Standardı Formatı”na ve temel ölçütlere uygun olarak hazırlamak ve sunmak,
- Meslek standardının hazırlanması ve görüşe gönderilmesi aşamalarında farklı ölçeklerde işletmelerin ve bölgelerin sürece katılımını sağlamak,
- Meslek standardının uluslararası standartlarla karşılaştırılabilir olmasını sağlamak,

- Meslek standardını ilgili tarafların (ilgili kamu kurumları, işçi, işveren, meslek örgütleri, eğitim sağlayıcılar, sınav ve belgelendirme kuruluşları) görüşüne sunmak ve görüşleri değerlendirmek,
- Meslek standardı üzerinde görüşlere bağlı olarak gerekli düzeltmeleri yapmak (veya gerekçelendirerek ısrar etmek) ve görüşler ile birlikte MYK' ya sunmak,
- MYK' nın daveti üzerine taslak Meslek Standardını görüşmek üzere Sektör Komitesi toplantılarına katılım sağlamak,
- Sektör Komitesinin görüşleri doğrultusunda taslak Meslek Standardını gözden geçirmek ve düzeltmeleri yapmak,
- Hazırlanan meslek standardına ve sürece ilişkin kayıtları tutmak,
- Meslek standardı hazırlama planına göre MYK' ya ilerleme raporları ve nihai rapor sunmak,
- MYK tarafından kabul edilen meslek standardının sektörde tanıtım ve kullanımına yönelik gerekli bilgilendirme araç ve yöntemlerini kullanmak,
- Meslek standardı yayımlandıktan sonra, standarda göre hazırlanan yeterliliklere ilgili MYK dokümanlarında tanımlanan katkı ve değerlendirmelerde bulunmak (MYK,2009a).

1.4.4.2. Mesleki Standartların Süreliliği

Oluşturulan bu mesleki Standartların geçerliliği kanunla beş yıl ile sınırlandırılmıştır. Beş yılın sonunda her Mesleki Standart yeniden gözden geçirilir. Meslek güncelliğini koruyorsa olduğu gibi yenilenir. Eğer teknolojik gelişmeler varsa bu gelişmelere paralel olarak Mesleki Standart yeniden oluşturulur veya gerekli tadilatlar yapılarak yenilenir. Eğer bir mesleğin artık icrası mümkün değilse bu standartlar iptal edilebilir.

Mesleki Standardın Süresi beş yıldan fazla olamaz ama teknolojik gelişmelerin fazla olduğu sektörlerde beş yıldan daha az olabilir ve bu süre standart hazırlanırken belirlenir (Kişisel Görüşme,2009).

1.4.4.3. Ölen Meslekler ve Yeni Ortaya Çıkan Meslekler

Yukarıda da belirtildiği gibi bir sektörde ortaya çıkan yeniliklerle beraber o alanda oluşan ihtiyacı karşılamak için sektör temsilcileri veya firmalar gerekli hazırlıkları yapıp başvurarak yeni meslekler için bir standart oluşturabilirler.

Eğer mesleklerden bazıları artık geçerliliğini yitirmişse veya kendi içinde bir değişim geçiriyorsa yeni bir çalışma yapılır ve eski Meslek Standardı kaldırılır ve yerine daha güncel bir standart oluşturulur (Kişisel Görüşme,2009).

Bu aşamada ortaya çıkan problem, milli ve kültürel özellik taşıyan mesleklerimizin korunması ve yaşatılmasıdır. Bu konuda yapılacak kapsamlı bir çalışma ile milli mesleklerimiz mutlaka belirlenmeli, gerekli tedbirler alınarak korunmalı ve yaşatılmalıdır. Ekonomik değerlerini yitirseler de sembolik olarak standartları oluşturularak kaybolmaları önlenmeli, eğitimleri verilmeli ve gerekli tanıtımları mutlaka yapılmalıdır.

Milli ve kültürel bir özellik taşımayan fakat uygulanabilirliği kalmayan mesleklerde bir an önce belirlenip yerlerine geçen yeni ve teknolojik mesleklerle yer değiştirilmeli ve standartları hazırlanmalıdır.

BÖLÜM 2: AVRUPA BİRLİĞİ VE MESLEKİ STANDARTLAR

2.1. Avrupa Birliğini Ortaya Çıkaran Süreç

2.1.1 Sanayi Devrimi

İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsünün (İYTE) internet sitesinde yapılan tanımlamaya göre Sanayi Devrimi, XVIII. yüzyılın sonunda İngiltere’de başladı, XIX yüzyıl zarfında Avrupa’nın diğer kesimleri ve Kuzey Amerika başta olmak üzere, dünyanın diğer ülkelerine yayıldı. Beraberinde iktisadî büyüme getirdi. Bu arada müthiş zenginlikler ve inanılmaz sefaletler de üretti. Bunlar ise toplumsal ve bireysel değerlerin, hayat tarzının top yekûn değişimini gerçekleştirdi.

Sanayi Devrimini, yani üretimin ve üretilen nesnenin dağıtım şeklinin toptan, kökten değişmesini, mümkün kılan toplumsal, ekonomik, teknolojik ve eğitimsel koşullar nelerdi? Sanayi Devrimine ilişkin birçok soruyu tarihçiler halen araştırmaktadır. Örneğin, niçin İngiltere’de başlamıştır? Niçin meselâ Fransa’da başlamamıştır? Zira, Sanayi Devrimiyle özdeşleştirdiğimiz birçok makine ilk olarak Fransa’da icat edilmiş, hattâ Fransa’da epey yaygınlaştıktan sonra İngiltere’ye geçmiştir, fakat Sanayi Devrimini başlatan Fransa olmamıştır. Dünya tarihinin bu dönüm noktasını inceleyen tarihçiler, Sanayi Devrimin gerçekleşmesi ve İngiltere’de gerçekleşmesi için şu ön koşulların mevcut olması konusunda hemfikirdirler:

Çalışma ve iş olgularına yeni, modern yaklaşım: Fabrikada çalışıp kentte yaşamaktan oluşan bir hayat tarzının doğup yaygınlaşması, üretim olarak da hayat olarak da toprağa dayalı tarzlarla bağını koparmış geniş nüfus kesimi gerektiriyordu. Ayrıca bu nüfusun hareketli bir nüfus olması gerekiyordu yani, nerede fabrika kurulursa oraya göç etmeye hazır belli bir yere bağlı olmayan yani köyden, kırsal bölgeden kente göçmeye hazır kitleler.

Okur yazarlık: Sanayi Devriminin yarattığı, fabrika işçiliği kadar yaygın bir takım yeni iş alanları da okur yazar kitesinin büyümesini gerektiriyordu. Geleneksel olarak aristokrat ailelerinin çocuklarına hizmet eden eğitim sistemi farklılaşıyor, herkese eğitim ulaştırmak ve muhasebeden hukuk ve mühendisliğe, gereksinilen mesleklerde artan sayılarda insan yetiştirmek üzere, ilk öğretimden yüksek öğretime, dönüşüme uğruyordu.

Özellikle teknik diyagramlar içeren matbuu malzemede artış: Salt okur yazarlık, Sanayi Devriminin iktisadî ve teknolojik düzeninin gerektirdiği tür bilgi alış veriş ve dağıtımını sağlayamazdı. Teknolojide gerçekleşen birçok hamle, mekanik olarak üretilmiş teknik metin ve çizimlerin nispeten ucuz yoldan çok sayıda üretilebilmesini gerektiriyordu. 1850 yılından sonra daha süratli ve kompakt şekilde üretim yapabilen matbaa teknolojisinin gelişimi ile aynı dönemde akıl almaz oranda artan mühendislik, teknoloji ve diğer bilimsel alanlarda amatörlerin icatları arasında doğrudan bir bağ vardır.

Herkesin gereksindiği yararlıkta ve herkesin satın alabileceği ucuzlukta bir ticarî ürün: Bu ürün pamuk idi. Ucuz şekilde işlenip üretilmesini sağlayan teknoloji gelişinceye kadar pek revaçta olmayan pamuk, bu teknolojinin gelişmesiyle, yerel tüketiminin yanı sıra bütün dünyaya da satılabilecek bir ürüne dönüştü.

Ulaşım ve iletişim: On sekizinci yüzyıl İngiltere sinde ulaşım da iletişim de nispeten rahat ve ucuzdu. Bunun nedeni de gayet basitti, İngiltere’de denize en uzak noktanın kıyıya mesafesi 150 km kadardır.

Pazarlar: Sanayi devrimi için bir ülkenin yerel ve uluslararası pazarlara ulaşabilmesi ve girebilmesi gerekiyordu.

Devletin, dış ilişkileri iktisadî çıkar ölçütlerine tabi kılmaya hazır olması: Dış politikasını ve diplomasisini, tarihten gelen düşmanlık, önyargı, dostluklar ve ideoloji yerine, o anın iktisadî gereksinmelerine göre uyarlayabilecek bir devlet yapı ve zihniyeti gerekiyordu. Tabii tüm faktörler on sekizinci yüzyıl zarfında birdenbire ortaya çıkmadı. Bu gelişmelerin İngiltere’de başlangıç noktasını 1381 yılındaki Köylü Ayaklanması konumlayabiliriz (İYTE, 2010).

2.1.2 Avrupa Ekonomik Entegrasyonu

2.1.2.1 AB Ekonomik Entegrasyonunun Tarihçesi

Avrupa'nın ekonomik bütünleşmesinde atılan ilk önemli adım, Gümrük Birliğinin gerçekleştirilmesi ile Ortak pazarın kurulmasıdır. Türkiye'nin o tarihlerde "onlar ortak biz pazar" düşüncesi ile kuşkuyla yaklaştığı gümrük birliğini, 6 ülke 1964 yılında gerçekleştirmiştir. 1967'de Füzyon Antlaşması imzalanmıştır. Bu Antlaşma

ile, 3 ayrı topluluk tek çatı altında toplanmıştır. 1992 yılında, Maastricht Antlaşması olarak da bilinen AB Antlaşması imzalanmıştır.

Bu Antlaşma ile de, ekonomik ve parasal birlik hedefi projeye olmaktan çıkarılıp, somut bir eylem haline dönüştürülmüştür. Şubat 2001 tarihinde imzalanan Nice Antlaşması da, AB tarihinde çok önemli bir antlaşma olarak yerini almıştır. AB'nin üye sayısının 15'den 27'ye çıkması bu antlaşma ile gerçekleştirilmiştir.

Bu genişleme, AB tarihinin gerek sayı, gerek nüfus büyüklüğü olarak en büyük genişlemesidir. Aynı Antlaşma ile, AB'nin mevcut kurumlarının yapısı, yeni katılacak 12 ülke göz önünde tutularak yeniden şekillendirilmiştir. Komisyon'un komiser sayısı, Parlamento'nun milletvekili sayısı, bu 12 ülkenin nüfusu dikkate alınarak yeniden belirlenmiştir. Diğer taraftan, Aralık 2001'de yapılan Laeken Zirvesi ile, Avrupa Konvansiyonu ya da Kurultayı olarak isimlendirilen bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu çalışma grubu, bugüne kadar daha çok ekonomik kapsamlı olan entegrasyonun boyutunu, diğer alanlara da taşımayı tasarlamaktadır. Konvansiyon çerçevesinde; AB ortak anayasası, siyasi birlik, dış ilişkilerde birlik, askeri alanlarda ortak politika üretilmesi gibi konular tartışılmaktadır (Kilici, 2006).

2.1.2.2 Ekonomik Bütünleşmenin İki Önemli Aşaması: Tek Pazar, Tek Para

Avrupa bütünleşmesi projesinin temelinde, ekonomik gücün, dolayısıyla refah seviyesinin artırılması düşüncesinin olduğu daha önce ifade edilmiştir. Bunun da, gümrük duvarlarının, yani korumacılığın kaldırılması ile alakalı olduğu baştan beri bilinmekte idi. Bu şekilde, üye ülkeler arasında gümrük duvarları kaldırılmıştır.

1963 yılında oluşturulan gümrük birliğinden, zamanla "tek pazar"a geçişte Gümrük birliği anlaşması, fiziki anlamda gümrükleri ortadan kaldırmamıştı; mal yüklü araçlar sınırlarda duruyor, özellikle dolaylı vergilerle ilgili ihracatçı ülkenin vergi iadesi, ithalatçı ülkenin vergilendirme işlemleri burada yapılmaktaydı. Tek Pazar'ın ortaya çıkışıyla, bu işlemlere de son verilmiştir. 1993 yılından bu yana artık, mal taşıyan araçların üye ülkeler arasındaki sınırlarda işlemlere tabi tutulması söz konusu olmamaktadır.

AB'nin tamamı tek ülke gibi değerlendirilmekte, ithalat-ihracat işlemleri malın götürüldüğü şehirde yapılmaktadır. Bu işlemlerin denetimi de, üye ülkeler idareleri arasında oluşturulan güçlü bilgisayar şebekesi vasıtasıyla yapılmaktadır. 12 yılını dolduran Tek Pazar uygulamasının sonuçları olumludur. 10 yılı (1993-2003 arası) değerlendiren bir Komisyon Raporu Tek Pazar uygulaması sayesinde:

10 yıl içerisinde, 2,5 milyon civarında yeni ilave iş imkanı yaratıldığını, kişi başına AB GSMH' sine 2.338 Euro'luk artış sağlandığını ,

AB ülkeleri ihracatının GSMH içindeki 1992 yılında % 6.9 olan payının, 2001 yılında % 11.2'ye çıktığını ifade etmektedir. Aynı raporda bu önemli ihracat artışında, Tek Pazar uygulaması sayesinde, rekabete zorlanma ve buna paralel olarak yaşanan çok sayıdaki şirket evliliklerinin büyük rolü olduğu da vurgulanmaktadır (Kilici, 2006).

2.1.2.3 Mali Yardımlar: Ekonomik Bütünleşmenin Sosyal ve İnsani Boyutu

Kilici' ye göre, AB ekonomik bütünleşmesinin temelinde; "özgürce, dişe diş bir rekabet anlayışı" vardır. Ancak konunun insancıl boyutu, sosyal boyutu da ihmal edilmemiştir. Hep birlikte kalkınma, AB'nin geri kalmış bölgelerinin refah düzeyinin artırılması da, ortak politikaların önemli bir tamamlayıcısı olarak görülmüştür. Bu politikanın uygulaması da, zengin ülkelere alınıp, fakir ülkelere ve bölgelere yardım şeklinde gerçekleştirilmektedir. Yardımların miktarı, ülkelerin ve bölgelerin; ekonomik kalkınmışlığı, nüfusu, işsizlik oranı gibi çeşitli kriterlere göre belirlenmektedir.

Bu çerçevede ekonomik durumu daha zayıf olan; Portekiz, İspanya, Yunanistan, İrlanda gibi ülkeler bu kaynaklardan yüksek tutarlarda pay almışlardır. Yunanistan'ın 1981 'den bu yana, İspanya'nın 1986'dan bu yana aldıkları hibe niteliğindeki mali yardımların toplam tutarı ayrı ayrı sırasıyla 84 ve 110 milyar Euro'yu bulmuştur. 2005 yılında hibe kaynaklarından İspanya 7,5 milyar, Yunanistan ise 3,5 milyar Euro net mali yardım sağlamaktadırlar. Bu ülkeler, Avrupa Yatırım Bankası kaynaklarından da, istedikleri tutarda kredi yardımından yararlanabilmektedirler.

Genişleme ile birlikte, bu ülkelerin aldıkları mali yardım tutarlarında ciddi azalmalar olacak gibi görünmektedir. Zira, AT bütçesi büyüklüklerinin genişlemeye paralel olarak artırılmasına, Almanya, Fransa gibi net katkı sağlayan ülkeler karşı çıkmaktadır. 100 milyar Euro civarına büyüklüğü olan AT bütçesi, 15 ülke yerine 25 ülkeye dağıtılacaktır ve yeni ülkelerin yüksek tutarlarda pay alması ile, mevcut net transfer sağlayan ülkelerin gelirlerinde önemli azalmalar olması kaçınılmaz hale gelecektir. Yunanistan, İspanya ve Portekiz'in; "bize yapılan tahsisatları azaltmadan çözüm bulun, çözüm yolu bütçeye yapılan katkıların artırılmasından geçmektedir" savunması, özellikle Almanya'nın içinde bulunduğu ekonomik sıkıntılar da dikkate alındığı vakit, pek kabul edilecek gibi gözükmemektedir. Net transfer sahibi ülkelerin bu savunmasına karşılık, Almanya ve Fransa gibi ülkeler de; "siz yüksek tutarlarda fon aldınız, ülkelerinizin ekonomik sorunları önemli ölçüde çözüldü, AB ortalamalarına yaklaştınız, fonların daha sıkıntılı durumda olan yeni üyelere kaydırılması gereklidir" şeklinde cevap vermektedirler.

Mevcut net transfer sağlayan üye ülkeler, 2007 yılına kadar olan dönemi kurtarmışlardır. Tartışmalar 2007 yılından itibaren uygulaması başlayacak olan yeni 7 yıllık mali plan (2007-2014) dönemi için yapılmaktadır. 2004 yılı Mayıs ayında 10 aday ülkenin tam üye olması ve masada yerlerini almaları ile bu tartışmaların dozu daha da şiddetlenmiştir (Kilici, 2006).

2.1.2.4 Türkiye ve AB Ekonomik Entegrasyonu

Türkiye AB ilişkileri 6'larla başlamıştır. 6'larla, tam üyeliğe yönelik ilk ilişkiyi Türkiye ve Yunanistan kurmuşlardır. Bu başlangıçtan sonra 21 ülkenin AB'ye üye olmayı başarmasına rağmen, Türkiye hala bu konudaki hedefine ulaşamamıştır. 1963 Ankara Anlaşması, 1975 Katma Protokol, 1995 Ortaklık Konseyi Kararı, bu ilişkide önemli kilometre taşlarını oluşturmaktadır. Birincisi ile tam üyeliğe yönelik adım atılmış, ikincisi ile Gümrük Birliğinin takvimi yapılmış, üçüncüsü ile de 1.1.1996 tarihinden itibaren gümrük birliği uygulaması başlatılmıştır.

Kilici' ye göre, Gümrük Birliği süreci, 2005 yılı sonu değerlendirmesinde sonuçları itibariyle olumludur. Gümrük birliğine kadar hayal bile edilemeyen Türk otomobil sektörünün, beyaz eşya sektörünün AB pazarındaki üstün performansına şahit

olunmuştur. Gümrük birliği ile; rekabete, dolayısıyla daha kaliteli ve daha ucuza ürün yapmaya zorlanan Türk üreticisi, rakiplerini de yakından tanıma fırsatını bulmuştur.

Gümrük birliği öncesindeki 10 yıl boyunca 8 ila 20 milyar Dolar arasında seyreden yıllık ihracat büyüklüğü, gümrük birliğinin 14. yılı olan 2009 yılında 101 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir.

2.1.3. Avrupa Birliği

AB Türkiye Delegasyonunun tanımlaması ile AB Tarihçesine kısaca göz atalım;

II. Dünya Savaşı sonrası 1945 ve 1950 arasında, Konrad Adenauer, Winston Churchill, Alcide de Gasperi ve Robert Schuman gibi devlet adamları, yeni bir yapı konusunda halkalarını ikna etmeye çalışıyorlardı. Robert Schuman (Fransız Dışişleri Bakanı) başlangıçta Jean Monnet tarafından tasarlanan bir fikri ele aldı ve 9 Mayıs 1950'de Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun (AKÇT) kurulmasını önerdi. Bir zamanlar birbirleriyle savaşan ülkelerde kömür ve çelik üretimi için yetki paylaşımı kapsamında bir havuz oluşturulacaktı. Pratik fakat aynı zamanda oldukça sembolik bir şekilde, savaşın ham maddeleri uzlaşma ve barışın araçlarına dönüşüyordu.

Avrupa bütünleşmesinde ilk adım, Belçika, Federal Almanya Cumhuriyeti, Fransa, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda'nın kömür ve çelikte ortak pazar kurmalarıyla atıldı.

Altı üye devlet, daha sonra Roma Antlaşması'nı imzalayarak çok çeşitli mal ve hizmetleri içeren ortak bir pazara dayalı Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu (AET) inşa etmeye karar verdi. Altı ülke arasında gümrük vergileri 1 Temmuz 1968'de tamamen kaldırıldı ve 1960'larda özellikle ticaret ve tarımda ortak politikalar da oluşturuldu.

Bu girişim öylesine başarılı oldu ki Danimarka, İrlanda ve İngiltere, Topluluğa katılmaya karar verdiler. İlk genişleme, 1973'te altı üyenin dokuza çıkmasıyla gerçekleşti.

1981'de Yunanistan Topluluğa katıldı, 1986'da onu İspanya ve Portekiz izledi. Avrupa'nın siyasi panoraması 1989'da Berlin Duvarı'nın yıkılması ile çarpıcı bir şekilde değişti. Bu, 3 Ekim 1990'da Almanya'nın yeniden birleşmesine ve Orta ve

Doğu Avrupa ülkelerine Sovyet kontrolünden çıkmalarıyla demokrasinin gelişine yol açtı. Sovyetler Birliği'nin kendisi de Aralık 1991'de dağıldı.

Bu, Avrupa Topluluklarının üye devletleri arasında yarım yüzyıldan fazla sürecek bir barışçıl işbirliğinin başlangıcıydı. 1992 Maastricht Antlaşması ile Topluluk kurumları güçlendirildi ve daha geniş yetkilere sahip oldu ve böylece Avrupa Birliği (AB) doğdu. Yeni Avrupa dinamizmi ve kıtanın değişen jeopolitiği nedeniyle AB'ye katılmaya karar veren Avusturya, Finlandiya ve İsveç, 1 Ocak 1995'te Birliğe katıldı.

1990'ların ortalarında on iki ülke daha Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Romanya, Slovakya, Estonya, Letonya, Litvanya, Slovenya, Güney Kıbrıs ve Malta AB'ye üyelik başvurusunda bulundu. Başvuruları kabul eden AB, aday ülkelerle katılım müzakerelerini, Aralık 1997 Lüksemburg'da ve Aralık 1999'da Helsinki'de başlattı. Böylece Birlik, ilk kez bu denli büyük bir genişlemeye yöneldi. 10 Aday ülkenin müzakereleri 13 Aralık 2002'de Kopenhag'da tamamlandı ve bu ülkeler 1 Mayıs 2004'te Avrupa Birliği'ne katıldı.

Bulgaristan ve Romanya'nın da 1 Ocak 2007 tarihinden itibaren AB'ye katılmasıyla Avrupa Birliği 27 Üye Ülkeden oluşan 450 milyondan fazla vatandaşa sahip oldu.

AB'nin kuruluş felsefesinin temelinde diğer nedenler yanında, ekonomik gücünü artırma düşüncesi de yatmaktadır. ABD ve Japonya'dan oluşan iki süper güce karşı durabilmek için birleşmek, bütünleşmek gerekli idi. Ancak bu şekilde rekabette kuvvetli hale gelinebilecekti. II. Dünya savaşı sonrasında somut adımları atılan projenin, günümüze kadar başarıyla taşındığını ve bu proje sayesinde, Avrupa halklarının refah düzeyinin daha da artırıldığını görüyoruz. Bu olumlu gelişmeler 6'larla başlayan projede, üye sayısını zaman içinde 15'e çıkarmıştır.

2004 yılı Mayıs ayında ise üye ülkelerin sayısı 25'e yükselmiştir. AB'nin 2004 yılı itibariyle gerçekleştirdiği 10 trilyon Euro'nun üzerindeki gayri safi yurt içi hasılası, dünya üretiminin % 25'ine tekabül etmektedir. 450 milyon nüfuslu AB ülkelerinin, dünya ihracatı içindeki payı 'da % 25 civarındadır. Bu şekilde AB ABD'nin GSMH büyüklüğünü yakalamıştır. Dış ticaret büyüklüğü açısından ise, % 20 civarında büyüklüğe sahip olan ABD'nin önüne geçmiştir. Yeni katılımlarla bu oran daha da yükselecektir. Buna karşılık, satın alma gücü paritesine göre,

AB'de kişi başına düşen milli gelir ortalaması 23.000 Euro civarındadır ve bu miktar 273 milyon insanın yaşadığı ABD'de kişi başına düşen milli gelir miktarı olan 35.000 Euro'nun hayli altında kalmaktadır. Bu son rakamlar, AB'nin ABD vatandaşlarının refah seviyesini yakalayabilmesi için henüz kat etmesi gerekli epey mesafe olduğunu göstermektedir (Kilici, 2006).

2.1.4 Gümrük Birliği

Avrupa Birliği ile Türkiye arasında Gümrük Birliği anlaşması 1 Ocak 1996'da imzalanmıştır.

Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından yapılan “*Gümrük Birliğinin On Yılı 1996-2006*” adlı çalışmada Gümrük Birliği konusu geniş olarak şu şekilde ele alınmıştır;

Türkiye'nin AB macerası fiilen 1963 yılında yapılan anlaşma ile başlamıştır. Yetmişli yılların sonunda Bülent Ecevit Hükümeti Yunanistan ile birlikte yapacağı müracaata olumlu bakmadı. Seksenli yılların sonunda fikrini değiştiren Türkiye'nin Özal eliyle yaptığı başvuruyu bu kez de AB geri çevirdi. Neticede Çiller Hükümeti Gümrük Birliği uygulamasını fiilen 1 Ocak 1996'da başlattı. Bugün gelinen noktada fayda maliyet analizi yapıldığında eğer bir kazanan varsa o Türkiye midir? Gümrük birliğinin ekonomik etkileri artılar ve eksileriyle nasıl değerlendirilebilir?

Artan dış ticaret açıklarının Avrupa Birliği ülkeleri ile ticaretimizden kaynaklanmadığını görmek için uzman olmak gerekmez. Türkiye'nin genel olarak ihracatın ithalatı karşılama oranı 2005 yılında %63'e dek gerilemişken, AB'ne karşı ihracatın ithalatı karşılama oranı %78'dir (iki binli yıllar öncesi %50-60'lı düzeyden). AB'ye karşı Türkiye'nin ihracatının ithalatı karşılama oranı yükselmektedir. Pariteden kaynaklanan etki dikkate alınıp rakamlar Euro olarak verilse de Türkiye'nin AB'ye ihracatı ithalatından daha hızlı artmıştır. Bu durum Türkiye'nin AB ülkelerine karşı rekabet gücünün de arttığını göstermektedir.

Türkiye artık gümrük birliğine uyum sağlamaya çalışan bir ülke konumunda değildir. Bu rakamlar ve oranlar Türkiye'nin artan dış açıkları içinde AB'nin payının artmadığını göstermektedir. Dış açıklar büyük ölçüde AB dışındaki (üçüncü) ülkelerle olan petrol ve enerji kökenli hammadde ithalatından (petrol fiyatlarındaki artışla birlikte) kaynaklanmaktadır. Yani AB dışı ülkelerle Türkiye'nin ithalatı ihracatından daha hızlı

artmıştır. Sonuçta AB dışı ülkelerle ihracatın ithalatı karşılama oranı düşmüştür. 2001 yılında 16 milyar \$ olan AB'ye ihracat, 2009 yılında 40 milyar \$'a yaklaşmıştır. İhraç ürünleri bileşimindeki yapısal değişim dikkat çekici olup, özellikle iki binli yıllarda giderek artan biçimde katma değeri yüksek ürünlere kaymaktadır (otomotiv sektörü vb.) Türkiye Gümrük Birliğinin ilk yıllarında yaşadığı şoku atlatıp son yıllarda AB'ne karşı rekabetçiliğini önemli ölçüde yükseltmiştir. Ticaret yaratıcı refah etkileri bağlamında genel tablo ise olumludur (DEU, 2010).

Bunun yanında ticaret saptırıcı etkiler nelerdir? Eğer bir ticaret saptırıcı etki var ise, bu durumda üçüncü ülkelere ortak gümrük tarifelerinin uygulanması nedeniyle daha yüksek maliyetle üretim gerçekleştiren gümrük birliği üyesi ülke (firmaları), ticaretin yönünün değişmesi (sapması) ile, birlik piyasasına hakim olmaktadır. Böylece söz konusu ürünler çok daha etkin üretim yapan üçüncü ülkeden değil, birlik içi ülkeden ithal edilmektedir. Böylece, kaynak dağılımında / üretimde etkinlik azalmıştır. Gümrük birliği sonrasında sadece AB ile dış ticaret hacmi gelişmekle kalmamış, diğer ülke grupları ile olan dış ticaret hacmi de istikrarlı bir biçimde artmıştır. Türkiye'nin ithalatının önemli kısmı ara ve yatırım ürünleri ile petrol ve enerji kaynağı kökenli hammaddelerden oluşmaktadır. AB ülkeleri ve bu ürünleri ithal ettiğimiz üçüncü ülkeler söz konusu ürünlerde rakip değildirler. Bu durumda AB lehine ticaret saptırıcı etkinin ortaya çıkması beklenmemelidir. Nitekim, durum da budur Gümrük birliği sonrasında AB lehine bir ticaret saptırıcı etki yaşanmamıştır.

Gümrük Birliği açısından sonuç olarak; Avrupa Birliği ülkeleri Türkiye'nin temel ticaret ortağıdır, rakamlar bunu açıkça göstermektedir. Özellikle Gümrük Birliği (1996) sonrası Avrupa Birliği ülkeleri ile olan dış ticaret hacmi artışı önemlidir. Burada birkaç sonuç ön plana çıkmaktadır;

Birincisi, Avrupa Birliği ülkeleri ile olan ihracatımız istikrarını korumuştur (toplam ihracatın % 50-55'i).

İkincisi, rakamlar Avrupa Birliği ile olan dış ticarete ticaret yaratıcı etkilerin özellikle iki binli yıllarda arttığına işaret etmektedir. Üçüncü ülkeler ile olan ticaretin azalmaması da ticaret saptırıcı etkilerin olmadığı ya da etkili olmadığı anlamına gelmektedir (DEU, 2010).

Üçüncüsü, iki binli yıllarda ihracatın ithalatı karşılama oranının toplam dış ticarete yıllık ortalama %65 iken, Avrupa Birliği ile olan dış ticarete ihracatın ithalatı karşılama oranı yıllık ortalama %75 dolayında olmuştur. Bunun anlamı şudur: Türkiye'nin dış ticaret açıkları tehlikeli bir biçimde artmaktadır ama bunun nedeni büyük ölçüde Avrupa Birliği ile olan dış ticaret değildir. Dış ticaret açığı içerisinde Avrupa Birliği'nin payı artmamaktadır. Buna karşın üçüncü ülkeler ile olan dış ticaretimizden kaynaklanan açık oran olarak artmaktadır. Bu durum değişen ihracat bileşim ile birlikte değerlendirildiğinde, Avrupa Birliği ile olan ticarete rekabet üstünlüğümüzün özellikle "84., 85. ve 87." gibi yüksek katma değerli teknoloji-yoğun fasıllarda arttığına işaret ediyor olabilir.

Bulgular Türkiye'nin toplam ihracatında ve AB'ne ihracatında katma değeri yüksek malların payının önemli bir ivme ile arttığını göstermektedir. AB'ye karşı Türkiye'nin ihracatının ithalatı karşılama oranı yükselmektedir. Pariteden kaynaklanan etki dikkate alınıp rakamlar EURO olarak verilse de Türkiye'nin AB'ye ihracatı ithalatından daha hızlı artmıştır. Bu durum Türkiye'nin AB ülkelerine karşı rekabet gücünün de arttığını göstermektedir. Gümrük birliği öncesi ve sonrası dönemde katma değeri yüksek ürünlerde ülkenin açıklanmış mukayeseli üstünlüklerinde artış yönündeki değişim dikkat çekicidir. Ancak Türkiye henüz teknoloji-yoğun ve bilgi-yoğun ürünlerde mukayeseli avantaja sahip değildir. Burada gözlenen değişim başlangıcı ve değişimdeki ivme yakın gelecek için umut vericidir (DEU, 2010).

Özellikle 2003 ve sonraki yıllarda Gümrük Birliği'nin olumlu dinamik etkilerinin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerinin görülmeye başlandığı yıllardır. Türk firmalarının AB pazarında rekabet güçlerinin artması, ihracatta buna bağlı olarak mal kompozisyonundaki değişim ve özellikle son iki yılda (2005 ve 2006) doğrudan yabancı sermaye yatırımlarındaki çarpıcı artışta (2005 yılında 5 milyar \$ ve 2006 yılında 20 milyar \$ gerçekleşmiş olup, 2007 yılında 33 milyar \$ yabancı sermaye yatırımı tahmin edilmektedir (DEU, 2010).

2.1.5 Kişilerin Serbest Dolaşımı

Avrupa entegrasyonunun köşe taşlarından birisi olan kişilerin serbest dolaşımı, AB Hukuku'nda, üye devlet vatandaşlarının diğer üye ülkelere herhangi bir sınırlama ve yasaklama ile karşılaşmaksızın serbestçe girmesi, dolaşması, ikamet etmesi, işe

başvurması veya mesleğini icra edebilmesi; gittikleri ülkelerde bu ülkelerin vatandaşları ile eşit şartlarda sosyal haklardan yararlanması anlamına gelmektedir.

Buna göre, serbest dolaşım hakkının üç temel unsuru bulunmaktadır:

- İstihdam imkanı: Avrupa Birliği vatandaşlarının herhangi bir başka üye devlette iş arama ve istihdam edilme haklarının olması,
- İkamet hakkı: İşçilerin ev sahibi ülkede ikamet etme ve ailesini bu ülkeye getirme hakkının bulunması,
- Eşit muamele: Vatandaşlığa dayalı ayrımcılığın yasaklanması.

Kişilerin serbest dolaşımının yasal çerçevesine bakıldığında ise, konunun Avrupa Topluluğu'nu kuran Roma Anlaşmasında ayrı bir başlık altında (III. başlık) düzenlendiği görülmektedir. Anlaşma'nın 39-42. maddelerinde işçilerin serbest dolaşım hakkı garanti altına alınmıştır. Öte yandan, Anlaşma'nın 18. maddesinde her birlik vatandaşının üye devletlerin topraklarında serbestçe dolaşım ve ikamet hakkı açık bir şekilde tanımlanmış, bu bağlamda, 12. maddede de vatandaşlığa dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır.

Birincil mevzuatı teşkil eden Avrupa Topluluğu'nu kuran Anlaşma'daki söz konusu hükümlerin yanı sıra, bunlara dayanarak konuya ilişkin, Topluluk ikincil mevzuatını oluşturan tüzük ve direktifler çıkarılmıştır. Bunlar arasından, 1612/68 sayılı Toplulukta işçilerin serbest dolaşımı hakkında Tüzük, 68/360 sayılı üye devlet işçileri ve aileleri için Toplulukta dolaşım ve ikamet kısıtlamalarının kaldırılması hakkında Direktif, 64/221 sayılı yabancı ülke vatandaşlarının dolaşım ve ikameti ile ilgili özel önlemlerin koordinasyonu hakkında kamu politikası, kamu güvenliği ve kamu sağlığı temelinde meşru kılınan önlemler hakkında Direktif, 1408/71 ve 574/72 sayılı Toplulukta istihdam edilen kişilere, kendi hesabına çalışan kişilere ve bunların aile fertlerine sosyal güvenlik sistemlerinin uygulanması hakkında Tüzükler, 90/364 sayılı genel ikamet hakkı konusunda direktif örnek olarak verilebilir.

AB bütünleşmesinin mallar, sermaye ve hizmetlerle birlikte temel unsurundan biri olan kişilerin serbest dolaşımına ilişkin AB müktesebatı genel olarak dört ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar;

- Mesleki niteliklerin karşılıklı tanınması,
- Vatandaşların hakları,
- Sosyal güvenlik sistemlerinde eşgüdümün sağlanması,
- İşçilerin serbest dolaşımıdır (İKV,2010).

Mesleki standartlar açısından tüm sayılan maddeler yeterli bir mesleki düzeye erişmiş ve bu özelliklerini belgeleyen kişilerin AB’de rahatlıkla çalışabileceği ve ikamet edebileceği anlamına gelmektedir.

2.2 Avrupa Birliğinde Mesleki Standartlar

2.2.1. Avrupa Birliğinde Mesleki Standartların Tarihi

Avrupa Birliği üyelerinin her birinin kendine ait ulusal eğitim ve diploma sistemi bulunmaktadır. Bu durumda, mesleğini bir başka üye ülkede serbestçe icra etmek isteyen bir kişinin sahip olduğu diploma ve/veya belgenin o ülkede tanınması gerekmektedir. Bu sorunun aşılabilmesi için, topluluk düzeyinde önce belirli meslek gruplarında eğitim programlarının uyumlaştırılması yoluyla giderilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, AB tarafından 1970 ve 1980 boyunca, doktorlar, hemşireler, ebeler, diş hekimleri, eczacılar, veterinerler, mimarlar ve hukukçular gibi özellikli meslek gruplarının eğitim programlarını içerik ve süre olarak uyumlaştıran bir dizi “Sektörel Direktif” çıkarılmış ve eğitim müfredatlarında bulunması gereken asgari şartlar belirlenmiştir.

Ancak, her bir meslek için ayrı ayrı ve çok uzun müzakereler gerektiren bu yöntemle uyumlaştırma çok güç ve zaman alıcı olduğundan daha sonra müfredatı uyumlaştırmaksızın doğrudan diplomaların karşılıklı tanınmasını içeren “Genel Sistem Direktifleri” yöntemi benimsenmiştir. Bu çerçevede; 89/48/EEC, 92/51/EEC, 99/42/EC sayılı Konsey Direktifleri çıkartılmıştır (Akbaş,2002).

ILO’ ya bağlı olan ISCO tarafından yapılan Gruplandırma ve Sınıflandırma esas alınarak ISCO-58, ISCO-68 ve ISCO-88 adlı çalışmalara göre AB’de Mesleki Sınıflandırma ve Gruplandırmalar yapılmıştır. 2008 yılında hazırlanan ISCO-08 çalışması AB tarafından kabul edildiği halde henüz uygulamaya konmamıştır.

MYK benzeri kurumlar Avrupa Birliği üyesi ÷lkelerde kurulmadan önce Gümrük Birliği ve Ortak Pazar uygulamalarının getirdiği bazı zorunluluklardan dolayı meslekler profesyonelce olmasa da standartlaştırılmış ve eğitimleri konusunda da birlik sağlanması için üyeler arasında çeşitli anlaşmalar ve direktifler imzalanmıştır.

2.2.2 Avrupa Birliğinde Mesleki Standartlarda Mevcut Durum

Avrupa Birliği ÷lkelerinde ana çerçeveye uygun olarak her ÷lkede değişiklik gösteren bir yapı ve farklı isimlerde kurumlar mevcuttur. Avrupa Birliği ÷lkeleri arası serbest dolaşım yanında Mesleki Yeterlilik sertifikalarıyla iş gücünün de serbest dolaşımını mümkün hale getirmiştir. Sertifika sahibi herkes her ÷lkede çalışabilmektedir. Yeni sisteme geöen Türk işgücü içinde bu imkan ortaya çıkmaktadır. 2009 yılında yapılan kanuni değişiklikler neticesinde çoğunlukla iş dünyası için vize problemleri de ortadan kalkmış görünmektedir.

AB üyesi ÷lkelerde Mesleki Standartlar kimisi Çalışma Bakanlığına kimi de Eğitim Bakanlığına bağlı olan bizdeki MYK benzeri Mesleki Yeterlilik Kurumları tarafından yapılmaktadır. (Kişisel Görüşme, 2010)

Bazı AB üyesi ÷lkelerde ki kurumlar ve internet adresleri şunlardır.

İskoöya Cottish Qualifications Authority (SQA) www.sqa.org.uk

İngiltere Qualifications and Curriculum Authority (QCA) www.qca.org.uk

Hollanda COLO- Association of Centres of Expertise on Vocational Education, Training and the Labour Market www.colo.nl

İrlanda National Qualifications Authority of Ireland (NQAI) www.nqai.ie

Almanya Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) www.bibb.de

İncelendiği zaman tüm kurumların birbirlerine yakın bir yapıda oldukları gör÷lmektedirler. Diğer Avrupa birliği ÷lkelerinde de benzer kurumlar faaliyet yapmaktadır (Kişisel Görüşme, 2010).

2.3. Avrupa Birliğinde Mesleki Eğitim

AB eğitim programları incelendiğinde akademik hareketliliğe çok önem verildiği görülür. Bilginin evrenselliği ve nesillere doğal bir miras gibi aktarılabilmesi oldukça önemlidir. Ancak özellikle son yıllarda artan bilgi yoğunluğuna rağmen bilgiye ulaşım çabaları yetersiz kalmış, bilginin yenilenmesi yeni teknolojilerin kullanılmasını zorunlu kılmıştır. İşte bu sorunlar ışığında bilgiye ulaşım olanaklarının zorlanması amacıyla akademik hareketlilik eylemleri planlanmıştır. UNESCO'nun 1996-2001 yıllarını kapsayan orta vadeli stratejisinde akademik hareketlilik teşvik edilmekte, diploma ile edinilen becerilerin tanınması için girişimlerde bulunmaktadır (Tuncer ve Taşpınar, 2004).

UNESCO, diploma denkliklerinin sağlanması amacıyla 11 Nisan 1997'de Avrupa Konseyi ile beraber 36 ülkenin katılımıyla Lizbon anlaşmasını imzalamıştır. Türkiye bahsi olunan bu anlaşmayı imzalamamış, imzalayan ülkelerden sadece Azerbaycan, Estonya ve İsviçre kendi parlamentolarında onaylamışlardır. Lizbon anlaşmasında katılımcı ülkelerden özellikle şu maddelerde anlaşılması istenmiştir

- İlk ve Ortaöğretim sürelerindeki değişikliklerin giderilmesi,
- Teorik olmayan konularda Ortaöğretim programlarındaki farklılıkların giderilmesi
- Ülkelerin genellikle kendi eğitim sistemlerinin en iyi olduğunu vurgulayarak uzlaşmayı kabul etmemesinden doğan anlaşmazlıkların giderilmesi

Yüksek öğretim sistemlerinde görülen farklılıklar ise şunlardır:

- Yüksek öğretim sistemlerinin bazı ülkelerde iki bazı ülkelerde üç aşamalı olması
 - Master ve Doktora dereceleri ve terimlerinin ülkeden ülkeye farklılık arz etmesi
 - Bazı yükseköğretim sistemlerinin formasyon vermeye yönelik olmasına karşın bazılarının ilk yıllardan itibaren özel konulara yönelmeleri,
 - Bazı ülkelerde üniversitenin yanında üniversite olmayan kuruluşlarında olması,
- (Tuncer ve Taşpınar, 2004).

Diplomaların Denkliği

Avrupa'daki eğitim sorunlarında biri de diploma ve derecelerin karşılıklı tanınması konusunda ortak bir eğilimin belirlenememesinden kaynaklanmaktadır. Çeşitli kurum ve kuruluşlar, diploma ve derecelerin tanınması yolunda çalışmalar yapmaktadır. Bu kuruluşlar şunlardır:

- Avrupa Birliği
- Avrupa Konseyi
- UNESCO'nun Avrupa Bölgesi, CEPES (European Centre for Higher Education)
- İskandinav Bakanlar Konseyi

Karadeniz Ekonomik İşbirliği'ne üye olan ülkelerde de diploma ve derecelerin karşılıklı olarak tanınması yönünde çalışmalara başlanmıştır. Avrupa Bölgesinde, diploma ve derecelerin tanınması doğrultusunda bilgi alışverişi yapan ve konuyla ilgili doküman hazırlayan iki çalışma grubu bulunmaktadır:

- Avrupa Konseyi ve UNESCO tarafından desteklenen ENIC Networks (European Networks of National Information Centers on academic recognition and mobility)
- Avrupa Birliği tarafından desteklenen NARIC Networks (Networks of National Academic Recognition Information Centers)

Yükseköğretim Kurumu (YÖK), Türkiye'deki ENIC Merkezi olarak görev yapmaktadır. Coğrafi olarak Avrupa'da bulunmamalarına karşın Amerika Birleşik Devletleri (A.B.D), Kanada ve İsrail'de de ENIC Merkezleri bulunmaktadır (Tuncer ve Taşpınar, 2004).

Yükseköğretimde Düzenlemeler

AB eğitimin kalitesi, süresi ve uluslar arası tanınırlığı konusunda OECD ile birlikte çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmalar kapsamında yükseköğretim sistemlerindeki farklılıkların giderilmesi ve ortak bir eğitim sistemi teşekkülü için 25 Mayıs 1998

tarihli Sorbon Deklarasyonu ve 19 Haziran 1999 tarihli Bolonya Deklarasyonu önemli temel taşları olarak kabul edilmektedir (Tuncer ve Taşpınar, 2004).

Avrupa'daki bir başka eğilim lisans sürelerinin kısaltılmasıdır. Master ve Doktora süreleri bakımından da farklılıklar vardır. Lisans sürelerinin kısaltılmasının temelinde aşağıdaki sorunlar vardır.

- Bilgi yükü fazla “ansiklopedik” programlar,
- Mezunlar arasındaki yüksek işsizlik oranları,
- Eğitimin ücretsiz olması, yükseköğretime girişte seçme sınavı yapılmadığından gelişigüzel yapılan tercihler ve bunun doğal sonucu olarak oluşan düşük motivasyon,
- Öğrencilerin bir taraftan eğitimlerine devam etmeleri diğer taraftan çalışmalarını Avrupa boyutunda çeşitli eğitim sürelerini içeren yüksek öğretim yapıları vardır (Tuncer ve Taşpınar, 2004).

BÖLÜM 3 : TÜRKİYENİN AVRUPA BİRLİĞİNE KATILIM SÜRECİNDE MESLEKİ STANDARTLARIN OLUŞTURULMA FAALİYETLERİ VE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB) katılım süreci fiilen 1963 yılında yapılan anlaşma ile başlamıştır. Yetmişli yılların sonunda Türk Hükümeti Yunanistan ile birlikte yapacağı müracaata olumlu bakmamış, Seksenli yılların sonunda ise fikrini değiştiren Türkiye'nin yaptığı başvuruyu bu kez AB geri çevirmiştir. Neticede 1 Ocak 1996'da Gümrük Birliği anlaşması fiilen hayata geçmiştir. Bugün gelinen noktada AB'ne uyum çalışmaları birçok konuda devam etmektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulması bu uyum çalışmalarının bir parçasıdır. Türkiye'de yapılan Mesleki Standartların oluşturulma süreci, genel olarak MYK üzerinden anlatılacaktır. MYK'nın kurulmasından önceki süreç ve kurulduktan sonra yapılan faaliyetlerle beraber kurumun detaylı bir incelemesi yapılmıştır.

3.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu

Mesleki Yeterlilik Kurumu, kamu kesimi ile işçi, işveren ve meslek kuruluşlarının eşit yetki ve sorumlulukla temsil edildiği, katılımın ve uzlaşmanın esas alındığı bir kurumdur.

Ulusal yeterlilik sisteminin kurulması ve işletilmesi bağlamında; Türkiye'nin ihtiyaçlarını ve kamuoyunun beklentilerini karşılayacak kurumsal çıktıları üretmek amacıyla Yönetim Kurulunun koordinasyonunda çalışmalar artırılarak sürdürülmektedir (MYK,2009b).

Mesleki Yeterlilik Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak 21.9.2006 tarihinde çıkan 5544 numaralı kanunla 01.01.2007 tarihinde özerk bir kurum olarak kurulmuştur.

MYK'nın görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Ulusal meslekî yeterlilik sistemi ile ilgili yıllık gelişme planlarını hazırlamak, geliştirmek, uygulamasını yapmak veya yaptırmak, denetlemek; bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak.
- b) Standartları belirlenecek meslekleri belirlemek ve bu standartları hazırlayacak kurum ve kuruluşları tespit etmek.
- c) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tâbi teknik ve meslekî eğitim veren yüksek öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Yükseköğretim Kurulu ile; orta öğretim düzeyindeki meslekî ve teknik eğitim veren öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak.
- ç) Ulusal meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek.
- d) Ulusal meslekî yeterlilikler alanındaki eğitim ve öğretim kurumlarını ve programlarını akredite edecek kurumları belirlemek.
- e) Sınav ve belgelendirme sistemi kapsamında; yeterliliği belgelendirecek yetkilendirilmiş kurumları belirlemek ve sınavlarda başarılı olanlara sertifika verilmesini sağlamak.
- f) Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların sahip oldukları meslekî yeterlilik sertifikalarının doğruluğunu belirlemek.
- g) Ulusal meslekî yeterlilik standartlarını dünyadaki ve teknolojideki gelişmelere uygun olarak geliştirmek, yeterlilik standartlarını yükseltmek ve uluslararası alanda tanınmalarını sağlamak.
- ğ) Meslekî alan ve sektörler arasındaki yatay ve dikey geçişler için gerekli yeterliliklerin belirlenmesini sağlamak.
- h) Diğer ülkelerdeki benzer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak, hizmet satın almak, projeler geliştirmek ve uygulamak, eğitim, araştırma, konferans, seminer ve yayın faaliyetlerinde bulunmak.
- ı) Hayat boyu öğrenmeyi desteklemek ve teşvik etmek.

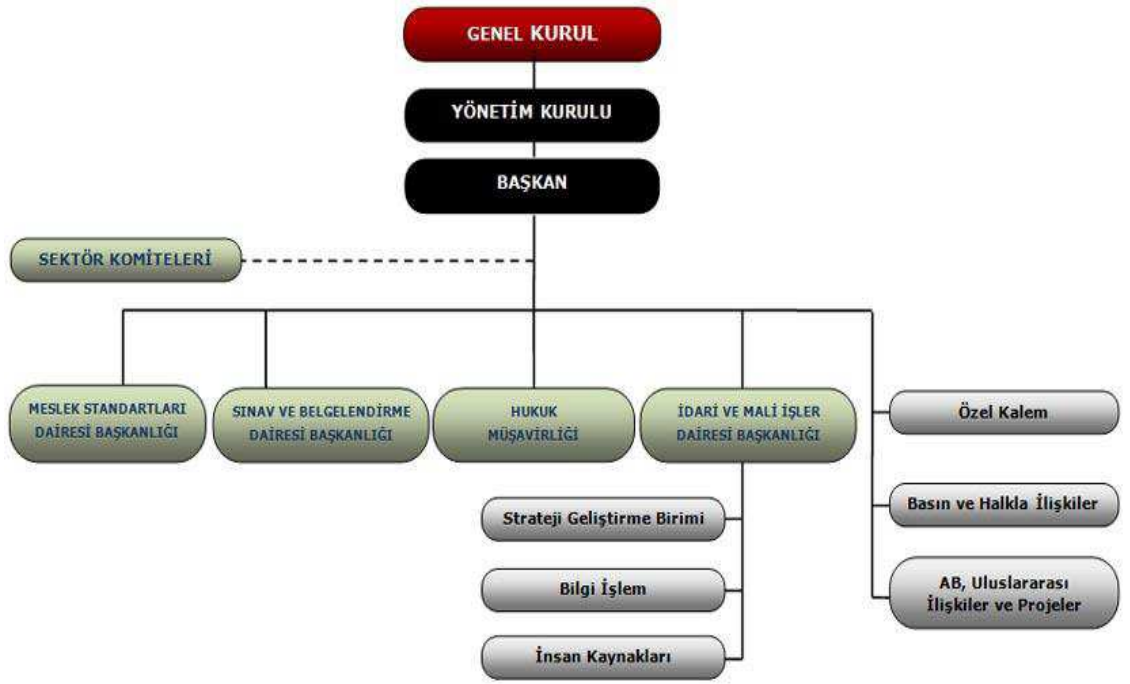
i) Faaliyet alanına giren sair her türlü çalışmayı yapmak.

Örgüt Yapısı;

Kurum; Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve hizmet birimlerinden oluşur. Genel Kurul, Kurumun en üst karar organı olup, aşağıda belirtilen bakanlık/kurum/kuruluşların temsilcilerinin bulunduğu 39 üyeden oluşur:

Mesleki Yeterlilik Kurumu Yönetim Kurulunda Kurumsal olarak Bakanlıklar ve konuyla ilgili Devlet Kurumları yanında Meslek Örgütlerinden temsilciler bulunmaktadır.

Şekil 1: MYK Örgüt Şeması



Kaynak: www.myk.gov.tr (2009)

Aşağıda MYK Yönetim Kurulu üyeleri gösterilmiştir.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

T.C. Millî Eğitim Bakanlığı

T.C. Maliye Bakanlığı

T.C. Bayındırlık ve İskân Bakanlığı

T.C. Sağlık Bakanlığı

T.C. Tarım ve Köy işleri Bakanlığı

T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

T.C. Yükseköğretim Kurulu (YÖK)

T.C. Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı

T.C. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği

T.C. Türkiye İş Kurumu

T.C. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
(KOSGEB)

T.C. Türk Standartları Enstitüsü (TSE)

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)

Türkiye Esnaf ve Sanatçılar Birliği (TESK)

Türkiye Ziraat Odaları Birliği

Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği

Türkiye İhracatçılar Meclisi

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) (MYK,2009a)

MYK Personel Durumu;

Kurum personeli MYK Kanununun 24 üncü maddesi gereğince daimi işçi statüsündedir. Kurumun personel sayı ve unvanları Kanuna ekli pozisyon cetvelinde belirtilmiş olup, 90 personel öngörülmüştür. Bu pozisyonlardan 22'si doldurulmuştur. Geçici görevli iki

ÇSGB personeli ile birlikte Kurumda 24 personel görev yapmaktadır. Personel durumu aşağıda gösterilmiştir.

Mesleki Yeterlilik Kurumunun Amaç ve Hedefleri;

Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmektir (MYK,2009b).

Tablo 2: MYK Personel Durumu

UNVAN	POZİSYON SAYISI	MEVCUT PER. SAYISI
Kurum Başkanı	1	1
Daire Başkanı	3	2
Hukuk Müşaviri	1	0
Basın Müşaviri	1	0
Uzman	25	0
Uzman Yardımcısı	20	5
Yabancı Uzman	7	0
Mütercim-Tercüman	1	0
İstatistikçi	5	1
Bilgisayar Programcısı	4	2
Çözümleyici	4	1
Mali Hizmetler Uzmanı	1	0
Bilgisayar İşletmeni	2	2
Özel Kalem/Sekreter	5	2
Büro Görevlisi	10	6
Geçici Görevli	-	2
Toplam	90	24

Kaynak: (MYK,2009b)

Kurumdaki Birimlerin Görevleri:

Başkan: Yönetim Kurulu Başkanı kurumun da başkanıdır. Başkan, Kurum hizmetlerinin yürütülmesinden ve Kurumun tüm birimleri arasında koordinasyonun sağlanmasından

sorumludur. Kurum, Yönetim Kurulu Başkanı, yokluğunda Başkan Vekili tarafından temsil edilir.

Başkanın görev ve yetkileri şunlardır:

- a. Yönetim Kurulu toplantılarının gündemini hazırlamak ve Yönetim Kurulu üyelerine bildirmek.
- b. Yönetim Kurulu kararlarının yayımlanmasını veya tebliğini sağlamak, bu kararların gereğinin yerine getirilmesini temin etmek ve uygulanmasını izlemek.
- c. Hizmet birimlerinden gelen önerilere son şeklini vererek Yönetim Kuruluna sunmak.
- d. Kurumun stratejilerine, amaç ve hedeflerine uygun olarak, Kurumun yıllık bütçesi ile malî tablolarını hazırlamak.
- e. Hizmet birimlerinin uyumlu, verimli, disiplinli ve düzenli bir biçimde çalışmasını sağlamak.
- f. Yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak, amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine göre faaliyetlerin değerlendirmesini yapmak, yaptırmak ve bunları Yönetim Kuruluna sunmak.
- g. Kurumun faaliyet gösterdiği alanda strateji, politikalar ve ilgili mevzuat ile Kurum ve çalışanların performans ölçütleri hakkında çalışma ve değerlendirme yapmak.
- h. Kurumun diğer kuruluşlarla ilişkilerini yürütmek.
- i. Yönetim Kurulu tarafından atanması öngörülenler dışındaki Kurum personelinin atamak.
- j. Başkan adına imzaya yetkili personelin görev ve yetki alanını belirlemek.
- k. İdarî konulardaki diğer görevleri yerine getirmek.

Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı:

Meslek Standartları Dairesi Başkanlığının görev ve yetkileri şunlardır:

- a. Meslek standartlarının geliştirilmesinde izlenecek yöntemleri belirlemek.
- b. Standart geliştirmek, güncelleştirmek, standart geliştirmek üzere Kuruma yapılan başvuruları incelemek ve inceleme sonuçlarını rapora bağlamak.
- c. Meslek standardı geliştirmek üzere yetkilendirilmiş kuruluşların çalışmalarının belirlenen kriterlere uygun olup olmadığını izleyerek rapora bağlamak.
- d. Meslek standartlarının geliştirilmesi ile ilgili araştırma yapmak, yayın hazırlamak, uygulamalar sonucu elde edilen veriler çerçevesinde sistemde yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek.
- e. Başkan tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı;

Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığının görev ve yetkileri şunlardır:

- a. Sınav soru bankalarının oluşturulmasında ve sınav ve belgelendirme çalışmalarında izlenecek yöntemleri geliştirmek.
- b. Sınav soru bankası kurmak, güncelleştirmek, sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde bulunmak üzere Kuruma yapılan başvuruları incelemek ve inceleme sonuçlarını rapora bağlamak.
- c. Sınav ve belgelendirme yapmak üzere onaylanan kuruluşların çalışmalarının belirlenen kriterlere uygun olup olmadığını izleyerek rapora bağlamak.
- d. Çalışma konularıyla ilgili araştırma yapmak, yayın hazırlamak, uygulamalar sonucu elde edilen veriler çerçevesinde sistemde yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek.
- e. Başkan tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

Hukuk Müşavirliği

Hukuk Müşavirliğinin görev ve yetkileri şunlardır:

a.Başkanlık ve diğer birimlerden sorulan hukukî konular ile hukukî, malî, idarî ve cezaî sonuçlar doğuracak işlemler hakkında görüş bildirmek.

b.Kurumun menfaatlerini koruyucu, anlaşmazlıkları önleyici hukukî tedbirleri zamanında almak, anlaşma ve sözleşmelerin bu esaslara uygun olarak yapılmasına yardımcı olmak.

c.Kurum görüşü istenen veya Kurumca hazırlanan kanun, tüzük ve yönetmelik taslaklarını hukukî açıdan inceleyerek görüşlerini bildirmek.

d.Adli, idarî davalar ile icra takiplerinde mahkemeler, hakemler, icra daireleri ile dava ve icra işleriyle ilgili sair merciler nezdinde Kurumu temsil etmek.

e.Başkan tarafından verilen ve mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı

İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığının görev ve yetkileri şunlardır:

a.Kurumun danışma, personel, bilgi işlem, muhasebe, dokümantasyon ve benzeri faaliyetlerini yürütmek.

b.Başkan tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

Faaliyet ve Proje Bilgileri;

5544 sayılı Kanununun 1. maddesi ile MYK' ya "ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal mesleki yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal mesleki yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek" görevi verilmiştir. MYK Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminde (UMYS) öncelikli olarak meslek standartlarını belirleyecek sonrasında ise meslek standartlarını temel alan yeterlilikler geliştirilecektir. Bu yeterliliklere göre yapılacak olan sınav ve belgelendirme sonucunda bireyler sertifikalandırılacaktır.

Ayrıca ilgili yeterliliklerdeki bilgi beceri ve yetkinliği bireye kazandıracak olan eğitim ve öğretim programını sunan kurum/kuruluşlar MYK tarafından yetkilendirilecek eğitim akreditasyon kuruluşlarınca akredite edilebileceklerdir.

Ulusal meslek standartlarının hazırlanması, bu standartları temel alan yeterliliklerin geliştirilmesi, sınav ve belgelendirme ile eğitim akreditasyonu faaliyetleri bizzat MYK tarafından değil yetkilendirdiği kurum/kuruluşlar aracılığıyla gerçekleştirilecektir. Eğitim ile iş yaşamı arasında sağlam köprüler kuracak olan UMYYS' de MYK denetim ve koordinasyon görevini üstlenerek tüm taraflar için sistemin şeffaflığını kalitesini ve güvenilirliğini garanti altına alacaktır.

Ulusal Meslek Standartları MYK'nın ana hizmetlerinden biri olan Ulusal Meslek Standartlarının hazırlanmasına yönelik faaliyetler kapsamında öncelikle ulusal birikimin değerlendirilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bakanlıklar, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin 1990'lı yılların başından itibaren projeler kapsamında ya da faaliyet olarak meslek standartları oluşturmaya yönelik çalışmalarından oluşan ulusal birikimin MYK'ya resmen devri sağlanmıştır.

Meslek standartları ile ilgili kurum arşivinin verileri şu şekildedir:

İŞKUR koordinasyonunda 1995-2000 yılları arasında yürütülen Dünya Bankası destekli İstihdam ve Eğitim Projesi-Meslek Standartları ve Belgelendirme bileşeni altında, Araştırma ve Teknik Hizmetler Biriminin geliştirdiği 250 adet meslek standardı bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen Avrupa Birliği finansmanlı Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) kapsamında 65 adet meslek standardı hazırlanmıştır. Türk Standartları Enstitüsü tarafından geliştirilmiş 40 tanesi taslak, 324 tanesi ise yayımlanmış olmak üzere 364 meslek standardı devralınmıştır.

Söz konusu ulusal birikim gözden geçirilip tasniflenmiş ve MYK ve meslek standartları hazırlamak üzere MYK Yönetim Kurulunca görevlendirilen kuruluşların çalışmalarında kullanılmaya başlanmıştır. Ulusal meslek standartlarının hazırlanmasına yönelik çalışmalar kapsamında ise ilk aşamada sürece yönelik prosedür belirleme ve destek dokümanlar oluşturma çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesi kapsamında Ulusal Meslek

Standartlarının şekil ve içeriğinin belirlenmesine yönelik ulusal ve uluslararası örnekler incelenmiş ve taslak format hazırlanmıştır. Söz konusu taslak format MEB, YÖK, işçi, işveren ve meslek örgütlerinin temsilcileriyle yapılan toplantılarda geliştirilmiş, ilk toplanan sektör komitesi temsilcilerinin görüşü de alınarak son şekli verilmiştir. *Ulusal Meslek Standardı Formatı*, Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak uygulamaya konulmuştur.

3.1.1. Mesleki Yeterlilik Kurumunu Ortaya Çıkaran Süreç

1990'lı yılların başından itibaren Mesleki Yeterlilikler ve Mesleki Standartlar konusunda mevcut kurumlardan ayrı özerk bir kurumun kurulması ihtiyacı ve bundan dolayı yaşanan sıkıntıları ortadan kaldırmak için birçok girişim olmuştur. Çalışmalara başta siyasi etkenler ve diğer sebepler yüzünden ara verilmek zorunda kalınmıştır. Fakat son yıllarda çalışmalar yoğunlaştırılmış ve yeni bir dönemin başlangıcı olan MYK 2007 yılında kurulmuştur. Geçiş sürecinde eksiklikleri ile beraber MYK' dan önce MSK kurulmuştur. MSK' yı aşağıda kısaca incelenmiştir.

3.1.2. Mesleki Standartlar Kurumu

Mesleki Yeterlilik Kurumundan önce kurulmasına karar verilmiş lakin tam olarak hayata geçmemiştir. Mesleki Standartlar Kurumunun kurulması için Meslek Standartları Milli Protokolü imzalanmıştır.

Meslek standartları ve belgelendirme sistemini kurmak ve çalıştırmak konusunda devlet, işçi ve işveren kesimini temsil eden kuruluşlar, 17 Eylül 1992 tarihinde "*Meslek Standartları Milli Protokolü*" nü imzalayarak genel bir uzlaşmaya varmışlardır. Protokol uyarınca, ilgili bütün tarafları içine alan ve yapılacak çalışmalardan birinci derecede sorumlu olacak bir karar organı olarak, meslek standartları komisyonu oluşturulmuştur.

Bu komisyon da:

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

T.C. Millî Eğitim Bakanlığı

T.C. Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı

T.C. Türkiye İş Kurumu

T.C. Türk Standartları Enstitüsü

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Mesleki Eğitim Ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı, temsilcileri bulunmaktadır (MSK,2009).

Bu yıllarda ve sonrasında ülkemizde yaşanan ekonomik ve siyasal sıkıntılardan dolayı bir türlü hayata geçirilememiş olan MSK, daha sonrasında MYK kurulurken komisyonun elindeki tüm bilgi ve belgelerle MYK ya devredilmiştir.

3.2. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Faaliyete Başlamasından Günümüze Kadar Olan Çalışmaları

Kurulduğundan günümüze MYK öncelikle kendi iç yapılanmasını tamamlamaya

çalışmış Sektörlerle diyaloga geçmiş Sektör Komiteleri oluşturulmuş ve ilk anlaşmalar yapılmıştır, 2009 yılı Eylül ayında ise ilk sertifikalar vermeye başlanmıştır.

Ulusal meslek standartlarının hazırlanması kapsamında 2009 yılında sektörlerle ve mesleklere ilişkin yetkinliği ve temsil gücü olan işçi, işveren, meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleriyle toplam 445 meslek standardının hazırlanmasına ilişkin işbirliği ortamı oluşturulmuştur.

Meslek standardı hazırlama konusunda iş dünyası temsilcilerinin işbirliği yapmaları teşvik edilmiş, aynı alanda faaliyet gösteren kuruluşların ortak girişimler oluşturmaları temin edilmiştir.

Ekim 2009 itibari ile toplam 11 sektörde müstakil ya da ortak girişimi temsil eden 18 farklı kuruluşla Meslek Standardı hazırlama işbirliği protokolleri imzalanmıştır. İmzalanan protokoller kapsamında 2009 yılında inşaat, otomotiv, enerji, tekstil, turizm, ulaştırma, çimento ve metal sektörlerinde toplam 74 taslak meslek standardı hazırlanmıştır. Hazırlanan standartlardan otomotiv sektöründe 9, enerji sektöründe 11,

inşaat sektöründe 3 olmak üzere toplam 23 meslek standardı Resmi Gazete’de yayımlanarak Ulusal Meslek Standardı niteliği kazanmıştır.

2009 yılı sonuna kadar 110 meslek standardının hazırlanması hedeflenmektedir. Ulusal meslek standartları üzerinde mutabakata varılması ve standartların kalite güvencesinin sağlanması amacıyla üçlü yapıda olan sektör komiteleri oluşturulmuştur. Sektör komiteleri, MYK Yönetim Kurulu tarafından yetkilendirilen kurum ve kuruluşlarca hazırlanan taslak Meslek Standartlarının Ulusal Meslek Standardı olarak kabul edilebilmesi için inceleme yapan, önerilerde bulunan ve Yönetim Kurulu’na sunulmasına karar veren kamu, işçi, işveren ve meslek kuruluşları temsilcilerinden oluşturulan sektörel uzmanlık kurullarıdır.

Meslek standardı hazırlama çalışmaları ile eş zamanlı olarak oluşturulan sektör komiteleri etkin olarak işletilmektedir. Bu çerçevede inşaat, otomotiv, enerji, tekstil, turizm, metal, sağlık ve sosyal hizmetler, ulaştırma, cam, çimento ve toprak alanlarında sektör komiteleri oluşturulmuştur. 2009 yılı sonuna kadar kimya ve toplumsal kişisel hizmetler sektör komiteleri de oluşturulacaktır (Akbaş, 2009).

3.2.1. Mesleki Yeterlilik Kurumun 2008 Yılı Faaliyetleri

Mesleki Yeterlilik Kurumun iki yıllık geçmişinde yapılan çalışmalar yine MYK’nın hazırlamış olduğu “2008 Yılı Faaliyet Raporu” nu esas alınarak gösterilmiştir.

2008 yılı içinde, Meslek standardı hazırlamak üzere görevlendirilecek kuruluşlarla ilgili ölçütler, görevler, başvuru süreci vb. hususları içeren “*Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanmasında Görevlendirilecek Kurum ve Kuruluşların Nitelikleri, Görevlendirme Usul ve Esasları*” hazırlanmış, görevlendirilecek kuruluşlar için “*Çerçeve İşbirliği Protokolü*” hazırlanmış ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Ayrıca, meslek standardı hazırlayacak kuruluşları bilgilendirmek, yönlendirmek ve kalite teminine ilişkin temel prensipleri belirlemek amacıyla destek dokümanların oluşturulması için çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda UMS hazırlama süreci akış tablosu belirlenmiştir.

UMS hazırlama temel prensipleri, standart hazırlama başvuru yöntemi, meslek analiz yöntemleri, meslek standardının onaylanma ve Ulusal Meslek Standardı olarak yayımlanma aşamalarını içeren “*Meslek Standardı Hazırlama Kılavuzu*” hazırlanmıştır. Hazırlanan kılavuz, görevlendirmeleri yapılan kuruluşlar ile paylaşılmıştır. UMS Hazırlanması Hakkında Yönetmeliğin 7nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında çeşitli sektörlerde meslek standardı hazırlayacak kuruluşlara çağrıda bulunulmuştur.

Bu kapsamda, meslek standardı hazırlama ve işbirliği talebinde bulunan kurum/kuruluşlara iletilmek üzere standart bir “*Meslek Standardı Hazırlama Başvuru Formu*” hazırlanmış, hazırlanan form başvuruda bulunan kurum/kuruluşlara yazı ile gönderilmiş ve kurum/kuruluşların bilgi vermeleri talep edilmiştir. Form ayrıca MYK internet sitesinde yayınlanmıştır.

Meslek standardı hazırlama başvuru formu Genel Kurulda temsil edilen işçi, işveren, meslek kuruluşlarına da gönderilmiş ve alt teşkilatlarına çağrı yapmaları istenmiştir. Bu süreçte birçok alt kuruluşun bilgi ve yönlendirme talebine ayrıntılı cevap verilmiştir. Meslek standardı hazırlama çağrısı ve yapılan etkili tanıtımlar sonucunda 69 kurum ve kuruluş hiçbir ücret talep etmeden gönüllü olarak meslek standardı hazırlama başvurusunda bulunmuştur. Başvuruda bulunan kurum/kuruluşların statülerine göre dağılımı şu şekildedir

Statülerine Göre İşbirliği Başvurusu Yapan Kuruluşlar şunlardır;

Tablo 3: Statülerine Göre İşbirliği Başvurusu Yapan Kuruluşlar

Birlikler Federasyonlar Konfederasyonlar	13
Kamu Kurumları	3
Özel Kuruluşlar	5
Dernekler/Vakıflar	21
Odalar/Sendikalar	27
Toplam	69

Kaynak: www.myk.gov.tr (2009b)

Başvuruda bulunan kurum/kuruluşların bir kısmı, birden çok sektörde meslek standardı hazırlama talebinde bulunmuştur. Bu nedenle gelen başvuruların sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, 26 sektörün 22'sinde toplam 88 adet başvuru olduğu görülmektedir.

Başvuruların sektörel dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır;

Tablo 4: İşbirliği Başvurusu Yapan Kuruluşların sektörel dağılımı

No	Sektör Adı	Başvuru
1	Adalet ve Güvenlik	1
2	Ağaç İşleri, Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri	1
3	Bilişim Teknolojileri	5
4	Cam, Çimento ve Toprak	5
5	Elektrik-Elektronik	3
6	Enerji	3
7	Finans	2
8	Gıda	2
9	İnşaat	2
10	İş ve Yönetim	3
11	Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik	4
12	Maden	1
13	Medya, İletişim ve Yayıncılık	4
14	Metal	3
15	Otomotiv	4
16	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	9
17	Tarım, Avcılık ve Balıkçılık	1
18	Tekstil, Hazır Giyim, Deri	9
19	Ticaret (Satış ve Pazarlama)	5
20	Toplumsal ve Kişisel Hizmetler	6
21	Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri	7
22	Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme	8
Genel Toplam		88

Kaynak: www.myk.gov.tr (2009b)

MYK Yönetim Kurulunun, 30/04/2008 tarihli ve 2008/19 sayılı kararı ile, 2008 yılı Çalışma Programı, Kurumun iş yoğunluğu, mevcut kapasite ve AB Projesi öncelikleri, standart hazırlama talebinde bulunan kuruluşların konuya ilişkin deneyimleri, kapasiteleri ve yetkinlikleri dikkate alınarak, *İnşaat, Enerji, Turizm-Konaklama-Yiyecek-İçecek Hizmetleri, Tekstil-Hazır Giyim-Deri, Otomotiv, Metal, Toplumsal-Kişisel Hizmetler, Ulaştırma-Lojistik-Haberleşme, Cam-Çimento-Toprak ve Sağlık-Sosyal Hizmetler* sektörlerinde komitelerin oluşturulmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda, belirlenen sektörlerden beşi (İnşaat, Otomotiv, Enerji, Metal, Tekstil-Hazır Giyim-Deri) detaylı olarak değerlendirilmiş ve değerlendirme raporları hazırlanarak Yönetim Kuruluna sunulmuştur.

İnşaat sektöründe Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikasının (İNTES), Otomotiv sektöründe Türkiye Metal Sanayicileri Sendikasının (MESS) ve Doğalgaz alt sektöründe Doğalgaz Dağıtıcıları Birliği Derneği (GAZBİR) ile Uluslararası Gaz Eğitim Teknoloji ve Araştırma Merkezinin (UGETAM) meslek standardı hazırlamak üzere görevlendirilmesi MYK Yönetim Kurulu tarafından uygun bulunmuştur.

Metal sektörüne ilişkin olarak standart hazırlamak üzere başvuruda bulunan Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunun (TESK), HAK-İŞ ve MESS' in işbirliği yaparak birlikte çalışmalarını önermek ve gelişmeleri değerlendirmek amacı ile 25 Eylül 2008'de bir toplantı düzenlenmiştir. Toplantının akabinde meslek standardı hazırlama başvurusunda bulunan kuruluşların iş bölümüne temel olmak üzere sektöre ilişkin meslek haritasının (alt sektörler, meslekler, seviyeler) hazırlanması ve hazırlanan meslek haritasının değerlendirilerek kuruluşlar arasındaki iş bölümünün netleştirileceği teknik bir toplantının yapılmasına karar verilmiş ve söz konusu toplantı 06 Kasım 2008'de gerçekleşmiştir.

Bu toplantı sonucunda TESK ve HAK-İŞ' in iş (ünvan) liste/tanımlarından hareketle metal sektöründeki ana meslekleri belirlemesi; sektördeki eğilimlere, istihdam özelliklerine ve önceliklere göre öncelikli olarak standardının hazırlanmasına ihtiyaç duyulan meslekleri tespit etmesi ve Kuruluşların standart hazırlamayı planladıkları meslekleri protokol eki olacak şekilde Kurumumuza sunmaları kararlaştırılmıştır.

Tekstil - Hazır Giyim ve Deri sektörüne ilişkin olarak, meslek standardı hazırlamak üzere başvuruda bulunan kuruluşlardan İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı

Birlikleri (İTKİB), Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası (TTSİS) ile TESK' in işbirliği yaparak birlikte çalışmalarını önermek veya sektöre ilişkin mesleklerde iş bölümünü sağlamak amacıyla Kasım 2008'de bir toplantı düzenlenmiştir.

Toplantı sonucunda uzmanlık alanına göre işbölümü yapılmasına ve protokol eki olacak mesleklerin belirlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasına karar verilmiştir. İnşaat, otomotiv ve doğalgaz sektör/alt sektörlerinde görevlendirilen kuruluşlar ile protokol imzalanması öncesinde, standardı hazırlanacak mesleklerin ve çalışma takviminin belirlenmesine yönelik çeşitli toplantılar/görüşmeler yapılmış ve kuruluşlara sürece ilişkin bilgi verilmiştir. 9 Temmuz 2008 tarihinde inşaat sektöründe meslek standardı hazırlamak üzere görevlendirilen İNTES ile meslek standardı hazırlama işbirliği protokolü imzalanmıştır. MYK Başkanı ve İNTES Yönetim Kurulu Başkanı tarafından imzalanan protokolle inşaat sektöründeki mesleklere ilişkin standart hazırlama süreci başlamıştır. Protokol kapsamında 29 mesleğin farklı yeterlilik seviyelerinde standardı hazırlanacaktır.

10 Temmuz 2008 tarihinde otomotiv sektöründe meslek standardı hazırlamak üzere görevlendirilen MESS ile meslek standardı hazırlama işbirliği protokolü imzalanmıştır. MYK Başkanı ve MESS Yönetim Kurulu Başkanı tarafından imzalanan protokol kapsamında 20 mesleğin farklı yeterlilik seviyelerinde standardı hazırlanacaktır.

23 Temmuz 2008 tarihinde doğalgaz alt sektöründe meslek standardı hazırlamak üzere görevlendirilen GAZBİR ile meslek standardı hazırlama işbirliği protokolü imzalanmıştır. GAZBİR protokol kapsamındaki işlemleri UGETAM ile işbirliği yaparak gerçekleştirecektir. Protokol çerçevesinde dokuz mesleğin farklı yeterlilik seviyelerinde standardı hazırlanacaktır.

Meslek standardı hazırlamak üzere görevlendirilen kuruluşların çalışmalarının etkinliğini artırmak ve sürece yönelik teknik destek sağlamak amacıyla teknik bilgilendirme toplantıları yapılmıştır. Kuruluşların oluşturmuş olduğu standart hazırlama ekipleri ile yapılan toplantılarda, öncelikle MYK hakkında genel bilgi verilmiş, ardından meslek standardı hazırlama süreci anlatılmış, iş/meslek analiz yöntemleri, Ulusal Meslek Standardı (UMS) şekil ve içeriği, görev, işlem, başarımlar ölçütleri ve yeterlilik seviyeleri gibi temel kavramlar hakkında katılımcılara bilgi verilmiştir.

Meslek standardı hazırlamak üzere görevlendirilen kuruluşların çalışmaları MYK ile koordineli şekilde yürütülmektedir. Bu kapsamda; Doğalgaz alt sektöründe görevlendirilen GAZBİR-UGETAM Temmuz 2008 itibariyle, inşaat sektöründe görevlendirilen İNTES ve otomotiv sektöründe görevlendirilen MESS ise Eylül 2008 itibariyle standart hazırlama çalışmalarına başlamıştır. Söz konusu kuruluşların meslek standardı hazırlama çalışmalarına MYK sektör sorumluları katılım sağlamış olup, rehberlik, izleme ve değerlendirme faaliyetlerinde bulunmuşlardır.

Kurumsal Tanınırlık, Paydaşlarla İşbirliği,;

MYK' nın bakanlıklar, anayasal kuruluşlar, ilgili kamu kurumları, iş dünyası ve diğer paydaşlarıyla yakın işbirliği içinde olmasını sağlamak amacıyla, Kurum görevleri ve faaliyetleri hakkında Kurumu tanıtıcı çalışmalarda bulunulmuştur. Düzenlenen etkinliklere katılım sağlanarak sunumlar yapılmış, MYK' ya ziyarette bulunarak ya da çeşitli iletişim araçlarıyla ulaşılarak bilgi isteyen makam, kişi ve kuruluşlara gerekli açıklamalar yapılmıştır.

Bu kapsamda;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gelişmeler hakkında düzenli bilgiler arz edilmiştir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez, bağlı ve ilgili kuruluşlarının koordinasyon toplantısı MYK' da gerçekleştirilmiş, bu toplantıda MYK' yı tanıtan ve gerçekleştirilen faaliyetler ile planlanan çalışmaları içeren ayrıntılı bilgiler verilmiştir.
- MEB üst yöneticilerinin yer aldığı heyetler değişik zamanlarda MYK' yı ziyaret etmişlerdir. Bu vesileyle yapılan toplantılarda kurumsal gelişmeler aktarılmış, yapılmakta olan ortak çalışmaların yanında yeni işbirliği alanları üzerinde de durulmuştur.
- MYK Yönetim Kurulu olarak Kurum hakkında bilgi vermek, ulusal yeterlilik

sistemi oluşturma sürecinde görüş alış verişinde bulunmak üzere YÖK ziyaret edilmiştir. Yapılan görüşmede; MYK' nın misyonu ve yapılan faaliyetler hakkında bilgi verilmiştir. YÖK tarafından, ulusal yeterlilik sistemi ve diğer mevzuat çalışmaları da dâhil olmak üzere MYK' nın gerçekleştireceği tüm etkinliklere katılım ve işbirliği sağlanacağı belirtilmiştir.

- Kurum hakkında bilgi verilmesi ve işbirliği olanaklarının ele alınması amacıyla MYK Genel Kurul üyesi işçi ve işveren konfederasyonları ile meslek kuruluşlarının genel başkanları ve üst düzey yöneticileri ziyaret edilmiştir. Bu ziyaretlerde Kurum çalışmaları ve MYK' dan beklentiler ayrıntılarıyla değerlendirilmiştir.

TİSK, MYK' yı ziyaret etmiş; konfederasyonları ile MYK arasında yapılmakta olan faaliyetler ve olası işbirliği alanları değerlendirilmiştir.

- GAZBİR ve İstanbul Gaz Dağıtım A.Ş. (İGDAŞ) temsilcilerinin; MYK' ya yaptıkları ziyarette doğalgaz alanındaki meslek standartları ve bu alandaki meslek mensuplarının sertifikasyonu hakkında değerlendirme yapılmıştır.
- MEB ve Sanayi ve Ticaret Bakanlığı heyetleri MYK' yı birlikte ziyaret etmişler ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında verilmekte olan belgeler ile MYK tarafından verilecek sertifikaların nasıl ilişkilendirileceği, MYK belgelerinin içerik ve statüsünün nasıl olacağı konularında ayrıntılı görüşmeler yapılmıştır. Toplantı sonucunda mevcut işbirliğinin artırılarak devam ettirilmesi, kurumlar arasında tam bir koordinasyonun sağlanması hususlarında görüş birliğine varılmıştır.
- Sağlık Bakanlığı heyetinin MYK' ya ziyaretlerinde sağlık mesleklerinin standartlarının hazırlanması konusunda yapılacak işbirliği görüşülmüştür. Yazılı ve görsel ulusal medyada Kuruma ilişkin tanıtıcı bilgilerin yer alması sağlanmış, MYK temsilcileri başta TRT olmak üzere, mesleki eğitim ve istihdamla ilgili birçok programa konuşmacı olarak katılmışlardır. Ulusal basın ve tematik yayın

organları aracılığıyla Kurum misyonu ve yapılmakta olan faaliyetler geniş kitlelere duyurulmuştur.

Meslek standartları, sınav ve belgelendirme ile ilgili çeşitli kurum/kuruluşlarla yapılan işbirliği arayışı/bilgilendirme toplantıları ile katılım sağlanarak sunuş yapılan, tebliğ sunulan panel, çalıştay ve konferanslardan bazıları şunlardır:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen 5.İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konferansı,
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri çerçevesinde Ulusal Ajans tarafından organize edilen, AB Uyum Sürecinde Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Konferansı,
- MEB tarafından düzenlenen Ulusal Referans Noktası Tanıtım Konferansı,
- Maltepe Üniversitesince düzenlenen Gençlik ve Rehberlik Sempozyumu,

3.2.2. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Avrupa Birliği Projesi

MYK' nın kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesini, sivil toplum kuruluşları tarafından mesleki yeterlilik sistemini destekleyen, meslek standardı, sınav ve belgelendirme merkezlerinin oluşturulmasını sağlamak amacıyla 10.900.000 Euro bütçeli "*Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumunu ve Ulusal Yeterlilik Sistemini Güçlendirme Projesi*" hazırlanmış ve Katılım Öncesi Mali Araç (IPA) çerçevesinde 2007 programlama yılı kapsamına alınması sağlanmıştır. Projenin genel hedefi iş piyasası ihtiyaçlarına uygun örgün ve yaygın mesleki eğitim ve öğretim verilmesini sağlamak, hayat boyu öğrenmeyi desteklemek, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmek ve AYÇ ile uyumu kolaylaştırmaktır.

Proje üç bileşenden oluşmaktadır: 1-Teknik Destek, 2-Tedarik, 3-Hibe (hedef grup "*Meslek Standartları Geliştirme, Bilgi ve Beceri Ölçme-Değerlendirme Merkezleri*")

Toplam bütçe 10.900.000 Euro olup, bu miktarın 200.000 Euro'su ulusal katkı olarak MYK tarafından karşılanacaktır. Proje kapsamında MYK' nın yanında, sektör

komiteleri ile meslek standartları geliştirecek, sınav ve belgelendirme işlemlerini üstlenecek kurum ve kuruluşlar desteklenecektir.

Projenin Tanımı (ToR) ve Tedarik Sözleşmesi Teknik Şartnamesinin hazırlanması için, yine AB fonlarından yararlanılarak teknik yardım sağlanmıştır. Projenin amaçlarına uygun ToR yazımını temin maksadıyla ilgili tarafların görüşleri alınmıştır. Bu kapsamda yüklenici firma ekibi MEB, YÖK, TOBB, TESK, TİM, HAK-İŞ, DİSK, TSE, TÜRKAK, İNTES, ASO, İTKİB, MESS, TUROB yetkilileriyle görüşürülmüştür. ToR ve Tedarik Sözleşmesi Teknik Şartnamesi tamamlanarak MFİB' e gönderilmiştir. Gelen görüşler doğrultusunda ToR revize edilmiş ve Şubat 2008'de tekrar MFİB' e iletilmiştir. Mart 2008'de Avrupa Komisyonunun internet sayfasında (EuropeAid) projenin ön ihale duyurusu yayımlanmıştır. Mayıs 2008'de projenin ilk *İzleme Raporu* hazırlanmış ve ilgili makamlara (ÇSGB, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği- ABGS) gönderilmiştir. ToR, MFİB tarafından onay alınmak üzere AB Türkiye Delegasyonuna iletilmiştir. Temmuz 2008'de Avrupa Komisyonunun internet sayfasında (EuropeAid) projenin ihale çağrısı yayımlanmıştır. Projenin Hizmet Sözleşmesi ön değerlendirmesi için, MFİB ve MYK personelinden oluşan değerlendirme komitesince başvurular değerlendirilerek kısa liste oluşturulmuş ve AB Türkiye Delegasyonuna iletilmiştir. Üç yıl uygulama süresi olan söz konusu projenin 2009 yılı ilk çeyreğinde başlatılması hedeflenmektedir.

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi Ulusal Koordinasyon Noktası;

Avrupa Komisyonu tarafından düzenlenen ve 3-4 Haziran 2008 tarihlerinde Brüksel'de gerçekleşen "*Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) Uygulama Konferansı*" dahilinde yapılan değerlendirmelerden sonra, Ülkemizin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile ilgili istişare sürecine katılımı için gereken çalışmaların Kurumumuz tarafından yürütülmesinin gerektiği tespit edilmiştir.

Bu çerçevede, Milli Eğitim Bakanlığı ile yapılan yazışmalar sonucunda, 5544 sayılı Kanun gereği Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine paralel olarak Ulusal Yeterlilikler Çerçevesinin geliştirilmesi çalışmalarının yani AYÇ Ulusal Koordinasyon Noktası görevlerinin MYK tarafından sürdürülmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir. AYÇ Danışma Kurulunda ise ülkemizi MYK Başkanının temsil etmesi kararlaştırılmıştır.

3.2.3. Europass Merkezleri

Europass dokümanları, Avrupa Birliği düzeyinde bir eğitim programına girmek isteyen veya iş arayan Avrupa vatandaşlarının gönüllü kullanımına açık ve sahip oldukları niteliklerini ve yeterliliklerini daha iyi göstermelerinde yardımcı olmak amaçlı yetkinlik ve yeterliliklerde şeffaflığı sağlayan bir dokümanlar klasörüdür.

Europass, kişilere aşağıdaki konularda yardımcı olmanın yeni bir yoludur:

- Beceri ve yeterliliklerin Avrupa'da (Avrupa Birliği ve aday ülkeler) açıkça ve kolayca anlaşılmasını sağlamak
- Avrupa'da herhangi bir yere gitmek.

Europass beş belgeden oluşur:

- Kendinizin doldurabileceğiniz iki belge;
- Europass öz geçmiş (CV),
- Europass Dil Pasaportu.

Yetkili kurumlar tarafından doldurulan ve verilen diğer üç belge;

- Europass Sertifika Eki,
- Europass Diploma Eki,
- Europass Hareketlilik.

Europass bir Ulusal Europass Merkezleri ağı tarafından desteklenir.

Europass, Avrupa Parlamentosunun ve Konseyin yeterlilikler için tek bir saydamlık çerçevesi konusundaki 15 Aralık 2004 tarihli 2241/2004/EC sayılı Kararı ile oluşturulmuştur.

Türkiye'nin Europass temas noktası olarak görev yapan Ulusal Ajans ile yapılan görüşmelerde, Europass ile ilgili görevlerin MYK tarafından yürütülmesi ve MYK'nın Ulusal Europass Merkezi olması gerekliliği noktasında anlayış birliğine varılmıştır. Bunun üzerine, Ulusal Ajans konuyu Dışişleri Bakanlığına iletmış ve anılan Bakanlık bu hususa ilişkin MYK görüşünü yazılı olarak sormuştur. Kuruluş kanunundaki

görevler belirtilerek, MYK' nın Ulusal Europass Merkezi olmasının uygun olacağı bildirilmiştir. MYK' nın Ulusal Europass Merkezi olmasına ilişkin gerekli işlemlerin tamamlandığı bilgisi Dışişleri Bakanlığı ile yapılan ikili görüşmelerde edinilmiştir. Konuya ilişkin resmi yazı alındığında AB nezdinde ki tüm çalışmalar resmen başlatılacak ve bu konuda olası AB hibeleri değerlendirilecekti

3.2.4. Mesleki Eğitim Kurulu

Mesleki Eğitim Kanununa dayalı olarak çıkarılan Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde 20 Eylül 2008 tarihli ve 27003 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan değişiklikle MYK Başkanı'nın "*Mesleki Eğitim Kurulu*" üyeleri arasında yer alması sağlanmıştır.

Kurulda, MYK tarafından belirlenecek meslek standartları ve yeterlilikler dikkate alınarak, yaygın mesleki eğitim ve öğretimdeki eğitim süreleri ile ilgili gerekli mevzuat çalışmalarının yapılmasına, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığının talep ve önerileri kapsamında; mesleki ve teknik eğitimin bir bütün olarak ele alınarak, yüksek öğretim boyutunun da dikkate alınması ve bu konuda çalışma ortamının oluşturulması ve geliştirilmesi, 3308 sayılı Kanunun 18. Maddesinin 1. paragrafında yer alan kriterler sabit kalmak üzere, söz konusu kanun kapsamına veya düzenlenecek bir yasa ile meslek yüksekokullarında da dahil edilmesi, meslek yüksekokullarının rekabet ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için Maliye Bakanlığı ve DPT tarafınca desteklenmesi, meslek yüksekokullarınca verilen sertifikaların tanınması hususundaki güçlüklerin ortadan kaldırılarak mezunlarının iş yeri açabilmeleri ve kendi işyerlerini kurabilmeleri için bir teşvik sisteminin getirilmesi, 3795 sayılı Kanun ile belirtilen yetki ve sorumlulukların AB yeterlilikler çerçevesi ve ulusal yeterlilikler sistemi içinde yeniden düzenlenmesi, eğitim programlarının esnek ve modüler hale getirilmesi ve geliştirilmesinde paydaşların etkin katılımının sağlanması, öğretim elemanlarının endüstri deneyimini artırmaya yönelik programlara iş dünyasının gerekli katkı sağlamaları hususundaki talep ve önerilerin tüm mesleki eğitim birimlerince dikkate alınması ve değerlendirilmesinin yararlı ve gerekli olduğu konusunun tavsiye edilmesine, oy birliği ile karar verilmiştir.

20nci Mesleki Eğitim Kurulu kararları doğrultusunda gerçekleştirilen toplantılara katılım sağlanmış ve MYK' nın faaliyet alanlarıyla ilgili olarak görüş bildirilerek gerekli çalışmalar yapılmıştır

3.3 Ulusal Yeterlilikler Ve Akreditasyon Kavramlarının Mesleki Yeterlilik Kurumunun Çalışmalarındaki Yeri

MYK tarafından kurulan ve işletilmekte olan Ulusal Yeterlilik Sistemi'nde (UYS) Ulusal Yeterlilik, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca yapılan değerlendirmelerle tespit edilen ve MYK tarafından onaylanarak Ulusal Yeterlilik Çerçevesi'ne (UYÇ) yerleştirilen, bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliktir. Yeterlilikler MYK tarafından görevlendirilen kuruluşlarca ve MYK tarafından belirlenen format, usul ve esaslara göre ulusal ya da uluslararası meslek standartları temel alınarak hazırlanır.

Bir ürünün ya da hizmetin, piyasanın talep ettiği şartlara, standartlara, yönetmeliklere uygunluğunu göstermek üzere o ürün veya hizmet için yapılan deney, analiz, muayene ve belgelendirme işlemlerini yapan kuruluşların (Uygunluk Değerlendirme Kuruluşları) resmi bir otorite tarafından uluslararası kriterlere göre denetlenerek teknik ve idari yeterliliklerinin onaylanması ve belli aralıklarla denetlenmesi işlemi olan akreditasyon, UYS'de Ulusal Yeterlilik Çerçevesi'nde tanımlı ulusal yeterliliklere göre sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürüten kuruluşların Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) ya da Avrupa Akreditasyon Birliği bünyesinde çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış başka akreditasyon kurumlarınca ilgili yeterliliklerde TS EN ISO/ IEC 17024/2004 "*Uygunluk Değerlendirmesi- Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar İçin Genel Şartlar*" standardına göre akredite edilmeleridir.

Bu standart, personel belgelendirmesi yapan kuruluşlar için genel kabul gören mukayese esaslarını gerçekleştirme ve teşvik etme amacıyla hazırlanmıştır. Personel belgelendirmesinin ve belgelendirilmiş personelin belgelendirme programı ile belirlenen şartları karşıladığının güvence altına alınmasını sağlayan araçlarından biridir.

Standart, genel kabul gören değerlendirme prosesi, onu takiben gözetim ve belgelendirilmiş personelin yeterliğinin periyodik olarak yapılan yeniden değerlendirmeler aracılığıyla güvence altına alındığı güven duyulan bir belgelendirme

programını ortaya koyar. UYS’de söz konusu olan diğer bir akreditasyon ise eğitim kuruluşlarının akreditasyonudur.

Eğitim kuruluşlarının akreditasyonu, eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının ilgili ulusal yeterlilikte tanımlanan eğitim programının ilgili yeterliliğin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinliği kazandırmak üzere teorik ve uygulamalı yöntemlerle Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği ile tanımlanan şartlara uygun oluşturulmuş sistem dahilinde verildiğinin tespiti ve belgelendirilmesidir.

3.4 Ulusal Mesleki Yeterlilik Belirleme Çalışmaları

MYK tarafından kabul edilen yeterliliklere göre yeterliliğini belgelendirmek ve MYK belgelerini edinmek isteyen kişiler, Kurum tarafından yetkilendirilmiş bir belgelendirme kuruluşuna başvururlar. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları, ilgili yeterlilikte yer alan başvuru şartlarına göre belgelendirme başvurularını değerlendirir. Bireylerin belgelendirilmeleri ile ilgili süreç yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca yürütülür. Sınav sonucunda belge almaya hak kazananların listesi ile sınava ilişkin diğer bilgiler MYK’ya iletilir. Bu listelerde yer alanlara mesleki yeterlilik belgesi verilmesi için Yönetim Kurulu onayına sunulur ve Yönetim Kurulu onayının ardından MYK onaylı mesleki yeterlilik belgeleri düzenlenir.

Uluslararası standartlara göre akredite kurum/kuruluşlar tarafından yürütülen belgelendirmelerin MYK kapsamına alınması amacıyla ilk ulusal yeterlilik olan 09UY0001-3 Plastik Kaynakçısı (Seviye 3) Ulusal Yeterliliği, Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun koordinasyonunda; Belgetürk, Türk Loydu ve TQNET kuruluşlarının katkılarıyla İstanbul Uygulamalı Gaz ve Enerji Teknolojileri Araştırma Mühendislik Sanayi ve Ticaret A.Ş (UGETAM) tarafından TS EN 13067 (Kaynakçı Nitelik Sınavları-Plastik Kaynağı Yapan Personel-Kaynaklı Termoplastik Birleştirmeler) uluslararası standardına dayalı olarak hazırlanarak MYK Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.

Söz konusu yeterliliğe göre TÜRKAK’tan akredite olan İstanbul Uygulamalı Gaz ve Enerji Teknolojileri Araştırma Mühendislik Sanayi ve Ticaret A.Ş’nin (UGETAM) MYK Yönetim Kurulu tarafından 09UY0001-3 Plastik Kaynakçısı (Seviye 3) Ulusal

Yeterliliği'nde yetkilendirilmesini takiben 9 Ekim 2009 tarihinde gerçekleştirilen sınav ve değerlendirme sonucunda belge almaya hak kazananlar 20 Ekim 2009 tarihinde MYK Genel Kurulu'nda belgelerini aldılar ve doğalgaz sektöründe önde gelen kuruluşlarda istihdam edildiler.

Ayrıca Resmi Gazete'de yayımlanan ulusal meslek standartlarına göre yeterlilik geliştirmek isteyen kuruluşların başvuruları değerlendirilmiş bu alanda da yeterlilik geliştirme çalışmalarına başlanmıştır. Bu kapsamda geliştirilecek ulusal yeterliliklere göre yetkilendirmelerin ardından yapılan sınav ve değerlendirmelerle MYK onaylı mesleki yeterlilik belgelerinin verilmesine devam edilecektir.

MYK'nın Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK, Türk Standardları Enstitüsü, TÜRKAK, İşKUR

gibi kuruluşlarla yürüttüğü işbirliği alışmaları MYK tüm faaliyetlerini ilgili kurum kuruluşlarla koordinasyon ve işbirliği içerisinde gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı, İşKUR ve Türk Standardları Enstitüsü ile koordinasyon sağlanarak, geçmişte yapılan meslek standardı çalışmalarının MYK'ya resmen devri sağlanmıştır.

Kurumumuza devredilen söz konusu ulusal birikim, meslek standardı hazırlama çalışmalarında kullanılmaktadır. TSE tarafından uluslararası standartlara göre yapılan belgelendirmelerin MYK kapsamına alınması amacıyla TS EN 287-1.2007 (Kaynakıların Yeterlilik Sınavı - Ergitme Kaynağı- Bölüm 1: Çelikler) uluslararası standardına göre ulusal yeterlilik geliştirme çalışmalarına başlanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ile birlikte meslek liseleri programlarının, ulusal meslek standartlarına göre gözden geçirilmesi konusunda en üst düzeyde görüşmeler yapılmış, işbirliği konusunda mutabakata varılmış ve bu görüşmelerin periyodik olarak yapılması ve gerçekleştirilen çalışmaların gözden geçirilmesi kararlaştırılmıştır.

Ulusal yeterliliklerde yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının, eğitim öğretim kuruluşlarının akreditasyonunda yetkilendirilecek kuruluşların ve akredite eğitim-öğretim programlarını sunan kuruluşların faaliyetlerinin denetimi ve bu kuruluşların

çalışmasına ilişkin usul, esas ve prosedürlerin oluşturulması TÜRKAK, MEB, YÖK ve TSE ile işbirliği halinde gerçekleştirilmektedir.

Ayrıca aktif işgücü politikaları kapsamında İŞKUR'un sağladığı kursların ulusal yeterliliklere göre verilmesi ve çıktı güvencesinin MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri ile sağlanması konusunda anlayış birliğine varılmıştır. (Akbaş, 2009)

3.5 MEGEP (Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi)

Milli Eğitim Bakanlığının yürüttüğü MEGEP projesi kendi internet sitesinde şu şekilde açıklanmıştır;

Türkiye ile Avrupa Birliği arasında 2002 yılında imzalanarak yürürlüğe giren finansman antlaşması çerçevesinde Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemi'nin

Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) İş Piyasası Bileşeni kapsamında Nisan 2006 tarihinde hazırlanmıştır.

Türkiye'de son yıllarda yapılan bütün çalışmalarda Türk ekonomisinin uluslararası rekabet gücünün artırılması ve başta Gümrük Birliği olmak üzere Avrupa Birliği ile bütünleşme süreci hedeflenmiştir. 1990'lı yıllarda yaşanan hızlı küreselleşme süreci giderek artan teknolojik yenilikler ve uluslararası pazarlardan pay alma yarışları, ülkelerin insan kaynaklarını geliştirmeye yöneltmiştir.

Çalışanların iş değiştirme ve iş bulma yeteneği ile doğrudan ilgili olarak iş gücü hareketliliğinin artırılması, iş gücü piyasasının şeffaflaştırılması ve verimliliğinin artırılması istihdam ile ilgili her türlü girişimde öne çıkmaktadır. Çalışma hayatının istediği ve ihtiyaç duyduğu bireylerin niteliklerinin tanımlanmasında iş yaşamında geliştirilen ve benimsenen meslek standartları büyük önem taşımaktadır. Bu standartlara uygun insan yetiştirilmesi ve istihdamı ancak meslek standartları hazırlandıktan sonra gerçekleştirilebilecektir.

Bilindiği gibi bir ülkenin kalkınma potansiyeli insan kaynaklarının niteliği ile yakından ilgilidir.

İleri teknolojiye dayalı günümüz bilgi toplumunda, eğitilmiş işgücü; ekonomiye rekabet gücü ve verimlilik artışı, üretime kalite kazandırmaktadır. Bu nedenle, istihdamın

korunması ve devamı için; eğitim, yeniden eğitim ve yaşam boyu eğitim süreçleri büyük önem taşımaktadır.

Günümüzde yetişkin kalifiye insan kaynağı hem bireyler açısından hem de firmalar açısından en temel rekabet unsuru olarak görülmektedir. Rekabet gücüne sahip işletmelerin mal ve hizmeti, coğrafi sınır tanımayan bir zamanda ve istenilen kalite standardına uygun olarak üretmesi gerekmektedir. Bu durum kaliteli işgücüne olan ihtiyacı ortaya çıkartmaktadır.

Hızlı değişimlere uyum sağlayabilen işletmelerin en belirgin özelliklerinden biri yüksek kaliteli işgücüne sahip olmalarıdır. Bu nedenle; eğitim sistemlerinin işletmelerin işgücü taleplerine uygun hale getirilebilmesi, mezunlara işletmelerin talep ettiği niteliklerin kazandırılabilmesi ve bu bilgilere dayalı olarak işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda ülkemizdeki mesleki eğitim sistemlerinin etkinliğinin ve verimliliğini artırılması, meslek liseleri müfredatının ve eğitim programlarının işletmelerin sürekli değişen işgücü ihtiyaçlarına duyarlı hale getirilebilmesi için bir dizi çalışma yapılmaktadır.

Bu çalışmalarda, işletmelerde mevcut ve gelecekteki açık işlerde çalışacaklara ait beceri ihtiyacının nitelik ve nicelik boyutuyla tespiti, meslekler ve beceriler seviyesinde talebin belirlenebilmesi ve gerekli bilgi ihtiyacının karşılanması için kapsamlı ve güncel araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu konudaki en önemli bilgi kaynağı işletmelerdir. İşyeri anketleri, işyeri ziyaretleri veya her ikisi kanalıyla bilgi toplamaya yönelik bir sistemin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu sistemde sosyal tarafların işçi ve işveren işbirliği büyük önem taşımaktadır.

Küreselleşme, uluslararası bütünleşme ve artan rekabet, işletmeleri, başarılı olabilmek için hızla teknolojik değişime uyum sağlamaya yöneltmektedir. Ayrıca başarının günden güne bilgiye bağımlı hale gelmesi ile de firmaların nitelikli işgücüne olan ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Türkiye'de işgücü vasfının çok düşük olduğu ve işsizliğin en çok mesleki becerisi olmayanlar arasında yaygın olduğu bilinmektedir. Ekonomik ve sosyal kalkınmanın hızlandırılması, refahın artırılması ve ona bağlı olarak işsizliğin azaltılması için iş piyasasının talep ettiği nitelik ve nicelikte işgücünü sağlayacak bir sistem hayati önem taşımaktadır (MEGEP,2010).

2000 yılı itibariyle, AB destekli eğitim projeleri, AB'nin gençlik ve eğitim programları diğer aday ülkelerle birlikte Türkiye'nin de katılımına açılmıştır.

Bu yöndeki ilk adım olarak, 4 Temmuz 2000 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) anlaşması imzalanmıştır.

MEGEP projesinin başlangıç tarihi 30 Eylül 2002 ve Proje süresi 5 yıldır. Projenin genel amacı; Türkiye'de ki mesleki teknik eğitim ve öğretim sistemini sosyo-ekonomik gereksinimler ve yaşam boyu öğrenme ilkeleri doğrultusunda sistemi güçlendirmeye yönelik olarak destekleyen bir projedir.

MEGEP kapsamında; İSCED'97 ve İSCO'88 panelinde ve iş piyasası araştırmaları doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim programları yaklaşık 50 alanda toplanmıştır. Bunlardan; 17 alanda ve 64 dalda çerçeve öğretim programı geliştirilmiştir. Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı tarafından onaylanarak 2005-2006 öğretim yılından itibaren tüm mesleki ve teknik eğitim kurumlarında kademeli olarak uygulamaya konulmuştur. 2006-2007 eğitim öğretim yılından itibaren Türkiye genelinde uygulanmaya başlanmıştır.

Projenin özel amaçları şunlardır;

- Mesleki eğitimin ulusal gereksinimlerle ilişkisinin ve niteliğinin iyileştirilmesine katkı sağlamak,
- Mesleki eğitimle ilgili kamu yönetiminin, toplumsal ortakların ve işletmelerin kurumsal kapasitelerini ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde güçlendirmek,
- Mesleki eğitim sisteminin yerinden yönetime geçme sürecini hızlandırmak,

MEGEP ile Mesleki ve Teknik Eğitimde;

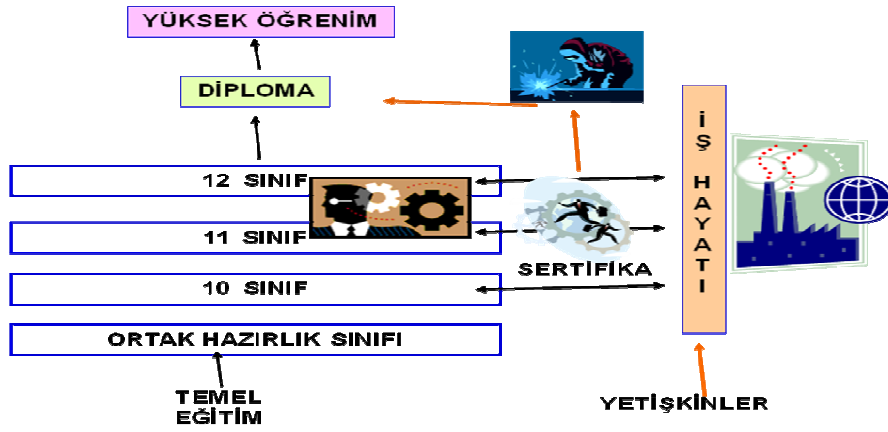
- İş piyasasının gereksinimlerine çözümleyebilmek,
- İş piyasasının ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda meslek standartlarını sürekli gözden geçirmek,
- Yaşam boyu öğrenme politikası oluşturmak,

- Kalite güvence sistemini geliştirmek,
- Modüler programlar hazırlamak,
- Ulusal yeterlilik sistemini kurmak amaçlanmaktadır.

Bu amaçlar doğrultusunda Mesleki ve Teknik Öğretim, Modüler Öğretim ilkeleri esas alınarak esnek, AB ülkeleri ile akreditasyona uyumlu, çağdaş bir yapıya kavuşturması planlanmaktadır (Karadeniz,2008).

MEGEP'in Önerdiği Eğitim Yapısı aşağıdaki şemada gösterilmiştir;

şekil 2: MEGEP' in Önerdiği Eğitim Yapısı



Kaynak: Karadeniz, 2008

MEGEP' in Uygulanması İle Birlikte;

- Pilot okul ve kurumlarında (genel liseler ile meslek liselerin 9. sınıfında) aynı program uygulanmasına geçilmiştir.
- Öğretim süresi 4 yıl olacak şekilde planlanmıştır.
- 9. Sınıf ortak sınıf (tanıtım ve yönlendirme) olarak planlanmıştır.
- Yatay ve dikey geçişlere elverişli alt yapı oluşturulmuştur.
- Alan ve dal eğitimi esas alınmıştır

- Öğrenci; eğitim süresinin sonunda, alanda diploma ile birlikte, seçmiş olduğu dalda 3. Seviye sertifika alacaktır.
- Sistemden ayrılan öğrenci, yeterliliklerine karşılık gelen 1. veya 2. Seviye sertifika alabilecektir.
- Örgün ve yaygın meslekî ve teknik eğitim kurumlarında aynı alanda aynı modüler öğretim programları uygulanacaktır.
- Diploma ve sertifika programlarında geliştirilen modüller ortak olarak kullanılacaktır (Karadeniz, 2008).

3.6 Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Projesi

Projenin Amacı;

Hayat boyu öğrenme stratejilerine uygun, farklı yaş grubu ve eğitim seviyesindeki insanlara, özellikle kadınlara yönelik gelişen teknolojiye ve iş gücü piyasasının taleplerine uygun nitelikli eğitime erişimi artırmak ve AB standartlarına göre sertifikalandırılacak kurumsal bir çatı oluşturmaktır.

Projenin Süresi: 2009-2011 Projenin Kaynağı: AB İPA Fonu (Hibe)

Projenin Mali Büyüklüğü: 15 Milyon Euro

Projenin Faydalanıcıları;

1. Millî Eğitim Bakanlığı,
2. Mesleki Yeterlilik Kurumu, Meslek Standartlarını Geliştirme-Test Etme ve Sertifikalandırma Merkezleri,
3. İŞKUR (merkezi ve yerel düzeyde),
4. Eğitim kurumlarındaki yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler,
5. Yerel hayat boyu öğrenme koordinasyon merkezlerindeki yönetici ve personel,
6. Başta kadınlar olmak üzere işsiz yetişkinler,

7. İşçi ve işveren sendikaları,

8. Yerel makamlar, sosyal ortaklar ve sivil toplum kuruluşlarının personeli.

Projenin Önemli Faaliyetleri,;

1. Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile uyumlu, tümüyle fonksiyonel Ulusal Yeterlilik Sisteminin desteklenmesi.

2. Hayat Boyu Öğrenme ile ilişkili tüm taraflar arasındaki işbirliğinin, diyalogun geliştirilmesinin ve ağ oluşturma sürecinin desteklenmesi.

3. Eğitim öğretim kurumları ile sektörün; Hayat Boyu Öğrenme yaklaşımıyla gerçekleştirilen farkındalık faaliyetleri uygulamaları yönünde teşvik edilmesi.

Projenin Çıktıları;

1. Hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesi için mevzuat düzenlemeleri,

2. Ulusal Yeterlilikler Çerçevesinin desteklenmesi,

3. Modüler programların hazırlanması,

4. Mevcut mesleki eğitim kurumlarının kapasitesinin güçlendirilmesi,

5. Yerel, bölgesel ve ulusal ağların oluşturulması,

6. Hayat boyu öğrenme faaliyetlerini izleme ve değerlendirme metotlarının geliştirilmesi,

7. Öğretmenlerin pedagojik ve mesleki yeterliliklerinin artırılması,

8. Hayat boyu öğrenme yaklaşımı konusunda bilincin artırılması,

9. Yerel hayat boyu öğrenme koordinasyon merkezlerinin altyapısal, kurumsal ve insan kaynakları kapasitesinin artırılması (MEB,2010).

BÖLÜM 4: AVRUPA BİRLİĞİ BAĞLAMINDA MESLEKİ STANDARTLARIN YENİDEN YAPILANDIRILMASINA YÖNELİK ELEŞTİREL BAKIŞ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

4.1. Mesleki Standartların Fonksiyonluluğu

4.1.1. Amaç ve Amaca Uygunluk

MYK, “2008 yılı Faaliyet raporu”nda, Mesleki Yeterlilik Kurumunun Amaç ve Hedeflerini; Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmektir, şeklinde tanımlamıştır.

Mesleki Standartların yeniden yapılandırılmasında amaçlar maddeler halinde gösterilirse;

- Ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek,
- Yapılan çalışmaların denetimi
- Ölçme ve değerlendirme,
- Belgelendirme ve sertifikalandırma faaliyetleri,
- Ulusal Mesleki Yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek,
- AB içerisinde akredite olup rahatlıkla işgücü dolaşımının sağlanması,
- İşçi ve işveren arasındaki iletişim problemlerinin verilecek sertifika ile ortadan kaldırılması,
- Kolay iş ve işçi bulmak,
- Tüm alanlarda kanuni düzenlemelerle sertifika/diploma sahibi olmadan çalışılmayacağı gerçeği ile yapılan iş kalitesinin gözle görülür şekilde yükselmesi,

- Standartlarla ilgili çok başlılığın ortadan kaldırılması,
- AB'ye giriş sürecinde bir uyum probleminin daha ortadan kaldırılması,
- İhtiyaca cevap verebilecek ve teknolojik yenilikleri takip eden sürekli yenilenen bir standartlaşma,

Bu bağlamda yukarıda sayılan amaçlara çoğunlukla ulaşıldığını görmekteyiz. Akredite olmuş kurumların ilk sertifikaları vermeye başlaması ve Mesleki Yeterlilik Sisteminde öngörülen faaliyetlerin aksamadan işlemesi bunun bir göstergesidir.

4.1.2. Amacın Hayata Geçirilmesi

Yukarıda sayılan tüm amaçlar ve bu amaçların hayata geçirilmesinde en önemli adım, Mesleki Yeterlilik Kurumunun, 21.9.2006 tarihli 5544 numaralı kanunla 01.01.2007 tarihinde özerk bir kurum olarak kurulmasıdır. Daha önceden İŞKUR bünyesinde mesleklerin standartlarını yapan bir daire iken bu tarihten itibaren Mesleki Yeterlilik Sisteminin en önemli unsuru olarak kurulmuştur.

MYK, sayılan tüm amaçların hayata geçirilmesi adına kurulduğundan bu güne kadar tüm çalışmalarında yapılan planlamalara göre hareket etmiş ve sayılan amaçların büyük çoğunluğu hayata geçirilmiştir.

İş dünyasından bu yeni oluşuma tepki çok olumludur, hemen hemen her işçi ve işveren örgütü Meslek Standardı hazırlama konusunda gönüllü olarak çalışmaktadırlar. Şu anda akredite olmuş sekiz adet özel ve resmi kurum bulunmaktadır. Onlarca Meslek Standardı hazırlanmış ve Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu meslekler için sınavlar yapılarak sertifikaları verilmeye başlanmıştır.

Amaç doğrultusunda yapılan tüm çalışmalar yeni kurulan ve fiziki şartlar ve personel açısından kısıtlı imkanlarla olsa da kısa sürede yapılan çalışmalar çok etkili ve olumludur. Sonuç olarak amacın hayata geçirildiği söylenebilir.

4.1.3. Mesleki Standartlaşmanın İstihdama Bakan Yönü

Genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye'de işsizliğin en önemli özelliği yapısal bir nitelik taşımasıdır. Ekonomide aktif olmayan nüfusun, başka bir anlatımla 15 yaş altı

yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranı %32 civarındadır. Bu oran AB üyesi toplumlarda %14 dır. Türkiye'deki işsizlik bir yönü ile bu dengesizlikten sürekli etkilenmektedir. Yaratılan iş arzından çok daha fazla iş talebi ortaya çıkmaktadır.

Bunun olumsuz etkisinin yanında genç ve dinamik nüfus doğru bir eğitim ve yönlendirme ile Uluslar arası arena da çok önemli bir denge ve güç unsuru olacaktır. Sadece kalabalık olup niteliksiz olan kitlelerin kimseye bir faydası olmayacaktır. Bu noktada Mesleki Eğitimin ve Mesleki Standartlaşmanın vazgeçilemez bir öneme haiz olduğu görülmektedir. Tüketici değil de üretici olan bir nüfus yapısı Türkiye için çok ciddi bir güç olacaktır.

Ülkemizde işsizlik oranı Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre Ocak, 2010 itibariyle %14,4'tur. İşsizliğin çözümü adına çalışmamıza konu olan "*Mesleki Standartların Yeniden Yapılandırılması*"nın istihdama yapacağı direk veya dolaylı faydalar göz önüne alınırsa konunun önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

4.2. Eksiklikler

Mesleki Yeterlilik Sistemi genel olarak aksamandan işlese de hala bazı eksikliklerinden söz edilebilir, bu eksiklikler maddeler halinde şu şekilde sıralanabilir;

- Kanunlar yeni sistemi koruyup teşvik edecek şekilde değildir ve yetersizdir. Var olan kanunlarda da uygulamalarında da eksiklikler bulunmaktadır. Gerekli denetimler yeterli ve sıkı bir şekilde yapılmamaktadır. Özellikle diploması alamayan kişiler halen rahatlıkla piyasada iş yapabilmektedir. Kanunen yasak olsa da kendilerine ait işyerlerinde mesleklerini icra etmeye devam etmektedirler. Bu konuda merkezi ve yerel yönetimlerin daha titiz bir denetleme yapması ve yeni sisteme adapte olmaları için teşvik edici ve zorlayıcı olmalıdırlar. Sertifika almak için artık meslek eğitimi alma şartı olmadığı için bu kişiler sınavlara girerek yeterli bilgi ve beceriyi gösterebilirlerse sertifikalarını alıp çalışmaya devam edebilirler. Bu konudaki kanunların ve uygulamanın disiplinli olması Mesleki Yeterlilik sistemi açısından çok önemlidir, yeni hayata geçen sistemin başlarken yara almaması için bu denetimlerin ve kanuni yaptırımların önemi bir kat daha artmaktadır.

- Mesleki Yeterlilik Kurumu tanıtım çalışmalarını yapsa da yeterli olmamaktadır. Tanıtım faaliyetlerini mutlaka artırmalı yerel ve ulusal basında herkesin kolaylıkla anlayacağı şekilde reklamlar yapılmalı ve yeni yapılanma etraflıca tanıtılmalı ve özendirilmelidir, uzun vade de ise geniş kapsamlı herkesi ve kesimi içine alan kampanyalar düzenlenerek tanıtım çalışmaları devam etmelidir.
- Devlet kurumları, işçi ve işveren örgütleri de bu tanıtıma gerekli desteği vermeli ve çalışmalar bir bölgeye sıkışmış değil de tüm yurttan işlevsellik kazanmalıdır.
- Sosyal mesleklere bakan yönü ile, bu mesleklere ihtiyaç teknik meslekler kadar fazla olsa da henüz Sosyal mesleklerle ilgili yapılan bir Mesleki Standart çalışması bulunmamaktadır. Sosyal mesleklerle ilgili çalışmalar, görüldüğü kadarıyla diğer mesleklere nazaran yavaş ilerleyecektir. Sosyal meslekler için ayrı bir formül mutlaka düşünülmelidir. Yapılacak etkili bir kampanya ile sosyal mesleklere ilgi artırılmalı ve eğer sektörel olarak talep olmuyorsa MYK bu konuda hizmet satın alarak belirlenen ve önceliği olan mesleklerin standartlarını hazırlatmalıdır.
- Kaybolan mesleklerle ilgili de şu anda herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu amaçla kurulacak ayrı bir birim veya komisyon kaybolan veya kaybolma tehlikesi olan meslekleri tespit ederek ilgili sektörlere gerekli teklifleri götürmeli ve hem standardının oluşturulması hem de eğitiminin verilmesi konusunda çalışmaların yapılması sağlanmalıdır. Zaman içerisinde birçok meslek icracısı olmadığı için ya kaybolmuş yada kaybolmak üzeredir. Bu tür meslekler tarihi ve turistik amaçlar yanında çocuklarımızın ve gençlerimizin milli ve kültürel bilincinin güçlenmesi için mutlaka yaşatılmalıdır.

Bu mesleklerin yaşatılabilmesi için Kültür ve Turizm Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili diğer kurumların beraber yapacağı çalışmalarla kaybolan veya kaybolmaya yüz tutmuş meslekler için hem standartlarının hazırlanması hem de mesleki eğitim müfredatının hazırlanması ve eğitiminin verilmesi gerekmektedir. Az sayıda da olsa bu

meslekleri mutlaka icra edenler olmalı ve bu çalışanlar gerekirse devletin ilgili kurumları tarafından maddi ve manevi olarak desteklenmelidir.

- Mesleklere ve yeni Standart çalışmalarına yaklaşımda eski sistemin ve yapının devamı konusunda bir direnç yaşanıp yeni sisteme direnme uzun süre devam edebilir. Bu konuda tanıtım çalışmalarının önemi tekrar ortaya çıkmaktadır.
- Eğitim kurumlarında mevcut fiziki imkanların modernize edilmeye ihtiyacı vardır.
- Sertifikaların sağladığı avantajla (Uluslar arası akreditasyon) Yurtiçinde yeterli iş imkânları olmaması da göz önüne alınarak uluslar arası piyasalarda iş imkanları araştırılmalıdır. Dünya ekonomileri son dönemde yaşanan küresel krizin olumsuz etkilerinden kurtulmaya çalışmaktadırlar. Krizden sonrası için çalışmalar başlatılmalı ilgili devlet birimleri gerekli uluslar arası anlaşmalar/protokoller yaparak sertifika/diploma almış çalışanlara yurtdışında çalışma imkanlarını genişletmeli ve istihdamın sadece yurtiçi değil yurtdışı ayağı da devlet kurumları aracılığıyla yürütülebilmelidir.

Kişisel olarak bin bir zahmetle yurtdışına çıkan vatandaşlar iş bulma ve oturma izinlerinde ciddi sıkıntı çekmektedirler, Yurtdışına çıkışların kolaylaştırılması gerekmektedir. Özellikle AB ülkeleri ile son dönemde yapılan iş dünyası için vize problemlerini kaldırmaya yönelik çalışmalar buna örnektir. Fakat bu anlaşmaların sadece AB ile değil dünya geneli ile yapılması gerekmektedir.

Dış işleri Bakanlığı tüm dünyada çalışmak için giden vatandaşlarımıza yeterli rehberlik ve yardımı sağlayarak tüm ihtiyaçları bürokratik engelleri ortadan kaldırılarak hatta ailesi ile birlikte istihdamları sağlanmalıdır.

Bu alanda proje olarak birçok model çalışmasına ihtiyaç vardır. Ülkemizde yurtdışı tecrübesi olarak Avrupa'ya yetmişlerde giden gurbetçilerden yaşadıkları sıkıntılardan ve vasıfsız olarak istihdam edilmelerinden farklı olarak daha kapsamlı, avantajlı ve geniş imkânlar sağlanması halinde yurtdışına giden pişman olmaz ve istihdam problemine ciddi katkı sağlanmış olur.

Yurtdışında istihdam dışışleri ve çalışma bakanlıkları arasında ortak projelerle kapsamı geniş tutularak tüm sektörlerde önce akredite olmuş sertifika programları düzenlenmeli daha sonra yurtdışına giden çalışanlara normalden farklı olarak dışışlerinin yurtdışı kadrosu özel bir gayretle yerleşmelerine öğrencilerinin okullara kayıt işlerine ve işe yerleştirmelerine yardımcı olup gidenlerin işleri kolaylaştırılırsa yurtçinde iş imkanı bulamayanlar istekli bir biçimde yurtdışına çıkacaklardır. Bu kapsamda ciddi bir istihdam sağlanabilir.

- Milli ve Kültürel mesleklerimizin korunması:Kaybolan Meslekler için mutlaka Bakanlıklar arası koordineli ve kapsamlı bir çalışma yapılarak Mesleklerin Standartları oluşturulmalıdır.

Bu güne kadar azala azala tükenme noktasına gelmiş milli mesleklerimizi korumak ve yaşatmak büyük önem arz etmektedir. Örneğin Bakırcı Bıçakçılık Çarıkcılık Çömlekçi Esansçılık Nalbantlık Hasırcılık Kaşıkçılık Keçecilik Kesecilik Koşumculuk Saraçlık Sedefkarlık veya Sedefçilik Semercilik Tabbaklık Taş İşçiliği Urgancılık Zembilcilik gibi mesleklerin çoğu günümüzde talep olmadığı için unutulmak üzeredir. Bu yeni yapılanmayı yetkililerin fırsat bilip kaybolan veya eski mesleklerinde yeni yapılanmada gerekirse ilgili sektörlerle işi havale ederek gerekirse MYK eliyle akademik kadroları görevlendirmek suretiyle standartlarının oluşturulması ve belli başlı yerlerde az sayıda da olsa eğitimini verecek kurumlar ve müfredat oluşturulmalıdır.

4.2.1.Eleman Eksikliği

Mesleklerin Standardı belirlendikten sonra bu mesleklerin eğitim müfredatının hazırlanması, eğitimini verecek öğretmenler, öğretmenlere eğitim verecek eğitim kurumların müfredatının hazırlanması ve o kurumlardaki eğitimcilerin eğitimi gibi zincirleme olarak bir eleman eksikliği/yetersizliği bulunmaktadır. Bunun çözümü adına mevcut eğitim kurumlarındaki eğitim kadrosu yeni değişikliklere göre diğer tüm işlerden önce hızlı bir programla eğitimden geçirilmeli ve yeterli donanıma bir an evvel kavuşturulmalıdırlar.

Eğitim konusunda Orta öğretimde genel liselerin oranı %70 Mesleki Eğitimin Oranı ise %30 civarındadır. Bu oran Mesleki eğitim lehine mutlaka değiştirilmelidir. Genel

lise eğitimi alıp lisans kazanamayan öğrenciler işsizler ordusuna günbegün dahil olmaktadır. Meslek okullarının ve öğretmen sayılarının mutlaka artırılması ve yeni oluşturulan bu sistem vesilesiyle bir Mesleki Eğitim atağı yapılmalı ve rahatlıkla tüm sektörlerde ara eleman olabilecek yüz binlerce genel lise mezunu gencimize gerekli ve yeterli mesleki eğitim verilerek akredite olmuş sertifikalarını almaları sağlanmalı ve iş hayatına katılmaları sağlanmalıdır.

Mevcut genel lise mezunlarına özel veya resmi kurumlarda yeterli eğitim verilerek akredite olan sertifikaları almaları ve bir an evvel yurtiçinde veya yurtdışında iş sahibi olmaları sağlanmalıdır.

4.2.2. Mesleklerin Eğitim Eksiklikleri

Milli Eğitim Bakanlığı, mevcut Meslek okullarının ve METEM- MESEM gibi yaygın eğitim kurumlarının sayısını artırmalı, bunun dışında mutlaka özel okulların ve kursların akreditasyonları sağlanarak sayılarının artırılması gerekmektedir. Bu şekilde tüm halkın bu eğitimlere rahatlıkla ulaşması ve faydalanmaları sağlanmalıdır.

Halk Eğitim Merkezlerinin de akredite olmaları sağlanmalı ve yılların birikimi ve tecrübesi aktif hayatta işe yaracak hale getirilmelidir. Halk Eğitim Merkezlerinin hobi maksatlı eğitim veren kurumlar değil de istihdama katkı sağlayacak bir şekilde değişime ve yenilenmeye girmesi gerekmektedir. Bu şekilde Mesleki Eğitim, yaygın eğitim kurumları aracılığıyla daha hızlı bir biçimde verilecektir.

Mesleklerin Eğitiminde devlet okullarının yanında özel okul ve kurslarında artırılması özendirilmesi ve Uluslar arası boyutta yurtdışından öğrenci çekebilecek okulların varlığına ihtiyaç vardır. Özellikle lisans diploması veren özel üniversiteleri ek programlarla yurtdışından daha hızlı ve kısa süreli eğitim içinde öğrenci getirmeleri çok avantajlı bir durum ortaya çıkaracaktır. Bunun yanında Milli Eğitim Bakanlığı da benzer projelerle Yüksek Öğretimde kısa süreli eğitim programları geliştirmelidir.

4.3. Öneriler

Çalışmanın Bütününe İlişkin Eksiklikler ve Öneriler ;

Mesleki yeterlilik Sistemi genel olarak aksamandan işlese de bazı eksikliklerinden söz edilebilir, bu eksiklikler ve çözüm önerileri maddeler halinde şu şekilde sıralanabilir;

1. MYK' nın doğal üyelerinden olan MEB, eğitim sistemini, hazırlanan bu yeni standartlara göre ayarlayıp her standardın eğitim müfredatını hazırlayıp bu sisteme entegre olmaya çalışmaktadır. MEGEP projesi 2006 yılından beri uygulanmaktadır fakat sınırlı sayıda mesleğin eğitimi verilmektedir. Mesleki Standartların yapılandırılması süreci tamamlanmadan MYK ve Meslek Örgütlerinin görüşleri doğrultusunda bir an evvel daha fazla meslek için müfredat ve program çalışması yapılmalıdır.

Orta öğretimde Meslek liselerinin oranı %30 Genel liselerin oranı ise %70 civarında olduğu düşünülürse eğitim konusunda daha hızlı ve kapsamlı bir çalışmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Son on yılda uygulanan haksız bir katsayı uygulaması Mesleki Teknik eğitimin etkinliğini ve kalitesini çok düşürmüştür. Katsayı sıkıntısından dolayı başarılı öğrenciler asla Mesleki eğitimi tercih etmediğinden bu kurumlarda eğitim-öğretim kalitesi giderek düşmüştür. Son yapılan düzenlemelerle katsayı oranı azaltılsa da tamamen kaldırılmamıştır. Yeniden mesleki teknik eğitimin güçlenmesi adına, genel lise meslek lisesi ayrımı yapılmadan katsayı tamamen kaldırılmalıdır.

Ayrıca Mesleki eğitim kurumlarında mevcut fiziki imkanların modernize edilmeye ihtiyacı vardır. Masraflı olsa da bu yeni yapılanmayı fırsat bilerek önemli bir mesleki eğitim atağı yapılmalıdır.

Yüksek Öğretim için de durum çok farklı değildir. Sınırlı sayıda meslek için eğitim verilmektedir. Meslek standartlarının sayısı farklılaşarak arttıkça ihtiyaç daha da büyüyecektir. Bir an evvel yeni programlar açılmalı ve müfredatları yeniden yapılmalıdır.

Üniversiteler mevcut programlarının uyumunu sağlamak yanında hızlandırılmış ve kısa süreli ek programlarla belli mesleklerde ara eleman yetiştirmek için eğitim vermelidir.

Bu konuda Mesleki eğitimde devlet okullarının yanında özel okul ve kursların sayılarının artırılması ve özendirilmesi gerekmektedir. Meslek örgütlerinin yeterli donanıma sahip okulların açılmasına öncülük yapmaları sağlanmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı, mevcut Meslek okullarının ve METEM- MESEM gibi yaygın eğitim kurumlarının sayısını artırmalı, bunun dışında mutlaka özel okulların ve kursların eğitim akreditasyonları sağlanarak sayılarının artırılması gerekmektedir. Bu şekilde tüm halkın bu okul ve kurslara rahatlıkla ulaşması ve faydalanmaları sağlanmalıdır.

Halk Eğitim Merkezlerinin de akredite olmaları sağlanmalı ve yılların birikimi ve tecrübesi aktif hayatta işe yaracak hale getirilmelidir. Halk Eğitim Merkezlerinin hobi maksatlı eğitim veren kurumlar değil de istihdama katkı sağlayacak bir şekilde değişime ve yenilenmeye girmesi gerekmektedir. Bu şekilde Mesleki Eğitim, yaygın eğitim kurumları aracılığıyla daha hızlı bir biçimde verilecektir.

2. Kanuni düzenlemeler yeni sistemi koruyup teşvik edecek şekilde değildir ve yetersizdir. Var olan kanunlarda da kanunların uygulamasında da eksiklikler bulunmaktadır. Uygulamada denetimler yeterli ve sıkı bir şekilde yapılmamaktadır. Özellikle diploması olamayan kişiler halen rahatlıkla piyasada iş yapabilmektedir. Kanunen yasak olsa da kendilerine ait işyerlerinde mesleklerini icra etmeye devam etmektedirler. Bu konuda merkezi ve yerel yönetimlerin daha titiz bir denetleme yapması ve bu kişilerin yeni sisteme adapte olmaları için teşvik edici ve zorlayıcı olmalıdırlar. Sertifika almak için artık meslek eğitimi alma şartı olmadığı için bu kişiler hızlandırılmış kurslara katılarak ve sınavlara girerek yeterli bilgi ve beceriyi gösterebilirlerse sertifikalarını alıp çalışmaya devam edebilirler. Bu konudaki kanunların ve uygulamanın disiplinli olması Mesleki Yeterlilik sistemi açısından çok önemlidir, yeni hayata geçmiş bir sistemin başlarken yara almaması için bu denetimlerin ve kanuni yaptırımların önemi çok fazladır.

3. Mesleki Yeterlilik Kurumu, tanıtım çalışmaları yapıyor olsa da bu tanıtım çalışmaları yeterli olmamaktadır. Tanıtım faaliyetlerini mutlaka artırmalı yerel ve ulusal basında herkesin kolaylıkla anlayacağı şekilde reklamlar yapılmalı ve yeni yapılanma etraflıca anlatılmalı ve özendirilmelidir. Uzun vade de ise geniş kapsamlı herkesi ve her kesimi içine alan kampanyalar düzenlenerek tanıtım çalışmaları devam etmelidir.

Devlet kurumları, işçi ve işveren örgütleri de bu tanıtıma gerekli desteği vermeli ve çalışmalar bir bölgeye sıkışmış değil de tüm yurttan işlevsellik kazanmalıdır.

4. Sosyal meslekler açısından, bu mesleklere duyulan ihtiyaç teknik meslekler kadar fazla olsa da henüz Sosyal mesleklerle ilgili yapılan bir standart çalışması bulunmamaktadır. Sosyal mesleklerle ilgili çalışmalar, görüldüğü kadarıyla diğer mesleklere nazaran daha yavaş ilerleyecektir. Sosyal meslekler için ayrı bir formül mutlaka düşünülmelidir. Yapılacak etkili bir kampanya ile sosyal mesleklere ilgi artırılmalı ve eğer sektör olarak talep olmuyorsa MYK bu konuda hizmet satın alarak belirlenen ve önceliği olan mesleklerin standartlarını hazırlatmalıdır.

5. Kaybolan mesleklerle ilgili şu anda herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu iş için kurulacak ayrı bir birim veya komisyon kaybolan veya kaybolma tehlikesi olan meslekleri tespit ederek ilgili sektörlerle gerekli teklifleri götürmeli ve hem standardının oluşturulması hem de eğitiminin verilmesi konusunda çalışmaların yapılması sağlanmalıdır.

Zaman içerisinde birçok meslek (Bakırcı, Bıçakçılık, Çarıkcılık, Çömlekçi, Esansçılık, Nalbantlık, Hasırcılık, Kaşıkçılık, Keçecilik, Kesecilik, Koşumculuk, Saraçlık, Sedefkarlık, Semercilik, Tabbaklık, Urgancılık, Zembilcilik vs. gibi) icracısı olmadığı için ya kaybolmuş yada kaybolmak üzeredir. Bu tür meslekler tarihi ve turistik amaçlar yanında çocuklarımızın ve gençlerimizin milli ve kültürel bilincinin güçlenmesi için mutlaka yaşatılmalıdır.

Bu tür mesleklerin yaşatılabilmesi için Kültür ve Turizm Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili diğer kurumların beraber yapacağı çalışmalarla meslekler için hem standartlarının hazırlanması hem de mesleki eğitim müfredatının hazırlanması ve eğitiminin verilmesi gerekmektedir. Az sayıda da olsa bu meslekleri mutlaka icra edenler olmalı ve bu çalışanlar gerekirse devletin ilgili kurumları tarafından maddi ve manevi olarak desteklenmelidir.

Bu güne kadar azala azala tükenme noktasına gelmiş milli mesleklerimizi korumak ve yaşatmak büyük önem arz etmektedir. Bu yeni yapılanmayı yetkililerin fırsat bilip kaybolan veya kaybolma ihtimali olan mesleklerin yeni yapılanmada gerekirse ilgili sektörlerle gerekirse MYK aracılığıyla üniversitelerden hizmet satın almak suretiyle standartlarının oluşturulması ve belli başlı yerlerde az sayıda da olsa eğitimini vererek yaşatılmalıdır.

6. Mesleklere ve yeni Standart çalışmalarına yaklaşımda eski sistemin ve yapının devamı konusunda bir direnç yaşanıp yeni sisteme direnme uzun süre devam edebilir. Bu konuda tanıtım çalışmalarının önemi tekrar ortaya çıkmaktadır.

7. Sertifikaların sağladığı avantajla (Uluslar arası akreditasyon) Yurtiçinde yeterli iş imkânları olmaması da göz önüne alınarak uluslar arası piyasalarda iş imkanları araştırılmalıdır.

Dünya ekonomileri son dönemde yaşanan küresel krizin olumsuz etkilerinden kurtulmaya çalışmaktadırlar. Krizden sonrası için çalışmalar başlatılmalı ilgili devlet birimleri gerekli uluslar arası anlaşmalar/protokoller yaparak sertifika/diploma almış çalışanlara yurtdışında çalışma imkanlarını genişletmeli ve istihdamın sadece yurtiçi değil yurtdışı ayağı da devlet kurumları aracılığıyla yürütülebilmelidir.

Kişisel olarak binbir zahmetle yurtdışına çıkan vatandaşlar iş bulma ve oturma izinlerinde ciddi sıkıntı çekmektedirler, Yurtdışına çıkışların ve gidilen ülkelerde yaşamının kolaylaştırılması gerekmektedir. Özellikle AB ülkeleri ile son dönemde yapılan iş dünyası için vize problemlerini kaldırmaya yönelik çalışmalar buna örnektir. Bu anlaşmaların sadece AB ile değil dünya geneli ile yapılması gerekmektedir.

Bu hususta çok sayıda model-proje çalışmasına ihtiyaç vardır. Ülkemizde yurtdışı çalışma tecrübesi olarak en çok bilinen altmışlı yıllarda Avrupa'ya gurbetçi olarak giden vatandaşlarımız ve onların vasıfsız olarak istihdam edilmelerinden dolayı yaşadıkları sıkıntılar hatırlanmaktadır. Bugün önümüzde daha farklı bir ortam bulunmaktadır. Yeni yapılanmaya uygun aldıkları akredite olmuş sertifika/diplomalarla vasıflı olan ve rahatlıkla çalışabilecek bir durum söz konusudur. Çalışanların bu avantajlarına bir de devlet kurumlarının yapacağı kapsamlı bir proje ile yurtdışına gitmek isteyenlere bürokratik engellerin kaldırılması yurtdışında profesyonel rehberlik hizmetleri verilmesi gibi kolaylıklar sağlanması halinde çalışanlar tereddüt etmeden gidecekler ve ülkemizde işsizlik ve istihdam problemine çok ciddi katkılar sağlanmış olacaktır.

Yurtdışında istihdam için Dışişleri ve Çalışma bakanlıkları arasında ortak projelerle kapsamı geniş tutularak tüm sektörlerde uygulanmalıdır. Yurtdışına gitmek isteyen çalışanlara Dışişleri Bakanlığının yurtdışı kadrosu ciddi bir gayretle yerleşmelerine, işe başlamalarına gerekirse öğrencilerinin okullara kayıt işlerine kadar yardımcı olup

gidenlerin işleri kolaylaştırılırsa yurtiçinde iş imkanı bulamayanlar daha istekli bir biçimde yurtdışına çıkacaklardır.

8. Yapılan tüm standart çalışmaları kısa vadede değilse de uzun vade de istihdama çok önemli katkılar sağlayacaktır. Şu anda tüm ülkede herhangi bir mesleği veya diploması olmayan çok sayıda vatandaşımız bulunmaktadır. Kapsamlı bir kampanya ile işsiz bu vatandaşlarımız için yurtiçinde ve yurtdışında iş imkanları oluşturulmalıdır.

İŞKUR, bu bağlamda yeni yapılanmaya uygun olarak iş ve işçiyi bir araya getirmek için gerekli çalışmaları yapmalı, bunun yanında kurs ve eğitimler vererek veya öncülük yaparak istihdama katkı sağlamalıdır.

9. Stratejik meslekler konusunda Ulusal öneme haiz meslekler tüm bu çalışmaların dışında tutularak belirlenmeli ve bu meslekler için standart oluşturulma çalışmaları MYK eli ile bir an önce yapılmalıdır.

10. Tüm Mesleki Standart hazırlama sürecinin hız kazanması için daha fazla teşvik edici olunmalıdır. Sürece MYK maddi kaynak aktarmak suretiyle süreci hızlandırabilir. Hizmet satın alma ile ilgili bütçe artırılarak bir an evvel tüm meslekler standarda kavuşturulmalıdır.

SONUÇ

“Avrupa Birliği Katılım Sürecinde Türkiye’de Mesleki Standartların Yeniden Yapılandırılması”adlı çalışmanın sonunda ortaya çıkan sonuçlar tüm taraflara bakan yönleri ile aşağıda gösterilmiştir.

Türkiye için önemli bir mesele olan işsizlik ve işsizliğin çözümü adına Mesleki Standart çalışmaları işsizliğin çözümü adına büyük katkılar sağlayacaktır. TÜİK verilerine göre (Ocak, 2010 itibariyle) işsizlik oranı %14,4 olduğu düşünöldüğünde yapılan çalışmaların ehemmiyeti daha iyi anlaşölmaktadır.

Yapılan çalışmalar tamamlandığında Mesleklerin tanımlanması konusunda yaşanan kavram karmaşası son bulacak ve hangi işi kimin yapacağı kesin bir şekilde ayrıntıları ile belirlenerek alınan sertifikada bunlar yazılı olacaktır. Bu sayede işe girerken çalışanın ve işverenin kafasındaki soru işaretleri kalkacak ve daha kolay bir iş ve işçi bulma süreci yaşanacaktır

Yeni yapılanmanın en önemli avantajlarından biri, Seviye belirleme ve sertifika sınavlarına eğitim almış veya herhangi bir eğitim almayan ve diploması olmayan kişiler de girebilecek ve mesleği nereden öğrendin denilmeyerek sınavı başaranlara sertifikaları verilecektir. Bu husus piyasada, aldığı eğitim dışında bir işte çalışarak uzmanlaşan fakat o alana ait diploması olmayan çalışanlar için çok önemli bir gelişmedir.

MYK başkanının ifadesi ile, yapılan Mesleki Yeterlilik ve Mesleki Standart çalışmaları kesinlikle AB’nin gerisinde değil hatta bazı ölkelerin önündedir.

MYK’nın doğal üyelerinden olan MEB, eğitim sistemini, hazırlanan bu yeni standartlara göre ayarlayıp her standardın eğitim müfredatını hazırlayıp bu sisteme entegre olmaya çalışmaktadır. Fakat bu çalışmalar henüz sonuç vermemiştir MEGEP projesi 2006 yılından beri uygulansa da sınırlı sayıda mesleğin eğitimi verilmektedir. Süreç tamamlanmadan MYK ve Meslek Örgütlerinin görüşleri doğrultusunda bir an evvel daha fazla meslek için müfredat çalışması yapılmalıdır.

Meslek liselerinin oranı orta öğretimde %30 Genel liselerin oranı ise %70 civarında olduğu düşünülürse eğitim konusunda daha hızlı ve kapsamlı bir çalışmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Son 10 yılda uygulanan haksız bir katsayı uygulaması Mesleki Teknik eğitimin etkinliğini ve kalitesini çok düşürmüştür. Katsayı sıkıntısından dolayı başarılı öğrenciler asla Mesleki eğitimi tercih etmediğinden bu kurumlarda eğitim-öğretim kalitesi giderek düşmüştür. Son yapılan düzenlemelerle katsayı oranı azaltılsa da tamamen kaldırılmamıştır. Yeniden mesleki teknik eğitimin güçlenmesi adına, genel lise meslek lisesi ayrımı yapılmadan katsayı tamamen kaldırılmalıdır.

Ayrıca Mesleki eğitim kurumlarında mevcut fiziki imkanların modernize edilmeye ihtiyacı vardır. Masraflı olsa da bu yeni yapılanmayı fırsat bilerek önemli bir mesleki eğitim atağı yapılmalıdır.

Bu konuda Mesleki eğitimde devlet okullarının yanında özel okul ve kursların sayılarının artırılması ve özendirilmesi gerekmektedir. Meslek örgütlerinin yeterli donanıma sahip okulların açılmasına öncülük yapmaları sağlanmalıdır.

Halk Eğitim Merkezlerinin de akredite olmaları sağlanmalı ve yılların birikimi ve tecrübesi aktif hayatta işe yaracak hale getirilmelidir. Halk Eğitim Merkezlerinin hobi maksatlı eğitim veren kurumlar değil de istihdama katkı sağlayacak bir şekilde değişime ve yenilenmeye girmesi gerekmektedir. Bu şekilde Mesleki Eğitim, yaygın eğitim kurumları aracılığıyla daha hızlı bir biçimde verilecektir.

Yapılan tüm Standart çalışmaları kısa vadede değilse de uzun vade de istihdama çok önemli katkılar sağlayacaktır. Şu anda tüm ülkede herhangi bir mesleği veya diploması olmayan çok sayıda vatandaşımız bulunmaktadır. Kapsamlı bir kampanya ile işsiz bu vatandaşlarımız için yurtiçinde ve yurtdışında iş imkanları oluşturulmalıdır.

Oluşturulan bu mesleki Standartların geçerliliği kanunla beş yıl ile sınırlandırılmıştır. Beş yılın sonunda her Mesleki Standart yeniden gözden geçirilir. Meslek güncelliğini koruyorsa olduğu gibi yenilenir. Eğer teknolojik gelişmeler varsa bu gelişmelere paralel olarak Mesleki Standart yeniden oluşturulur veya gerekli tadilatlar yapılarak yenilenir. Eğer bir mesleğin artık icrası mümkün değilse bu standartlar iptal edilebilir.

Çalışmanın sonunda ortaya çıkan sonuçlar genel ve taraflara bakan yönü ile özel olarak birbirinden ayrılabilir, sonuçlar aşağıda ayrı olarak gösterilmiştir;

Yapılan Çalışmalar Açısından Genel Sonuçlar;

Standartlaşma çalışmalarının genel sonuçları aşağıda maddeler halinde gösterilmiştir.

- Kanuni düzenlemeler yapılmıştır. 5544 sayılı kanunla MYK kurulmuş ve bu çalışmalar kanuni bir zemine oturtulmuştur.
- Tanımlamalar yapılmıştır. Mesleki standartlarla alakalı tüm tanımlamalar yeterli düzeyde yapılmış ve karışıklığın ortadan kalkması sağlanmıştır,
- Kurum ilk yılını kurulum çalışmaları, personel ve bina eksiklerini tamamlayarak geçirmiştir,
- 2008 yılında çalışmalar hız kazanmıştır,
- Sektörlere göre meslek haritası çıkarılmıştır ve halen devam etmektedir,
- Sektör komiteleri oluşturulmuştur,
- Tüm sektör temsilcileri ile Mesleklerin standartlarını oluşturmak için protokoller imzalanmıştır,
- Eylem planları takvime bağlanmış ve bu takvime göre yapılan çalışmalar neticesinde standart taslakları hazırlanmıştır,
- Hazırlanan taslaklar ilgili sektör temsilcilerine ve Üniversitelere görüş için gönderilmiştir,
- Gelen görüşler doğrultusunda son düzenlemeler yapıp standart son haliyle MYK ya sunulmuştur,
- MYK tarafından onaylanan meslek standartları resmi Gazetede yayımlandıktan sonra yürürlüğe girmiştir.
- TÜRKAK tarafından Akredite olmuş kurumlar sınavları yapmışlardır,

- Uluslararası geçerliliği olan sertifikalar ilk olarak 9 Ekim 2009 tarihinde (3. seviye plastik kaynakçısı) verilmiştir. Bu güne kadar onlarca melsek için standart çalışmaları sonlanmış ve sertifikaları verilmiştir.

Kişilere bakan yönleri ile sonuçlar;

Çalışanlar açısından sonuçlar;

- Diploması olmayan ve herhangi bir okulda okuma fırsatı bulamayanlar için büyük fırsattır. Sertifika sınavlarına girerken bu mesleği nereden öğrendin veya hangi okulu bitirdin denilmeden sınavı geçen herkese sertifikası verilecektir.
- Tanımlamalar detaylı yapıldığı için iş hayatında kendisinden beklenen tüm özellikler sertifikada detaylı olarak yazılacaktır.
- İş bulmak kolaylaşacaktır.
- Almış olduğu sertifika, Uluslar arası dolaşım sağlayacaktır,

İşverenler Açısından Sonuçlar;

- İstedikleri özelliklerde güvenilir ve iş tanımı yapılmış kişileri rahatlıkla bulacaklardır.
- Çalışanların görev tanımları tam yapıldığından işe alırken de çalışırken de herhangi bir problem ve karışıklık yaşamayacaklardır,
- Çalışanların sertifikaları daha güvenilir olacaktır,
- İş tanımı net yapıldığından yanlış ve gereksiz istihdam yaşanmayacaktır,
- Her zaman kalifiye eleman bulmak kolaylaşacaktır,

Kurumlara Bakan Yönü İle Sonuçlar;

- Devlet kurumları özellikle Çalışma Bakanlığı bünyesinde çalışan kurumlar için bir rahatlama olacaktır, tanımlamalar net yapıldığı için İŞKUR işe yerleştirmelerde problem yaşamayacaktır,

- Her iki taraf Meslek örgütleri içinde rahatlama olacaktır. Üyelerinin istihdamla ilgili sıkıntıları çoğunlukla çözülmüş olacaktır,
- İşsizlik zaman içinde azalacaktır,
- İş ve ürün verimi artacaktır,

Fayda-Zarar Açısından Sonuçları;

Herhangi bir zarardan söz edilmesi mümkün görünmemektedir. AB ye giriş sürecinde yapılan bu çalışmaların tümü her açıdan her kesime faydalı çalışmalardır,

- İş dünyasına yeni bir soluk getirecektir,
- Çalışanların da işverenlerinde işleri kolaylaştıracaktır,
- Kolay bir iş ve işçi bulma süreci yaşanacaktır,
- Yanlış istihdam sona erecektir,
- Uluslararası dolaşım sağlanacaktır,
- Çalışanlar için işsizlik, işverenler için kalifiye eleman sıkıntısı bitecektir,
- Mesleki eğitimin kalitesi yükselecektir,
- Sürekli bir yenilenme olacağından iş dünyası daha dinamik bir yapıya kavuşacaktır,
- Hayat boyu öğrenme esas olacağından teknolojik gelişmeleri hem çalışanlar hem de işverenler yakından takip edeceklerinden karlılık ve verimlilik artmış olacaktır,
- İş güvenliği daha fazla sağlanmış olacaktır,
- Uzun vadede toplumun refah düzeyi yükselecektir,
- Yürütülen projelerle yeni fikirler yeni iş imkanları ortaya çıkacaktır,

Yapılan çalışmalar henüz başlangıç aşamasında ve yeni olduğu için uzun vadede ortaya çıkacak sonuçlar tespit edilememiştir. Standartlaşma çalışmaları belli bir süre

ilerledikten sonra (5 yıl) yapılacak bir Akademik Araştırma çalışmalarının sonuçlarını daha net bir şekilde gösterecektir.

MYK kurulduğundan günümüze kısa sürede gayet başarılı çalışmalar yürütmüş ve epey mesafeler almıştır. Bu şekilde yoluna devam ederse kesinlikle uzun vadede ülkemiz açısından çok büyük faydalar ve gözle görülür değişimler yaşanacaktır. Yapılan çalışmalar tetikleyici özellikte olduğundan diğer mekanizmaları da harekete geçirecek iş dünyasında ve ülke genelinde önemli değişimler yaşanacaktır.

Türkiye'nin AB'ye giriş süreci yarım asrı geçmiştir. Birliğe girmek mümkün olmasa da yapılan uyum çalışmaları hemen hemen tüm maddelerde olumlu olduğundan ortaya konan düzenlemeler vatandaşlarımız için çok faydalıdır. Meseleye bu açıdan bakıp üst çerçeve de AB girmek veya girmemek meselesinden biraz ayrılıp sonuçlara bakmak daha önemlidir.

KAYNAKLAR

- AKBAŞ, Bayram (2002), “*Ulusal Meslek Standartları Kurumu*” nun Kurulmasına İlişkin Çalışmalar” Makale 10/09/2002 tarihinde AB Genel Sekreterliğinde sunulmuştur.
- AKBAŞ, Bayram (2009) “Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun Çalışmaları Ve Meslek Standartlarında Geline Son Aşama” *İnsan Dergisi* Eylül-Ekim, 2009 Sayısı s. 18-21 , İntes Yayınları
- AKBAŞ, Bayram (2009a) TRT 2 Televizyonunda Katıldığı Program, Söyleşi, 2009
- ARSLAN, Metin (2010)Prof. Dr. “*Meslek Standartları, Sınav Ve Belgelendirme Sistemine İlişkin Görüşler*”
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=503&id=30 03.03.2010
- AB Türkiye Delegasyonu , (2009)
http://www.avrupa.info.tr/Bir_Bakista_AB/Tarihce.html
- DEMİREZEN, Mustafa (2002) “*Piyasa Meslek Standartları*” Planlama Dergisi, Özel Sayı (DPT’nin Kuruluşunun 42. Yılı) s.213-218
- DEU,(2010) Dokuz Eylül Üniversitesi “*Gümrük Birliğinin On Yılı 1996-2006*”
www.deu.edu.tr/.../GUMRUK%20BIRLIGININ%20ON%20YILI.doc
10.04.2010
- DPT, (1967) “Milletlerarası Standart Meslek Sınıflandırma Rehberi”, Başbakanlık Devlet Personel İdaresi ile İş ve İşçi bulma Kurumu. Ankara, s.13
- Dünya Gazetesi,(2009), “*İTO'nun yeni başkanı Murat Yalçıntaş oldu.*”
http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0stanbul_Ticaret_Odas%C4%B1
- GÖÇOĞLU, Kenan (2005) “Osmanlıda Standartlaşma Şuuru” *Sızıntı Dergisi*, Yıl 27, Sayı 313 <http://www.sizinti.com.tr/konular.php?KONUID=964>
- İESOB,(2009)“*İzmir Esnaf Ve Sanatkârlar Odaları Birliği*”
“http://www.iesob.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=483&Itemid=1
24 05.12.20

İKV,(2010) İktisadi Kalkınma Vakfı <http://www.ikv.org.tr/pdfs/kisiler-serbet.pdf>
04.03.2010

ISCO, “*International Standard Classification of Occupations (ISCO) Uluslararası Meslekleri Standartlar Sınıflandırma Birimi*” (ISCO)
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>

İŞKUR, (2003) “*İş ve Meslek Tahlilleri*” <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/analiz.html>
15.08.2009

İYTE,(2010) İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü
http://web.iyte.edu.tr/~denizsengelar_421ar421textsSanayi%20Dev.1-1.pdf
03.04.2010

KARADENİZ, Osman (2008) “*Endüstri Meslek Liseleri Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanında Uygulanmakta Olan Modüler Öğretim Yöntemi İle Geleneksel Öğretim Yönteminin Öğretmen Görüşleri Çerçevesinde Karşılaştırılması*” Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul

KİLİCİ, Nurettin (2006) Prof. Dr. “Ab'de Ekonomik Bütünleşme Ve Türkiye'nin Entegrasyonu” *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi* Cilt: 5, No:2 -2006, s. 39-45

MEB,(2010) “*Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Projesi*”
http://projeler.meb.gov.tr/pkm1/index.php?option=com_content&task=view&id=74&Itemid=76 04.04.2010

MEGEP, (2010) <http://megep.meb.gov.tr/indextr.html> 09.04.10

MSK,(2009)“[http://sozluk.sourtimes.org/show.asp?t=meslek+standartlari+komisyonu](http://sozluk.sourtimes.org/show.asp?t=meslek+standartlari+komisyonu&nr=y&pt=meslek+standartlari+komisyon)
&nr=y&pt=meslek+standartlari+komisyon” 05.05.2009

MYK, (2009a) www.myk.gov.tr ,

MYK, (2009b) “*Meslekî Yeterlilik Kurumu 2008 Yılı Faaliyet Raporu*” MYK Yayını
NO:3 Ankara

MYK, (2009c) http://www.myk.gov.tr/article.php?article_id=10

TDK, (2009) www.tdk.gov.tr

TESK ,(2009) <http://www.tesk.org.tr/tr/calisma/ahilik/ahi.html>

TUNCER, Murat (2006) “Mesleki Ve Teknik Eğitimde Meslek Standartları Ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecindeki Yeri Ve Önemi” *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt: 16, Sayı: 1 Sayfa: 181-206, Elazığ

TUNCER Murat, Mehmet TAŞPINAR (2004) “Avrupa Birliği’nde Eğitim Ve Mesleki Eğitim Yönelimleri” XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya

TÜRKAK,(2010) <http://www.turkak.org.tr/akredite/personel.htm> 03.04.2010

EKLER

Ek.A Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu

Kanun No. 5544

Kabul Tarihi : 21/9/2006

BİRİNCİBÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel olarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Meslekî Yeterlilik Kurumunun kurulması, çalışma usûl ve esaslarının belirlenmesi ile ulusal yeterlilik çerçevesiyle ilgili hususların düzenlenmesini sağlamaktır. (2) Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler bu Kanun kapsamı dışındadır.

Tanımlar

MADDE 2-

(1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- b) Bakan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,
- c) Kurum: Meslekî Yeterlilik Kurumunu,
- ç) Ulusal meslekî 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 faaliyetleri,

- d) Ulusal yeterlilik çerçevesi: Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve ilk, orta ve yüksek öğretim dahil, tüm teknik ve meslekî eğitim/öğretim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazandırılan yeterlilik esaslarını,
- e) Ulusal meslek standartları: Bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için, Kurum tarafından kabul edilen, gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normları,
- f) Yetkilendirilmiş kurum: Türk Akreditasyon Kurumu veya Avrupa Birliği ile çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış akreditasyon kurumlarından akredite edilmiş personel belgelendirme kurum ve kuruluşlarını,
- g) Eğitim ve öğretim kurumları: Genel orta ve yüksek eğitim-öğretim dahil, tüm teknik ve meslekî okullar ile örgün ve yaygın eğitim kurumları ve bunların dışındaki, izinle muhtelif programlar sunan ve meslekî yeterlilikler kazandıran kurumların tümünü, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Meslekî Yeterlilik Kurumu, Kurumun Görev ve Yetkileri ile Organları Meslekî Yeterlilik Kurumu

MADDE 3-

(1) Bu Kanunla kendisine verilen görevleri yerine getirmek ve Kanunda belirtilen hususlar dışında özel hukuk hükümlerine tâbi olmak üzere, kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî özerkliğe sahip ve özel bütçeli Meslekî Yeterlilik Kurumu kurulmuştur. Kurumun kısa adı MYK'dir.

(2) Kurum, Bakanlığın ilgili kuruluşudur.

Kurumun görev ve yetkileri

MADDE 4-

(1) Kurumun görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Ulusal meslekî yeterlilik sistemi ile ilgili yıllık gelişme planlarını hazırlamak, geliştirmek, uygulamasını yapmak veya yaptırmak, denetlemek; bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak.
- b) Standartları belirlenecek meslekleri belirlemek ve bu standartları hazırlayacak kurum ve kuruluşları tespit etmek.
- c) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tâbi teknik ve meslekî eğitim veren yüksek öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Yükseköğretim Kurulu ile; orta öğretim düzeyindeki meslekî ve teknik eğitim veren öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak.
- ç) Ulusal meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek.
- d) Ulusal meslekî yeterlilikler alanındaki eğitim ve öğretim kurumlarını ve programlarını akredite edecek kurumları belirlemek.
- e) Sınav ve belgelendirme sistemi kapsamında; yeterliliği belgelendirecek yetkilendirilmiş kurumları belirlemek ve sınavlarda başarılı olanlara sertifika verilmesini sağlamak.
- f) Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların sahip oldukları meslekî yeterlilik sertifikalarının doğruluğunu belirlemek.
- g) Ulusal meslekî yeterlilik standartlarını dünyadaki ve teknolojideki gelişmelere uygun olarak geliştirmek, yeterlilik standartlarını yükseltmek ve uluslararası alanda tanınmalarını sağlamak.
- ğ) Meslekî alan ve sektörler arasındaki yatay ve dikey geçişler için gerekli yeterliliklerin belirlenmesini sağlamak.
- h) Diğer ülkelerdeki benzer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak, hizmet satın almak, projeler geliştirmek ve uygulamak, eğitim, araştırma, konferans, seminer ve yayın faaliyetlerinde bulunmak.
- ı) Hayat boyu öğrenmeyi desteklemek ve teşvik etmek.

i) Faaliyet alanına giren sair her türlü çalışmayı yapmak.

Kurumun organları

MADDE 5- (1) Kurum; Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve hizmet birimlerinden oluşur.

Genel Kurul

MADDE 6- (1) Genel Kurul, Kurumun en üst karar organı olup, aşağıda belirtilen üyelere oluşur:

a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında iki üye.

b) Millî Eğitim Bakanlığında üç üye.

c) Maliye Bakanlığında bir üye.

ç) Bayındırlık ve İskân Bakanlığında bir üye.

d) Sağlık Bakanlığında bir üye.

e) Tarım ve Köyişleri Bakanlığında bir üye.

f) Sanayi ve Ticaret Bakanlığında bir üye.

g) Kültür ve Turizm Bakanlığında bir üye.

ğ) Üniversitelerin çalışma ekonomisi, işletme ve meslekî eğitim ile ilgili alanlarından Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenecek üç öğretim üyesi.

h) Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığında bir üye.

ı) Avrupa Birliği Genel Sekreterliğinden bir üye.

i) Türkiye İş Kurumundan bir üye.

j) Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığında bir üye.

k) Türk Standartları Enstitüsünden bir üye.

l) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden dört üye.

m) Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan dört üye.

- n) Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden bir üye.
- o) Türkiye Seyahat Acenteleri Birliğinden bir üye.
- ö) Türkiye İhracatçılar Meclisinden bir üye.
- p) En fazla üyeye sahip üç işçi sendikaları konfederasyonundan ikişer üye.
- r) En fazla üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonundan üç üye.

(2) Genel Kurul üyelerinden, Yükseköğretim Kurulu dışındaki kamu kurum ve kuruluşları temsilcileri kurum veya kuruluşun bağlı veya ilgili olduğu bakan, öğretim üyeleri Yükseköğretim Kurulu, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları temsilcileri ise yetkili organları tarafından görevlendirilir. Genel Kurul üyelerinin görev süresi üç yıldır. Görev süresi dolan üyeler yeniden görevlendirilebilir. Herhangi bir nedenle boşalan üyelik için kalan süreyi tamamlamak üzere en geç bir ay içinde aynı usûlle görevlendirme yapılır.

(3) Genel Kurul, her yıl Ekim ayında olağan toplanır. Genel Kurul, üyelerin beşte birinin isteği veya Yönetim Kurulunun talebi üzerine olağanüstü toplantıya çağrılabilir. Olağan ve olağanüstü Genel Kurul için toplantı yeter sayısı üye tam sayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda çoğunluk sağlanamazsa ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Genel Kurul karar yeter sayısı, katılanların salt çoğunluğudur.

(4) Genel Kurul, üyeler arasından seçilen bir başkan ve iki kâtip üyeden oluşan Başkanlık Divanı tarafından yönetilir.

Genel Kurulun görevleri

MADDE 7- (1) Genel Kurulun görevleri şunlardır:

- a) Yönetim Kurulu üyelerini seçmek.
- b) Yönetim Kurulu tarafından hazırlanan bütçeyi aynen veya değiştirerek kabul etmek.
- c) Yönetim Kurulunun bir önceki yıla ait faaliyet raporunu, bir sonraki yıla ait çalışma programını ve malî raporlarını görüşerek karara bağlamak.
- ç) Yönetim Kurulunu ibra etmek.

- d) Yönetim Kurulunca önerilecek personel planlamasını onaylamak.
- e) Kurumun ihtiyacı olan taşınmazların kiralanması veya satın alınması konularında Yönetim Kuruluna yetki vermek.
- f) Gerektiğinde uluslararası kuruluşlara üye olunması ve Kurumun uluslararası kuruluşlar nezdinde temsil edilmesi konusunda Yönetim Kuruluna yetki vermek.
- g) Üyelerin aidat miktarını belirlemek.
- ğ) Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek.

Yönetim Kurulu

MADDE 8- (1) Yönetim Kurulu, Kurumun yürütme organıdır. Yönetim Kurulu, bir asıl ve bir yedek üyesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir asıl ve bir yedek üyesi Millî Eğitim Bakanlığı, bir asıl ve bir yedek üyesi Yükseköğretim Kurulu, bir asıl ve bir yedek üyesi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, bir asıl ve bir yedek üyesi işçi sendikaları konfederasyonları ve bir asıl ve bir yedek üyesi de işveren sendikaları konfederasyonları temsilcileri arasından toplam altı asıl ve altı yedek üye olmak üzere Genel Kurul tarafından seçilir.

(2) Yönetim Kurulu üyelerinin görev süresi üç yıl olup görev süresi dolan üyeler yeniden seçilebilir. Yönetim Kurulu, üyeleri arasından salt çoğunlukla bir başkan ve bir başkan vekili seçer.

(3) Yönetim Kurulu üyesi seçilebilmek için, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak ve Kurumun faaliyet alanına giren konularda yeterli bilgiye ve en az on yıllık meslekî tecrübeye sahip olmak şarttır.

(4) Yönetim Kurulu üyelerinin görev süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilemez. Ancak, kanunlarla kendilerine verilen görevleriyle ilgili olarak işlediği suçlardan dolayı haklarındaki mahkûmiyet kararı kesinleşenler ve altı aydan fazla süre ile hastalık, kaza veya başka bir nedenle görevini yapamaz durumda olan veya görev süresinin kalan kısmında görevine devam edemeyeceği, altı aylık süre beklenmeksizin tam teşekküllü bir hastaneden alınacak heyet raporu ile tevsik edilenlerin Yönetim Kurulu üyelikleri herhangi bir işleme gerek kalmadan sona erer.

- (5) Geçerli mazereti olmaksızın bir takvim yılında toplam üç toplantıya katılmayan veya bir toplantıya katıldığı ve karşı oy kullanmadığı halde Yönetim Kurulu kararlarını süresi içinde imzalamayan veya karşı oy gerekçesini süresi içinde yazmayan Yönetim Kurulu üyeleri, üyelikten çekilmiş sayılır. Bu durum Yönetim Kurulu kararı ile tespit edilir.
- (6) Yönetim Kurulu üyeliklerinde bir boşalma olması halinde boşalan üyeliğin yedek üyesi boşalan üyeliği doldurur ve yerine geldiği üyenin kalan görev süresini tamamlar.
- (7) Yönetim Kurulu, Başkanın belirleyeceği tarihlerde haftada en az bir kez, Başkanın çağrısı veya Yönetim Kurulu üyelerinin üçte birinin yazılı istemi üzerine ise her zaman toplanabilir. Başkanın bulunmadığı hallerde toplantılara başkan vekili başkanlık eder.
- (8) Yönetim Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Oyların eşit olması halinde Başkanın oyu yönünde karar verilmiş sayılır.

(9) Yönetim Kurulu üyeleri, Yönetim Kurulunun ibrası hariç olmak üzere, Genel Kurul toplantılarında oy kullanabilirler.

Yönetim Kurulunun görevleri

MADDE 9- (1) Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Meslek standardı geliştirmek, sınav ve belgelendirme faaliyetinde bulunmak üzere başvuruda bulunan kuruluşların başvurularını incelemek ve sonuçlandırmak.
- b) Standardı tespit edilerek, sınav ve belgelendirme uygulaması yapılacak meslekleri belirlemek.
- c) Yapılacak sınavlarda başarı gösterenlere verilecek Meslekî Yeterlilik Kurumu Yeterlilik Belgesini onaylamak.
- ç) Kurumca hazırlanan yönetmelik taslaklarını inceleyerek yayımlanmak üzere ilgili mercilere iletmek.
- d) Kurumun bir önceki yıla ait faaliyet raporu, bir sonraki yıla ait çalışma programı, malî rapor ve personel planlaması ile bütçesini hazırlayarak Genel Kurulun onayına sunmak.
- e) Hizmet birimlerinin oluşumuna karar vermek.

f) İlgili mevzuat çerçevesinde, Kurum personelinin işe alınması, işten çıkarılması, terfi ettirilmesi, ödüllendirilmesi ve benzeri tasarruflarda bulunmak, Kurumda çalışanların, ücret, harcırah, malî ve sosyal hakları ile ilgili esasları belirleyerek Genel Kurula sunmak.

g) Hazırlatılacak meslek standartlarının, sınav ve belgelendirme uygulamalarının uluslararası normlara uygunluğunu sağlamak.

ğ) Gerekli görülen hallerde Ankara dışında büro veya temsilcilik açılmasına karar vermek veya ilgili kurum ve kuruluşlara Kurumun faaliyet alanına giren konularda yetki vermek.

h) Kurumun görevleri ile ilgili olarak ihtiyaç duyulan konularda araştırma, teknik inceleme, etüt, proje ve bunlarla ilgili her türlü mal ve hizmetlerin sağlanması gibi işleri yerli ve yabancı gerçek ve tüzel kişilere yaptırmak ve bu konularla ilgili mal ve hizmet satın alınmasına karar vermek.

ı) Şikayet ve itirazların incelenme usûl ve esaslarını belirlemek.

i) Genel Kurulca verilen diğer görevleri yapmak.

Hizmet birimleri

MADDE 10- (1) Kurum hizmet birimleri; ana hizmet birimleriyle danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşur.

Ana hizmet birimleri

MADDE 11- (1) Kurumun ana hizmet birimleri şunlardır:

a) Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı.

b) Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı.

Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı

MADDE 12- (1) Meslek Standartları Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Meslek standartlarının geliştirilmesinde izlenecek yöntemleri belirlemek.

b) Standart geliştirmek, güncelleştirmek, standart geliştirmek üzere Kuruma yapılan başvuruları incelemek ve inceleme sonuçlarını rapora bağlamak.

- c) Meslek standardı geliştirmek üzere yetkilendirilmiş kuruluşların çalışmalarının belirlenen kriterlere uygun olup olmadığını izleyerek rapora bağlamak.
- ) Meslek standartlarının geliştirilmesi ile ilgili araştırma yapmak, yayın hazırlamak, uygulamalar sonucu elde edilen veriler çerçevesinde sistemde yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek.
- d) Başkan tarafından verilen gevler ile mevzuatta öngörülen benzeri gevleri yapmak.

Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı

MADDE 13- (1) Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığının gevleri şunlardır:

- a) Sınav soru bankalarının oluşturulmasında ve sınav ve belgelendirme çalışmalarında izlenecek yöntemleri geliştirmek.
- b) Sınav soru bankası kurmak, güncelleştirmek, sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde bulunmak üzere Kuruma yapılan başvuruları incelemek ve inceleme sonuçlarını rapora bağlamak.
- c) Sınav ve belgelendirme yapmak üzere onaylanan kuruluşların çalışmalarının belirlenen kriterlere uygun olup olmadığını izleyerek rapora bağlamak.
- ) alışma konularıyla ilgili araştırma yapmak, yayın hazırlamak, uygulamalar sonucu elde edilen veriler çerçevesinde sistemde yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek.
- d) Başkan tarafından verilen gevler ile mevzuatta öngörülen benzeri gevleri yapmak.

Danışma ve Yardımcı Hizmet Birimleri

MADDE 14- (1) Kurumun danışma ve yardımcı hizmet birimleri şunlardır:

- a) Hukuk Müşavirliği.
- b) İdarî ve Malî İşler Dairesi Başkanlığı.

Hukuk Müşavirliği

MADDE 15- (1) Hukuk Müşavirliğinin gevleri şunlardır:

- a) Başkanlık ve diğer birimlerden sorulan hukukî konular ile hukukî, malî, idarî ve cezaî sonuçlar doğuracak işlemler hakkında görüş bildirmek.

b) Kurumun menfaatlerini koruyucu, anlaşmazlıkları önleyici hukukî tedbirleri zamanında almak, anlaşma ve sözleşmelerin bu esaslara uygun olarak yapılmasına yardımcı olmak.

c) Kurum görüşü istenen veya Kurumca hazırlanan kanun, tüzük ve yönetmelik taslaklarını hukukî açıdan inceleyerek görüşlerini bildirmek.

ç) Adlî, idarî davalar ile icra takiplerinde mahkemeler, hakemler, icra daireleri ile dava ve icra işleriyle ilgili sair merciler nezdinde Kurumu temsil etmek.

d) Başkan tarafından verilen ve mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

İdarî ve Malî İşler Dairesi Başkanlığı

MADDE 16- (1) İdarî ve Malî İşler Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Kurumun danışma, personel, bilgi işlem, muhasebe, dokümantasyon ve benzeri faaliyetlerini yürütmek.

b) Başkan tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

(2) Daire başkanlıkları Başkana bağlı olarak çalışır.

Temsil yetkisi

MADDE 17- (1) Kurum, Yönetim Kurulu Başkanı, yokluğunda başkan vekili tarafından temsil edilir.

Başkan

MADDE 18- (1) Yönetim Kurulu Başkanı Kurumun da Başkanıdır.

(2) Başkan, Kurum hizmetlerinin yürütülmesinden ve Kurumun tüm birimleri arasında koordinasyonun sağlanmasından sorumludur

(3) Başkanın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşıması ve en az lisans düzeyinde eğitim yapmış olması, Kurumun faaliyet alanına giren konularda yeterli bilgiye ve en az on yıllık tecrübeye sahip olması şarttır.

Başkanın görev ve yetkileri

MADDE 19- (1) Başkanın görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Yönetim Kurulu toplantılarının gündemini hazırlamak ve Yönetim Kurulu üyelerine bildirmek.
- b) Yönetim Kurulu kararlarının yayımlanmasını veya tebliğini sağlamak, bu kararların gereğinin yerine getirilmesini temin etmek ve uygulanmasını izlemek.
- c) Hizmet birimlerinden gelen önerilere son şeklini vererek Yönetim Kuruluna sunmak.
- ç) Kurumun stratejilerine, amaç ve hedeflerine uygun olarak, Kurumun yıllık bütçesi ile malî tablolarını hazırlamak.
- d) Hizmet birimlerinin uyumlu, verimli, disiplinli ve düzenli bir biçimde çalışmasını sağlamak.
- e) Yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak, amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine göre faaliyetlerin değerlendirmesini yapmak, yaptırmak ve bunları Yönetim Kuruluna sunmak.
- f) Kurumun faaliyet gösterdiği alanda strateji, politikalar ve ilgili mevzuat ile kurum ve çalışanların performans ölçütleri hakkında çalışma ve değerlendirme yapmak.
- g) Kurumun diğer kuruluşlarla ilişkilerini yürütmek.
- ğ) Yönetim Kurulu tarafından atanması öngörülenler dışındaki kurum personelini atamak.
- h) Başkan adına imzaya yetkili personelin görev ve yetki alanını belirlemek.
- ı) İdarî konulardaki diğer görevleri yerine getirmek.

(2) Başkan, Yönetim Kuruluna ilişkin olmayan görev ve yetkilerinden bir bölümünü, sınırlarını açıkça belirlemek ve yazılı olmak kaydıyla, alt kademelere devredebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sektör Komiteleri, Standartlar, Eğitim, Sınav ve Belgelendirme Sektör komiteleri

MADDE 20- (1) Kurum tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca hazırlanan meslek standartlarının ulusal meslek standardı olarak kabul edilebilmesi için gerekli incelemeyi yaparak Yönetim Kurulunun onayına sunmak üzere sektör komiteleri kurulur.

(2) Sektör komiteleri Millî Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, meslekle ilgili diğer bakanlıklar, işçi ve işveren kuruluşları, meslek kuruluşları ve Kurumun birer temsilcisinden oluşur. Ayrıca çalışmalara üniversitelerin ilgili bölümlerinden öğretim üyeleri de danışman olarak davet edilebilir.

(3) Sektör komitelerinin kurulması ve çalışmaları ile ilgili usûl ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

Ulusal meslek standartlarının hazırlanması ve yürürlüğe konulması

MADDE 21- (1) Meslek standartları, Kurum tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlara hazırlatılır. Meslek standartları, meslekî yeterlilik düzeyleri ile ilgili uluslararası belgelere uygun olmak zorundadır. Bu standartlar sektör komitelerinde incelenir ve uygun bulunanlar Yönetim Kuruluna sunulmak üzere Başkanlığa verilir.

(2) Yönetim Kurulu tarafından onaylanan meslek standartları Resmî Gazetede yayımından sonra ulusal meslek standardı niteliğini kazanır.

(3) Yürürlükte olan meslek standartları en geç beş yılda bir yeniden değerlendirilir. Gerekli görülen meslek standartları, standart hazırlama usûlüne göre yenilenir. Değişikliklerin kabulü ve yayımlanması ikinci fıkrada belirtilen usûle tâbidir.

Sınav

MADDE 22- (1) Meslekî yeterlilik düzeyi, Kurum tarafından yetkilendirilmiş personel belgelendirme kurum ve kuruluşları tarafından yapılacak sınavla belirlenir.

(2) Sınavlarla ilgili esas ve usûller ile teorik sınavdan muaf tutulacak meslekler ve kişiler Kurum tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Belgelendirme

MADDE 23- (1) Açılacak sınavlarda başarı gösterenlere Kurum tarafından onaylanmış meslekî yeterlilik düzeyini gösteren belge veya sertifika verilir. Buna ilişkin esas ve usûller yönetmelikle düzenlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Personelin Atanma Şartları, Statüsü ve Malî Hakları Personelin atanma şartları ve statüsü

MADDE 24- (1) Kurum hizmetleri iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman yardımcısı, uzman ve diğer personel eliyle yürütülür.

(2) Kurumda çalıştırılacak personelin pozisyon unvanları ile sayıları ekli cetvelde gösterilmiştir. Söz konusu unvanların birimlere dağılımını yapmaya Başkanın önerisi üzerine Yönetim Kurulu yetkilidir. Personelin unvan ve sayılarında mevcut pozisyon sayılarının yarısını aşmamak kaydıyla değişiklik yapılmasına, Yönetim Kurulunun kararı ve ilgili Bakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca karar verilir.

(3) Yönetim Kurulunun onayı ile yürürlüğe konulacak yönetmelik esaslarına göre yabancı uzmanlar istihdam edilebilir.

(4) Kurum personelinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin

(A) bendinin (1), (4), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartlar ile Kurum amaçlarının gerektirdiği nitelikleri taşımaları zorunludur.

(5) Yönetici pozisyonundaki personel yukarıda belirtilen şartlara ilave olarak; hukuk, siyasal bilgiler, iktisadî ve idarî bilimler, mimarlık ve mühendislik fakülteleri ile meslekî teknik eğitim fakültelerinden yurt içinde veya Yükseköğretim Kurulunca

denkliği kabul edilmiş yurt dışındaki fakülte veya yüksek okullarda en az dört yıllık yüksek öğrenim görmüş, meslekî açıdan yeterli bilgi ve deneyime sahip bulunan ve mesleğinde en az beş yıl tecrübeye sahip kişiler arasından Başkanın teklifi ve Yönetim Kurulunun onayı ile atanır. Diğer personel Başkan tarafından atanır.

(6) Kurumda çalıştırılacak uzman ve uzman yardımcılarının beşinci fıkrada belirtilen öğrenim şartlarını taşımaları gerekir. Uzman ve uzman yardımcılarının yarışma ve yeterlik sınavları, nitelikleri ve çalışma usûl ve esasları ile ilgili diğer hususlar Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

(7) Kurum personeli, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tâbidir.

(8) Kamu görevlisi iken Yönetim Kurulu Başkanı seçilen kişinin önceki kurumu ile olan ilişkisi sona erer. Kamu görevine dönmesini engelleyecek şekilde olanlar hariç olmak üzere Kurumdaki görevi sona erdiğinde, önceki kurumunda durumuna uygun bir kadro veya pozisyona en geç bir ay içerisinde atanır. Bu fıkra uyarınca önceki kurumuna dönen Başkanın Kurumda geçen hizmetleri kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinde değerlendirilir. Akademik unvanların kazanılmasına ilişkin hükümler saklıdır.

(9) Kurumda çalışan personel, başka kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilemez.

Malî haklar

MADDE 25- (1) Başkan, yönetici personel ve diğer personelin ücret, malî ve sosyal hakları; bakanlık genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmamak kaydıyla, Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurulun onayı ile belirlenir.

(2) Yönetim Kurulu Başkan ve üyelerine, ayda dörtten fazla olmamak üzere her bir toplantı için uhdesinde kamu görevi bulunanlara (2000) gösterge rakamının, uhdesinde kamu görevi bulunmayanlara ise (3000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda huzur hakkı ödenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Gelirler, Giderler, Bütçe ve Denetim Gelirler

MADDE 26- (1) Kurumun gelirleri şunlardır:

- a) Kurumun Genel Kurula sunulan bütçesine göre Genel Kurul tarafından 6 ncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen Genel Kurul üyesi kurum ve kuruluşlar için eşit olarak belirlenen aidatlar.
- b) Kurumun ulusal veya uluslararası düzeyde gerçek veya tüzel kişilere vereceği hizmetler karşılığında alınacak ücretler.
- c) Kurumun, sınav ve belgelendirme çalışmaları karşılığında müracaatçılardan alınacak masraf karşılıkları.

ç) Meslek standardı, sınav ve belgelendirme alanında Kuruma hizmet sunmak isteyen akredite olmuş kuruluşlardan alınacak yıllık aidatlar. Yıllık aidatlar en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) otuz katını aşamaz ve Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

d) Yayın, telif hakları, marka ve lisanslardan alınacak ücretler.

e) Kurum gelirlerinin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler.

Giderler

MADDE 27- (1) Kurumun giderleri şunlardır:

a) Personel giderleri.

b) Yönetim Kurulunca karara bağlanmış, bilgi bankası, yazılım, donanım ve iletişim gibi yatırım giderleri.

c) Meslek standardı, sınav ve belgelendirme alanında Kuruma hizmet sunan kuruluşlara ödenen ücretler.

ç) Taşınır ve taşınmaz alınması, kiralanması, ulaşım, elektrik, su, telefon ve yakıt gibi idarî giderler.

d) Satın alınacak danışmanlık giderleri.

e) Basım, yayım ve reklam giderleri.

f) Yurt içi ve yurt dışı toplantı, konferans, seminer, çalışma ziyaretleri giderleri.

g) Kurum adına Kurum faaliyetleri ile ilgili yurt içi ve yurt dışı üyelik aidatları.

ğ) Eğitim, öğretim ve burs giderleri.

h) Kurum faaliyetlerinin gerçekleştirilmesiyle ilgili diğer giderler.

Bütçe

MADDE 28-

(1) Kurumun gelirlerinin giderlerini karşılması esastır. Kurum gelirleri bir bankada açılacak hesapta tutulur. Bu gelirlerden hesap yılı sonuna kadar harcanmayan paralar Maliye Bakanlığına bildirildikten sonra Kurumun ertesı yıl gelir hesabına aktarılır ve takip eden Genel Kurul üyelik aidatları gelir fazlası dikkate alınarak belirlenir. (2) Kurumun gelirleri, işlemleri ve taşınmazları her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

Denetim

MADDE 29- (1) Kurum, denetim bakımından 832 sayılı Sayıştay Kanununa tâbidir.

Yönetmelikler

MADDE 30- (1) Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler altı ay içerisinde yürürlüğe konulur.

ALTINCI BÖLÜM

Değiştirilen, Geçici ve Son Hükümler

MADDE 31- (1) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (II) sayılı cetvelin (B) bölümüne aşağıdaki ibare eklenmiştir."30-Meslekî Yeterlilik Kurumu"

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren onbeş günlük süre içerisinde Kurumun ilk Genel Kuruluna kadar yapılması gereken faaliyetleri yürütmek üzere Bakanlık tarafından bir çalışma grubu oluşturulur. Çalışma grubu en geç üç ay içerisinde Genel Kurul için gerekli hazırlıkları yaparak Bakanlığa sunar.

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu gereğince edinilmiş belgeler, sahiplerinin üç yıl içinde müracaatları halinde bu Kanun kapsamında belirlenecek denk belge ve sertifikalar ile değiştirilir.

Yürürlük

MADDE 32- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 33- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Ek. B Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmelik

5 Ekim 2007 CUMA

Resmî Gazete

Sayı : 26664

YÖNETMELİK

ULUSAL MESLEK STANDARTLARININ HAZIRLANMASI

HAKKINDA YÖNETMELİK

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 (1) Bu Yönetmeliğin amacı; meslek standartlarının hazırlanması, onaylanması ve ulusal meslek standardı olarak yürürlüğe konulması ile mesleklerin ve meslek standardı hazırlayacak kurum ve kuruluşların seçimi ve bunların çalışmasına ilişkin esasları belirlemektir.

(2) Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler bu Yönetmeliğin kapsamı dışındadır.

Dayanak

MADDE 2 (1) Bu Yönetmelik, 21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanununun 4 üncü, 12 nci ve 21 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 (1) Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

a) Çalışma grupları: Meslek Standartları Dairesi Başkanlığının ulusal meslek standartlarını geliştirme ve güncelleme çalışmaları kapsamında görüş, öneri ve katkı veren, meslek ve sektörle ilgili tarafların temsil edildiği grupları,

b) Genel Kurul: Meslekî Yeterlilik Kurumu Genel Kurulunu,

- c) İş analizi: Bir işin doğru, etkin ve ayrıntılı biçimde değerlendirilmesi amacıyla, niteliğini, niceliğini, gereklerini, sorumluluklarını ve çalışma koşullarını bilimsel yöntemlerle incelemeye ve bilgi toplamaya yönelik teknik analizi,
- ç) Kanun: 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanununu,
- d) Kurum: Meslekî Yeterlilik Kurumunu,
- e) Meslek standardı hazırlayan kurum: Bir veya birden çok sektörde, bir veya birden fazla mesleğin standardını hazırlamak üzere Kurum tarafından görevlendirilmiş kurum ve kuruluşları,
- f) Sektör komiteleri: Kurum tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca hazırlanan meslek standartlarının ulusal meslek standardı olarak kabul edilebilmesi için inceleme yapan, önerilerde bulunan ve Yönetim Kuruluna sunulmasına karar veren komiteleri,
- g) Ulusal meslek standartları: Bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için, Kurum tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normları,
- ğ) Yönetim Kurulu: Meslekî Yeterlilik Kurumu Yönetim Kurulunu, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Meslek Standartlarının Hazırlanması

Mesleklerin belirlenmesi

MADDE 4 (1) Standardı hazırlanacak meslekler, iş piyasasının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak Yönetim Kurulunca belirlenir.

Meslek standardının şekli ve içeriği

MADDE 5 (1) Meslek standartlarının şekli ve içeriği; uluslararası uygulamalar örnek alınıp, sektör komitelerinden de görüş alınarak Yönetim Kurulunca hazırlanacak olan "Meslek Standardı Formatı" na uygun olmak zorundadır. Meslek Standardı Formatı

uluslararası uygulamalardaki değişiklikler dikkate alınarak hazırlama usulüne göre güncellenir.

(2) Standardı belirlenecek mesleğe ilişkin yeterlilik düzeyleri, Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesine uygun olmak zorundadır.

Temel ölçütler

MADDE 6 (1) Meslek standartlarının hazırlanmasında, sektör komitelerinde incelenmesinde, Yönetim Kurulu tarafından ulusal meslek standardı olarak onaylanmasında ve yürürlüğe konulmasında aşağıdaki ölçütler dikkate alınır. Meslek standardı;

a) İş analizine dayanır.

b) Hazırlama sürecine, ilgili sosyal tarafların etkili olarak katılması, görüş ve katkısının alınması esastır.

c) O mesleğin yeterlilik düzeyleri itibarıyla kişinin yürütmesi gereken asgari görevleri, sahip olması gereken bilgi, beceri ve davranışları açıkça ifade eder ve meslekî açıdan sahip olunmaması gereken hususları da içerir.

ç) Meslekî yeterlilik seviyelerini yansıtır ve bu seviyeler uluslararası yeterlilik seviyelerine uygun olarak belirlenir.

d) Meslekî alanla ilgili sağlık, güvenlik ve çevre koruma konularındaki mevzuat ile idari ve teknik gereklilikleri içerir.

e) İşverenler, çalışanlar, stajyerler ve öğrencilerin kolaylıkla anlayabileceği açıklıkta yazılır.

f) Meslek standardının ne şekilde geliştirileceği ve güncelleneceği konusunda bilgi ve önerileri de kapsar.

g) Bireyin hayat boyu öğrenme ilkesine uygun olarak kendini geliştirmesini ve meslekte ilerlemesini teşvik eder ve meslekte ilerleme imkânlarını belirten bilgileri içerir.

ğ) Açık ya da gizli ayrımcılık unsurları içermez.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kurum ve Kuruluşların Görevlendirilmesi

Kurum ve kuruluşların görevlendirilmesi

MADDE 7 (1) Meslek standartları, Kurum tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlara hazırlatılır. Görevlendirilecek kurum ve kuruluşlar, Yönetim Kurulu kararıyla belirlenir.

(2) Kurumdan herhangi bir ücret ve başka bir hak talep etmeksizin meslek standardı hazırlamak, geliştirmek veya güncellemek konusunda istekli olan ve gerekli şartları taşıyan kurum ve kuruluşlar kamu ihale mevzuatına tabi olmaksızın Yönetim Kurulunca seçilip görevlendirilebilir. Bu görevlendirmede Genel Kurulda temsil edilen kurum ve kuruluşlara öncelik verilir. Görevlendirilecek kurum ve kuruluşların nitelikleri ile görevlendirme usul ve esasları Yönetim Kurulunca belirlenir.

(3) Kurum tarafından hizmet bedeli ödenerek kurum ve kuruluşlara meslek standardı hazırlatılması veya geliştirilmesi veya güncellenmesi durumunda, hizmet satın alınacak kurum veya kuruluşlar 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu hükümlerine ve bu Kanunların uygulanmasını gösteren Yönetmeliklere ve Tebliğlere göre Kurum tarafından ihale yapılarak belirlenir.

Çalışma grupları

MADDE 8 (1) Yürürlükte olan meslek standartları, Kurum tarafından, sektörden gelen talepler ve iş piyasasının ihtiyaçları esas alınarak geliştirilmek veya güncellenmek üzere en geç beş (5) yılda bir yeniden değerlendirilir.

(2) Kurum, yürürlükte olan meslek standardını yeniden değerlendirerek standardı geliştirmek veya güncelleştirmek üzere meslekle ilgili kamu kesimi ve sosyal taraf temsilcilerinin yer aldığı çalışma grupları oluşturur. Çalışma gruplarında yer alacak temsilcilerin yeterlilik seviyesi, standardı geliştirilecek veya güncellenecek mesleğin yeterlilik seviyesinin altında olamaz.

(3) Çalışma gruplarının yeniden değerlendirilerek, geliştirilen veya güncellenen meslek standartları sektör komitelerinde incelenir ve uygun bulunanlar Yönetim Kuruluna sunulur. Sunulan standardın Yönetim Kurulunca onaylanması ve yürürlüğe girmesi bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinde belirtilen hükümlere tabidir.

Onay ve yürürlük

MADDE 9 (1) Yönetim Kurulu tarafından onaylanan ve Resmî Gazete’de yayımlanan standartlar Ulusal Meslek Standardı olarak yürürlüğe girer.

(2) Ulusal meslek standartlarının kaydı ve bunların güncelleştirilmesi veya geliştirilmesine yönelik tüm kayıtlar tutulur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Geçici ve Son Hükümler

Meslek standartlarının şekli

GEÇİCİ MADDE 1 (1) Meslek standartlarının şekline ilişkin 5 inci maddede ön görülen şekil, ilk sektör komitesi toplantısının yapılmasını müteakip 30 gün içinde Kurum tarafından belirlenir.

Mevcut çalışmaların değerlendirilmesi

GEÇİCİ MADDE 2 (1) Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce kurum ve kuruluşların kendi imkânlarıyla veya uluslararası kuruluşların desteğiyle yürüttükleri projeler kapsamında hazırlamış oldukları meslek standartları Kurum tarafından değerlendirilir. Mevcut çalışmaların değerlendirilmesi için Kurum talepte bulunabileceği gibi ilgili kurum ve kuruluşlar da bu konuda Kuruma başvurabilirler.

(2) Kurum, söz konusu meslek standartlarını hazırlamış veya hazırlatmış olan kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak, bu standartları şekil ve içerik yönünden uygun hale getirir ve Yönetim Kurulunun onayına sunar.

Yürürlük

MADDE 10 (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 11 (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Meslekî Yeterlilik Kurumu Başkanı yürütür

Ek.C Örnek Boş Ulusal Meslek Standardı



ULUSAL MESLEK STANDARDI

MESLEK /

REFERANS KODU/

RESMİ GAZETE TARİH-SAYI/

Meslek :	
Seviye :	
Referans Kodu :	
Standardı Hazırlayan Kuruluş(lar) :	
Standardı Doğrulayan Sektör Komitesi	
MYK Yönetim Kurulu Onay Tarih/ Sayı	
Resmi Gazete Tarih/Sayı :	

ÖNSÖZ

xxxxx ulusal meslek standardı 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu ile anılan Kanun uyarınca çıkartılan “Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmelik” ve “Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre hazırlanmıştır.

Standart taslağı, MYK Yönetim Kurulunun xxxxx tarih ve xxxxx sayılı kararı ile görevlendirilen xxxxx tarafından hazırlanmıştır. Hazırlanan taslak hakkında sektördeki ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınmış ve görüşler değerlendirilerek taslak üzerinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Nihai taslak MYK xxxx Sektör Komitesi tarafından incelenip, değerlendirildikten ve Komitenin uygun görüşü alındıktan sonra, MYK Yönetim Kurulunun xxxx tarih ve xxxx sayılı kararı ile onaylanarak Resmi Gazete’de yayımına karar verilmiştir.

Standardın hazırlanması, görüş bildirilmesi, incelenmesi ve doğrulanmasında katkı sağlayan kişi, kurum ve kuruluşlara¹ görüş ve katkıları için teşekkür eder, yararlanabilecek tüm tarafların bilgisine sunarız.

Mesleki Yeterlilik Kurumu

¹ Standart hazırlama sürecine katkı verenler Mesleki Yeterlilik Kurumu web sayfasında bulunmaktadır.

TERİMLER, SİMGELER VE KISALTMALAR

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ	130
2. MESLEK TANITIMI	131
2.1. Meslek Tanımı	131
2.2. Mesleğin Uluslararası Sınıflandırma Sistemlerindeki Yeri	131
2.3. Sağlık, Güvenlik ve Çevre ile ilgili Düzenlemeler	131
2.4. Meslek ile İlgili Diğer Mevzuat	131
2.5. Çalışma Ortamı ve Koşulları	131
2.6. Mesleğe İlişkin Diğer Gereklilikler	131
3. MESLEK PROFİLİ	131
3.1. Görevler, İşlemler ve Başarım Ölçütleri	131
3.2. Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipman	133
3.3. Bilgi ve Beceriler	133
3.4. Tutum ve Davranışlar	133
4. ÖLÇME, DEĞERLENDİRME VE BELGELENDİRME	133

1. GİRİŞ

Ulusal meslek standartlarının hazırlanmasında, sektör komitelerinde incelenmesinde ve MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe konulmasında temel ölçütler belirlenmiştir. Buna göre meslek standardı;

- İş analizine dayanır.
- Hazırlama sürecine, ilgili sosyal tarafların etkin katılımı, görüş ve katkılarının alınması esastır.
- Mesleğin yeterlilik seviyesi itibarıyla kişinin yürütmesi gereken asgari görevleri, sahip olması gereken bilgi, beceri ve davranışları açıkça ifade eder.
- Mesleki yeterlilik seviyelerini² yansıtır ve bu seviyeler uluslararası yeterlilik seviyelerine uygun olarak belirlenir.
- Mesleki alanla ilgili idari ve teknik gereklilikleri içerir.
- Mesleki alanla ilgili sağlık, güvenlik ve çevre koruma konularındaki gereklilikleri içerir.
- Açık ve anlaşılır şekilde yazılır.
- Açık ya da gizli ayrımcılık unsurları içermez.

Meslek standartları başta çalışanlar, eğitimciler ve işverenler olmak üzere, ilgili bütün kesimlere, bir mesleğin başarı ile yürütülebilmesi için gerekli olan nitelikler ve o meslekte yeterlilik belgesi alabilmek için yapılacak sınavlara temel teşkil edecek başarı ölçütleri hakkında fikir vermektedir.

Ulusal meslek standartları sektörün ihtiyaçları ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda ve sektörden gelen talepler ve iş piyasasının ihtiyaçları esas alınarak en geç beş (5) yılda bir yeniden değerlendirilir.

² Seviyelere ilişkin açıklayıcı bilgi Mesleki Yeterlilik Kurumu web sayfasında ve meslek standardı hazırlayan kuruluşlar için geliştirilen rehberde verilmiştir.

2. MESLEK TANITIMI

2.1. Meslek Tanımı

2.2. Mesleğin Uluslararası Sınıflandırma Sistemlerindeki Yeri

2.3. Sağlık, Güvenlik ve Çevre ile ilgili Düzenlemeler

2.4. Meslek ile İlgili Diğer Mevzuat

2.5. Çalışma Ortamı ve Koşulları

2.6. Mesleğe İlişkin Diğer Gereklilikler

3. MESLEK PROFİLİ

3.1. Görevler, İşlemler ve Başarım Ölçütleri

<i>Görev A –</i>	
<i>İşlem A.1.</i>	
<i>Başarım Ölçütleri</i>	
<i>A.1.1.</i>	
<i>A.1.2.</i>	
<i>İşlem A.2.</i>	
<i>Başarım Ölçütleri</i>	
<i>A.2.1.</i>	
<i>A.2.2.</i>	

<i>Görev B –</i>	
<i>İşlem B.1.</i>	
<i>Başarım Ölçütleri</i>	
<i>B.1.1.</i>	

B.1.2.	
B.1.3.	
İşlem B.2.	
Başarım Ölçütleri	
B.2.1.	
B.2.2.	
İşlem B.3.	
Başarım Ölçütleri	
B.3.1.	

Görev C –	
İşlem C.1.	
Başarım Ölçütleri	
C.1.1.	
C.1.2.	
İşlem C.2.	
Başarım Ölçütleri	
C.2.1.	
C.2.2.	

3.2. Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipman

1.
2.
3.
4.

3.3. Bilgi ve Beceriler

1.
2.
3.

3.4. Tutum ve Davranışlar

1.
2.
3.

4. ÖLÇME, DEĞERLENDİRME VE BELGELENDİRME

Xxxx meslek standardına göre belgelendirme amacıyla yapılacak ölçme ve değerlendirme yöntemi

Ölçme ve değerlendirme yöntemi ile uygulama esasları bu meslek standardına göre hazırlanacak ulusal yeterliliklerde detaylandırılır. Ölçme ve değerlendirme ile belgelendirmeye ilişkin işlemler Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirmeye ilişkin Yönetmelik çerçevesinde yürütülür.

Ek.D Örnek Europass Sertifika Eki



SERTİFİKA EKİ (*)



1. SERTİFİKANIN ADI (TR) ⁽¹⁾
Meslek Lisesi Diploması Bilişim Teknolojileri Alanı Bilgisayar Teknik Servisi Dalı
⁽¹⁾ Orijinal adı
2. SERTİFİKANIN TERCÜME EDİLMİŞ ADI (EN) ⁽¹⁾
Vocational High School Certificate IT Technologies Domain Qualification: Computer Technical Service
⁽¹⁾ Bu çevirinin yasal statüsü yoktur
3. BECERİLERİN VE YETERLİKLERİN PROFİLİ
Bu sertifika sahibi: <ul style="list-style-type: none">• İş organizasyonu yapar• Bilgisayarın montajını yapar• Bilgisayarın arızasını tespit eder• Bilgisayarın arızasını giderir• Bilgisayarın bakımını yapar• Teknik destek verir
4. SERTİFİKA SAHİBİNİN GİREBİLECEĞİ MESLEK ÇEŞİTLERİ ⁽¹⁾
Bilgisayar teknik servis elemanı
⁽¹⁾ Varsa

⁽²⁾ Bilgi notu:

Bu belge, adı geçen sertifika hakkında ilave bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır ve kendi içinde yasal bir statüsü yoktur. Belgede yer alan tanımlamaların formatlarında aşağıdaki metinler esas alınmıştır: Niteliklerin şeffaflığı hakkında 3 Aralık 1992 tarih ve 93/C 49/01 sayılı Konsey Kararı, mesleki eğitim sertifikalarının şeffaflığı hakkında 15 Temmuz 1996 tarih ve 96/C 224/04 sayılı Konsey Kararı ve öğrencilerin, eğitim almakta olanların, gönüllü çalışmalarında bulunanların, öğretmenlerin ve eğitimcilerin Topluluk içinde hareketliliği hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 10 Temmuz 2001 tarih ve 2001/613/EC sayılı Tavsiyesi. Daha fazla bilgi için <http://europass.cedefop.eu.int>

© European Communities 2002.

Ek.E Akredite Olmuş Resmi ve Özel Kuruluşlar

Nisan, 2010 tarihi itibarı ile Akredite olan Resmi ve Özel Kuruluşlar şunlardır.

Türk Standartları Enstitüsü

Personel Ve Sistem Belgelendirme Merkezi Başkanlığı Belgelendirme Merkezi
Başkanlığı pbm@tse.org.tr www.tse.org.tr

Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Tahribatsız Muayene Personel Sertifikalandırma Merkezi bdoyum@metu.edu.tr
www.wtndt.metu.edu.tr

UGETAM

İstanbul Uygulamalı Gaz Ve Enerji Teknolojileri Araştırma Mühendislik Sanayi Ve
Ticaret A. Ş. ugetam@ugetam.com.tr www.ugetam.com.tr

TMMOB Makine Mühendisleri Odası

Personel Belgelendirme Kuruluşu pbk@mmo.org.tr www.mmo.org.tr

TQNET

Kalite Sertifikasyon Hizmetleri Ve Bilgi Teknolojileri Tic. Ltd. Şti.

ozbek@turkkalite.net www.turkkalite.net

BELGETÜRK

Uluslararası Belgelendirme Ve Gözetim

Hizmetleri Limited Şirketi atarlar@belgeturk.com.tr www.belgeturk.com.tr

Türk Loydu Vakfı

İktisadi İşletmesi tlv@turkloydu.org www.turkloydu.org

INSPECCO

Belgelendirme Ve Gözetim Hizmetleri Ltd. Şti.

info@inspecco.com www.inspecco.com (TÜRKAK,2010)

ÖZGEÇMİŞ

10.06.1976 yılında Elazığ'da doğdu. İlkokulu Elazığ Murat İlkokulunda, Ortaokulu Mezre Orta Okulunda, Lise öğrenimini Elazığ Endüstri Meslek Lisesi Mobilya ve Dekorasyon bölümünde 1993 yılında tamamladı.

Aynı yıl Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Mobilya Ve Dekorasyon Öğretmenliğini bölümüne girdi ve 1998 yılında mezun oldu.

1998 yılında MEB İstanbul Beykoz Endüstri Meslek Lisesine Öğretmen olarak atandı 2009 yılına kadar aynı okulda öğretmenlik ve Bölüm Şefliği görevlerinde bulundu.

Haziran 2009'da Bitlis Endüstri Meslek Lisesine kendi isteği ile tayin edildi. Halen Bitlis Endüstri Meslek Lisesi Ahşap Teknolojileri Alan Şefi olarak memuriyetine devam etmektedir.